



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي



قسم علم الاجتماع والديموغرافيا

جامعة أحمد دراية-أدرار

تخصص علم الاجتماع

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في علم الاجتماع

تخصص: علم الاجتماع التنظيم والعمل

بعنوان:

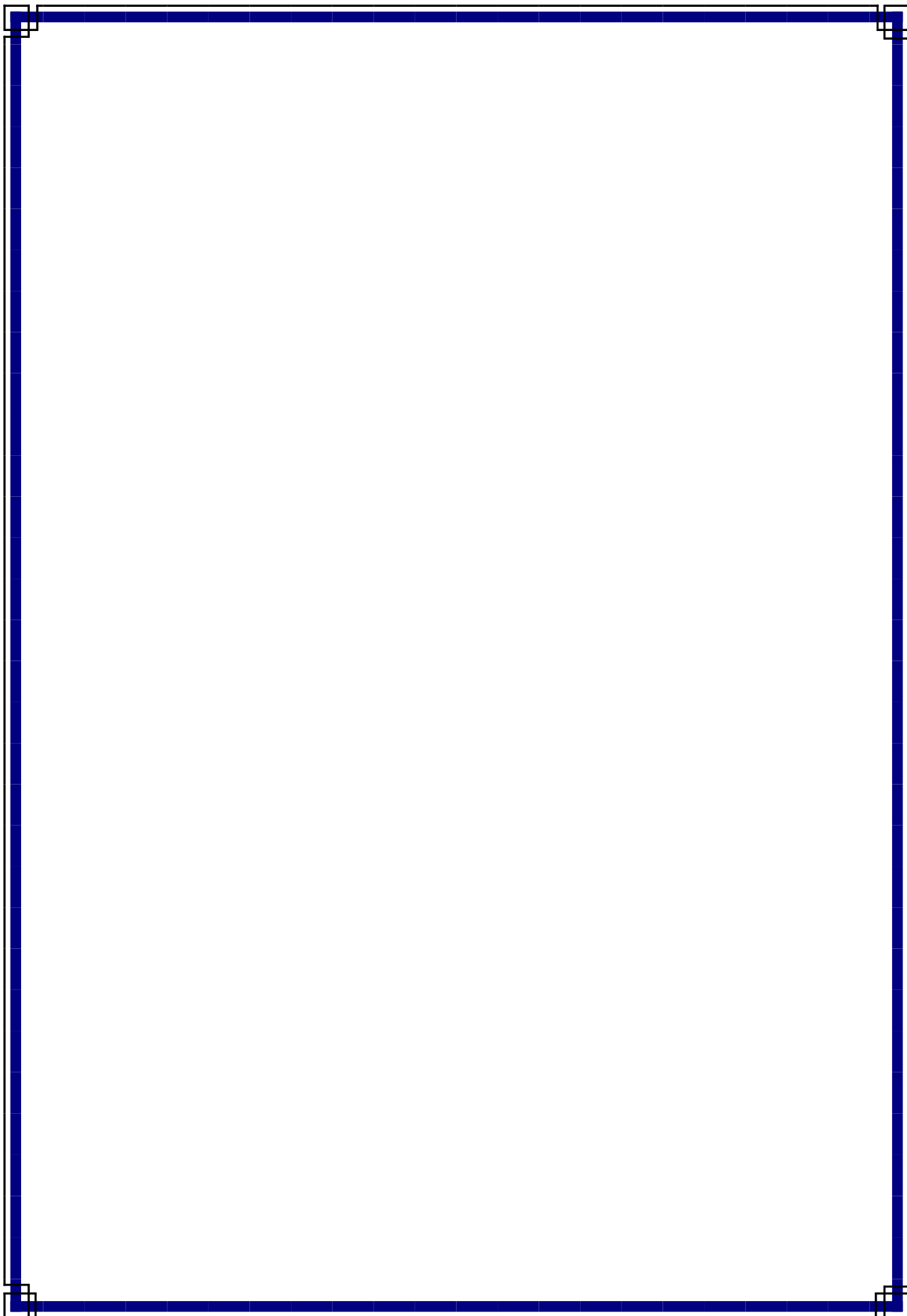
واقع الثقافة المقاولاتية لدى شباب ولاية تمنراست دراسة
حالة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وكالة تمنراست

تحت إشراف: أ.د. لعللى بوكميش

إعداد الطالبة: رقباني فاطمة

أمام اللجنة المكونة من الأساتذة

الصفة	جامعة الإنتماء	أعضاء لجنة المناقشة
رئيسا	جامعة أحمد دراية أدرار	أ.د. اعراب علي
مشرفاً ومقرراً	جامعة أحمد دراية أدرار	أ.د. لعللى بوكميش
مناقشا	جامعة غرداية	أ.د. خواجه عبد العزيز
مناقشا	جامعة تامنغست	أ.د. تياقة الصديق





الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي



قسم علم الاجتماع والديموغرافيا

جامعة أحمد دراية-أدرار

تخصص علم الاجتماع

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في علم الاجتماع

تخصص: علم الاجتماع التنظيم والعمل

بعنوان:

واقع الثقافة المقاولاتية لدى شباب ولاية تمنراست دراسة
حالة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وكالة تمنراست

تحت إشراف: أ.د. لعللى بوكميش

إعداد الطالبة: رقاني فاطمة

أمام اللجنة المكونة من الأساتذة

الصفة	جامعة الإنتماء	أعضاء لجنة المناقشة
رئيسا	جامعة أحمد دراية أدرار	أ.د. اعراب علي
مشرفاً ومقرراً	جامعة أحمد دراية أدرار	أ.د. لعللى بوكميش
مناقشا	جامعة غرداية	أ.د. خواجه عبد العزيز
مناقشا	جامعة تامنغست	أ.د. تياقة الصديق

احذ بالله من الشيطان الرجيم

بسم الله الرحمن الرحيم

قال تعالى: " قل لو كان البحر مدداً لكلمات ربى لنفد البحر قبل ان

تنفد كلمات ربى ولو جئنا بمثله مددا قل انما انا بشر مثلكم يوحى

الى انما اilmكم واحد فمن كان يرجوا لقاء ربه فليعمل صالحا ولا

يشرك بعبادة ربه احداً "

كلمة شكر وتقدير

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات، والصلاة والسلام على سيدنا محمد، وعلى آله وصحبه أجمعين.

أتقدم بخالص الشكر وعظيم الامتنان إلى الأستاذ المشرف ا.د. لعلى بوكميش، الذي تفضل بالإشراف على هذا العمل، فلم ييخل عليّ بعلمه، ولا بتوجيهاته السديدة، ولا بملاحظاته العلمية القيّمة، وكان خير معين لي طوال مراحل إنجاز هذا البحث، فله مني أسمى عبارات التقدير والاحترام.

كما أتوجه بجزيل الشكر والتقدير إلى جميع الأساتذة الأفاضل «في جامعة احمد درايعة في ادرار»

ولا يفوتني أن أعبر عن خالص امتناني لكل من قدم لي يد العون والمساندة، وساهم، من قريب أو بعيد، في إنجاز هذا العمل، سواء بالنصح أو التشجيع أو الدعم.

على رأسهم الأستاذة "مولاي عمار سميرة و أ.د ثياقة الصديق .د. اعراب علي "

وفي الختام، أسأل الله تعالى أن يجزي الجميع خير الجزاء، وأن يجعل ما قدموه في ميزان حسناتهم، وأن يوفقهم إلى مزيد من العطاء والنجاح، إنه ولي ذلك والقادر عليه.

إهداء

أهدي هذا العمل المتواضع إلى روح والدي العزيز سائلة من العلي القدير
أن يتغمد روحه ويسكنه فسيح جنانه كما أهديه إلى والدتي الكريمة التي
كانت لي سنداً وعوناً طيلة مشواري الدراسي وأهديه إلى كل أفراد عائلتي
وإلى كل من مد لي يد العون من قريب أو بعيد.

رقاني فاطمة

فهرس المحتويات:

الصفحات	العناوين
/	الاهداء
/	الشكر
/	فهرس المحتويات
/	فهرس الجداول
أ	مقدمة

الفصل الاول: الإطار المنهجي لدراسة

20	- تمهيد
21	أولاً: إشكالية الدراسة
26	ثانياً: فرضيات ونموذج الدراسة
28	ثالثاً: اسباب اختيار الموضوع
29	رابعاً: اهمية الموضوع
30	خامساً: أهداف الدراسة
30	سادساً: تحديد المفاهيم والمفاهيم الاجرائية
33	سابعاً: المقاربة السوسيولوجية للدراسة
34	ثامناً: الدراسات السابقة

61	تاسعاً: ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة وواجه الاستفادة منها
63	عاشراً: صعوبات الدراسة
65	خلاصة
الفصل الثاني: مدخل نظري للمقاولاتية، الثقافة المقاولاتية، المقاول	
تمهيد	
68	اولاً: ظهور ونشأة المقاولاتية
70	ثانياً: الاتجاهات المفسرة للمقاولاتية
81	ثالثاً: التأصيل المفاهيمي للمقاولاتية
85	رابعاً: التأصيل المفاهيمي للثقافة المقاولاتية
89	خامساً: المقاول الفاعل الرئيس في المقاولاتية
93	سادساً: التصنيفات السوسيو مهنية للمقاولين
95	سابعاً: مقومات الشخصية المقاولاتية (الخصائص والسمات)
99	ثامناً: العوامل المؤثرة في تشكل الثقافة المقاولاتية
101	تاسعاً: الدوافع المفسرة للسلوك المقاولاتي
103	خلاصة
الفصل الثالث: مسار سياسة التشغيل في الجزائر من منطق التخطيط المركزي إلى منطق المقاولاتية	
تمهيد	
106	اولاً- مفهوم سياسة التشغيل
107	ثانياً: المراحل التاريخية لتطور سياسة التشغيل في الجزائر
109	ثالثاً: مرحلة الانتقال نحو اقتصاد السوق وإعادة تشكيل سياسة التشغيل (1989-1994)
118	رابعاً: الانتقال من سياسة التشغيل العمومي إلى دعم المبادرة المقاولاتية
122	الخلاصة
133	الفصل الرابع: أليات الدولة لدعم الانشطة المقاولاتية
تمهيد	

137	أولاً: التحول نحو المقاربة المؤسساتية لدعم المقاولاتية
139	ثانياً: الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ) وتجسيد التحول المؤسسي نحو المقاولاتية
148	ثالثاً: تشكل المنظومة المؤسساتية الداعمة للمقاولاتية في الجزائر
159	رابعاً: التعليم المقاولاتي وآلية ترسيخ الثقافة المقاولاتية
160	خامساً: المرافقة المقاولاتية وآليات الاحتضان المؤسسي
164	سادساً: نظام المقاول الذاتي وترسيخ ثقافة المبادرة الفردية
166	سابعاً: تقييم فعالية المنظومة المؤسساتية في ترسيخ الثقافة المقاولاتية
170	الخلاصة
الفصل الخامس: نظرة سوسيوتاريخية عن مدينة تمنراست (الاطار العام الدراسة)	
تمهيد	
174	أولاً: الخصائص الجغرافية والإدارية لولاية تمنراست
176	ثانياً: الخصائص السكانية والاقتصادية لولاية تمنراست وأثرها في البيئة المقاولاتية
179	ثالثاً- الخصائص السوسيوقultureلمجتمع تمنراست وأثرها على الثقافة المقاولاتية
181	رابعاً: البيئة المحلية الداعمة للمقاولاتية بولاية تمنراست
185	خامساً: الاعتبارات المنهجية
186	الخلاصة
الفصل السادس: عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة الميدانية	
تمهيد	
190	أولاً- المنهج المعتمد في الدراسة
191	ثانياً: مجتمع وعينة الدراسة
192	ثالثاً: مجالات الدراسة
195	رابعاً: أدوات جمع البيانات
199	خامساً: الخصائص الديموغرافية والاجتماعية لعينة الدراسة
209	سادساً: علاقة العوامل السوسيو اقتصادية والثقافية بتشكيل الثقافة المقاولاتية لدى الشباب في تمنراست

232	سابعا: مناقشة نتائج الفرضية الأولى في ضوء المعطيات الميدانية والأدبيات النظرية
234	ثامناً: دور البرامج التعليمية والتكوينية في تشكل الثقافة المقاولاتية لدى الشباب بولاية تمنراست
247	تاسعاً: مناقشة نتائج الفرضية الثانية في ضوء المعطيات الميدانية والأدبيات النظرية
249	عاشراً: دور الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ) في تشكل الثقافة المقاولاتية لدى الشباب بولاية تمنراست
263	احدى عشر: مناقشة نتائج الفرضية الثالثة في ضوء الإطار النظري والمعطيات الميدانية
265	تاسعاً: الاستنتاج العام
268	الخاتمة
270	توصيات الدراسة
273	قائمة المراجع

فهرس الجداول

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
01	حسب جدول رقم (01) الأسئلة المفتاحية في مجال المقاولاتية	80
02	جدول رقم (02) يبين تطور الحجم الإجمالي للتشغيل للفترة 1989-1994 - 02 - 17	120
03	الجدول (03) يمثل تصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب ما جاء في القانون 2_17 .	125
04	جدول (04) بين التصنيف الخاص بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة والمصغرة على أساس تنظيم العمل	129
05	الجدول (05) المستوى الأول للاستثمار Ansej	140
06	جدول رقم (06) :المستوى الثاني للاستثمار ANSEJ	140
07	جدول رقم (07) يمثل التطور الكرونولوجي للمنظومة المؤسسية الداعمة للمقاولاتية	149
08	جدول رقم (08) توزيع افراد العينة حسب الجنس	199
09	الجدول رقم (09) يمثل السن	200
10	جدول رقم (10) يمثل توزيع افراد العينة حسب مكان الميلاد	201
11	جدول رقم (11) يمثل الأصل الجغرافي للمبحوثين	203
12	جدول رقم (12) يمثل الحالة العائلية للمبحوثين	204
13	جدول رقم (13) يمثل المستوى التعليمي للمبحوثين	205
14	جدول رقم (14) يمثل سنة التوجة لوكالة دعم تشغيل الشباب	207
15	الجدول رقم (15) يمثل الوضعية السوسيو مهنية للمبحوثين قبل التوجه للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب	209
16	الجدول رقم (16) يمثل مدة البطالة للمبحوثين	210
17	جدول رقم (17) وجود دخل أو إعانة مالية في فترة البطالة	212
18	الجدول رقم (18) يوضح الحالة المادية لعائلات المبحوثين	213
19	الجدول رقم (19) الحالة المادية للعائلة هي سبب التقدم لوكالات الدعم للاستفادة من مشروع	214
20	الجدول رقم (20): الحالة المهنية للمبحوثين باعتبارها أحد المحددات السوسيو-اقتصادية للتوجه المقاولاتي	215

21	الجدول رقم (21): الوضع المعيشي للمبحوثين كأحد العوامل المؤثرة في التوجه المقاولاتي	216
22	الجدول رقم (22) الوضعية السكنية للمبحوثين باعتبارها أحد المحددات السوسيو-اقتصادية للتوجه المقاولاتي	217
23	الجدول رقم (23): أنماط التفضيل الأسري بين الوظيفة العمومية والعمل الحر	218
24	الجدول رقم (24): توزيع أفراد العينة وفق درجة التدين الأسري	219
25	الجدول رقم (25): دور الأسرة في توجيه اختيار المشروع المقاولاتي للمبحوثين الشباب	220
26	الجدول رقم (26) ممارسة الوالدين للأعمال الحرة وعلاقتها بالتوجه المقاولاتي للأبناء	221
27	الجدول رقم(27): مشاركة المبحوث في الأعمال الحرة الأسرية بوصفها أحد مؤشرات التنشئة المقاولاتية.	223
28	الجدول رقم (28): اتجاهات الأسرة نحو القروض البنكية المخصصة لتمويل المشاريع المقاولاتية	224
29	الجدول رقم (29): التمثلات الأسرية السلبية تجاه القروض البنكية الموجهة لتمويل المشاريع	225
30	الجدول رقم (30) يمثل مشاريع الشباب المقاول على مستوى وكالة ansej	227
31	الجدول رقم (31): توزيع أفراد العينة حسب التخطيط للمشروع قبل التنفيذ	230
32	الجدول رقم (32): أساليب تعامل الشباب المقاول مع المخاطر المحتملة المؤدية إلى فشل المشروع	231
33	الجدول رقم (33): توزيع أفراد العينة حسب تلقيهم تعليمًا مقاولاتيًا	234
34	الجدول رقم (34): المؤسسات التعليمية والتكوينية التي اكتسب من خلالها المبحوثون معارفهم المقاولاتية	235
35	الجدول رقم (35): طبيعة المعارف المقدمة في إطار التعليم المقاولاتي	237
36	الجدول رقم (36): دور المقرر الدراسي في التحفيز على التوجه نحو العمل المقاولاتي	239
37	الجدول رقم (37): تنظيم الأيام الإعلامية والتحسيسية حول المقاولاتية داخل المؤسسات التعليمية	240
38	الجدول رقم (38): الاستعانة بنماذج النجاح في تنمية التوجه المقاولاتي لدى المتعلمين	241

243	الجدول رقم (39) يمثل مدى فعالية دار المقاولاتية في توجيه الطلبة نحو الممارسة المقاولاتية ونحو هياكل الدعم من خلال دورات توجيهه وتحسيسية	39
245	الجدول رقم (40) المعرفة بهياكل الدعم المنشأة من قبل الدولة	40
249	الجدول رقم (41): تقييم المبحوثين لجودة الاستقبال داخل الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب	41
251	الجدول رقم (42) الامتيازات التنظيمية والمالية الجاذبة للشباب نحو الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب	42
253	الجدول رقم (43): موقف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب من المشاريع المقترحة من طرف الشباب المقاول	43
255	الجدول رقم (44): دور اللجنة الولائية لدراسة المشاريع في تقويم وتوجيه المشاريع المقاولاتية للشباب.	44
257	الجدول رقم (45): مدى امتلاك الشباب المقاول لمؤهل مهني مرتبط بطبيعة المشروع	45
258	الجدول رقم (46): الجهات الشريكة التي اعتمدت عليها الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب في تأهيل الشباب غير المؤهلين مهنيًا	46
259	الجدول رقم (47): مدى التزام الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بإعلام الشباب المقاول بمراحل إنجاز المشروع منذ بداية المسار المقاولاتي	47
261	الجدول رقم (48): أساليب التواصل والإرشاد المعتمدة من طرف الوكالة في مرافقة الشباب المقاول	48
262	الجدول رقم (49): تقييم المبحوثين للدور الإعلامي الذي تمارسه الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ) في التعريف بالمقاولاتية على المستوى المحلي	49

فهرس الأشكال

الرقم	عنوان الشكل	الصفحة
01	مخطط مراحل السيرورة المقاولاتية	79
02	خريطة تمثل الموقع الإداري لمدينة تامنغست	175
03	دائرة نسبية تمثل توزيع المبحوثين حسب الجنس	199
04	أعمدة بيانية تمثل توزيع مفردات العينة حسب العمر	200
05	أعمدة بيانية تمثل توزيع مفردات العينة حسب مكان الميلاد والإقامة	202
06	دائرة نسبية تمثل توزيع المبحوثين حسب الأصل الجغرافي	203
07	دائرة نسبية تمثل توزيع المبحوثين حسب الحالة العائلية	204
08	دائرة نسبية تمثل توزيع المبحوثين حسب المستوى التعليمي	206
09	أعمدة بيانية تمثل توزيع مفردات العينة حسب سنة التوجه لوكالة الدعم Ansej	207

ملخص الدراسة

تندرج هذه الدراسة ضمن البحوث السوسيولوجية التي تعنى بتحليل ظاهرة المقاوالاتية من منظور اجتماعي، حيث تهدف إلى الكشف عن العوامل المساهمة في تشكل الثقافة المقاوالاتية لدى الشباب بولاية تمنراست، باعتبارها إحدى الولايات الجنوبية التي عرفت خلال السنوات الأخيرة توسعاً في سياسات دعم المبادرة الاقتصادية الموجهة للشباب. وتستمد الدراسة أهميتها من التحولات التي عرفها الاقتصاد الجزائري، والانتقال التدريجي من نموذج يقوم على هيمنة الدولة في التشغيل إلى نموذج يسعى إلى ترقية روح المبادرة والاستثمار الخاص، من خلال إنشاء أجهزة وهيئات لدعم المقاوالاتية وتشجيع إنشاء المؤسسات المصغرة.

وانطلقت الدراسة من إشكالية رئيسة مفادها: **كيف تتشكل الثقافة المقاوالاتية لدى الشباب بولاية تمنراست؟** وما مدى إسهام العوامل السوسيو-اقتصادية والثقافية، والمؤسسات التعليمية والتكوينية، والوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب في بناء هذه الثقافة وترسيخها؟ وانبثقت عن هذه الإشكالية ثلاث فرضيات تناولت تأثير الخصائص الاجتماعية والاقتصادية للشباب، ودور التعليم المقاوالاتي، وإسهام الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب في تشكيل الثقافة المقاوالاتية.

واعتمدت الدراسة على المقاربة السوسيولوجية بوصفها الإطار النظري الموجه للتحليل، مستفيدة من إسهامات عدد من المفكرين الذين تناولوا الفعل المقاوالاتي من زوايا مختلفة، مثل **بيير بورديو** من خلال مفاهيم الرأسمال الاقتصادي والثقافي والاجتماعي، و**جوزيف شومبيتر** في تفسيره للمقاوالاتية بوصفها فعلاً ابتكارياً محركاً للتنمية الاقتصادية، إلى جانب **ألبرت شابيرو** في تفسير تشكل النية المقاوالاتية، و**الان فايول** فيما يتعلق بالمبادئ التنظيمية والإدارية المرتبطة بتسيير المؤسسة. وقد أتاح هذا التكامل النظري قراءة الظاهرة في بعدها السوسيولوجي، وربط السلوك المقاوالاتي بالبناء الاجتماعي والثقافي الذي ينتجه ويوجه ممارساته.

ومن الناحية المنهجية، اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لملاءمته لطبيعة الموضوع، وشمل الجانب الميداني عينة من الشباب المقاولين المستفيدين من خدمات **الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب (ANSEJ)** بولاية تمنراست. ولتحقيق أهداف الدراسة تم الاعتماد على الاستبيان باعتباره الأداة الرئيسة لجمع البيانات، مع الاستعانة بالمقابلة شبه الموجهة والملاحظة بالمشاركة من أجل تعميق تفسير النتائج وإضفاء البعد النوعي على التحليل.

وقد بينت نتائج الدراسة أن الثقافة المقاوالاتية لدى الشباب لا تتشكل بفعل عامل منفرد، وإنما هي حصيلة تفاعل مجموعة من العوامل الاجتماعية والاقتصادية والثقافية والمؤسسية. فقد أظهرت النتائج أن البطالة، والرغبة في تحسين المستوى المعيشي، والظروف الاقتصادية للأسر شكلت دوافع رئيسة للتوجه نحو

المقاولاتية، في حين أسهمت الأسرة والمحيط الاجتماعي في تشكيل الاتجاهات نحو العمل الحر بدرجات متفاوتة. كما تبين أن المؤسسات التعليمية والتكوينية تؤدي دورًا متزايدًا في نشر الفكر المقاولاتي، رغم استمرار هيمنة الجانب النظري على جزء معتبر من برامج التكوين. وأثبتت الدراسة كذلك أن الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب تؤدي دورًا يتجاوز التمويل، من خلال التوجيه، والمرافقة، والتكوين، والإعلام، وتقويم المشاريع، وهو ما يسهم في بناء الثقة لدى الشباب، وتنمية روح المبادرة، وترسيخ الثقافة المقاولاتية.

وتخلص الدراسة إلى أن الثقافة المقاولاتية بولاية تمنراست أصبحت تمثل مسارًا اجتماعيًا آخذًا في التشكل، نتج عن التفاعل بين التحولات الاقتصادية، والبرامج العمومية الداعمة، ومؤسسات التنشئة والتعليم، بما يجعل المقاولاتية خيارًا تنمويًا واستراتيجية اجتماعية للمساهمة في الحد من البطالة وتعزيز التنمية المحلية المستدامة.

الكلمات المفتاحية: الثقافة المقاولاتية، المقاولاتية، التشغيل، الشباب، الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب (ANSEJ)، التعليم المقاولاتي .

Abstract

This study falls within the field of sociological research concerned with analyzing entrepreneurship from a social perspective. It aims to identify the factors contributing to the formation of entrepreneurial culture among young people in Tamanrasset Province, one of the southern regions of Algeria that has witnessed, in recent years, a growing expansion of public policies promoting entrepreneurial initiatives among youth. The significance of this study stems from the economic transformations experienced by Algeria and the gradual transition from a development model characterized by the dominance of the public sector in employment to one that encourages entrepreneurial initiative and private investment through the establishment of support mechanisms and institutions designed to promote entrepreneurship and facilitate the creation of small enterprises.

The study was guided by the following central research question: **How is entrepreneurial culture formed among young people in Tamanrasset Province?** More specifically, it sought to examine the extent to which socio-economic and cultural factors, educational and vocational training institutions, and the National Agency for Youth Employment Support (ANSEJ) contribute to the development and consolidation of entrepreneurial culture. Three hypotheses were formulated to examine the influence of young people's socio-economic

characteristics, the role of entrepreneurship education, and the contribution of the National Agency for Youth Employment Support to the formation of entrepreneurial culture.

The study adopted a sociological approach as its theoretical framework, drawing upon the contributions of several scholars who examined entrepreneurship from different perspectives, notably **Pierre Bourdieu**, through the concepts of economic, cultural, and social capital; **Joseph Schumpeter**, who viewed entrepreneurship as an innovative force driving economic development; **Albert Shapero**, whose work focused on the formation of entrepreneurial intention; and **Alan Fayol**, whose principles of management and organization remain fundamental to enterprise management. This theoretical integration made it possible to interpret the phenomenon from a sociological standpoint by linking entrepreneurial behaviour to the social and cultural structures that shape and guide it.

Methodologically, the study employed the descriptive-analytical approach, which was considered the most appropriate for addressing the research problem. The empirical investigation was conducted on a sample of young entrepreneurs benefiting from the services of the **National Agency for Youth Employment Support (ANSEJ)** in Tamanrasset Province. Data were collected primarily through a questionnaire, complemented by semi-structured interviews and participant observation in order to deepen the interpretation of the findings and enrich the qualitative analysis.

The findings revealed that entrepreneurial culture among young people is not shaped by a single factor but rather results from the interaction of social, economic, cultural, and institutional determinants. Unemployment, the aspiration to improve living standards, and the economic conditions of families emerged as the principal motivations driving young people towards entrepreneurship. Family and the surrounding social environment also contributed, to varying degrees, to shaping attitudes toward self-employment. The results further showed that educational and vocational training institutions play an increasingly important role in promoting entrepreneurial thinking, despite the continued predominance of theoretical instruction over practical entrepreneurial training. In addition, the study demonstrated that the National Agency for Youth Employment Support performs a role that extends beyond financial assistance through guidance, mentoring, training, awareness-raising activities, and project evaluation, thereby

strengthening young people's confidence, fostering entrepreneurial initiative, and reinforcing entrepreneurial culture.

The study concludes that entrepreneurial culture in Tamanrasset Province has gradually evolved into an emerging social process resulting from the interaction between economic transformations, public support programmes, and educational and socialization institutions. Entrepreneurship has therefore become not only a developmental option but also a social strategy capable of contributing to unemployment reduction and the promotion of sustainable local development.

Keywords: Entrepreneurial Culture; Entrepreneurship; Employment; Youth; National Agency for Youth Employment Support (ANSEJ); Entrepreneurship Education.

مقدمة

شهد العالم خلال العقود الأخيرة تحولات اقتصادية واجتماعية عميقة، فرضتها العولمة، والتطور التكنولوجي، والتحولات المتسارعة في أسواق العمل، الأمر الذي جعل الدول تعيد النظر في نماذجها التنموية وسياساتها الاقتصادية، بحثاً عن آليات جديدة قادرة على تحقيق النمو الاقتصادي، والحد من البطالة، وتحقيق التنمية المستدامة. وفي هذا السياق برزت المقاولاتية باعتبارها أحد أهم المداخل الحديثة للتنمية، ليس بوصفها نشاطاً اقتصادياً فحسب، وإنما باعتبارها ثقافة اجتماعية قائمة على المبادرة، والابتكار، وتحمل المسؤولية، وصناعة الفرص.

ولم تعد المقاولاتية اليوم مجرد وسيلة لإنشاء المؤسسات الاقتصادية أو تحقيق الربح، بل أصبحت مشروعاً مجتمعياً تسعى من خلاله الدول إلى بناء رأس مال بشري قادر على الإبداع، وتحويل الأفكار إلى مشاريع منتجة، بما ينعكس إيجاباً على التنمية الاقتصادية والاجتماعية. ومن هذا المنطلق، اتجهت العديد من الدول إلى إدماج الثقافة المقاولاتية ضمن سياساتها العمومية، وربطها بمنظومات التعليم والتكوين والتمويل، باعتبارها أحد المؤشرات الأساسية لقياس ديناميكية المجتمعات وقدرتها على التجدد.

وتتدرج الجزائر ضمن هذا التوجه، حيث عرفت منذ الاستقلال تحولات متباينة في سياستها الاقتصادية. فبعد تبنيها للنموذج الاشتراكي خلال العقود الأولى للاستقلال، وما صاحبه من هيمنة الدولة على النشاط الاقتصادي، وجدت نفسها، مع نهاية ثمانينيات القرن الماضي، أمام تحديات اقتصادية واجتماعية فرضت عليها تبني إصلاحات هيكلية والانتقال التدريجي نحو اقتصاد السوق، مع فتح المجال أمام المبادرة الخاصة والاستثمار الفردي.

وقد جاء هذا التحول استجابةً لجملة من الإكراهات، في مقدمتها تزايد معدلات البطالة، والضغط الديموغرافي، وعجز قطاع الوظيفة العمومية عن استيعاب الأعداد المتزايدة من طالبي العمل، الأمر الذي دفع الدولة إلى البحث عن بدائل تنموية جديدة، كان من أبرزها تشجيع المقاولاتية وإنشاء منظومة وطنية

لدعم ومرافقة الشباب حاملي المشاريع، من خلال استحداث عدد من هيئات الدعم والتمويل والمرافقة، التي هدفت إلى تحويل الشباب من باحثين عن العمل إلى صانعين له.

غير أن نجاح هذه السياسات لا يتوقف على توفير الموارد المالية أو الإطار القانوني فحسب، وإنما يرتبط، بالدرجة الأولى، بوجود ثقافة مقاولاتية تؤمن بقيم المبادرة والعمل الحر والابتكار، وتعيد تشكيل تمثيلات الشباب تجاه المشروع الاقتصادي، وهو ما يجعل المقاولاتية قضية سوسيولوجية بامتياز، لأنها ترتبط بالنسق القيمي، وبأنماط التنشئة الاجتماعية، وبالمرجعيات الثقافية، وبالظروف الاقتصادية التي يعيشها الأفراد داخل المجتمع.

ومن هذا المنطلق، تبرز ولاية تمنراست باعتبارها مجالاً سوسيولوجياً متميزاً لدراسة هذه الظاهرة، لما تتسم به من خصوصية جغرافية وثقافية واجتماعية، فضلاً عن كونها من الولايات التي استفادت من مختلف برامج دعم الشباب المقاول. ورغم الجهود التي بذلتها الدولة في هذا المجال، فإن الإقبال على هياكل الدعم ظل يعرف تفاوتاً من مرحلة إلى أخرى، الأمر الذي يطرح تساؤلات حول طبيعة العوامل التي أسهمت في تشكل الثقافة المقاولاتية لدى الشباب، وحول الأدوار التي تؤديها الأسرة، والمؤسسات التعليمية والتكوينية، وهيئات الدعم في بناء هذا الوعي المقاولاتي.

وانطلاقاً من هذه الاعتبارات، جاءت هذه الدراسة لمحاولة فهم وتحليل واقع الثقافة المقاولاتية لدى الشباب في ولاية تمنراست، والكشف عن المحددات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية التي تسهم في تشكلها، انطلاقاً من مقارنة سوسيولوجية تربط بين الفاعل الاجتماعي ومحيطه، وبين السياسات العمومية والتحول الاجتماعي التي يشهدها المجتمع الجزائري.

ولتحقيق أهداف الدراسة والإجابة عن تساؤلاتها، قُسمت الأطروحة إلى ستة فصول مترابطة؛ تناول الفصل الأول الإطار المنهجي للدراسة، متضمناً الإشكالية، والفرضيات، وأهداف الدراسة، وأهميتها، والمفاهيم الإجرائية، والدراسات السابقة، والمنهج والإجراءات المنهجية. أما الفصل الثاني فقد خصص للإطار النظري، حيث تناول التطور التاريخي للمقاولاتية والثقافة المقاولاتية، وأبرز المقاربات والنظريات المفسرة لها، إلى جانب المفاهيم الأساسية المرتبطة بها.

وجاء الفصل الثالث لمعالجة واقع سياسة التشغيل في الجزائر وتطورها، وتحليل مختلف التحولات التي عرفت في ظل الإصلاحات الاقتصادية. بينما خُصص الفصل الرابع لدراسة منظومة دعم المقاولاتية في الجزائر، من خلال عرض أهم الأجهزة والآليات التي اعتمدتها الدولة لتشجيع المبادرة المقاولاتية ومراقبة الشباب.

أما الفصل الخامس فقد تناول الإطار العام للدراسة الميدانية، من خلال تقديم قراءة سوسيو تاريخية لولاية تمنراست وخصائصها الاجتماعية والاقتصادية والثقافية، باعتبارها المجال المكاني للدراسة. واختتمت الأطروحة بالفصل السادس، الذي خصص للدراسة الميدانية، حيث عرض نتائج البحث وتحليلها وتفسيرها في ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة، وصولاً إلى مناقشة الفرضيات واستخلاص النتائج العامة للدراسة.

الفصل الأول:

الإطار المنهجي والنظري للدراسة

- تمهيد:
- أولاً: إشكالية الدراسة
- ثانياً: الفرضيات ونموذج الدراسة
- ثالثاً: أسباب اختيار الموضوع
- رابعاً: أهمية الموضوع
- خامساً: أهداف الدراسة
- سادساً: تحديد المفاهيم والمفاهيم الإجرائية
- سابعاً: المقاربة السوسيولوجية للدراسة
- ثامناً: الدراسات السابقة
- تاسعاً: ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة ووجه الاستفادة منها.
- عاشراً: صعوبات الدراسة
- خلاصة الفصل

تمهيد:

إن من بين الركائز الأساسية التي تقوم عليها البحوث في العلوم الاجتماعية اعتماد الباحث منهجية علمية واضحة ومنظمة، تمكنه من دراسة الظواهر الاجتماعية والإنسانية دراسة موضوعية ومنهجية. فالباحث لا يقتصر على وصف الظاهرة، وإنما يسعى إلى الكشف عن أبعادها وتفسيرها وتحليل العوامل المؤثرة فيها، غير أن النتائج التي يتوصل إليها لا تكتسب قيمتها العلمية إلا إذا استندت إلى إطار منهجي دقيق، يضمن سلامة إجراءات البحث، ويكسبه قدرًا من الدقة والموضوعية والمصداقية. ومن هذا المنطلق، يستمد البحث العلمي قيمته من سلامة بنائه المنهجي، الذي يُعد الأساس الذي تنتظم في ضوئه مختلف مراحل الدراسة، بما ينسجم مع أهدافها ويُسهّم في الإجابة عن إشكالياتها. وانطلاقًا من ذلك، يتناول هذا الفصل الإجراءات المنهجية المعتمدة في هذه الدراسة، بما يسمح بالوصول إلى نتائج علمية تتسم بالدقة والموضوعية.

-أولاً: إشكالية الدراسة:

شهد العالم، خلال العقود الأخيرة، تحولات سوسيو-اقتصادية عميقة مست مختلف البنى الاقتصادية والاجتماعية والتنظيمية، وأعادت تشكيل طبيعة العلاقات التي تحكم الإنتاج والعمل والتنظيم، وذلك في ظل ما فرضته العولمة، والانفتاح الاقتصادي، والتطور التكنولوجي المتسارع، وثورة المعرفة والاتصال، وما نتج عنها من إعادة هيكلة الاقتصادات الوطنية وتغير وظائف الدولة ومؤسساتها الاقتصادية والاجتماعية. ولم تقتصر آثار هذه التحولات على إعادة تنظيم النشاط الاقتصادي فحسب، بل امتدت لتطال البناء الاجتماعي ذاته، من خلال إحداث تغيرات جوهرية في أنماط التشغيل، وطبيعة المهن، وأشكال التنظيم، والعلاقة بين الفرد والعمل، بما جعل العمل يتجاوز كونه وسيلة لإشباع الحاجات المادية، ليغدو أحد أهم محددات المكانة الاجتماعية، ووسيلة لتحقيق الاندماج الاجتماعي، وتجسيد قيم الاستقلالية وتحقيق الذات والمشاركة في التنمية. وفي ظل هذه المتغيرات، أخذت أنماط التشغيل التقليدية القائمة على التوظيف الدائم داخل مؤسسات الدولة أو المؤسسات الكبرى تفقد تدريجياً قدرتها على استيعاب الأعداد المتزايدة من طالبي العمل، الأمر الذي دفع العديد من الدول إلى إعادة النظر في سياسات التشغيل، والبحث عن صيغ جديدة أكثر قدرة على التكيف مع التحولات الاقتصادية والاجتماعية المتسارعة. وفي هذا الإطار، برزت المقاولاتية باعتبارها أحد أهم الخيارات الاستراتيجية التي تبنتها الدول لمواجهة تحديات البطالة وتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية، غير أن أهميتها لم تعد تقتصر على بعدها الاقتصادي المرتبط بخلق الثروة واستحداث مناصب الشغل، وإنما أصبحت تمثل ظاهرة اجتماعية تعكس تحولات عميقة في أنماط التفكير، وفي تمثيلات الأفراد للعمل، وفي طبيعة العلاقة التي تربطهم بالمبادرة والإنتاج والمخاطرة، الأمر الذي جعلها تحتل مكانة متقدمة في الدراسات السوسيولوجية المعاصرة، لكونها ترتبط ارتباطاً وثيقاً بديناميات التغير الاجتماعي وإعادة بناء الأدوار الاقتصادية والاجتماعية للأفراد داخل المجتمع.

وإذا كانت المقاولاتية قد فرضت نفسها باعتبارها أحد المداخل الحديثة للتنمية وإعادة تنظيم سوق العمل، فإن نجاحها لم يكن وليد السياسات الاقتصادية أو الحوافز المالية وحدها، وإنما ارتبط، في جوهره، بالبنية الاجتماعية والثقافية التي احتضنت هذا التوجه وأسهمت في ترسيخه داخل النسق القيمي للمجتمع. فالتجارب الدولية الرائدة، لاسيما في اليابان والولايات المتحدة الأمريكية وعدد من الدول الأوروبية، تؤكد أن التحول نحو المجتمع المقاول لم يكن مجرد استجابة لاعتبارات اقتصادية ظرفية، وإنما جاء نتيجة تراكمات اجتماعية

وثقافية ومؤسساتية أعادت تشكيل نظرة الأفراد إلى العمل، ورسخت لديهم قيم المبادرة، والإبداع، والاستقلالية، وتحمل المسؤولية، والمخاطرة المحسوبة، باعتبارها قيمًا اجتماعية توجه السلوك الاقتصادي وتؤطره. ومن هذا المنظور، لا يمكن تفسير انتشار المقاولاتية أو اختلاف مستويات نجاحها بين المجتمعات بالاستناد إلى المؤشرات الاقتصادية فقط، لأن المقاولاتية، بوصفها ممارسة اجتماعية، تتشكل داخل سياق اجتماعي وثقافي تتفاعل فيه مؤسسات التنشئة الاجتماعية، وفي مقدمتها الأسرة، والمؤسسة التعليمية، ومؤسسات التكوين، ووسائل الإعلام، والسياسات العمومية، وشبكات العلاقات الاجتماعية، في بناء اتجاهات الأفراد وتمثلاتهم نحو العمل الحر والاستثمار. ومن ثم، فإن اختلاف مستويات انتشار المقاولاتية بين مجتمع وآخر يعكس، في جانب كبير منه، اختلافًا في طبيعة الثقافة السائدة، وأنماط التنشئة الاجتماعية، ومنظومة القيم التي تحدد نظرة الأفراد إلى المبادرة والعمل والاستقلال الاقتصادي، وهو ما يجعل الثقافة المقاولاتية أحد أهم المتغيرات المفسرة لتباين السلوك المقاولاتي بين الأفراد والمجتمعات.

وفي هذا السياق، برز مفهوم الثقافة المقاولاتية بوصفه أحد المفاهيم المركزية في الدراسات السوسيولوجية الحديثة، باعتباره يعبر عن منظومة متكاملة من القيم، والاتجاهات، والتمثلات، والميول الاجتماعية التي تشكل وعي الأفراد بالمقاولاتية، وتوجه سلوكهم نحو المبادرة والاستثمار والعمل الحر. ومن هذا المنطلق، لم تعد الثقافة المقاولاتية تقتصر على امتلاك المعرفة المتعلقة بآليات إنشاء المؤسسات أو الاستفادة من أجهزة الدعم، وإنما أصبحت تعبر عن استعداد اجتماعي وثقافي ونفسي يدفع الفرد إلى تبني السلوك المقاولاتي، ويعزز قدرته على المبادرة، واستثمار الفرص، والتكيف مع التحولات الاقتصادية والاجتماعية، بما يجعلها شرطًا أساسيًا لنجاح السياسات العمومية الرامية إلى ترقية الاستثمار وتعزيز التنمية المستدامة.

وانطلاقًا من هذا التصور، أصبحت الثقافة المقاولاتية تشكل أحد المرتكزات الأساسية لإنجاح السياسات العمومية الرامية إلى ترقية الاستثمار وتشجيع المبادرة الفردية، إذ أثبتت التجارب الدولية أن فعالية السياسات المقاولاتية لا تقاس بحجم الموارد المالية المرصودة أو بعدد أجهزة الدعم المنشأة فحسب، وإنما تقاس أساسًا بمدى قدرة هذه السياسات على إحداث تحول في النسق الثقافي والاجتماعي السائد، بما يرسخ قيم المبادرة والاعتماد على الذات، ويعيد تشكيل تمثلات الأفراد تجاه العمل الحر باعتباره خيارًا مهنيًا واجتماعيًا مشروعًا. ومن ثم، اتجهت العديد من الدول إلى إدماج البعد الثقافي والتربوي ضمن استراتيجياتها التنموية، من خلال تطوير منظومات التعليم والتكوين، وإدراج التعليم المقاولاتي في البرامج التعليمية، وتعزيز آليات المرافقة

والتحسيس، باعتبارها أدوات لإنتاج ثقافة اجتماعية جديدة تستجيب للتحويلات التي يعرفها سوق العمل، وتسهم في بناء جيل قادر على المبادرة والابتكار والتكيف مع المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية.

وفي هذا السياق، لم تعد المقاولاتية مجرد استجابة ظرفية لمشكلة البطالة، بل تحولت إلى خيار استراتيجي يعكس تحولاً في فلسفة التنمية ذاتها، حيث انتقلت الدولة في العديد من التجارب من دورها التقليدي باعتبارها المشغل الرئيس إلى دور أكثر ديناميكية يقوم على توفير البيئة المؤسسية والقانونية والاقتصادية الملائمة لتمكين الأفراد من خلق فرص العمل بأنفسهم. ويعكس هذا التحول تغيراً في طبيعة العلاقة بين الدولة والمجتمع، إذ أصبح الفرد فاعلاً في العملية التنموية، لا مجرد مستفيد من سياسات التشغيل، وهو ما يمنح المقاولاتية بعداً سوسيولوجياً يتجاوز حدودها الاقتصادية، ليرتبط بإعادة بناء أدوار الفاعلين الاجتماعيين داخل المجتمع، وإعادة توزيع المسؤوليات بين الدولة والأفراد والمؤسسات.

وعلى غرار العديد من الدول النامية، شهدت الجزائر منذ بداية التحويلات الاقتصادية التي عرفتها خلال تسعينيات القرن الماضي مراجعة تدريجية لسياساتها في مجال التشغيل، نتيجة التغيرات الاقتصادية الداخلية، والانفتاح على اقتصاد السوق، وتراجع قدرة قطاع الوظيفة العمومية على استيعاب الأعداد المتزايدة من طالبي العمل، إلى جانب الارتفاع المستمر في معدلات البطالة، خاصة لدى فئة الشباب. وقد فرض هذا الواقع على الدولة البحث عن مقاربات جديدة لمعالجة إشكالية التشغيل، تقوم على تشجيع المبادرة الاقتصادية الفردية، وتوسيع قاعدة الاستثمار المنتج، وتنمية المؤسسات المصغرة والصغيرة، باعتبارها رافداً للتنمية المحلية، وأداة لخلق الثروة ومناصب الشغل، وليس مجرد حل مؤقت لمشكلة البطالة.

وانطلاقاً من هذه الرؤية، عملت الدولة الجزائرية على استحداث منظومة متكاملة من أجهزة دعم المقاولاتية، من بينها الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ)، والصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (CNAC)، والوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM)، والوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار (ANDI)، حيث أوكلت إلى هذه الأجهزة مهام تتجاوز التمويل المالي إلى مرافقة حاملي المشاريع، وتقديم التوجيه والاستشارة، وتبسيط الإجراءات الإدارية، والعمل على نشر ثقافة المبادرة والاستثمار بين مختلف فئات المجتمع، ولاسيما فئة الشباب، باعتبارها الفئة الأكثر قدرة على التكيف مع متطلبات الاقتصاد الجديد، والأكثر قابلية لاكتساب القيم المقاولاتية وترجمتها إلى مشاريع إنتاجية تسهم في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

غير أن استحداث هذه الأجهزة، على أهميته، لا يعني بالضرورة تحقق الأهداف التي أنشئت من أجلها، لأن نجاح السياسات العمومية في مجال المقاولاتية لا يرتبط بوجود المؤسسات الداعمة في حد ذاته، وإنما بمدى قدرتها على التفاعل مع الخصوصيات الاجتماعية والثقافية للمجتمع، وإحداث تحول حقيقي في اتجاهات الشباب وتمثلاتهم نحو المبادرة والعمل الحر. ومن هذا المنطلق، يصبح التساؤل السوسيولوجي أكثر ارتباطاً بطبيعة الثقافة المقاولاتية التي تتشكل في محيط هذه الأجهزة، وبالعوامل الاجتماعية والثقافية والمؤسسية التي تعززها أو تحد من انتشارها، أكثر من ارتباطه بآليات التمويل والإجراءات التقنية في حد ذاتها، لأن هذه الأخيرة تظل أدوات تنفيذ، في حين تبقى الثقافة هي الإطار المرجعي الذي يوجه سلوك الأفراد ويحدد أنماط استجاباتهم للسياسات العمومية.

وفي ضوء ما سبق، يتبين أن نجاح السياسات العمومية الموجهة لترقية المقاولاتية لا يتوقف عند حدود استحداث أجهزة الدعم أو توفير الموارد المالية والتسهيلات الإدارية، وإنما يرتبط بدرجة أكبر بمدى تشكل ثقافة مقاولاتية لدى الفئات المستهدفة، قادرة على إعادة توجيه تمثلاتها نحو العمل الحر، وتعزيز استعدادها للمبادرة والاستثمار وتحمل المسؤولية. ومن هذا المنطلق، فإن تقييم السياسات المقاولاتية لا ينبغي أن يقتصر على قياس عدد المؤسسات المنشأة أو حجم التمويلات الممنوحة، بل يجب أن يمتد إلى دراسة التحولات التي أحدثتها هذه السياسات في القيم والاتجاهات والتمثلات الاجتماعية للشباب، باعتبارها مؤشرات تعكس مدى ترسخ الثقافة المقاولاتية داخل المجتمع.

ويكتسي هذا الطرح أهمية خاصة في المجتمع الجزائري، الذي لا تزال فئات واسعة من شبابه تتأثر بتمثلات اجتماعية وثقافية تشكلت تاريخياً في ظل هيمنة نموذج التوظيف العمومي، الأمر الذي جعل الانتقال نحو ثقافة المبادرة والعمل الحر مساراً اجتماعياً وثقافياً معقداً، لا تحكمه الاعتبارات الاقتصادية وحدها، وإنما تتداخل في تشكيله منظومة من العوامل السوسيو-اقتصادية والثقافية والتربوية والمؤسسية. لذلك، فإن فهم واقع الثقافة المقاولاتية يقتضي تجاوز المقاربة الاقتصادية الضيقة، والاقتراب من الأبعاد السوسيولوجية التي تفسر كيفية تشكل هذه الثقافة داخل البيئة الاجتماعية، وكيف تؤثر مؤسسات التنشئة والتعليم والتكوين، إلى جانب أجهزة الدعم، في بناء وعي الشباب بالمقاولاتية وتوجيه مواقفهم منها.

وتزداد أهمية هذا الطرح عند إسقاطه على ولاية تمنراست، التي تمثل مجالاً اجتماعياً يتميز بخصوصياته المجالية والثقافية والديموغرافية، وبطبيعة بنيته الاقتصادية والاجتماعية، الأمر الذي يجعل استجابة الشباب لسياسات دعم المقاولاتية مختلفة باختلاف السياق المحلي الذي يعيشون فيه. فالثقافة المقاولاتية لا تتشكل في فراغ، وإنما تتأثر بخصائص الوسط الاجتماعي، وبمنظومة العلاقات والقيم السائدة، وبالفرص والإمكانات التي يوفرها المحيط المحلي، وهو ما يجعل دراسة هذه الظاهرة في ولاية تمنراست ذات أهمية علمية، لأنها تسهم في فهم الكيفية التي تتفاعل بها السياسات العمومية مع الخصوصيات الاجتماعية والثقافية المحلية في إنتاج السلوك المقاولاتي.

وانطلاقاً من هذه الاعتبارات، وقع اختيار هذه الدراسة على الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ)، باعتبارها إحدى أهم الآليات التي اعتمدتها الدولة الجزائرية لترقية المقاولاتية لدى الشباب خلال فترة الدراسة، ولأنها تمثل الفضاء المؤسسي الذي يلتقي فيه الشباب الراغب في تجسيد مشاريعه الاستثمارية مع السياسات العمومية الرامية إلى نشر ثقافة المبادرة والعمل الحر. ولا يهدف هذا الاختيار إلى تقييم الأداء الإداري للوكالة أو قياس نجاعتها الاقتصادية، وإنما إلى توظيفها بوصفها ميداناً سوسيولوجياً يسمح بدراسة واقع الثقافة المقاولاتية لدى الشباب المنتسبين إليها، والكشف عن العوامل الاجتماعية والثقافية والمؤسسية التي تسهم في تشكل هذه الثقافة أو تحد من انتشارها.

ورغم تزايد الاهتمام الأكاديمي بموضوع المقاولاتية خلال السنوات الأخيرة، فإن أغلب الدراسات السابقة انصبت على الجوانب الاقتصادية أو القانونية أو الإدارية، أو ركزت على تقييم برامج الدعم وآثارها الاقتصادية، في حين ظل تناول الثقافة المقاولاتية من منظور سوسيولوجي محدوداً، ولا سيما في البيئات المحلية ذات الخصوصية الاجتماعية والثقافية، مثل ولاية تمنراست. ومن هنا تتحدد الفجوة العلمية التي تسعى هذه الدراسة إلى الإسهام في معالجتها، من خلال تحليل واقع الثقافة المقاولاتية لدى الشباب، والكشف عن العوامل المؤثرة في تشكلها، واستجلاء الدور الذي تؤديه مؤسسات التنشئة والتعليم والتكوين، إلى جانب أجهزة الدعم، في ترسيخها داخل المجتمع المحلي.

وتأسيساً على ما سبق، تتحدد إشكالية هذه الدراسة في محاولة فهم واقع الثقافة المقاولاتية لدى شباب ولاية تمنراست، والكشف عن العوامل السوسيو-اقتصادية والثقافية والمؤسسية التي تسهم في تشكلها، وتحليل مدى إسهام المؤسسات التعليمية والتكوينية، والوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، في ترسيخها لدى الشباب، وذلك من خلال الإجابة عن التساؤل الرئيس الآتي:

- ما واقع تشكل الثقافة المقاولانية لدى شباب ولاية تمنراست؟
- وينبثق عن هذا التساؤل الرئيس التساؤلات الفرعية الآتية:
- هل ترتبط الثقافة المقاولانية لدى شباب ولاية تمنراست بالعوامل السوسيو-اقتصادية والثقافية؟
- ما مدى إسهام المؤسسات التعليمية والتكوينية في تشكل الثقافة المقاولانية لدى شباب ولاية تمنراست؟
- إلى أي مدى تسهم الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ) في تشكل الثقافة المقاولانية لدى شباب ولاية تمنراست؟

ثانيا: فرضيات ونموذج الدراسة:

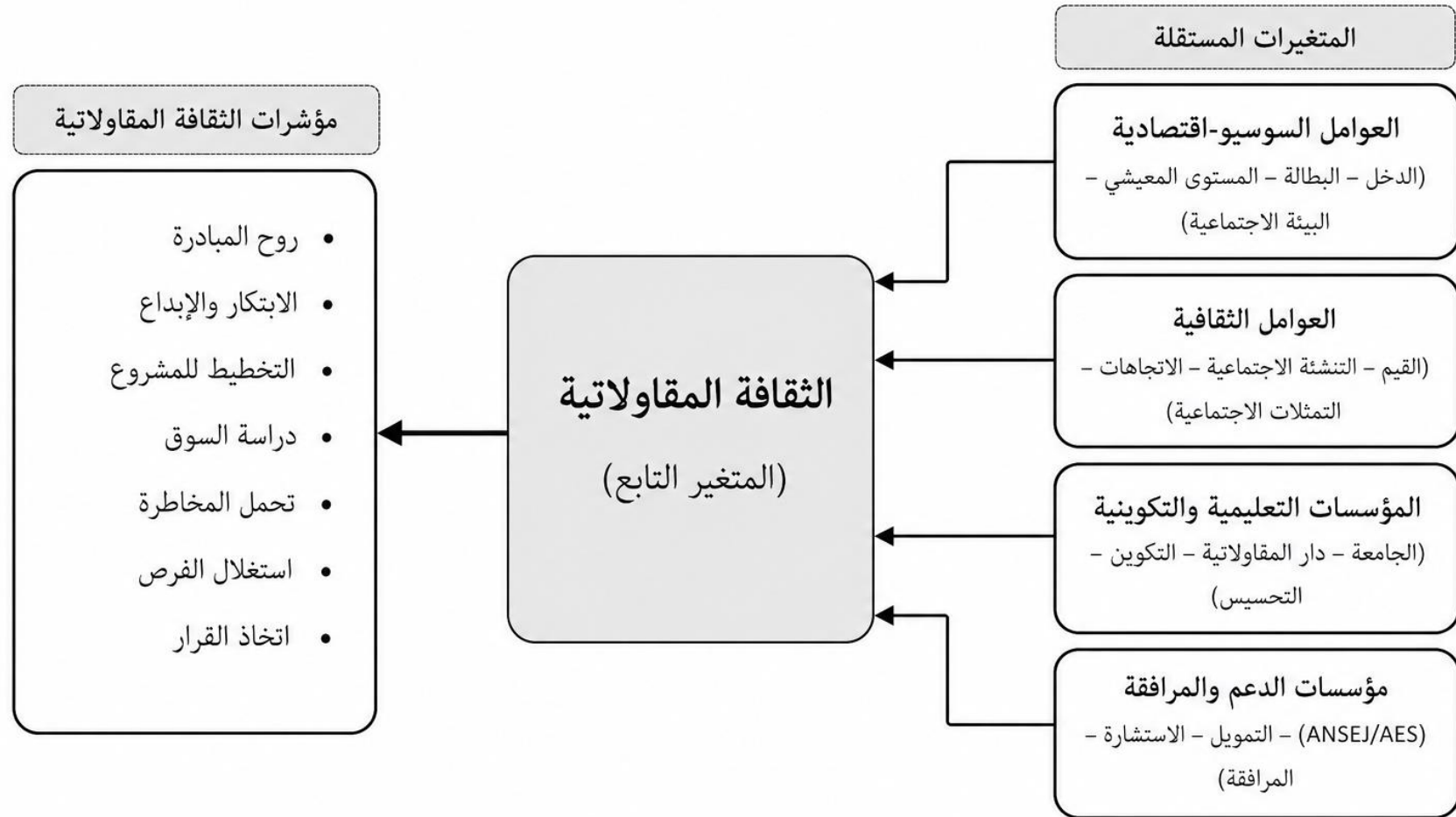
1- الفرضية العامة:

- تتباين الثقافة المقاولانية لدى شباب ولاية تمنراست تجاه الآليات التي وضعتها الدولة لتشجيع العمل المقاولاني، وذلك تبعاً لتأثير مجموعة من العوامل الاجتماعية والاقتصادية والثقافية. كما توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الثقافة المقاولانية تُعزى إلى بعض الخصائص الشخصية للشباب، والمتماثلة في: الجنس، والعمر، والمستوى التعليمي، والمنطقة الجغرافية، والتنشئة الاجتماعية والثقافية.

2- الفرضيات الجزئية:

- للعوامل السوسيواقتصادية والخلفية الثقافية دور في تشكل الثقافة المقاولانية لدى الشباب في ولاية تمنراست.
- للمؤسسات التعليمية والتكوينية علاقة بتشكل الثقافة المقاولانية لدى الشباب في ولاية تمنراست.
- تسهم الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ) في تشكل الثقافة المقاولانية لدى الشباب في ولاية تمنراست، ويتفاوت هذا الإسهام تبعاً لمستوى الوعي والاستعداد لدى الشباب.

الشكل (1): النموذج المفاهيمي للدراسة



المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على الأدبيات النظرية.

ثالثاً: اسباب اختيار الموضوع:

يُعدّ موضوع الثقافة المقاولاتية من القضايا السوسولوجية الراهنة التي تحظى باهتمام متزايد، بالنظر إلى ارتباطها بالتحويلات الاجتماعية والاقتصادية ودورها في تعزيز المبادرة والتنمية. وقد جاء اختيار هذا الموضوع انطلاقاً من اعتبارات علمية وشخصية، تعكس أهميته من جهة، واهتمام الباحث به من جهة أخرى. وعليه، يمكن تصنيف دوافع اختيار هذا الموضوع إلى أسباب ذاتية وأسباب موضوعية.

1- الاسباب الموضوعية:

- تزايد الاهتمام الرسمي في الجزائر بترقية الثقافة المقاولاتية باعتبارها ركيزة أساسية لتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية.
- تنامي معدلات البطالة، خاصة في أوساط الشباب وخريجي الجامعات، مما جعل المقاولاتية إحدى الآليات المهمة لخلق مناصب الشغل.
- التحويلات الاقتصادية التي تشهدها الجزائر، والسعي إلى تنويع الاقتصاد وتقليل الاعتماد على قطاع المحروقات، وهو ما يستدعي ترسيخ ثقافة المبادرة والاستثمار.
- تنامي دور الجامعة ومؤسسات التكوين في نشر الفكر المقاولاتي من خلال حاضنات الأعمال، ومراكز تطوير المقاولاتية، وبرامج مرافقة الطلبة بالإضافة الى الآليات والهياكل الخاصة بالدعم.
- الأهمية السوسولوجية للثقافة المقاولاتية بوصفها منظومة من القيم والاتجاهات التي تؤثر في سلوك الأفراد وتوجهاتهم نحو المبادرة والابتكار والعمل الحر.
- قلة الدراسات السوسولوجية التي تناولت الثقافة المقاولاتية من منظور اجتماعي، مقارنة بالدراسات الاقتصادية والإدارية، مما يبرز الحاجة إلى إثراء هذا المجال البحثي.

2- الاسباب الذاتية:

- لعلّ من أبرز الأسباب التي دفعتني إلى اختيار هذا الموضوع احتكاكي المباشر بهياكل دعم المقاولاتية، بحكم عملي سابقاً على مستوى الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بولاية تمنراست، وإشرافي المباشر على متابعة المشاريع والمؤسسات المصغرة، وهو ما أثار لديّ اهتماماً علمياً ورغبةً في التعمق والبحث في هذا المجال.

- الرغبة في المساهمة في توعية الشباب، خاصة العاطلين عن العمل وغير المؤهلين، بأهمية الالتحاق بهياكل دعم المقاولاتية والاستفادة من الخدمات والآليات التي توفرها لإنشاء مشاريعهم وتحقيق الإدماج الاقتصادي والاجتماعي.

رابعاً: أهمية الموضوع:

تتبع أهمية هذا الموضوع من الاهتمام الذي أولته الدولة الجزائرية لسياسات دعم وتشغيل الشباب، باعتبارها إحدى الركائز الأساسية لتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية وتعزيز الاستقرار المجتمعي. ذلك أن تحقيق النمو الاقتصادي يظل مرتبطاً بتطوير الهياكل الأساسية للاقتصاد الوطني وتوفير الحد الأدنى من الخدمات الضرورية للسكان، وهي متطلبات لم يكن بالإمكان تلبيتها، في سياق الدول النامية، إلا من خلال تدخل الدولة وتحملها أعباء استثمارية معتبرة. وانطلاقاً من هذا التوجه، اعتمدت الدولة مجموعة من البرامج والآليات الهادفة إلى إدماج الشباب في النشاط الاقتصادي، مستهدفة فئة الشباب البطال للحد من الضغوط المتزايدة على قطاع الوظيفة العمومية. ولم يقتصر هذا التوجه على تقديم الدعم المالي، بل امتد ليشمل تأهيل الشباب وتنمية قدراتهم المهنية والمقاولاتية، من خلال إبرام اتفاقيات مع مؤسسات التكوين والتعليم المهني ودور الصناعة التقليدية، بما يضمن تكويناً متخصصاً في آجال معقولة، إلى جانب تنظيم دورات في مجال تسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتنمية روح المبادرة وترسيخ الثقافة المقاولاتية باعتبارها أحد المداخل الأساسية لتحقيق التنمية المحلية وخلق فرص العمل. وبالانتقال إلى ميدان الدراسة، والمتمثل في ولاية تمنراست، التي رُقيت إلى مصاف الولايات سنة 1974، نجد أنها شهدت مساراً تنموياً اتسم بالبطء مقارنة ببعض ولايات الوطن، بالنظر إلى خصوصياتها الجغرافية والديموغرافية. غير أن استحداث أجهزة دعم التشغيل، وفي مقدمتها الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ) والصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (CNAC)، أسهم في إحداث حركية اقتصادية وتنموية نسبية، من خلال استحداث عدد معتبر من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي برز دورها في تنشيط الاقتصاد المحلي، ولا سيما في القطاعات الحيوية كالنقل والأنشطة الإنتاجية والخدمية. وانطلاقاً من الأهمية التي تكتسيها هذه الأجهزة في تجسيد السياسات العمومية الموجهة لدعم المبادرة المقاولاتية، يسعى هذا البحث إلى تحليل دورها في ترقية التنمية المحلية، والكشف عن واقع الثقافة المقاولاتية لدى الشباب في ولاية تمنراست، ومدى إسهام هذه الآليات في ترسيخ السلوك المقاولاتي وتعزيز اندماج الشباب في الحياة الاقتصادية والاجتماعية.

خامساً: أهداف الدراسة:

انطلاقاً من الأهمية التي تكتسبها الثقافة المقاولاتية في ظل التوجهات التنموية التي تبنتها الدولة الجزائرية، وسعيها إلى ترسيخ روح المبادرة لدى الشباب وتعزيز مساهمتهم في التنمية المحلية، تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق جملة من الأهداف، تتمثل فيما يأتي:

- التعرف على واقع الثقافة المقاولاتية لدى شباب ولاية تمنراست، والوقوف على مدى تشكلها لديهم.
- الكشف عن العوامل المؤثرة في تشكل الثقافة المقاولاتية لدى الشباب، ولا سيما العوامل الاجتماعية والاقتصادية والثقافية.
- تحليل دور المؤسسات التعليمية والتكوينية في تنمية الثقافة المقاولاتية وتعزيزها لدى الشباب.
- إبراز دور آليات دعم تشغيل الشباب في نشر الثقافة المقاولاتية وترسيخها، وتشجيع المبادرة المقاولاتية.
- استجلاء أهمية إدماج الثقافة المقاولاتية في المنظومة التعليمية، ولا سيما في مرحلتي التعليم العالي والتكوين المهني، بما يسهم في إعداد جيل يمتلك المعارف والمهارات اللازمة لإنشاء المشاريع والمساهمة في التنمية المحلية.

سادساً: تحديد المفاهيم والمفاهيم الإجرائية:

يمثل تحديد المفاهيم خطوة منهجية أساسية في أي بحث علمي، إذ يسهم في ضبط دلالات المصطلحات الرئيسية وتوحيد معانيها بما ينسجم مع الإطار النظري والمنهجي للدراسة. وانطلاقاً من طبيعة هذه الدراسة، اقتصرنا على تحديد المفاهيم الأكثر ارتباطاً بإشكالية البحث وفرضياته ومتغيراته، من خلال عرض مدلولها الاصطلاحي، ثم تحديد مدلولها الإجرائي بما يتوافق مع أهداف الدراسة وإجراءاتها الميدانية.

1- **مفهوم المقاولاتية:** مفهوم شائع الاستعمال ومتداول بشكل واسع حيث أصبحت حالياً كمجال للبحث ونظراً لأهميتها أصبحت كل من الحكومات والباحثين الجامعيين بشكل عام يهتمون أكثر بالمقولة وتطور المقاولين إذ لا يوجد مفهوم دقيق للمقولة

- **تعريف ألان فايول:** "يمكن تعريف المقاولاتية بأنها حالة خاصة يتم من خلالها خلق ثروات اقتصادية واجتماعية لها خصائص تتصف بعدم التأكد أي تواجد الخطر، والتي تدمج فيها افراد ينبغي ان تكون لهم سلوكيات ذات قاعدة تتخصص بتقبل التغيير واطار مشتركة والاخذ بالمبادرة والتدخل الفردي".¹

¹ - صندرة سايبى، سيرورة انشاء المؤسسة، أساليب المرافقة، دار المقاولاتية، قسنطينة 2008-2009، ص 06-07

يعرفها "هاورد ستيفنسون" بجامعة هافارد "Havard" بأنها "المقاولاتية عبارة عن مصطلح يغطي التعرف على فرص الأعمال من طرف افراد ومنظمات ومتابعتها وتجسيدها".¹

- **المفهوم الاجرائي للمقاولاتية:** المقاولاتية عبارة عن ممارسة لنشاط اقتصادي غير نمطي فيه نوع من التجديد بغية تحقيق مكاسب مادية او ربحية من خلال ما يقدمه للسوق من خدمات او من منتجات وفق خطط وأفكار تسويقية مدروسة وتنافسية.

2- **ثقافة المقاولاتية:** هي مجمل المهارات والمعلومات المكتسبة من فرد او مجموعة من الافراد ومحاولة استغلالها، وذلك بتطبيقها في الاستثمار في رؤوس الاموال وذلك بإيجاد افكار مبتكرة (جديدة)، ابداع في مجمل القطاعات الموجودة، اضافة الى وجود هيكل تسييري تنظيمي.²

- **المفهوم الاجرائي لثقافة المقاولاتية:** ويقصد بالثقافة المقاولاتية في هذه الدراسة مستوى المعارف والقيم والاتجاهات والميول التي يمتلكها الشباب المنتسبون إلى الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بولاية تمنراست تجاه العمل المقاولاتي، والتي تتجلى في إدراكهم لأهمية المبادرة الاقتصادية، واستعدادهم لإنشاء مشاريعهم الخاصة، وتقبلهم للمخاطرة المحسوبة، وإيمانهم بقيمة العمل الحر،

3- **مفهوم المقاول:** عرف شومبيتر المقاول (1950) بأنه ذلك الشخص الذي لديه الارادة والقدرة لتحويل فكرة جديدة الى ابتكار، وبالتالي فوجود قوى الريادة "التدبير الخلاق" في الاسواق والصناعات المختلفة تنشأ منتجات ونماذج عمل جديدة وبالتالي فإن المقاولين يساعدون ويقودون التطور الصناعي والنمو الاقتصادي على المدى الطويل.³

- **المفهوم الإجرائي للمقاول:** هو المحور المركزي في النشاط المقاولاتي وهو الشخص الذي يقوم بعملية انشاء المؤسسة وتسييرها متحملاً للمخاطر، ومنتزهاً للفرص المتاحة له يتميز بنوع من الابداع والابتكار.

¹- منيرة سلامي، التوجه المقاولاتي لشباب في الجزائر بين متطلبات وضرورة المرافقة، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، سنة

2012ص22

² -ماضي بلقاسم، بوضياف عبير، (ثقافة المؤسسة والمقاولاتية)، الملتقى الوطني حول المقاولاتية، كلية العلوم الاقتصادية

وعلم التسيير، جامعة باجي مختار عنابة ص07

³- Michel Hernandez. **L'entrepreneuriat: approche théorique.** Edition l'harmattans paris 2001.p13

4- المفهوم الاجرائي للشباب المقاول: ويقصد به في هذه الدراسة كل شاب استوفى شروط الاستفادة من خدمات الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ)، وتقدم إليها بولاية تمنراست من أجل تجسيد مشروع استثماري أو إنشاء مؤسسة مصغرة، سواء كان مشروعه في مرحلة الدراسة أو الإنجاز أو النشاط، وشكل جزءاً من مجتمع الدراسة الذي اختيرت منه عينة البحث. ويُعد هذا الشاب حاملاً لمبادرة مقاوالتية تعكس وجود توجه أولي نحو العمل الحر، وهو ما يجعله الفئة الأنسب لقياس مستوى الثقافة المقاوالتية في هذه الدراسة.

5- المفهوم الاجرائي للعوامل السوسيو-اقتصادية والثقافية: ويقصد بها مجموعة الخصائص الاجتماعية والاقتصادية والثقافية التي تميز الأفراد، والتي يمكن أن تؤثر في مواقفهم وسلوكهم واتجاهاتهم، بما في ذلك توجههم نحو المبادرة والعمل المقاوالتية. وتشمل هذه العوامل مختلف الظروف المرتبطة بالبيئة الاجتماعية للفرد، ومستواه الاقتصادي، ورصيده الثقافي، باعتبارها عناصر تسهم في تشكيل تصورات واختياراته المهنية.

وقد تم قياسها من خلال مجموعة من المؤشرات الواردة في الاستبيان، والمتمثلة في:

- المستوى التعليمي. - الحالة الاجتماعية.
- الوضعية المهنية. - المستوى الاقتصادي.
- ممارسة أحد افراد الأسرة للأعمال الحرة.
- نظرة الأسرة إلى العمل الحر.
- تشجيع الأسرة للمبادرة الفردية.

6- التعريف الإجرائي للتعليم المقاوالتية: يقصد بالتعليم المقاوالتية في هذه الدراسة مجموع المعارف والمهارات والقيم والاتجاهات التي يكتسبها الشباب من خلال المؤسسات التعليمية والتكوينية، والتي من شأنها تنمية روح المبادرة، وتعزيز الميل نحو العمل الحر، وتكوين الوعي بأهمية إنشاء المشاريع الخاصة وإدارتها. وقد قيس هذا المتغير من خلال مجموعة من المؤشرات الواردة في استمارة الاستبيان، والمتمثلة في مدى تضمين المناهج التعليمية لموضوع المقاوالتية، والاستفادة من برامج التكوين أو التحسيس بها، واكتساب المعارف المتعلقة بإنشاء المشاريع وتسييرها، ومدى إسهام المؤسسات التعليمية والتكوينية في تشجيع الشباب على التوجه نحو العمل المقاوالتية.

7- **التعريف الإجرائي لآليات الدعم المقاولاتي:** يقصد بآليات الدعم المقاولاتي في هذه الدراسة مختلف الأجهزة والهيئات العمومية التي أنشأتها الدولة الجزائرية بهدف تشجيع المبادرة المقاولاتية، ومرافقة حاملي المشاريع، وتقديم التسهيلات المالية والإدارية والتكوينية اللازمة لإنشاء المؤسسات المصغرة، بما يساهم في ترقية التشغيل الذاتي ونشر الثقافة المقاولاتية بين الشباب. ويقتصر التطبيق الميداني في هذه الدراسة على الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ) باعتبارها مجال الدراسة.

8- **التعريف الإجرائي للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ):** يقصد في هذه الدراسة الهيئة العمومية التي تمثل مجال الدراسة الميدانية، والتي تتولى مرافقة الشباب حاملي المشاريع من خلال توفير خدمات الاستقبال، والإعلام، والتوجيه، والتكوين، والمرافقة، وتسهيل الحصول على التمويل، بما يعزز توجههم نحو إنشاء مؤسساتهم الخاصة. وقد قيس دور الوكالة من خلال مجموعة من المؤشرات الواردة في الاستبيان، والمتمثلة في مستوى التوجيه والتحسيس، وجودة المرافقة، والخدمات المقدمة، ومدى إسهامها في تنمية الثقافة المقاولاتية لدى الشباب المنتسبين إليها بولاية تمنراست.

سابعاً: المقاربة السوسيولوجية للدراسة:

تتتمي هذه الدراسة إلى حقل علم اجتماع التنظيم والعمل، لذلك فإن مقارنة ظاهرة الثقافة المقاولاتية لا يمكن أن تُحتزل في تفسير اقتصادي بحت، لأن المقاولاتية في جوهرها ليست مجرد مشروع استثماري أو نشاط إنتاجي، وإنما هي فعل اجتماعي يتشكل داخل شبكة معقدة من العلاقات والقيم والتمثيلات الاجتماعية والمؤسسية. وانطلاقاً من هذا التصور، اعتمدت الدراسة مقارنة سوسيولوجية تكاملية تجمع بين عدد من المداخل النظرية المتكاملة، باعتبار أن كل واحدة منها تفسر بعداً من أبعاد الظاهرة المدروسة.

فقد استندت الدراسة إلى تصور "بيير بورديو" الذي يرى أن الممارسات الاجتماعية تتحدد في ضوء ما يمتلكه الفاعل من رؤوس أموال اقتصادية واجتماعية وثقافية ورمزية. وانطلاقاً من هذا المنظور، فإن امتلاك الشباب في ولاية تمنراست لشبكات اجتماعية داعمة، أو لتكوين مهني وجامعي، أو لخبرات مهنية سابقة، يمثل رأسماً اجتماعياً وثقافياً يساهم في تشكيل اتجاهاتهم نحو العمل الحر، ويحدد درجة استعدادهم للدخول في التجربة المقاولاتية.

كما تستند الدراسة إلى مفهوم الفعل الاجتماعي عند ماكس فيبر، الذي يربط السلوك الاقتصادي بمنظومة القيم والمعاني التي يحملها الأفراد. فاختيار الشباب للمقاولاتية لا يُفهم باعتباره استجابة اقتصادية فقط، وإنما باعتباره فعلاً اجتماعياً موجهاً بمجموعة من القيم الثقافية والتمثيلات المرتبطة بالنجاح والاستقلالية والعمل والإنتاج، وهي

قيم تختلف من مجتمع إلى آخر، ومن منطقة إلى أخرى. ومن هذا المنطلق، سعت الدراسة إلى الكشف عن طبيعة الثقافة المحلية السائدة في تمنراست، ومدى تأثيرها في تشكيل الوعي المقاوم لدى الشباب.

ومن جهة أخرى، تستفيد الدراسة من نموذج ألبرت شابيرو الذي يفسر ظهور السلوك المقاوم كنتيجة لتفاعل الضغوط الاقتصادية والاجتماعية مع الفرص المتاحة. ويكتسب هذا الطرح أهمية خاصة في الحالة الجزائرية، حيث تشكل البطالة، وصعوبة الاندماج في الوظيفة العمومية، والتحول الاقتصادي، عوامل دافعة نحو البحث عن بدائل مهنية جديدة، من بينها إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بدعم من أجهزة الدولة.

أما جوزيف شومبيتر، فيمثل الإطار المفسر للمقاومة باعتبارها قوة محركة للتنمية والتغيير الاقتصادي والاجتماعي، إذ ينظر إلى المقاوم بوصفه فاعلاً اجتماعياً قادراً على الابتكار وإحداث التحول داخل المجتمع. وتتسجم هذه الرؤية مع السياسة العمومية الجزائرية التي جعلت من المقاومة إحدى الآليات الأساسية لتنويع الاقتصاد الوطني، وتشجيع المبادرات الفردية، وخلق الثروة ومناصب الشغل.

وفي ضوء هذا البناء النظري، تنظر الدراسة إلى الثقافة المقاومة لدى شباب ولاية تمنراست باعتبارها نتاجاً لتفاعل أربعة مستويات مترابطة؛ يتمثل الأول في الخصائص السوسيو-اقتصادية والاجتماعية للشباب، والثاني في منظومة القيم والثقافة المحلية، والثالث في مؤسسات التنشئة والتعليم والتكوين، والرابع في أجهزة الدعم والمرافقة التي تبنتها الدولة لترقية الفعل المقاوم.

وعليه، فإن هذه الدراسة لا تتعامل مع المقاومة بوصفها خياراً اقتصادياً معزولاً، وإنما بوصفها ظاهرة اجتماعية تتشكل تدريجياً من خلال تفاعل البناء الاجتماعي مع السياسات العمومية، بما يجعل الثقافة المقاومة إحدى صور التحول الاجتماعي الذي تعرفه ولاية تمنراست في ظل التوجه الوطني نحو اقتصاد المبادرة والاستثمار.

ثامناً: الدراسات السابقة:

أولاً: الدراسات الاجنبية:

- 1- الدراسة الأولى: دراسة كل من " ليا كودلينا، مانيل روزالينا، دانيلا ستيفانسي" أبعاد هوفستيد الثقافية والروح الريادية لدى الطلاب بجامعة "بيتر مايور" رومانيا سنة 2012

تستكشف الدراسة العلاقة بين الثقافة الوطنية والروح الريادية لدى طلاب الجامعات، مع التركيز على تطبيق نموذج 'هوفستيد' للأبعاد الثقافية على عينة من الطلاب الرومانيين لتقييم مدى مواءمة ثقافتهم مع متطلبات ريادة الأعمال. تتمثل المشكلة في وجود عوائق ثقافية قد تحد من قدرة الطلاب على التحول إلى ريادة، والتحقق مما إذا كانت سمات مثل الجماعية والنفور من المخاطرة لا تزال متجذرة في جيل الشباب وتعيق ابتكارهم.

- اما أهدافها فتتمثل في: - تحديد التوجهات الثقافية للطلاب بناءً على أبعاد هوفستيد.

- قياس مستوى الروح الريادية وتحديد تصورات الطلاب حول خصائص الريادي الناجح.

- فهم كيفية بناء صيغة الابتكار في مجتمع المعرفة الجديد عبر الجامعات.

وقد اعتمدت على الفرضيات:

- 1- الطلاب الرومانيون يميلون نحو الجماعية والأنوثة الثقافية والمسافة الكبيرة مع السلطة وتجنب عدم اليقين، وهي أبعاد تعيق الروح الريادية.

- 2- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للمتغيرات الديموغرافية (الجنس، العمر، التخصص) في الأبعاد الثقافية.

شملت العينة 142 طالباً من جامعة " بيترو مايور برومانيا"، باستخدام استبيان كمي تم تحليله عبر برنامج SPSS واختبارات إحصائية مثل كا تربيع وارتباط سبيرمان.

- التوصيات: - موازنة التوجهات الثقافية لتعزيز المبادرة الفردية.

- الجماعية: أظهر الطلاب توجهاً جماعياً قوياً يفضل العمل الجماعي المتجانس.
 - الروح الريادية: صنف الطلاب 'الإبداع' كأهم سمة، لكنهم اعتبروا 'الموارد المالية' العائق الأكبر، مع ضعف في الميل للمخاطرة.
 - تجنب اليقين: يميل الطلاب لتجنب المخاطرة ويفضلون القواعد الواضحة.
 - مسافة السلطة: كشفت النتائج عن امتثال عالٍ لأوامر الرؤساء حتى لو كانت تعسفية.
- توصلت الدراسة الى النتائج التالية:

- دمج مساقات ريادة الأعمال التطبيقية (دراسات الحالة) لتقليل الخوف من المخاطرة. - تغيير العقلية التقليدية التي تربط الريادة فقط بالتمويل المالي.
- الدراسة الثانية: دراسة لكل من "ماتياس دوبكه و فابريزيو زيليبوتي" بعنوان: "الثقافة وريادة الأعمال والنمو" سنة 2013¹ بجامعة زيورخ سويسرا-نورث وسترن بريطانيا.

شهدت الدراسات الاقتصادية في العقود الأخيرة تحولاً مهماً من التركيز على العوامل التقليدية للنمو مثل رأس المال والتكنولوجيا، إلى الاهتمام بالعوامل غير المادية، وعلى رأسها الثقافة والقيم الاجتماعية . وتأتي دراسة "الثقافة وريادة الأعمال والنمو" ضمن هذا التوجه، حيث تسعى إلى تفسير الاختلافات في معدلات النمو الاقتصادي بين الدول من خلال تحليل العلاقة التفاعلية بين الثقافة والسلوك الاقتصادي.

- تطرح الدراسة فكرة أساسية مفادها أن الثقافة ليست عاملاً خارجياً ثابتاً، بل هي عنصر ديناميكي يتشكل ويتغير عبر الزمن، ويتفاعل بشكل مباشر مع الأداء الاقتصادي، خصوصاً من خلال تأثيره على ريادة الأعمال والابتكار تتمثل إشكالية الدراسة في محاولة الإجابة عن السؤال التالي: كيف تؤثر الثقافة على النمو الاقتصادي، وكيف يؤثر النمو بدوره على تشكيل الثقافة؟ ويتفرع عن هذا السؤال عدة تساؤلات فرعية:

¹ - Doepke, M, & Zilibotti, F. (2013). *Culture, Entrepreneurship, and Growth*. Département of economics university of zurich Switzerland jun2013

- لماذا تختلف معدلات النمو الاقتصادي بين الدول رغم تشابه الموارد؟
- ما دور القيم مثل الصبر وتحمل المخاطر في اتخاذ القرارات الاقتصادية؟
- كيف تنتقل هذه القيم بين الأجيال؟ وهل يمكن أن تؤدي الاختلافات الثقافية إلى مسارات نمو مختلفة؟

- يقوم البحث على مجموعة من الفرضيات، أبرزها:
- النمو الاقتصادي يعتمد بشكل أساسي على الابتكار وريادة الأعمال.
- الأفراد يختلفون في تفضيلاتهم مثل الصبر وتحمل المخاطر.
- هذه التفضيلات تؤثر على اختيارهم المهني.
- الآباء يسعون إلى نقل قيم معينة لأبنائهم بناءً على توقعاتهم المستقبلية.
- توجد علاقة تبادلية بين الثقافة والنمو الاقتصادي.

يهدف هذا البحث إلى:

1. تحليل العلاقة بين الثقافة والنمو الاقتصادي.
2. دراسة دور ريادة الأعمال كوسيط بين الثقافة والنمو.
3. فهم كيفية انتقال القيم الثقافية بين الأجيال.
4. تفسير أسباب التفاوت في الأداء الاقتصادي بين الدول.
5. إبراز أهمية العوامل غير المادية في التنمية الاقتصادية

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، من خلال:

- بناء نموذج اقتصادي ديناميكي للنمو الداخلي.
- إدماج الثقافة ضمن النموذج على شكل تفضيلات (الصبر وتحمل المخاطر).
- تحليل انتقال هذه التفضيلات بين الأجيال.
- استخدام أدوات رياضية ونماذج توازن عام لتحليل النتائج.

- تعرف الثقافة في هذه الدراسة بأنها مجموعة من القيم والتفضيلات والسلوكيات التي تؤثر على قرارات الأفراد الاقتصادية، مثل: الميل إلى الادخار، الاستعداد لتحمل المخاطر، التوجه نحو المستقبل.

تُعتبر ريادة الأعمال المحرك الأساسي للنمو الاقتصادي في النموذج، حيث:

- يقوم رواد الأعمال بالابتكار
- يخلقون تقنيات جديدة
- يساهمون في زيادة الإنتاجية

لكن ريادة الأعمال تتميز بخصائص معينة:

- تنطوي على مخاطرة عالية
- تتطلب تأجيل الاستهلاك
- تحتاج إلى صبر واستعداد نفسي خاص

انتقال الثقافة تفترض الدراسة أن:

- الآباء يؤثرون في تفضيلات أبنائهم يتم ذلك من خلال التنشئة والتربية هذا الانتقال ليس عشوائياً بل يعتمد على توقعات الآباء لمستقبل أبنائهم

تحليل النموذج يعتمد النموذج على وجود خيارين مهنيين: العمل كعامل، العمل كرائد أعمال

- ويتم اتخاذ القرار بناءً على: العوائد الاقتصادية، التفضيلات الفردية.

العوامل المؤثرة في الاختيار:

- الأفراد الأكثر صبراً يميلون إلى ريادة الأعمال
- الأفراد الأكثر تحملاً للمخاطر يفضلون المشاريع الابتكارية
- العوامل الثقافية تلعب دوراً حاسماً في هذا الاختيار.

النتائج: توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج المهمة:

1- العلاقة التبادلية بين الثقافة والنمو:

- الثقافة تؤثر على النمو من خلال السلوك الاقتصادي
- النمو يعيد تشكيل الثقافة عبر الزمن

2- دور الثقافة في تحديد ريادة الأعمال:

- المجتمعات التي تشجع الصبر والمخاطرة:
 - تنتج عددًا أكبر من رواد الأعمال
 - تحقق معدلات نمو أعلى

3- انتقال القيم بين الأجيال:

- القيم لا تُولد مع الأفراد بل تُكتسب.
- الأسرة تلعب دورًا أساسيًا في هذا الانتقال.

4- وجود مسارات نمو متعددة:

- نفس الاقتصاد يمكن أن يصل إلى نتائج مختلفة ذلك يعتمد على الثقافة السائدة.

5- الاعتماد على المسار التاريخي

- الظروف الأولية للمجتمع تؤثر على مستقبله الاقتصادي.
- الثقافة الأولية يمكن أن تحدد مسار التنمية.

6- تأثير المؤسسات

- السياسات التي تدعم ريادة الأعمال تعزز النمو.
- السياسات المقيدة تؤدي إلى تراجع الابتكار.

7- دور الأسواق المالية

- في غياب الأسواق المالية: تصبح الثقافة أكثر أهمية.
- في وجودها: تقل الفروقات الثقافية.

مناقشة النتائج: تظهر النتائج أن الاقتصاد لا يمكن فهمه بمعزل عن السياق الثقافي. فالعوامل النفسية والاجتماعية تلعب دورًا جوهريًا في تحديد سلوك الأفراد، وبالتالي في تحديد الأداء الاقتصادي للدول، كما تؤكد الدراسة أن:

- الثقافة ليست عائقًا فقط، بل يمكن أن تكون محركًا للنمو
- السياسات الاقتصادية يجب أن تأخذ بعين الاعتبار البعد الثقافي

خلصت الدراسة إلى أن الثقافة تلعب دورًا محوريًا في تحديد مسار النمو الاقتصادي، وأن العلاقة بينهما علاقة تفاعلية مستمرة. فالمجتمعات التي تنجح في تطوير ثقافة داعمة لريادة الأعمال والابتكار تكون أكثر قدرة على تحقيق نمو اقتصادي مستدام وبالتالي، فإن تحقيق التنمية لا يتطلب فقط إصلاحات اقتصادية، بل يحتاج أيضًا إلى **تحولات ثقافية عميقة** تدعم السلوكيات الإنتاجية والابداعية.

التوصيات: بناءً على النتائج، قدمت الدراسة التوصيات التالية:

1. تعزيز ريادة الأعمال من خلال تسهيل الإجراءات وتقليل المخاطر.
2. الاستثمار في التعليم والتنشئة لغرس القيم الإيجابية.
3. تطوير المؤسسات الاقتصادية لدعم الابتكار.
4. تحسين الأسواق المالية لتسهيل الوصول إلى التمويل.
5. دمج البعد الثقافي في السياسات الاقتصادية.

الدراسة الثالثة: دراسة قام بها، ديفيد أودريتش **David B. Audretsch** مايكل ستويتزر واخرون بعنوان : **ثقافة ريادة الأعمال، والامتداد (الانتشار) المعرفي، ونمو الأقاليم، سنة 2018 في الولايات المتحدة الأمريكية وبريطانيا.**

تتناول هذه الدراسة العلاقة بين الثقافة السائدة في منطقة جغرافية معينة وبين نموها الاقتصادي. وتتجاوز الدراسة المقاييس التقليدية لتقييم ريادة الأعمال (مثل معدلات تأسيس الشركات الجديدة) لتركز على "السمات النفسية والشخصية" الجماعية للسكان في تلك الأقاليم. من خلال بناء مؤشر لـ "ثقافة ريادة الأعمال" يعتمد على بيانات شخصية واسعة النطاق، تختبر الدراسة كيف تساهم هذه الثقافة في تحويل المعرفة والابتكار إلى فرص اقتصادية تؤدي إلى خلق فرص عمل وتنمية إقليمية مستدامة.

تكمن المشكلة البحثية في أن الدراسات الإقليمية السابقة التي حاولت تفسير التفاوت في النمو الاقتصادي بين الأقاليم اعتمدت بشكل أساسي على مؤشرات تقليدية لتمثيل ريادة الأعمال (مثل معدلات التوظيف

الذاتي). اعتبر الباحثون أن هذه المؤشرات قاصرة ولا تعكس "السلوك الريادي" الحقيقي أو "الثقافة المتأصلة" في المجتمع. وبالتالي، برزت فجوة علمية في فهم الكيفية التي تؤثر بها الثقافة والسمات النفسية الجماعية لسكان إقليم ما على قدرة هذا الإقليم على استغلال المعرفة وتحقيق النمو.

أجريت هذه الدراسة في الولايات المتحدة الأمريكية وبريطانيا حيث جمعت البيانات الميدانية من مقاطعات كلا الدولتين.

تتبع أهمية الدراسة من ريادتها في تقديم مقياس جديد ومبتكر لريادة الأعمال يعتمد على تقاطع علم النفس الإقليمي والاقتصاد. كما أنها تقدم دليلاً تجريبياً يربط بين نظرية "الامتداد المعرفي لريادة الأعمال وبين الثقافة المجتمعية، مما يقدم تفسيراً أعمق لسبب نجاح بعض الأقاليم في تحويل الابتكارات والمعرفة إلى نمو اقتصادي بينما تفشل أقاليم أخرى تمتلك نفس الموارد المعرفية.

- تهدف هذه الدراسة:

1. قياس تأثير "ثقافة ريادة الأعمال" الإقليمية (المبنية على السمات الشخصية والنفسية للسكان) على النمو الاقتصادي الإقليمي (مقاساً بمعدلات نمو التوظيف).
2. التحقق مما إذا كانت ثقافة ريادة الأعمال تعمل كقناة وسيطة وفعالة لتسهيل "الامتداد المعرفي" (نقل وتطبيق المعرفة والابتكارات) لتحفيز النمو الاقتصادي.

فرضيات الدراسة:

1. توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين مستوى "ثقافة ريادة الأعمال" في إقليم ما وبين معدلات نمو التوظيف (النمو الاقتصادي) في ذلك الإقليم.
2. تلعب ثقافة ريادة الأعمال دوراً معزراً (Moderator) يضاعف من التأثير الإيجابي للامتداد المعرفي على النمو الإقليمي، حيث تكون الأقاليم ذات الثقافة الريادية العالية أقدر على استغلال المعرفة المتاحة:.

اعتمدت الدراسة على المنهج الكمي التحليلي:

- مصادر البيانات: استخدم الباحثون بيانات ضخمة مستمدة من مشروع (Gosling–Potter Internet Personality Project) التحليل السمات الشخصية الخمس الكبرى (Big Five Personality Traits) لملايين الأفراد، وتجميعها جغرافياً لإنشاء "مؤشر ثقافة ريادة الأعمال" لكل إقليم.

- التحليل الإحصائي: تم استخدام نماذج الانحدار الخطي (OLS) لتقدير العلاقة بين المتغيرات.
- اختبارات المتانة والسببية: للتأكد من وجود علاقة "سببية" حقيقية وليس مجرد ارتباط إحصائي، استخدم الباحثون منهجية المتغيرات (Instrumental Variables)، حيث اعتمدوا على بيانات تاريخية (مثل القرب من حقول الفحم و التركيزات الصناعية في العصور السابقة) كأدوات للتحكم في المتغيرات غير المرصودة.

أهم النتائج:

1. تأثير إيجابي قوي ومباشر: أثبتت النتائج في كل من الولايات المتحدة وبريطانيا أن الأقاليم التي تتمتع بمستويات أعلى من ثقافة ريادة الأعمال تحقق معدلات نمو أعلى بكثير في التوظيف وخلق فرص العمل.
2. تأكيد السببية: أكدت التحليلات المتقدمة (باستخدام المتغيرات الآلية التاريخية) أن ثقافة ريادة الأعمال هي "سبب" ومحرك أساسي للنمو الإقليمي، وليست مجرد نتيجة له.
3. تفعيل الامتداد المعرفي: أظهرت النتائج أن الاستثمار في المعرفة والابتكارات (مثل البحث والتطوير) وحده لا يكفي لتحقيق النمو الإقليمي؛ بل يتطلب الأمر وجود "ثقافة ريادية" تعمل كحاضنة ومحفز لتحويل هذه المعرفة الكامنة إلى مشاريع تجارية ناجحة.
4. التوصيات:

1. توسيع منظور السياسات التنموية: يجب على صناع السياسات والقرارات الاقتصادية عدم التركيز حصراً على البنية التحتية المادية أو تمويل البحث والتطوير، بل يجب إيلاء اهتمام استراتيجي لـ "البنية التحتية الثقافية والنفسية" للمجتمعات الإقليمية.
2. الاستثمار في رأس المال البشري: تصميم برامج تعليمية وتدريبية في المدارس والجامعات تهدف إلى تعزيز السمات الشخصية الريادية (مثل الانفتاح على التجارب، والمبادرة، وتقبل المخاطر) وتقليل ثقافة الخوف من الفشل.
3. تهيئة بيئة حاضنة: توجيه سياسات التنمية الإقليمية لخلق بيئات مجتمعية تحتضن الفكر الريادي وتسهل على الأفراد تحويل الأفكار والمعرفة العلمية إلى واقع تجاري ملموس ومؤسسات ناشئة.

الدراسة الرابعة: دراسة سيمون نسنغيماننا، وفيسفانانان ناكر بعنوان: العوامل التي تقيد المرأة المقالة في كيغالي روندا السنة: 2020

تتناول الدراسة وضع النساء رائدات الأعمال في مدينة كيغالي - رواندا، وبالتحديد القيود التي تواجههن عند إدارة أو ممارسة مشروعات صغيرة ومتوسطة. تنطلق الدراسة من فكرة محورية مفادها أن وصول النساء إلى فرص قيادة الأعمال لم يكن متاحًا على قدم المساواة تاريخيًا، بسبب التمييز والسلوكيات النمطية التي تحدّ من قدرتهم على الاندماج في مجال الأعمال. اعتمدت الدراسة تصميمًا بحثيًا كميًا

وقد جُمعت البيانات من عينة مكوّنة من 409 امرأة صاحبة مشروع بهدف رصد خبراتهن وتحديد ما يعيق نشاطهن الريادي.

في المقابل، تشير الدراسة إلى حقيقة مهمة: رغم هذه العوائق، فإن النساء اللواتي نجحن في الدخول إلى الساحة الاقتصادية قدّمن إسهامًا قويًا في النمو الاجتماعي والاقتصادي لرواندا. لذلك، لا تكتفي الدراسة بوصف المشكلة، بل تربط بين استمرار القيود وبين انعكاس ذلك على النجاح الفردي ونمو الاقتصاد الأوسع. يتمثل هدف الدراسة في الوقوف على القيود التي تواجه النساء الرياديات في كيغالي أثناء ممارسة أعمالهن، وخاصة داخل نطاق المشروعات الصغيرة والمتوسطة

أبرز ما توصلت إليه الدراسة هو أن:

1. السلوكيات النمطية والتمييز يمثلان عاملاً مؤثرًا في تقييد الجهود الريادية للنساء..
 2. تؤدي هذه القيود إلى تأثيرين مترابطين:
 - تعطيل/إضعاف نجاح النساء رياديًا على مستوى المشروع والأداء.
 - كبح نمو اقتصادي أوسع لأن مشاركة النساء في الأعمال - وهي مشاركة فعالة حسب ما تؤكدته الدراسة - تتراجع أو تتأثر عندما تُفرض عليها قيود هيكلية مجتمعية.
- ببساطة الدراسة توضح أن البيئة التي تواجهها النساء ليست فقط "تحديات فردية"، بل ترتبط بعوامل اجتماعية نمطية تحد من فرصهن في الاستفادة من اقتصاد ريادي منصف.
- الدراسة تحمل دلالات مهمة لعدد من الأطراف:

-للمصانعين للسياسات: لأن وجود قيود مرتبطة بالنمطية والتميز يعني ضرورة تدخلات تستهدف إزالة الحواجز أمام النساء في الوصول للموارد والفرص الاقتصادية.

-لبرامج دعم ريادة الأعمال: بما أن القيود تؤثر مباشرة على نجاح المشروع، فإن تصميم البرامج يجب أن يأخذ في الحسبان طبيعة التحديات التي تواجهها النساء، لا أن يقتصر على التمويل أو التدريب فقط دون معالجة بيئة التميز.

تخلص الدراسة إلى أن النساء الرياديات في كينغالي- وعبر نموذج المشروعات الصغيرة والمتوسطة - يواجهن قيوداً ملموسة بسبب عدم وجود، ثقافة مقاولاتية، ويبرز من خلال السلوكيات النمطية المرتبطة بالتميز. وتؤكد أن هذه القيود لا تؤثر على النساء فقط، بل تمتد آثارها لتتطال النجاح الاقتصادي الأوسع، رغم أن النساء قدمن إسهامات قوية في نمو رواندا عندما تتاح لهن الفرص.

للأبحاث المستقبلية: الدراسة تفتح الباب لتحديد "أي قيود بالضبط؟" وبأي درجة تأثير، ثم مقارنة ذلك بمناطق مجموعات أخرى.

ثانيا الدراسات العربية:

الدراسة الأولى: دراسة د غفار أحمد سليمان. واقع ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي، مدى الوعي بثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي: دراسة ميدانية على عينة من طلبة كلية الاقتصاد بجامعة تشرين -اللاذقية، اللاذقية، الجمهورية العربية السورية سنة 2022¹

إشكالية الدراسة: انطلقت الدراسة من معضلة اقتصادية واجتماعية بنيوية تعاني منها البيئة السورية في مرحلة التعافي، وتتمثل في التضخم الوظيفي في القطاع الحكومي وعجز القطاع الخاص عن امتصاص التدفق السنوي للهائل للخريجين الجدد، مما أدى إلى قفزات غير مسبوقة في معدلات بطالة حاملي الشهادات. تتبلور الإشكالية في التساؤل الجوهرى التالي: هل تمتلك المنظومة التعليمية الجامعية القدرة على إحداث تحول معرفي وسلوكي لدى الطلاب لتبني فكر المبادرة والعمل الحر بدلاً من الانتظار النمطي للوظيفة؟ وما هي حدود وعيهم بالمخاطر والمزايا المرتبطة بثقافة ريادة الأعمال في ظل هذه الظروف الاقتصادية الصعبة؟

فرضيات الدراسة:

الفرضية الأولى: توجد معدلات وعي ذات دلالة إحصائية (عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$) بمفهوم وأبعاد ثقافة ريادة الأعمال لدى مجتمع الدراسة تزيد عن المتوسط الفرضي المقدّر بـ (50%).

الفرضية الثانية: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الوعي بثقافة ريادة الأعمال تعزى لمتغير الجنس (ذكور وإناث).

الفرضية الثالثة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الوعي لمتغير التخصص الأكاديمي الدقيق للطلاب داخل كلية الاقتصاد.

الهدف من الدراسة:

تحديد وقياس المكونات المعرفية والسلوكية لثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب، وتشخيص الفجوات التي تحول دون تحويل الوعي النظري إلى مشاريع حقيقية على أرض الواقع، بالإضافة إلى تقديم مقترحات لمتخذي القرار الأكاديمي لتطوير الحواضن التعليمية ومناهج الفكر المقاولاتي.

¹ -غفار احمد سليمان، واقع ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي، مدى الوعي بثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي: دراسة ميدانية على عينة من طلبة كلية الاقتصاد بجامعة تشرين -اللاذقية، اللاذقية، الجمهورية العربية السورية سنة 2022

- المنهجية وأدوات الدراسة:

اعتمدت الدراسة على "المنهج الوصفي التحليلي" لملائمته للظواهر الاجتماعية والاقتصادية. وتم تطوير "استبانة" علمية محكمة كأداة رئيسة لجمع البيانات الميدانية، وقُسمت الاستبانة إلى ثلاثة محاور (المحور المعرفي، المحور الاتجاهي، والمحور السلوكي). واستُخدم مقياس ليكارت الخماسي (Likert Scale) لتقدير إجابات المبحوثين. جرت المعالجة الإحصائية عبر برنامج SPSS "بالاعتماد على: التكرارات، النسب المئوية، المتوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية، اختبار (t) للعينة الواحدة (One-Sample t-test)، واختبار تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA).

العينة: تكونت عينة الدراسة من (178) طالباً وطالبة، تم اختيارهم بأسلوب «العينة العشوائية البسيطة» من مجتمع الدراسة الأصلي المتمثل في طلاب السنوات النهائية (الثالثة والرابعة) في كلية الاقتصاد بجامعة تشرين. تميزت العينة بالتنوع بين تخصصات (إدارة الأعمال، المحاسبة، الاقتصاد والتخطيط، الإحصاء والمعلوماتية).

- تحليل وتفسير النتائج المتوصل إليها:

1- إثبات الفرضية الأولى: أظهرت التحليلات الإحصائية أن المتوسط الحسابي العام لإجابات أفراد العينة حول محور الوعي بثقافة ريادة الأعمال قد بلغ (3.78 من أصل 5 درجات)، وهو ما يقابل وزناً نسبياً مرتفعاً قدره "75.57%". وتدل هذه النتيجة إحصائياً (عند مستوى دلالة أقل من 0.05) على أن الطلاب يمتلكون تصوراً إيجابياً واضحاً حول ريادة الأعمال ويرون فيها طوق نجاة من البطالة.

2- نفي الفرضية الثانية: أشارت نتائج اختبار (T) لعينتين مستقلتين إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في مستوى الوعي، حيث تقاربت المتوسطات الحسابية بشكل كبير، مما يُعزى إلى تعرض الجنسين لنفس المناهج الأكاديمية ونفس الظروف الاقتصادية والاجتماعية الضاغطة.

3- إثبات الفرضية الثالثة: بيّن اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) وجود فروق جوهرية تعزى لمتغير التخصص، وحسمت المقارنات البعدية الفروق لصالح طلاب تخصص "إدارة الأعمال" وفسر الباحث ذلك بأن المناهج التخصصية في هذا القسم (مثل مواد دراسات الجدوى، الإدارة الاستراتيجية، وإدارة المشاريع الصغيرة) تساهم بشكل مباشر في صقل معارف الطلاب الريادية مقارنة بالأقسام الأخرى كالمحاسبة أو الإحصاء.

الدراسة الثانية: أثر التربية الريادية على النوايا المقاولاتية (البيئة الأردنية)

دراسة: د. رائد موسى المومني و د. خالد أحمد الزعبي بعنوان الدراسة: أثر التعليم والتدريب على ريادة الأعمال في تشكيل النوايا الريادية لدى طلبة الجامعات الأردنية دراسة. عمان - المملكة الأردنية الهاشمية (جامعة اليرموك والجامعة الأردنية) السنة 2022

إشكالية الدراسة: تنطلق الدراسة من التحدي الهيكلي الأبرز للاقتصاد الأردني وهو محدودية الوظائف في القطاع العام والنمو البطيء للقطاع الخاص، مما جعل نسبة البطالة بين الخريجين الجامعيين تتجاوز معدلات قياسية. تتبلور الإشكالية في قياس "الفجوة السلوكية": هل المساقات الأكاديمية الإجبارية والاختيارية المقررة حول ريادة الأعمال في الجامعات الأردنية تتجح فعلياً في نقل الطالب من مربع "الاهتمام المعرفي النظري" إلى مربع "النية السلوكية" الجادة للبدء بمشروع خاص؟ وما مدى تأثير هذه النية بالصفات الشخصية للطلبة (مثل الرغبة في الاستقلالية وتحمل المخاطر)

الفرضيات:

الفرضية الأولى: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ والتدريب الريادي الجامعي في تشكيل النوايا الريادية لطلبة الجامعات الأردنية.

الفرضية الثانية: توجد علاقة ارتباط موجبة وقوية بين الخصائص النفسية للطلبة (الدافع للإنجاز، والقدرة على تحمل المخاطر) وتعزيز النوايا الريادية لديهم تحت تأثير البيئة التعليمية.

الهدف من الدراسة: تقييم جودة وجدوى البرامج التعليمية الخاصة بريادة الأعمال في الجامعات الحكومية الأردنية، وفحص مدى مواءمتها للخصائص النفسية والاجتماعية للشباب الأردني، وتقديم خارطة طريق لتطوير مناهج تفاعلية تلأئم متطلبات بيئة الأعمال الحالية.

المنهجية وأدوات الدراسة: اعتمدت الدراسة على "المنهج الوصفي التحليلي" صياغة واختباراً. واستُخدمت "استبانة إلكترونية وميدانية" جرى التحقق من صدقها الظاهري (من خلال عرضها على محكمين) وصدقها البنائي وثباتها عبر معامل ألفا كرونباخ المؤشر شمل التحليل الإحصائي عبر برنامج SPSS.

تكونت العينة من (340) طالباً وطالبة من طلاب كليات الأعمال والهندسة وتكنولوجيا المعلومات في جامعتين من كبرى الجامعات الأردنية (الأردنية واليرموك). تم اختيارهم بأسلوب العينة العشوائية الطبقية لضمان تمثيل الكليات الإنسانية والعلمية.

تحليل وتفسير النتائج المتوصل إليها

1 - إثبات الفرضية الأولى: أكدت النتائج وجود أثر طردي معنوي كبير للتعليم الريادي على نية الطلاب؛ وتبين أن الطلاب الذين خضعوا لمساقات ريادة أعمال تحتوي على (محاكاة مشاريع أو إعداد خطط عمل حقيقية) كانت نيتهم لتأسيس أعمالهم الخاصة أعلى بنسبة 68% من الطلاب الذين تلقوا مواداً ريادية قائمة على التلقين النظري فقط.

2- إثبات الفرضية الثانية: أظهرت النتائج أن "القدرة على تحمل المخاطر" تعد متغيراً وسيطاً حاسماً؛ فالتعليم الجامعي وحده لا يكفي إذا كانت الثقافة الأسرية والمجتمعية المحيطة بالطالب تضغط باتجاه "الأمان الوظيفي" وتخشى الفشل التجاري.

الدراسة الثالثة: دور الحواضن والبيئة التمكينية (البيئة العُمانية)

دراسة د. سالم بن سعيد اليعقوبي وآخرون، تقييم أثر حاضنات الأعمال الجامعية في دعم ثقافة ريادة الأعمال وتنمية المشاريع الناشئة: دراسة ميدانية في سلطنة عُمان (جامعة السلطان قابوس والجامعات التقنية والتطبيقية السنة 2023، مسقط - سلطنة عُمان¹).

إشكالية الدراسة: في ظل الرؤية المستقبلية "عُمان 2040" التي تستهدف تنويع مصادر الدخل بعيداً عن النفط، تبنت السلطنة استراتيجية دعم ريادة الأعمال للشباب. تكمن إشكالية الدراسة في رصد الكفاءة التشغيلية والبيئية لحاضنات الأعمال داخل الحرم الجامعي: إلى أي مدى تتجح هذه الحاضنات في احتضان الأفكار الابتكارية للطلبة وتحويلها إلى مشروعات ذات قيمة اقتصادية؟ وما هي المعوقات الثقافية والتنظيمية التي تحد من جودة مخرجات هذه الحاضنات في البيئة العُمانية؟

الفرضيات:

- الفرضية الأولى: يساهم الدعم المعرفي والتوجيهي الموفر داخل الحاضنات الجامعية العُمانية إيجابياً في تعزيز الثقافة والوعي الريادي لدى الطلبة المحتضنين.

1 - سالم بن سعيد اليعقوبي وآخرون، تقييم أثر حاضنات الأعمال الجامعية في دعم ثقافة ريادة الأعمال وتنمية المشاريع الناشئة: دراسة ميدانية في سلطنة عُمان (جامعة السلطان قابوس والجامعات التقنية والتطبيقية، مسقط - سلطنة عُمان السنة 2023).

-الفرضية الثانية تواجه الثقافة الريادية للطلبة في عُمان تحديات مرتبطة بـ "ثقافة الائتمان وسهولة الإجراءات القانونية" أكثر من التحديات المعرفية.

الهدف من الدراسة: قياس الأثر الفعلي والعملي لحاضنات الأعمال الجامعية في عُمان، وتشخيص بيئة الابتكار الأكاديمي، وتقديم توصيات تطبيقية لربط المخرجات الحاضنة بصناديق الدعم الحكومية (مثل هيئة تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة "ريادة").

-المنهجية وأدوات الدراسة: اتبعت الدراسة المنهج المختلط الذي يدمج بين التحليل الكمي (الاستبيان) والتحليل الكيفي (المقابلات شبه الموجهة مع مديري الحاضنات). تم الاعتماد على نظام الإحصاء SPSS لتحليل الاستبيانات عبر حساب المتوسطات الحسابية الموزونة، واختبار ت لعينتين مستقلتين

تفاصيل العينة: العينة الكمية: شملت (210) من الطلبة والخريجين الذين استفادوا أو يمرون حالياً بمراحل الاحتضان في الجامعات العُمانية.

العينة الكيفية: تم إجراء مقابلات معمقة مع (8) من مديري ومستشاري الحاضنات الجامعية

تحليل وتفسير النتائج المتوصل إليها:

1. أظهرت النتائج أن أبعاد التدريب والإرشاد داخل الحاضنات نالت تقييماً مرتفعاً بمتوسط حسابي (4.12 من 5)، مما يعني نجاح الجامعات العُمانية في بناء ثقافة ريادية مشجعة ومحفزة على الابتكار والتميز وتوليد الأفكار.

2. تحقق صحة الفرضية الثانية؛ حيث أجمع المبحوثين (طلاباً ومديرين) على أن الفجوة الكبرى تحدث بعد التخرج والارتباط بـ "الواقع البيروقراطي" خارج أسوار الجامعة، مثل طول فترة استخراج التراخيص التجارية وصعوبة الحصول على التمويل الأولي للمشاريع التقنية، مما يتطلب مظلة تنسيقية أوسع بين الجامعات والجهات التنفيذية في الدولة.

الدراسة الرابعة: دوافع واتجاهات المرأة نحو ريادة الأعمال (البيئة السعودية)

دراسة د. نورة بنت عبد الله السبيعي: تمكين المرأة السعودية في ضوء رؤية 2030: دراسة تحليلية لواقع وثقافة ريادة الأعمال لدى رائدات الأعمال في المنطقة الوسطى. الرياض - المملكة العربية السعودية سنة 2024¹

إشكالية الدراسة: شهدت البيئة التشريعية والاجتماعية في المملكة العربية السعودية تحولات تاريخية متسارعة تماشياً مع "رؤية المملكة 2030"، مما فتح آفاقاً غير مسبوقة لتمكين المرأة اقتصادياً. تتبلور الإشكالية في فحص التحول الثقافي والاجتماعي السائد: ما هي الدوافع الحقيقية (دوافع جذب مثل الابتكار والذات، أو دوافع دفع مثل الحاجة المالية) التي تحرك المرأة السعودية اليوم نحو ريادة الأعمال؟ وما هي طبيعة التحديات الثقافية (المجتمعية) والتمويلية التي تواجهها رائدات الأعمال في بداية مشاريعهن في ظل الأنظمة الجديدة؟

الفرضيات الدراسة:

الفرضية الأولى: يغلب على رائدات الأعمال السعوديات "دوافع الجذب والابتكار والاستقلال الذات" نتيجة البيئة المشجعة، وليس دوافع الحاجة الاقتصادية والاضطرار.

الفرضية الثانية: توجد تحديات ذات دلالة إحصائية تتعلق بالوصول إلى شبكات الأعمال الكبرى والتمويل الرأسمالي الجريء تواجه رائدات في المراحل الأولى.

الهدف من الدراسة: رصد الواقع الفعلي والحركي للمرأة السعودية في قطاع ريادة الأعمال، وتحليل البنية الثقافية والمجتمعية الحاضنة لاستثماراتها، وتحديد الاحتياجات التدريبية والتمويلية الخاصة لتطوير منظومة دعم رائدات الأعمال.

المنهجية وأدوات الدراسة: اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي وضمم الاستبيان رقمياً ليتلاءم مع طبيعة مجتمع الدراسة، تم استخدام أسلوب الانحدار اللوجستي للوقوف على العوامل الأكثر تأثيراً في نجاح المشاريع واستمراريتها، بجانب التكرارات والمتوسطات.

¹ - نورة بنت عبد الله السبيعي، تمكين المرأة السعودية في ضوء رؤية 2030: دراسة تحليلية لواقع وثقافة ريادة الأعمال لدى رائدات الأعمال في المنطقة الوسطى. الرياض - المملكة العربية السعودية سنة 2024

العينة تكونت عينة الدراسة من (265) رائدة أعمال سعودية يمتلكن ويدرن مشاريع صغيرة ومتوسطة مسجلة رسمياً (في قطاعات التقنية، التجارة الإلكترونية، التصميم، والخدمات) في منطقة الرياض والمنطقة الوسطى.

تحليل وتفسير النتائج المتوصل إليها:

1- تحقق الفرضية الأولى: بينت الدراسة تحولاً ثقافياً هائلاً في المجتمع السعودي؛ حيث جاء دافع "تحقيق الذات، استغلال الفرص المبتكرة، والاستقلالية" في المرتبة الأولى بوزن نسبي بلغت قيمته 84.2%، متفوقاً تماماً على دافع "الحاجة المادية البحتة". وفسرت الباحثة ذلك بالدعم الثقافي والإعلامي والحكومي المكثف للمرأة.

2- تحقق الفرضية الثانية جزئياً: أظهرت النتائج أن التحديات لم تعد تتمثل في القوانين أو القيود المجتمعية (والتي تراجعت بشكل كبير)، بل تركزت في "الفجوة التسويقية والتمويلية"، حيث تواجه رائدات صعوبة في إقناع صناديق رأس المال الجريء بتمويل المشاريع الناشئة المملوكة لنساء في مراحلها الحرجة الأولى، مع وجود فجوة في "التواصل وبناء العلاقات" مع المستثمرين الملاكين مقارنة بالرجال.

ثالثا: الدراسات المحلية (الوطنية):

الدراسة الأولى : دراسة الباحث بدرأوي سفيان "ثقافة المقاول لدى الشباب الجزائري المقاول " دراسة ميدانية بولاية تلمسان " رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه تخصص علم الاجتماع 2014¹

- تناول الباحث في هذه الدراسة خلق وإنشاء المؤسسات من قبل الشباب انطلاقا من الفكرة إلى التجسيد أي وجود مسار مقاولاتي بمساعدة أجهزة حكومية يتمثل دورها في مساعدة الشباب على خلق مؤسسات والمحافظة على استمرارها. فمن المعروف أن الجزائر الأضعف بين جيرانها في مجال المقاولاتية وقد طرح التساؤل التالي: ماهي عناصر التفاعل بين ثقافة المقاول والثقافة المجتمعية لدى الشاب الجزائري المقاول؟ وبأي منطق يسير الشاب مقاولته الصغيرة؟ وقد أجاب عنها بالفرضيات التالية:

- السلوك التسييري للمقاول الشاب يرتبط بما تمليه عليه المرجعيات الثقافية المجتمعية من خلال هيمنة المنطق المقاولاتي فكلما اتجه المقاول الشاب نحو القيم المجتمعية (الاجتماعية والرمزية) كلما ابتعد عن القيم المقاولاتية (العقلانية)

الفرضيات الفرعية:

- تلعب الشبكات الاجتماعية خاصة العائلة دورا مهما في مختلف القرارات بداية من قرار إنشاء المؤسسة وبالتالي هو استجابة للعائلة ويقع تحت تبعيتها.

- يهيمن الإتجاه الذكوري في الأعمال، حيث أن تصورات الشباب لممارسة المرأة للأعمال مرتبط بالتقسيم المجتمعي للأدوار الاجتماعية على أساس الجنس.

- تؤثر مختلف التصورات الدينية التي يحملها المقاول الشاب على ممارسته التسييرية كما أن النجاح الاجتماعي مرتبط بها بدرجة كبيرة.

- أما عن سير البحث الميداني اتخذ الباحث عينة لبحثه مكونة من 172 مفردة تتوزع من حيث الجنس إلى 74% من الذكور و 26% من الإناث ويتوزعون على مختلف مناطق ولاية تلمسان واعتمد على المقابلات الحرة مع العديد من الفاعلين في قضايا المقاول والتشغيل بكل من ANSEJ + CNAC + مديرية التشغيل.

1 - بدرأوي سفيان "ثقافة المقاول لدى الشباب الجزائري المقاول " دراسة ميدانية بولاية تلمسان " رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه - ل م د-تخصص علم الاجتماع التنمية البشرية، قسم العلوم الاجتماعية، جامعة ابي بكر بلقايد تلمسان الجزائر 2014-2015

- وقد جاءت نتائج العمل الميداني للباحث كما يلي:

توصل إلى أن التوجهات المقاولاتية للشباب الجزائري تتحكم فيها العوامل الثقافية والاجتماعية والسوسيو-اقتصادية وبالتالي فإن الفرد يتمتع داخل الجماعة بموقع يمثل إلى جوانب أخرى كالشبكات الاجتماعية ورأس المال الاجتماعي وهيمنة العائلة في مجال التمويل والتسيير، وبالتالي يظهر نموذج مقاولات شبانية بقاؤها قائم على الفاعلية الرمزية الاجتماعية.

- كما أن عينة هذا البحث من الشباب الجزائري المقاول لديها اتجاهات قوية نحو الاعتقاد بالقدرية وهذا لديه إرتباط بغياب التخطيط وقد اعتبروا أن المال والربح أداة للبقاء وكذلك لتحقيق الاحترام الاجتماعي كما أن ثقافتهم المقاولاتية لديها مرجعيات أبوية وعائلية ويسعون إلى تحقيق مكانة اجتماعية من خلال النجاح ويرتابون من الفشل أي عدم الرغبة في المخاطرة وعليه بناء على ما سبق فإن الشباب لديهم ارتباط بالقيم المجتمعية التي تمجد روح الجماعة بالرغم من مستواهم التعليمي المرتفع فهم يميلون إلى تحقيق إنجاز اجتماعي رمزي بدلا من الابتكار ومواجهة اللاتيقين.

- أما بخصوص نتائج دراسته للأبعاد السوسيو ثقافية للمقولة لدى الشباب الجزائري تطرق إلى المرأة المقولة حيث وجد أن أغلب الآراء ترى بأن العمل هو مسألة الرجل تبعا لما هو معروف في الأدبيات السوسيولوجية والأنثروبولوجيا لتقسم العمل الاجتماعي حيث ظهرت تمثيلات الشباب المقاول تحمل منطقاً في تقسيم العمل بتوزيع وظيفي هذا من منظور الذكور أما المقولة الأنثى فهي ترى أن كون المرأة المقولة لازالت فكرة مرفوضة في المجتمع الجزائري وبخصوص المال والتصورات الدينية فإن العامل الديني أهم عامل حيث يعتبر أغلب المقاولين أن الفوائد البنكية ربا وحرام وهذا راجع للمرجعيات الدينية للمقاولين المتأصلة و المتجذرة في سلوكياتهم وكذا العائلة لها تأثير كبير في التفكير المقاولاتي فقد تشجع المقاول وقد تساهم ماديا كما قد تمنعه من أخذ القرض البنكي فرضا الوالدين من بين الأمور التي تحدث البركة في المال والعمل وهي مصدر النجاح وفي الأخير تحدث عن تفاعل الثقافة المجتمعية والثقافة المقاولاتية من خلال إستعراضه عدة نقاط وردت في بداية البحث من ممارسة تسييرية للمقاول الشاب وعلاقة الشباب بالعائلة وتأثير المعتقد الديني على تصورات وسلوكات المقاول الجزائري.

وقد جاء بحثه في عدة فصول أولها تحدث فيه عن الفكر المقاولاتي إلى سوسيولوجيا المقولة أما الفصل الثاني فجاء حول الثقافة والمقولة وفيه وضح العلاقة بين الثقافة والمقولة كمفهومين متلازمين، أما

الفصل الثالث فجاء بعنوان المقالة والشباب في الجزائر، تطرق فيه إلى الشباب وثقافتهم وعوالمهم وقضية القيم وصراع القيم ضمن الوجود وواقع المقالة، أما الفصل الرابع فقد جاء بعنوان التوجه المقاولاتي ودوافع الإنشاء لدى الشباب الجزائري وقد تطرق فيه إلى التوجهات المقاولاتية، ودوافع الإنشاء الخاصة بالشباب الجزائري والصعوبات التي واجهوها في الإنشاء، أما الفصل الخامس عنونه بـ الإتجاهات القيمة للشباب الجزائري المقاول ففيه إستعرض إتجاهات ومواقف الشباب من بعض القيم الثقافية المجتمعية والتنظيمية المتمثلة في القدر، التخطيط للأعمال، الإبداع، الاستقرار، تجنب الأخطار، المنافسة، النجاح والفشل، أما الفصل السادس: عنونه بالأبعاد السوسيو - ثقافية للمقالة لدى الشباب الجزائري وقد حلل جزء من الأبعاد المتعلقة بتقسيم العمل الاجتماعي على أساس النوع، أي بعد الأنوثة والذكورية، دور العائلة في نجاح المقاول، والبعد الديني في الفعل المقاولاتي من خلال مؤثرات النجاح ومفهوم البركة، و أخيرا الفصل السابع جاء تحت عنوان نتائج تفاعل الثقافة المجتمعية مع الثقافة المقاولاتية حيث بوب مختلف هذه النتائج في العناصر التالية:

- الممارسة التسييرية للمقاول الشاب الجزائري: قطيعة أم استمرارية.
- الشباب والعائلة علاقة براغماتية ام اعادة انتاج لتضامن اجتماعي معقلن.
- الشبكات المهنية والاجتماعية، اي منطق في الاستغلال
- المقالة والنوع الاجتماعي
- تأثير المعتقد الديني على تصورات سلوكيات المقاول الجزائري الشاب.
- وتوصل الى ان هذه النتائج عكست فعلا ميلا واضحا لدى الشاب الى الارتباط بالقيم المجتمعية التي تمجد روح الجماعة، مقابل ميل نحو الاستكانة وعدم المخاطرة يضفي على نوعية الحياة التي يفضلونها، طابع حداثة غير مكتملة وسعي للاهتمام بالأعمال باعتبارها مجالا الانجاز الاجتماعي الرمزي.
- الدراسة الثانية: للباحث جودي محمد علي، بعنوان نحو تطوير المقاولاتية من خلا التعليم المقاولاتي دراسة على عينة من طلبة الجلفة اطروحة مقدمة تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة

الدكتوراه في علوم التسيير: 2014-2015¹

تمحورت اشكالية الدراسة حول مدى مساهمة التعليم المقاولاتي في تطوير روح المقاولاتية لدى طلبة الجامعات؟ تلتها مجموعة من الاشكالات الفرعية: ما هو واقع المقاولاتية في الجزائر؟ وماهي استراتيجيات

¹ - جودي محمد علي، نحو تطوير المقاولاتية من خلا التعليم المقاولاتي دراسة على عينة من طلبة الجلفة، اطروحة مقدمة تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الدكتوراه في علوم التسيير: 2014-2015

التعليم المقاولاتي؟ ماهي برامج تعليم المقاولاتية؟ وماهي محتوياتها؟ ما درجة روح المقاولاتية لدى طلبة جامعة الجلفة؟

وبطبيعة الحال فقد اجاب عن هذه الاسئلة بمجموعة من الفرضيات وهي
الفرضية الاساسية:

1- لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية عند مستوى معنوي ($\alpha \leq 0.05$) بين المهارات التقنية وروح المقاولاتية لدى الطلبة.

2- لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية عند مستوى معنوي ($\alpha \leq 0.05$) بين المهارات الادارية وروح المقاولاتية لدى الطلبة.

3- لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية عند مستوى معنوي ($\alpha \leq 0.05$) بين المهارات الشخصية وروح المقاولاتية لدى الطلبة.

وتتجلى أهمية هاته الدراسة في كونها تخوض في ظروف المؤسسة الصغيرة والمتوسطة وسبل دعمها وتطويرها باعتبار ان الاتجاهات الحديثة للدول هي دعم اشكال هذه المؤسسات لما لها من دور فعال في التنمية الاقتصادية

وقد اعتمد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي الذي يناسب الجانب النظري للموضوع.
قام الباحث بدراسة ميدانية لقياس اتجاهات الطلبة وقد طبقت على الطلبة الذين يدرسون التعليم المقاولاتي في قسم علوم التسيير وقد شملت الدراسة (قسمين السنة الاولى والثانية) وعددهم 132 طالب. وقد استخدم الباحث مختلف الاساليب الاحصائية لتحقيق من ثبات فرضيات بحثه.
وقد خلص الى النتائج التالية:

توجد علاقة ارتباط موجبة بين المهارات الشخصية وروح المقاولاتية لدى الطلبة. وبالتالي وجود علاقة ارتباط موجبة وذات مستوى عال من الدلالة الاحصائية بين الروح المقاولاتية كمتغير تابع ومختلف محاور التعليم المقاولاتي كمتغيرات مستقلة الشيء الذي يفسر اهمية التعليم المقاولاتي في تعزيز روح المقاولاتية عند الطلبة وهذا ما يتضح من خلال معامل الارتباط بين التعليم المقاولاتي وروح المقاولاتية. وفي الاخير يرى الباحث ان التعليم المقاولاتي يعدل انماط التفكير التقليدي للطلبة بالبحث عن وظائف، وينمي طموحاتهم بأن يصبحوا مستثمرين وخالقين لمناصب الشغل بدلا من طالبيها.

الدراسة الثالثة: دراسة شويمات كريم، الموارد السوسيو اقتصادية الفاعلة في تجسيد مشروع المقالة، قسم علم الاجتماع والديمقراطية جامعة البليدة 02، مجلة الآداب والعلوم الاجتماعية كلية العلوم الانسانية عدد 01 جانفي 2014

قام الباحث بدراسة حول الماهية النظرية لفعل المقالة من خلال دراسة وتحليل العوامل المحفزة على هذا الفعل، كما تناول الاقطاب الاجتماعية او رأسمال الاجتماعي الذي يمتلكه الفرد ليدخل في مجال المقالة وقد شغل هذا الموضوع العديد من الباحثين والدارسين فمنهم من اعتمد على سمات المقاولين كمتغيرات مفسرة لهذا الفعل، وهناك من اعتمد خصائص الاصل الاجتماعي والمهني ولجأ آخرون الى البحث في الدوافع النفسية والاقتصادية والسويوقرافية وعلاقتها بتبلور هذا الفعل، وتطرق آخرون الى تأثير الاقطاب الاجتماعية في تجسيد المقالة.

وبدأ الباحث دراسته لماهية الفعل المقاولاتي كمايلي:

1- الحقل المفهومي للمقالة: اورد فيه المقاول على انه شخص ينظم مؤسسة لحسابه الخاص ويوفر لذلك مختلف عوامل الانتاج لبيع سلع او يقدم خدمات وهو الشخص المنظم والمسير والمتحمل للمخاطرة للحصول على الربح.

ثم عرف المقالة: فهي استحداث نشاط اقتصادي مهما كان حجمه وتعني كذلك احداث مشروع جديد....
2- يتطرق الى خاصية المخاطرة في بنية المقالة: ان اختبار المقاول لنشاط محدد دليل على شخصيته فهذا يوحي بقدرته على الابداع لأنه اختار مجال عمله لوحده وهذا الاختيار كفيل بتحقيق الاندماج المهني.

فصاحب فكرة المشروع هو شخص موهوب له روح المبادرة والابداع. اين يتميز بالمخاطرة ذو رؤية وهدف، فالمخاطرة صفة ملازمة للمقاول ولكن هذه المخاطرة ليست عنيفة اي عقلانية ومدروسة .

3-عناصر التحفيز في انشاء المؤسسات: هناك اربع عوامل رئيسية كالتالي:

(1) عناصر سوسيونفسية، (2) العناصر السوسيوقرافية، (3) الامكانيات الاقتصادية، (4) العناصر

الذاتية الكامنة في المسار الحياتي للفاعل.

4- المقاربات البحثية حول فعل المقالة:

-ماركس والنظرة الاستغلالية للمقاول.

-التغير الاجتماعي عند فيبر

- نظرية المقاول المبدع عند جوزيف شومبيتر.

5- بلورة المشروع: دور الاقطاب الاجتماعية

-الرأسمال العلائقي الشخصي

-التجربة المهنية والمسار المهني

هذه اهم المقاربات البحثية صنفها الباحث في هذه الدراسة لتوضيح الفعل المقاولاتي وكلها تركز على كون المقاول هو الفاعل الاساسي في العمل المقاولاتي وكلها تركز على كون المقاول هو الفاعل الاساسي في العمل المقاولاتي.

وخلص الى ان المؤسسة تعد وحدة اجتماعية واقتصادية ما يظهر بعد التضامن بين الافراد الفاعلين في المؤسسة من خلال استثمار شبكة العلاقات الاجتماعية لتجاوز وتخطي صعوبات النشاط الجماعي وبالتالي يظهر دور رأسمال الاجتماعي في عملية الفعل المقاولاتي مما يساهم في خلق شبكات علائقية تساهم في تذليل الصعوبات التي يشترك فيها جميع الفاعلين الى جانب المقاول.

-الدراسة الرابعة: دراسة د. غلاب صليحة، وآخرون، فعالية الحملات الاعلامية في تنمية الثقافة المقاولاتية لدى الطالب الجامعي، دراسة ميدانية على عينة من طلبة جامعة 08 ماي 1945 قالمة¹ 2017

احدث الباحثون في هذه الدراسة عن ضرورة وجود ثقافة مقاولاتية لدى الطلاب، تعرفهم بكيفية تسيير مؤسساتهم المستقبلية وتهيئ الافراد لخلق مؤسسات، فمشكلة غياب الحملات الاعلامية التي من شأنها ان تنمي الثقافة المقاولاتية لدى الطالب الجامعي فدور المقاولاتية يمكن ان تكون ذلك الصرح الذي يلقي لطلاب ويغرس فيهم روح المقاولاتية وتمحورت اشكالية هاته الدراسة حول الارتباط بين الحملات الاعلامية في تطوير الثقافة المقاولاتية لدى الطلبة وجاءت كالتالي: ما مدى مساهمة الحملات الاعلامية في تطوير الثقافة المقاولاتية لدى الطلبة الجامعيين؟ تفرعت منها عدة اسئلة فرعية: ماهو واقع الثقافة المقاولاتية لدى طلبة جامعة 08 ماي 1945 قالمة؟ وماهي استراتيجيات الحملات الاعلامية في المجال المقاولاتي لدى طلبة جامعة 08 ماي 1945 قالمة؟ الى اي مدى تقوم الحملات الاعلامية بالجامعة بتهيئة الطالب وتعزيز الثقافة المقاولاتية لديه؟

1 - غلاب صليحة، وآخرون، فعالية الحملات الاعلامية في تنمية الثقافة المقاولاتية لدى الطالب الجامعي، دراسة ميدانية على عينة من طلبة جامعة 08 ماي 1945 قالمة، مجلة المال والاعمال JFBE، العدد 01 السنة 2017

ولمعالجة هذه الإشكالية جاء البحث مقسم الى اربعة محاور كالآتي:
المحور الاول: تطرقت فيه للإطار العام حول الثقافة المقاولاتية: المقاولاتية وعناصر الثقافة المقاولاتية، محاور تطوير الثقافة المقاولاتية.

المحور الثاني: مدخل عام للحملات الاعلامية ورد فيه مفهوم الحملات الاعلامية، مراحل القيام بالحملات الاعلامية.

اما المحور الثالث: فتطرق فيه الباحثون الى اهمية الحملات الاعلامية في دعم وتعزيز الثقافة المقاولاتية. المحور الرابع: جانب تطبيقي اعتمدوا فيه على المنهج الوصفي حيث قاموا بدراسة مسحية على عينة البحث المتمثلة في مجمل الطلبة الذين يرتادون دار المقاولاتية لجامعة قالمة 08 ماي 1945 المعرضين للحملات الاعلامية التي تقوم بها دار المقاولاتية على مستوى الجامعة لمحاولة غرس الثقافة المقاولاتية فيهم من اجل تحفيزهم على تبني مشاريع خاصة بهم.

- الدراسة الخامسة: دراسة للباحثة عواطف محسن، برقية خديجة: بعنوان اثر التفكير الابتكاري في انشاء المؤسسة المصغرة المبتكرة، دراسة ميدانية لعينة من حاملي المشاريع في مشاتل ورقلة وغرداية وبسكرة جامعة ورقلة 2021

بينت هاته الدراسة دور المؤسسة المصغرة في تقوية الاقتصاد الوطني، ودور المقاول في انشاء المؤسسة المصغرة هذا الاخير الذي ينبغي ان يكون صاحب افكار مبتكرة يسعى الى تجسيدها وقد طرحت الاشكالية التالية: الى اي مدى يؤثر التفكير الابتكاري لدى حاملي المشاريع في انشاء مؤسسات مصغرة مبتكرة ؟ وما مستوى التفكير الابتكاري لدى حاملي المشاريع؟

وقد اجابت بمجموعة من الفرضيات:

- يتمتع حاملو المشاريع بمستوى عال من التفكير الابتكاري.
- توجد محددات مؤثرة في انشاء المؤسسات المصغرة المبتكرة.

وقد اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي لوصف الظاهرة المراد دراستها إضافة الى المنهج الاستقرائي لقراءة ومقارنة النتائج. وقد وضحت الباحثة السمات الشخصية للمقاول المبتكر: وحددتها فيمايلي: الاستقلالية. الطاقة، الرؤية بعيدة المدى، تحمل المسؤولية، الثقة بالنفس الابتكار، التخيل، الابداع، اخذ المخاطرة، اثبات الذات، الاصاله، الصبر.

وقد توصلت الباحثة في خلاصة بحثها الى ما يلي: نتائج الجانب النظري تحتل المؤسسة المصغرة اهمية كبيرة لدى الدول، لدورها في تقوية النسيج الاقتصادي وخلق القيمة إلا ان انشاءها يتطلب درجة عالية من المخاطرة، ودرجة عالية من ادخال التكنولوجيا الحديثة لتحقيق الابداع. المقال هو الحلقة الاصب لما يتميز به من سمات شخصية، مهارات وقدرات.

اما من الجانب التطبيقي: فيتمتع حاملو المشاريع بمستوى عال من التفكير الابتكاري وهذا ما تفردت به الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في ادراجها لهذا المتغير كمؤثر مستقل في انشاء المؤسسة المصغرة المبتكرة، اغلب المشاريع على مستوى المشاتل لا تمثل مؤسسات مصغرة ومبتكرة اي ان هناك ضعف في التوجه نحو انشاء المؤسسة المصغرة المبتكرة يعود اساسا الى ضعف القدرة على اخذ المخاطرة وخلصت لتوصيات عديدة حيث اكدت على ضرورة نشر المقاولاتية في الاوساط التعليمية في سن مبكرة.

الدراسة السادسة: دراسة بوخلط محمد الأزهر وسايح عبد الله عنوان الدراسة: دور البيئة الجامعية في تعزيز ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلبة: دراسة ميدانية في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة غرداية. جامعة غرداية، الجزائر، سنة 2023¹

إشكالية الدراسة: تزامنت هذه الدراسة مع توجه الدولة الجزائرية نحو إصلاح المنظومة الجامعية عبر آليات قانونية راديكالية مثل (القرار الوزاري 1275: شهادة جامعية - مؤسسة ناشئة). وتكمن الإشكالية في مدى قدرة البيئة الجامعية الحالية بمكوناتها الثلاثة: (المناهج الأكاديمية النظرية، الدعم الهيكلي والمؤسسي مثل "دار المقاولاتية"، والأنشطة التوعوية والتفاعلية) على التأثير الحقيقي والفعل في توجهات ونوايا الطلبة المقاولاتية، ونقلهم من مربع البحث التقليدي عن وظيفة أجرية إلى مربع خلق الثروة والتشغيل الذاتي. وتطرح الدراسة تساؤلاً رئيسياً: إلى أي مدى تساهم الأبعاد التعليمية والبيئية لجامعة غرداية في تشكيل وتنمية التوجه المقاولاتي لطلبة الماستر؟

الفرضيات:

الفرضية الأولى: يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية للمناهج والبرامج التعليمية المقاولاتية المعتمدة في الكلية على التوجه الريادي للطلبة

1 - بوخلط محمد الأزهر وسايح عبد الله عنوان الدراسة: دور البيئة الجامعية في تعزيز ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلبة: دراسة ميدانية في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة غرداية، مجلة إضافات اقتصادية المجلد 08 / العدد 02 سنة 2024 الجزائر

الفرضية الثانية: تلعب البنية الهيكلية الداعمة (دار المقاولاتية وحاضنة الأعمال الجامعية) دوراً معنوياً في تنشيط وتحفيز الرغبة المقاولاتية لدى طلبة العينة.

الهدف من الدراسة: تقييم فعالية وكفاءة الآليات والبرامج التعليمية والمؤسسية المعتمدة في البيئة الجامعية الجزائرية لنشر ثقافة العمل الحر، والوقوف على مدى استجابة الطلبة لهذه المحفزات، مع تقديم رؤية نقدية تساهم في ردم الفجوة بين الجامعة والمحيط الاقتصادي والاجتماعي.

المنهجية وأدوات الدراسة: تم تبني منهج دراسة الحالة مع استخدام المدخل الكمي الوصفي. أداة الدراسة الأساسية كانت استمارة استبيان مصممة بعناية ومقسمة إلى جزء ديموغرافي وجزء خاص بأبعاد البيئة الجامعية، وجزء يقيس النية والتوجه المقاولاتي. تم التأكد من صدق الأداة وثباتها عبر معامل ألفا كرونباخ الذي تجاوز (0.82) وهو مؤشر ثبات ممتاز علمياً. اعتمد التحليل على الإحصاء الوصفي واختبارات الارتباط والانحدار الخطي البسيط والمتعدد للتأكد من علاقات الأثر.

العينة: استهدفت الدراسة عينة طبقية عشوائية حجمها (120) طالباً وطالبة من طلبة الطور الثاني (سنة ثانية ماستر) بجميع التخصصات التابعة لكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة غرداية، باعتبارهم الفئة الأقرب للتخرج والولوج الفعلي إلى سوق العمل.

تحليل وتفسير النتائج المتوصل إليها:

- تفسير الفرضية الأولى: أظهرت النتائج أن المناهج التعليمية تساهم في بناء "الوعي النظري" بالمفاهيم المقاولاتية (تأثير إيجابي متوسط)، إلا أن تحليل الانحدار بين أن هذا الأثر يضعف بسبب غياب الممارسات التطبيقية، واعتماد التدريس على التلقين الكلاسيكي في بعض المقررات، مما يستدعي الانتقال لنمط "التعليم التعاوني والتفاعلي".

- تفسير الفرضية الثانية: أثبتت الدراسة وجود علاقة ارتباط طردية قوية ذات دلالة إحصائية بين نشاطات دار المقاولاتية وارتفاع النية المقاولاتية للطلبة. وتبين أن الورشات التدريبية التفاعلية، والأيام الدراسية، والاحتكاك المباشر مع مقاولين (رجال أعمال) ناجحين في المنطقة، كانت بمثابة المحفز السلوكي والنفسي الأقوى للطلاب لتجاوز "عقدة الخوف من الفشل".

- توصيات الدراسة: شددت الدراسة على وجوب إيجاد منظومة متكاملة للتمويل والمرافقة الفنية بعد التخرج، لأن الطالب الجزائري أظهر رغبة وثقافة رياضية عالية، لكنه يعاني من فوبيا الإجراءات البيروقراطية وغياب التمويل الأولي للمشروع.

تاسعاً: ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة ووجه الاستفادة منها:

1- ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة:

على الرغم من القيمة العلمية للدراسات السابقة، فإن الدراسة الحالية تتميز عنها في عدد من الجوانب العلمية والمنهجية، يمكن إجمالها فيما يأتي:

- تناولت أغلب الدراسات السابقة الثقافة المقاولاتية من منظور اقتصادي أو إداري أو نفسي، في حين تنطلق الدراسة الحالية من مقارنة سوسيولوجية، تنظر إلى الثقافة المقاولاتية باعتبارها بناءً اجتماعياً يتشكل بفعل تفاعل العوامل الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والمؤسسية.
- ركزت معظم الدراسات السابقة على الطلبة الجامعيين أو على فئة واحدة من الشباب، بينما وسعت الدراسة الحالية مجال البحث ليشمل شباب ولاية تمنراست المستفيدين من برامج الدعم المقاولاتي، بمختلف مستوياتهم التعليمية والاجتماعية، الأمر الذي منح الدراسة رؤية أكثر شمولاً.
- تناولت أغلب الدراسات السابقة أثر التعليم المقاولاتي أو دور الحاضنات الجامعية أو هياكل الدعم بصورة منفصلة، في حين سعت الدراسة الحالية إلى تحليل التكامل الوظيفي بين الظروف السوسيو-اقتصادية، والمؤسسات التعليمية والتكوينية، والوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب، بوصفها منظومة اجتماعية متكاملة تسهم في تشكل الثقافة المقاولاتية.
- تتميز الدراسة الحالية باختيارها ولاية تمنراست ميداناً للبحث، وهي بيئة صحراوية ذات خصوصية اجتماعية وثقافية واقتصادية تختلف عن البيئات التي أجريت فيها معظم الدراسات السابقة، وهو ما يضيف على نتائجها بعداً سوسيولوجياً محلياً يسهم في إثراء المعرفة العلمية حول المقاولاتية في مناطق الجنوب الجزائري.
- اعتمدت الدراسة الحالية على تفسير النتائج في ضوء عدد من المداخل النظرية المتكاملة، من خلال توظيف أفكار كل من ماكس فيبر، وبير بورديو، وجوزيف شومبيتر، وألان فايول، وشابيرو، بما أتاح تفسير الظاهرة من زوايا متعددة، بدل الاقتصار على التفسير الوصفي أو الاقتصادي.

لا تقتصر الدراسة الحالية على قياس مستوى الثقافة المقاولاتية، وإنما تسعى إلى تفسير آليات تشكلها والعوامل الاجتماعية والمؤسسية المؤثرة فيها، وهو ما يمنحها قيمة تفسيرية تتجاوز مجرد الوصف الإحصائي للظاهرة.

وبناءً على ذلك، تمثل هذه الدراسة إضافة علمية في مجال علم الاجتماع الاقتصادي وعلم اجتماع التنظيم والعمل، من خلال تقديم تفسير سوسيولوجي لآليات تشكل الثقافة المقاولاتية لدى الشباب في ولاية تمنراست، وربطها بالسياق الاجتماعي المحلي وسياسات الدولة الجزائرية في مجال دعم المقاولاتية.

2- أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:

لقد شكلت الدراسات السابقة مرجعاً علمياً ومنهجياً مهماً في بناء هذه الدراسة، إذ أسهمت في توجيه الباحث نحو الإطار النظري والمنهجي الأكثر ملاءمة لموضوع الثقافة المقاولاتية، كما ساعدت في ضبط الإشكالية وصياغة الفرضيات وتحديد المتغيرات الرئيسة للدراسة.

وقد استفادت الباحثة من الدراسات السابقة في عدة جوانب، من أهمها:

- الإحاطة بمختلف المقاربات النظرية المفسرة للمقاولاتية والثقافة المقاولاتية، ولاسيما المداخل السوسيولوجية والاقتصادية والنفسية.
- الاستفادة من المفاهيم الأساسية المرتبطة بالمقاولاتية والثقافة المقاولاتية، بما أسهم في ضبط الإطار المفاهيمي للدراسة.
- بناء الإشكالية العلمية وصياغة الفرضيات في ضوء ما توصلت إليه الدراسات السابقة من نتائج واستنتاجات.
- اختيار المنهج الوصفي التحليلي بوصفه المنهج الأكثر ملاءمة لطبيعة الدراسة، والاستفادة من بعض الأدوات الإحصائية وأساليب تحليل البيانات المستخدمة في تلك الدراسات.
- تصميم استمارة البحث، من خلال الاستفادة من المؤشرات والمتغيرات التي اعتمدتها الدراسات السابقة، مع إعادة صياغتها بما يتناسب مع أهداف الدراسة الحالية وخصوصية المجتمع المحلي.

- توسيع قاعدة المراجع العربية والأجنبية المتعلقة بالمقاولاتية، والاستفادة من الاتجاهات الحديثة في هذا المجال.
- توظيف نتائج الدراسات السابقة في تفسير النتائج الميدانية ومقارنتها بما توصلت إليه الدراسة الحالية، لإبراز نقاط الاتفاق والاختلاف وتعزيز المناقشة العلمية.

عاشراً: صعوبات الدراسة:

- لا يخلو أي بحث ميداني في العلوم الاجتماعية من صعوبات وتحديات قد تؤثر في مختلف مراحل إنجازه، لاسيما إذا تعلق الأمر بموضوع حديث نسبياً، وبمجال ميداني يشهد تحولات تنظيمية مستمرة. وقد واجهت الباحثة أثناء إنجاز هذه الدراسة جملة من الصعوبات، من أبرزها ما يأتي
- حداثة موضوع المقاولاتية في البيئة الأكاديمية الجزائرية نسبياً، وهو ما انعكس على محدودية المراجع العلمية المتخصصة، خاصة الكتب الأكاديمية، مقابل غلبة المقالات العلمية والأبحاث المنشورة في المجالات المحكمة.
- صعوبة الحصول على المراجع الأجنبية ذات الصلة المباشرة بموضوع الدراسة، إذ إن كثيراً منها غير متاح بصورة مجانية، كما أن الوصول إلى النصوص الكاملة يتطلب إجراءات اشتراك أو اقتناء تستغرق وقتاً وتكلفة مادية.
- مواجهة صعوبات في ترجمة بعض الأدبيات الأجنبية، نظراً لما تتضمنه من مفاهيم ومصطلحات متخصصة تتقاطع مع مجالات الاقتصاد والتسيير وعلم الاجتماع، الأمر الذي استدعى التحقق من دقة ترجمتها ومضامينها.
- تزامن إنجاز الدراسة مع التغيرات التنظيمية التي مست أجهزة دعم المقاولاتية في الجزائر، والمتمثلة في انتقال الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ) إلى الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية (ANADE)، ثم إدماجها ضمن الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية (NESDA)، وهو ما ترتب عنه صعوبة الحصول على بعض البيانات والإحصاءات واستمرارية بعض الوثائق الإدارية.
- محدودية الدراسات والبيانات المحلية المتعلقة بولاية تمنراست، سواء فيما يخص الثقافة المقاولاتية أو واقع المؤسسات المصغرة، الأمر الذي قلل من إمكانية إجراء مقارنات علمية مع دراسات ميدانية أنجزت في البيئة نفسها.

- صعوبة الاتصال بأفراد العينة والوصول إليهم خلال فترة جمع البيانات، خاصة في ظل الإجراءات الصحية التي صاحبت انتشار جائحة كوفيد-19، وما نتج عنها من تراجع وتيرة تردد الشباب على الوكالة، الأمر الذي استلزم تمديد فترة العمل الميداني وإعادة توزيع جزء من الاستثمارات لاستكمال حجم العينة.

خلاصة الفصل:

اتضح من خلال هذا الفصل أن بناء الدراسة على أسس منهجية ونظرية سليمة يعد شرطاً أساسياً لضمان موضوعيتها ومصداقية نتائجها. وانطلاقاً من ذلك، تم ضبط الإشكالية وصياغة الفرضيات، وتحديد المفاهيم الأساسية، واختيار المقاربة السوسيولوجية الملائمة، مع تحليل الدراسات السابقة وإبراز أوجه الاستفادة منها وما تتميز به الدراسة الحالية. وبذلك يمثل هذا الفصل المنطلق العلمي الذي تستند إليه الأطروحة في معالجة موضوع الثقافة المقاولاتية لدى الشباب، ويهيئ الأرضية النظرية والمنهجية للفصول اللاحقة، بما يضمن ترابطها واتساقها مع أهداف الدراسة وإشكالياتها

الفصل الثاني: مدخل نظري

المقاوالاتية، الثقافة المقاوالاتية، المقاوول

الفصل الثاني: مدخل نظري المفاولة والثقافة المفاولانية والمقاول

- تمهيد
- أولاً: ظهور ونشأة المفاولانية
- ثانياً: الاتجاهات المفسرة للمفاولانية
- ثالثاً: التأصيل المفاهيمي للمفاولانية
- رابعاً: التأصيل المفاهيمي للثقافة المفاولانية
- خامساً: المقاول الفاعل الرئيس في المفاولانية
- سادساً: التصنيفات السوسيومهنية للمقاولين
- سابعاً: مقومات الشخصية المفاولانية (الخصائص والسمات)
- ثامناً: العوامل المؤثرة في تشكل الثقافة المفاولانية
- تاسعاً: الدوافع المفسرة لسلوك المفاولاني
- خلاصة الفصل

تمهيد:

تعتبر المقاولاتية من اهم المواضيع الأنية التي ظهرت في العقود الأخيرة، ونالت اهتماما واسعا وفي مختلف المجالات، بدأً من الاقتصاد الى علم السلوك والتسيير لتتصل لعلم الاجتماع وتجعل من السوسيولوجيا ارضاً خصبةً لها.

وبما اننا بصدد تناول هذا الموضوع فنحن بحاجة لتوضيح جميع المفاهيم المتعلقة به والتي تعتبر العمود الفقري لهذه الدراسة، موضحين ماهية المقاولاتية ومحيطين بجميع مفرداتها أولها المقاولاتية، وثانيها الثقافة المقاولاتية، وثالثها المقاول الذي يعتبر المحور الرئيسي للمقولة نظرا لما يقدمه للنشاط المقاولاتي من ابداع وابتكار وتجديد، هذا ما ينعكس على المجتمع من خلال عمليات التنمية.

أولاً: ظهور ونشأة المقاولاتية:

يُعد النشاط المقاولاتي من أقدم الأنشطة التي عرفت المجتمعات الإنسانية، إذ ارتبط منذ نشأة التجمعات البشرية بمختلف أشكال الإنتاج والتبادل الاقتصادي، غير أنه اتخذ صوراً وأشكالاً متباينة تبعاً لاختلاف الأنظمة الاقتصادية والاجتماعية التي تعاقبت عبر التاريخ. فقد تميز كل نظام اقتصادي بخصائصه وآلياته في تنظيم العمل والإنتاج، بدءاً بالنظام الإقطاعي الذي ارتكز على ملكية الأرض واستغلال قوة العمل، مروراً بظهور الطبقة البرجوازية واتساع النشاط التجاري، وصولاً إلى النظام الرأسمالي الذي شهد تبلور مفهوم المقاولاتية بوصفه نشاطاً اقتصادياً منظماً، وفتح المجال أمام المفكرين والاقتصاديين لدراسة المقاول ودوره في تحقيق التنمية الاقتصادية، وهو ما سيتم تناوله من خلال المقاربة الوظيفية في الفكر الاقتصادي.

ولم يقتصر الاهتمام بالمقاولاتية على الاقتصاديين فحسب، بل أصبحت مجالاً معرفياً متعدد التخصصات، استقطب اهتمام علماء الاجتماع، وعلماء النفس، والمؤرخين، وعلماء التسيير، وغيرهم من الباحثين، حيث تناول كل تخصص المقاولاتية من زاوية مرجعيته النظرية ومنهجه العلمي، الأمر الذي أسهم في تعدد المقاربات المفسرة لها، وإثراء رصيدها المفاهيمي والنظري.¹ أصبح مفهوم المقاولاتية شائع الاستعمال ومتداول بشكل واسع بعد أن تناول العديد من الاقتصاديين والإداريين مسألة المبادرة الفردية والمقولة ويعد "بيترداكر" من الأوائل الذين أشاروا إلى ذلك سنة 1985 من خلال إشارته إلى تحول الاقتصاديات الحديثة من اقتصاديات التسيير إلى اقتصاديات مقاولاتية²

حيث استخدم مفهوم المقاولاتية على نطاق واسع في عالم الأعمال اليابانية أين تنتشر مؤسسات الأعمال المقاولاتية نتيجة التقدم التكنولوجي والسلي والخدمي، فلقد كانت المقولة تعني دائماً الاستحداث، أما في حقل إدارة الأعمال فيقصد بها إنشاء مشروع جديد أو تقديم فعالية مضافة إلى الاقتصاد³

¹ – Louis Jacques Fillion ;le champ de l'entrepreneuriat historique évolution tendances. Article paru dans la revue international PME. Vol10; no2,1997; Montereal. p130

² – العربي تيقاوي، دور حاضرات الأعمال في بناء القدرة التنافسية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كنموذج للمقاولاتية، مداخلة

ضمن الملتقى الدولي حول المقاولاتية: التكوين وفرص العمل 6-8 أفريل 2010 جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر ص 9

³ – بوشناق أحمد وإخرون، متطلبات تأهيل وتفعيل إدارة المؤسسات الصغيرة في الجزائر، مداخلة ضمن الملتقى الدولي حول: متطلبات

تأهيل وتفعيل إدارة المؤسسات الصغيرة المتوسطة في الدول العربية، يومي 17-18 أفريل 2006 جامعة حسيبة بن بوعلي بالشلف

الجزائر ص03 (نقلا عن غلاب صليحة وإخرون، فعاليات الحملات الإعلامية في تنمية الثقافة المقاولاتية لدى الطالب الجامعي،

جامعة 08 ماي ص54)

يعتبر مفهوم المقاولاتية من المفاهيم التي تناولتها جهات نظر متنوعة ودراسات موسعة افرزت مقاربات متعددة ترتبط اساسا بالمقاول، العنصر الالهم في المقولة ولهذا فإن تحديد مفهوم هذه الاخيرة متعلق بدرجة كبيرة بتحديد مفهوم المقاول انطلاقا من عدة مقاربات. نتطرق لها في محور المقاول.¹

ثانيا: الاتجاهات المفسرة للمقاولاتية:

المقاولاتية هي مجال برز وتطور من خلال مختلف المجالات العلمية، حيث حللها الاقتصاديون بصفتهم السباقون لهذا المجال وقد اعطوا فيه الكثير من التأصيل المفاهيمي والنظري ويمكن اعتبارهم اول من أرسى قواعد المقاولاتية، ولا نغفل عن علماء الاجتماع، والمؤرخون وعلماء النفس، والمتخصصون في علوم السلوك والتسيير... الخ كل ادلى بدلوه في ذلك وهذا ما سنلاحظه من خلال الاتجاهات المفسرة للمقاولاتية وهي كالتالي:

1- المقاولاتية في النظرية الاقتصادية "المقاربة الوظيفية":

يعود الأصل التاريخي لمفهوم المقاولاتية الى العلوم الاقتصادية، حيث بدأت الاشارات لمفهوم المقاولاتية لدى الاقتصاديين الاوائل (Adam smith; Alfred Marshal; Hawley) من خلال تعريفها كعنصر من عناصر الانتاج يهدف لتنظيم او تنسيق العملية الانتاجية والتجارية، والتعامل مع ظروف عدم الاستقرار أو عدم التوازن في السوق وان المقاول هو من يملك رأس المال أو المزود له، وهو الذي يمتلك مهارات المخاطرة و الابتكار و الإدارة ومهارات البناء المؤسسي، وان المقاولاتية تمثل احد تكاليف الانتاج للمؤسسة والحقيقة ان "ادم سميث" هو اول من ارسى قواعد الاقتصاد الحر والمبادرات الفردية على اساس مبدأ "دعه يعمل دعه يمر"²

قامت دراسات الاقتصاديين، ولفترة طويلة من الزمن على نتائج المقاولاتية في محاولة منها للإجابة على التساولين التاليين: ما هو تأثير الأنشطة المقاولاتية على الاقتصاد؟

¹ - زين يونس، العمري اصيلة، التوجه نحو تبني المسؤولية الاجتماعية كأحد مرتكزات استدامة المشروع المقاولاتي-بين المقومات والمعوقات- مجلة اقتصاديات المال والاعمال JFBE جوان سنة 2017 ص 263

² - محمد قوجيل، دراسة وتحليل سياسة دعم المقاولاتية في الجزائر: دراسة ميدانية، اطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علوم

التسيير تخصص تسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة سنة 2016 ص 03

ما هي الظروف الاقتصادية والاجتماعية والثقافية التي تشجع المقاولاتية؟¹

يعتبر الكاتبان جون ساي وريتشارد كانتيلون Richard Cantillon و"Jean Say الرائدان في ربط المقاولاتية بمجال الاقتصاد، فقد اعتبر هذان الكاتبان ان المقاولاتية نشاط لتحويل منتجات او خدمات بغرض اعادة بيعها، وتحمل المخاطرة الناتجة عن هذا التحويل، فهما يعتبران ان المقاول هو الفاعل الرئيسي والذي يتحمل المخاطرة عن هذا التحويل². وقد استعمل Richard Cantillon مفهوم المقاول بالتحليل وبمحتوى اقتصادي دقيق وقد جاء بعده مفاهيم ذات صلة كمفهوم المؤسسة والمقاول والمال، الملكية... كأول عمل نظري سلط الضوء على دراسة المقاولاتية بشكل منتظم في النظرية الاقتصادية، ويرى بأن المقاولاتية هي تحمل المخاطرة. وقد عرف المقاول حسب وظيفته على انه الشخص الذي يقوم بالتوفيق بين عوامل الانتاج³ ، ليصبح "الشخص الذي يشتري (او يستأجر) بسعر اكيد لبيع (او ينتج) بسعر غير اكيد"⁴ وهذا ان دل على شيء فإنما يدل على المخاطرة وعدم التأكد مهما كانت وظيفة المقاول.

استمر "جون ساي J.SAY " في الفكر الذي جاء به "كانتيلون Cantillon"، حيث ميز بين المقاول والرأسمالي فبالنسبة لـ SAY المقاول ليس بالضرورة هو الذي يمتلك رأس المال، انه من يسير الموارد ويتحمل المخاطر (مالية. تقنية. وبشرية) حيث تتطلب المقاولاتية بشكل اساسي تسيير الموارد وهو بذلك يؤكد قدرة المقاول على استغلال رأس المال وتوظيفه في العملية الانتاجية بكفاءة للحصول على الارباح⁵

ويرى Say ان ما يميز المقاول هو الانتاج بشكل خاص والربح عبارة عن تعويض للمقاول على اتعابه، ووقته، مواهبه وتحمله المخاطرة، والتي يجب اعتبارها كعوامل انتاج في المؤسسة.⁶ و يصف SAY كذلك المقاول والذي يمكن ان يكون فلاحا او حرفيا او تاجراً بأنه الوسط بين طبقات المنتجين لمختلف مراحل الانتاج من ملاك الاراضي وعمال وأصحاب رؤوس اموال وبين هؤلاء والمستهلك⁷.

¹ – Isabelle Djanou, L'entrepreneuriat : un champ fertile à la recherche de son unité, revue française de gestion, vol 28, n 138, avril/juin 2002, p 110.

² – محمد قوجيل، مرجع سابق ص 03

³ محمد قوجيل، مرجع سابق ص04

⁴ – زين يونس، العمري اصيلة، مرجع سابق ص263- 264

⁵ – مجدي عوض مبارك، الريادة في الاعمال: المفاهيم والنماذج والمداخل المختلفة، عالم الكتاب الحديث، اريد 2009 ص20

⁶ – محمد قوجيل، مرجع سابق ص04

⁷ – دباح نادية مرجع سابق ص 16

وكذلك نجد اعمال مارشال "Marshal" الذي يعتبر من بين اوائل الكتاب الانجليز الذين اهتموا بالمقاول وذلك في بداية القرن العشرين، حيث تزامنت اعماله مع ظهور المؤسسات الكبيرة التي شهدت انتشارا كبيرا في تلك الفترة، ولذلك فهو يعتبر ان تحول الاقتصاد من الاعتماد على نظام الحرف الصغيرة التي يديرها العمال انفسهم الى نظام المؤسسات الكبيرة المسيرة من طرف مقاولين رأسماليين يتطلب وجود رجال ذوي طاقة كبيرة تتمثل مهمتهم في تسيير الانتاج بطريقة تؤدي الى جعل الجهد المبذول يقدم احسن نتيجة ممكنة من اجل اشباع الحاجات الانسانية.

ولا ننسى بالذكر الأب الحقيقي للحقل المقاولاتي "Shumpeter" الذي اسهم اسهاما كبيرا في مجال البحث حول المقاولاتية وقد ظهر هذا الاسهام في ابحاثه سنة 1935 من خلال كتابه نظرية التطور الاقتصادي حيث اعتبر المقاول شخصية محورية في التطور الاقتصادي حيث يعتبر هذا الباحث اول من تقطن لأهمية عامل التغيير وذلك عن طريق الاستعمال المختلف للموارد والإمكانيات المتاحة للمؤسسة وضرورة العمل على اكتشاف واستغلال الفرص الجديدة، وإدخال تنظيمات جديدة حيث تتمثل وظيفة المقاول في البحث عن التغيير والتصرف بما يوافقه واستغلاله كأنه فرصة

حسب شومبيتر فإن الاقتصاديين اهتموا بالوظائف المنجزة على مستوى السوق ونظامه ولم يأخذوا بعين الاعتبار الخصائص البشرية التي يمتلكها الفاعلون في العملية، وبالتالي يمكن القول في هذا الصدد ان الثقافة المقاولاتية لم تكن من اهتمام الاقتصاديين، إلا ان ما ساهمت به المقاربة الاقتصادية مهم جدا ومن بين اهم الافكار التي أسهم بها "شومبيتر" واستعملت عبر الزمن الى غاية اليوم هما: الابتكار والتنمية الاقتصادية.

أكمل "شومبيتر" اعمال كل من "كانتلون" و "ساي" حيث اعتبر تعريف هذا الاخير للمقاول انطلاقة جيدة لأجل للإعداد لنظرية حقيقية للمقاولاتية. وأكد على التمييز بين الرأسمالي والمقاول حيث عرف المقاول على انه الذي يضمن تركيبات جديدة وليس هو فقط المبدع او ذلك الذي يتحمل الخطر المالي. انه يطلق وظيفة المقاولاتية لعدد من المهام والوظائف غير المصنفة. كالتمويل تحمل المخاطرة والإبداع واستغلال الفرص والابتكار بإعتباره مصدر لتمييز¹.

¹ – Brahim ALLALI، vers une théorie de l'entrepreneuriat, cahier de recherche N17, ISKAE

جاء شومبيتر بمصطلح "التدمير الخلاق" وهي كسر حالة التوازن المسيطرة على النظام الاقتصادي من خلال ما يقدمه المقاول من ابتكارات جديدة سواء كانت منتجات أو أساليب إنتاج . أو أسواق جديدة وحتى من ناحية النشر والتوزيع .

ويميز "شومبيتر Shumpeter " بين خمسة أنواع من التوافقات الجديدة:¹

- أ- تقديم منتج جديد .
 - ب- تقديم طريقة أو أسلوب إنتاجي جديد .
 - ت- افتتاح أو دخول سوق جديد .
 - ث- الحصول على مصدر توريد جديد للمواد الخام أو أي سلع صناعية أخرى مشابهة.
 - ج- تنفيذ وإنشاء منظمة جديدة أو صناعة جديدة.
- سجل مفهوم المقاولاتية في أعمال شومبيتر Shumpeter باستمرار ضمن سياق التنمية الاقتصادية، فأهمية المقاولاتية لا تتمثل فقط في ترقية الابتكار، بل تهدف إلى تصور اقتصادي كلي فالابتكار هو محرك التنمية الاقتصادية الوطنية.²

عمل شومبيتر "Schumpeter" من المقاول صورة وسطى للتطور الاقتصادي. الذي هو عامل التغير الذي يتحمل المخاطر من أجل التجديد لاسيما مع تحقيقه لتنظيمات إنتاجية جديدة.³

واستمرت أفكار "Shumpeter" كمرجع للعديد من الباحثين مثل Hayek-kirzner.... حيث تبنت المدرسة النمساوية أفكاره وعلى رأسها "كريزير" الذي يرى أن المقاول هو من يخلق حالة التوازن في السوق وذلك باكتشافه لحالات عدم التوازن والاستثمار فيها وقد أكد كريزير على دور المقاول في الحصول على الأفكار والمعلومات واستخداماتها وبذلك فإن المقاول لا يعمل فقط على اكتشاف واستثمار الفرص، ولكنه

¹ – Joseph Schumpeter (1926). **Théorie de l'évolution économique** :Recherches sur le profit, le crédit, l'intérêt et le cycle de la conjoncture. Edition complétée année 2002. Québec, p 59

² - محمد قوجيل، مرجع سابق ص 6

³ – Gastine L- *L'entrepreneuriat en France et dans le Grand Lyon*. Millénaire 3 : Le Centre Ressources Prospectives. Lyon, 2006 p.17

يملك الحماس والنشاط للعمل أيضا على خلق المزيد من الفرص واستثمارها وهو ما عبر عنه "كريزير" بتعبير "الشغف المقاولاتي"¹

كما أكد "كريزير" على دور التخطيط في استعمال المعلومة من أجل الاستجابة للتغيرات وجلب الربح من الفرص الاستثمارية، وعلى المقاول أن يبحث عن الحل وهو الاستعمال الرشيد والفعال للمعارف المتاحة كما ناقش "مارك كايسون" في كتابه "المقاول - نظرية اقتصادية" في عام 1982. إمكانية وجود وظيفة مقاولاتية إضافية للمقاول، وقد أطلق على هذه الوظيفة اسم: المقاول المسير للموارد المتاحة وأكد على أهمية المعلومات مثل "كريزير"

يرى "كايسون" Casson أن المقاول هو كل شخص متخصص في اتخاذ القرارات، ويرى المقاولين الجيدين يضجون من أجل التقدم الاجتماعي المناسب لجلب أشخاص آخرين مفتقدين للفرص الاستثمارية من مكان آخر.

أكد "كايسون" casson صعوبة إعطاء تعريف خاص بالمقاول ودوره فهناك اختلاف كبير في تصورات الكتاب الاقتصاديين للمقاول ، وبالتالي فالنظرية الاقتصادية التي تربط المقاول بحالة التوازن أو انعدامه لا يمكنها تطوير مفهوم المقاولاتية وهو ما جعل عالم المقاولاتية يتوجه أكثر نحو السلوكيين من أجل التعمق أكثر في فهم سلوك المقاول.²

2- المقارنة السلوكية للمقاولاتية:

لقد كانت العلوم الاقتصادية سباقة لمجال دراسة المقاولاتية معتمدة على المقاول كمحور أساسي للمقولة وعنصر فعال لخلق حالة التوازن في السوق وقد لاحظنا ذلك في النظرية الاقتصادية عبر آراء مختلف الكتاب الاقتصاديين إلا أنهم لم يتمكنوا من تطوير نظرية مقاولاتية بسبب النظرة الأحادية للمقاول.

ففي الفترة التي تلت الحرب العالمية الثانية كان الهدف الأساسي للدول هو تحقيق التنمية من خلال من تحفيز الأفراد على إقامة مشروعات والمساهمة في تنمية المجتمع وحتى يتحقق هذا الهدف كان من المهم أن يتم التعرف على الأفراد الذين يتمتعون بالمهارات المقاولاتية، ولما كان الاقتصاديون لا يستطيعون أن يقوموا بدور مفيد في تحديد واكتشاف وتنمية هذه المهارات والقدرات، فقد فتح المجال أمام الباحثين في

¹ - عمرو علاء الدين زيدان، ريادة الأعمال: القوة الدافعة لاقتصاديات الوطنية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، 2007

ص52

² - محمد قوجيل، مرجع سابق ص08

مجال العلوم السلوكية وبعدها علماء التسيير كي يدلوا بدلوهم في هذا المجال وازدادت مسؤوليتهم مع الوقت لتحقيق استمرارية التطور النظري و المفاهيمي لمجال المقاولاتية¹

ويشمل مصطلح السلوكيون، كل من علماء النفس، المحللين النفسانيين، علماء الاجتماع والاختصاصات الأخرى في السلوك الانساني... هذه المقاربة تركز على الخصائص البيكولوجية للمقاولين مثل الصفات الشخصية والدوافع والسلوك بالإضافة إلى أصولهم ومساراتهم الاجتماعية لذا نجد " ماكس فيبر 1930" اهتم بنظام القيم ودوره في إضفاء الشرعية وتشجيع أنشطة المقاولاتية كشرط لا غنى عنه للتطور الرأسمالي²

أحد الأوائل الذين اهتموا بالمقاول في هذا المجال "ماكس فيبر 1930" حيث عرف نظام القيم كعنصر أساسي في تفسير سلوك المقاول، فقد نظر إلى المقاولين كمبدعين، أشخاص مستقلين يمتلكون مصدر السلطة الرسمية من خلال دورهم كمسيرين للمؤسسات، لكن الذي أعطى نقطة الانطلاق للعلوم السلوكية بالنسبة للمقاولين هو بدون شك David C. Mc Clelland³

يعتبر Mc Clelland أول من قام بدراسات عملية في مجال المقاولاتية طبقاً لمبادئ نظرية العلوم السلوكية ومن خلال العمل الذي قام به تحت عنوان "المجتمع ال منجز 1961" ناقش السؤال التالي: لماذا تتطور بعض المجتمعات بشكل أكبر ديناميكية من غيرها؟

ومن خلال الدراسات التي قام بها استطاع التوصل إلى العلاقة بين حاجة الدولة إلى الانجاز وتطورها الاقتصادي تتميز بتركيز أقل على المبادئ المؤسسية وبتركز أكبر على الانفتاح على الآخرين وعلى قيمتهم، وكذلك على الاتصالات بين الأفراد. وفي هذا الإطار أصبح المقاولون هم القوة الدافعة الرئيسية في تطور الدول... من هذا المنطلق المقاولون هم الأفراد الذين يحتاجون مستوى عال من الانجاز، وثقة مرتفعة بالنفس، ومهارات متميزة في حل المشكلات، وهم أيضاً الذين يفضلون المواقف التي تتميز بمستوى متوسط من المخاطرة...مع ذلك لم يعرف المقاول كما عرف من قبل في ادبيات المقولة، فبالنسبة له "المقاول هو شخص يقوم بمراقبة الانتاج غير الموجه للاستهلاك الشخصي المباشر" من خلال هذا المفهوم

¹ - عمرو علاء الدين زيدان، مرجع سابق ص55

² - FILION (L.J): " Le champ de l'entrepreneuriat: historique, évolution, tendances", Cahier de recherche n°97.01, HEC, Montréal, 1997.p04 (30). (نقلاً عن بدرابي سفيان مرجع سابق ص 30)

³ - محمد قوجيل مرجع سابق ص08

يمكن تعريف مسير في وحدة انتاج الحديد مقولاً، ان الحاجة الى الانجاز لا تعتبر مؤشر كاف على نجاح المقاول.

وقد كان نتيجة لدراسات Mc Clelland احتلال القدرات الشخصية للمقاول موقعا رئيسيا في دراسات المقاولاتية من مجال العلوم السلوكية خلال الستينيات والسبعينيات من القرن العشرين، وكان هدف هذه الدراسات معرفة من هو المقاول؟ وماهي خصائصه؟

ذهب كل من Vries و Kets الى ان المقاولين هم اشخاص غير مقدرين بشكل جيد يحتاجون الى خلق بيئتهم الخاصة، واكتشف العديد من الباحثين بأن المقاولين ينشئون مؤسسات ليس بهدف العمل لحسابهم الخاص انما بهدف تعديل وضعهم في البيئة التي يعملون بها، في حين ان هناك درجة من الاضطراب العصبي و النفرة جد مرتفع لدى المقاولين مقارنة بعامة الناس، لان طبيعة عمله تؤدي بذلك، فقد بين العديد من الكتاب بأن المقاولين يعكسون خصائص الزمان والمكان الذي نشئوا فيه.

وقد اعتبر Vries و Kets ان السلوك المقاولاتي هو نتاج التجارب المعاشة منذ الطفولة والتميز بالبيئة العائلية العدوانية والمشاكل العاطفية المتعددة ، هذه الوضعيات تقود الافراد الى تطوير اشكال من الشخصية المحرفة والقابلة لتدرج في بيئات اجتماعية مبنية، بمعنى لديهم صعوبات لقبول السلطة عليهم والعمل كفريق مع اشخاص اخرين.¹

حسب النظرية السلوكية تبدوا المقاولاتية كظاهرة جهوية الثقافات، الحاجات، العادات في منطقة ما، هي التي تبني سلوكيات المقاولين، ادماجهم، استيعابهم، تفسيرهم وهذا ينعكس على طبيعة تصرفاتهم في انشاء مؤسساتهم.²

برجع العديد من الباحثين الى ضرورة وجود مثل اعلى في العائلة او في البيئة التي نشأ فيها الفرد، ان طبيعة النشاط تؤدي بالمقاول الى تطبيق وتنمية بعض الخصائص مثلا يجب ان نكون عنيدون ومبتكرين، إذا أردنا البقاء في الأعمال.

من المعروف بان المقاولين الناجحين لهم عموما مستوى مرتفع من العمل الفردي، فهي ليست بخاصية فطرية عند المقاولين لأنها موجودة عند الكثير من الفئات من القادة والأشخاص الناجحين وهناك باحثين

¹ –FAYOLE (A):" Du champ de l'entrepreneuriat à l' étude du processus entrepreneurial:

quelques idées et pistes de recherche" 6eme congrès international Francophone sur la PME, HEC Montréal, Octobre 2002, p04.

² – محمد قوجيل، مرجع سابق ص10

ايضا اكتشفوا بأن المقاول يمتلك حاجة قوية لمراقبة البيئة المحيطة بالرغم من الابحاث العديدة التي تم انجازها من خلال منهجيات دقيقة لا خلاف عليها فقد كانت النتائج فيها الكثير من المتغيرات وغالبا ما تكون متناقضة، فإلى غاية اليوم لم يتم التوصل الى بناء ووصف شخصية ونفسية علمية خاصة بالمقاول وعلى اختلاف التعاريف الخاصة بالمقاول فإن كل من تلك التعاريف تحمل مؤشرات هامة حول الاشخاص الذين بإمكانهم ان يصبحوا مقاولين من اجل تحفيزهم كمقاولين للمستقبل .

في نفس الاتجاه يلخص Gasse أهمية الخصائص السوسيو - سيكولوجية في إنشاء المؤسسة : "المقاول النموذج يحمل حاجة قوية للإنجاز الشخصي، لديه الثقة لنفسه، يرغب في أن يكون مستقلا ويحب المخاطر المعتدلة، إنه ممتلئ لطاقة والدافعية "لكن في الحقيقة مجموع هذه الخصائص لا توجد كلها وبدرجة مرتفعة لدى المقاول ف GASSE يضيف: "حتى إذا اجتمعت هذه الأبعاد لإنتاج تأثير مشترك فإن كل كائن بشري هو كائن معقد في الشخصية و موحد ويبقى انه ليس من الضروري لنجاح اكتساب كل هذه الخصائص، لكنه يبقى مرغوب فيه تشجيع ظهورها ونموها لدى المقاولين.¹

وحسب Scott و Shaver، يمكن تلخيص الدراسات التي اهتمت بالجوانب السلوكية للمقاولاتية في ثلاثة اقسام:²

أ - التركيز على الفرد: تهدف الى اكتشاف سمات وصفات المقاول وقد وكزوا ايضا على المتغيرات المحيطة بالفرد.

ب- التركيز على العلاقة بين البيئة وسلوك الفرد: تناولت هذه الابحاث كيفية حصول المقاول على المعلومات عن نماذج مختلفة للقدوة الحسنة، وايضاً الافراد الذين ينتمون لأسر مقاولاتية يميلون الى اختيار مستقبل مقاولاتي.

ج- التركيز على حرية الفرد في الاختيار: فالمشروعات الجديدة تكون انطلاقاً من نوايا الافراد وحريرتهم وليس اعتماداً على القدوة الحسنة.

¹- GASSE (Y) DIOCHON (M), MENZIES (T.V): " Les entrepreneurs naissants et la poursuite de leur projet d'entreprise; une étude longitudinal", 6eme congrès international francophone sur la PME, HEC Montréal, octobre 2002, P 04.(نقلا عن بدرابي سفيان مرجع سابق ص 31)

² - عمرو علاء الدين زيدان، مرجع سابق، ص 52

لقد عرفت فترة السبعينات الى غاية الثمانينات انتشار كبيرا للفكر المقاولاتي، بالتزامن مع تراجع الوظائف الحكومية، وبطبيعة الحال فقد واجهت هذه النظرية عدة انتقادات وتحول الاهتمام الى مقارنة اخرى وهي المقاربة المرحلية.

3- المقاربة المرحلية لعلماء التسيير (العملياتية):

تطرقنا لمرحلتين مهمتين جدا في تطور ونشأة الفكر المقاولاتي، بداية بالمقاربة الاقتصادية التي ركزت على وظائف المقاول الاقتصادية، وعلى حالة السوق، تليها المرحلة السلوكية التي تبحث في شخص المقاول ومحيطه وكما ذكرنا فقد واجهت انتقادات عديدة وها نحن بصدد مقارنة جديدة لعلماء التسيير أما هذه المقاربة هدفها هو التحليل ضمن منظور زمني وموقفي المتغيرات الشخصية والمحيطية التي تشجع أو تمنع وتعيق روح المقاول، الأعمال والسلوكيات المقاولاتية.

وبعد الدراسات العديدة اقّر Garter بعدم كفاية مدخل السمات واقترح دراسة الاعمال التي يقوم بها المقاول وسلط الضوء على انشاء المنظمة وبالتالي أصبح البحث يركز حول ما يقوم به المقاول وليس من هو المقاول؟

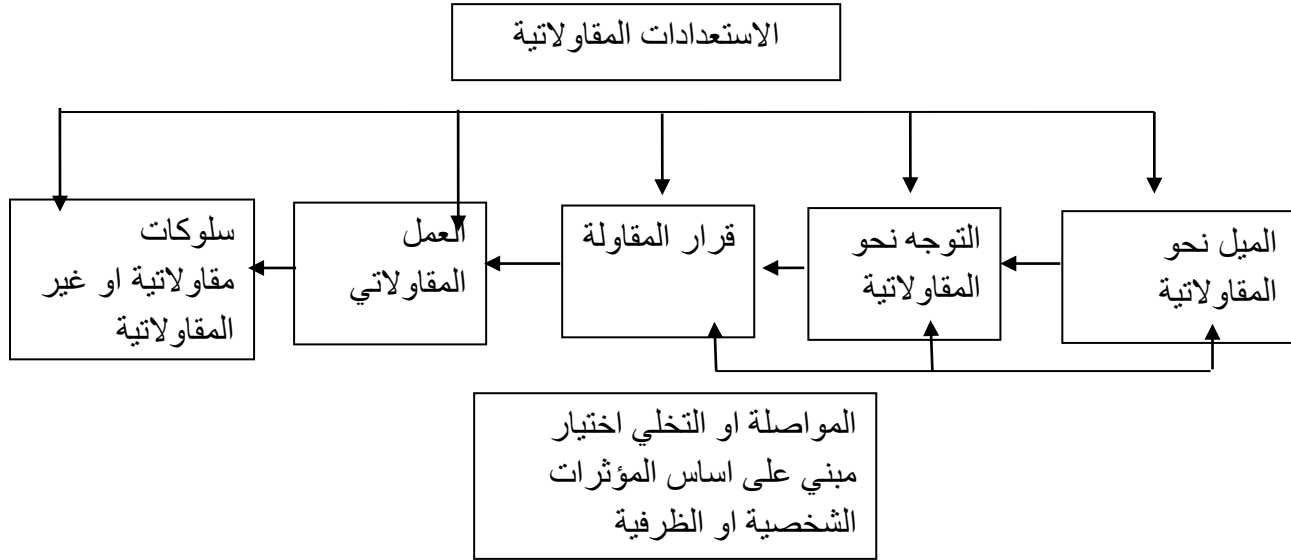
فالظهور المقاولاتي يتعلق بتصور GARTNER الذي يعتبر المقاول ظاهرة تركز على إنشاء وتنظيم مؤسسات أن النموذج التفاعلي المتبنى من قبل GARTNER. يتكون من أربعة أبعاد "البيئة، الأفراد، المسار والتنظيم".¹

ويعتبر GATNER أيضا من رواد هذا الاتجاه، حيث اقترح على الباحثين الاهتمام بدراسة سير عملية انشاء مؤسسة جديدة، اي الاهتمام بما يفعلها المقاولون فعلا عوض الاهتمام بما عم عليه، وقدم في هذا الصدد نموذجا يصف عملية انشاء مؤسسة جديدة، هذا النموذج له أربعة ابعاد وأول الباحثين الذين تبناوا مفهوم المقاول على انها مجموعة من المراحل تتم خلال الزمن والتي تقود الى انشاء مؤسسة نجد ASHAPERO و sokol للذان حاول تفسير كيفية انطلاق الحدث المقاولاتي بتبني هذا المنظور، وذلك بربط الحدث المقاولاتي بالعوامل الظرفية و الفردية، ولاحظوا أن نهاية كل مرحلة هي بداية لأخرى. كما أن

(نقلا عن بدروي سفيان) p05, op cit, (A) FAYOLLE – 1

هناك العديد من الباحثين الذين تبنوا هذه المقاربة، و قدموا نماذج في المقاولة والتي تشرح مراحل السيرورة المقاوالاتية.¹

نموذج TOUNIS.A



من الشكل نلاحظ ان نهاية كل مرحلة هي بداية لمرحلة أخرى كالأتي:

- **المرحلة الأولى:** النزعة المقاوالاتية، (الميل نحو المقاولة) وهي توليفة من الخصائص النفسية والخبرات المهنية التي تزيد من احتمال اختيار بعض الأفراد للمقاولة كمسار مهني.
- **المرحلة الثانية:** التوجه المقاوالاتي، وهو قرار الفرد حول احتمال الانتقال في يوم من الأيام نحو العمل المقاوالاتي، ويفرق بعض الباحثين بين المرحلتين بوجود فكرة أو مشروع أعمال والشروع الشخصي للفرد في مسار إنشاء مؤسسة.
- **المرحلة الثالثة:** تمثل القرار، تعني أن الفرد تقابل مع توجهه المقاوالاتي، فالفرد قد أكمل تشكيل فكرة المشروع بتحديد أدق التفاصيل وتعبئة مختلف الموارد (المالية والتسويقية)
- **المرحلة الرابعة:** العمل المقاوالاتي، تدل على الانطلاق الفعلي (المادي) للنشاط والذي يكون بإنجاز أول السلع والخدمات.

¹ - امال بعبط، برامج المرافقة المقاوالاتية في الجزائر-واقع وافاق-دراسة حالة cnac-ansej-anjem، لولاية باتنة محضنة سيدي عبد الله لولاية الجزائر العاصمة، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه (ل م د) في علوم التسيير كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلم التسيير جامعة باتنة 1، 2016-2017 ص 66

- المرحلة الخامسة: تختلف هذه المرحلة حسب منطق كل صاحب مشروع فهناك من لا يتبع أي سلوك مقاوالاتي لسبب أو لآخر.

هذا وفي الصدد اقترح (Bygrave) و (Hofer و Bygrave) مفهوم نهائي (C) يستند على شرطين (A.B):

A: الحدث المقاوالاتي يمثل انشاء منظمة جديدة من اجل استغلالها.

B: المسار المقاوالاتي يحتوي على كل الوظائف، النشاطات والأفعال المرتبطة باقتناص الفرص وانشاء منظمة من اجل استغلالها.

C: المقاوول هو الشخص الذي يقتنص الفرص والذي ينشئ منظمة من اجل استغلالها.

حسب المقاوالاتية مفهوم الشكل رقم () : (Bygrave et Hofer 1991)

وعليه قام كل من (Bygrave et Hofer) بتغيير التوجهات واقترحوا بعض الأسئلة المفتاحية في مجال المقاوالاتي أنظر الجدول الموالي:

الأسئلة المفتاحية في مجال المقاوالاتية حسب جدول رقم (01): (Bygrave et Hofer)

التركيز على المسار المقاوالاتي	التركيز على المقاوول
1- من هم القادرون على اقتناص الفرص بشكل فعال وعملي؟	1- من هم الذين سيصبحون مقاولين؟
2- ما هي المهام الأساسية من أجل إنشاء منظمة بنجاح؟	2- لماذا يصبحون مقاولين؟
3- ما هو القدر الذي تكون فيه هذه المهام مختلفة عن تلك المساعدة	3- ما هي مميزات المقاولين الناجحين؟
4- ما هي المساهمات المميزة للمقاوول في هذه العملية؟	4- ما هي مميزات المقاولين الفاشلين؟

مع ذلك فهم لم يهتموا بالإشارة إلى المكانة الرئيسية للمقاوول في العملية، وكذلك التأكيد على وجود تسعة مميزات ترتبط بالعملية المقاوالاتية وهي:

المقاوالاتية هي عملية ناتجة عن رغبة إنسانية، فمحرك المقاوالاتية هو المقاوول.

تكون على مستوى مؤسسة واحدة. تؤدي إلى تغيير الحالة، تغيير البيئة من حالة (بغيا ب المؤسسات الجديدة) إلى حالة أخرى (في وجود المؤسسات الجديدة) تؤدي إلى عدم الاستمرار خاصة في القطاع التنافسي لأحد الصناعات وأحيانا إنشاء صناعات جديدة.

هي مسار كلي (holistique) لا يمكن تقييمها إلا بالنظر إلى كل النظام الصناعي هي مسار ديناميكي حيث تتطور فيه المؤسسة والصناعة بشكل مترابط.

هي مسار فريد من نوعه لأنه لا توجد تجربة أخرى لإنشاء المؤسسة لا تكون مشابهة لها.

تحتوي على عدد كبير من المتغيرات المتداخلة في الحدث المقاولاتي (عدد وتموقع المنافسين، الموارد، تموقع واستراتيجية المؤسسات الجديدة، نمو وحاجات الزبائن)

النتيجة النهائية لهذا المسار جد حساسة للظروف (الشروط) الأولية لهذه المتغيرات. (قوجيل)

فبالنسبة إلى داركر DRUCKER تكمن أسباب نجاح المقاول في الإبداع الذي يعتبر وسيلة ضرورية لزيادة الثروات يجب على المقاولين البحث عن مصادر الإبداع، و عن المؤشرات التي تدل على الابتكارات بالنجاح و تطبيقها¹

مفهوم المقاول انطلاقا من عدة مقاربات أولاها المقاربة الاقتصادية بالنظر إلى وظائف المقاول الاقتصادية على أنه "الشخص الذي يوقع عقدا مع السلطات العمومية من أجل ضمان إنجاز عمل ما أو مجموعة أعمال مختلفة" ثم ومع التطور الذي عرفه الاقتصاد العالمي والمخاطر التي أصبحت تحيط به تم إدخال عنصر عدم اليقين في تعريف المقاول،

ثالثا: التأسيس المفاهيمي للمقاولاتية:

المقاولاتية من المفاهيم الأكثر تداولاً في الحقل الاقتصادي. هو بشكل كبير، غير أن علم الاجتماع، حاولت تقديم مقاربة هذا المفهوم فصل، تجاوز ذلك البعد الاقتصادي التقني، انطلاقاً من سوسيولوجيا التنظيمات، وصولاً إلى سوسيولوجيا المقاولات.²

أن تعدد الاتجاهات التي تناولت مفهوم المقاول أدى بدوره إلى تعدد مفاهيم المقاولاتية، فيعرفها Fayol على أنها حالة خاصة يتم من خلالها خلق ثروات اقتصادية واجتماعية لها خصائص تتصف بعدم التأكيد أي

¹ -شرفة عماد، مرجع سابق ص122

² رشيد بنعياش، ثقافة المقاولاتية أساس نجاحها، مطبعة ميد كوبي الرباط 2017 ص 4

تواجد الخطر والتي تدمج فيها افرادا ينبغي ان تكون لهم سلوكيات ذات قاعدة تتخصص بتقبل التغيير وأخطار مشتركة والأخذ بالمبادرة والتدخل الفردي¹

لقد تعددت التعريفات وتباينت المفاهيم المتعلقة بالمقاولة وقد يرجع هذا التباين في الاساس الى عدم وجود تعريف متفق عليه يوضح بدقة مفهوم المقاوالاتية، و منها:

1- **المقاوالاتية:** هي عديد من الانشطة والمسايع التي تهدف الى خلق وتطوير مؤسسة وبشكل اكثر عمومية خلق نشاط معين.

المقاوالاتية هي اكتشاف الافراد او منظمات الاعمال لفرص الاعمال المتاحة واستغلالها.²

2- **المقاوالاتية:** هي مجمل المعلومات والمعطيات المؤدية الى ابراز القدرات في حسن تسيير مؤسسة ما ، وذلك انطلاقا من :

وجود مبادئ ومعطيات لصانعي المؤسسة.

ضرورة وجود استراتيجية لتسيير المؤسسة

ضمان التأقلم مع كل من المحيط الاقتصادي والاجتماعي³

3- **تعريف المقاوالاتية:** "حركية انشاء واستغلال فرص الاعمال من طرف فرد او عدة افراد وذلك عن طريق انشاء منظمات جديدة من اجل خلق القيمة"⁴

4- **المقاوالاتية:** يمكن أن تعرف كمجموعة الخصائص الشخصية للكفاءات الاجتماعية والمؤهلين

في ما يتعلق بإنشاء , تطوير مؤسسة وإعادة إحياء الأعمال اعتمادا على طريقة تصرف تتكفل بالنجاح.⁵

¹ -- زين يونس، العمري اصيلة، مرجع سابق ص 264

² -مهني أشرف، المرافقة المقاوالاتية: كاسلوب لنهوض بالمؤسسات الصغيرة في الجزائر، مجلة دراسات في الاقتصاد والتجارة والمالية،

مخبر الصناعات التقليدية جامعة الجزائر 3 المجلد 03 سنة 2018

³ - ماضي بلقاسم، بوضياف عيبر، ثقافة المؤسسة والمقاوالاتية، ملتقى وطني حول المقاوالاتية، جامعة باجي مختار عنابة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، (ب ت ط) ص 07

⁴ - Eric Michael Laviolette & Christophe Loue : les compétences entrepreneuriales, le 8ème congrès international Francophone (Cife PME) : l'internationalisation des PME et ses conséquences sur les stratégies entrepreneuriales, Suisse : Haute école de gestion Frigour, 2527 Octobre 2006, p4-

⁵ - CHABANI L., MOUSSAOUI R. Le Rôle de l'Entrepreneuriat Académique dans l'Encouragement de la Création des PME/PMI en Vue de Promouvoir le Développement Economique-cas de l'Algérie. International Journal of Economics & Strategic Management of Business Process – ESMB. Vol.9 pp.68-76. 2017

ونجد أن البروفيسور (Howard Stevenson) بجامعة (Harvard) يوضح أن "المقاولاتية عبارة عن مصطلح يغطي التعرف لى فرص أعمال من طرف افراد أو منظمات ومتابعتها وتجسيدها"¹.

يعرف برانقر "Beranger" وآخرون المقاولاتية Entrepreneuriat من Entrepreneuriship والمرتكزة على انشاء وتنمية أنشطة، فالمقاولاتية يمكن ان تعرف بطريقتين:

أ- على اساس انها نشاط: او مجموعة من الأنشطة والسيرورات تدمج انشاء وتنمية مؤسسة او بشكل اشمل انشاء نشاط.

ب- على اساس انها تخصص جامعي: اي علم يوضح المحيط وسيرورة خلق ثروة وتكوين اجتماعي من خلال مجابهة خطر بشكل فردي.

اذ نجد البروفيسور هورد ستيفنسون (Howard Stevenson) بجامعة (Harvard) يوضح ان: "المقاولاتية عبارة عن مصطلح يغطي التعرف على فرص الاعمال من طرف افراد ومنظمات ومتبعاتها وتجسيدها"².

في 1990 ظهر تعريف المقاولاتية بأنها سيرورة تحويل الفرص الى انطلاق اعمال فالمقاولاتية كمجال بحث يتمثل في البحث عن فهم كيف يتم اكتشاف الفرص لانتاج مواد وخدمات لا توجد حاليا ويتم تحقيقها واستغلالها ومن طرف من؟ وما هي اثار ذلك؟"³

5-المقاوله: تعتبر المقاوله وحدة لإنتاج وتوزيع السلع، من خلال مزج مجموعة من عوامل الانتاج، وذلك بهدف تحقيق ربح اكبر وبتكلفة اقل، فالمقاوله اذن تخلق الثروة، وتسمى قيمة مضافة، وتستخدم هذه القيمة لدفع مستحقات مختلف الفاعلين، كل على حسب مساهمته في العملية الانتاجية.⁴

المقاوله تنظيم اجتماعي تقوم بأكثر من دور بالنسبة للحياة الاجتماعية فهي فضلا عن الدور الذي تلعبه

¹ - د.بن جيمة عمر ، أبين علي محمد، دور هيئات المرافقة المقاولاتية في ترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دراسة حالة ansej- angem، مجلة البدر جامعة بسار ص50

² - خذري توفيق، حسين بن الطاهر، المقاوله كخيار فعال لنجاح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية -المسارات والمحددات- مداخلة مقدمة ضمن الملتقى الدولي حول: واقع وافاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر يومي 2013/05/05. جامعة الوادي الجزائر ص05 (نقلا عن أ. ايوب صكري وآخرون، واقع التعليم المقاولاتي - الانجازات والطموحات-مقال منشور في مجلة اقتصاديات المال والأعمال بتاريخ ديسمبر 2017 ص 13 ص 14)

³ - بجاوي مفيدة، مداخلة بعنوان: انشاء المؤسسة و المقاولاتية هل هي قضية ثقافة. الايام العلمية الدولية الاولى للمقاولاتية. كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير. جامعة محمد خيضر -بسكرة 8/7/6 افريل 2010 ص 2

⁴ - رضوان زهرو، مدخل الى علوم الاقتصاد والتدبير، منشورات مسالك ، الدار البيضاء المغرب، سنة2018ص 197

في مجال التشغيل، فضاء التنشئة الاجتماعية، والتعليم والإبتكار و انتاج القيم والتأثير في نمط الحياة وتحقيق الذات بالنسبة للعاملين فيها، انها عنصر اساسي في عملية التحديث¹.

حسب رأي "ميشال كوستر" مدير مركز المقاولين في ليون: المقاولاتية تتمثل في إنشاء ثروة

اقتصادية واجتماعية انطلاقا من روح المبادرة، التخمين، إرادة الشخص الذي ينجح في تطوير

نشاطه انطلاقا من الموارد الموجودة².

6- مفهوم ريادة الاعمال: لقد كانت الريادة تعني دائما الاستحداث وهذا المصطلح انتشر واستخدم

على نطاق واسع في عالم الاعمال اليابانية وذبك في العقود الستة الاولى من القرن السابق، وفي الآونة

الاخيرة اصبحت الريادة في مجال الاعمال تعني السبق في ميدان ما(مثلا السبق الروسي في مجال

الفضاء) كما وتعني ايضا من يدير شيئا جديدا في ميدانه أو يبتكر شيئا جديدا كليا يلاقي طلبا ورواجاً³.

تعريف آخر لمفهوم ريادة الأعمال. هي أن يوظف الإنسان نفسه بنفسه، بإنشاء منظمة جديدة،

يبدأ فيها عمله الخاص منفردا أو مع فريق عمل خاصته، وتعتمد ريادة أعمال على الحرية في التفكير

والقدرة على الإبداع والتميز فقد، وهبنا الله العقل لنفكر. والذكاء لنبدع⁴

7- اما الريادة في ادارة الاعمال: فهي اللقب الذي يمنح لمن ينشئ مشروعا جديدا، او يقدم فعالية مضافة

الى الاقتصاد وبالمناظر الاوسع فإن الريادة الادارية تشمل من يدير الموارد المختلفة لتقديم شيء جديد او

ابتكار مشروع جديد.

8- تعريف ريادة الاعمال: يرجع مفهوم ريادة الاعمال للاقتصادي الفرنسي كانتيلون Cantillon حيث

عرف الريادة بأنها التوظيف الذاتي بغض النظر عن الطبيعة او الاتجاه، ومع ذلك تحمل المخاطر وتنظيم

عوامل الانتاج، لإنتاج سلعة او خدمة مطلوبة في السوق⁵.

هي عملية انشاء منظمة / (منظمات) جديدة او تطوير منظمات قائمة، وهي بالتحديد انشاء عمل / اعمال

جديدة او الاستجابة لفرص جديدة عامة.

¹ - لحبيب معمري، المقاوله والثقافة دراسة في عمليات التحديث بالمغرب، التغير الاجتماعي ورهانات العولمة، دار ما بعد الحداثة،

ج1 سنة 2011 ص3

² - CHABANI L., MOUSSAOUI R

³ - مصطفى يوسف كاف، ريادة الاعمال في المنشآت السياحية، الفا للوثائق، ط1 سنة 2018 ص15

⁴ - مصطفى يوسف كافي، نفس المرجع سابق ص18

⁵ - مصطفى يوسف كاف، مرجع سابق ص 16

رابعاً: التأصيل المفاهيمي للثقافة المقاولاتية:

عند الوقوف على مفهوم المقاولاتية وتطورها وأهم المقاربات المفسرة لها، يتضح أن نجاح النشاط المقاولاتي لا يرتبط بالعوامل الاقتصادية أو بالخصائص الفردية للمقاو فحسب، وإنما يتأثر أيضاً بالمنظومة القيمية والاجتماعية والثقافية التي يتفاعل في إطارها. ومن هذا المنطلق، برز مفهوم الثقافة المقاولاتية باعتباره أحد المفاهيم الأساسية في الدراسات المعاصرة، لما يؤديه من دور في توجيه السلوك المقاولاتي وترسيخ قيم المبادرة والابتكار والعمل الحر. وللإحاطة بهذا المفهوم، سيتم فيما يأتي عرض أهم التعريفات والمقاربات التي تناولت الثقافة المقاولاتية، وصولاً إلى تحديد مدلولها العلمي بما ينسجم مع موضوع هذه الدراسة. ان الثقافة المقاولاتية من المفاهيم المرتبطة ارتباطاً وثيقاً بظهور المقاولاتية وانتشارها ولتحديد ماهيتها علينا أولاً ان نعرض على مفهوم الثقافة كجزء مهم ثم نعود للمصطلح ككل «الثقافة المقاولاتية».

1- مفهوم الثقافة:

إن مفهوم الثقافة من أكثر المفاهيم تعقيداً وقد كان هذا سبباً للاختلاف بين العلماء في تعريف ماهية الثقافة أو طبيعتها أو مكوناتها، فمن العلماء من استخدمها ليصف سلوكاً لطبقة اجتماعية معينة، واستخدمها البعض الآخر ليعبر عن طاقة المجتمع على الخلق والإبداع، وفريق ثالث لتعبير عن مستوى تعليمي أو ثقافي معين ومن العلماء من اعتبر الثقافة مرادف لمفهوم الحضارة civilization. وعلى ذلك من العسير ان نعتمد على تعريف واحد، ونرى أن نقدم مجموعة من التعريفات يكمل كل منها الآخر.

وترجع كلمة ثقافة إلى كلمة culture اللاتينية، وهي مأخوذة من الأصل الألماني kulture وتعني فلاحة الأرض وإخصابها. وفي العربية ولما جاء في "معجم لسان العرب: ثقّف الرجل ثقافة اي صار حاذق الفهم والمهارة وذو فطنة وذكاء¹، والمراد انه ثابت المعرفة بما يحتاج اليه ويقال ثقّف الشيء وهو سرعة التعلم ، والأصل في المعنيين اللغويين هو العناية بالخصب الفكري أو تربية الوعي وتقويمه..

¹ - ابن منظور، جمال الدين محمد بن مكرم. لسان العرب. بيروت: ، ط3، 1993 ج2، ص.111

ولكن الثقافة بالمعنى المجرد العام تطلق مقابل كلمة طبيعة فهي العبقرية الإنسانية مضافة إلى الطبيعة بغية تحويل عطاءاتها واغنائها وتنميتها، لذلك فهي الحذق والإتقان وإقامة الأشياء على أحسن وجه وثقف الشيء ويتقنه ثقفاً أي حذقه وأتقنه وكان سريع الفهم لجيده ورديئه.

وقد قدم عبد الرحمان ابن خلدون موضوع الثقافة في مقدمته الشهيرة وسماها العمران وهو من صنع الإنسان والحيوانات، فالحيوان لا ثقافة له لذلك كان عدوانياً بطبعه.

أما الإنسان فهو صانع الثقافة وقد وهبه الله الفكر واليد والنشاط ليسد به النقص بين طبيعته الأولى وحاجاته في بيئته حتى يعيش عيشة عامرة زاخرة بالأدوات والصنائع.

وهناك شبه اتفاق بين علماء القرن 19 عشر وأوائل القرن 20 على الأخذ بالتعريف الشهير الذي وصفه البريطاني "دوارد بيرت تايلور TAYLOR.E.B. في كتابه الثقافة البدائية 1871 وفيه حدد الثقافة بقوله " إن الثقافة أو الحضارة هي ذلك الكل المعقد الذي يشمل المعرفة والمعتقدات والفنون والقانون والأخلاق والعادات والعرف وكافة المقدرات والأشياء الأخرى التي تؤدي من جانب الإنسان بإعتباره عضواً في المجتمع.¹

ويدور تعريف "ميشل مان M.Man " حول المعنى الذي أشار إليه تايلور فالثقافة في رأيه تشمل على الأفكار والممارسات والأدوات والرموز والفنون وكافة أنواع الإنتاجات البشرية... الخ

ويرتكز تعريف "تايلور" و"مان" على سمتين رئيسيتين هما التأكيد على النظر إلى الثقافة بإعتبارها وحدة متكاملة، وتعدد مكونات الثقافة، ويشمل التعريفان النتاج غير المادي الذي ينبثق خلال التفاعل الاجتماعي

2- مفهوم الثقافة المقاولاتية: هي مجمل المهارات والمعلومات المكتسبة من فرد أو مجموعة من الافراد ومحاولة استغلالها، وذلك بتطبيقها في الاستثمار في رؤوس الأموال وذلك بإيجاد أفكار مبتكرة (جديدة)، إبداع في مجمل القطاعات الموجودة، إضافة الى وجود هيكل تسيري تنظيمي.

والثقافة المقاولاتية culture entrepreneuriale :يعرفها "جوهانيسن Johannisson "بأنها «نظام من القيم والمعتقدات المشتركة والصفات الشخصية المرتبطة بالمقاولاتية؛ الفردية، الحاجة إلى الإنجاز

¹ - Tylor, E. B. **Primitive Culture: Researches into the Development of Mythology, Philosophy, Religion, Art, and Custom**, Vol. I, London, John Murray, 1871, p. 1.

الشخصي، الاخذ بالمخاطرة، الثقة بالنفس، والمهارة الاجتماعية التي تعزز النجاح الشخصي وتشجع على التنوع والتغيير وترفض الروتين¹»

أشار التعريف إلى وجود علاقة بين القيم الاجتماعية والسمات المقاولاتية التي تجتمع لتشكيل ما يعرف بالثقافة المقاولاتية وهو ما أبرزته تفسيرات رواد المقاربة السلوكية.

وتعرف أيضا أنها «:مجموعة القيم والرموز والمثل العليا والمعتقدات والافتراضات الموجهة والمشكلة للإدراك والتقدير والسلوك والمساعدة على التعامل في مختلف الظواهر والمتغيرات فهي تمثل روح المقاول والسبب الرئيسي والفاعل لإنشائها، شدد التعريف على؛ أهمية البعد الثقافي الذي هو بمثابة روح للمقاول التي تدفع الفرد لخلق مؤسسة وفقا لما نادى به المقاربة السوسيو أنثروبولوجيا¹.

3- الأسس السوسولوجية للثقافة المقاولاتية:

تشكل الثقافة المقاولاتية (culture entrepreneuriale) أحد أهم الموضوعات التي شغلت علماء الاجتماع منذ بداية القرن العشرين، إذ لم يعد يُنظر إلى المقاول كفعل اقتصادي بحت، بل كظاهرة اجتماعية-ثقافية تتشكل ضمن منظومة من القيم والمعايير والعلاقات الاجتماعية، لا تُعد الثقافة المقاولاتية معطى فطرياً أو سلوكاً فردياً معزولاً، وإنما هي بناء اجتماعي يتشكل تدريجياً من خلال عمليات التنشئة الاجتماعية والتفاعل المستمر بين الفرد ومحيطه الاجتماعي. فالقيم والاتجاهات المرتبطة بالمبادرة والعمل الحر وتحمل المسؤولية والمخاطرة المحسوبة لا تنشأ بصورة تلقائية، بل تُكتسب عبر مختلف مؤسسات المجتمع، وفي مقدمتها الأسرة، والمؤسسة التعليمية، وجماعة الرفاق، ووسائل الإعلام، ومؤسسات التنشئة الاقتصادية، التي تسهم مجتمعة في تكوين التصورات والتمثيلات الاجتماعية المرتبطة بالمقاولاتية.

يعد ماكس فيبر (Max Weber) من أوائل من أرسوا الأسس النظرية لهذا الموضوع، حيث ربط في كتابه الشهير "الأخلاق البروتستانتية وروح الرأسمالية" بين المنظومة القيمية الدينية البروتستانتية، القائمة على العمل والادخار والتشغف، وبين نشأة الروح الرأسمالية والمقاولاتية في الغرب. فحسب فيبر، فإن القيم الأخلاقية والدينية تُشكل حافزاً نفسياً واجتماعياً يدفع الفرد نحو النشاط الاقتصادي المنظم والمبادرة² ومن

1 - عمور خيرة، الثقافة المقاولاتية لدى الشباب في الجزائر، (أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه تخصص المؤسسة والثقافة الجزائرية)، قسم العلوم

الاجتماعية، شعبة علم الاجتماع، جامعة عبد الحميد ابن باديس، مستغانم الجزائر، السنة 2022-2023 ص 75

2- Weber, M. (1964). L'Éthique protestante et l'esprit du capitalisme (trad. de l'allemand par Jacques Chavy).

Paris : Plon, 340 p.

هذا المنطلق، تنظر السوسيولوجيا إلى الثقافة المقاولاتية بوصفها جزءًا من الثقافة العامة للمجتمع، تتأثر بالبناء الاجتماعي السائد وبنسق القيم والمعايير وأنماط العلاقات الاجتماعية، كما تؤثر في المقابل في سلوك الأفراد وتوجهاتهم المهنية. ولذلك، فإن تباين مستويات الثقافة المقاولاتية بين المجتمعات لا يفسر فقط باختلاف الإمكانيات الاقتصادية أو حجم الموارد المالية، وإنما يرتبط كذلك باختلاف أنماط التنشئة الاجتماعية، والمنظومات القيمية، ودرجة تشجيع المجتمع للمبادرة والابتكار والاستقلالية في العمل. ومن ثم، فإن نجاح السياسات الرامية إلى نشر المقاولاتية لا يتوقف على توفير آليات التمويل أو سن التشريعات الداعمة فحسب، بل يستوجب أيضًا وجود بيئة اجتماعية وثقافية حاضنة، تُرسخ قيم المبادرة والعمل الحر، وتعزز ثقة الأفراد بقدرتهم على إنشاء المشاريع وتسييرها. ومن زاوية أخرى، أسهم بيير بورديو (Pierre Bourdieu) بمفاهيمه حول رأس المال الاجتماعي والثقافي والرمزي في تفسير كيف تتفاوت الفرص المقاولاتية بين الأفراد بحسب موقعهم داخل الحقل الاجتماعي (champ social)، فالمقاولاتية ليست مجرد إرادة فردية، بل هي محكومة بما يمتلكه الفرد من رأسمال اجتماعي وشبكات علائقية وموروث ثقافي¹ كما لا يمكن إغفال إسهام مارك غرانوفيتز (Mark Granovetter) في نظرية "التضمين الاجتماعي" والتي ترى أن الفعل الاقتصادي، بما فيه المقاولاتية، لا ينفصل عن الشبكات الاجتماعية التي يوجد فيها الفاعل، بل يتشكل ويتأثر بها.²

في السياق نفسه، طوّر ديفيد ماك كليلاند (David McClelland) مفهوم "الحاجة إلى الإنجاز" (need for achievement)، مؤكدًا أن المجتمعات التي تُنشئ أفرادها على قيم الإنجاز والمخاطرة المحسوبة تفرز أعدادًا أكبر من رواد الأعمال، وهو ما يُدخل البعد التنشئي والتربوي ضمن الأسس السوسيولوجية للظاهرة وتأسيسًا على ذلك، تمثل الثقافة المقاولاتية أحد المداخل السوسيولوجية الأساسية لفهم السلوك المقاولاتي، لأنها تفسر الكيفية التي تتفاعل بها القيم والمعايير والتمثيلات الاجتماعية مع السياسات العمومية والمؤسسات الداعمة، بما يسهم في تشكيل اتجاهات الأفراد نحو المبادرة الاقتصادية، ويُفسر التفاوت في الإقبال على النشاط المقاولاتي بين الأفراد والمجتمعات. يتضح مما سبق أن الثقافة المقاولاتية تتقاطع فيها عوامل دينية وقيمية (فيبر)، وابتكارية (شومبيتر)، ونفسية-اجتماعية (ماك كليلاند)، وبنوية-رمزية (بورديو)، وشبكية-علائقية (گرانوفيتز)، مما يجعل دراستها تستوجب مقاربة سوسيولوجية متعددة الأبعاد.

¹ - Pierre Bourdieu, *Le sens pratique*, Paris, Les Éditions de Minuit, 1980, pp. 87

² -Granovetter, M. (1985). "Economic Action and Social Structure: The Problem of Embeddedness". American Journal of Sociology, Vol. 91, No. 3 (Nov., 1985), pp. 481-510Published by The University of Chicago Press.

خامساً: المقاول الفاعل الرئيس في المقاولاتية:

يعتبر المقاول المحور الرئيسي في المقاولاتية حيث نجد ان جميع النظريات الاقتصادية اهتمت بالمقاول كفاعل اساسي في المقاولاتية، "اعتبر المقاول بالخصوص مركز مختلف التحاليل نظراً لتعدد معانيه ولما احدثه المفهوم من نقاش¹ فالكثير من الباحثين اعتبر المقاول كحقل للمقاول، فحتى على مستوى الأطروحات الكلاسيكية للمقاولاتية اعتبر المقاول محرك التنمية الاقتصادية والاجتماعية فهو مفتاح العقدة والفاعل الرئيسي²

1- مفهوم المقاول:

لقد تطور تعريف المقاول بالموازاة مع التطور الاقتصادي، لذا فقد اختلفت التعاريف التي أعطيت له فمصطلح المقاول "Entrepreneur" ظهر في فرنسا خلال القرن السادس عشر وهي كلمة مشتقة من الفعل "Enreprendre" والذي معناه باشر، التزم، تعهد وبالنسبة للغة الانجليزية فإنها تستعمل نفس الكلمة للدلالة على نفس المعنى في اللغة الفرنسية "Entrepreneur" وعرف القاموس العام للتجارة الذي تم نشره سنة 1723 بباريس كل من المصطلحين بالشكل التالي:

"Enreprendre" وتعني تحمل مسؤولية عمل ما أو مشروع أو صناعة.... إلخ.

"Entrepreneur" الشخص الذي يباشر عملاً أو مشروعاً ما، فمثلاً بدلاً من ان تقول صاحب مصنع نقول مقاول صناعي³

تعريف المقاول لغة:

"قاول : فلانا : فاضه و جادله أعطاه العمل مقاوله علة تعهد منه بالقيام به... مقاول من يتعهد بالقيام بعمل معين مستكمل شروطاً خاصة كبناء بيت أو إصلاح طريق، وتوضح تفصيلاته في عقد يوقعه المتعاقدون 3 "

عرف شومبيتر المقاول (1950) بأنه ذلك الشخص الذي لديه الارادة والقدرة لتحويل فكرة جديدة الى ابتكار، وبالتالي فوجود قوى الريادة "التدبير الخلاق" في الاسواق والصناعات المختلفة تنشأ منتجات ونماذج

¹ – Marchesnay(M), **Management stratégique**; Eyrolles Université; Paris; 1995 p153

² – Bruno(A) : **Introduction aux débats économiques et sociaux contemporain**, collection: Transversale, Editions Ellipses, Paris . 2004 p 16 (نقلاً عن محمد قوجيل مرجع سابق)

³ – خدري توفيق، حسين الطاهر، **المقاول كخيار فعال لنجاح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية : المسارات والمحددات**، مداخلة ضمن الملتقى الوطني حول واقع وافاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، جامعة الوادي، الجزائر، سنة 2013 ص04

عمل جديدة وبالتالي فإن المقاولين يساعدون ويقودون التطور الصناعي والنمو الاقتصادي على المدى الطويل.¹

ويعرفه Schumpeter (1935) " اعتبر المقاول شخصا مبدعا يسعى لتغيير واقتناص الفرص واستخدام الموارد المتاحة بطريقة مختلفة تبرز قدرته على الابداع والابتكار"²

ويرى بلال "خلف السكارنة" ان المقاول "هو الذي ينمي ويبتكر شيئا ذا قيمة من لأشياء ، والاستمرار فيأخذ الفرص المتعلقة بالموارد والالتزام بالرؤيا وكذلك اخذ عنصر المخاطرة"³ فالمقاول من حيث النظرة الاقتصادية البحتة هو «ذلك الذي يقوم بإدارة الاعمال والمجازفة من اجل تحصيل الارباح»⁴

تعريف JM Toulouse "المقاول هو منجز المشاريع، فهو شخص يرى فرصة معينة ويتخيل طريقة للاستجابة لهذه الحاجة قبل ان يقوم بذلك اشخاص اخرون. الشخص الذي هو في حالة اشكالية يطور مشروعا، ونظريته تحول المشكلة الى فرصة عمل"⁵.

بالنظر الى وظائف المقاول الاقتصادية حيث يعرف على انه : " الشخص الذي يوقع عقدا مع السلطات العمومية من اجل ضمان انجاز عمل ما او مجموعة اعمال مختلفة" ثم ومع التطور الذي عرفه الاقتصاد العالمي والمخاطر التي اصبحت تحيط به ، تم ادخال عنصر عدم اليقين في تعريف المقاول، ليصبح "الشخص الذي يشتري (او يستأجر) بسعر اكيد ليبيع (او ينتج) بسعر غير اكيد"⁶

الكثير من الباحثين اعتبر المقاوله كحق للمقاول، فحتى على مستوى الأطروحات الكلاسيكية للمقاوله

اعتبر المقاول محرك التنمية الاقتصادية والاجتماعية فهو مفتاح العقدة والفاعل الرئيسي فيها، ويعتبر

¹ - 13- Michel Hernandez. **L'entrepreneuriat: approche théorique**. Edition l'harmattans paris 2001.p

² - زين يونس، العمري اصيلة، مرجع سابق ص 264

³ - بلال خلف السكارنة، الريادة وإدارة المنظمات والاعمال، دار المسيرة، عمان 2007ص18 (2+1) نقلا عن بن جيمة عمر، أ بن علي محمد، دور هيئات المرافقة المقاولاتية في ترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (دراسة ANGEM-ANSEJ) مجلة البدر، جامعة طاهري محمد بشار.

⁵ - يحيوي مفيدة، مداخلة بعنوان: انشاء المؤسسة والمقاولاتية هل هي قضية ثقافة. الايام العلمية الدولية الاولى للمقاولاتية. كلية

العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير. جامعة محمد خيضر -بسكرة 8/7/6 افريل 2010 ص 2

⁶ - زين يونس، العمري اصيلة، مرجع سابق ص263- 264

(say.j.b 1803) من اوائل المنظرين لهذا المفهوم اذ اعتبره المبدع الذي يقوم بجمع وتنظيم وسائل الانتاج، بهدف خلق منفعة جديدة.¹

Hayek عرف المقاوالات على انه ذلك الذي يخطط ويربط استعمال الموارد على اساس المعرفة والمعلومات المستقاه من جميع المصادر²

كما اعتبر بالنسبة لكثير من الباحثين امثال Cantillon; Mill هو مالك لرأسمال والمسؤول وصاحب القرارات الاساسية بصفته المعني بالأخطار, هؤلاء الباحثين يعتبرون الاخذ بالمخاطر هي النشاط الرئيسي للمقاوالات³

ويعرفه Cantillon المقاوالات حسب وظيفته على انه الشخص الذي يقوم بالتوفيق بين عوامل الانتاج⁴

وحسب كل من "Julien" و"Marchesney" فهو الذي يتكفل بحمل مجموعة من الخصائص الأساسية: يتخيل الجديد ولديه ثقة كبيرة في نفسه، المتحمس والصلب الذي يحب حل المشاكل ويحب التسجير، الذي يصارع الروتين ويرفض المصاعب والعقبات وهو الذي يخلق معلومة هامة⁵ غير أن المقاوالات ليس بالشخص الخيالي، وإنما هو عبارة عن شخصية تتصرف بمفردها وبشكل مستقل "مقاوم، متمرد، ومبدع"⁶

وعليه فالمقاوالات هو الشخص الذي لديه الإرادة والقدرة، وبشكل مستقل - إذا كان لديه الموارد الكافية - على تحويل فكرة جديدة أو اختراع إلى ابتكار يجسد على ارض الواقع، بالاعتماد على معلومة هامة، من

¹ - بدراوي سفيان، ثقافة المقاوالات لدى الشاب الجزائري المقاوالات: دراسة ميدانية بولاية تلمسان، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه

تخصص علم اجتماع تنمية بشرية قسم العلوم الاجتماعية، جامعة ابي بكر بالقلايد تلمسان الجزائر سنة 2014. 2015. ص 37

² - MARK Casson, **An Entrepreneurial theory of the firm**. University of reding.1998, p8

³ -GASSE (Y), « l'entrepreneur moderne : attributs et fonctions », **Revue Internationale de Gestion**, vol 7, N° 4, 1983, P 4(BADRAOUI Sofyen)

⁴ - Thomas Grebel; et autr. **An Evolutionary Approach to the Theory of entrepreneurship**, **Department of economics**, University of Augssburg; Germany p10

⁵ - صندرة صيايبي، سيرورة إنشاء المؤسسة، أساليب المرافقة، دار المقاوالاتية، قسنطينة، 2008-2009، ص 5,4.

⁶ - E-mail -Michel Hernndez, **L'entrepreneuriat: approche théorique** Edition le Harmattan, ,Paris, 2001. P 13

اجل تحقيق عوائد مالية، عن طريق المخاطرة، ويتصف بالإضافة إلى ما سبق بالجرأة، الثقة بالنفس، المعارف التيسيرية، والقدرة على الإبداع. و بهذا يقود التطور الاقتصادي للبلد¹.

يعد السلوك المقاولاتي أو الفعل المقاولاتي نتيجة للروح المقاولاتية للمقاول، فخلق المؤسسة يتطلب شخص أو اشخاص لهم رد فعل ايجابي وقبولها وتوجه نحو الفرص وكذلك قدرات على المبادرة وعلى حل المشاكل.² اما المقاول فهو ذلك الشخص النشط الذي يزاول مجموعة من الاعمال المختلفة والمتنوعة بجدية وإتقان أو هو ذلك الشخص الاقتصادي الذي يستثمر امواله ويخاطر بها في مشروع ما، أو هو ذلك المسؤول عن مؤسسة أو مقلوبة مسؤولية كلية أو جزئية، يقدم كل ما لديه من خطط وبرامج ومشاريع لقيادتها قيادة جيدة وحسنة ومرنة بغية تحقيق مصالح وأهداف معينة لمصالح مؤسسته.

2- دور المقاول بين الوظيفة الاقتصادية والدالة الاجتماعية:

لا يمكن حصر دور المقاول في بُعد اقتصادي محض يتجسد في السعي نحو الربح وتحقيق العوائد المالية، بل يتجاوز ذلك ليحمل دلالات اجتماعية وسوسولوجية عميقة تجعل منه فاعلاً محورياً في الحياة الاقتصادية والاجتماعية معاً. فمن الناحية الوظيفية الاقتصادية، يضطلع المقاول بمهام أساسية تتمثل في اكتشاف الفرص الاستثمارية، وتعبئة الموارد المالية والبشرية والمادية، وتنظيمها وتوجيهها نحو خلق قيمة مضافة جديدة داخل السوق. وقد أبرز "جوزيف شومبيتر" هذا البعد بوضوح حين اعتبر أن جوهر الفعل المقاولاتي يكمن في القدرة على الابتكار وإحداث "التدمير الخلاق"، أي القطيعة مع الأنماط الإنتاجية القائمة عبر إدخال منتجات أو تقنيات أو أساليب تنظيمية جديدة تُعيد تشكيل بنية السوق ذاتها³. فالمقاول بهذا المعنى ليس مجرد مسير لرأس المال، بل هو فاعل يخلق التوازنات الاقتصادية الجديدة ويكسر الجمود الذي يميل إليه النسق الاقتصادي التقليدي.

غير أن هذه الوظيفة الاقتصادية لا تنفصل، من الناحية السوسولوجية، عن دلالة اجتماعية أعمق. فالمقاول، بما يحدثه من مشاريع، يُسهم في خلق مناصب الشغل، وإدماج فئات واسعة من الأفراد في النسيج الإنتاجي، وتوليد ديناميكية اجتماعية تتجاوز حدود المقولة إلى المحيط المجتمعي الأوسع، من

¹ -توفيق خذري، عماري علي، المقاولاتية كحل لمشكلة البطالة لخريجي الجامعة: دراسة حالة لطلبة جامعة باتنة

² - بدرابي سفيان، ثقافة المقولة لدى الشباب الجزائري المقاول: دراسة ميدانية بولاية تلمسان، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه -

ل م د- قسم علم الاجتماع جامعة ابي بكر بلقايد تلمسان سنة 2015 ص 37

³ - chumpeter, J. A. (1934). *The Theory of Economic Development: An Inquiry into Profits, Capital, Credit, Interest, and the Business Cycle* (traduit par Redvers Opie). Cambridge, Mass.: Harvard University Press, coll. "Harvard Economic Studies" n°46, 255 p.

خلال ما ينتجه من ثروة، وما يخلقه من علاقات اقتصادية واجتماعية جديدة. كما أن الفعل المقاولاتي، وفق ما بيّنه بيير بورديو، لا يحدث في فراغ اجتماعي محايد، بل هو محكوم بموقع الفاعل داخل الحقل الاجتماعي وبما يمتلكه من رأسمال اجتماعي وثقافي ورمزي، وهو ما يفسر التفاوت في فرص النجاح المقاولاتي بين الأفراد تبعاً لموروثهم الاجتماعي وشبكة علاقاتهم². وبذلك، فإن المقاول ليس مجرد فرد معزول يتخذ قرارات اقتصادية عقلانية بمعزل عن محيطه، بل هو كائن اجتماعي منغرس (encasté) في بنية من العلاقات والقيم والمعايير التي تمنحه الشرعية والمكانة داخل الجماعة، وتُحدد في الوقت نفسه هامش حركته وإمكانياته.

من هنا، يتضح أن دور المقاول يتحرك على مستويين متكاملين ومتداخلين: مستوى اقتصادي وظيفي يتمثل في الابتكار وخلق الثروة وتحريك عجلة الإنتاج، ومستوى اجتماعي بنيوي يتمثل في الإدماج والتفاعل وإعادة إنتاج العلاقات الاجتماعية أو تجاوزها. وهذا التداخل هو ما يجعل من المقاولاتية موضوعاً سوسيولوجياً بامتياز، لا يمكن الاكتفاء في دراسته بالأدوات الاقتصادية وحدها، بل يستوجب استحضار المقاربة السوسيولوجية التي تنظر إلى المقاول بوصفه نتاجاً للبنية الاجتماعية وفاعلاً فيها في آنٍ واحد وهو ما تطرقنا له في مبحث المقاربة السوسيولوجية.

سادساً: التصنيفات السوسيو مهنية للمقاولين:

لقد تعددت تصنيفات المقاولين وأنواعهم وفقاً لعدة معايير تم الاعتماد عليها من طرف الباحثين والمتمثلة فيما يلي:

1- تصنيف المقاولين حسب ظروف إنشاء مؤسساتهم:

1-1 المقاول الحرفي: وهو المقاول الذي يملك القليل من التعليم ولكن يتمتع بكفاءة عالية- ومركزة، فمصدرها نابع من حب مهنة العائلة التي توارثها من الآباء ويسعى لتوريثها للأبناء ويرفض بصفة عامة النمو التوسع في الحرفة خوفاً من ضياع مهنة الآباء.

1-2 المقاول الانتهازي: فهو مقاول يمتلك مستوى تعليمي عالي وخبرة في الأعمال متنوعة ومتعددة، يرفض أن يستمد نشاطه من الآباء فهو ليس نمطياً بل يحب المخاطر وتجريب الأفكار الجديدة محب للنمو والتطور حسب نظر KIZNER فرص المقاولاتية موجودة وهذه الفرص تنتظر الأفراد لكي يكتشفوها ويستغلونها "أرى المقاول ليس كمصدر للأفكار بل كفرد متيقظ للفرص الموجودة والتي تنتظر إكتشافها"

2- تصنيف المقاولين حسب مواصفاتهم وسماتهم:

2-1 المقاوالات المديرات: محقق لمسار مهني لامع وجيد (مدرسة، جامعة، معهد او مؤسسة...)، إلا أنه

حركته رغبة وروح داخلية نحو إنشاء الأعمال الخاصة تحقيق النجاح والإبداع.

2-2 المقاوالات المالك والمتوجه نحو النمو: هذا النوع من المقاولين له هدف النمو في - الحاضر ودوافعه

مرتبطة نوعا ما بالسلطة ولكن إشكالية الاستقلالية المالية تستوجب عليه إيجاد التوازن بين النمو والملكية.

2-3 المقاوالات الرافض للنمو (الباحث عن الفاعلية): هذا النوع من المقاولين يختار بوضوح هدف

الاستقلالية كأولوية، يرفض النمو إلى حد ما خوفا من عدم الوصول، لهدفه الأساسي الاستقلالية والسلطة المطلقة على مشروعه.

2-4 المقاوالات الحرفي: هدفه الاستقلالية المهنية، البقاء والاستمرارية وذلك عن طريق البحث عن وضعية محمية في السوق.

3- تصنيف المقاولين حسب وظائفهم الاقتصادية¹:

3-1 المقاوالات المنتج المسوق: هو المقاوالات الذي يقدم مشروعا منتج هدفه تعظيم الأرباح ويمارس فيه وظائف متعددة.

3-2 المقاوالات قبطان الصناعة: هدفه اكتساب مشروعه الخاص (الملكية التامة) حيث يمارس الرقابة الشاملة لمختلف الإجراءات ويملك أحقية التأثير فيها وفي المشروع.

3-3 المديرات الموظف: يمتلك صاحب هذا المشروع قانون أساسي خاص به يعتمد عليه لتحقيق أهدافه.

3-4 المقاوالات المشارك: هو المقاوالات الذي يلعب دور مهم وقوي في تأسيس مشروع ما يشارك في انطلاقته وفي الغالب ينسحب منه لينطلق في مشروع آخر

4- تصنيف المقاولين حسب ظروف التجديد²

4-1 المقاوالات الباحث عن التجديد: يبحث هذا النوع من المقاولين عن التجديد الدائم في السلع والخدمات المنتجة والمقدمة من طرفهم وذلك اقتناعا بقدراتهم ومهاراتهم في التجسيد والنجاح، وغالبا ما يتم بيع أفكارهم مشاريعهم، للمؤسسات الكبيرة الراغبة في تطوير قنوات جديدة.

¹ - نور الدين صدار، محاضرات في مقياس قيادة المشاريع ومقاوالاتية، جامعة بسكرة

<http://elearning.univ-biskra.dz> 5153/13/ /، اطلع عليه 51

² محاضرات مقياس مقاوالاتية، جامعة أم البواقي، <http://tele.oeb.dz-ens.univ>، اطلع عليه في 2023/03/20

- 4-2 المقاول المجدد:** يبحث هذا النوع من المقاولين على التجديد بشكل نظامي يستغله بنفسه ويستثمره، وفي العادة يمتلك أفراد هذا النوع درجة عالية من اليقظة التنافسية، ويمتلك ميزانية خاصة بوظيفة البحث والتطوير التي تضمن عملية التجديد.
- 4-3 المقاول المتبّع للتجديد¹:** هذا النوع من المقاولين يتتبع باستمرار التجديد الذي يحدث في السوق بطريقة نظامية واستباقية دائمة، بحيث يقومون بإدخال تحسينات على مستوى السلع والخدمات الجديدة.
- 4-4 المقاول المتفاعل مع التجديد:** يتبنى هذا النوع من المقاولين استراتيجية نمو ناتجة عن ردة فعل مع الوقائع التي تحدث في السوق الذي ينشط فيه ويعمل على التكيف مع تلك الأحداث.
- 5-5 تصنيفات أخرى للمقاولين²:**
- 5-1 مقاول الشركة أو المقاول الداخلي:** ما يميزهم أنهم يعملون داخل منظمة مهما كان نوعها خاصة أو حكومية ولا يعملون لحسابهم الخاص فهم ليسوا أحرار ولا يتصرفون بشكل مستقل.
- 5-2 المقاول الإلكتروني:** هم مقاولون يديرون أعمالاً تعتمد بشكل كامل على الانترنت .
- 5-3 المقاول التكنولوجي:** هم مقاولون أسسوا مشاريعهم بهدف تطوير أحد أشكال التكنولوجيا الحديثة عادة ما يكونون في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، البيو تكنولوجيا،... وغيرها.
- 5-4 المقاول البيئي:** هم الذين يؤسسون أعمالاً بهدف معالجة مشاكل بيئية محددة.
- 5-5 المقاول الاجتماعي:** مقاولون يؤسسون مشاريع اجتماعية يهدفون لمعالجة مشاكل اجتماعية.
- 5-6 مقاول نمط الحياة:** هم الذين يديرون أعمالاً صغيرة متعلقة باهتماماتهم الخاصة وتتماشى ونمط حياتهم مثل التصوير والرسم والرياضة.
- 5-7 مقاول المحفظة:** يتميزون بكونهم أشخاص يعملون في عدة مشاريع في آن واحد.

سابعاً: مقومات الشخصية المقاولاتية (الخصائص والسمات):

يُعد المقاول العنصر المحوري في العملية المقاولاتية، باعتباره الفاعل الذي يبادر بإنشاء المشروع، ويتولى تنظيمه وتسييره، ويوجه مختلف موارده نحو تحقيق أهدافه. ويشكل نجاح المقاول عاملاً أساسياً في استمرارية المؤسسة وتطورها، بما ينعكس إيجاباً على التنمية الاقتصادية والاجتماعية من خلال خلق الثروة واستحداث فرص العمل. وانطلاقاً من الأهمية التي يحتلها المقاول في نجاح العملية المقاولاتية، تبرز

¹Pierre-André Julien, **Les PME : bilan et perspectives**, Economica, Paris, 1994, p111-

²- Blundel richard, nigel lockett, **exploring entrepreneurship**, sage publications, u k, 2 edition, 2018, pp 17-19

الحاجة إلى الوقوف على مفهومه، وخصائصه، والدور الذي يؤديه في تحقيق أهداف المؤسسة. وفي هذا الصدد تم إنجاز العديد من الدراسات والأبحاث تهدف إلى التعرف على خصائص وسمات أصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي تميزهم عن الآخرين من أفراد المجتمع، والتي تؤدي إلى نجاح المؤسسة الصغيرة.

1 / مدرسة السمات: لقد حظي موضوع سمات المقاول بالعديد من الدراسات والأبحاث من جوانب مختلفة ورؤى متعددة، إلا أن المدخل السيكلوجي كان أكثر المداخل اهتماماً بهذا الموضوع، وتركزت المحاولات حول دراسة تأثير كل من العوامل الوراثية، والعوامل العائلية، والتعليمية، والخبرات الوظيفية على خلق وتكوين المقاول.

الدراسات النظرية وضعت مجموعة من السمات الشخصية الخاصة التي يتميز بها المقاول وهي:¹

أ- **الحاجة للإنجاز:** يعد أهم دوافع الفرد لاختيار العمل الحر، فالرغبة الشخصية في صياغة أهداف الفرد، والسعي الحثيث لتحقيق هذه الأهداف هي أهم القوى المحركة للكثير من المستثمرين. "حيث تتمثل في ذلك الاحساس الداخلي الذي يدور باستمرار في الذهن ويجعل المعني بالأمر يشعر بواجب فعل شيء كمساهمة من عنده تجاه الآخرين أو تغيير شيء أو الاتيان بجديد"²

ب- **الثقة بالنفس:** تعد هذه الصفة من أكثر السمات شيوعاً بين القادة. "فالثقة بالنفس خاصية أساسية تتوفر عند رواد ورائدات الأعمال وهذا يعني أن الشخص المعني يكون بمستوى من الوعي والادراك والايان بقدراته وامكانياته للقيام بتنفيذ الفكرة أو المشروع مهما كانت الظروف أو الصعوبات والثقة بالنفس عادة ما تمثل مشكلة حقيقية، إذ أن فقدانها أو ضعفها قد يجعل كثيراً من الناس يشعرون بنوع من النقص الذاتي وكونهم لا يؤمنون بقدراتهم أو مؤهلاتهم على تحقيق حلم أو مسألة بأذهانهم. وبالمقابل فإن زيادة الثقة عن اللزوم تؤدي أيضاً إلى تأثير سلبي على التوفيق في ريادة الأعمال... جراء الشعور بالغرور."³

ج- **الميل لتحمل قدر معقول من المخاطرة:** بالرغم من أن الشائع أن المستثمرين مولعون بتحمل المخاطر وتحدي المجهول، إلا أن حقيقة الأمر أنهم لا يتحملون سوى المخاطرة المحسوبة التي قد تبدوا للآخرين مخاطرة كبيرة من الناحية الاستثمارية مع أنها الأقل درجة مخاطرة من بين البدائل المطروحة على المقاول.

¹ - نبيل محمد شلبي، السمات الشخصية للمستثمر الصغير، ورقة مقدمة إلى الملتقى الثاني للمنشآت الصغيرة والمتوسطة، مركز تنمية المنشآت الصغيرة والمتوسطة، المملكة العربية السعودية، 2004

² - سعيد أوكيل مرجع سابق ص 66

³ - سعيد أوكيل، مرجع نفسه ص 66

والقيادة المقترنة بالقدرة على الاستيعاب مواجهة الخطر التي تتطلب الثقة بالنفس والاستقلالية من خلال قدرة المقاول على التعامل مع الغموض واللااكادة... الخ¹

د- الميل للاستقلالية: هي الخاصية الأساسية في اتخاذ القرارات بالنسبة للمقاول .

من فوقهم، وخاصة الذين ليسوا في المكان المناسب. ومثل هذه الاستقلالية تكون مفيدة جدا لمثل هؤلاء، إذ تعطيهم الفرصة، على تنفيذ ما يرونه صالحا او جيدا من وجهة نظرهم².

2 / المدرسة البيئية (الموقفية): يرى أنصار هذه المدرسة أن شخصية المقاول تتشكل انطلاقا من بيئته، وفي هذا الإطار تلعب العوامل الاجتماعية والديموغرافية مثل الخبرة والمؤهلات والأسرة والوضعية الاجتماعية دورا رئيسيا في تحديد شخصية وسلوك المقاول، ويمكن إيجاز تأثيرات هذه العوامل فيما يلي³:

أ- الثقافة: وهي التي تفسر أسباب وجود سمات المقاول لدى بعض الأشخاص دون البعض الآخر، ومن ثم فالمقاول هو ابن ثقافته.

ب- الخلفية الأسرية: ويرى أنصار هذا الرأي أن موقع ميلاد الفرد في أسرته يحدد إمكانية أن يسلك سلوك المقاول، فالطفل الأول (البكر) يحظى بالرعاية التي تكسبه ثقة بالنفس واستقلالية ورقابة ذاتية.

ج- التعليم والخبرة: تشير الإحصاءات إلى أن نسبة التعليم بين المقاولين أعلى منها بين الموظفين، كما تشير أيضا إلى أن الخبرة المهنية السابقة تزيد من فرص النجاح في الأعمال الجديدة، ولعلنا نلاحظ أن كلا من الخبرة الإدارية أو الصناعية تكون هامة جدا للنجاح.

د- نظرية الجذب والدفع: وبموجب هذه النظرية فإن سلوك المقاول يحدث بسبب عوامل إيجابية في البيئة مثل الأفكار والفرص الجديدة أو يحدث بسبب عوامل سلبية مثل عدم الرضا الوظيفي.

هـ- منهج الحراك الاجتماعي: وتبعاً لهذا المنهج يتجه الأفراد الذين يعيشون على هامش المجتمع مثل المرأة في بعض المجتمعات إلى أن يبدؤوا - بحكم الضرورة وليس الاختيار - أعمالاً خاصة.

3- المدرسة السلوكية: يذهب كل من علماء النفس والسلوكيون إلى أن المقاول الناجح لديه بعض الخصائص والمميزات اللصيقة بشخصه، وعلى سبيل المثال نجد GASSE يتحدث عن أهمية الخصائص

¹ - صندرة صايبي، مقارنة نظرية حول تطور الفكر المقاولاتي، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة قسنطينة 2، العدد 04 ديسمبر 2013 ص 204

² - سعيد اوكيل، مرجع سابق ص 66

³ - عبد القادر محمد، عبد القادر مبارك، العمل الحر: ثقافة مجتمع او متطلبات مرحلة؟ ورقة مقدمة الى: الملتقى الثاني للمنشأة الصغيرة والمتوسطة، مركز تنمية المنشآت الصغيرة، المملكة العربية السعودية، 28.29 نوفمبر 2004 ص 15 (محمد قوجيل، مطبوعة دروس في مقياس المقاولاتية موجهة لسنة الأولى ماستر، 2016-2017 ص 21)

السوسيو - سيكولوجية في إنشاء المؤسسة": المقاول النموذج يحمل حاجة قوية للإنجاز الشخصي، لديه الثقة لنفس، يرغب في أن يكون مستقلاً ويحب المخاطر المعتدلة، إنه ممتلئ بالطاقة والدافعية" ويرى أنصار هذه المدرسة أن سلوك المقاول لا يعتمد على مجرد وجود سمات شخصية لدى الفرد، ولكنه بالإضافة إلى ذلك يكون مرتبطاً بأداء الوظائف الإدارية بشكل فعال، ومن ثم يكون المقاول - من وجهة نظرهم - هو الشخص الذي يوجه الموارد بكفاءة، ويضع الإستراتيجية الملائمة ونظم الرقابة والمتابعة بما يمكن من استغلال الفرص المتاحة.

وأيضاً نجد مجمل هذه العوامل مفصلة فيما يلي:

حسب روبرت بابين " R.Papin " هناك تعدد وتنوع كبير في الجوانب الواجب توفرها لدى المقاول الناجح، فليس بالإمكان اذن اقتراح وصفة تسمح بالقول انه لدى شخص ما مزايا المقاول الناجح ام لا. لكن حد ادنى من الصفات التي ينبغي توفرها لدى الشخص صاحي الفكرة والتي يمكن حصرها فيما يلي:¹

أ- **الطاقة والحركة:** فالطاقة ولحركة سلوك ضروري، لا يمكن الاستغناء عنه لان عملية انشاء مؤسسة تتطلب بذل جهد معتبر بالإضافة الى تهيئة الوقت الكافي والطاقة اللازمة لإنجاز الأعمال.²

ب- **الثقة بالنفس:** تعمل الثقة بالنفس على تنشيط الجوانب الادراكية والتصورية للمقاول وذلك ما يجعله اكثر تفاؤلاً تجاه المتوقع من اعماله الجديدة.³

4- المدرسة المعاصرة: وهي تفسر سلوك المقاول باعتباره محصلة لعاملين رئيسيين هما:

أ- **الإحساس بالفرصة:** الناتج عن التفاعل بين السمات الشخصية للمقاول (مدرسة السمات والقوى البيئية المؤثرة) (المدرسة البيئية).

ب- **اغتنام الفرصة:** وهو ما يتطلب القدرة على إدارة واستثمار الموارد وتعظيم منافعها في إطار التفاعل مع الإمكانيات الاستثمارية المتاحة (المدرسة السلوكية).

- وهناك مميزات أخرى مثل:

¹ - Robert Papin, **Stratégie pour la création de l'entreprise**, 09 éme édition, Dunod, Paris, 2001, p13.

² - Robert Papin, « **Création d'entreprise** » Cité in . Encyclopédie de gestion, Sous la direction de Yves Simon et Patrick Joffre, Tome I, édition Economica, Paris, 1989, P. 640.

³ - صندرة سايبى، محاضرات في انشاء المؤسسة، جامعة قسنطينة 2 عبد الحميد مهري، سنة 2015 ص 09

- **الشغف:** إن أول الخصائص الجد هامة هي الشغف والذي يعتبر إحدى الصفات الأساسية التي يتميز بها رواد الأعمال ذكوراً كانوا أو إناثاً، ويمكن تعريف الشغف انه ذلك الاحساس القوي الذي يتواجد ذاتياً ويجعل الانسان يفكر باستمرار وبإلحاح في امر ويدفعه الى تحقيقه على ارض الواقع.¹

- **العلاقات الإنسانية والاجتماعية:** ان الاهتمام بالموارد البشرية وإدراجها ضمن استراتيجية رائد الأعمال هو دليل على ادراك مكانتها في سيرورة المنشآت والشركات والمنظمات المختلفة....وبالتالي الاحترام والتقدير والتشجيع باستعمال الذكاء العاطفي... فعلى رواد الاعمال الحفاظ على ما يسمى برأس المال الاجتماعي²

من خلال مجمل النقاط المعروضة سابقا في مختلف النظريات نلاحظ ان هناك بعض النقاط المشتركة التي تتفق عليها معظم المدارس كالثقة بالنفس اذ تعتبر من اقوى المميزات التي ينبغي ان تتوفر في المقاول، إضافة الى الحاجة للإنجاز، ليس بالضرورة ان تتوفر كل هاته الخصائص مجملة في شخص المقاول، فلا بأس بتوفر جزء منها

ثامنا: العوامل المؤثرة في تشكل الثقافة المقاولاتية:

1- دور محيط المقاول في نشر الثقافة المقاولاتية:

تعد عملية نشر الثقافة المقاولاتية، أشبه بعملية التنشئة الاجتماعية للطفل، فمن خلالها يتم غرس قيم المقاول في الفرد/المقاول منذ صغره عن طريق الممارسات والخبرات والمهارات التي يكتسبها من محيطه؛ العائلي، المدرسي، الجامعي أو المهني والمجتمعي، ومن بين آليات ومقومات الثقافة المقاولاتية نجد ما يلي:

2- **العائلة:** يتعلم الفرد مبكراً قيماً عملية ويرث صنائع مختلفة من والديه أو أقاربه، وذلك بتلقينه لعادات وطرق عملية معينة قصد غرس قيم المقاول فيه مبكراً، كما أن كبر الطفل في ظل نماذج مقولة يغرس في ذاكرته رموزاً يسعى إلى تقليدها مستقبلاً، والوصول إلى مستوى النجاح الذي حققته، وهكذا تنموا معه فكرة العمل المقاولاتي منذ الصغر.³

¹ - سعيد اوكيل، ريادة الاعمال او المقاولاتية مقارنة شاملة وعملية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، سنة 2017 ص 63

² - سعيد اوكيل مرجع سابق ص 69

³ - محمد قاسم القريوتي، نظرية المنظمة والتنظيم، ط4 دار وائل لطباعة والنشر والتوزيع، عمان، 2013 ص 382

فالتنشئة الاجتماعية الأسرية أو العائلية، تعمل على تكوين شخصية الفرد وطبعه على نمط ثقافي اجتماعي معين، الذي يتشكل من خلال ميوله نحو نشاط مهني معين كأن يرث مشروعا عن عائلته أو يسعى إلى تطويره.

بمعنى أن: التنشئة الاجتماعية تغرس سلوكا معيناً في الفرد يعبر عن القالب الثقافي الذي كونه، والذي يمكن أن يصنع منه فردا مقاولا في حال اعتمد في ركائزه على قيم العمل الحر؛ كالاستقلالية، المجازفة، والإبداع وتحمل المسؤولية وغير ذلك من سمات المقاولين

3- مؤسسات ومراكز التعليم والتمهين:

لقد أشار "بورديو" إلى مفهوم إعادة الإنتاج من خلال عملية التربية التي تهدف إلى تنمية سلوك ثقافي معين، وذلك بإتباع طرق وأساليب تنتهجها المؤسسات التعليمية بمشاركة مع المؤسسات الاجتماعية، وفي هذا الصدد أشار "ويليس 1977 Willis" و "أرون" إلى ظاهرة إعادة الإنتاج الثقافي في الجناح التربوي، انطلاقاً من السؤال التالي: **كيف يتحدد المسار؟**

انطلاقاً من السؤال التالي: **كيف يتحدد المسار الحياتي لأبناء الطبقة العاملة**

ليجدوا أنفسهم في مجالات عملية تشبه تلك التي كان يعمل فيها أولياءهم، فقد شاع أن أبناء الطبقة العاملة والطبقة الدنيا يتعرضون في المراحل التعليمية إلى تصرفات تشعرهم أن هناك حدود لا يمكنهم تجاوزها في حياتهم العملية في المستقبل، وهو ما يولد فيهم عقدة النقص منذ الصغر، ويدفعهم إلى التوجه نحو المجالات المهنية التي لا تعزز مكانتهم الاجتماعية والاقتصادية، ويرى "ويليس" أن مثل هذه التفسيرات الشائعة لا تنطبق واقعياً لأن الطلاب الذين يغادرون المدرسة هم قلة، ويرجع السبب في ذلك إلى عدة عوامل وليس إلى المحيط المدرسي وحده¹

4- ثقافة المجتمع: تشمل مختلف القيم والمعتقدات والعادات، اللغة والتعليم، الرأسمال العلائقي... الخ، بالإضافة إلى الحاجة إلى الإنجاز والتي تتحقق بخلق مؤسسة خاصة تتأثر بمدى توفر المناخ المناسب، اجتماعياً، ثقافياً، سياسياً واقتصادياً، كون الفرد لن يصبح مقاولاً في مجتمع يكبح حرية العمل والإبداع، ويقتل روح الابتكار والمبادرة، بعكس المجتمعات التي تشجع على القيم الرأسمالية والمقاولاتية فتشهد نمواً وتطوراً على مستوى المشاريع المقاولاتية

تاسعا: الدوافع المفسرة للسلوك المقاولاتي:

لا يكفي توافر الخصائص والقدرات الشخصية لدى المقاول لولوج عالم المقاولاتية، بل إن اتخاذ قرار إنشاء مشروع أو ممارسة نشاط مقاولاتي يرتبط أيضاً بجملة من الدوافع التي توجه سلوك الفرد وتحدد اختياراته المهنية. وتختلف هذه الدوافع باختلاف الظروف الاقتصادية والاجتماعية والثقافية التي يعيشها الأفراد، فقد تكون نابعة من الرغبة في تحقيق الاستقلالية واستغلال الفرص المتاحة، وقد تكون استجابة لظروف ضاغطة كالبطالة أو محدودية فرص العمل. ومن ثم، فإن فهم السلوك المقاولاتي يقتضي الوقوف على أهم الدوافع التي تحفز الأفراد على التوجه نحو العمل المقاولاتي.

1- الدوافع الإيجابية: تتمثل دوافع الجذب نحو النشاط المقاولاتي في مجموعة من الحوافز التي تدفع الفرد إلى اختيار العمل المقاولاتي بإرادته، انطلاقاً من تطلعاته الشخصية ورغبته في تحقيق أهداف اقتصادية واجتماعية ومهنية. وتعد هذه الدوافع من أهم العوامل التي تفسر الإقبال على إنشاء المؤسسات، إذ ترتبط بوجود فرص حقيقية يطمح الفرد إلى استثمارها وتحقيق الاستفادة منها، وتتجسد في:

أ- الدوافع الاقتصادية: في الرغبة في تحقيق الربح المادي، واستثمار الفرص المتاحة في السوق، وتطوير أفكار أو منتجات وخدمات جديدة تلبي احتياجات المستهلكين، فضلاً عن الاستفادة من مختلف أشكال الدعم والتمويل والتسهيلات التي تقدمها البنوك ومؤسسات دعم الاستثمار، بما يسهم في تشجيع المبادرة المقاولاتية وتعزيز فرص نجاحها¹.

ب- الدوافع الاجتماعية : فتتمثل في تأثير البيئة الاجتماعية المحيطة بالفرد، وما تتضمنه من قيم وعادات وتقاليد واتجاهات تشجع على ممارسة النشاط المقاولاتي، إضافة إلى الرغبة في تحقيق مكانة اجتماعية مرموقة، واكتساب الاعتراف الاجتماعي من خلال النجاح المهني والاستقلال الاقتصادي².

ج- الدوافع الشخصية: بمجموعة من الحوافز الذاتية التي تعكس طموحات الفرد وميوله، كالرغبة في العمل لحسابه الخاص، وتحقيق الاستقلالية في اتخاذ القرار، والاستفادة من الخبرات المهنية السابقة، إلى جانب ما يتلقاه من تشجيع ودعم من الأسرة والأصدقاء أو من المتعاملين الاقتصاديين المحتملين، كالموردين والزبائن، وهو ما يعزز ثقته في قدرته على إنشاء مشروعه وتحقيق أهدافه³.

¹ - Joseph A. Schumpeter, **The Theory of Economic Development**, Harvard University Press, Cambridge, 1934, pp. 74-94.-

² - Mark Casson, **The Entrepreneur: An Economic Theory**, Martin Robertson, Oxford, 1982, pp 23.

³ - Robert D. Hisrich, Michael P. Peters & Dean A. Shepherd, **Entrepreneurship** 10th ed., McGraw-Hill Education, New York, 2017, pp 44

2- الدوافع السلبية:

يقصد بالدوافع السلبية نحو النشاط المقاوالاتي مجموعة الظروف والضغوط الاقتصادية والاجتماعية والمهنية التي تدفع الفرد إلى اختيار العمل المقاوالاتي باعتباره بديلاً عن العمل المأجور أو مخرجاً من أوضاع مهنية غير مستقرة. ويكون التوجه نحو إنشاء المشروع، في هذه الحالة، استجابة لواقع يفرض على الفرد البحث عن فرصة جديدة لتحقيق الاستقرار المهني والاقتصادي، أكثر من كونه نابغاً من رغبة أولية في ممارسة النشاط المقاوالاتي.¹

ومن أبرزها عدم الرضا عن ظروف العمل، أو محدودية فرص الترقية والتطور المهني، وعدم القدرة على التكيف مع النمط التنظيمي السائد داخل المؤسسة أو الخضوع للسلطة الإدارية، فضلاً عن فقدان الوظيفة نتيجة التسريح أو إعادة الهيكلة، أو مواجهة صعوبات في الاندماج داخل سوق العمل بسبب ضعف المؤهلات العلمية أو المهنية، إضافة إلى وجود بيئة عمل غير ملائمة تدفع الفرد إلى البحث عن بديل يوفر له قدرًا أكبر من الاستقلالية وتحقيق الذات.

وعلى الرغم من أن هذه الدوافع تنشأ في الغالب نتيجة ظروف ضاغطة، فإنها لا تعني بالضرورة ضعف فرص نجاح المشروع المقاوالاتي، إذ تشير العديد من الدراسات إلى أن المقاوالات الذي يدخل عالم المقاوالاتية بدافع الحاجة قد يحقق نجاحًا كبيرًا إذا تمكن من تحويل تلك الضغوط إلى حافز للإنجاز، واستثمر خبراته.

وإمكاناته في تطوير مشروعه والمحافظة على استمراريته. ومن ثم، فإن الدوافع السلبية تمثل، في كثير من الحالات، نقطة انطلاق نحو المبادرة والابتكار، متى توافرت البيئة الداعمة والقدرات الفردية اللازمة.

¹- Robert D. Hisrich, Ibid., pp8

خلاصة الفصل:

خلص هذا الفصل إلى أن المقاولاتية تمثل ظاهرة متعددة الأبعاد، تتجاوز كونها نشاطاً اقتصادياً إلى كونها بناءً اجتماعياً وثقافياً تشارك في تشكيله عوامل اقتصادية واجتماعية ونفسية ومؤسسية متداخلة. كما تبين أن نجاح النشاط المقاولاتي لا يرتبط بخصائص المقاول الفردية فحسب، وإنما يتأثر أيضاً بالثقافة المقاولاتية السائدة، باعتبارها منظومة من القيم والاتجاهات والمعارف التي توجه سلوك الأفراد نحو المبادرة والعمل الحر. وانطلاقاً من ذلك، فإن فهم الثقافة المقاولاتية يقتضي دراسة السياق الاجتماعي والمؤسسي الذي تتشكل في إطاره، وهو ما يمهد للانتقال إلى الفصل الموالي، الذي يتناول تطور سياسة التشغيل في الجزائر، باعتبارها الإطار الذي انبثقت عنه سياسات دعم المقاولاتية وترقية المبادرة الاقتصادية لدى الشباب.

الفصل الثالث:

مسار سياسة التشغيل في الجزائر من منطق التخطيط
المركزي إلى منطق المقاولاتية

- الفصل الثالث: مسار سياسة التشغيل في الجزائر من منطق التخطيط المركزي إلى منطق المقاولاتية

- أولاً: مفهوم سياسة التشغيل

- ثانياً: المراحل التاريخية لتطور سياسة التشغيل

-ثالثاً: مرحلة الانتقال نحو اقتصاد السوق وإعادة تشكّل سياسة التشغيل (1989-1994)

- رابعاً: مرحلة الانتقال من سياسة التشغيل العمومي الى دعم المبادرة المقاولاتية.

- التحول نحو تبني المقاربة المقاولاتية.

- ظهور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

- خلاصة الفصل

تمهيد

بعد استرجاع الجزائر لاستقلالها، وجدت نفسها أمام تحديات اقتصادية واجتماعية عميقة فرضتها متطلبات بناء الدولة الوطنية وإعادة تشكيل مختلف مؤسساتها. وكان من بين أبرز هذه التحديات إعادة بعث الاقتصاد الوطني، ومواجهة البطالة، وتحسين الظروف المعيشية للسكان، الأمر الذي جعل سياسة التشغيل تحتل مكانة محورية ضمن الخيارات التنموية للدولة. فالتشغيل لا يمثل مجرد آلية اقتصادية لخلق مناصب العمل، بل يعد من منظور سوسيولوجي وسيلة لتحقيق الاندماج الاجتماعي، والاستقرار المهني، وتعزيز التماسك المجتمعي، باعتبار أن العمل يشكل أحد أهم مرتكزات المكانة الاجتماعية وإعادة إنتاج العلاقات الاجتماعية داخل المجتمع.

وانطلاقاً من ذلك، ارتبطت سياسة التشغيل في الجزائر بمختلف التحولات الاقتصادية التي عرفتھا البلاد، بدءاً بمرحلة التخطيط المركزي التي ارتكزت على الدور الريادي للدولة في توجيه النشاط الاقتصادي، وصولاً إلى مرحلة الإصلاحات الاقتصادية والانفتاح على اقتصاد السوق، التي أفرزت توجهات جديدة في معالجة البطالة، كان من أبرزها تشجيع المبادرة الفردية والمقاولاتية. ومن هذا المنطلق، يتناول هذا الفصل تطور سياسة التشغيل في الجزائر، من منطق التخطيط المركزي إلى منطق المقاولاتية، مع إبراز انعكاسات هذه التحولات على التوجهات التنموية والسياسات العمومية في مجال التشغيل.

الفصل الثالث: مسار سياسة التشغيل في الجزائر من منطق التخطيط المركزي الى منطق المقاولاتية:

قبل تناول تطور سياسة التشغيل في الجزائر، تقتضي الدراسة الوقوف عند الإطار المفاهيمي الذي يحكم هذا المجال، باعتبار أن سياسة التشغيل تمثل إحدى أهم السياسات العمومية المرتبطة بالتنمية الاقتصادية والاجتماعية. كما أن فهم التحولات التي عرفت هذه السياسة يقتضي تتبع مسارها التاريخي، إذ إن كل مرحلة من مراحل تطورها ارتبطت بسياقات اقتصادية واجتماعية وسياسية معينة، انعكست بصورة مباشرة على طبيعة تدخل الدولة في سوق العمل وعلى الآليات المعتمدة لمواجهة البطالة. ومن هذا المنطلق، سيتم أولاً تحديد مفهوم سياسة التشغيل، ثم استعراض أهم المراحل التي مرت بها في الجزائر منذ الاستقلال إلى غاية تبني المقاربة المقاولاتية.

أولاً- مفهوم سياسة التشغيل:

تُعد سياسة التشغيل من أهم السياسات العمومية التي تعتمد عليها الدول لتنظيم سوق العمل، وتحقيق التوازن بين متطلبات التنمية الاقتصادية واحتياجات المجتمع. فهي لا تقتصر على استحداث مناصب الشغل فحسب، بل تتجاوز ذلك إلى تنظيم العلاقة بين الموارد البشرية والنسق الاقتصادي، بما يضمن تحقيق الاستقرار الاجتماعي وتعزيز الاندماج المهني. ومن هذا المنطلق، أصبحت سياسة التشغيل إحدى الأدوات الاستراتيجية التي تستند إليها الدولة في مواجهة البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، لما لها من انعكاسات مباشرة على الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية للأفراد والمجتمع.

وفي هذا السياق، يعرف **رحيم حسين** سياسة التشغيل بأنها: «مختلف الآليات والتدابير التي تعتمد عليها الحكومة في سبيل استحداث مناصب شغل بشتى أنماطها خلال فترة محددة، وتمثل هذه السياسة في الواقع الوجه المقابل لسياسة مكافحة البطالة، كما تتضمن تحليل جانب الطلب واحتياجات السوق حجماً ونوعاً، وتحليل جانب العرض، والعمل على تحقيق التوافق المستمر بينهما»¹. ويبرز هذا التعريف البعد الاقتصادي لسياسة التشغيل، من خلال تركيزه على تحقيق التوازن بين العرض والطلب في سوق العمل، باعتباره شرطاً أساسياً لرفع مستويات التشغيل والحد من البطالة.

¹ - رحيم حسين، "سياسات التشغيل في الجزائر - تحليل وتقييم" - مجلة بحوث إقتصادية، تصدر عن الجمعية العربية للبحوث الإقتصادية (لبنان)، العدد 61، ربيع 2013، ص 132

غير أن سياسة التشغيل لا تقتصر على هذا البعد الإجرائي، وإنما تتخذ أبعادًا أكثر شمولًا، إذ تعرفها منظمة العمل الدولية بأنها «رؤية منسقة ومترابطة لغايات التشغيل في بلد معين وسبل تحقيقها، وتشير إلى مجموعة من التدخلات المتعددة الأبعاد، الهادفة إلى تحقيق أهداف كمية ونوعية في مجال التشغيل، في إطار خطة يتم اختيارها من بين بدائل متعددة، وفقًا لظروف معينة، وبمشاركة مختلف الأطراف المعنية، مع تكفل الحكومة بمتابعة تنفيذها والتصدي للتحديات والفرص التي يعرفها سوق العمل»¹. ويكشف هذا التعريف أن سياسة التشغيل ليست مجرد برامج مرحلية لمعالجة البطالة، وإنما تمثل رؤية استراتيجية تستند إلى التخطيط والتنسيق بين مختلف الفاعلين الاقتصاديين والاجتماعيين، بما يضمن استمرارية التدخل العمومي في تنظيم سوق العمل.

وفي الاتجاه نفسه، تعرف منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OCDE) سياسة التشغيل بأنها «مجمّل الوسائل المعتمدة من أجل ضمان الحق في العمل لكل إنسان، والعمل على تكييف اليد العاملة مع احتياجات الإنتاج»² ويعكس هذا التعريف البعد الوظيفي لسياسة التشغيل، من خلال تأكيده على ضرورة المواءمة بين خصائص الموارد البشرية والتحوّلات التي يشهدها الجهاز الإنتاجي، بما يسمح بتحقيق الاستخدام الأمثل لرأس المال البشري ورفع كفاءة سوق العمل.

ومن زاوية أكثر تطبيقية، تعرف سياسة التشغيل أيضًا بأنها مجموعة الخطوات والمناهج والإجراءات التي تتخذها السلطات العمومية لمعالجة قضايا التشغيل والتقليل من حدة البطالة، من خلال تبني برامج وآليات متنوعة، كسياسات الإدماج المهني، وتشغيل الشباب، والعمل بعقود، وغيرها من التدابير الرامية إلى توسيع فرص الولوج إلى سوق العمل³. ويؤكد هذا التعريف أن سياسة التشغيل تتجسد عمليًا في مجموعة من البرامج التنفيذية التي تختلف باختلاف السياقات الاقتصادية والاجتماعية، ومستوى تدخل الدولة في النشاط الاقتصادي.

ومن خلال استقراء التعريفات السابقة، يتضح أن سياسة التشغيل لا يمكن اختزالها في بعدها الاقتصادي المتعلق بخلق مناصب العمل، بل تمثل سياسة عمومية ذات أبعاد اقتصادية واجتماعية متداخلة، تسعى إلى تحقيق التوازن بين متطلبات النمو الاقتصادي ومتطلبات الاستقرار الاجتماعي. فمن منظور سوسيولوجي، لا

¹ - منظمة العمل الدولية، "سياسة التشغيل الوطنية"، دليل إرشادي، د. طه حسين - الزمالك - القاهرة - 2014

² - منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OCDE)، ورد التعريف في: منظمة العمل الدولية، سياسة التشغيل الوطنية: دليل إرشادي، القاهرة، 2014

³ - ناصر دادي، وآخرون، البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد من خلال حالة الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية بن عكنون، 2010 الجزائر، ص 144-145

يعد التشغيل مجرد وسيلة للحصول على الدخل، وإنما يمثل آلية للإدماج الاجتماعي، وتحقيق المكانة الاجتماعية، وتعزيز الشعور بالانتماء والإنتاجية داخل المجتمع. ومن ثم، فإن تطور سياسة التشغيل في الجزائر يعكس في جوهره تطور العلاقة بين الدولة والمجتمع، وتحول أنماط تدخلها في تنظيم سوق العمل، وهو ما سيتم تناوله في المحاور اللاحقة من هذا الفصل.

ثانيًا: المراحل التاريخية لتطور سياسة التشغيل في الجزائر

إن سياسة التشغيل في الجزائر لم تتخذ نمطًا ثابتًا منذ الاستقلال، بل عرفت مسارًا متدرجًا ارتبط بالتحويلات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية التي شهدتها البلاد. فقد تأثرت توجهات الدولة في مجال التشغيل بطبيعة النموذج التنموي المعتمد في كل مرحلة، وبالظروف الداخلية والخارجية التي فرضت إعادة النظر في أساليب إدارة سوق العمل وآليات مواجهة البطالة. لذلك، فإن تتبع المراحل التاريخية لسياسة التشغيل يسمح بفهم منطق التحويلات التي عرفت، والانتقال التدريجي من الاعتماد على التشغيل العمومي في ظل الاقتصاد الموجه إلى تبني سياسات أكثر انفتاحًا على المبادرة الفردية والمقاولاتية في إطار اقتصاد السوق.

1- مرحلة إعادة بناء الدولة وترسيخ سياسة التشغيل العمومي (1962-1965)

مثلت السنوات الأولى التي أعقبت الاستقلال مرحلة استثنائية في تاريخ الدولة الجزائرية، إذ ارتبطت بظروف سياسية واقتصادية واجتماعية معقدة فرضت على السلطات العمومية تبني خيارات تنموية تستجيب لمتطلبات إعادة بناء الدولة الوطنية. وقد كان التشغيل خلال هذه المرحلة جزءًا من مشروع اقتصادي واجتماعي أشمل، هدفه إعادة تنظيم الجهاز الإنتاجي، واستعادة النشاط الاقتصادي، ومعالجة الاختلالات التي خلفها الاستعمار الفرنسي، الأمر الذي جعل الدولة تتبنى نموذجًا تنمويًا يقوم على التخطيط المركزي وإسناد الدور الرئيسي للدولة في قيادة عملية التنمية.

لقد عمدت الجزائر غداة الاستقلال إلى وضع استراتيجية للتنمية الشاملة، قصد النهوض باقتصادها، فاعتمدت النهج الاشتراكي، ولم تستطع الدولة آنذاك أن تنتهج الطرح الرأسمالي نظرًا للظروف التي كانت تعيشها، ولم يكن بالإمكان ترك التنمية الاقتصادية والاجتماعية لمجموعات خاصة متباينة في أصلها، بالإضافة إلى كونها صغيرة وسيئة التجهيز، سواء من حيث رأس المال أو اليد العاملة المسيرة لها. لأن الجزائر خرجت من استعمار دام أكثر من قرن، خلف دمارًا واسعًا على مختلف الأصعدة، إضافة إلى تعطل الآلة الإنتاجية إثر الرحيل الجماعي للأوروبيين، الأمر الذي أدى إلى أزمة حقيقية تمثلت في شغور الجهاز الإداري والاقتصادي. حيث رحل ما يقارب 95% من المعمرين، أي ما يمثل نحو 900 ألف شخص، من بينهم عدد

كبير من الإطارات، وتشير الإحصائيات إلى رحيل 15 ألف إطار سام وذوي المهن الحرة، إضافة إلى أكثر من 35 ألف عامل متخصص¹.

واستهدفت استراتيجية التنمية الشاملة في الجزائر تطبيق سياسة تتمحور حول معالجة مشكلة البطالة، التي كانت تمثل إحدى أبرز الإشكالات الاجتماعية غداة الاستقلال. فبعد رحيل الإطارات الأوروبية، لم تعد الجزائر تتوفر إلا على حوالي 300000 إطار وموظف وعامل مؤهل، في حين بلغ معدل البطالة آنذاك نحو 33% من السكان النشطين. وقد فرضت هذه الوضعية على الدولة توجيه جهودها نحو إعادة تشغيل القطاعات الإنتاجية أكثر من تركيزها على توسيع التشغيل. وفي هذا الإطار، اضطلع القطاع المسير ذاتيًا، لاسيما في المجالين الصناعي والزراعي، بدور مهم في استيعاب اليد العاملة خلال الفترة الممتدة بين 1962 و1965، حيث وفر حوالي 200000 منصب عمل، منها 65000 منصب دائم في القطاع الزراعي، كما استوعبت القطاعات الأخرى، خاصة القطاع الزراعي، حوالي 980000 عامل، من بينهم نحو 170000 عامل دائم².

إن المعطيات السابقة تعكس أن سياسة التشغيل خلال السنوات الأولى للاستقلال لم تكن سياسة مستقلة بالمعنى المتعارف عليه اليوم، وإنما جاءت امتدادًا للخيار الاشتراكي الذي تبنته الدولة، والذي أسند إليها مسؤولية قيادة النشاط الاقتصادي وإعادة تنظيم سوق العمل. ومن منظور سوسيولوجي، ارتبط التشغيل آنذاك بوظيفة الدولة الاجتماعية، حيث كانت الدولة يُنظر إليها بوصفها الفاعل الرئيس في ضمان العمل وتحقيق الإدماج الاجتماعي، وهو ما جعل الوظيفة العمومية والقطاع العمومي يشكلان الإطار الأساسي لاستيعاب اليد العاملة. كما أن محدودية الموارد البشرية المؤهلة، وتفكك البنية الاقتصادية الموروثة عن الاستعمار، جعلتا الأولوية تتجه نحو إعادة بناء المؤسسات الاقتصادية والإدارية، أكثر من البحث عن آليات جديدة لتنويع سوق العمل أو تشجيع المبادرات الفردية، وهي توجهات لم تظهر إلا في مراحل لاحقة مع التحولات الاقتصادية التي عرفتھا الجزائر.

¹ - علي غربي، واقع التنمية في الجزائر : دراسة سوسيولوجية للصراع الصناعي مركز دراسات الوحدة العربية ، بيروت، 1999، ص32

² - أحمد هني، اقتصاد الجزائر المستقلة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1991، ص 2

2 - مرحلة التخطيط المركزي والتصنيع كآلية لترقية التشغيل (1966-1979)

بعد تجاوز المرحلة الأولى المرتبطة بإعادة بناء مؤسسات الدولة واستعادة النشاط الاقتصادي، دخلت الجزائر مرحلة جديدة اتسمت بترسيخ نموذج الاقتصاد الموجه، حيث أصبحت الدولة الفاعل الرئيس في توجيه الاستثمار وتحديد أولويات التنمية. وقد ارتكزت هذه المرحلة على تبني سياسة التخطيط المركزي، باعتبارها الآلية الأكثر ملاءمة لتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية، من خلال توجيه الموارد نحو القطاعات الإستراتيجية، وعلى رأسها الصناعة، مع جعل التشغيل أحد الأهداف الأساسية للمخططات التنموية المتعاقبة. ومن هذا المنطلق، سعت الدولة إلى توسيع القاعدة الإنتاجية، وخلق مناصب عمل جديدة، والحد من البطالة، انطلاقاً من قناعة مفادها أن التصنيع يمثل القاطرة الأساسية لتحقيق التنمية الشاملة.

أ- المخطط الثلاثي: 1967 - 1969

جاء هذا المخطط على شكل مشروع استثماري يُهدف من ورائه تحضير الوسائل المادية والبشرية والهياكل الاقتصادية والاجتماعية والإدارية للتكيف مع سياسة التخطيط المركزي. ولقد تم تخصيص 83% من هذه الاستثمارات للقطاعات المنتجة، حظي القطاع الصناعي في هذا الثلاثي بنسبة تقارب 51 % ، فاختارت الجزائر التوجه نحو التصنيع من أجل إرساء قاعدة صناعية تحقق أهداف التنمية الشاملة¹.

ويكشف هذا التوجه عن قناعة الدولة الجزائرية في تلك المرحلة بأن معالجة البطالة لا يمكن أن تتم بمعزل عن بناء قاعدة إنتاجية وطنية قادرة على استيعاب اليد العاملة. لذلك ارتبطت سياسة التشغيل ارتباطاً وثيقاً بسياسة الاستثمار العمومي، حيث لم يكن خلق مناصب الشغل هدفاً مستقلاً، وإنما نتيجة مباشرة لعملية التصنيع وتوسيع النشاط الاقتصادي الذي قادته الدولة.

ب- المخطط الرباعي الأول 1970-1973

نجد أن حجم الاستثمارات في هذا المخطط قد ارتفع بأكثر من ثلاث مرات (03) عن المخطط الثلاثي السابق ليقدّر بـ: 27.75 مليار دج، في حين قدرت قيمة الانجازات بـ: 36.31 مليار دج، كذلك حظي القطاع

¹ - وزارة التخطيط والتهيئة العمرانية سابقاً، "خلاصة الحصيلة الاقتصادية والاجتماعية للفترة 1967-1978 الجزائر، ماي 1980،

الصناعي بحصة معتبرة قدرت بـ 12.40 مليار دج بنسبة 45% وهو ما يؤكد على استمرار الجزائر في نهجها نحو التصنيع¹.

بالرغم من الجهود المبذولة في المخططين السابقين الثلاثي والرابعي الأول إلا أن إشكالية التشغيل تمحورت بالأساس حول قضية البطالة التي إنعكست على وضعية سوق العمل من خلال الحجم العام لطلب العمل حيث قدرت نسبة تغطية طلبات العمل بعروض العمل² حوالي 35.17% سنة 1971م و 31.91% سنة 1972 و 30.95% سنة 1973 وقد تميزت هذه الفترة بمناصب العمل المؤقتة حيث بلغت 44.26% في سنة 1971 و 48.29% في سنة 1972 و 47.03% في سنة 1973 وكانت أغلب هذه المناصب في قطاع البناء، و الأشغال العمومية وذلك لتطبيق برنامج بناء القرى الفلاحية وبرنامج اعمار المدن كما تميزت هذه الفترة بهيكل طلب العمل السنوي حيث قدر معدله بـ 07% من إجمالي طلبات العمل المسجلة كل ذلك من أجل التخفيف من البطالة كما ساهم تنظيم الهجرة إلى أوروبا إلى التقليل منها حيث سجلت 250000 هجرة عمالية بالإضافة إلى عملية الإدماج الإداري في الوظائف التابعة للقطاع العمومي³.

تميزت هذه المرحلة بتدخل الدولة في عملية تنظيم سوق العمل بإنشاء هيئات تنظم عملية التوظيف والهجرة نحو فرنسا بالدرجة الأولى وتقوم بإحصاء مناصب العمل الشاغرة حيث تم إحصاء بين سنتي (1971-1973) حوالي 74250 عرض عمل كل سنة⁴.

وتعكس المؤشرات السابقة أن الزيادة الكبيرة في حجم الاستثمارات لم تؤد بصورة آلية إلى القضاء على البطالة، إذ ظل الطلب على العمل يفوق حجم فرص التشغيل المتاحة. ويبرز هذا الوضع إحدى الخصائص الأساسية لسياسة التشغيل خلال هذه المرحلة، والمتمثلة في اعتماد الدولة على التشغيل المؤقت، والتوسع في الأشغال العمومية، وتنظيم الهجرة الخارجية، باعتبارها آليات للتخفيف من الضغوط الاجتماعية الناتجة عن البطالة. ومن منظور سوسيولوجي، فإن هذه السياسة كانت تستهدف المحافظة على الاستقرار الاجتماعي بقدر

¹ - وزارة التخطيط والتهيئة العمرانية سابقا، "خلاصة الحصيلة الاقتصادية والاجتماعية لل عشرية 1967-1978 الجزائر، ماي 1980، الملحق رقم 2

² - م. ميطاهري، التشغيل في الجزائر، الواقع والآفاق، المجلة الجزائرية للعمل، مذكرة حول تطور سوق الشغل من خلال معطيات مصالح التشغيل، 1988 عدد خاص، الجزائر، ص 41

³ - مدني بن شهرة، الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل (التجربة الجزائرية)، دار الحامد للنشر والتوزيع، الاردن عمان، ط1، 2009، ص 164-165

⁴ - نفس المرجع، ص 165

ما كانت تستهدف تحقيق التوازن الاقتصادي، إذ ارتبط العمل آنذاك بوظيفة اجتماعية تتجاوز مجرد كونه مصدرًا للدخل، ليصبح وسيلة للإدماج الاجتماعي وتعزيز شرعية الدولة التنموية.

ج) المخطط الرباعي الثاني 1974-1977

هو امتداد للمخطط الرباعي الأول إلا أنه تمت زيادة المبالغ المالية المخصصة لهذا المخطط إذ خصص له 110.22 مليار دج، وهو ما يعادل 12 مرة حجم الاستثمارات في المخطط الثلاثي وأربع مرات للمخطط الرباعي الأول، ولقد ساعد في ذلك الارتفاع الكبير الذي شهدته أسعار النفط باعتباره المصدر الرئيسي لتراكم رأس المال؛ وكما في المخططين السابقين استحوذت الصناعة على حصة الأسد من مجموع الاستثمارات بنسبة 43% موجهة أساسا إلى تطوير وتنشيط قطاع المحروقات؛ كما تم الاهتمام بالجانب الاجتماعي أكثر منه في المخططين السابقين من حيث توفير مناصب الشغل وإجبارية التعليم ومجانية العلاج¹.

في هاته الفترة لجأت الجزائر إلى سياسة التنمية الشاملة عن طريق اللجوء إلى تبني سياسة المخططات التنموية²، وقد عرفت هذه المرحلة عملية تكوين الجماعات العمالية على مستوى الوحدات الصناعية على المستويين الداخلي والخارجي، ولقد أعطيت للمؤسسات تسيير اليد العاملة والتكفل ببعض الوظائف التي كانت من اختصاص الدولة. ونذكر من بين هذه الوظائف النقل، الخدمات المتعلقة بالصحة والسكن والتعاونيات الاستهلاكية والتكوين المهني كما تميزت هاته الفترة بارتفاع عروض العمل كما أن طالبي العمل كانت لديهم الإمكانية للتفاضل بين المؤسسات العارضة لمناصب الشغل من حيث أحسن أجر و أحسن امتيازات المصاحبة للعمل³.

في المقابل عرف التشغيل في الجزائر خلال هذه الفترة تحسنا، فبعدما كان عدد المشتغلين سنة 1966 يقدر بـ 1720000 شخص ليصبح 2880000 شخص سنة 1978 وحسب المخططات المختلفة التي شهدتها الفترة الممتدة بين سنتي 1967 و 1979 كانت التزايدات المتتالية لمستويات التشغيل كالآتي: 9.8% خلال

¹ - نفس المرجع، ص 165

² - Abdelmadjid BOUZIDI, **politique économique de la transition au socialisme**, point de vue sur les pays de tiers monde, opu 1981, p93

³ - مدني بن شهرة، مرجع سابق ذكره، ص 165.

المخطط الثلاثي 15.3% أثناء المخطط الرباعي الأول 24.4% أثناء المخطط الرباعي الأول، لتتخفص بشكل عام من 30% سنة 1967 إلى 18.6% سنة 1977¹.

ويلاحظ أن الارتفاع الاستثنائي في أسعار النفط خلال منتصف السبعينيات وفر للدولة إمكانات مالية معتبرة مكنتها من توسيع برامج الاستثمار والتشغيل، الأمر الذي انعكس إيجاباً على معدلات الإدماج المهني، وعلى مستوى الخدمات الاجتماعية المرتبطة بالعمل، كالسكن، والتكوين، والرعاية الصحية. كما ساهمت هذه السياسة في ترسيخ نموذج الدولة الراعية، التي تكفلت ليس فقط بتوفير مناصب العمل، وإنما أيضاً بتأمين مختلف الخدمات الاجتماعية المرتبطة به، وهو ما جعل المؤسسة العمومية تؤدي وظائف اقتصادية واجتماعية في آن واحد.

وخلاصة القول، تمثل الفترة الممتدة بين سنتي 1966 و1979 المرحلة الذهبية لسياسة التشغيل في ظل الاقتصاد الموجه، حيث ارتبط التشغيل ارتباطاً مباشراً بالتخطيط المركزي والاستثمار العمومي، وأصبحت الدولة الفاعل الرئيس في تنظيم سوق العمل وتوجيهه. وقد أسهمت المخططات التنموية في توسيع قاعدة التشغيل والحد من البطالة بدرجات متفاوتة، إلا أن هذا التحسن ظل معتمداً بصورة كبيرة على قدرة الدولة على تمويل الاستثمار العمومي، خاصة من عائدات المحروقات. ومن منظور سوسيولوجي، أسهمت هذه المرحلة في ترسيخ ثقافة اجتماعية جديدة تقوم على اعتبار الدولة الضامن الأساسي للتشغيل، وأصبح الالتحاق بالقطاع العمومي يمثل النموذج المهيمن للاندماج المهني وتحقيق الاستقرار الاجتماعي. وقد تركت هذه الثقافة أثراً عميقاً في تمثيلات الأفراد للعمل، وهو أثر استمر حتى بعد التحولات الاقتصادية اللاحقة، وسيشكل أحد العوامل التي واجهت السياسات الجديدة القائمة على تشجيع المبادرة الفردية والمقاولاتية.

3- مرحلة التحولات الاقتصادية وانعكاساتها على سياسة التشغيل (1980-1990)

شكلت فترة الثمانينيات مرحلة مفصلية في مسار سياسة التشغيل بالجزائر، إذ بدأت خلالها تظهر بوادر الأزمة التي مست النموذج التنموي القائم على التخطيط المركزي والتوسع في التشغيل العمومي. ورغم استمرار الدولة في تنفيذ المخططات التنموية وضخ استثمارات معتبرة، فإن التحولات الاقتصادية الداخلية، إلى جانب تراجع أسعار النفط خلال النصف الثاني من الثمانينيات، أفرزت اختلالات عميقة في سوق العمل، تمثلت في ارتفاع معدلات البطالة وتراجع قدرة القطاع العمومي على استيعاب الأعداد

¹ - عبد اللطيف بن أشنهو، التجربة الجزائرية في التخطيط 1962-1980، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1982، ص 378

المتزايدة من طالبي العمل. ومن منظور سوسيولوجي، مثلت هذه المرحلة بداية تحول في العلاقة بين الدولة والعمل، حيث بدأ النموذج التقليدي القائم على اعتبار الدولة المشغل الرئيس يفقد قدرته على الاستجابة للتغيرات الاقتصادية والاجتماعية، الأمر الذي مهد لظهور توجهات جديدة في سياسة التشغيل خلال المراحل اللاحقة.

أ- المخطط الخماسي الأول 1980-1984

لقد تم استكمال الاستثمارات التي لم ينته من تنفيذها في المخطط الرباعي الثاني وهذا في سنتي 1978 و 1979، لتبدأ عملية التخطيط من جديد مع تطبيق المخطط الخماسي الأول (1980-1984)، حيث عرفت هذه الفترة انتعاشا في التشغيل من حيث زيادة عدد الوظائف الجديدة ومدى مساهمة كل قطاع فيه، نجد أن حوالي 59% مصدرها قطاعي البناء والأشغال العمومية، وقطاع الإدارة، مقابل 14.18% لقطاع الصناعة، أما القطاع الزراعي فتمثلت مساهمته في 1.4%، حيث بلغ مجموع الوظائف المستحدثة في هذه الفترة حوالي 621900 وظيفة جديدة¹

نجد أن مصالح التشغيل في الفترة (1981-1984) سجلت معدلا سنويا لعروض العمل قدر بـ 149064 عرضا وسجلت معدلا سنويا لطلب العمل قدر بـ 157943 طلبا². بنسبة مئوية تقدر بـ 94.37%، هذا الانتعاش يرجع إلى الدور المتزايد للدولة في تنظيم سوق العمل من خلال تقليص ظواهر عدم استقرار اليد العاملة وذلك بتوحيد الممارسات الأجرية عن طريق استخدام نسق لترقيم مناصب العمل في إطار القانون الأساسي للعمل وتوحيد الامتيازات الاجتماعية الممنوحة للعمال بالإضافة إلى تطوير مفهوم التكوين وإعطائه أكثر أهمية مما سبق، وكذا العمل على عقلانية استخدام اليد العاملة كضبط الهياكل التنظيمية.³

خصصت الدولة لهذه الفترة مبلغ مالي قدره 561.5 مليار دينار جزائري منها 196.9 مليار دينار باقي الاستثمارات السابقة و مبلغ 364.6 مليار دينار استثمارات جديدة وكما في المخططات السابقة نجد أن قطاع

¹ - ناصر دادي عدون، عبد الرحمن العايب، البطالة واشكالية التشغيل ضمن برنامج التعديل الهيكلي للإقتصاد - من خلال حالة

الجزائر- ديوان الطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص 183

² - مدني بن شهرة، مرجع سابق، ص 167

³ - نفس المرجع السابق ص 167

الصناعة تحصل أكبر مبلغ مالي قدر ب 211. مليار دينار جزائري بنسبة 37.7% في حين تحصل قطاع التجهيزات الجماعية على مبلغ 13.3 مليار دينار جزائري بمعدل 2.4%¹.

وتشير المعطيات السابقة إلى أن التحسن الذي شهده سوق العمل خلال مطلع الثمانينيات لم يكن نتيجة تطور ذاتي في بنيته، بقدر ما كان انعكاسًا لاستمرار النموذج التنموي القائم على تدخل الدولة في قيادة النشاط الاقتصادي وتوجيه التشغيل. وقد أسهم هذا النموذج، من الناحية السوسولوجية، في تكريس ثقافة اجتماعية قوامها الاعتماد على الدولة بوصفها الضامن الرئيس للعمل والاستقرار المهني، وهو ما انعكس على تمثيلات الأفراد وتطلعاتهم المهنية، حيث ارتبط النجاح الاجتماعي بالالتحاق بالقطاع العمومي أكثر من ارتباطه بالمبادرة الفردية أو النشاط المقاولاتي. غير أن هشاشة هذا النموذج سرعان ما ظهرت مع تراجع القدرة التمويلية للدولة، مما كشف أن استقرار سوق العمل كان مرهونًا بالإنفاق العمومي أكثر من كونه نتاجًا لتوازنات اقتصادية واجتماعية مستدامة.

ب - المخطط الخماسي الثاني 1985-1989

عرفت الجزائر في هذه الفترة وضعًا اقتصاديًا صعبًا حيث زاد عدد السكان المؤهلين للعمل من 4.5 مليون شخص سنة 1985 إلى 5.6 مليون شخص سنة 1989 وقد تم تسجيل مليون شخص بطل سنة 1987 بالرغم من استحداث 940000 منصب عمل خلال هذا المخطط.² بمتوسط سنوي يفوق 189000 منصب شغل، وهذا عن طريق ضخ 550 مليار دينار جزائري قيمة استثمارات بمعدل نمو استثمار يقدر ب 7.3%³، وقد لوحظ تغير طفيف في وضعية التشغيل حسب القطاعات عن المخطط السابق فنجد أن أكثر من 52.50% من مجموع المناصب أنشئت في القطاع الإداري، في حين نجد أن قطاع الصناعة لم يساهم إلا بنسبة ضئيلة و المقدرة ب 10.60%، و نفس الشيء بالنسبة لقطاع الأشغال العمومية التي كانت مساهمته أضعف و المقدرة ب 6.10%⁴.

¹ - Abdelatif BENACHENHOU, "l'Expérience Algérienne de planification et de développement (1962-1982)", Algérie, OPU, 1979, p 249

² - مدني بن شهرة، الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل، مرجع سابق، ص 171

³ - ناصر دادي عدون، عبد الرحمن العايب، البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برنامج التعديل الهيكلي للإقتصاد، مرجع سابق، ص 184

⁴ - محمد بلقاسم، حسن بهلول، سياسة تخطيط التنمية وإعادة تنظيم مسارها في الجزائر، ج2، ديوان المطبوعات الجامعية، 1999، ص 210

يرجع الركود في مجال التشغيل بالأساس نتيجة للأزمة العالمية التي أدت إلى تدهور الوضع الاقتصادي في بلادنا، فالأزمة الخائفة التي تفاقمت منذ عام 1986 عندما انهار سعر البترول الخام بنصف قيمته من (30 \$ إلى أقل من 15 \$ للبرميل و إلى ما دون 10 \$ في صيف 1986) أثرت على إيرادات الجزائر المالية من المحروقات التي انتقلت من 12.70 مليار دولار في 1985 إلى 7.9 مليار دولار في 1986 ، أي بانخفاض مقدّر بـ 4.8 مليار دولار¹، وهذا راجع إلى اعتماد الجزائر في صادراتها على المحروقات بشكل كبير جدا بنسبة قدرت بـ 97% من إجمالي الصادرات.

ولقد انعكس هذا التدهور سلبا على التوازن العام لميزان الموارد الخارجية، الذي تضاعف عجزه عن تغطية المستحقات للخارج من الواردات وخدمات الدين من 1.27 مليار دولار سنة 1985 إلى 6.60 مليار دولار عام 1993، و هو ما استوجب اللجوء السنوي المتكرر إلى الاقتراض الخارجي قصير الأمد لتمويل هذا العجز.² وقد حاولت الدولة التخلص من هذا العبء المالي، من خلال التنازل عن الوحدات الاقتصادية غير الاستراتيجية في بداية الأمر، من خلال ما عرف آنذاك بمشروع الخصخصة، والذي تأكد بموجب برنامج تعديل هيكل الاقتصاد الوطني.³

وتكشف هذه المعطيات أن الأزمة التي عرفت الجزائر خلال النصف الثاني من ثمانينيات القرن الماضي تجاوزت حدود الاختلالات الاقتصادية لتعكس بصورة مباشرة على البناء الاجتماعي للمجتمع الجزائري. فمع تراجع عائدات المحروقات وانخفاض قدرة الدولة على تمويل برامج التنمية والتشغيل، برزت ملامح أزمة في النموذج الاجتماعي الذي تأسس على الدور المركزي للدولة في توفير العمل والحماية الاجتماعية. ومن المنظور السوسيولوجي، أسهمت هذه التحولات في إعادة تشكيل العلاقة بين الفرد والدولة، وأفرزت حالة من عدم اليقين المهني، خاصة لدى فئة الشباب المقبل على سوق العمل، بعدما أصبح الحصول على منصب دائم أكثر صعوبة مما كان عليه في المراحل السابقة. كما كشفت هذه المرحلة عن محدودية النموذج القائم على التشغيل العمومي في مواجهة التحولات الاقتصادية، الأمر الذي مهد لظهور توجهات جديدة في السياسات

¹ -Ahmed BEN BITOUR, **Un regard historique sur le rééchelonnement de la dette**

extérieure. (ouvrage collectif sous la direction de Taib Hafs : le développement économique de l'Algérie : expériences et perspectives). Alger : ed Casbah, 2011, p108

² - عبد العزيز الشرايبي، عبد الرزاق بالحبيب، **السكان والتنمية في بلدان المغرب العربي**، مجلة كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، عدد6، 1997، ص56-58

³ - ناصر داداي عدون، عبد الرحمن العايب، مرجع سابق، ص 182

العمومية، تقوم على تنويع آليات التشغيل وإعادة توزيع أدوار الفاعلين الاقتصاديين، وهو ما سيتجسد بصورة أوضح مع الإصلاحات الاقتصادية خلال عقد التسعينيات.

ثالثاً: مرحلة الانتقال نحو اقتصاد السوق وإعادة تشكيل سياسة التشغيل (1989-1994)

شكلت نهاية ثمانينيات القرن الماضي وبداية التسعينيات مرحلة فاصلة في تاريخ الاقتصاد الجزائري، إذ لم تعد الإصلاحات الاقتصادية مجرد خيارات تنموية، بل أصبحت استجابة حتمية لأزمة اقتصادية ومالية عميقة فرضت مراجعة شاملة لدور الدولة في إدارة الاقتصاد وسوق العمل. وقد انعكس هذا التحول على سياسة التشغيل، التي انتقلت تدريجياً من منطق التدخل المباشر للدولة إلى منطق الإصلاح الاقتصادي والانفتاح على آليات السوق. ومن المنظور السوسيولوجي، مثلت هذه المرحلة بداية إعادة تشكيل العلاقة بين الدولة والفرد، وبين العمل ومصادر الحصول عليه، بعد أن أصبح التشغيل يخضع بصورة متزايدة لمتطلبات الكفاءة الاقتصادية أكثر من اعتبارات الحماية الاجتماعية.

رغم الإصلاحات الاقتصادية المتعددة في نهاية الثمانينات إلا أن استفحال الأزمة أثرت سلباً على الأوضاع الداخلية في انخفاض أسعار المواد الخام المصدرة وشح مصادر التمويل الخارجي، وتضخم وارتفاع خدمة الديون ونشوب أزمة المديونية، هذه الوضعية جعلت الجزائر غير قادرة على تمويل الاستثمارات الجديدة و استيراد التجهيزات والمواد الأولية والمواد النصف مصنعة وقطع الغيار مما أدى إلى تراجع معدلات النمو والاختلال في التوازنات الداخلية والخارجية وتسجيل معدل عالي من البطالة حيث بات من الضروري إعادة النظر في السياسات الاقتصادية القائمة والشروع في انتهاج سياسة اقتصادية، أكثر نجاعة وصرامة وأكثر انفتاحاً على الاقتصاد العالمي.¹

وتكشف هذه التحولات أن الأزمة لم تكن اقتصادية في جوهرها فحسب، بل مست البنية الاجتماعية التي تشكلت خلال العقود السابقة، إذ أصبح النموذج القائم على تدخل الدولة الواسع في التشغيل يواجه تحديات غير مسبوقة. ولم يعد بالإمكان المحافظة على مستويات التشغيل نفسها في ظل تقلص الموارد المالية، الأمر الذي فرض إعادة تعريف دور الدولة، والانتقال من وظيفة المشغل الرئيس إلى وظيفة المنظم والموجه للنشاط الاقتصادي.

¹ - مدني بن شهرة، الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل، مرجع سابق، ص 174

إلا أن اشتداد الأزمة واستمرار انخفاض أسعار النفط ألزم الدولة بإبرام أول اتفاق مع صندوق النقد الدولي

سنة 1989

1- برنامج التثبيت الاقتصادي الأول 1989/05/31-1990/05/30¹

شهد توقيع هذا الاتفاق، قيام الدولة بمجموعة من الإجراءات، ك شروط من قبل صندوق النقد الدولي فرض عليها الالتزام بالصرامة في تطبيق السياسة النقدية وتخفيض سعر الصرف، الأمر الذي أدى إلى إصدار قانون القرض والنقد، كإجراء يضع حدا للقروض التي كانت تضعها الدولة للمؤسسات العمومية، ونتج عن هذا البرنامج قيام الدولة بـ:

أ- اعتماد الأسعار الحقيقية على السلع والخدمات: تراجعت الدولة في قانون المالية لسنة 1990 عن دعم القروض الموجهة للمؤسسات العمومية، كما رفعت الدعم عن بعض المواد المدعمة، وفتحت المجال أمام المتعاملين الخواص ومكنتهم من الاستفادة من رخص الإستيراد وتم تدعيم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بإطار قانوني جديد

ب- السياسة النقدية: فرض إجراء تغيير وذلك باتباع سياسة نقدية انكماشية، من خلال إجراءات تخفيض العملة والحد من الإصدار النقدي وهو الأمر الذي سعت إليه الدولة من خلال إصدارها لقانون القرض والنقد².

إضافة إلى هذه الإجراءات تم فتح المجال أمام البنوك الأجنبية للنشاط وفقا للقوانين الجزائرية³، إلا أن الفترة المخصصة لتطبيق الاتفاق حددت بسنة واحدة وهذا لم يكن كافيا لتحقيق الاستقرار الاقتصادي المطلوب، وقد نتج عن هذا الاتفاق مايلي⁴:

- تراجع حجم الاستثمارات العمومية نظرا لتخلي الدولة عن تمويل المؤسسات الاقتصادية.

¹ - مدني بن شهرة، سياسة الإصلاح الاقتصادي في الجزائر والمؤسسات المالية الدولية. دار هومة، الجزائر، 2008، ص 109

² - عبد الرزاق نذير، نوة بن يوسف، إنعكاسات الإصلاحات الاقتصادية على التشغيل والبطالة في الجزائر. ورقة مقدمة للملتقى الدولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة المسيلة، 15 و16 نوفمبر 2011 ص 4

³ - نفس المرجع السابق ص 4

⁴ - مدني بن شهرة، سياسة الإصلاح الاقتصادي في الجزائر والمؤسسات المالية الدولية. مرجع سابق، ص 111

- أنشأت الدولة جهاز الإدماج المهني للشباب وبموجب المرسوم التنفيذي رقم 90 143- المؤرخ في 22 ماي 1990، الذي دعم البرنامج الأول لسنة 1987 المتعلق بتشجيع الاستثمارات الذاتية وذلك عن طريق تشكيل تعاونيات شبانية.

ومن الناحية السوسولوجية، لم تقتصر آثار هذه الإجراءات على المؤشرات الاقتصادية، بل امتدت إلى أنماط التنظيم الاجتماعي للعمل. فقد أدى تقليص تدخل الدولة ورفع جزء من الدعم إلى إعادة تشكيل العلاقة بين المؤسسة العمومية والعامل، كما بدأت تظهر ملامح فاعلين اقتصاديين جدد من القطاع الخاص، وهو ما مهد تدريجياً لتغير التصورات التقليدية المرتبطة بالتشغيل، وفتح المجال أمام أنماط جديدة من المبادرة الاقتصادية، وإن كانت لا تزال في بداياتها

برنامج التثبيت الاقتصادي الثاني 1991/06/03 - 1992/03/30

- وذلك بموجب اتفاقية STANDBAY02 في 03 جوان 1991 والذي التزم بموجبها صندوق النقد الدولي بتقديم قرض بـ 400 مليون دولار على 04 شرائح مع اشتراط جملة من التصحيحات يمكن إجمالها في إصلاح المنظومة المالية من خلال إصلاح النظام الضريبي ومنح البنك المركزي الاستقلالية المالية

- التخفيض المستمر لقيمة العملة، وأصدر بنك الجزائر بموجب التعليمات المؤرخة في أفريل 1991 قابلية التحويل التجاري للدينار.

جدول رقم (2) يبين تطور الحجم الإجمالي للتشغيل للفترة 1989-1994¹

السنوات	1989	1990	1991	1993	1994
حجم التشغيل	4695	4517	4538	5042	5154

الوحدة: آلاف

¹ - ناصر داداي عدون، عبد الرحمن العايب ص 187

نتيجة لتقلص حجم الاستثمارات تراجع حجم التشغيل مقارنة بالفترات السابقة من حيث خلق مناصب الشغل الجديدة، خصوصاً أن الأجور تلتهم قرابة 50% من القيمة المضافة، إضافة إلى ارتفاع تكلفة إنشاء منصب العمل الواحد¹. وانتشار ما يسمى بالتشغيل الغير رسمي²

أما عن توزيع مناصب الشغل حسب القطاعات الاقتصادية، فقد ظلت الإدارة المنشئة الأكثر لها بواقع 23.5% في المتوسط مع الإشارة إلى تحسن أوضاع الشغل في القطاع الفلاحي خلال هذه الفترة بسبب الاهتمام الذي أولته الدولة لهذا القطاع من خلال دعم المستثمرات الفلاحية استصلاح الأراضي، إنشاء التعاونيات، امتياز القرض... إلخ وأصبح بذلك بشكل ما يقارب 20% في المتوسط من إجمالي التشغيل³.

ويلاحظ أن الإصلاحات الاقتصادية خلال هذه المرحلة لم تؤدي فقط إلى إعادة هيكلة المؤسسات، بل أحدثت أيضاً تحولات في البنية الاجتماعية لسوق العمل، حيث بدأت تظهر أنماط تشغيل أكثر مرونة، وتراجع الاحتكار شبه الكامل للقطاع العمومي لفرص العمل. وفي المقابل، برزت تحديات جديدة تمثلت في اتساع دائرة البطالة، وظهور أنشطة اقتصادية خارج الإطار الرسمي، الأمر الذي يعكس سعي الأفراد إلى ابتكار آليات بديلة لضمان مصادر الدخل في ظل تقلص فرص التشغيل النظامي.

وتبرز المعطيات السابقة أن تقلص فرص التشغيل النظامي لم يؤدي فقط إلى ارتفاع معدلات البطالة، بل أسهم كذلك في إعادة تشكيل السلوك الاقتصادي والاجتماعي للأفراد. فمن منظور سوسيولوجي، أدى تراجع قدرة الدولة على استيعاب طالبي العمل إلى بروز استراتيجيات تكيف جديدة، تمثلت في التوسع التدريجي للأنشطة غير الرسمية، والبحث عن مصادر بديلة للدخل، وهو ما يعكس انتقالاً تدريجياً من ثقافة الاعتماد على الدولة إلى تنامي محاولات الاعتماد على المبادرات الفردية، وإن ظلت في معظمها خارج الأطر التنظيمية الرسمية. ويمكن اعتبار هذه المرحلة بمثابة الأرضية الاجتماعية التي مهدت لظهور السياسات العمومية الداعمة للمقاولاتية خلال السنوات اللاحقة، باعتبارها أحد البدائل المقترحة لمعالجة البطالة وتحقيق الإدماج الاقتصادي للشباب

¹ - نفس المرجع ص 187

² - مدني بن شهرة، الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل، مرجع سابق، ص 174

³ - ناصر دادي عدون، مرجع سابق ص 187

رابعاً: الانتقال من سياسة التشغيل العمومي إلى دعم المبادرة المقاولاتية

لم تقتصر التحولات التي عرفت الجزائر مطلع التسعينيات على إعادة هيكلة الاقتصاد الوطني، بل مست كذلك التصور العام لسياسة التشغيل وآليات معالجة البطالة. فبعد أن ارتكزت السياسات السابقة على تدخل الدولة المباشر في خلق مناصب الشغل، فرضت الإصلاحات الاقتصادية تبني مقاربة جديدة تقوم على تشجيع المبادرة الفردية، وترقية الاستثمار الخاص، وإشراك الفاعلين الاقتصاديين في عملية التنمية. ومن المنظور السوسيولوجي، شكل هذا التحول بداية إعادة بناء الثقافة المرتبطة بالعمل، حيث بدأت تتراجع تدريجياً مركزية الوظيفة العمومية في المخيال الاجتماعي، مقابل بروز قيم جديدة تقوم على المبادرة وتحمل المخاطرة وإنشاء المشاريع الخاصة. ورغم أن هذا التحول كان تدريجياً، فإنه مثل الأساس الذي انطلقت منه السياسات العمومية الهادفة إلى ترسيخ الثقافة المقاولاتية باعتبارها أحد البدائل الاستراتيجية لمواجهة البطالة وتحقيق الإدماج الاقتصادي للشباب.

1- التحول نحو تبني المقاربة المقاولاتية:

ومن المنظور السوسيولوجي، لم يكن هذا التحول مجرد تغير في أدوات السياسة الاقتصادية، بل مثل انتقالاً في التصور الاجتماعي للعمل ذاته. فبعد أن كان الاندماج المهني يرتبط أساساً بالحصول على وظيفة داخل القطاع العمومي، بدأت السياسات العمومية تعمل على ترسيخ ثقافة جديدة تقوم على المبادرة الفردية، وتحمل المسؤولية، وإنشاء المشروع الخاص. ويعكس هذا التحول انتقال الدولة من دور "المشغل" إلى دور "المحفز والمرافق"، بما ينسجم مع التحولات التي شهدتها أنظمة التشغيل في العديد من الدول خلال العقود الأخيرة.

وفي إطار تجسيد هذا التوجه، أولت الدولة الجزائرية اهتماماً متزايداً بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، بالنظر إلى قدرتها على تعبئة المبادرات الفردية، وتنشيط الاقتصاد المحلي، والمساهمة في خلق مناصب الشغل. وأصبحت هذه المؤسسات تمثل الأداة الرئيسة التي تجسدت من خلالها المقاربة المقاولاتية، الأمر الذي يستدعي الوقوف عند مفهومها، وخصائصها، والدور الذي تضطلع به في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

إن التحول الذي شهدته سياسة التشغيل في الجزائر خلال بداية التسعينيات لم يقتصر على إعادة النظر في دور الدولة أو في آليات التدخل الاقتصادي، بل شمل أيضاً الوسائل المعتمدة لتحقيق التنمية وخلق فرص العمل. فقد اتجهت السياسات العمومية تدريجياً إلى تبني منطق جديد يقوم على تشجيع المبادرة الاقتصادية الفردية، وجعل الاستثمار الخاص شريكاً في تحقيق التنمية والتقليل من حدة البطالة. ومن هذا المنطلق، برزت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة باعتبارها الإطار التنظيمي الأكثر قدرة على تجسيد هذا التوجه، لما تتميز به

من مرونة في التسيير، وسهولة في الإنشاء، وقدرة على تعبئة المبادرات الفردية واستيعاب اليد العاملة. كما لم تعد هذه المؤسسات تؤدي وظيفة اقتصادية فحسب، بل أصبحت تؤدي وظيفة اجتماعية تتمثل في تعزيز الإدماج المهني، وتنمية روح المبادرة، وترسيخ قيم الاعتماد على الذات والمسؤولية، وهي القيم التي تشكل جوهر الثقافة المقاوالتية التي تسعى هذه الدراسة إلى تحليلها.

2- المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

لم يكن الاهتمام المتزايد بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وليد الصدفة، وإنما جاء استجابة للتغيرات الاقتصادية والاجتماعية التي شهدتها الجزائر، وما فرضته من مراجعة لآليات تحقيق التنمية ومواجهة البطالة. فقد أصبحت هذه المؤسسات تحتل مكانة محورية ضمن السياسات العمومية، لما تؤديه من أدوار اقتصادية واجتماعية تتجاوز مجرد الإنتاج وتحقيق الربح، لتشمل خلق مناصب الشغل، وتشجيع المبادرة الفردية، وتنمية روح المقاوالتية، والمساهمة في تحقيق التنمية المحلية. ومن هذا المنطلق، غدت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة إحدى الركائز الأساسية التي استندت إليها الدولة في تجسيد المقاربة المقاوالتية، باعتبارها الإطار التنظيمي الذي تتحول داخله الأفكار والمبادرات الفردية إلى مشاريع اقتصادية منتجة. ولأهمية هذا النوع من المؤسسات في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، سيتم فيما يأتي الوقوف عند مفهومها، وخصائصها، وأهميتها، والدور الذي تضطلع به في دعم التشغيل وترقية الثقافة المقاوالتية.

1- تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة: لها عدة تعاريف نأخذ منها:

- أ- تعريف لجنة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية في الدول النامية: عرفت المؤسسة الصغيرة على أنها تلك المؤسسة التي ينشط فيها ما بين 15 و 19 عامل، والمؤسسة المتوسطة هي المؤسسة التي تشغل ما بين 20 و 99 عامل، في حين المؤسسة الكبيرة يعمل فيها أكثر من 100 عامل.¹
- ب- التعريف البريطاني²: عرف قانون الشركات البريطاني الذي صدر عام 1985 المشروع الصغير أو المتوسط بأنه ذلك المشروع الذي يستوفي شرطين أو أكثر من الشروط التالية:
 - حجم تداول سنوي لا يزيد عن 14 مليون دولار امريكي
 - حجم رأس مال مستثمر لا يزيد عن 65.6 مليون دولار امريكي
 - عدد العمال والموظفين لا يزيد على 250 مواطن.

¹- محمد عبد الحليم عمر. التمويل عن طريق القنوات التمويلية غير الرسمية. الدورة الدولية حول: تمويل المشروعات الصغيرة والمتوسطة وتطوير دورها في الاقتصاديات المغاربية، (28-25 ماي 2003، سطيف: جامعة فرحات عباس، ص 03

²- د نبيل جواد، ادارة وتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع مجد، ط1، 2006

ج- تعريف البنك الدولي: اعتمد في تعريفه للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة على ثلاثة معايير كمية

هي: عدد العمال وإجمالي الأصول بالإضافة إلى حجم المبيعات السنوي¹

د- تعريف القانون التوجيهي الجزائري: حسب هذا القانون لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر الصادر في ديسمبر 2001 المادة 04 تعرف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مهما كانت طبيعتها القانونية بأنها مؤسسة إنتاج السلع أو الخدمات تشغل من 1 إلى 250 شخص لا يتجاوز رقم أعمالها السنوي 2 مليار دينار أو لا يتجاوز مجموع حصيلتها السنوية 500 مليون دينار وتستوفي معايير الاستقلالية²

هـ- تعريف حسب المشرع الجزائري³:

عرفت المادة 05 من القانون 17-02 المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مهما كانت طبيعتها القانونية بأنها: "مؤسسة الاستقلالية. إنتاج السلع أو الخدمات والتي تشغل من 01 إلى 250 شخص ولا يتجاوز رقم أعمالها السنوي 04 ملايين دينار جزائري ولا تتجاوز حصيلتها السنوية مليار دينار جزائري وتستوفي معيار الإستقلالية

وطبقا للمادة 08: من القانون أعلاه فإن المؤسسات المتوسطة فهي كل مؤسسة تشغل ما بين 50 إلى 250 شخصا ورقم أعمالها ما بين 400 مليون دينار جزائري إلى 4 ملايين دينار جزائري ومجموع حصيلتها السنوية ما بين 200 مليون إلى مليار دينار جزائري".

وعرفت المادة 09 من نفس القانون المؤسسات الصغيرة بأنها مؤسسة تشغل ما بين 10 إلى 49 فرد ورقم أعمالها السنوي أقل من 400 مليون دينار جزائري أو مجموع حصيلتها السنوية لا يتجاوز 200 مليون دينار جزائري.

وعرفت المادة 10 من القانون السالف الذكر المؤسسة الصغيرة جدا على أنها مؤسسة تشغل من 1 إلى 09 أفراد ورقم أعمالها أقل من 40 مليون دينار جزائري أو مجموع حصيلتها السنوية لا يتجاوز 20 مليون دينار جزائري".

¹ - بعبط أمال، برامج المرافقة المقاولاتية في الجزائر - واقع وآفاق، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في علوم التسيير، باتنة: كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، 2017، ص 109.

² - إسماعيل بوخاوة وعبد القادر عطوي، " التجربة التنموية في الجزائر وإستراتيجية تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة"، بحوث ومناقشات الدورة التدريبية الدولية حول تمويل المشروعات الصغيرة والمتوسطة في الدول المغاربية التي نظمتها جامعة فرحات عباس- سطيف أيام 28 - 25 ماي 2003م، ص 16

³ - الجريدة الرسمية ووفق القانون رقم 17-02 المؤرخة في 11 ربيع الثاني عام 1438 الموافق لـ 10 يناير 2017 المتضمن القانون التوجيهي لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ص4.

صنفت المادة 11 من ذات القانون المؤسسات على أساس عدد العمال ورقم الأعمال والحصيلة السنوية وفي حالة اختلاف التصنيف بين عدد العمال ورقم الأعمال أو الحصيلة فإن المؤسسة تصنف على أساس رقم الأعمال أو الحصيلة.

الجدول رقم (3) تصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب ما جاء في القانون 02-17

المعيار	الصغيرة جدا	الصغيرة	المتوسطة
عدد العمال	من 01 إلى 09 أشخاص	من 10 إلى 49 شخص	من 50 إلى 250 شخص
رقم الاعمال	أقل من 40 مليون دج	لا يتجاوز 400 مليون دج	من 400 مليون إلى 04 مليار دج
الحصيلة السنوية	لا يتجاوز 20 مليون دج	لا يتجاوز 200 مليون دج	من 200 مليون إلى مليار دج

يتضح من خلال التعريفات السابقة أن مفهوم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لا يخضع لتعريف جامد أو موحد، وإنما يظل مفهومًا نسبيًا يتأثر بالسياقات الاقتصادية والتشريعية والاجتماعية التي ينشأ في ظلها. فاختلاف معايير تصنيفها، سواء من حيث عدد العمال، أو حجم رقم الأعمال، أو قيمة رأس المال، يعكس تباين أولويات السياسات التنموية ومستويات النمو الاقتصادي من دولة إلى أخرى. غير أن هذا الاختلاف لا يحجب وجود قاسم مشترك بينها، يتمثل في كونها وحدات إنتاجية تتسم بالمرونة وسرعة التكيف مع التحولات الاقتصادية، وقدرتها على تعبئة الموارد المحلية واستيعاب المبادرات الفردية. ومن المنظور السوسيولوجي، لا يمكن النظر إلى هذه المؤسسات باعتبارها مجرد تنظيمات اقتصادية لإنتاج السلع والخدمات، بل تمثل فضاءات اجتماعية تتشكل داخلها أنماط جديدة من العلاقات المهنية، وقيم العمل، وروح المبادرة، وتحمل المسؤولية، بما يجعلها أحد أهم الحوامل الاجتماعية لترسيخ الثقافة المقاولاتية. ولهذا لم يعد الاهتمام بها نابغًا من حجمها الاقتصادي فحسب، وإنما من قدرتها على الإسهام في إحداث التحول الاجتماعي الذي تراهن عليه السياسات التنموية الحديثة.

2-أنواع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

بعد الوقوف عند مفهوم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، تبرز أهمية التعرف على مختلف أنواعها، ذلك أن هذه المؤسسات لا تمثل نموذجًا واحدًا من حيث طبيعة نشاطها أو أهدافها أو أنماط تنظيمها، وإنما تتخذ صورًا متعددة تختلف باختلاف المجال الاقتصادي الذي تنشط فيه، وحجم استثماراتها، ووظائفها داخل المنظومة

الإنتاجية. ويكتسي هذا التصنيف أهمية علمية ومنهجية، لأنه يساعد على فهم الخصائص التي تميز كل نوع، وبيان الأدوار التي يمكن أن يؤديها في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية. ومن المنظور السوسيولوجي، يعكس هذا التنوع اختلاف البيئات التنظيمية وأنماط العمل والعلاقات المهنية التي تنشأ داخل هذه المؤسسات، وهو ما يجعلها فضاءات متعددة لإنتاج الخبرات المهنية، وتنمية روح المبادرة، وترسيخ الثقافة المقاولاتية لدى الأفراد. وانطلاقاً من ذلك، سيتم عرض أهم أنواع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وفق أبرز التصنيفات المعتمدة في الأدبيات الاقتصادية والتنظيمية.

يمكن تصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب القطاعات الاقتصادية إلى الأنواع التالية:¹

أ- مشروعات إنتاجية: وهي نوعان

• مشروعات تنتج سلعا استهلاكية مثل الصناعات اليدوية وورش الإنتاج التي تستخدم الموارد المحلية.

• مشروعات تنتج سلعا انتاجية تدخل في إنتاج سلع أخرى كالصناعات المغذية للسيارات.

ب- مشروعات خدماتية: وهي مشروعات تقدم خدمات لعملائها مثل: (الاستشارات، اصلاح السيارات، خدمات الكمبيوتر)

ج- مشروعات تجارية: وهي المشروعات التي تقوم بشراء السلع وإعادة بيعها مثل: (تجارة الجملة والتجزئة).

وهناك عدة أشكال لتصنيف المؤسسات نتيجة لاختلاف المعايير المعتمدة في تصنيفها:

أ- تصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب توجهها :

• المؤسسات العائلية: وهي التي تنشأ بمساهمة أفراد العائلة ومكان تواجدها هو المنزل

وعمالها هم أفراد العائلة تنتج منتجات تقليدية وبكميات محدودة.

• المؤسسات التقليدية: هي المؤسسات التي تستخدم العمل العائلي في إنتاج سلع تقليدية

لفائدة مصنع صغير ومحلي متعاقد معه وتلجأ في بعض الحالات إلى العامل الأجير لكنها

تبقى اعتمادها على اليد العاملة البسيطة و مكان العمل في هذا النوع مستقل عن المنزل.²

¹ - د نبيل جواد، ادارة وتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مرجع سابق، ص 48-49

² - عقبة نصيرة، فعالية التمويل البنكي لمشاريع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، اطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه علوم، في العلوم الاقتصادية، فرع نقود وتمويل، 2014/2015، ص 50

يتميز هذا التصنيف على كميات إنتاج قليلة ووسائل عمل بسيطة وغير متطورة وبالتالي مردود صغير على كل الأصعدة

- **المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحديثة:** يتميز هذا النوع بالأخذ بفنون الإنتاج الحديثة سواء من ناحية التوسع في استخدام رأس المال الثابت، أو من ناحية تنظيم العمل، أو من ناحية المنتجات التي يتم صنعها بطريقة منظمة و منتظمة، وطبقا لمقاييس صناعية حديثة وعلى حساب الحاجات العصرية، وتختلف بطبيعة الحال درجة تطبيق هذه التكنولوجيا بين كل من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة شبه المتطورة من جهة والمتطورة من جهة أخرى¹

ب- تصنيف المؤسسات المتوسطة والصغيرة والمصغرة على أساس طبيعة الإنتاج:

يمكن لنا أن نصف المؤسسات المتوسطة والصغيرة والمصغرة من خلال هذا المعيار إلي:

- * **مؤسسات إنتاج السلع الاستهلاكية:** ويرتكز نشاط هذه المؤسسات على التصنيع وبالتحديد تصنيع:
 - الصناعات الغذائية.
 - العمل على تحويل المنتجات الفلاحية.
 - وكذا وتصنيع الجلود والأحذية والنسيج.
 - وصناعة الورق وتحويل منتجات الخشب ومشتقاته.

و سبب تركيزها على مثل هذه المنتجات بسبب طبيعة الخصائص التي تتميز بها المؤسسات المتوسطة والصغيرة والمصغرة ولكونها تعتمد على المواد الأولية المتفرقة والتقنيات الإنتاجية البسيطة واليد العاملة الكثيفة².

- * **مؤسسات إنتاج السلع الوسيطة:** ويشغل هذا النوع في أعمال أكثر تطور واصعب مشقة من النوع الأول ويعتمد على:

- المؤسسات الميكانيكية والكهربائية؛ و تحويل المعادن؛ وصناعة الحديد والصلب ومواد البناء؛ والمناجم والمحاجر.

وسبب تركيزها على مثل هذه الصناعات يعود للطلب المحلي المتنامي و خاصة في ما يتعلق بإنتاج مواد الفلاحة والري والبناء³

¹- عقبة نصيرة، نفس المرجع السابق، ص 50

²- نفس المرجع السابق، ص 50

³- كليفوردم.م.بومباك، أسس إدارة الأعمال التجارية الصغيرة، مركز الكتب الأردني، عمان، 1998، ص60

* - مؤسسات إنتاج سلع التجهيز: أهم ما يميز هذه المؤسسات هو استعمالها للآلات والمعدات الضخمة التي تتمتع بالتكنولوجيا العالية والرأس المال الواسع وهو عكس ما نجده في المؤسسات المتوسطة والصغيرة ،¹

تتميز هذا النوع من المؤسسات عن غيره من النوعين السابقين إلى الأخذ بفنون الإنتاج الحديثة سواء من ناحية التوسع في استخدام رأس المال ، أو من ناحية استخدام المعدات والآلات المتطورة وكذلك تنظيم العمل، بغية تحسين المنتجات المصنعة بمعايير حديثة ووفق متطلبات العصر إلا ان هاته الإستخدامات تختلف بين المؤسسات المتوسطة والصغيرة والمصغرة²

ج- تصنيف المؤسسات على أساس تنظيم العمل :يمكن التمييز بين نوعين³:

* - المؤسسات المصنعة: تشمل كل المصانع الصغيرة والمتوسطة وحتى الكبيرة تتميز بتقسيم العمل وتعقيد العمليات الإنتاجية واستخدام الأساليب الحديثة في التسيير واتساع أسواقها وطبيعة السلع المنتجة.

* - المؤسسات الغير مصنعة: هي مزيج بين النضال العائلي والنضال الحرفي حيث يعتبر الإنتاج العائلي الموجه للاستهلاك الذاتي أقدم شكل في تنظيم العمل أما الإنتاج الحرفي فيصنع بموجبه سلع أو منتجات حسب احتياجات الزبائن .

سوف نقوم بتوضيح هذا التصنيف الخاص بالمؤسسات المتوسطة والصغيرة والمصغرة على أساس تنظيم العمل من خلال الجدول رقم (5) التالي:⁴

¹- مشري محمد الناصر، نفس المرجع ص 14

²- عقبة نصيرة، نفس المرجع السابق، ص 50

³- عقبة نصيرة، نفس المرجع السابق، ص 51

⁴- مشري محمد الناصر، مرجع سابق ص 15

جدول رقم 4 التصنيف الخاص بالمؤسسات المتوسطة والصغيرة والمصغرة على أساس تنظيم العمل

نظام المصنع			النظام الصناعي للورشة المنزلية		النظام الحرفي		الإنتاج العائلي
مصنع كبير	مصنع متوسط	مصنع صغير	ورشة شبه مستقلة	عمل صناعي في المنزل	ورشات حرفية	عمل في المنزل	الإنتاج المخصص للإستهلاك الذاتي
8	7	6	5	4	3	2	1

* - **المؤسسات المقابلة:** ويعبر عنها في الجدول السابق بالنظام الصناعي للورشة المنزلية ويرمز لها ب (4-5) وهي نوع من الترابط الهيكلي بين مؤسستين حيث توكل إحداها للأخرى مهام معينة تطبق وفق شروط محددة أو ما يعرف ب المناولة وعادة ما تكون المؤسسة الموكلة كبيرة والمؤسسة الموكلة لها صغيرة¹

د - تصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب المشرع الجزائري:

الشكل القانوني للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة يتوافق مع طبيعة النظام السياسي والاقتصادي السائد في البلاد، توجد عدة أشكال قانونية يمكن لصاحب المؤسسة أن يختار منها الشكل الملائم لمشروعه، غير أن هذا الاختيار تترتب عليه التزامات ازاء متطلبات الجهات الإدارية² ونميز عدة تصنيفات حسب المشرع الجزائري منها:

* - **التعاونيات :** تعد الجمعيات التعاونية من المشاريع الاختيارية التي تؤسس من قبل مجموعة من العناصر البشرية، بهدف تأمين احتياجات الأعضاء من سلع وخدمات ضرورية بأقل تكلفة ممكنة³.

* - **المؤسسات العامة :** هي المؤسسات التابعة للقطاع العام، تمتاز بإمكانيات مادية ومالية كبيرة، وتستفيد من مجموعة من التسهيلات القانونية والإدارية والإعفاءات المختلفة، كذلك يوجد جهاز للرقابة يتمثل في الوصاية⁴

* - **المؤسسات الخاصة⁵:** هي مؤسسات تخضع للقانون الخاص، ويندرج تحتها نوعين وهما المؤسسات الفردية والشراكة

¹ - زين العابدين أسامة، إدارة الأعمال، الدار الجامعية، الإسكندرية، سنة 2000، ص.69

² - د. نبيل جواد، مرجع سابق، ص 49

³ - عقبة نصيرة، مرجع سابق، ص 53

⁴ - شوقي ناجي جواد، كاسر نصر المنصور، إدارة المشروعات الصغيرة، دار حامد للنشر، عمان، 2000، ص32 :

⁵ - نفس المرجع السابق، ص 32-33

- **المؤسسات الفردية:** وهي المؤسسات التي تعود ملكيتها بالدرجة الأولى إلى شخص واحد ويقوم بجميع الأعمال الإدارية والفنية، وهو المطالب بتوفير الأموال الضرورية لممارسة النشاط، وهو المسؤول الرئيسي عن اتخاذ القرارات وعن أمثلة ذلك نجد المعامل الحرفية وورشات الصناعة والمحلات التجارية... الخ

وتتمتاز المؤسسات الفردية بإجراءات تأسيس بسيطة، وإجراءات الرقابة تكون بفرض الضريبة على الأرباح وتمتاز بالحرية في اتخاذ القرار والمرونة في الممارسات الإدارية والفنية، ومن سلبات هذه المؤسسات هو أن وجودها واستمراريتها مرتبطة بحياة هذا الشخص، إلا أن هذا التوجه يبقى هو النموذج الأنسب للمؤسسات المتوسطة والصغيرة والمصغرة.

- **مؤسسات الشراكة¹:** الشراكة عقد بمقتضاه يلتزم شخصان أو أكثر بأن يساهم كل واحد منهم في المشروع أو المؤسسة سواء بمبلغ مالي أو بالعمل، على أن يقتسموا عوائد المشروع سواء كان ربح أو خسارة طبقاً للمادة 416 من القانون المدني الجزائري وقد وضع المشرع شروط موضوعية وهي الرضا، الأهلية، المحل والسبب، أما الشروط الموضوعية الخاصة تتمثل في تعدد الشركاء، تقييم الحصص، النية في المشاركة، وتنقسم مؤسسات الشراكة إلى ثلاثة أنواع وهي:

1- شركات الأشخاص: هذا النوع من الشركات يقوم على أساس الاعتبار الشخصي والثقة المتبادلة بين الأطراف المشاركة، مما يكون له الأثر الإيجابي على نشاط المؤسسة²، وهي تضم ثلاثة أنواع:

أ- شركات التضامن:

هي الشركة التي تتكون من شخصين طبيعيين أو أكثر، يكونون مسئولين بالتضامن في جميع أموالهم عن التزامات الشركة. ويتكون اسمها من أسماء جميع الشركاء. ويجوز أن يقتصر اسمها على اسم شريك أو أكثر مع إضافة كلمة «وشركاء» ويجوز أن يكون للشركة اسم تجاري خاص، بشرط أن يقتصر بما يدل على أنها شركة تضامن³.

ب- شركة المحاصة:

تعتمد في إنشائها على اتفاق كتابي بين اثنين أو أكثر من الشركاء للقيام بنشاط اقتصادي خلال فترة زمنية معينة ومحدودة لتحقيق ربح معين يتم تقاسمه فيما بينهم ومع نهاية الغرض المراد من تأسيس هذه الشركة، فإن

¹- مشري محمد الناصر، مرجع سابق ص 16

²- شوقي ناجي جواد، كاسر نصر المنصور، مرجع سابق، ص 32

³- الموقع الإلكتروني وزارة التجارة والصناعة: <https://www.moci.gov.qa> يوم: 2025/04/24، الساعة: 10:42

شركة المحاصة تنتهي معه، ومن مميزاتها أنها تعتبر شركة مستترة ليست لها حقوق وليس عليها واجبات و ليس لها رأس المال ولا أعوان ولا شخصية اعتبارية، فنشاطها يتم بصفة شخصية كماتهم هذه الشركات بالنشاطات التجارية الموسمية مثل تسويق المحاصيل الزراعية، وصناعة الأفلام والمسرحيات¹...

ج- شركة التوصية البسيطة:

هي شركة تتألف من فئتين من الشركاء هما: (أ) الشركاء المتضامنون، وهم الذين يديرون الشركة، يكونون مسؤولين بالتضامن عن جميع التزاماتها في أموالهم الخاصة. (ب) الشركاء الموصون، وهم الذين يساهمون في رأس المال الشركة، دون أن يكونوا مسؤولين عن التزامات الشركة إلا بقدر ما قدموه من مال أو بقدر ما التزموا بدفعه للشركة².

2- شركة ذات مسؤولية محدودة: هي الشركة التي لا يجوز أن يزيد عدد الشركاء فيها عن خمسين شريكاً ولا أن يقل عددهم عن شريكين. ولا يسأل أي منهم إلا بقدر حصته في رأس المال. ولا تكون حصص الشركاء فيها ممثلة بصكوك قابلة للتداول³.

3- شركات الأموال : هي شبيهة للشركة ذات المسؤولية المحدودة في كل شيء باستثناء أن رأس المال فيها يكون موزع على شكل أسهم وليس مبالغ مقطوعة، بحيث يمكن لكل شريك تحديد قيمة مساهمة في رأس مال الشركة حسب عدد وقيمة الأسهم التي يمتلكها وللأسهم قيمتان: قيمة اسمية ومدونة، وقيمة سوقية أو حقيقية تتوقف على مدى نجاح الشرك في نشاطاتها، ويتحصل صاحب السهم على أرباح تتوزع بصفة دورية على المساهمين⁴

يتضح من خلال التصنيفات السابقة أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لا تمثل نموذجاً اقتصادياً واحداً، وإنما تتنوع تبعاً لطبيعة نشاطها وأهدافها وبيئاتها التنظيمية، وهو ما يعكس قدرتها على التكيف مع مختلف المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية. ولا تقتصر أهمية هذا التنوع على الجوانب الإنتاجية فحسب، بل تمتد إلى طبيعة الأدوار التي تؤديها داخل المجتمع، باعتبارها فضاءات للتكوين المهني، واكتساب الخبرة، وتنمية روح المبادرة وتحمل المسؤولية. ومن هذا المنطلق، فإن تعدد أشكال هذه المؤسسات يعزز من قدرتها

¹- مشري محمد الناصر، مرجع سابق ص 16

²- الموقع الإلكتروني وزارة التجارة والصناعة: <https://www.moci.gov.qa> يوم: 2025/04/24، الساعة: 11:32

³- نفس المرجع السابق، يوم: 2025/04/26، الساعة: 09:12

⁴- سعاد نائف البرنوطي، إدارة الأعمال الصغير: أبعاد الريادة، دار وائل للنشر، عمان، 2005، ص128

على استيعاب مختلف المبادرات الفردية، ويجعلها إحدى الركائز الأساسية لترسيخ الثقافة المقاولاتية، من خلال تحويل الأفكار والقدرات الفردية إلى مشاريع اقتصادية تسهم في تحقيق التنمية والإدماج الاجتماعي.

خلاصة الفصل:

أظهر هذا الفصل أن سياسة التشغيل في الجزائر شهدت تحولات عميقة انتقلت بها من نموذج قائم على التوسع في التشغيل العمومي إلى مقاربة أكثر انفتاحاً تركز على المبادرة الاقتصادية ودور القطاع الخاص. ومن المنظور السوسيولوجي، لم يكن هذا التحول اقتصادياً فحسب، بل أسهم في إعادة تشكيل التصورات المرتبطة بالعمل، من ثقافة الاعتماد على الدولة إلى تنامي قيم المبادرة وتحمل المسؤولية. وفي هذا السياق، برزت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كأحد أهم الفضاءات التنظيمية لترسيخ الثقافة المقاوالتية وتجسيدها في الواقع الاقتصادي والاجتماعي. وانطلاقاً من ذلك، أصبح من الضروري الوقوف على الآليات والمؤسسات التي اعتمدتها الدولة لترجمة هذا التوجه إلى برامج عملية لدعم الاستثمار الذاتي ومرافقة حاملي المشاريع، وهو ما سيتم تناوله في الفصل الموالي.

الفصل الرابع:

تطور المنظومة المؤسسية الداعمة للثقافة المقاولاتية في
الجزائر

الفصل الرابع: تطور المنظومة المؤسساتية الداعمة للثقافة المقاوالاتية في الجزائر

تمهيد

أولاً: التحول نحو المقاربة المؤسساتية لدعم المقاوالاتية

ثانياً: الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ) وتجسيد التحول المؤسساتي نحو المقاوالاتية

ثالثاً: تشكل المنظومة المؤسساتية الداعمة للمقاوالاتية في الجزائر

رابعاً: هياكل الاحتضان والمرافقة المقاوالاتية

خامساً: التعليم المقاوالاتي وآلية ترسيخ الثقافة المقاوالاتية

سادساً: تقييم المنظومة المؤسساتية لترقية المقاوالاتية في الجزائر

خلاصة الفصل

تمهيد:

لم يعد نجاح السياسات الموجهة لترقية المقاولاتية مرتبطاً بتشجيع المبادرة الفردية وحدها، وإنما أصبح رهيناً بوجود منظومة مؤسساتية قادرة على مرافقة حاملي المشاريع وتوفير البيئة الملائمة لتحويل الأفكار إلى مؤسسات منتجة. وانطلاقاً من هذا التصور، عملت الدولة الجزائرية على إنشاء مجموعة من هياكل الدعم والمرافقة، باعتبارها أدوات لتنفيذ سياسات التشغيل والتنمية، وتجسيد التوجه نحو الاقتصاد المقاولاتي. ولا يقتصر دور هذه الهياكل على تقديم الدعم المالي أو الإداري فحسب، بل يمتد إلى نشر قيم المبادرة والاعتماد على الذات، وتعزيز الثقة في العمل الحر، بما يجعلها فاعلاً اجتماعياً يسهم في ترسيخ الثقافة المقاولاتية داخل المجتمع. وتبعاً لتعدد وظائفها واختلاف الفئات المستهدفة من خدماتها، تنوعت هذه الهياكل بين وكالات وصناديق وحاضنات ومشاتل أعمال، وهو ما يستدعي الوقوف على طبيعة كل منها، وأدوارها في دعم المبادرات المقاولاتية وتحقيق الإدماج الاقتصادي للشباب..

الفصل الرابع: تطور المنظومة المؤسسية الداعمة للثقافة المقاولاتية في الجزائر

لم يكن ظهور أجهزة دعم المقاولاتية في الجزائر حدثاً معزولاً أو قراراً إدارياً ظرفياً، وإنما جاء نتيجة لتحولات اقتصادية واجتماعية عميقة شهدتها البلاد منذ نهاية ثمانينيات القرن الماضي. فقد أفرزت الأزمة الاقتصادية وتراجع قدرة الدولة على الاستمرار في نموذج التشغيل العمومي تحديات جديدة فرضت إعادة النظر في فلسفة التنمية وسياسات التشغيل، والبحث عن بدائل أكثر استدامة تقوم على تشجيع المبادرة الفردية والاستثمار المنتج. وفي هذا السياق، برزت المقاولاتية باعتبارها أحد المداخل الحديثة لمعالجة البطالة وتحقيق الإدماج الاقتصادي، الأمر الذي استدعى إنشاء منظومة مؤسسية تتولى مرافقة أصحاب المشاريع وتوفير البيئة الملائمة لتجسيد المبادرات المقاولاتية.

أولاً: التحول نحو المقاربة المؤسسية لدعم المقاولاتية

1- الإصلاحات الاقتصادية وإعادة توجيه سياسة التشغيل:

أسفرت الإصلاحات الاقتصادية التي شرعت الجزائر في تنفيذها منذ نهاية الثمانينيات، في إطار الانتقال التدريجي نحو اقتصاد السوق، عن إعادة صياغة دور الدولة في المجال الاقتصادي والاجتماعي. فبعد أن كانت الدولة تتولى بصورة مباشرة مسؤولية خلق مناصب الشغل من خلال التوسع في القطاع العمومي، أصبحت مطالبة بتهيئة الظروف الكفيلة بتحفيز الاستثمار وتشجيع المبادرات الخاصة. ولم يكن هذا التحول مجرد تغيير في أدوات السياسة الاقتصادية، بل مثل تحولاً في التصور الاجتماعي للعمل، إذ بدأ مفهوم التشغيل يرتبط تدريجياً بقدرة الفرد على إنشاء مشروعه الخاص، بدل الاقتصر على الالتحاق بالوظيفة العمومية¹. ومن منظور علم اجتماع التنظيم والعمل، يعكس هذا التحول انتقالاً من نموذج يقوم على مركزية الدولة في تنظيم الحياة المهنية، إلى نموذج يمنح الفاعل الاقتصادي دوراً أكبر في إنتاج فرص العمل. وبذلك، لم يعد الفرد متلقياً لفرص التشغيل فحسب، بل أصبح فاعلاً في إنتاجها، وهو ما مهد لظهور ثقافة جديدة قوامها المبادرة وتحمل المسؤولية والاستقلالية الاقتصادية.

¹ - Robert D. Hisrich, Michael P. Peters & Dean A. Shepherd, *Entrepreneurship*, 10th ed., McGraw-Hill Education, New York, 2017, pp. 7-15.

2- من سياسة التشغيل إلى سياسة دعم المبادرة المقاولاتية:

أدى التحول في وظيفة الدولة إلى إعادة توجيه سياسات التشغيل نحو مقاربة أكثر شمولاً، لا تقتصر على معالجة البطالة من خلال توفير مناصب العمل، وإنما تسعى إلى خلق الظروف التي تمكن الأفراد من إنشاء مشاريعهم الخاصة. ومن ثم، أصبح دعم المقاولاتية يمثل أحد المحاور الأساسية للسياسات العمومية، باعتباره وسيلة لتحقيق التنمية الاقتصادية، وتنويع النسيج الإنتاجي، واستيعاب الطلب المتزايد على العمل، خاصة في أوساط الشباب وحاملي الشهادات. وفي هذا الإطار، تؤكد منظمة العمل الدولية أن السياسات الحديثة لترقية ريادة الأعمال لا تقوم على توفير التمويل وحده، وإنما تستلزم بناء منظومة متكاملة تشمل التكوين، وخدمات المرافقة، والاستشارة، وتحسين بيئة الأعمال، بما يعزز فرص استدامة المؤسسات الجديدة وخلق فرص العمل¹. ولم يكن هذا التوجه قائماً على التمويل فقط، بل اعتمد على بناء منظومة متكاملة تجمع بين التأطير، والتكوين، والمرافقة، وتسهيل الحصول على التمويل، بما يسمح بتحويل المبادرات الفردية إلى مؤسسات اقتصادية قادرة على الاستمرار.

3- تشكل المنظومة المؤسسية لدعم المقاولاتية:

لم يكن تبني الدولة الجزائرية لسياسة دعم المقاولاتية ليحقق أهدافه بالاعتماد على التمويل وحده، بل استدعى إنشاء منظومة مؤسسية متخصصة تتولى مرافقة حاملي المشاريع وتأطيرهم في مختلف مراحل إنشاء المؤسسة وتطويرها. فمع التحولات الاقتصادية التي عرفت البلاد منذ منتصف التسعينيات، اتجهت السياسات العمومية

نحو بناء إطار مؤسسي متكامل يجمع بين التكوين، والمرافقة، والتمويل، والاستشارة، بما يسمح بتحويل المبادرات الفردية إلى مشاريع اقتصادية قادرة على الاستمرار والمساهمة في التنمية.

ومن المنظور السوسيولوجي، يعكس هذا التوجه انتقالاً من التدخل العمومي المباشر في خلق مناصب الشغل إلى بناء مؤسسات وسيطة تتولى تأهيل الفاعلين الاقتصاديين وتمكينهم من الاندماج في الدورة الإنتاجية. وبهذا المعنى، أصبحت أجهزة الدعم تؤدي وظيفة تتجاوز بعدها الإداري، لتضطلع لإعادة تشكيل علاقة الفرد بالعمل، من خلال ترسيخ قيم المبادرة، وتحمل المسؤولية، والعمل الحر، بما يسهم في بناء ثقافة مقاولاتية جديدة داخل المجتمع.

ولم تتجسد هذه المنظومة في مؤسسة واحدة، وإنما تشكلت تدريجياً عبر إنشاء عدد من الهيئات المتخصصة، التي اختلفت في طبيعة اختصاصاتها والفئات المستهدفة، لكنها اشتركت جميعها في هدف واحد يتمثل في

¹ - International Labour Organization (ILO), Recommendation No. 204 concerning the Transition from the Informal to the Formal Economy, Geneva, 2015, paras. 11

ترقية المقاولاتية وجعلها أحد محاور السياسة العمومية للتشغيل والتنمية. وقد شكلت الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ) أول لبنة مؤسساتية في هذا المسار، قبل أن تتوسع المنظومة لاحقًا لتشمل أجهزة أخرى تعنى بالمرافقة والتمويل والتكوين ودعم الاستثمار، وصولًا إلى استحداث نظام المقاول الذاتي بوصفه إحدى أحدث آليات ترقية المبادرة الفردية.

وعليه، فإن دراسة هذه المنظومة لا تقتصر على التعرف إلى هياكلها التنظيمية، وإنما تستوجب الوقوف عند الأدوار التي اضطلعت بها لترسيخ الثقافة المقاولاتية، ومدى مساهمتها في تحويل المقاولاتية من مجرد خيار اقتصادي إلى توجه مجتمعي يجد صده في السياسات العمومية وفي تمثلات الأفراد للعمل والإنتاج. ومن هذا المنطلق، سيتم في المبحث الموالي تناول الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب باعتبارها أول تجسيد مؤسسي لهذا التحول، قبل الانتقال إلى بقية هياكل الدعم والمرافقة التي تعززت بها السياسة المقاولاتية في الجزائر.

ثانيًا: الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ) وتجسيد التحول المؤسسي نحو المقاولاتية

بعد أن اتجهت الدولة الجزائرية إلى تبني المقاربة المؤسساتية في دعم المقاولاتية، برزت الحاجة إلى إنشاء أجهزة متخصصة تتولى مرافقة أصحاب المشاريع وتأطيرهم وتمويلهم، بما يترجم هذا التوجه إلى آليات عملية. وفي هذا الإطار، شكلت الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ)، التي أنشئت سنة 1996، أول جهاز مؤسسي مخصص لدعم المبادرة المقاولاتية لدى الشباب، حيث أسهمت في تجسيد السياسة العمومية الرامية إلى تشجيع إنشاء المؤسسات المصغرة باعتبارها أداة للإدماج الاقتصادي والاجتماعي. ومن ثم، فإن دراسة هذه الوكالة تكتسي أهمية خاصة، ليس فقط باعتبارها جهازًا للدعم والتمويل، وإنما بوصفها اللبنة الأولى في بناء المنظومة المؤسساتية الداعمة للمقاولاتية في الجزائر.

1- السياق الاقتصادي والاجتماعي لإنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب

لم يكن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ) سنة 1996 قرارًا إداريًا معزولًا، وإنما جاء استجابة لجملة من التحولات الاقتصادية والاجتماعية التي عرفت الجزائر منذ بداية التسعينيات. فقد أفرزت الإصلاحات الاقتصادية، وما رافقها من إعادة هيكلة المؤسسات العمومية وتقليص دور الدولة في التوظيف

المباشر، تزايداً ملحوظاً في معدلات البطالة، خاصة لدى فئة الشباب وحاملي الشهادات، الأمر الذي فرض على السلطات العمومية البحث عن آليات جديدة لمعالجة هذه الظاهرة، تتجاوز الأساليب التقليدية القائمة على توفير مناصب الشغل داخل القطاع العمومي.

ومن هذا المنطلق، اتجهت الدولة إلى تبني سياسة جديدة تقوم على تشجيع المبادرة الفردية، باعتبارها إحدى الأدوات القادرة على خلق الثروة واستحداث مناصب العمل، وهو ما انسجم مع التوجهات الدولية التي أخذت تنتظر إلى المقاولاتية باعتبارها رافعة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية، وليس مجرد وسيلة للحد من البطالة. وبذلك، بدأ يتشكل في الجزائر تصور جديد للتشغيل يقوم على دعم إنشاء المؤسسات المصغرة، ومرافقة الشباب الراغب في الاستثمار لحسابهم الخاص.

وفي هذا الإطار، أنشئت الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بموجب المرسوم التنفيذي رقم 96-296 المؤرخ في 08 سبتمبر 1996، حيث وضعت تحت سلطة رئيس الحكومة، وأسندت متابعة نشاطاتها إلى الوزير المكلف بالتشغيل، مع منحها الشخصية المعنوية والاستقلال المالي. وقد تمثل الهدف الأساسي من إنشائها في مساعدة الشباب البطل على إنشاء مؤسساتهم المصغرة، مع توجيه تدخلها لفائدة الشباب الذين تتراوح أعمارهم بين 19 و35 سنة، لاسيما الحائزين على مؤهلات مهنية أو مهارات تقنية، مع إمكانية رفع السن إلى 40 سنة عندما يسمح المشروع بخلق ثلاثة مناصب عمل دائمة على الأقل.

وتمنح الوكالة تمويل المشاريع المقبولة من خلال مستويين فقط من الاستثمار حيث يبلغ الحد الأقصى للمستوى الأول 2.000.000 دج، والمستوى الثاني، حيث تتراوح فيه قيمة الاستثمار ما بين 2.000.000 و10.000.000 دج، بينما تتوزع فيه مساهمة كل طرف من الأطراف للمستويين حسب الجدولين التاليين:

جدول رقم (05) المستوى الأول للاستثمار ANSEJ

القروض بدون فائدة (إعانة الوكالة)	المساهمة الشخصية للمقاول	القرض البنكي دون فائدة
25%	05%	70%

جدول رقم (06) :المستوى الثاني للاستثمار ANSEJ

القرض بدون فائدة	المساهمة الشخصية		القرض البنكي	
	المناطق الخاصة	المناطق الأخرى	المناطق الخاصة	المناطق الأخرى
20%	08%	10%	72%	70%

المصدر :الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ

2- أهداف الوكالة وآليات تدخلها

لم يقتصر دور الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب على تقديم الدعم المالي لحاملي المشاريع، وإنما تبنت منذ إنشائها مقاربة شاملة تقوم على مرافقة المقاول في مختلف مراحل إنشاء المؤسسة وتطويرها. فقد سعت إلى توفير منظومة متكاملة تجمع بين التوجيه، والتكوين، والاستشارة، والتمويل، والمتابعة، بما يضمن رفع فرص نجاح المؤسسات المصغرة واستمراريتها. ويعكس هذا التوجه تطور مفهوم الدعم العمومي، الذي لم يعد يقتصر على توفير الموارد المالية، بل أصبح يستهدف بناء القدرات المقاولاتية وترسيخ ثقافة المبادرة لدى الشباب.

2-1- أهداف الوكالة:

قد أنشئت الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب لتحقيق جملة من الأهداف الاقتصادية والاجتماعية، تمحورت أساساً حول تشجيع المبادرة الفردية وتحويلها إلى مشاريع إنتاجية قادرة على خلق الثروة ومناصب الشغل. وقد اتسعت هذه الأهداف مع تطور الوكالة لتشمل دعم المقاولاتية بوصفها خياراً إستراتيجياً للتنمية. وتسعى الوكالة إلى تحقيق الأهداف الآتية:

- تشجيع إنشاء وتوسيع أنشطة إنتاج السلع والخدمات من طرف حاملي المشاريع .
- تعزيز روح المبادرة والمقاولاتية لدى الشباب .
- المساهمة في استحداث مناصب الشغل والحد من البطالة .
- دعم التنمية المحلية من خلال تشجيع الاستثمار في مختلف القطاعات الاقتصادية .
- مرافقة أصحاب المشاريع وتمكينهم من تجسيد أفكارهم الاستثمارية .

2-2- آليات تدخل الوكالة

ولتحقيق هذه الأهداف، اعتمدت الوكالة مجموعة من الآليات المتكاملة التي لا تقتصر على التمويل، وإنما تشمل مختلف مراحل إنشاء المؤسسة ومرافقتها، ويمكن إجمالها فيما يأتي:

أ- المرافقة والاستشارة

- تقديم الاستشارة والتوجيه لحاملي المشاريع .
- مرافقة المستثمر منذ بلورة فكرة المشروع إلى غاية دخوله مرحلة النشاط .
- توفير المعلومات القانونية والتقنية والجبائية المتعلقة بإنشاء المؤسسات .

ب- التكوين وتنمية القدرات المقاولاتية

أولت الوكالة أهمية كبيرة للتكوين باعتباره أحد عوامل نجاح المشروع المقاولاتي، حيث يخضع أصحاب المشاريع لبرامج تكوينية تهدف إلى تنمية معارفهم في مجالات التسيير، وإعداد مخطط الأعمال، والتسويق، والتسيير المالي، بما يعزز قدراتهم على إدارة مؤسساتهم بكفاءة.

ج- التمويل

اعتمدت الوكالة ثلاثة أنماط من التمويل تختلف بحسب طبيعة المشروع وقدرة صاحبه على المساهمة في الاستثمار، وهي:

- التمويل الذاتي .
- التمويل الثنائي .
- التمويل الثلاثي .

د- المتابعة بعد إنشاء المؤسسة:

لم يتوقف تدخل الوكالة عند مرحلة إنشاء المؤسسة، بل امتد إلى متابعة المشاريع بعد انطلاق نشاطها، من خلال تقديم التوجيه والإرشاد، وتسهيل التواصل مع مختلف الهيئات الإدارية والمالية، بما يساعد على ضمان استمرارية المؤسسة وتقليل احتمالات تعثرها.

هـ- الامتيازات الجبائية وشبه الجبائية:

ولتشجيع الشباب على الاستثمار، استفاد أصحاب المشاريع من مجموعة من الامتيازات خلال مرحلتي الإنجاز والاستغلال، شملت الإعفاءات الجمركية، والإعفاء من بعض الرسوم والضرائب، إضافة إلى تسهيلات مرتبطة بالعقار والجبائية، وهو ما ساهم في تخفيض تكاليف إنشاء المؤسسات المصغرة وتحسين ظروف انطلاقها.

3- تطور الوكالة والإصلاحات التي مستها

لم تبق الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب على حالها منذ إنشائها سنة 1996، بل خضعت لسلسلة من الإصلاحات التنظيمية والوظيفية التي عكست تطور الرؤية العمومية للمقاولاتية. فمع التحولات الاقتصادية والاجتماعية التي عرفت الجزائر، لم يعد الهدف مقتصرًا على تمويل مشاريع الشباب، وإنما اتجهت الدولة إلى بناء جهاز مؤسسي أكثر شمولًا، يتولى مرافقة المقاول في مختلف مراحل إنشاء المؤسسة وتطويرها، ويواكب التحولات التي يشهدها المحيط الاقتصادي الوطني والدولي. ومن ثم، فإن تتبع مسار تطور الوكالة

يسمح بفهم كيفية انتقال السياسة العمومية من منطق دعم تشغيل الشباب إلى منطق تنمية المقاوالاتية باعتبارها رافعة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية.

1: مرحلة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ)

أنشئت الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بموجب المرسوم التنفيذي رقم 96-296 المؤرخ في 08 سبتمبر¹ 1996، في سياق اتسم بارتفاع معدلات البطالة واتساع الطلب الاجتماعي على التشغيل. وقد انصب اهتمامها في بداياتها على تمويل المؤسسات المصغرة التي ينشئها الشباب البطال، مع توفير المرافقة التقنية والإدارية اللازمة لإنجاز مشاريعهم. وركزت تدخلاتها أساساً على تسهيل الولوج إلى التمويل وتشجيع الاستثمار المصغر باعتباره وسيلة لخلق مناصب الشغل.

2: من ANSEJ إلى ANADE

في إطار مراجعة أجهزة دعم المقاوالاتية، أعادت السلطات العمومية سنة 2020 تنظيم الوكالة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 20-329 المؤرخ في 22 نوفمبر 2020، الذي عدل وتمم المرسوم التنفيذي رقم 96-296، حيث تم تغيير تسمية الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب إلى الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاوالاتية (ANADE).

ولم يكن هذا التغيير مجرد استبدال للتسمية، بل ارتبط بتوسيع مجال تدخل الوكالة، إذ أصبحت معنية بتنمية المقاوالاتية بصفة عامة، وتطوير روح المبادرة، وتحسين مرافقة أصحاب المشاريع، وتعزيز التنسيق مع مختلف الفاعلين الاقتصاديين، بما ينسجم مع التوجه الجديد للسياسة العمومية في مجال دعم الاستثمار والمؤسسات المصغرة. شهدت الوكالة منذ إنشائها سنة 1996 عدة إصلاحات تنظيمية عكست تطور السياسة العمومية في مجال المقاوالاتية. فقد أنشئت بداية تحت تسمية الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ) بموجب المرسوم التنفيذي رقم 96-296 المؤرخ في 08 سبتمبر 1996، قبل أن يعاد تنظيمها بموجب المرسوم التنفيذي رقم 20-329 المؤرخ في 22 نوفمبر 2020، لتصبح الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاوالاتية² (ANADE)، بما يعكس انتقال مهامها من التركيز على دعم تشغيل الشباب إلى تبني رؤية أشمل لترقية المقاوالاتية. وفي إطار تحديث هويتها المؤسسية ومواكبة الانفتاح على البيئة الدولية، أصبحت الوكالة تعتمد في اتصالاتها الرسمية الحديثة الاختصار NESDA (National Entrepreneurship Support and

¹ - الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، المرسوم التنفيذي رقم 96-296 المؤرخ في 08 سبتمبر 1996، المتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وتحديد قانونها الأساسي.

² - الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، المرسوم التنفيذي رقم 20-329 المؤرخ في 22 نوفمبر 2020، المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم 96-296، والمتضمن تغيير تسمية الوكالة إلى الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاوالاتية.

(Development Agency)، مع احتفاظها بالشخصية القانونية نفسها واستمرارها في أداء مهامها في مجال دعم وتنمية المقاولاتية.

2- نحو الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية NESDA

صدر في العدد الأخير (70) من الجريدة الرسمية مرسوم تنفيذي يقضي بتغيير تسمية الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب "أنساج" وإعادة تنظيمها. وعليه، فإن هذه الوكالة ستحمل تسمية الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية، حسبما ورد في المرسوم التنفيذي رقم 20-329 المؤرخ في 22 نوفمبر 2020 والذي يعدل ويتمم المرسوم التنفيذي رقم 96-296 المؤرخ في 8 سبتمبر 1996 والمتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وتحديد قانونها الأساسي، ويغير تسميتها.

وفضلا عن مهامها المحددة في قانونها الأساسي، فإن الوكالة مكلفة أيضا بتطبيق كل تدبير من شأنه أن يسمح برصد الموارد الخارجية المخصصة لتمويل إحداث نشاطات لصالح الشباب واستعمالها في الآجال المحددة وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما، وبإعداد البطاقة الوطنية للنشاطات التي يمكن استحداثها من طرف الشباب أصحاب المشاريع وتعيينها دوريا بالاشتراك مع مختلف القطاعات المعنية.¹

تلعب الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية دورا أساسيا في تكثيف النسيج الصناعي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وتساهم في خلق فرص العمل وامتصاص البطالة، كما تسعى إلى تطوير التعاقد الخارجي وزيادة الصادرات، الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية، المعروفة اختصارا بـ "NESDA"، هي هيئة حكومية ذات طابع خاص، تتمتع بشخصية اعتبارية واستقلال مالي. تخضع لوصاية الوزير المفوض المكلف بشؤون المشاريع الصغيرة بصفة مساعد لرئيس الوزراء. تقدم هذه الوكالة الدعم لحاملي المشاريع لإنشاء وتوسيع المشروعات الصغيرة لإنتاج السلع والخدمات²

كما تقوم الوكالة بتشجيع استحداث وتطوير الأنظمة البيئية بناء على فرص الاستثمار المتاحة من مختلف القطاعات التي تلبي احتياجات السوق المحلي أو الوطني، والسهر على عصنة وتقييس عملية إنشاء المؤسسات المصغرة ومرافقتها ومتابعتها، إلى جانب إعداد وتطوير أدوات الذكاء الاقتصادي وفق نهج استشرافي، بهدف تنمية اقتصادية متوازنة وفعالة. وتعمل أيضا على عصنة ورقمنة آليات إدارة وتسيير الوكالة وجهاز استحداث المؤسسات المصغرة، وتشجع تبادل الخبرات من خلال برامج الهيئات الدولية والشراكة

¹ - <https://www.aps.dz/ar/economie/97526-2020-12-08-18-27-10> 10:07، 2025/04/16

² / صفحة رسمية للمقاول، 2025/04/16، 10:50، <https://moukawil.dz/knowledgebase/nesda>

مع الوكالات الأجنبية لدعم وترقية المقاولاتية والمؤسسة المصغرة كما تضمن تسيير مناطق نشاطات مصغرة متخصصة مجهزة لفائدة المؤسسات المصغرة.

ومن أجل تأدية مهامها، تتوفر الوكالة على هياكل مركزية (مديريات مركزية و مفتشية عامة) وهياكل محلية (وكالات ولائية و فروع محلية يحدد اختصاصها الإقليمي بموجب قرار من الوزير المكلف بالمؤسسات المصغرة).¹

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

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

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

وتجتمع لجنة المراقبة وفقا للمرسوم الجديد في دورة عادية بناء على استدعاء من رئيسها كما يمكنها أن تجتمع في دورة غير عادية عند الحاجة، بطلب من رئيس مجلس التوجيه أو نصف أعضائها بحضور المدير العام أو ممثله. وحسب نفس النص، يساعد المدير العام للوكالة في ممارسة مهامه أمين عام ومفتش عام ومديرون مركزيون ومستشارون، منهم مستشار قانوني.

ويعين هؤلاء وكذا مديرو الوكالات الولائية بموجب قرار من الوزير المكلف بالمؤسسات المصغرة بناء على اقتراح من المدير العام، وتنتهي مهامهم حسب الأشكال نفسها، وفقا للمرسوم الذي وقعه الوزير الاول عبد العزيز جراد²

واصلت الدولة تطوير هذا الجهاز بما يتلاءم مع التحولات الاقتصادية ومتطلبات تنويع الاقتصاد الوطني، حيث توسعت مهام الوكالة لتشمل إعداد البطاقة الوطنية للنشاطات القابلة للاستحداث، وتشجيع الأنظمة البيئية للمقاولاتية، وتطوير أدوات الذكاء الاقتصادي، و رقمنة خدمات المرافقة، وتعزيز التعاون مع الهيئات الوطنية والدولية المختصة.

¹ - <https://www.aps.dz/ar/economie/97526-2020-12-08-18-27-10> 10:07، 2025/04/16،

² - نفس الموقع الإلكتروني السابق وفي نفس اليوم والوقت

كما أصبحت الوكالة تضطلع بدور أكثر شمولاً في مرافقة حاملي المشاريع، من خلال توفير التكوين، والاستشارة، والمتابعة، وربطهم بمختلف الهيئات المالية والإدارية، فضلاً عن تشجيع إنشاء مناطق نشاطات متخصصة لفائدة المؤسسات المصغرة، بما يعكس تطوراً في طبيعة تدخلها من جهاز للتمويل إلى مؤسسة للتنمية المقاولاتية.

ومن أجل تأدية مهامها، تتوفر الوكالة على هياكل مركزية (مديريات مركزية و مفتشية عامة) وهياكل محلية (وكالات ولائية و فروع محلية يحدد اختصاصها الإقليمي بموجب قرار من الوزير المكلف بالمؤسسات المصغرة).¹

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

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

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

وتجتمع لجنة المراقبة وفقاً للمرسوم الجديد في دورة عادية بناء على استدعاء من رئيسها كما يمكنها أن تجتمع في دورة غير عادية عند الحاجة، بطلب من رئيس مجلس التوجيه أو نصف أعضائها بحضور المدير العام أو ممثله. وحسب نفس النص، يساعد المدير العام للوكالة في ممارسة مهامه أمين عام ومفتش عام ومديرون مركزيون ومستشارون، منهم مستشار قانوني.

ويعين هؤلاء وكذا مديرو الوكالات الولائية بموجب قرار من الوزير المكلف بالمؤسسات المصغرة بناء على اقتراح من المدير العام، وتنتهي مهامهم حسب الأشكال نفسها، وفقاً للمرسوم الذي وقعه الوزير الأول عبد العزيز جراد²

.مساعي وامتيازات الوكالة³

¹ - <https://www.aps.dz/ar/economie/97526-2020-12-08-18-27-10> 10:07، 2025/04/16،

² - نفس الموقع الإلكتروني السابق وفي نفس اليوم والوقت

³ - الصفحة الرسمية للمقاول <https://moukawil.dz/knowledgebase/nesda> ، 2025/04/16 ، 11:22

1- أهداف الوكالة:

تسعى الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية إلى:

- تشجيع إنشاء وتوسيع أنشطة إنتاج السلع والخدمات من قبل حاملي المشاريع.
- تعزيز جميع أشكال الإجراءات والتدابير التي تهدف إلى تعزيز روح ريادة الأعمال

2- مهام الوكالة

تشمل مهام الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية:

- تدعيم وتقديم الاستشارة والمرافقة.
- توفير جميع المعلومات والتقنية والتشريعية والتنظيمية المتعلقة بأنشطة حاملي المشاريع.
- تطوير العلاقات مع الشركاء والجهات المعنية (البنوك، مصلحة الضرائب، صندوق الضمان)
- تطوير الشراكة بين مختلف القطاعات لتحديد فرص الاستثمار .
- تكوين حاملي المشاريع ضمن مراكز تطوير المقاولاتية .
- تمويل مشاريع الشباب وإبلاغهم عن مختلف الإعانات الممنوحة.
- المرافقة والمتابعة عن بعد للمؤسسات المصغرة المنشأة من طرف أصحاب المشاريع.
- تشجيع كل الإجراءات والتدابير الرامية إلى تعزيز إنشاء وتوسيع الأنشطة.

3- شروط تأهيل أصحاب المشاريع

يجب أن يتمتع حامل المشروع بعدد من الشروط لكي يستفيد من الامتيازات الممنوحة:

- أن يتراوح عمر الشخص ما بين 18 و55 سنة.
- أن يكون ذا شهادة أو تأهيل مهني و/أو له مهارات معرفية معترف بها بشهادة أو أية وثيقة مهنية أخرى.

- أن يتابع التكوين المقدم له عن طريق مراكز تطوير المقاولاتية.
- أن يقدم مساهمة شخصية في شكل أموال خاصة بمستوى يطابق الحد الأدنى المحدد.

4- أنواع التمويل المتوفرة

- التمويل الذاتي: أين يقدم حامل المشروع 100% من مبلغ الاستثمار.
- التمويل الثنائي: أين يقدم كل من حامل المشروع والوكالة 50% من مبلغ الاستثمار.

- التمويل الثلاثي: أين يقدم حامل المشروع مبلغًا يتراوح من 5 إلى 15% من قيمة الاستثمار، وتقدم الوكالة من 15 إلى 25% من المبلغ، ويتكفل البنك بـ 70% من مبلغ الاستثمار الكلي¹.

5- قائمة الامتيازات الجبائية الممنوحة في إطار جهاز الوكالة

- في مرحلة إنجاز المشروع

- تطبيق معدل مخفض نسبته 5% من الحقوق الجمركية على التجهيزات المستوردة التي تدخل مباشرة في إنجاز المشروع.

- الإعفاء من حقوق التسجيل على عقود تأسيس المؤسسات المصغرة.

- الإعفاء من دفع رسوم نقل الملكية على المكتسبات العقارية المحدثّة في إطار إنشاء نشاط صناعي.

- في مرحلة الاستغلال

- الإعفاء من الرسم العقاري على البناءات والبنائات الإضافية لمدة (03 سنوات، 06 سنوات أو 10 سنوات) حسب موقع المشروع، ابتداءً من تاريخ إتمامها.

- إعفاء كامل لمدة (03 سنوات، 06 سنوات أو 10 سنوات) حسب موقع المشروع، ابتداءً من تاريخ

استغلالها من الضريبة الجزائية الوحيدة IFU أو الخضوع للنظام الضريبي الحقيقي حسب القوانين السارية المفعول.

- عند انتهاء فترة الإعفاء المذكورة أعلاه، يمكن تمديدتها لسنتين (2) عندما يتعهد المستثمر بتوظيف ثلاثة (3) عمّال على الأقل لمدة غير محددة.

ثالثًا: تشكل المنظومة المؤسساتية الداعمة للمقاولاتية في الجزائر

لم يعد دعم النشاط المقاولاتي في الجزائر يرتكز على تدخل مؤسسة واحدة، بل تطور تدريجيًا نحو بناء منظومة مؤسساتية متكاملة، تضم هيئات تختلف في اختصاصاتها وتتقاطع في أهدافها. فقد أفرزت التجربة الميدانية أن نجاح المشروع المقاولاتي لا يتوقف على توفير التمويل فحسب، وإنما يتطلب منظومة من المرافقة والتكوين والتوجيه، وتسهيل الإجراءات الإدارية، وضمان التمويل، وربط المقاول بمختلف الفاعلين الاقتصاديين. ومن هذا المنطلق، برزت مجموعة من الهياكل والمؤسسات التي اضطلعت بأدوار متكاملة، بحيث أصبحت تشكل فيما بينها شبكة مؤسساتية تسعى إلى تهيئة البيئة الملائمة لنشأة المؤسسة واستمرارها. ومن منظور سوسيولوجيا التنظيم والعمل، تعكس هذه المنظومة تطورًا في أساليب الفعل العمومي، حيث انتقل التدخل من معالجة الصعوبات بصورة منفردة إلى بناء شبكة من المؤسسات المتخصصة، تتوزع فيها الوظائف

¹ - <https://www.nesda.dz/Home/Financement>

وتتقاسم المسؤوليات وفق منطق التكامل والتنسيق. وهو ما يجعل دراسة هذه الهياكل ضرورية لفهم الكيفية التي تشكلت بها البيئة الحاضنة للمقاولاتية في الجزائر، والدور الذي أدته في ترسيخ قيم المبادرة والعمل الحر، وتوسيع فرص الاندماج الاقتصادي والاجتماعي.

جدول 7 يمثل التطور الكرونولوجي للمنظومة المؤسساتية الداعمة للمقاولاتية

الدور في دعم المقاولاتية	الفئة المستهدفة	سنة الإنشاء والنص القانوني	المؤسسة
التعويض عن البطالة ثم تمويل ومراقبة إنشاء المؤسسات المصغرة لفائدة البطالين	العمال المسرحون ثم البطالون الراغبون في إنشاء مؤسسات	1994 بموجب المرسوم التشريعي رقم 94-11 المؤرخ في 26 ماي 1994 المتعلق بالتأمين عن البطالة	الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة CNAC
تمويل ومراقبة إنشاء المؤسسات المصغرة ونشر ثقافة المبادرة المقاولاتية	الشباب حاملو المشاريع	1996 بموجب المرسوم التنفيذي رقم 96-296 المؤرخ في 08 سبتمبر 1996	الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ
تمويل الأنشطة المصغرة وتعزيز الإدماج الاقتصادي والاجتماعي	الفئات الهشة والنساء وأصحاب الأنشطة الصغيرة جدًا	2004 بموجب المرسوم التنفيذي رقم 04-14 المؤرخ في 22 جانفي 2004	الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM
تشجيع الاستثمار وتقديم الامتيازات والحوافز الاستثمارية	المستثمرون الوطنيون والأجانب	2001 بموجب الأمر رقم 01-03 المؤرخ في 20 أوت 2001 المتعلق بتطوير الاستثمار	الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار ANDI
ضمان القروض البنكية وتسهيل الحصول على التمويل	المؤسسات الصغيرة والمتوسطة	2002 بموجب المرسوم التنفيذي رقم 02-373 المؤرخ في 11 نوفمبر 2002	صندوق ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة FGAR
الاحتضان، التكوين، المراقبة والتوجيه	حاملو المشاريع والمؤسسات الناشئة	بدأت بالظهور تدريجياً خلال منتصف العقد الأول من الألفية الثالثة في إطار سياسات دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة	حاضنات الأعمال ومراكز التسهيل
توسيع دعم المقاولاتية وتعزيز المراقبة وتطوير الأنظمة البيئية للمؤسسات المصغرة	حاملو المشاريع والمقاولون الشباب	2020 بموجب المرسوم التنفيذي رقم 20-329 المؤرخ في 22 نوفمبر 2020	الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية (ANADE) ANSEJ
إدماج الاقتصاد غير الرسمي وتبسيط إنشاء النشاط الاقتصادي الفردي	أصحاب الأنشطة الفردية والعمالون لحسابهم الخاص	2022 بموجب القانون رقم 22-18 المؤرخ في 18 ديسمبر 2022 المتعلق بالمقاول الذاتي	نظام المقاول الذاتي

1- الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (CNAC)

منذ تاريخ إنشائه سنة 1994 كمؤسسة عمومية للضمان الاجتماعي (تحت وصاية وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي) تعمل على "تخفيف" الآثار الاجتماعية المتعاقبة الناجمة عن تسريح العمال الأجراء في القطاع الاقتصادي وفقا لمخطط التعديل الهيكلي ، عرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (ص.و.ت.ب) في مساره عدّة مراحل مخصّصة للتكفل بالمهام الجديدة المخوّلة من طرف السلطات العمومية¹.

- مهام الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (CNAC)

أ) التأمين على البطالة:²

بتاريخ السادس و العشرين (26) من شهر ماي 1994، و بموجب مرسومين تشريعيين منشورين بالجريدة الرسمية رقم (34) ، أنشأ نظام التأمين عن البطالة لفائدة أجراء القطاع الاقتصادي الذين فقدوا مناصب عملهم بصفة لا إرادية و لأسباب اقتصادية إمّا بالتسريح الإجباري أم بتوقّف نشاط المستخدم، تعدّ البطالة المتفشية لأسباب اقتصادية مع مطلع سنة 1994 بمثابة خطر من مخاطر الضمان الاجتماعي كالمرض وحوادث العمل، إلخ من جهة أخرى، يسمح نظام التأمين عن البطالة المستخدمين العموميين و الخواص بحياسة آلية لمجابهة الصّعوبات الاقتصادية، المالية و التقنية التي تعرّض مصير مؤسساتهم للخطر بتقليص تعدادها و اضمحلال وظائفها المأجورة

ب) دعم إحداث و توسيع النشاطات من طرف البطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين 30 و 50 سنة:³

في إطار برنامج محاربة البطالة والإقصاء الاجتماعي، أنيط الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (ص.و.ت.ب) سنة 2004 بأمورية تسيير جهاز دعم إحداث النّشاطات، وفي أواخر شهر جوان

¹ - https://www.cnac.dz/site_cnac_new/web%20pages/ar/AR_PresentationCNAC.aspx الموقع الإلكتروني الرسمي للصندوق الوطني للتأمين على البطالة، 2025/04/15، 10:16

² - https://www.cnac.dz/site_cnac_new/web%20pages/ar/AR_AssuranceChomage.aspx الموقع الإلكتروني الرسمي للصندوق الوطني للتأمين على البطالة، 2025/04/15، 10:55

³ - https://www.cnac.dz/site_cnac_new/web%20pages/ar/AR_Dispositif.aspx الموقع الإلكتروني الرسمي للصندوق الوطني للتأمين على البطالة، 2025/04/15، 11:35

2010 إثر تقويم مساره، اتخذت السلطات العمومية إجراءات جديدة لتلبية طموحات الفئة الاجتماعية المعنية ترمي أساساً إلى تطوير وتحويل ثقافة المقاولاتية بحيث أدخلت تعديلات على الجهاز تتضمن:

- تخفيض مدة التسجيل في الوكالة الوطنية للتشغيل (شهر واحد (01) بدلاً من ستة (06) أشهر)
- رفع مستوى الاستثمار من خمسة (05) ملايين ديناراً جزائرياً إلى عشرة (10) ملايين ديناراً جزائرياً
- الالتحاق بالجهاز من ثلاثين (30) سنة (بدلاً من خمسة وثلاثين سنة) إلى خمسة وخمسين (55) سنة
- وعلاوة على إحداث النشاط، توسيع إمكانات إنتاج السلع والخدمات بتجربته المستوفية في مجال المرافقة عبر شبكة مراكز المدعمة للعمل الحر المنشأة سنة 1998 بكامل الإقليم الوطني، عكف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (ص.و.ت.ب) على تخصيص وإعداد لأصحاب المشاريع فضاء يضمن التوفيق المهني الاجتماعي تماشياً مع الأسس القانونية المسيّرة لجهاز دعم إحداث وتوسيع النشاطات من طرف البطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين ثلاثين (30) و خمسين (50) سنة :

- مرسوم الرئاسي رقم 03-514 المؤرخ في 30 ديسمبر 2003 المعدل والمتمم بموجب المرسوم الرئاسي رقم 10 - 156 المؤرخ في 20 جوان 2010 المتعلق بإحداث وتوسيع النشاطات من طرف البطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين ثلاثين (30) وخمسة وخمسون (55) سنة
- مرسوم التنفيذي رقم 04-02 المؤرخ في 10 ذي القعدة 1424 الموافق لـ 03 جانفي 2004، المعدل والمتمم بموجب المرسوم التنفيذي رقم 10-158 المؤرخ في 20 جوان 2010 المحدد لمستويات وشروط منح المساعدات للبطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين (30) و (55) سنة على هذا الأساس القانوني، باشر الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (ص.و.ت.ب) في إرساء ميكانيزمات داخلية وبناء شراكة وطيدة مع وزارات ومؤسسات تعمل على تجسيد صلاحياته الجديدة.

تكمن الخدمات الموجهة لذوي المشاريع عبر المراكز المتخصصة في المرافقة الشخصية طيلة مراحل إنشاء النشاط والتّصديق على الخبرات المهنية والمساعدة على دراسة المشاريع المعروضة على لجان الانتقاء والاعتماد ترتكز الاستثمارات المنجزة في الميدان على أساس نمط تمويلي ثلاثي يشترك فيه كل من صاحب المشروع و البنك و الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بتكلفة استثمارية لا تتعدى عشرة (10) ملايين ديناراً جزائرياً فضلاً عن ذلك، تمّ تقرير مساعدات و امتيازات مالية و جبائية لصالح كلّ شخص يستوفي شروط الالتحاق بالجهاز بما في ذلك: السن و فترة البطالة و التأهيل أو المهارة المكتسبة في النشاط المراد إنجازه و القدرة على المساهمة في تمويل المشروع (المرافقة).

بخصوص عملية تقويم خبرات أصحاب المشاريع المهنية، فإنها تتم بتمويل من الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة وإسهام من وزارة التكوين والتعليم المهنيين وباقي القطاعات المعنية (التصديق على المؤهلات المهنية) علاوة على ذلك، خصص لصالح ذوي المشاريع المؤهلين إمتيازات متمثلة في :

- تخفيض نسب فوائد القروض البنكية
- تخفيض نسب الرسوم الجمركية
- الإعفاء الضريبي و شبه الضريبي
- الاستفادة من قرض غير مكافئ (بدون فائدة) ممنوح من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة فيما يتعلق بمخاطر قروض الاستثمارات، تم إنشاء صندوق الضمان لمرافقة البنوك الشريكة واستيفاء الديون والفوائد المترتبة في حدود سبعين (70) بالمائة (الامتيازات المالية)

(ج) تشجيع ودعم ترقية الشغل¹

- القانون رقم 21-06 المؤرخ في 20 ذي القعدة 1427هـ الموافق لـ 11 ديسمبر 2006 الخاص بإجراءات تحفيز ودعم ترقية التشغيل.
- المرسوم التنفيذي رقم 386-07 المؤرخ في 25 ذي الحجة 1428هـ الموافق لـ 05 ديسمبر 2007 المحدد لمستوى وطرق منح الامتيازات المقررة في ذات القانون.
- يُحدّد الإجراءات التحفيزية لترقية التشغيل من خلال تخفيف الأعباء الاجتماعية لصالح أرباب العمل.
- تُطبّق هذه الإجراءات على أرباب العمل التابعين للقطاع الاقتصادي.
- يُمكن أن تشمل أيضا أرباب عمل القطاعات الأخرى باستثناء أولئك الذين ينشطون في مجال تنقيب وإنتاج المحروقات.

ج-1- الامتيازات الممنوحة لصاحب العمل

- مستويات مختلفة خاصة بخفض حصة رب العمل.
- الإعفاء من الاشتراك الإجمالي للضمان الاجتماعي الخاصة بصاحب العمل.
- إعانة شهرية للتشغيل

¹ - https://www.cnac.dz/site_cnac_new/web%20pages/ar/AR_Loi0621.aspx الموقع الإلكتروني الرسمي للصندوق الوطني

ج-2- مستويات خفض حصة صاحب العمل

يستفيد صاحب العمل من خفض حصته في حالة التوظيف لمدة لا تقل عن إثني عشر (12) شهرا:

- 20% من حصته بالنسبة لطالبي العمل
- 28% من حصته بالنسبة لطالبي العمل الأوائل
- 36% بالنسبة للتوظيفات المقررة بنواحي الهضاب العليا والجنوب

يستفيد صاحب العمل أيضا من خفض حصته في حالة قيامه بتوظيفات لفترة لا تقل عن ستة (06) أشهر

- من 20 إلى 28% من حصته، في حالة توظيف طالبي عمل بما فيهم طالبي عمل أوائل في قطاعات: السياحة والحرف والثقافة والفلاحة وورشات البناء والأشغال العمومية و كذا شركات الخدمات

- 36% من حصته، في حالة توظيف جميع طالبي العمل بنواحي الهضاب العليا والجنوب.
- في حالة مضاعفة التعداد الأصلي من طرف صاحب العمل الذي يُشغل مالا يقل عن تسعة (09) عمال مُصرّح عنهم لدى الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية (Cnas)، يستفيد هذا الأخير من تخفيض محدد بـ 08% طيلة سنة كاملة.

ج-3- الإعفاء من حصة صاحب العمل

كل صاحب عمل يقوم بتكوين ورسكلة عماله، يستفيد من الإعفاء عن الإشتراك الإجمالي لمدة موزعة على النحو التالي :

- شهر واحد (01) لمدة تتراوح ما بين خمسة عشر (15) يوما و شهر واحد
- شهران (02) لمدة تفوق شهرا واحد (01) وتعادل شهرين (02).
- ثلاثة (03) أشهر لمدة تفوق شهرين (02).
- يتكفل الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (Cnac) بالإشتراك الإجمالي لصاحب العمل المحدد بـ (25%) لفترة أقصاها ثلاثة (03) أشهر.

ج-4- إعانة شهرية للتشغيل

يستفيد صاحب العمل من إعانة شهرية خاصة بالتشغيل بمجموع ألف دينار جزائري (1000دج) لمدة أقصاها ثلاث (3) سنوات عن كل طالب عمل موظف على أساس عقد عمل لمدة غير محددة.

د) الجدول رقم (08): يمثل الهيكل الثلاثي في إطار الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة¹

المستوى الأول: قيمة الإستثمار أقل أو يساوي 5.000.000 دج		
المساهمة الشخصية	القرض بدون فائدة	القرض البنكي
1%	29%	70%
المستوى الثاني: قيمة الإستثمار ما بين 5.000.000 دج و 10.000.000 دج		
المساهمة الشخصية	القرض بدون فائدة	القرض البنكي
2%	28%	70%

2- الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM)

أنشئ القرض المصغر في سنوات السبعينيات بمبادرة من البروفيسور محمد يونس اقتصادي و مقاول، بنغالي الأصل والذي أنشأ بدوره مؤسسة القرض المصغر تحت اسم "بنك قرامن" مما جعله يفوز بجائزة نوبل عام 2006 و قد عرف بأنه صاحب "بنك الفقراء". يعتبر القرض المصغر بمثابة أداة لمحاربة الهشاشة حيث سمح لفئة الأشخاص المحرومين من تحسين ظروف معيشتهم، و هذا من خلال استحداث أنشطتهم الخاصة التي تمكنهم من الحصول على المداخل. ظهر القرض المصغر لأول مرة في الجزائر سنة 1999 إلا أنه لم يعرف - في صيغته السابقة - النجاح الذي كانت تتوخاه السلطات العمومية منه، بسبب ضعف عملية المرافقة أثناء مراحل إنضاج المشاريع و متابعة انجازها.

وقد تبين ذلك خلال الملتقى الدولي الذي نظم في ديسمبر 2002 حول موضوع "تجربة القرض المصغر في الجزائر"، وبناء على التوصيات المقدمة خلال هذا التجمع، الذي ضم عددا معتبرا من الخبراء في مجال التمويل المصغر²

تم إنشاء الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 14-04 المؤرخ في 22 جانفي 2004، وهي عبارة عن هيئة ذات طابع خاص، تتمتع بالشخصية المعنوية

¹ - آسيا بن عمر، عبد الحفيظ خزان، التجاني طهراوي، هياكل دعم المقاولاتية لترقية مشاريعها في الجزائر، مجلة العلوم الادارية والمالية، جامعة الوادي. الجزائر، المجلد 02، العدد 01، جوان 2018، ص 460.

² - الموقع الإلكتروني الرسمي: <https://www.angem.dz>

والاستقلال المالي، وضعت تحت سلطة رئيس الحكومة، وأوكلت مهمة المتابعة العملية لنشاطاتها إلى الوزير المكلف بالتشغيل، هدفه الأساسي هو ترقية النمو الاجتماعي عن طريق النشاط الاقتصادي ومحاربة التهميش بفضل نوع من الدعم لا يكرس فكرة الاتكال المحض بل يركز أساسا على "الاعتماد على النفس، المبادرة الذاتية وعلى روح المقاول، ولهذا الغرض فإن القرض المصغر يوفر خدمات مالية متمشية مع احتياجات المواطنين غير المؤهلين للاستفادة من القرض البنكي والمشكلين أساسا من فئة الأشخاص بدون دخل أو ذوي الدخل غير المستقر والبطالين والذين ينشطون عموما في القطاع غير الشرعي.¹

يعتبر القرض المصغر من الوسائل التي تشجع روح المقاولاتية و تدعيم المبادرة الفردية، حيث يمنح هذا القرض من طرف الصندوق الوطني للقرض المصغر لفئات المواطنين بدون دخل وذوي الدخل الضعيف غير المستقر و غير المنتظم من أجل اقتناء العتاد أو الأجهزة اللازمة أو المواد الأولية للقيام بمشروع ما و قد عرفه المشرع الجزائري في المادة 442 من قانون النقد و القرض فالوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر تقوم بدعم و نصح و مرافقة المستفيدين من القرض المصغر في إطار انجاز أنشطتهم، إضافة إلى ضمان متابعة الأنشطة التي ينجزها المستفيدون مع الحرص على احترام بنود دفاتر الشروط التي تربطهم بالوكالة و مساعدتهم عند الحاجة لدى المؤسسات و الهيئات المعنية بتنفيذ مشاريعهم، ومن أجل تنفيذ المهام المسندة إليها على أحسن وجه تبنت الوكالة نموذج تنظيمي لا مركزي²

3- الوكالة الوطنية لترقية الاستثمار (ANDI)

هي مؤسسة عمومية ذات طابع إداري، تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي. تعمل تحت وصاية الوزير الأول، تختص بدعم و مرافقة المستثمرين الوطنيين و الأجانب في تجسيد مشاريعهم الاستثمارية³. إضافة إلى تسهيل القيام بالشكليات التأسيسية للمؤسسات و تجسيد المشاريع بواسطة خدمات الشباك الوحيد اللامركزي⁴.

¹ - آسيا بن عمر وآخرون، هياكل دعم المقاولاتية لترقية مشاريعها في الجزائر، مجلة العلوم الادارية والمالية، جامعة الوادي، مرجع سابق، ص 460

² - خراز حليلة، آليات الدعم والمرافقة للمقاولاتية في الجزائر، مجلة قانون العمل والتشغيل، مجلد 4، عدد 2، الجزائر، 2019، ص 194-217

³ - <https://aapi.dz/ar/presentation-de-laapi-ar> اليوم: 2025/04/14 الساعة: 14:27 (موقع الهيئة الرسمي)

⁴ - د.خراز حليلة، آليات الدعم والمرافقة للمقاولاتية في الجزائر، مجلة قانون العمل والتشغيل، المجلد 4، العدد 2، ديسمبر 2019، ص

1. دور الوكالة¹

- ترقية وتنشيط الاستثمار في الجزائر وكذا في الخارج وجاذبية الجزائر، بالاتصال مع الممثلات الدبلوماسية والقنصلية الجزائرية بالخارج.
- إعلام أوساط الأعمال وتحسيسهم.
- ضمان تسيير المنصة الرقمية للمستثمر.
- تسجيل ملفات الاستثمار ومعالجتها.
- مرافقة المستثمر في استكمال الإجراءات المتصلة باستثماره.
- تسيير المزايا، بما فيها تلك المتعلقة بحافظة المشاريع المصرح بها أو المسجلة قبل تاريخ إصدار القانون 18-22.

- متابعة مدى تقدم وضعية المشاريع الاستثمارية.

ج) مهام الوكالة:²

- في مجال الإعلام:

- ضمان خدمة الاستقبال والإعلام لصالح المستثمرين.
- جمع الوثائق المتعلقة بالاستثمار، ومعالجتها وإنتاجها ونشرها.
- وضع أنظمة إعلامية تسمح للمستثمرين بالحصول على كل المعطيات الضرورية.
- وضع بنوك بيانات تتعلق بفرص الأعمال والاستثمار.
- وضع قاعدة بيانات عن توفر العقار الموجه للاستثمار.

- في مجال التسهيل:

- وضع المنصة الرقمية للمستثمر و تسييرها.
- تقييم مناخ الاستثمار و اقتراح التدابير التي من شأنها تحسنه.
- تقديم جميع المعلومات اللازمة لاسيما حول فرص الاستثمار في الجزائر و العرض العقاري و الحوافز و المزايا المتعلقة بالاستثمار و كذا الاجراءات ذات الصلة.

¹ - موقع الوكالة الجزائرية لترقية الإستثمار : <https://aapi.dz/ar/presentation-de-laapi-ar> اليوم: 2025/04/14 الساعة:

14:27

² - الموقع الإلكتروني أعلاه

- في مجال ترقية الاستثمار:¹

- المبادرة بكل نشاط مع الهيئات العمومية والخاصة في الجزائر وفي الخارج، بهدف ترقية الاستثمار في الجزائر.
- إعداد واقتراح مخطط لترقية الاستثمار على الصعيدين الوطني والمحلي.
- ضمان خدمة إقامة علاقات أعمال وتسهيل الاتصالات بين المستثمرين وتعزيز فرص الأعمال والشراكة.
- إقامة علاقات تعاون مع الهيئات الأجنبية المماثلة وتطورها.

- في مجال مرافقة المستثمر

- تنظيم مصلحة للتوجيه والتكفل بالمستثمرين.
- وضع خدمة الاستشارات مع اللجوء إلى الخبرة الخارجية، عند الحاجة.
- مرافقة المستثمرين لدى الإدارات الأخرى.

- في مجال تسيير الامتيازات

- إعداد شهادات تسجيل الاستثمارات والقيام بتعديلها.
- تحديد المشاريع المهيكلية، استنادا إلى المعايير والقواعد المحددة، وإبرام الاتفاقيات التابعة لها.
- التحقق من قابلية الاستفادة من المزايا بالنسبة للاستثمارات المسجلة.
- التأشير على قوائم السلع والخدمات القابلة للاستفادة من المزايا.
- إصدار قرارات سحب المزايا.

- في مجال المتابعة

- التأكد، بالاتصال مع الإدارات والهيئات المعنية، من احترام الالتزامات التي تعهد بها المستثمرون.
- معالجة عرائض وشكاوى المستثمرين.
- تطوير خدمة الرصد والإصغاء والمتابعة لفائدة الاستثمارات المسجلة.

وقد حلت هذه الوكالة محل وكالة ترقية ودعم الاستثمار من خلال إدخال عديد التعديلات على آليات عمل هذه الأخيرة، إلا أنه تم الإبقاء على صيغة الشباك الوحيد الذي يضم مختلف الإدارات والهيئات المعنية بالاستثمار

¹-موقع الوكالة الجزائرية لترقية الإستثمار : <https://aapi.dz/ar/presentation-de-laapi-ar> /اليوم: 2025/04/14 الساعة:

4- صندوق ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة (FGAR)

في إطار سعي الدولة الجزائرية إلى تحسين مناخ الاستثمار وتعزيز دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التنمية الاقتصادية، لم يقتصر الدعم العمومي على توفير التمويل المباشر أو المرافقة التقنية، بل امتد إلى إنشاء آليات مؤسساتية تهدف إلى تقليص المخاطر التي تعيق حصول أصحاب المشاريع على التمويل البنكي. ومن هذا المنطلق، أنشئ صندوق ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة (FGAR) باعتباره إحدى أدوات الضمان المالي التي تعزز الثقة بين المؤسسات البنكية والمستثمرين، وتسهم في تسهيل ولوج المؤسسات الناشئة والصغيرة إلى مصادر التمويل.

1- نشأة الصندوق وإطاره القانوني

أنشئ صندوق ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة (FGAR) بموجب المرسوم التنفيذي رقم 02-373 المؤرخ في 11 نوفمبر 2002¹، ويتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، ويعمل تحت وصاية الوزارة المكلفة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة. وقد جاء إنشاؤه في سياق الإصلاحات الرامية إلى تطوير النسيج المقاولاتي وتحسين شروط تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، بالنظر إلى الصعوبات التي كانت تواجهها هذه المؤسسات في الحصول على القروض البنكية بسبب ضعف الضمانات المقدمة.

أهداف الصندوق ومهامه

2. يهدف الصندوق إلى:
 3. ضمان جزء من القروض البنكية الممنوحة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة .
 4. تشجيع البنوك على تمويل المشاريع الاستثمارية .
 5. تخفيض المخاطر المرتبطة بالتمويل .
 6. المساهمة في إنشاء المؤسسات وتوسيعها .
 7. دعم الاستثمار المنتج وخلق مناصب الشغل .
- ولا يمنح الصندوق قروضا مباشرة، وإنما يوفر ضمانًا ماليًا يقلل من مخاطر البنوك ويعزز فرص حصول أصحاب المشاريع على التمويل.

- لا يمثل صندوق ضمان القروض مجرد آلية مالية، بل يجسد تحولًا في طبيعة العلاقة بين الدولة والفاعل الاقتصادي. فبعد أن كانت الدولة تتدخل مباشرة في تمويل المشاريع، أصبحت تضطلع بدور المنظم

¹ - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التنفيذي رقم 02-373 المؤرخ في 11 نوفمبر 2002، المتضمن إنشاء صندوق ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتحديد قانونه الأساسي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 74، الصادرة في 13 نوفمبر 2002.

والمحفز، من خلال توفير آليات نقل من حالة عدم اليقين التي تواجه المقاول عند ولوج عالم الاستثمار. كما يسهم الصندوق في تعزيز الثقة المؤسسية بين مختلف الفاعلين الاقتصاديين، وهو ما يعد أحد المقومات الأساسية لترسيخ الثقافة المقاوالاتية، لأن المبادرة الاقتصادية لا تزدهر في غياب مؤسسات ضامنة تقلل من المخاطر وتشجع على الاستثمار.

رابعاً: التعليم المقاوالاتي وآلية ترسيخ الثقافة المقاوالاتية

تبين أن الانتقال من دعم التمويل إلى بناء الثقافة المقاوالاتية جعل الجامعة ومؤسسات التكوين فاعلاً أساسياً في إعداد المقاول، فلم يعد تكوين المقاول يقتصر على اكتساب المهارات التقنية، بل أصبح يستهدف تنمية المبادرة والإبداع وتحمل المسؤولية. وهذا ما تؤكد عليه أدبيات التعليم المقاوالاتي التي تعتبره مدخلاً لتكوين رأس المال البشري المقاول.

1- مفهوم التعليم المقاوالاتي

يشير التعليم المقاوالاتي إلى منظومة من البرامج التعليمية والتكوينية الهادفة إلى تنمية المعارف والمهارات والاتجاهات التي تمكن الأفراد من اكتشاف الفرص وتحويل الأفكار إلى مشاريع اقتصادية قابلة للتجسيد. فهو لا يقتصر على تعليم كيفية إنشاء مؤسسة، وإنما يسعى إلى غرس ثقافة المبادرة والإبداع والاستقلالية، وتنمية القدرة على اتخاذ القرار وتحمل المخاطرة المحسوبة. ومن هذا المنطلق، يعد التعليم المقاوالاتي عملية تعلم مستمرة ينبغي أن ترافق مختلف المراحل التعليمية، بما يسمح بتكوين أفراد يمتلكون الكفاءة والروح المقاوالاتية.¹

2- أهداف التعليم المقاوالاتي

يهدف التعليم المقاوالاتي إلى إعداد أفراد قادرين على الاندماج في الاقتصاد من خلال المبادرة الذاتية، وذلك عبر إكسابهم المعارف المتعلقة بإنشاء المشاريع وإدارتها، وتنمية المهارات التقنية والإدارية والشخصية، وترسيخ قيم الإبداع والثقة بالنفس والاستقلالية والعمل الجماعي. كما يسعى إلى تحويل الطالب من باحث عن وظيفة إلى صانع لفرص العمل، وهو ما يجعله أحد أهم الأدوات الحديثة في نشر الثقافة المقاوالاتية داخل المجتمع.

3- التعليم المقاوالاتي من منظور سوسيولوجي

لا يمثل التعليم المقاوالاتي مجرد عملية لنقل المعارف، بل يعد آلية للتنشئة الاجتماعية والاقتصادية، يتم من خلالها إعادة تشكيل تمثيلات الأفراد تجاه العمل والإنتاج. فمن منظور علم اجتماع التنظيم والعمل، يسهم هذا النمط من التعليم في إنتاج فاعلين اجتماعيين يمتلكون الاستعداد للمبادرة، والقدرة على التكيف مع التحولات

¹- الجودي محمد، *التعليم المقاوالاتي والروح المقاوالاتية: دراسة قياسية على طلبة جامعة الجلفة*، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة زيان عاشور بالجلفة، الجزائر، 2015، ص 143.

الاقتصادية، والاستعداد لتحمل المسؤولية والمخاطرة المحسوبة. وبذلك، يتحول التعليم من مؤسسة لإعداد طالبي الوظائف إلى فضاء لإنتاج المقاولين، وهو ما يفسر الاهتمام المتزايد بإدراج المقاولاتية ضمن المناهج الجامعية وبرامج التكوين المهني، باعتبارها إحدى الآليات الأساسية لترسيخ الثقافة المقاولاتية داخل المجتمع. ويتعزز هذا التوجه بما توصلت إليه الدراسة الميدانية في أطروحة (الجودي محمد)، التي أظهرت وجود علاقة ارتباط إيجابية قوية بين التعليم المقاولاتي والروح المقاولاتية لدى الطلبة، بما يؤكد أن الاستثمار في التعليم يعد استثماراً في بناء الثقافة المقاولاتية ذاتها.

خامساً: المرافقة المقاولاتية وآليات الاحتضان المؤسسي

لم يعد نجاح المشروع المقاولاتي في ظل التحولات الاقتصادية المعاصرة رهيناً بتوفير الموارد المالية فحسب، بل أصبح مرتبطاً كذلك بوجود منظومة متكاملة من المرافقة والاحتضان، تتولى توجيه حامل المشروع وتزويده بالخبرات والمهارات اللازمة لإنشاء مؤسسته وتطويرها. وانطلاقاً من هذا التصور، عملت الدولة الجزائرية على استحداث مجموعة من الهياكل المتخصصة التي تتكامل أدوارها في دعم المقاول، وتيسير مساره المقاولاتي، وتعزيز فرص استدامة المؤسسات الناشئة.

1- مفهوم المرافقة المقاولاتية وأبعادها

1-1- المرافقة المقاولاتية: هي عملية منظمة ومستمرة تهدف إلى دعم حامل المشروع من خلال تقديم التوجيه، والاستشارة، والتكوين، والمتابعة، بما يمكنه من تحويل فكرة المشروع إلى مؤسسة قائمة وقادرة على الاستمرار والتطور. وتشمل هذه المرافقة مختلف مراحل المشروع، ابتداءً من مرحلة ما قبل الإنشاء، مروراً بمرحلة التأسيس، وصولاً إلى مرحلة ما بعد الإنشاء، وهناك مجموعة من التعاريف للمرافقة منها:

يعرف (Lotowski.A) المرافقة: هي محاولة تجنيد الهياكل والاتصالات والوقت من أجل مواجهة

المشاكل المتعددة التي تعترض المؤسسة ومحاولة تكييفها مع ثقافة وشخصية المنشئ (المقاول)¹

وتعرف أيضاً بأنها مجموع الخدمات المقدمة من طرف هيئة المرافقة بغض النظر ما إذا كان أنشأ

مؤسسته أم ليس بعد، هذه الخدمة تشمل مجالات عدة: المادية، الاستشارية، التكوينية... الخ².

المرافقة: هي إجراء منظم في شكل مواعيد متابعة تهدف إلى دعم منشئ المؤسسات في الفهم والتحكم في إجراءات الإنشاء وكذلك التحكم في المشروع والقرارات المرتبطة به³.

¹ - كمال زيتوني، كريم جايز، المرافقة المقاولاتية كأسلوب فعال للنهوض بالمشروعات الصغيرة في الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية

والتجارية وعلوم التسيير، جامعة المسيلة، ص3

² - نفس المرجع السابق

³ - محمد قوجيل، مرجع سابق، ص102

ومنه نستنتج أن المرافقة: هي تلك الخدمات والتوجيهات والإستشارات التي تقدمها الهيئة المختصة في مساعدة صاحب المشروع على انجاز مشروعه وتقديم الدعم له.

2- أهمية المرافقة:

تكمن أهمية خدمة المرافقة المقدمة للمقاول في التغلب على الصعوبات التي قد تواجهه خلال فترة الإعداد لانطلاق مؤسساته الجديدة فغالبا ما يكون للمقاول فكرة أو مشروع غير مكتمل ولكنه يحتاج إلى الدعم الذي تقدمه له المرافقة فيما يتعلق بإعداد مخطط العمل أو انجاز دراسة للسوق المستهدف كما قد يجعل أيضا كيفية إجراء دراسة مالية مضبوطة يستطيع من خلالها تحديد احتياجاته المالية، شكل التمويل الذي يحتاجه، وأيضا النتائج المتوقعة منه¹.

1-2- أبعاد المرافقة المقاولاتية:

- أ- **البعد التوجيهي:** ويتمثل في مساعدة حامل المشروع على بلورة فكرة المشروع، واختيار النشاط المناسب، وتوجيهه نحو الخيارات القانونية والاقتصادية الملائمة.
- ب- **البعد التكويني:** يهدف إلى تنمية المعارف والمهارات المقاولاتية، من خلال التكوين في إعداد مخطط الأعمال، والتسيير، والتسويق، والقيادة، بما يعزز كفاءة المقاول في إدارة مشروعه.
- ج- **البعد التقني والإداري:** يشمل مرافقة صاحب المشروع في مختلف الإجراءات التقنية والإدارية، مثل إعداد الملف، واستكمال إجراءات إنشاء المؤسسة، والتعامل مع الإدارات والهيئات المختلفة.
- د- **البعد المالي:** ويتجسد في تسهيل الحصول على التمويل، وتوجيه حامل المشروع إلى آليات الدعم والضمان، ومساعدته على اختيار الصيغة التمويلية المناسبة.
- هـ- **البعد السوسيولوجي:** ويعد هذا البعد من أهم أبعاد المرافقة، إذ لا يقتصر دورها على تقديم خدمات تقنية أو مالية، وإنما تسهم في بناء شخصية المقاول، وتعزيز ثقته بنفسه، وتنمية روح المبادرة وتحمل المسؤولية، وإدماجه داخل شبكات مهنية واجتماعية تدعم استمرارية مشروعه. ومن هذا المنظور، تصبح المرافقة عملية اجتماعية تهدف إلى إحداث تحول في تمثيلات الأفراد للعمل، من ثقافة البحث عن الوظيفة إلى ثقافة إنشاء المؤسسة.

¹ - دباح نادية ، مرجع سبق ذكره ص 63

2- حاضنات الأعمال: هي هياكل مؤسساتية متخصصة تُنشأ لاستقبال المشاريع الناشئة واحتضانها خلال مراحلها الأولى، من خلال توفير فضاءات العمل، والاستشارات، والتكوين، والخدمات التقنية والإدارية، بما يسهم في رفع فرص نجاحها وتقليل احتمالات تعثرها.

أ- تعريف حاضنات الأعمال

تُعد حاضنات الأعمال من أهم هياكل المرافقة المقاولاتية التي استحدثتها الدول لدعم المؤسسات الناشئة، حيث توفر بيئة تنظيمية ومهنية تساعد أصحاب المشاريع على تحويل أفكارهم إلى مؤسسات اقتصادية قابلة للحياة والاستمرار. ويُقصد بها مؤسسات أو هياكل متخصصة تستقبل المشاريع في مراحلها الأولى، وتقدم لأصحابها حزمة متكاملة من الخدمات، تشمل فضاءات العمل، والاستشارة، والتكوين، والمرافقة التقنية والإدارية، وربطهم بمصادر التمويل والشركاء الاقتصاديين، بما يرفع من فرص نجاح المؤسسة ويقلل من احتمالات تعثرها.

ب- وظائف حاضنات الأعمال

- تضطلع حاضنات الأعمال بعدة وظائف متكاملة، من أهمها:
- احتضان المشاريع المبتكرة خلال مرحلة الانطلاق .
 - توفير فضاءات وتجهيزات العمل والخدمات المشتركة .
 - تقديم الاستشارة القانونية والإدارية والمالية والتقنية .
 - تنظيم برامج التكوين وتنمية المهارات المقاولاتية .
 - تسهيل الاتصال بالهيئات الممولة والمؤسسات الاقتصادية .
 - متابعة المؤسسات المحتضنة وتقييم أدائها إلى غاية بلوغها مرحلة الاستقلالية .

ج- دورها في دعم المؤسسات الناشئة:

تمثل حاضنات الأعمال آلية فعالة لرفع معدلات نجاح المؤسسات حديثة النشأة، من خلال تقليص تكاليف الانطلاق، وتوفير الخبرة اللازمة لاتخاذ القرارات، ومساعدة المقاول على تجاوز الصعوبات المرتبطة بمراحل التأسيس الأولى. كما تسهم في تشجيع الابتكار، وتعزيز روح المبادرة، وخلق بيئة مواتية لتبادل الخبرات بين أصحاب المشاريع، الأمر الذي ينعكس إيجاباً على استدامة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها في التنمية الاقتصادية.

لا تقتصر وظيفة حاضنات الأعمال على تقديم خدمات تقنية أو مالية، بل تؤدي دوراً في التنشئة المقاولاتية، إذ تسهم في بناء رأس المال الاجتماعي للمقاول من خلال دمجها في شبكات مهنية ومؤسساتية، وتنمية ثقافة

المبادرة والتعاون وتبادل الخبرات. وبهذا المعنى، تتحول الحاضنة إلى فضاء اجتماعي لإنتاج الممارسات والقيم المقاولاتية، وليس مجرد مقر لاحتضان المشاريع.

3- المشاتل: هي فضاءات مخصصة لاحتضان المؤسسات حديثة النشأة، توفر لها مقرات وتجهيزات وخدمات مشتركة، إلى جانب المرافقة التقنية والإدارية، بما يساعدها على تجاوز مرحلة الانطلاق وتحقيق الاستقرار التدريجي داخل المحيط الاقتصادي.

أ- تعريف مشاتل المؤسسات: تُعد مشاتل المؤسسات إحدى آليات الاحتضان المقاولاتي التي تستهدف المؤسسات حديثة النشأة خلال السنوات الأولى من نشاطها، حيث توفر لها مقرات مهيأة بتكاليف منخفضة، إلى جانب مجموعة من الخدمات المشتركة والاستشارات الفنية والإدارية، بما يساعدها على تجاوز مرحلة الانطلاق التي تعد أكثر المراحل عرضة للفشل. وتمثل المشاتل فضاءً انتقاليًا يرافق المؤسسة إلى غاية اكتسابها القدرة على العمل بصورة مستقلة داخل السوق¹

ب- خصائص مشاتل المؤسسات تتميز مشاتل المؤسسات بمجموعة من الخصائص، أهمها محدودية مدة الاحتضان، والتركيز على المؤسسات الناشئة، وتوفير بيئة عمل مشتركة، إضافة إلى تقديم خدمات المرافقة التقنية والإدارية والتكوينية، مع إتاحة فرص تبادل الخبرات بين أصحاب المشاريع داخل فضاء واحد، وهو ما يسهم في تخفيض تكاليف الانطلاق وتعزيز فرص نجاح المؤسسة.

ج- الخدمات التي تقدمها المشاتل: تقدم المشاتل حزمة متكاملة من الخدمات تشمل توفير مقرات مجهزة، وخدمات الاستقبال والاتصال، والاستشارة القانونية والمالية، والمرافقة التقنية، والتكوين، وربط المؤسسات بمصادر التمويل والأسواق، فضلاً عن متابعة المشاريع خلال مرحلة الاحتضان، بما يعزز قدرتها على النمو والاستمرار².

4- مراكز التسهيل: هي هياكل عمومية أنشئت لتبسيط إجراءات إنشاء المؤسسات ومرافقة المستثمرين، من خلال تجميع مختلف الخدمات الإدارية والاستشارية في فضاء واحد، بما يختصر الوقت والجهد، ويحسن علاقة حامل المشروع بالإدارة .

¹- Office International du Travail (OIT), *La création d'entreprises et les incubateurs d'entreprises*, Genève, Bureau International du Travail, 2003, pp. 18-

² - OECD, *SME and Entrepreneurship Outlook 2019*, OECD Publishing, Paris, 2019, pp. 181

أ- تعريف مراكز التسهيل

أنشأت الجزائر مراكز التسهيل في إطار السياسة الرامية إلى تحسين مناخ الاستثمار وتبسيط إجراءات إنشاء المؤسسات، حيث تمثل فضاءات إدارية تجمع في مكان واحد مختلف المصالح والهيئات المتدخلة في مسار إنشاء المؤسسة، بما يسمح بتقليص الآجال الإدارية، وتقديم المعلومات، وتوجيه المستثمرين، ومرافقة حاملي المشاريع منذ الفكرة الأولى إلى غاية الانطلاق الفعلي للنشاط.¹

ب- مهام مراكز التسهيل

تتولى مراكز التسهيل استقبال حاملي المشاريع، وتقديم المعلومات الاقتصادية والقانونية، وتوجيههم نحو الهيئات المختصة، ومرافقتهم في استكمال الإجراءات الإدارية، إضافة إلى التنسيق بين مختلف الإدارات المعنية بإنشاء المؤسسات، بما يساهم في تقليص العراقيل البيروقراطية وتحسين جودة الخدمات المقدمة للمستثمرين.

ج- دورها في تبسيط المسار الإداري: للمقاول أسهمت مراكز التسهيل في ترسيخ مبدأ الشباك الموحد، من خلال تقريب الإدارة من المقاول، وتقليص عدد الإجراءات والوثائق المطلوبة، وتحسين التنسيق بين مختلف المتدخلين في عملية إنشاء المؤسسة، الأمر الذي ساعد على تسريع وتيرة إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وتحسين جاذبية البيئة الاستثمارية.²

سادسا: نظام المقاول الذاتي وترسيخ ثقافة المبادرة الفردية

يشكل نظام المقاول الذاتي إحدى أحدث الآليات التي اعتمدتها الدولة الجزائرية لترقية المقاولاتية وتوسيع قاعدة النشاط الاقتصادي المنظم، حيث يعكس تطورا في فلسفة التدخل العمومي من دعم إنشاء المؤسسات التقليدية إلى تشجيع المبادرات الفردية ذات الطابع المرن. ولم يعد الاهتمام منصبا على المؤسسة بوصفها إطارا قانونيا فحسب، بل امتد ليشمل الفرد باعتباره فاعلا اقتصاديا قادرا على خلق القيمة من خلال نشاط مستقل، وهو ما ينسجم مع التحولات التي يشهدها سوق العمل، ومع تنامي أنماط التشغيل الذاتي والعمل الحر.

استحدث نظام المقاول الذاتي في الجزائر بموجب القانون رقم 22-18 المؤرخ في 18 ديسمبر 2022، بهدف توفير إطار قانوني مبسط لممارسة الأنشطة الاقتصادية الفردية، وتشجيع المبادرات الحرة، وإدماج جزء معتبر من الأنشطة غير الرسمية ضمن الاقتصاد المنظم. ويستهدف هذا النظام الأشخاص الطبيعيين الذين

¹ - المرسوم التنفيذي رقم 78-03 المؤرخ في 25 فبراير 2003، المتعلق بإنشاء مراكز التسهيل وتحديد تنظيمها وسيرها، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 13، سنة

² - Ministère de la Petite et Moyenne Entreprise, *Guide des Centres de Facilitation*, Alger, 2008.

يمارسون نشاطاً اقتصادياً أو يرغبون في ممارسته بصورة فردية، من خلال إجراءات إدارية مبسطة ونظام جبائي يتلاءم مع طبيعة هذه الأنشطة.

وقد جاء هذا النظام استجابة للتحويلات الاقتصادية والاجتماعية التي فرضت البحث عن صيغ أكثر مرونة لممارسة النشاط الاقتصادي، خاصة في ظل تزايد العمل الحر، وانتشار الخدمات الرقمية، وارتفاع توجه الشباب نحو المبادرات الفردية.

2- خصائص نظام المقاول الذاتي:

يقوم نظام المقاول الذاتي على مجموعة من الخصائص التي تميزه عن الأشكال التقليدية لممارسة النشاط الاقتصادي، من أهمها:

- تبسيط إجراءات التسجيل ومباشرة النشاط .
- عدم اشتراط حد أدنى لرأس المال .
- اعتماد نظام جبائي مبسط .
- تمكين صاحب النشاط من ممارسة نشاطه باسمه الشخصي .
- تشجيع إدماج الأنشطة غير الرسمية في الاقتصاد الرسمي .
- توفير حماية قانونية وتنظيمية للمقاول الذاتي .

وتجسد هذه الخصائص توجه الدولة نحو إزالة العوائق الإدارية التي كانت تحد من ولوج الأفراد إلى النشاط المقاولاتي.

3- قراءة سوسيولوجية لنظام المقاول الذاتي

لا يمثل نظام المقاول الذاتي مجرد آلية قانونية لتنظيم النشاط الاقتصادي، بل يعكس تحولاً في تمثل العمل داخل المجتمع الجزائري. فمن منظور سوسيولوجي، أصبح العمل الحر يُنظر إليه باعتباره خياراً مهنيًا مشروعاً، بعد أن ظل الالتحاق بالوظيفة العمومية لعقود طويلة يمثل النموذج المهيمن للاستقرار الاجتماعي. ويكشف هذا التحول عن إعادة بناء العلاقة بين الفرد والعمل، بحيث يغدو المقاول الذاتي فاعلاً اقتصادياً يعتمد على المبادرة والكفاءة والابتكار في إنتاج دخله، بدل الاعتماد الحصري على التشغيل المأجور.

ومن هذا المنطلق، يساهم نظام المقاول الذاتي في ترسيخ الثقافة المقاولاتية من خلال نشر قيم المبادرة والاستقلالية وتحمل المسؤولية، كما يفتح المجال أمام فئات واسعة من الشباب وأصحاب الكفاءات لممارسة أنشطتهم في إطار قانوني، بما يعزز الإدماج الاقتصادي والاجتماعي ويواكب التحولات التي يعرفها سوق العمل.

وبذلك، يمثل نظام المقاول الذاتي مرحلة متقدمة في تطور المنظومة المؤسساتية الداعمة للمقاولاتية في الجزائر، إذ يجسد انتقال السياسة العمومية من دعم إنشاء المؤسسات فقط، إلى توسيع دائرة الفعل المقاولاتي لتشمل المبادرات الفردية، الأمر الذي يعزز ترسيخ الثقافة المقاولاتية بوصفها خيارًا تنمويًا واجتماعيًا ينسجم مع متطلبات الاقتصاد المعاصر.

سابعاً: تقييم فعالية المنظومة المؤسساتية في ترسيخ الثقافة المقاولاتية

بعد استعراض مختلف أجهزة الدعم والمرافقة التي أنشأتها الدولة الجزائرية، يتبين أن السياسة المقاولاتية لم تعد تقوم على تدخل مؤسسة واحدة، وإنما أصبحت تعتمد على منظومة مؤسساتية متكاملة تتوزع فيها مهام التمويل، والمرافقة، والتكوين، وضمان الاستثمار، وتشجيع المبادرة الفردية. غير أن تعدد هذه الهياكل لا يكفي في حد ذاته للحكم على نجاح التجربة، إذ تبقى فعالية المنظومة مرتبطة بمدى قدرتها على إحداث تحول حقيقي في سلوك الأفراد وتمثلاتهم تجاه العمل والمبادرة الاقتصادية. ويتفق هذا الطرح مع الأدبيات الدولية التي ترى أن فعالية سياسات دعم المقاولاتية لا تُقاس بعدد البرامج أو المؤسسات المنشأة، وإنما بقدرتها على بناء بيئة مؤسساتية وثقافية محفزة على المبادرة والابتكار، بما يضمن استدامة المشاريع وتحولها إلى رافعة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية¹. ومن هذا المنطلق، تقتضي الدراسة الوقوف عند أهم ما حققته هذه المنظومة من نتائج، ثم إبراز مختلف التحديات التي ما تزال تحد من قدرتها على ترسيخ الثقافة المقاولاتية داخل المجتمع الجزائري.

1- مكاسب المنظومة المؤسساتية

ساهمت مختلف أجهزة الدعم والمرافقة، منذ منتصف التسعينيات، في إحداث نقلة نوعية في السياسة العمومية الموجهة للتشغيل، من خلال الانتقال من منطق توفير مناصب العمل إلى منطق تشجيع إنشاء المؤسسات. وقد أتاح هذا التوجه لآلاف الشباب فرصة الولوج إلى عالم الاستثمار عبر آليات التمويل والمرافقة، الأمر الذي ساهم في توسيع قاعدة المؤسسات المصغرة والصغيرة والمتوسطة، وتنويع النسيج الاقتصادي الوطني. كما ساعدت هذه الأجهزة على ترسيخ فكرة المبادرة الفردية. وقد أكدت تقارير منظمة العمل الدولية أن الانتقال من سياسات التشغيل التقليدية إلى سياسات دعم المبادرة الفردية والمقاولاتية أصبح أحد التوجهات الأساسية لمعالجة البطالة، خاصة في البلدان التي تعرف ضغوطاً مرتفعة على سوق العمل². بوصفها بديلاً مهنيًا مشروعًا، بعد أن ظلت الوظيفة العمومية لسنوات طويلة تمثل الخيار الأكثر استقرارًا في المخيال

¹ - Organisation de Coopération et de Développement Économiques (OCDE), *Perspectives de l'OCDE sur les PME et l'entrepreneuriat 2019*, Paris, OECD Publishing, 2019.

² - منظمة العمل الدولية، سياسة التشغيل الوطنية: دليل استرشادي، القاهرة، 2014.

الاجتماعي. وقد تعزز هذا المسار بإدراج المقاولاتية ضمن البرامج الجامعية، وإنشاء دور المقاولاتية وحاضنات الأعمال، ثم استحداث

نظام المقاول الذاتي، وهو ما يعكس اتساع الاهتمام ببناء بيئة مؤسساتية أكثر ملاءمة لتشجيع المبادرة الاقتصادية.

ومن المنظور السوسيولوجي، يمكن اعتبار هذه المكتسبات مؤشرات على بداية تشكل ثقافة جديدة للعمل، تقوم على المبادرة والاستقلالية وتحمل المسؤولية، بدل الاعتماد المطلق على الدولة باعتبارها المشغل الرئيسي.

2- التحديات والإكراهات:

ورغم النتائج التي حققتها المنظومة المؤسساتية، فإنها ما تزال تواجه مجموعة من الإكراهات التي تحد من فعاليتها. فعدد معتبر من المؤسسات المصغرة لم يتمكن من ضمان استمراريته بسبب ضعف الخبرة الإدارية، وصعوبات التسويق، وغياب المرافقة المستمرة بعد مرحلة الإنشاء، فضلاً عن التعقيدات الإدارية وصعوبة الولوج إلى بعض مصادر التمويل.

كما أن تعدد أجهزة الدعم لم يكن دائماً مصحوباً بدرجة كافية من التنسيق والتكامل، وهو ما أدى في بعض الأحيان إلى تداخل الاختصاصات وتشتت الجهود. وإلى جانب ذلك، لا تزال بعض التمثلات الاجتماعية تمنح الأفضلية للوظيفة العمومية باعتبارها أكثر استقراراً وأقل مخاطرة، الأمر الذي يحد من انتشار المبادرة المقاولاتية، خاصة لدى فئة الشباب.

وتكشف هذه المعطيات أن بناء منظومة مؤسساتية فعالة لا يرتبط فقط بإنشاء الأجهزة وتوفير الموارد المالية، وإنما يستوجب أيضاً تطوير البيئة القانونية والإدارية، وتعزيز ثقافة المرافقة، وتحسين التنسيق بين مختلف الفاعلين.

ويمكن تلخيص التحديات فيما يلي:

أ) البيروقراطية المعقدة: تظل الإجراءات البيروقراطية من أكبر العوائق التي تواجه المقاولين الجدد. فبالرغم من انطلاق العديد من البرامج لتبسيط هذه الإجراءات، لا يزال عدد كبير من المقاولين يشعرون بالإحباط بسبب التعقيدات المرتبطة بالتصاريح والرخص.¹

¹ - حمود، س. "الحد من البيروقراطية في الجزائر: التحديات والحلول". مجلة البحث الإداري، 2020، ص 48-63.

(ب) **نقص الدعم الفني:** يعاني العديد من المقاولين من نقص في الاستشارات الفنية والإدارية لعدم القدرة على استخدام تكنولوجيا المعلومات، عدم توفر المهارات الفنية المناسبة لدى العمالة بالمشروع، مما يمكن أن يؤدي إلى فشل المشاريع. لذا، فإن توفير الدعم الفني والإرشادي يعد ضرورة ملحة.¹

(ج) **مشكلات تمويلية:** رغم الجهود المبذولة لزيادة الوصول إلى التمويل، إلا أن الكثير من المقاولين لا يزالون يواجهون صعوبات في الحصول على القروض بسبب الشروط البيروقراطية والمخاطر المرتبطة بالمشاريع.

(د) **المخاطر الاقتصادية:** تأثرت استدامة بعض المشاريع الناشئة بالتقلبات الاقتصادية والضغط الناتجة عن التداعيات الاقتصادية العالمية، مما يؤثر سلباً على القدرة التنافسية للمقاولات المحلية²

تشهد الجزائر تطوراً ملحوظاً في آليات الدعم المقاولاتي، إلا أن التحديات لا تزال قائمة. إن تحسين البيئة القانونية والإدارية وتوفير الدعم الفني المناسب يمثلان خطوات حيوية نحو تعزيز ريادة الأعمال ورفع مستوى التنمية الاقتصادية. كما ينبغي التركيز على دعم المشاريع النسائية، بما يساهم في تحقيق مزيد من التنوع والتنمية المستدامة.

3- قراءة سوسيولوجية:

من منظور علم علم الاجتماع، لا يمكن اختزال نجاح المنظومة المؤسسية في عدد المؤسسات المنشأة أو حجم التمويلات الممنوحة، لأن الثقافة المقاولاتية ليست نتاجاً مباشراً للسياسات العمومية، ويتوافق ذلك مع تصور عالم الاجتماع مارك غرانوفيتز (Mark Granovetter) الذي يرى أن السلوك الاقتصادي لا ينفصل عن البنية الاجتماعية، وأن نجاح المبادرات الاقتصادية يرتبط بدرجة اندماجها داخل الشبكات الاجتماعية والمؤسسات التي تمنحها الدعم والشرعي بل هي حصيلة تفاعل معقد بين المؤسسات والقيم الاجتماعية والتمثيلات الثقافية والبيئة الاقتصادية. فالمؤسسات قادرة على توفير الإطار القانوني والتنظيمي والمالي، لكنها لا تستطيع وحدها تغيير أنماط التفكير والسلوك ما لم يصاحب ذلك تحول في منظومة القيم التي تؤثر علاقة الفرد بالعمل.

وعليه، فإن التجربة الجزائرية تعكس انتقالاً تدريجياً من ثقافة التشغيل الموجه إلى ثقافة المبادرة الاقتصادية، غير أن هذا الانتقال ما يزال في طور التشكل، ويحتاج إلى مزيد من التكامل بين المدرسة والجامعة وأجهزة

¹ - فريد راهم، أسباب الفشل المقاولاتي لدى الشباب المقاول بولاية تبسة، مجلة البحوث الاقتصادية والمالية، المجلد 9، العدد 1،

جوان 2022 ص 403.

² - جميعي، ك. "المخاطر الاقتصادية وتأثيرها على المشاريع الصغيرة". شبكة الاقتصادي، 2022 ص12

الدعم والفاعلين الاقتصاديين، حتى تتحول المقاولاتية من برنامج حكومي إلى ممارسة اجتماعية راسخة، ومن خيار اقتصادي ظرفي إلى قيمة ثقافية تتجذر داخل المجتمع.

خلاصة الفصل:

"في ختام هذا الفصل، يتضح أن التوجه نحو المقاولاتية في الجزائر لم ينبثق من فراغ أو كمجرد مبادرات فردية، إنما جاء نتاجاً لهندسة جديدة للسياسات العمومية فرضتها التحولات الاقتصادية والاجتماعية منذ بداية التسعينيات. وتجلت هذه الرؤية في بناء شبكة مؤسسية شاملة للدعم، والتمويل، والمرافقة، والاحتضان، تدعمها جهود إدماج الفكر المقاولاتي في التعليم، وإطلاق آليات مرنة مثل نظام المقاول الذاتي، وهو ما يبرز التطور التدريجي في فلسفة الدولة لتعزيز المبادرة الاقتصادية. أما سوسيولوجيا، لعبت هذه المنظومة دوراً محورياً في تغيير النظرة التقليدية للعمل، دافعةً المجتمع نحو الانتقال التدريجي من الارتهان بالوظيفة إلى شغف التأسيس والمبادرة. إلا أن المحك الحقيقي لفعالية هذه السياسات يكمن في مدى قدرتها على ترسيخ بيئة مقاولاتية مستدامة؛ بيئة لا تقف عند حدود الدعم المالي، بل تغرس القيم، والمهارات، والوعي الجماعي الذي يجعل من المقاولاتية خياراً مجتمعياً وتنموياً راسخاً".

الفصل الخامس:

البيئة المحلية للدراسة: الخصائص السوسيوقتصادية والبيئة
الداعمة للمقاوالاتية بولاية تمنراست

الفصل الخامس

البيئة المحلية للدراسة: الخصائص السوسيواقتصادية والبيئة الداعمة للمقاولاتية بولاية تمنراست

تمهيد

المبحث الأول: الخصائص الجغرافية والإدارية لولاية تمنراست

- المطلب الأول: الموقع الجغرافي والحدود .
- المطلب الثاني: التقسيم الإداري وأثره في التنمية المحلية .

المبحث الثاني: الخصائص السكانية والاقتصادية لولاية تمنراست

- المطلب الأول: الخصائص الديموغرافية للسكان .
- المطلب الثاني: الخصائص الاقتصادية وأثرها في النشاط المقاولاتي .

المبحث الثالث: الخصائص السوسيوثقافية للمجتمع التمنراستي

- المطلب الأول: البنية الاجتماعية للمجتمع التمنراستي .
- المطلب الثاني: الثقافة المحلية وأثرها في السلوك الاقتصادي .
- المطلب الثالث: تمثيلات العمل لدى شباب ولاية تمنراست .

المبحث الرابع: البيئة المحلية الداعمة للمقاولاتية بولاية تمنراست

- المطلب الأول: الفاعلون المحليون في دعم المقاولاتية .
- المطلب الثاني: جامعة الحاج موسى أق أخاموك وتعزيز الثقافة المقاولاتية .
- المطلب الثالث: فرص الاستثمار والقطاعات الواعدة محليًا .
- المطلب الرابع: مبررات اختيار ولاية تمنراست ميدانًا للدراسة .

خلاصة.

تمهيد:

يمثل تحديد الخصائص الجغرافية والاجتماعية والاقتصادية والسوسيوثقافية لمجال الدراسة خطوة أساسية في البحوث السوسيوولوجية، لما لهذه الخصائص من أثر في تشكيل السلوك الاجتماعي وتمثلات الأفراد تجاه العمل والمبادرة الاقتصادية. ومن هذا المنطلق، فإن دراسة الثقافة المقاوالاتية لدى شباب ولاية تمنراست تقتضي الإحاطة بالسياق المحلي الذي تتبلور داخله الممارسات المقاوالاتية، باعتباره إطارًا يؤثر في فرص المبادرة وفي طبيعة التفاعل مع مختلف الفاعلين والمؤسسات.

وانطلاقًا من ذلك، يتناول هذا الفصل الخصائص الجغرافية والإدارية، والسمات السكانية والاقتصادية، والخصوصيات السوسيوثقافية لولاية تمنراست، قبل الوقوف على البيئة المحلية الداعمة للمقاوالاتية، بما يوفر الخلفية اللازمة لفهم نتائج الدراسة الميدانية وتحليلها من منظور علم اجتماع التنظيم والعمل.

الفصل الخامس: البيئة المحلية للدراسة: الخصائص السوسيوقتصادية والبيئة الداعمة للمقاولاتية بولاية تمنراست

أولاً: الخصائص الجغرافية والإدارية لولاية تمنراست

تمثل الخصائص الجغرافية والإدارية لأي مجال محلي أحد العناصر الأساسية التي تسهم في تفسير الظواهر الاجتماعية والاقتصادية التي يشهدها ذلك المجال، إذ تؤثر في طبيعة الأنشطة الاقتصادية، وأنماط الاستقرار السكاني، ودرجة الاندماج مع المحيطين الوطني والإقليمي. وانطلاقاً من ذلك، فإن التعرف على الخصائص الجغرافية والإدارية لولاية تمنراست لا يهدف إلى تقديم وصف مكاني مجرد، وإنما إلى إبراز الخصوصيات التي تشكل الإطار الذي تتفاعل داخله الثقافة المقاولاتية، بما يسمح بفهم السياق الذي أنجزت فيه الدراسة الميدانية

1- الموقع الجغرافي والحدود:

تقع ولاية تمنراست في أقصى الجنوب الجزائري، تبعد عن الجزائر العاصمة بحوالي 2000 كلم وتعد أكبر ولايات البلاد من حيث المساحة، إذ تمتد على رقعة صحراوية شاسعة تمنحها موقعاً إستراتيجياً داخل المجال الصحراوي، كما تجعلها حلقة وصل بين الجزائر وعدد من دول الساحل الإفريقي. يحدها شمالاً ولايتا إن صالح وبرج باجي مختار، وشرقاً ولاية جانت، وغرباً ولاية برج باجي مختار، بينما تحدها جنوباً كل من جمهورية النيجر وجمهورية مالي، وتتربع ولاية تمنراست على مساحة قدرها 5579065.25 كلم² أي ربع مساحة الوطن. أما مدينة تمنراست فتبلغ مساحتها حوالي 8239 كلم² الأمر الذي أكسبها أهمية جيوسياسية واقتصادية خاصة¹.

وقد ساهم هذا الموقع في جعل تمنراست فضاءً للتبادل التجاري والثقافي عبر التاريخ، كما أتاح لها فرصاً واعدة في مجالات السياحة الصحراوية، والتجارة الحدودية، والخدمات اللوجستية، واستغلال الموارد الطبيعية، وهي قطاعات تمثل اليوم مجالات خصبة لتطوير المبادرات المقاولاتية وتعزيز الاستثمار المحلي.

¹ - وزارة الداخلية والجماعات المحلية والتهيئة العمرانية، التعريف بولاية تمنراست، الجزائر، 2024.

وفي هذا الإطار، أصبحت ولاية تمارست تضم عددًا من الدوائر والبلديات التي تشكل وحدات أساسية في تنفيذ السياسات التنموية، مع إعادة تنظيم المجال الإداري بما ينسجم مع الخصائص الجغرافية والديموغرافية للمنطقة. ولا تقتصر أهمية هذا التنظيم على الجانب الإداري فحسب، بل تمتد إلى تحسين

175

ظروف الاستثمار، وتسهيل وصول حاملي المشاريع إلى أجهزة الدعم والمرافقة، بما يعزز فرص انتشار المبادرات المقاولاتية على المستوى المحلي.¹

من منظور سوسيوولوجي، يسهم التقسيم الإداري في إعادة تشكيل العلاقة بين الدولة والمجتمع المحلي، من خلال تقريب الخدمات العمومية، وتعزيز الحضور المؤسسي في المناطق البعيدة، وهو ما ينعكس على قدرة الأفراد على الولوج إلى آليات الدعم الاقتصادي، ويهيئ بيئة أكثر ملاءمة لنمو المبادرات المقاولاتية.

ثانياً: الخصائص السكانية والاقتصادية لولاية تمنراست وأثرها في البيئة المقاولاتية

تشكل الخصائص الديموغرافية والاقتصادية أحد المحددات الأساسية لفهم البيئة الاجتماعية التي تتطور داخلها المبادرات المقاولاتية، إذ تؤثر البنية السكانية، ومستويات التعليم، وأنماط النشاط الاقتصادي، وحركة السكان في تشكيل اتجاهات الأفراد نحو العمل والاستثمار والمبادرة. ومن هذا المنطلق، فإن دراسة الخصائص السكانية والاقتصادية لولاية تمنراست لا تهدف إلى تقديم معطيات إحصائية مجردة، وإنما إلى إبراز انعكاساتها على تشكل البيئة المقاولاتية المحلية، باعتبارها الإطار الذي تتحرك داخله الفئات المستهدفة بالدراسة.

1- الخصائص الديموغرافية للسكان:

شهدت ولاية تمنراست خلال العقود الأخيرة نمواً ديموغرافياً متسارعاً، نتيجة الزيادة الطبيعية للسكان، إلى جانب موجات الهجرة الداخلية والخارجية التي فرضها موقعها الحدودي وأهميتها الاقتصادية. وقد أدى هذا النمو إلى تنوع التركيبة السكانية للولاية، حيث يتعايش السكان الأصليون مع فئات وافدة من مختلف مناطق الوطن، الأمر الذي أفرز نسيجاً اجتماعياً وثقافياً متنوعاً، انعكس على أنماط النشاط الاقتصادي والعلاقات الاجتماعية.²

¹ - وزارة الداخلية والجماعات المحلية والتهيئة العمرانية، التقسيم الإداري الجديد لولايات الجنوب.

الديوان الوطني للإحصائيات (ONS - Office National des Statistiques)، Démographie Algérienne 2023، الجزائر، 2024.

وتتميز الولاية بنسبة معتبرة من فئة الشباب، وهي الفئة الأكثر ارتباطاً ببرامج دعم المقاولاتية، سواء من خلال أجهزة التمويل أو برامج التكوين والتعليم المقاولاتي. وتمثل هذه الفئة رصيذاً بشرياً مهماً يمكن توجيهه نحو إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، شريطة توفير بيئة مؤسسية محفزة ومناخ اقتصادي ملائم.

كما أسهمت الهجرة، سواء الداخلية أو العابرة للحدود، في تعزيز الحركة الاقتصادية للولاية، من خلال تنشيط المبادلات التجارية وتوسيع شبكة العلاقات الاجتماعية والاقتصادية، وهو ما يوفر فرصاً إضافية لنمو المبادرات المقاولاتية، رغم ما قد يرافق ذلك من تحديات تنظيمية وتنموية.

كما لاحظنا من حال الواقع ان كل توافد سكاني جهوي او دولي الا ويحدث مجموعة من النشاطات الاقتصادية والتجارية والحرفية والخدماتية مساهما في النمو الاقتصادي المتسارع لولاية تمنراست.

ومن جهة أخرى، يشكل التعليم والتكوين أحد المرتكزات الأساسية لتنمية رأس المال البشري بالولاية، حيث ساهم توسع مؤسسات التعليم العالي والتكوين المهني في رفع مستوى التأهيل العلمي والمهني، الأمر الذي عزز من فرص انتشار ثقافة المبادرة، خاصة مع إدماج برامج التعليم المقاولاتي داخل الجامعة ومؤسسات التكوين.

- لا تقتصر أهمية الخصائص الديموغرافية على حجم السكان أو توزيعهم، وإنما تكمن في نوعية الموارد البشرية التي تمتلكها الولاية، ومدى استعدادها لتبني ثقافة المبادرة والعمل الحر. فارتفاع نسبة الشباب واتساع قاعدة المتعلمين يمثلان مورداً اجتماعياً يمكن أن يسهم في بناء ثقافة مقاولاتية أكثر رسوخاً، متى توفرت البيئة المؤسسية الداعمة.

2- الخصائص الاقتصادية وأثرها في النشاط المقاولاتي:

تتمتع ولاية تمنراست بمقومات اقتصادية متنوعة، جعلت منها إحدى أهم ولايات الجنوب الجزائري من حيث الإمكانيات التنموية. ويعود ذلك إلى موقعها الحدودي الاستراتيجي، واتساع مجالها الجغرافي، وتنوع مواردها الطبيعية والثقافية، وهو ما أوجد مجالات متعددة للاستثمار والمبادرة الاقتصادية.

وتحتل التجارة مكانة بارزة ضمن الأنشطة الاقتصادية المحلية، بحكم ارتباط الولاية بالمبادلات التجارية مع ولايات الجنوب ودول الجوار، الأمر الذي أوجد شبكة واسعة من الأنشطة التجارية والخدمات المرافقة، وأسهم في بروز فرص جديدة لإنشاء المؤسسات الصغيرة في مجالات النقل والتوزيع والخدمات¹.

كما تمثل السياحة الصحراوية أحد أهم القطاعات الواعدة، لما تزخر به الولاية من مقومات طبيعية وثقافية فريدة، على غرار سلسلة جبال الاهقار، والطاسيلي، والموروث الثقافي للطوارق، وهي عناصر تجعل من الاستثمار في الخدمات السياحية، والإيواء، والإرشاد السياحي، والصناعات الثقافية مجالات خصبة للمقاولات. وقد سخرت لها جميع الإمكانيات من طرف وزارة السياحة والوكالات السياحية والديوان الوطني لسياحة ONAT كل الإمكانيات لأجل تشجيع السياحة كمصدر دخل².

وتحظى الصناعات التقليدية كذلك بمكانة متميزة، لان الحرف تدخل ضمن التراث المادي للمجتمعات وتعتبر نتاج حضري لألاف السنوات من التفاعل الحي بين المجتمعات المحلية، ... بالنظر إلى ما تتميز به المنطقة من حرف يدوية مرتبطة بالتراث المحلي، مثل: صناعة الجلود، والفضة، والنسيج، وهي أنشطة تجمع بين البعد الاقتصادي والمحافظة على الهوية الثقافية، ويمكن تطويرها في إطار المقاولات الثقافية. وللصناعة التقليدية ارتباط وثيق بالسياحة لما توفره من منتجات محلية نادرة ومشجعة لنشاط السياحي³.

وتشهد الولاية أيضاً نشاطاً متزايداً في قطاع الخدمات، لاسيما خدمات النقل، والاتصالات، والتجارة، والخدمات الرقمية، تزامناً مع توسع العمران وتزايد عدد السكان، وهو ما يفتح المجال أمام مشاريع ناشئة تستجيب للحاجات المحلية.

أما النشاط المنجمي، فيمثل أحد أهم الرهانات الاقتصادية المستقبلية للولاية، بالنظر إلى ما تزخر به المنطقة من ثروات معدنية، الأمر الذي يخلق فرصاً غير مباشرة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في مجالات المناولة، والخدمات اللوجستية، والصيانة، والإمداد.

1 - وزارة التجارة وترقية الصادرات، إجراءات ترقية التجارة بالمناطق الحدودية، الجزائر، 2018.
2 - دحموني عبد الكريم، تنمية وتطور السياحة الصحراوية دراسة حالة تمنراست، رسالة ماجستير كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير قسم العلوم الاقتصادية السنة الجامعية 2006-2007 ص 96

3 علي الطالب مبارك، بوزيد علي، العمل الحرفي وفاقه المستقبلية: دراسة ميدانية بغرفة الصناعة التقليدية والحرف بولاية تمنراست، مجلة الحقيقة للعلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة احمد درايعية ادرار، المجلد 24/العدد: 03/ السنة 2025 ص 109

تكشف الخصائص الاقتصادية لولاية تمنراست أن البيئة المحلية لا تقتصر على توفير الموارد الطبيعية، بل تتيح أيضاً فرصاً اجتماعية واقتصادية لتطور المبادرات الفردية. غير أن تحويل هذه الإمكانيات إلى مشاريع منتجة يظل رهيناً بمدى انتشار الثقافة المقاولاتية، وقدرة الفاعلين المحليين على استثمار الموارد المتاحة ضمن إطار تنظيمي ومؤسسي داعم، وهو ما يجعل العلاقة بين البيئة المحلية والمقاولاتية علاقة تفاعلية تتجاوز البعد الاقتصادي إلى البعد الاجتماعي والثقافي.

ثالثاً- الخصائص السوسيوثقافية لمجتمع تمنراست وأثرها على الثقافة المقاولاتية

لا تتشكل الثقافة المقاولاتية في فراغ، وإنما تتأثر بالبيئة الاجتماعية والثقافية التي يعيش فيها الأفراد، حيث تسهم القيم السائدة، وأنماط العلاقات الاجتماعية، والتمثلات المرتبطة بالعمل، في توجيه اختياراتهم المهنية وتحديد مواقفهم من المبادرة الاقتصادية. وتتميز ولاية تمنراست بخصوصية سوسيو ثقافية نابعة من تاريخها، وتنوعها الاثني، وموروثها الثقافي، وهو ما يجعل دراسة هذه الخصوصيات مدخلاً أساسياً لفهم طبيعة الثقافة المقاولاتية لدى أفراد المجتمع المحلي، ولاسيما فئة الشباب.

1- البنية الاجتماعية لمجتمع تمنراست:

يتسم مجتمع تمنراست ببنية اجتماعية ذات خصوصية تاريخية وثقافية، تشكلت عبر قرون من التفاعل بين البيئة الصحراوية والمجتمع الطارقي، إلى جانب جماعات أخرى استقرت بالمنطقة بفعل التبادل التجاري والهجرات المتعاقبة. وقد أسهم هذا التنوع في بناء مجتمع يقوم على الروابط القرابية والعائلية، ويمنح مكانة معتبرة لقيم التضامن والتعاون والتكافل الاجتماعي.

وتؤدي العائلة والقبيلة دوراً مهماً في تنظيم العلاقات الاجتماعية والاقتصادية، إذ لا تقتصر وظيفتهما على الإطار الاجتماعي، بل تمتد إلى تقديم الدعم والمساندة في مختلف الأنشطة الاقتصادية، بما في ذلك إنشاء المشاريع الصغيرة، وهو ما يجعل رأس المال الاجتماعي أحد الموارد التي يعتمد عليها الأفراد في تجسيد مبادراتهم الاقتصادية.

تمثل هذه الشبكات الاجتماعية شكلاً من أشكال رأس المال الاجتماعي، الذي يسهم في تسهيل الوصول إلى المعلومات والموارد وبناء الثقة، وهي عناصر تعد ضرورية لتطور المبادرات المقاولاتية داخل المجتمع المحلي.

2- الثقافة المحلية وأثرها في السلوك الاقتصادي

تعكس الثقافة المحلية في ولاية تمنراست منظومة من القيم والمعايير التي تنظم الحياة الاجتماعية والاقتصادية، حيث يحتل العمل مكانة مهمة باعتباره وسيلة لتحقيق الاكتفاء وتعزيز المكانة الاجتماعية داخل الجماعة. كما تحظى قيم التعاون والاعتماد المتبادل باهتمام كبير، وهو ما يظهر في أشكال العمل الجماعي، والحرف التقليدية، والمبادلات الاجتماعية التي تميز المجتمع المحلي.

وتعد الصناعات التقليدية، مثل صناعة الجلود والحلي الفضية والنسيج، جزءاً من الموروث الثقافي للمنطقة، فضلاً عن كونها نشاطاً اقتصادياً يساهم في الحفاظ على الهوية المحلية ويفتح آفاقاً للمقاولاتية الثقافية والسياحية، خاصة في ظل الاهتمام المتزايد بالاقتصاد الإبداعي.

كما تجدر الإشارة إلى أن الثقافة لا تحدد السلوك الاقتصادي بصورة حتمية، لكنها تؤثر في اتجاهات الأفراد نحو المبادرة، والمخاطرة، والاستثمار، وهو ما يجعل الخصوصية الثقافية عاملاً ينبغي أخذه في الاعتبار عند تحليل الثقافة المقاولاتية في المجتمع المحلي.

3- تمثلات العمل لدى شباب ولاية تمنراست

تعد تمثلات العمل من المفاهيم الأساسية في علم الاجتماع، لأنها تعبر عن الكيفية التي يدرك بها الأفراد معنى العمل ووظيفته داخل المجتمع. وفي السياق المحلي لولاية تمنراست، تتشكل هذه التمثلات في ضوء عوامل اجتماعية وثقافية واقتصادية متعددة، تجعل اختيارات الشباب المهنية تتراوح بين البحث عن الوظيفة العمومية، أو ممارسة التجارة، أو الاندماج في الأنشطة الحرفية، أو التوجه نحو إنشاء مشاريع خاصة.

وتظل الوظيفة العمومية، بالنسبة إلى جزء معتبر من الشباب، مرتبطة بالاستقرار الوظيفي والضمان الاجتماعي، في حين ينظر آخرون إلى التجارة والعمل الحر باعتبارهما مجاًلاً لتحقيق الاستقلال الاقتصادي وتحسين مستوى الدخل، خاصة في ظل الموقع الحدودي للولاية وما يوفره من فرص تجارية وخدمية.

غير أن انتشار أجهزة دعم المقاولاتية، والتعليم المقاولاتي، وبرامج المرافقة، بدأ يسهم تدريجياً في إعادة تشكيل هذه التمثلات، من خلال تعزيز صورة المقاول بوصفه فاعلاً اقتصادياً قادراً على خلق الثروة وفرص العمل، وليس مجرد باحث عن وظيفة.

وبالتالي فإن التحول في تمثيلات العمل يمثل مؤشراً على التحول في الثقافة الاقتصادية للمجتمع، إذ يعكس الانتقال من ثقافة التوظيف إلى ثقافة المبادرة، وهو تحول لا يرتبط بالإمكانات الاقتصادية وحدها، وإنما يتأثر أيضاً بالقيم الاجتماعية، والخبرات المكتسبة، والسياسات العمومية الداعمة للمقاولاتية.

رابعاً: البيئة المحلية الداعمة للمقاولاتية بولاية تمنراست

لا تُختزل البيئة الداعمة للمقاولاتية في توافر الموارد الاقتصادية أو تعدد أجهزة التمويل، بل تتشكل من شبكة من الفاعلين والمؤسسات التي تنتج شروط المبادرة الاقتصادية داخل المجال المحلي. فمن منظور علم اجتماع التنظيم والعمل، تؤثر طبيعة العلاقات بين هؤلاء الفاعلين، ومستوى التنسيق بينهم، في قدرة الأفراد على تحويل الأفكار إلى مشاريع منتجة. وانطلاقاً من ذلك، تبرز ولاية تمنراست بوصفها فضاءً محلياً تتفاعل فيه المؤسسات الإدارية والاقتصادية والجامعية لتشكيل بيئة داعمة للمقاولاتية، وهو ما يقتضي الوقوف على أبرز مكوناتها وتحليل أدوارها في دعم المبادرة الاستثمارية لدى الشباب

1- الفاعلون المحليون في دعم المقاولاتية بولاية تمنراست

1-1 أجهزة الدعم والمرافقة على المستوى المحلي

تتجسد منظومة دعم المقاولاتية بولاية تمنراست من خلال الامتداد المحلي للهيئات الوطنية المكلفة بترقية المبادرة الاقتصادية، وفي مقدمتها الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية، والوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، والصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، إلى جانب مختلف المصالح الإدارية والقطاعية ذات الصلة بالاستثمار والتشغيل. ولا تقتصر وظيفة هذه الهيئات على تقديم التمويل، بل تشمل كذلك الاستقبال، والإعلام، والتوجيه، والمرافقة الإدارية، والمتابعة التقنية، بما يسمح بتقليص الصعوبات التي تواجه أصحاب المشاريع في مختلف مراحل إنشاء المؤسسة وتطويرها¹.

ويكتسي هذا الحضور المحلي أهمية خاصة في ولاية تمنراست بالنظر إلى اتساع رقعتها الجغرافية وبعدها عن المراكز الاقتصادية الكبرى، الأمر الذي يجعل تقريب خدمات المرافقة أحد الشروط الأساسية لضمان

¹ - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، وزارة اقتصاد المعرفة والمؤسسات الناشئة والمؤسسات المصغرة، المرسوم التنفيذي رقم 329-20 المؤرخ في 22 نوفمبر 2020، الجريدة الرسمية، العدد 70، 2020

تكافؤ فرص الولوج إلى أجهزة الدعم، وتمكين الشباب من الاستفادة من مختلف الآليات التي وضعتها الدولة لترقية المقاولاتية.

1-2- الفاعلون المحليون المكملون:

إلى جانب أجهزة الدعم المتخصصة، يشارك عدد من الفاعلين المحليين في تهيئة البيئة المقاولاتية بولاية تمنراست، من خلال توفير خدمات التوجيه والتكوين والتنسيق، وفي مقدمتهم مديرية الصناعة، ومديرية التكوين والتعليم المهنيين، والغرفة الولائية للتجارة والصناعة، بالإضافة إلى الوكالة الجزائرية لترقية الاستثمار على المستوى المحلي، والجماعات المحلية التي تسهم في تهيئة العقار الاقتصادي وتحسين مناخ الاستثمار. ويعكس هذا التنوع المؤسسي انتقال دعم المقاولاتية من كونه مسؤولية جهاز واحد إلى كونه سياسة عمومية تشاركية، تتكامل فيها الأدوار بين مختلف المؤسسات المحلية، بما يسمح بتوفير بيئة أكثر ملاءمة لإنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة¹.

2- جامعة الحاج موسى أق أخاموك ودورها في تعزيز الثقافة المقاولاتية بولاية تمنراست

لقد أصبحت الجامعة الجزائرية تؤدي دورًا يتجاوز وظائفها التقليدية المتمثلة في التعليم والبحث العلمي، لتضطلع بمهمة جديدة تتمثل في نشر الثقافة المقاولاتية وتشجيع الطلبة على المبادرة الاقتصادية وإنشاء المؤسسات الناشئة. ويأتي هذا التوجه في إطار السياسة الوطنية الرامية إلى ربط الجامعة بمحيطها الاقتصادي والاجتماعي، وتحويلها إلى فضاء لإنتاج المعرفة والابتكار والمرافقة، بما يسهم في دعم التنمية المحلية وتعزيز التشغيل الذاتي².

وفي هذا الإطار، تعمل جامعة الحاج موسى أق أخاموك بتمنراست على تجسيد هذا التوجه من خلال مجموعة من الآليات التنظيمية والبيداغوجية التي تهدف إلى تنمية الفكر المقاولاتي لدى الطلبة، وربط التكوين الجامعي باحتياجات التنمية المحلية، بما ينسجم مع الخصوصيات الاقتصادية والاجتماعية للولاية.

¹ - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، القانون رقم 18-22 المؤرخ في 24 جويلية 2022 المتعلق بالاستثمار، الجريدة الرسمية، العدد 50، 2022.

² فتيحة بوحرو، سعاد قورين، "التعليم المقاولاتي الجامعي كآلية لدعم المقاولاتية"، مجلة الاقتصاد الجديد، المجلد 13، العدد 2، 2022، ص 560-578.

أ- دار المقاولاتية وتجسيد الثقافة المقاولاتية

تمثل دار المقاولاتية إحدى أهم الآليات المعتمدة داخل الجامعة لنشر ثقافة المبادرة الاقتصادية، إذ توفر فضاءً للتنوعية والتكوين والمرافقة، من خلال تنظيم الدورات التكوينية، وورشات إعداد مخططات الأعمال، والأيام الدراسية، واللقاءات مع أصحاب المؤسسات والخبراء، بما يسمح للطلبة بتحويل أفكارهم إلى مشاريع قابلة للتجسيد.

ولا يقتصر دور دار المقاولاتية على نشر المعارف المتعلقة بإنشاء المؤسسة، بل يمتد إلى تنمية المهارات الشخصية للمقاول، كالنخطيط، واتخاذ القرار، والعمل الجماعي، والتواصل، وهي مهارات أصبحت تشكل أحد المقومات الأساسية للنجاح المقاولاتي.

ب- القرار الوزاري رقم 1275 وترقية المقاولاتية الجامعية

عرفت الجامعة الجزائرية نقلة نوعية بصدور القرار الوزاري رقم 1275 المؤرخ في 27 سبتمبر 2022، الذي يحدد آليات إعداد مذكرة تخرج للحصول على شهادة جامعية في شكل مؤسسة ناشئة أو براءة اختراع، وهو ما يعكس توجهًا جديدًا نحو تثمين نتائج البحث العلمي وربطها بالواقع الاقتصادي¹.

وكذا القرار 008 - المعدل والمتمم للقرار الوزاري رقم 1275 والذي يمنح لطالب فرصة إعداد مؤسسة اقتصادية والذي يعتبر نقلة نوعية في عدد المؤسسات.

وقد أتاح هذا القرار لطلبة جامعة تمنراست إمكانية إنجاز مشاريع تطبيقية ذات بعد اقتصادي، بدل الاقتصاد على البحوث الأكاديمية التقليدية، بما يعزز روح المبادرة والابتكار، ويقرب الجامعة من محيطها الاقتصادي والاجتماعي.

ج- الشراكة مع أجهزة الدعم والتنمية المحلية

تعتمد جامعة تمنراست في تجسيد الثقافة المقاولاتية على التعاون مع مختلف الفاعلين المحليين، ولاسيما أجهزة دعم المقاولاتية، من أجل توفير المرافقة والتكوين والتوجيه لحاملي المشاريع. ويسهم هذا التعاون في

¹ - وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، القرار رقم 1275 المؤرخ في 27 سبتمبر 2022، المحدد لكيفيات إعداد مذكرة التخرج للحصول على شهادة جامعية - مؤسسة ناشئة أو براءة اختراع.

تقريب الطالب من المحيط الاقتصادي، وربط التكوين الأكاديمي بالاحتياجات الفعلية لسوق العمل، بما يرفع من فرص تحويل المشاريع الجامعية إلى مؤسسات اقتصادية حقيقية.

وتكتسب هذه الشراكات أهمية خاصة في ولاية تمنراست، بالنظر إلى ما تزخر به من إمكانات اقتصادية في مجالات السياحة الصحراوية، والصناعات التقليدية، والخدمات، والطاقات المتجددة، وهو ما يسمح بتوجيه المشاريع الطلابية نحو قطاعات ذات أولوية تنموية.

وتمثل الجامعة أحد الفاعلين الرئيسيين في إعادة تشكيل تمثيلات الشباب تجاه العمل، من خلال الانتقال من ثقافة البحث عن الوظيفة إلى ثقافة المبادرة وإنشاء المؤسسة، بما يعزز اندماجهم في مسار التنمية المحلية¹.

3- مبررات اختيار ولاية تمنراست ميداناً للدراسة

إن اختيار المجال الميداني في البحوث السوسولوجية لا يتم بصورة اعتباطية، وإنما يستند إلى اعتبارات علمية ومنهجية تتوافق مع طبيعة الموضوع وأهداف الدراسة. وانطلاقاً من ذلك، وقع اختيار الباحث على ولاية تمنراست باعتبارها مجالاً ميدانياً مناسباً لدراسة الثقافة المقاولاتية لدى الشباب، لما تتميز به من خصوصيات جغرافية واجتماعية واقتصادية ومؤسسية تجعلها بيئة ملائمة لتحليل العوامل المؤثرة في التوجه نحو المقاولاتية.

أ- الخصوصية الجغرافية والاقتصادية: تتميز ولاية تمنراست بموقعها الإستراتيجي في أقصى الجنوب الجزائري، وبكونها فضاءً حدودياً يربط الجزائر بدول الساحل الإفريقي، وهو ما يمنحها إمكانات اقتصادية متنوعة في مجالات التجارة، والخدمات، والسياحة الصحراوية، والصناعات التقليدية، والطاقات المتجددة توفر مختلف المعادن أهمها الذهب وأيضاً الرخام كمورد طبيعي.... وتوفر هذه الخصائص فرصاً حقيقية لتطوير المبادرات المقاولاتية، خاصة في ظل توجه الدولة نحو تنمية الأقاليم الجنوبية وتنويع النشاط الاقتصادي.

¹ العمودي محمد الطاهر، عبد الغني بوشري، بن يبا محمد، "المقاولاتية والتنمية المحلية: جامعة تمنراست نموذجاً"، مجلة النمو الاقتصادي والمقاولاتية، المجلد 4، العدد 5، 2021، ص 94-110.

ب- **الخصوصية السوسيوثقافية:** يتميز مجتمع تمنراست بتنوعه الثقافي والاجتماعي، وبتداخل القيم التقليدية مع التحولات الاقتصادية الحديثة، الأمر الذي يجعل تمثيلات الشباب تجاه العمل والمبادرة الاقتصادية تختلف عن كثير من الولايات الأخرى. وتمثل هذه الخصوصية عنصراً مهماً لفهم العلاقة بين الثقافة المحلية والسلوك المقاولاتي، وهو ما ينسجم مع أهداف الدراسة ومنظورها السوسيلوجي.

ج- توفر البيئة المحلية الداعمة للمقاولاتية

تضم ولاية تمنراست عدداً من الفاعلين المحليين الداعمين للمقاولاتية، من بينهم أجهزة دعم وتمويل المشاريع، وجامعة الحاج موسى أق أخاموك، ودار المقاولاتية، وهيئات المرافقة، بما يوفر بيئة مؤسسية تسمح بدراسة التفاعل بين الشباب وهذه المؤسسات، وتقييم مدى مساهمتها في نشر الثقافة المقاولاتية.

خامساً: الاعتبارات المنهجية

إضافة إلى الاعتبارات العلمية، فإن اختيار ولاية تمنراست ينسجم مع متطلبات الدراسة الميدانية، إذ يتيح للباحث إمكانية الوصول إلى مجتمع البحث، وجمع البيانات من الفئات المستهدفة، والاطلاع على واقع البيئة المقاولاتية المحلية بصورة مباشرة، بما يعزز مصداقية النتائج وإمكانية تفسيرها في ضوء الواقع الاجتماعي والتنظيمي للولاية.

وبناءً على ما سبق، فإن اختيار ولاية تمنراست لم يكن اختياراً عارضاً، بل استند إلى جملة من الاعتبارات العلمية والمنهجية التي تجعلها مجالاً مناسباً لدراسة الثقافة المقاولاتية لدى الشباب، بالنظر إلى خصوصيتها المجالية، وتنوعها السوسيوثقافي، وثراء بيئتها الاقتصادية، وتوفرها على منظومة محلية لدعم المقاولاتية. ومن ثم، فإن هذا الاختيار يساهم في تحقيق أهداف الدراسة ويوفر إطاراً واقعياً لتحليل النتائج الميدانية في ضوء معطيات البيئة المحلية.

خلاصة الفصل

أبرز هذا الفصل أن ولاية تمنراست تمثل مجالاً ميدانياً يتميز بخصوصيات جغرافية، واقتصادية، واجتماعية، وثقافية تؤثر في تشكيل البيئة المحلية للمقاوالاتية. كما بين أن الخصائص الديموغرافية والاقتصادية للولاية، إلى جانب البنية السوسيوثقافية السائدة، تسهم في توجيه تمثلات الشباب نحو العمل والمبادرة الاقتصادية، بما ينعكس على ممارساتهم المقاوالاتية.

كما أظهر الفصل أن البيئة الداعمة للمقاوالاتية لا تقتصر على أجهزة الدعم، وإنما تقوم على تكامل أدوار مختلف الفاعلين المحليين، وفي مقدمتهم الجامعة والمؤسسات المرافقة، بما يعزز فرص نشر الثقافة المقاوالاتية وتشجيع المبادرات الاستثمارية. ومن منظور علم اجتماع التنظيم والعمل، تشكل هذه البيئة إطاراً اجتماعياً وتنظيمياً لفهم العلاقة بين الشباب والمقاوالاتية، وتفسير النتائج التي ستعرضها الدراسة الميدانية في الفصل الموالي

الفصل السادس

الجانب الميداني: عرض وتحليل ومناقشة نتائج
الدراسة الميدانية

- تمهيد

-أولاً: المنهج المعتمد في الدراسة

- ثانياً: مجتمع وعينة الدراسة

- ثالثاً: مجالات الدراسة

- رابعاً: أدوات جمع البيانات

- خامساً: الخصائص الديموغرافية والاجتماعية لعينة الدراسة

- سادساً: علاقة العوامل السوسيو اقتصادية والثقافية بتشكل الثقافة المقاولاتية لدى

الشباب في تمنراست

- سابعاً: مناقشة نتائج الفرضية الأولى في ضوء المعطيات الميدانية والأدبيات النظرية

- ثامناً: دور البرامج التعليمية والتكوينية في تشكل الثقافة المقاولاتية لدى الشباب بولاية تمنراست.

- تاسعاً: مناقشة نتائج الفرضية الثانية في ضوء المعطيات الميدانية والأدبيات النظرية

- عاشراً: دور الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ) في تشكل الثقافة المقاولاتية لدى الشباب بولاية تمنراست

- احدى عشر: مناقشة نتائج الفرضية الثالثة في ضوء الإطار النظري والمعطيات الميدانية

اثنى عشر: الاستنتاج العام

- خلاصة الفصل -

تمهيد:

تمثل الدراسة الميدانية الركيزة الأساسية التي تسمح بالتحقق من الفرضيات والإجابة عن تساؤلات البحث، من خلال جمع البيانات وتحليلها وتفسيرها وفق منهجية علمية دقيقة. وانطلاقاً من ذلك، يهدف هذا الفصل إلى عرض وتحليل البيانات الميدانية المتعلقة بالثقافة المقاولاتية لدى شباب ولاية تمنراست، اعتماداً على الاستبيان بوصفه أداة رئيسة لجمع البيانات، وعلى الأساليب الإحصائية المناسبة لمعالجتها، بما يسمح باستخلاص نتائج موضوعية وتفسيرها في ضوء الإطار النظري للدراسة ومنظور علم اجتماع التنظيم والعمل. وتحقيقاً لهذا الهدف، قُسم الفصل إلى ثلاثة مباحث، خُصص الأول للإجراءات المنهجية للدراسة، والثاني لعرض خصائص أفراد العينة، والثالث لتحليل نتائج الدراسة واختبار فرضياتها.

الفصل السادس: عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة الميدانية

بعد استعراض الأسس النظرية للدراسة وتحديد إطارها المنهجي، تأتي هذه المرحلة لعرض نتائج الدراسة الميدانية وتحليلها، بهدف الوقوف على واقع الثقافة المقاولاتية لدى شباب ولاية تمنراست، واختبار الفرضيات والإجابة عن تساؤلات الدراسة في ضوء المعطيات الميدانية. وتحقيقاً لذلك، يتضمن هذا الفصل عرضاً منظماً للبيانات المتحصل عليها من الاستبيان، وتحليلها وتفسيرها بالاستناد إلى الإطار النظري للدراسة ومنظور علم اجتماع التنظيم والعمل، وصولاً إلى استخلاص النتائج التي تعكس واقع الظاهرة المدروسة.

أولاً- المنهج المعتمد في الدراسة:

ان المنهج باعتباره اجراءات يحب على الباحث ان يضعها محل تنفيذ لكي يؤدي بحثه بكيفية جيدة، على ضوء هذه الاجراءات المنهجية.¹ يُعد اختيار المنهج العلمي من أهم المرتكزات التي تقوم عليها البحوث السوسيولوجية، إذ يحدد الكيفية التي يتم من خلالها تناول الظاهرة المدروسة، وجمع معطياتها، وتحليلها، وتفسيرها في ضوء الإطارين النظري والإمبريقي. فالمنهج لا يمثل مجرد مجموعة من الإجراءات التقنية، وإنما يشكل تصوراً علمياً موجهاً لمسار البحث، يضمن الموضوعية والانسجام بين إشكالية الدراسة وأهدافها والنتائج المنتظر الوصول إليها. وانطلاقاً من طبيعة موضوع الدراسة، والمتمثل في **تشكل الثقافة المقاولاتية لدى الشباب في ولاية تمنراست**، اعتمدنا في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي الذي يهدف أولاً إلى جمع بيانات ومعلومات كافية ودقيقة عن الظاهرة ثم دراسة وتحليل ما تم جمعه بطريقة موضوعية وصولاً إلى العوامل المؤثرة على تلك الظاهرة. فمن المعروف ان المنهج الوصفي هو المنهج الأكثر استعمالاً في العلوم الانسانية والاجتماعية لأنه يعالج الظواهر الانية.²

¹ -موريس انجرس، **منهجية البحث في العلوم الإنسانية (تدريبات علمية)** ترجمة: بوزيد صحراوي وآخرون، دار القصة للنشر، الجزائر سنة 2006 ص 440

² -ربحي عبد القادر الجديلي، **مناهج البحث العلمي**، مطبوعة جامعية، (ب د ن) سنة 2011 ص 24

واكثر ملائمة لهذا النوع من الدراسات السوسولوجية. إذ لا يقتصر هذا المنهج على وصف الظاهرة ورصد خصائصها، وإنما يمتد إلى تحليل العلاقات القائمة بين متغيراتها، والكشف عن العوامل الاجتماعية والاقتصادية والثقافية والمؤسسية التي تسهم في تفسيرها.

وقد أتاح هذا المنهج إمكانية تقديم وصف علمي دقيق لواقع الثقافة المقاولاتية لدى الشباب المبحوث، وتحليل أدوار مختلف الفاعلين الاجتماعيين والمؤسسيين في تشكيلها، لاسيما الأسرة، والمؤسسات التعليمية والتكوينية، والوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، مع ربط النتائج الميدانية بالإطار النظري للدراسة، بما يسمح بتفسيرها في ضوء المقاربة السوسولوجية المعتمدة، بعيداً عن الاكتفاء بالوصف الكمي للمعطيات.

وعليه، فإن اعتماد المنهج الوصفي التحليلي جاء استجابةً لطبيعة الإشكالية وأهداف الدراسة، باعتباره المنهج الأنسب لفهم الظاهرة المدروسة، وتحليل أبعادها المختلفة، واستخلاص نتائج علمية تسهم في تفسير واقع الثقافة المقاولاتية لدى الشباب في ولاية تمنراست.

ثانياً: مجتمع وعينة الدراسة:

1- مجتمع الدراسة: تكون مجتمع الدراسة من جميع الشباب الذين استوفوا شروط الاستفادة من خدمات الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ) بولاية تمنراست، وترددوا عليها خلال الفترة الممتدة بين سنتي 2021 و2022، بغرض تجسيد أفكارهم الاستثمارية والاستفادة من آليات الدعم والمرافقة. وقد اختير هذا المجتمع لكونه يمثل الفئة الأكثر ارتباطاً بموضوع الدراسة، باعتبار أن توجه هؤلاء الشباب نحو الوكالة يعكس وجود استعداد أولي، ووعي نسبي بالعمل المقاولاتي، ورغبة في تجسيد مشاريعهم، وهي مؤشرات تعبر عن تشكل الثقافة المقاولاتية لديهم بدرجات متفاوتة، الأمر الذي يجعلهم الفئة الأنسب لدراسة واقع هذه الثقافة والعوامل المؤثرة في تشكلها.

2- عينة الدراسة:

اعتمدت هذه الدراسة على العينة غير الاحتمالية من نوع العينة العارضة (Accidental Sample)، حيث تم اختيار أفرادها من بين الشباب المترددين على الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ) بولاية تمنراست خلال الفترة الممتدة بين سنتي 2021 و2022، والذين استوفوا شروط الاستفادة من خدمات الوكالة، وذلك أثناء تواجدهم بمقرها في مختلف مراحل الاستفادة من خدماتها، سواء تعلق الأمر

بالاستعلام، أو إيداع الملفات، أو دراسة المشاريع، أو استكمال إجراءات التمويل والمراقبة. ويرجع اختيار هذا النوع من العينات إلى جملة من الاعتبارات المنهجية والواقعية، من أهمها تعذر حصر المجتمع الأصلي حصراً دقيقاً، نتيجة التغيرات التنظيمية التي عرفتتها أجهزة دعم تشغيل الشباب، وما ترتب عنها من إعادة هيكلة الوكالة وتغير قواعد البيانات والإحصاءات الخاصة بالمستفيدين، فضلاً عن الظروف الاستثنائية التي صاحبت فترة إجراء الدراسة، لاسيما تداعيات جائحة كوفيد-19، والتي أثرت في وتيرة تردد الشباب على الوكالة خلال جزء من فترة البحث الميداني.

ورغم أن العينة العارضة لا تتيح لجميع أفراد المجتمع الأصلي فرصاً متكافئة للاختيار، فإنها تعد من أكثر العينات ملاءمة للدراسات الميدانية التي يصعب فيها تحديد إطار معاينة دقيق، خاصة عندما يكون الوصول إلى المبحوثين مرتبطاً بترددهم الفعلي على المؤسسة محل الدراسة. وقد أتاحت هذه العينة للباحثة الوصول إلى فئة تمتلك صلة مباشرة بموضوع البحث، باعتبار أن أفرادها أبدوا توجهاً فعلياً نحو العمل المقاولاتي من خلال لجوئهم إلى الوكالة بغرض تجسيد أفكارهم الاستثمارية والاستفادة من آليات الدعم والمراقبة، وهو ما يجعلهم أكثر قدرة على التعبير عن تصوراتهم واتجاهاتهم ومستوى تشكل الثقافة المقاولاتية لديهم، بما يخدم أهداف الدراسة ويستجيب لمتطلبات تحليلها السوسيولوجي.

ثالثاً: مجالات الدراسة:

تقتضي الدراسة الميدانية تحديد المجالات التي أجريت في إطارها، باعتبارها من العناصر الأساسية التي تضبط حدود البحث وتحدد سياقه الزمني والمكاني والبشري. ويسهم هذا التحديد في توضيح البيئة التي جُمعت منها البيانات، بما يعزز فهم النتائج وتفسيرها في ضوء الخصائص التي تميز مجتمع الدراسة. وانطلاقاً من ذلك، يتناول هذا المبحث مجالات الدراسة المكانية والزمانية والبشرية.

1-المجال المكاني:

أُجريت الدراسة الميدانية بولاية تمنراست، وبالتحديد على مستوى الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بولاية تمنراست، الكائن مقرها بحي قطع الواد، باعتبارها إحدى المؤسسات العمومية المكلفة بمراقبة وتمويل حاملي المشاريع ودعم إنشاء المؤسسات المصغرة. ويعود اختيار هذا الفضاء إلى ارتباطه المباشر بموضوع الدراسة، إذ يمثل نقطة التقاء بين الشباب الراغب في إنشاء مشاريعهم الخاصة وبين مختلف

الفاعلين والشركاء والمكونين والمرافقين، مما يجعله مجالاً مناسباً لدراسة الثقافة المقاولاتية لدى الشباب والوقوف على طبيعة تمثلاتهم واتجاهاتهم نحو العمل الحر وإنشاء المؤسسات.

2- المجال الزمني:

يُقصد بالمجال الزمني الفترة التي أُنجزت خلالها الدراسة بمختلف مراحلها، ابتداءً من بلورة فكرة البحث وإعداد إطاره النظري، وصولاً إلى جمع البيانات الميدانية ومعالجتها وتحليلها. وتكتسي هذه المرحلة أهمية منهجية، لأنها تحدد السياق الزمني الذي أُنتجت فيه البيانات، وتسمح بقراءتها في ضوء التحولات التي عرفها موضوع الدراسة خلال تلك الفترة.

امتدت هذه الدراسة من تاريخ تسجيل موضوع الأطروحة والانطلاق في بناء إطارها النظري، إلى غاية سنة 2026 التي استكملت خلالها مختلف مراحل التحليل وصياغة النتائج النهائية.

أما الدراسة الميدانية، فلم تُتجز في فترة زمنية متصلة، وإنما مرت بعدة مراحل متعاقبة، فرضتها طبيعة البحث السوسيولوجي وتطور موضوع الدراسة، ويمكن إجمالها فيما يأتي:

-المرحلة الأولى (2018-2019): خصصت للاستطلاع الميداني الأولي، وشملت زيارات متكررة إلى الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بولاية تمنراست، وإجراء مقابلات استكشافية مع عدد من الشباب حاملي المشاريع، وبعض المؤطرين والمرافقين، إضافة إلى التواصل مع أساتذة وباحثين ودار المقاولاتية بجامعة الحاج موسى أق أخاموك، قصد الإحاطة بالميدان وضبط أبعاد الدراسة وصياغة أداة البحث في صورتها الأولية.

-المرحلة الثانية (2019-2021): شهدت الشروع في تطبيق الاستبيان ميدانياً، مع إخضاعه للمراجعة والتعديل بعد الدراسة الاستطلاعية، غير أن سير الدراسة تأثر بجملة من الظروف الموضوعية، أهمها التغيرات التي عرفت أجهزة دعم المقاولاتية، وتراجع وتيرة استقبال الشباب داخل الوكالة خلال بعض الفترات، إضافة إلى تداعيات جائحة كوفيد-19 التي أثرت في إمكانية الوصول إلى أفراد مجتمع الدراسة واسترجاع الاستبيانات، مما استدعى تمديد فترة جمع البيانات وإعادة توزيع الاستبيانات على مراحل متفرقة.

-المرحلة الثالثة (2022-2026): خصصت لاستكمال جمع البيانات، ومراجعة قاعدة المعطيات، ومعالجتها إحصائياً باستخدام برنامج SPSS، ثم تحليل النتائج وربطها بالإطار النظري والدراسات

السابقة، وصولاً إلى الصياغة النهائية للأطروحة. ويعكس هذا الامتداد الزمني طبيعة البحث السوسيولوجي الذي يقتضي التفاعل المستمر مع الواقع الميداني، ومواكبة التحولات التي تمس الظاهرة المدروسة، بما يضمن إنتاج بيانات أكثر دقة وواقعية، ويعزز مصداقية النتائج المتوصل إليها.

3- المجال البشري:

يُقصد بالمجال البشري للدراسة مجموع الأفراد الذين يمثلون مجتمع البحث، والذين تم الاعتماد عليهم في جمع المعطيات الميدانية المرتبطة بموضوع الدراسة، باعتبارهم الأكثر قدرة على تقديم المعلومات التي تخدم تحقيق أهدافها والإجابة عن تساؤلاتها.

وانطلاقاً من طبيعة الإشكالية المطروحة، تمثل المجال البشري للدراسة في الشباب المتوجهين إلى الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ) بولاية تمنراست، سواء كانوا في مرحلة التقدم بطلب الاستفادة من أجهزة الدعم، أو في طور إنجاز مشاريعهم، أو من المستفيدين الذين شرعوا فعلياً في ممارسة نشاطهم المقاوالاتي.

ويستند اختيار هذه الفئة إلى كونها تمثل الفاعل الاجتماعي الأكثر ارتباطاً بموضوع الدراسة، إذ تعيش التجربة المقاوالاتية بمختلف مراحلها، الأمر الذي يسمح برصد تصوراتها واتجاهاتها نحو العمل الحر، والكشف عن مستوى الثقافة المقاوالاتية لديها، ومدى استفادتها من آليات الدعم والمرافقة، فضلاً عن تحديد العوامل الاجتماعية والاقتصادية والثقافية والمؤسسية التي أسهمت في توجيهها نحو إنشاء المؤسسات الاقتصادية.

رابعاً: أدوات جمع البيانات:

1- الملاحظة:

تُعد الملاحظة من أهم تقنيات البحث السوسولوجي، إذ تمكن الباحث من الاقتراب المباشر من الظاهرة الاجتماعية في سياقها الطبيعي، ورصد الوقائع والسلوكيات والتفاعلات كما تحدث في الواقع، بعيداً عن الاختصار على ما يصرح به المبحوثين. ويعرفها الباحثون بأنها: «عملية علمية منظمة تقوم على مشاهدة الظواهر أو الأفراد وتتبع سلوكياتهم في ظروف طبيعية، وفق إجراءات منهجية تضمن أكبر قدر ممكن من الموضوعية والدقة في جمع البيانات».

وقد احتلت الملاحظة مكانة محورية في هذه الدراسة، إذ لم تقتصر على كونها تقنية مساعدة لجمع البيانات، بل شكلت المنطلق الحقيقي لاختيار موضوع البحث. فقد أتاح لنا العمل السابق على مستوى الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ) بولاية تمنراست الاحتكاك المباشر بالشباب حاملي المشاريع، ومرافقي الوكالة، ومختلف مراحل معالجة الملفات، الأمر الذي مكّننا من ملاحظة العديد من الظواهر والسلوكيات والممارسات المرتبطة بالمقاولاتية، وأثار لدينا جملة من التساؤلات العلمية التي شكلت النواة الأولى لإشكالية الدراسة.

واعتمدت الدراسة على الملاحظة بالمشاركة بحكم وجود الباحث داخل المؤسسة خلال فترة من مساره المهني، حيث أتاحت له فرصة معايشة مختلف مراحل مرافقة الشباب المقاول، ومتابعة التفاعلات اليومية بين طالبي الدعم والمرافقين وأعضاء اللجنة الولائية، وهو ما وفر فهماً عميقاً للسياق الاجتماعي والتنظيمي الذي تتشكل داخله الثقافة المقاولاتية.

وفي المقابل، تم توظيف الملاحظة بدون مشاركة أثناء إنجاز الدراسة الميدانية فقد ساعدت في بناء أسئلة الاستبيان، حيث انتقل الباحث من موقع الممارس إلى موقع الباحث، ملتزماً بالحياد العلمي، ومكتفياً بملاحظة الوقائع والسلوكيات وتسجيلها وتحليلها دون التدخل في مجرياتها، بما يضمن موضوعية المعطيات ودقتها.

وقد أسهم الجمع بين هذين النمطين من الملاحظة في الإحاطة بأبعاد الظاهرة المدروسة، وساعد على تفسير كثير من النتائج الميدانية وربطها بالواقع الفعلي للممارسة المقاولاتية داخل ولاية تمنراست، الأمر الذي منح الدراسة عمقاً سوسيولوجياً، وعزز من مصداقية التحليل والتفسير.

2- المقابلة:

تُعَدُّ المقابلة إحدى أهم أدوات البحث الكيفي في الدراسات السوسيولوجية، لما تتيحه من إمكانية النفاذ إلى المعاني الكامنة خلف السلوك الاجتماعي، والكشف عن التصورات والاتجاهات والخبرات التي يصعب الإحاطة بها من خلال الأدوات الكمية وحدها. فهي لا تقتصر على جمع المعلومات، وإنما تمثل عملية تفاعل علمي بين الباحث والمبحوث، تسمح بإنتاج معرفة أكثر عمقاً حول الظاهرة المدروسة، من خلال إتاحة المجال للمبحوث للتعبير عن تجاربه وتفسيراته بلغة أقرب إلى واقعه الاجتماعي.

وانطلاقاً من طبيعة هذه الدراسة، تم توظيف المقابلة بوصفها أداة مكملية للملاحظة والاستبيان، قصد الإحاطة بمختلف الأبعاد السوسيولوجية المرتبطة بتشكيل الثقافة المقاولاتية لدى الشباب بولاية تمنراست. وقد استُعملت المقابلة على مرحلتين متكاملتين:

- أ- في المرحلة الاستكشافية: حيث أُجريت مقابلات حرة مع عدد من الشباب، سواء بصورة فردية أو جماعية وهذا ما جاء به "انجلش" بأنها محادثة موجهة يقوم بها فرد مع آخر أو مع أفراد، بهدف حصوله على أنواع من المعلومات لاستخدامها في بحث علمي أو للاستعانة بها في عمليات التوجيه والتشخيص والعلاج³، بهدف استكشاف ملامح الظاهرة، ورصد الانشغالات الأولية للشباب المقل، والتعرف على طبيعة علاقتهم بهياكل الدعم، و استخراج المؤشرات التي بنيت عليها محاور الاستبيان لتكون أكثر ارتباطاً بميدان الدراسة، وهو ما أسهم في بلورة إشكالية الدراسة وصياغة فرضياتها وبناء أدواتها الميدانية.
- ب- خلال مرحلة البحث الميداني: حيث أُجريت مقابلات شبه موجهة مع عدد من إطارات الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، لاسيما المرافقين المكلفين بمتابعة المشاريع، قصد الوقوف على آليات عمل الوكالة، وكيفية مرافقة الشباب، وطبيعة الصعوبات التي تواجههم، ودور الوكالة في نشر الفكر المقاولاتي

³ - سلاطنية بلقاسم، حسان الجيلالي، أسس البحث العلمي، ط 2، ديوان المطبوعات الجامعية بن عكنون الجزائر سنة

وبناء الثقافة المقاولاتية، وعلى حد قول "ريمون كفي" ⁴ هناك ثلاث أنماط من المحاورين يمكن إجراء المقابلة معهم: ذوي الاختصاص وشهود عيان وعينة البحث ونحن اعمدنا في مقابلاتنا على نمطين فقط هما: **عينة البحث وذوي الاختصاص** أي العاملين في مجال المقاولاتية والاشخاص الذين لهم علاقة مباشرة بآليات الدعم كالموظفين المرافقين للمشاريع المقاولاتية. كما ساعدت هذه المقابلات في تفسير النتائج الإحصائية وإضفاء بعد تفسيري عليها، من خلال ربط المعطيات الكمية بالخبرة المهنية للفاعلين داخل المؤسسة.

3- الاستبيان:

يُعدّ الاستبيان من أكثر أدوات البحث العلمي استخدامًا في الدراسات السوسيولوجية، لاسيما في البحوث التي تستهدف جمع بيانات كمية من عدد معتبر من المبحوثين، لما يتميز به من قدرة على توحيد الأسئلة، وضمان درجة عالية من الموضوعية، وإمكانية إخضاع البيانات للمعالجة الإحصائية واستخلاص المؤشرات العلمية الدالة على طبيعة الظاهرة المدروسة.

ولم يكن اختيار الاستبيان في هذه الدراسة اختيارًا اعتباطيًا، وإنما فرضته طبيعة الإشكالية وأهداف البحث، التي تستوجب الوقوف على اتجاهات الشباب وتمثلاتهم ومواقفهم من العمل والمقاولاتية، والكشف عن العوامل الاجتماعية والمؤسسية المؤثرة في تشكيلها. كما سمح الاستبيان بجمع بيانات موحدة من أفراد العينة، بما يضمن إمكانية المقارنة بين إجاباتهم واستخراج العلاقات القائمة بين متغيرات الدراسة.

وقد تم إعداد الاستبيان بعد المرور بعدة مراحل منهجية متكاملة، بدأت بالرجوع إلى الأدبيات النظرية والدراسات السابقة المرتبطة بالمقاولاتية والثقافة المقاولاتية، ثم الاستفادة من نتائج الملاحظة والمقابلات الاستكشافية التي أُجريت مع عدد من الشباب المقاولين وإطارات الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، وهو ما ساعد في تحديد المؤشرات الأساسية وصياغة الأسئلة بما يتلاءم مع خصوصية الميدان.

و روعي عند إعداد الاستبيان أن تكون الأسئلة واضحة، ومباشرة، وخالية من الغموض أو الإيحاء، مع اعتماد تسلسل منطقي يبدأ بالأسئلة العامة ثم ينتقل تدريجيًا إلى الأسئلة الأكثر تخصصًا، بما يساعد

⁴ -ريمون كفي ، لوك فان كمبنهود، ترجمة: عبد الله الجباعي، دليل الباحث في العلوم الاجتماعية (ب د ن) ، (ب س ن)

المبحوث على الإجابة بسهولة ويحد من احتمالات التحيز أو سوء الفهم. كما تم تجنب الأسئلة المركبة أو التي تحتمل أكثر من تفسير، حتى تكون الإجابات أكثر دقة وموضوعية. وقد قُسم الاستبيان إلى أربعة محاور رئيسة، انسجامًا مع أهداف الدراسة وفرضياتها، وذلك على النحو الآتي:

- **المحور الأول:** البيانات العامة والخصائص السوسيو-ديموغرافية للمبحوثين .
- **المحور الثاني:** العوامل السوسيو-اقتصادية والثقافية المؤثرة في تشكل الثقافة المقاولاتية لدى الشباب .
- **المحور الثالث:** دور المؤسسات التعليمية والتكوينية في بناء الثقافة المقاولاتية .
- **المحور الرابع:** دور الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب في نشر الثقافة المقاولاتية وتوجيه الشباب نحو العمل المقاولاتي .

وقد ضم الاستبيان في صورته النهائية أسئلة مغلقة وأخرى شبه مغلقة، بما يسمح بالحصول على بيانات قابلة للترميز والمعالجة الإحصائية، مع ترك مساحة محدودة لبعض الإجابات التي تتطلب توضيحًا إضافيًا عند الحاجة.

وللتأكد من صلاحية الأداة، عُرض الاستبيان على مجموعة من الأساتذة المتخصصين في علم الاجتماع ومنهجية البحث العلمي، للاستفادة من ملاحظاتهم المتعلقة بسلامة الصياغة، ووضوح الأسئلة، ومدى ارتباطها بفرضيات الدراسة، قبل إدخال التعديلات اللازمة واعتماد النسخة النهائية التي استُخدمت في الدراسة الميدانية.

وتأسيسًا على ما سبق، شكّل الاستبيان الأداة الرئيسة لجمع البيانات الكمية في هذه الدراسة، وأسهم في توفير قاعدة معلومات ميدانية مكّنت من اختبار فرضيات البحث والإجابة عن تساؤلاته، من خلال إخضاع البيانات للتحليل الإحصائي وربط نتائجها بالإطار النظري المعتمد.

ونظرًا لطبيعة الاستبيان المعتمد في هذه الدراسة، والذي يغلب عليه طابع الأسئلة الاسمية "الكيفية" والاختيارية المرتبطة بقياس خصائص واتجاهات وسلوكيات المبحوثين، أكثر من كونه مقياسًا متعدد البنود لقياس بُعد واحد، فإن الباحث لم يعتمد معامل ألفا كرونباخ لقياس الثبات، لعدم ملاءمته لهذا النوع من الأدوات. و عوضًا عن ذلك، تم التأكد من صلاحية الأداة من خلال عرضها على مجموعة من

الأساتذة المتخصصين في علم الاجتماع ومنهجية البحث العلمي، والاستفادة من ملاحظاتهم العلمية، إضافة إلى إخضاعها لتطبيق استطلاعي أولي قبل اعتمادها في الدراسة النهائية.

خامساً: الخصائص الديموغرافية والاجتماعية لعينة الدراسة

يشكل عرض الخصائص الديموغرافية والاجتماعية لعينة الدراسة خطوة منهجية أساسية في البحوث السوسيولوجية، لما توفره من معطيات تساعد على فهم البنية الاجتماعية للمبحوثين، وتفسير النتائج في ضوء الخصائص التي تميزهم. فالظواهر الاجتماعية لا تُفسّر بمعزل عن السمات الفردية والاجتماعية للفاعلين، وإنما تتأثر بجملة من المتغيرات التي تسهم في تشكيل اتجاهاتهم وتمثلاتهم وسلوكهم تجاه الظاهرة المدروسة.

وانطلاقاً من ذلك، تم توصيف أفراد العينة اعتماداً على مجموعة من المتغيرات الديموغرافية والاجتماعية ذات الصلة بموضوع الدراسة، من بينها: الجنس، والسن، والمستوى التعليمي، والحالة العائلية، إضافة إلى المتغيرات المرتبطة بالمسار المقاولاتي للمبحوثين، باعتبارها متغيرات يمكن أن تسهم في تفسير تباين مستويات الثقافة المقاولاتية لديهم، وفي فهم طبيعة علاقتهم بالمبادرة الاقتصادية والعمل الحر. ولغرض تنظيم البيانات ومعالجتها، تم تفرغ الاستبيانات وترميزها باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، بما أتاح استخراج المؤشرات الإحصائية اللازمة وعرضها في شكل جداول، تمثل منطلقاً لتحليل خصائص العينة، وتمهيداً لتفسير نتائج الدراسة واختبار فرضياتها في ضوء الإطار النظري والمنظور السوسيولوجي المعتمد في هذه الأطروحة.

1- توزيع مفردات العينة حسب الجنس:

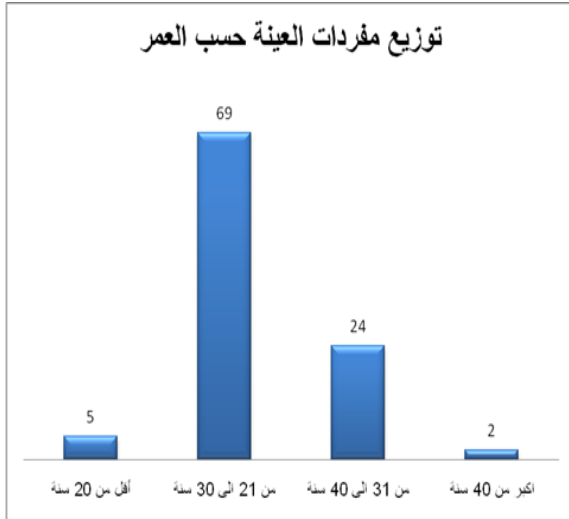
جدول رقم (08) يوضح توزيع مفردات العينة حسب الجنس:



الجنس	التكرار	النسبة المئوية (%)
ذكر	84	84.0%
انثى	16	16.0%
المجموع	100	100.0%

تكشف نتائج الجدول (12) أن الذكور يشكلون النسبة الأكبر من أفراد العينة، إذ بلغت نسبتهم (84%)، مقابل (16%) فقط للإناث. وتعكس هذه النتيجة استمرار الحضور الغالب للذكور في مجال إنشاء المؤسسات والاستفادة من أجهزة دعم المقاولاتية، وهو ما يمكن تفسيره بجملة من العوامل الاجتماعية والثقافية والاقتصادية التي ما تزال تؤثر في توجهات الشباب نحو العمل الحر، وفي فرص ولوجهم إلى النشاط المقاولاتي. ورغم ما شهدته السنوات الأخيرة من تزايد مشاركة المرأة في مجال المقاولاتية بفضل السياسات العمومية الرامية إلى تشجيع المبادرة الاقتصادية النسوية، فإن مساهمتها لا تزال تتركز غالباً في الأنشطة ذات الطابع الخدمي أو الحرفي، كالحلاقة والخياطة والصناعات التقليدية، في حين يظل حضور الذكور أكثر بروزاً في مختلف القطاعات الاقتصادية. وتبرز هذه المعطيات أن متغير الجنس يظل من المتغيرات المؤثرة في تفسير الثقافة المقاولاتية، الأمر الذي يستدعي أخذه بعين الاعتبار عند تحليل بقية محاور الدراسة.

جدول رقم (09) يمثل السن:



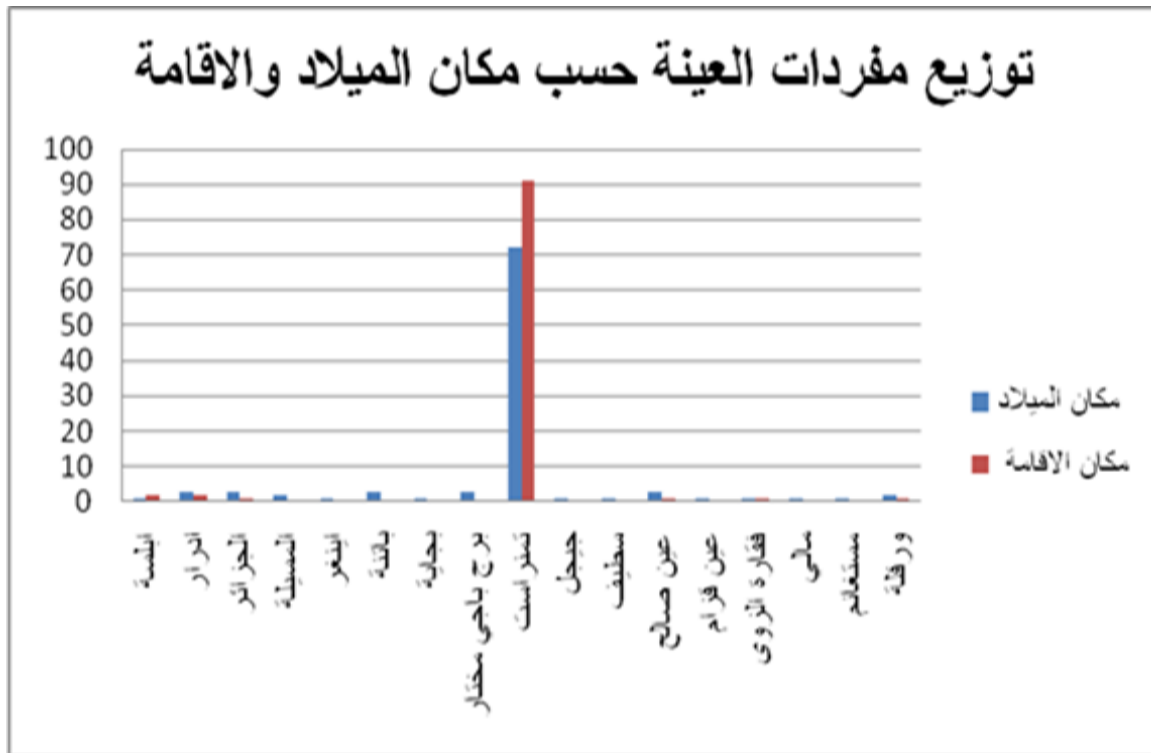
السن	التكرار	النسبة المئوية (%)
أقل من 20 سنة	5	5.0
من 21 إلى 30 سنة	69	69.0
من 31 إلى 40 سنة	24	24.0
من 41 سنة فما فوق	2	2.0
المجموع	100	100.0

تشير معطيات الجدول أعلاه إلى أن الفئة العمرية (21-30 سنة) تمثل النسبة الأكبر من أفراد عينة الدراسة، إذ بلغت 69%، تليها الفئة العمرية (31-40 سنة) بنسبة 24%، في حين مثلت الفئة التي تقل أعمارها عن 20 سنة نسبة 5%، أما المبحوثون الذين تبلغ أعمارهم 41 سنة فأكثر فلم تتجاوز نسبتهم 2%. ويعكس هذا التوزيع هيمنة الفئات الشابة على عينة الدراسة، وهو أمر ينسجم مع طبيعة أجهزة دعم المقاوالتية التي توجه برامجها أساسًا إلى فئة الشباب. كما أن شروط الاستفادة من الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاوالتية تحدد سن المستفيدين ضمن فئة عمرية معينة، الأمر الذي يفسر ارتفاع نسبة المبحوثين الذين تتراوح أعمارهم بين 21 و40 سنة، في حين تتجه الفئات العمرية الأكبر إلى أجهزة دعم أخرى موجهة إليها، على غرار الصندوق الوطني للتأمين على البطالة.(CNAC)

2- جدول رقم (10) يمثل توزيع افراد العينة حسب مكان الميلاد:

المنطقة	التكرار	النسبة المئوية (%)
ابلسة	1	1.0 %
ادرار	3	3.0 %
الجزائر	3	3.0 %
المسيلة	2	2.0 %
اينغر	1	1.0 %
باتنة	3	3.0 %
بجاية	1	1.0 %
برج ب. مختار	3	3.0 %
تمنراست	72	72.0 %
جيجل	1	1.0 %
سطيف	1	1.0 %

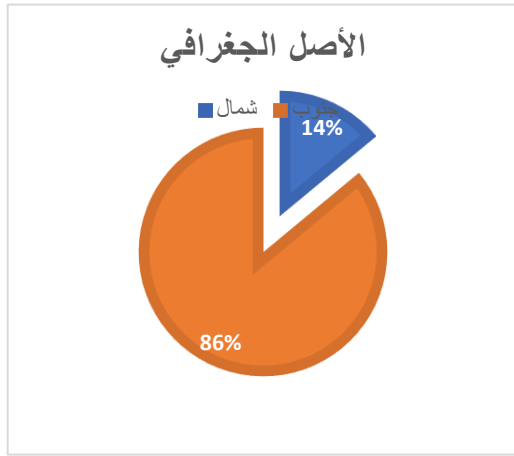
عين صالح	3	%3.0
عين قزام	1	%1.0
فقارة الزوى	1	%1.0
مالي	1	%1.0
مستغانم	1	%1.0
ورقلة	2	%2.0
المجموع	100	%100.0



تشير معطيات الجدول رقم (14) إلى أن غالبية أفراد عينة الدراسة هم من مواليد ولاية تمنراست، إذ بلغت نسبتهم (72%)، في حين توزعت النسبة المتبقية على عدد من ولايات الوطن، إضافة إلى بعض المناطق والبلديات الجنوبية، بنسب متفاوتة. ويعكس هذا التوزيع ارتباط أغلب المبحوثين بالمجال

الجغرافي للدراسة، وهو ما يعزز تمثيل العينة للواقع المحلي الذي تسعى الدراسة إلى تحليله. كما يكشف في الوقت نفسه عن وجود تنوع محدود في أماكن الميلاد، يمكن تفسيره بخصوصية ولاية تمناست باعتبارها ولاية حدودية تستقطب السكان من مختلف مناطق الوطن، سواء لأغراض العمل أو الاستقرار أو النشاط التجاري، الأمر الذي أفرز نسيجاً اجتماعياً متنوعاً. غير أن استمرار هيمنة مواليد الولاية على العينة يجعل النتائج أكثر تعبيراً عن تمثيلات الشباب المحلي تجاه المقاولاتية والعمل الحر.

جدول رقم (11): يمثل الأصل الجغرافي للمبحوثين:

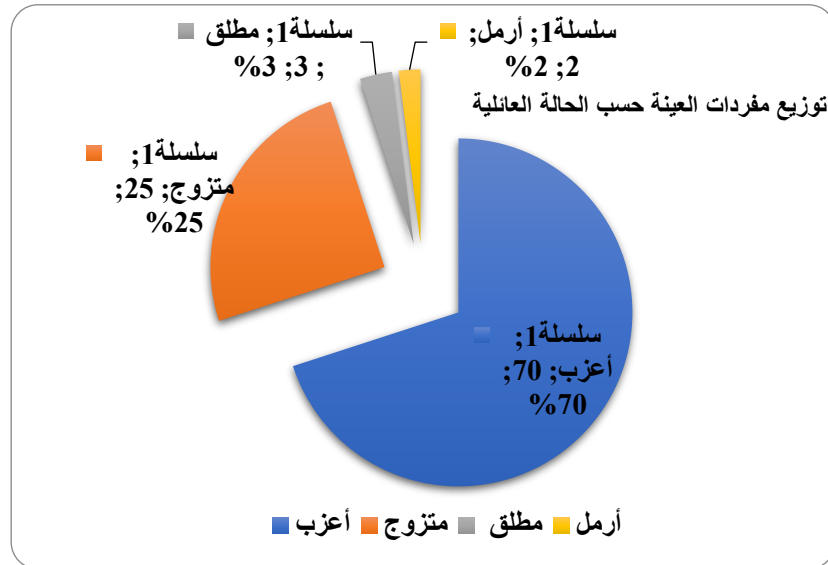


الجهة	التكرار	النسبة المئوية (%)
شمال	14	14.0
جنوب	86	86.0
المجموع	100	100.0

تشير معطيات الجدول رقم (15) إلى أن أغلبية أفراد عينة الدراسة ينحدرون من ولايات الجنوب، إذ بلغت نسبتهم (86%)، مقابل (14%) فقط من ولايات الشمال. ويعكس هذا التوزيع الطابع الجغرافي لمجتمع الدراسة، بالنظر إلى أن البحث أُجري بولاية تمناست التي تستقطب في المقام الأول شباب الولايات الجنوبية المجاورة، على غرار أدرار، وعين صالح، وبرج باجي مختار، وورقلة، بحكم التقارب الجغرافي وتشابه الخصائص الاجتماعية والاقتصادية. كما تكشف هذه النتيجة عن أن البيئة المقاولاتية محل الدراسة تتشكل أساساً في إطار المجال الصحراوي، مع وجود تمثيل محدود لشباب قادمين من ولايات الشمال، وهو ما يعكس التنوع السكاني الذي تعرفه ولاية تمناست نتيجة موقعها الاستراتيجي ودورها الاقتصادي والاجتماعي، دون أن يؤثر ذلك في الغلبة الواضحة للشباب المنحدر من ولايات الجنوب داخل العينة.

جدول رقم (12): يمثل الحالة العائلية للمبحوثين:

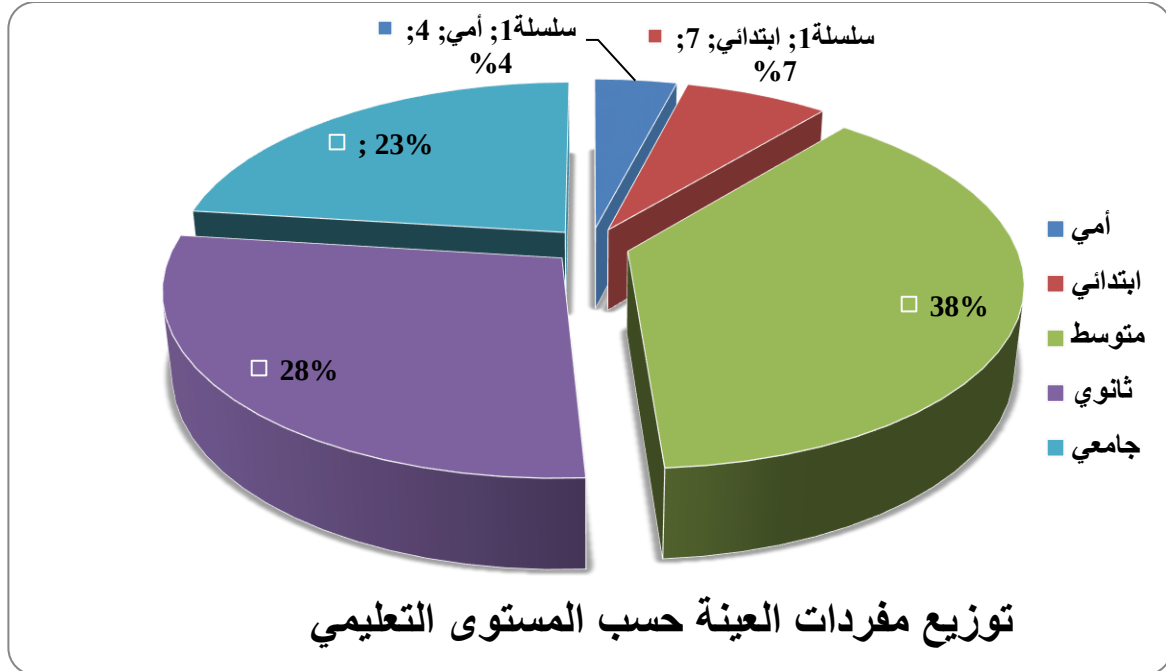
الحالة	التكرار	النسبة المئوية (%)
أعزب	70	70.0%
متزوج	25	25.0%
مطلق	3	03.0%
أرمل	2	02.0%
المجموع	100	100.0%



تشير معطيات الجدول رقم (16) إلى أن غالبية أفراد عينة الدراسة هم من فئة العزاب، إذ بلغت نسبتهم (70%)، مقابل (25%) من المتزوجين، في حين سجلت فئة المطلقين والأرامل نسباً محدودة بلغت (3%) و(2%) على التوالي. ويعكس هذا التوزيع الطبيعي للفئة العمرية للعينة، التي يغلب عليها الشباب، وهي الفئة الأكثر استهدافاً من قبل أجهزة دعم المقاولاتية، كما أن هذه المرحلة من المسار الاجتماعي والمهني تتزامن غالباً مع البحث عن الاستقرار الاقتصادي وبناء المشروع المهني. ومن ثم، فإن ارتفاع نسبة العزاب داخل العينة يعد نتيجة منطقية تتوافق مع الخصائص الديموغرافية للمجتمع المدروس، دون أن يعني بالضرورة وجود علاقة مباشرة بين الحالة العائلية والتوجه نحو المقاولاتية، وهو ما سيتم التحقق منه عند مناقشة نتائج الدراسة وتحليل متغيراتها.

جدول رقم(13): يمثل المستوى التعليمي للمبحوثين

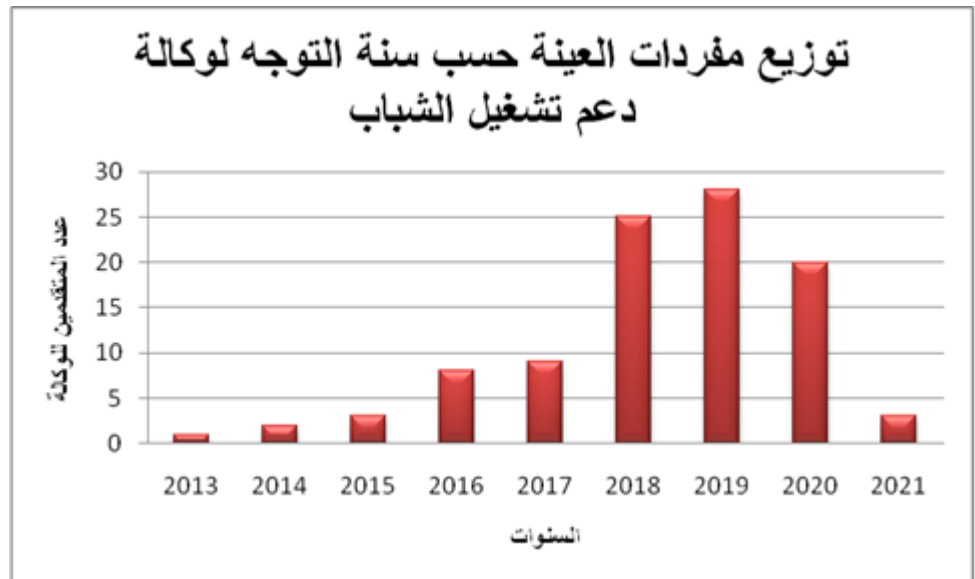
الحالة	التكرار	النسبة المئوية (%)
أمي	4	4.0
ابتدائي	7	7.0
متوسط	38	38.0
ثانوي	28	28.0
جامعي	23	23.0
المجموع	100	100.0



تشير معطيات الجدول رقم (17) إلى تباين المستويات التعليمية لأفراد عينة الدراسة، حيث تمثل فئة ذوي المستوى المتوسط النسبة الأكبر بـ(38%)، تليها فئة ذوي المستوى الثانوي بنسبة (28%)، ثم الجامعيون بنسبة (23%)، في حين بلغت نسبة ذوي التعليم الابتدائي (7%)، أما الأميون فلم تتجاوز نسبتهم (4%). ويعكس هذا التوزيع أن أغلبية المبحوثين يمتلكون مستوىً تعليميًا متوسطًا أو ثانويًا، مع حضور معتبر لحاملي الشهادات الجامعية، وهو ما يدل على أن التوجه نحو المقاولاتية لا يقتصر على فئة تعليمية معينة، بل يشمل مستويات تعليمية مختلفة. كما توحى هذه المعطيات بأن المبادرة إلى إنشاء المؤسسات أصبحت خيارًا مطروحًا أمام فئات اجتماعية متباينة من حيث المستوى التعليمي، وهو ما يضيف على عينة الدراسة قدرًا من التنوع يسمح بفهم الثقافة المقاولاتية في ضوء خلفيات تعليمية متعددة.

جدول رقم (14): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب سنة التوجه إلى الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.

السنة	التكرار	النسبة المئوية (%)
2013	1	1.0
2014	2	2.0
2015	3	3.0
2016	8	8.0
2017	9	9.0
2018	25	25.0
2019	28	28.0
2020	20	20.0
2021	3	3.0
المجموع	99	99.0



تشير معطيات الجدول رقم (18) إلى تباين سنوات توجه المبحوثين نحو الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، حيث سجلت سنة 2019 أعلى نسبة بلغت (28%)، تلتها سنة 2018 بنسبة (25%)، ثم سنة 2020 بنسبة (20%). أما السنوات الممتدة من 2013 إلى 2017 فقد سجلت نسباً أقل تراوحت بين (1%) و(9%)، في حين انخفضت نسبة المتوجهين خلال سنة 2021 إلى (3%). ويعكس هذا التوزيع تركيز توجه الشباب نحو أجهزة دعم المقاولاتية خلال الفترة الممتدة بين سنتي 2018 و2020، وهي المرحلة التي عرفت إقبالاً ملحوظاً على إنشاء المؤسسات المصغرة والاستفادة من برامج الدعم. أما تراجع عدد المتوجهين خلال سنة 2021 فيمكن إرجاعه إلى الظروف الاستثنائية التي صاحبت جائحة كوفيد-19 وما ترتب عنها من اضطراب في سير عدد من الأنشطة الاقتصادية والإدارية، وهو ما انعكس على وتيرة استقبال حاملي المشاريع خلال تلك الفترة.

- قراءة شاملة لخصائص العينة:

يتضح من خلال العرض السابق أن عينة الدراسة تتميز بجملة من الخصائص الديموغرافية والاجتماعية التي تعكس طبيعة المجتمع محل الدراسة. فقد غلب عليها الذكور، وتركزت أغلبية أفرادها ضمن الفئة العمرية (21-30 سنة)، كما شكل العزاب النسبة الأكبر من المبحوثين، مع هيمنة واضحة للشباب المنحدرين من ولايات الجنوب، ولا سيما ولاية تمنراست، إلى جانب تنوع نسبي في مستوياتهم التعليمية. وتتسجم هذه الخصائص مع طبيعة الفئة المستهدفة من قبل أجهزة دعم المقاولاتية، والتي توجه برامجها أساساً إلى الشباب الراغبين في إنشاء مؤسساتهم الخاصة. وعليه، فإن هذه السمات تشكل إطاراً مرجعياً لفهم وتحليل النتائج اللاحقة، وتساعد على تفسير التباينات المحتملة في تمثيلات المبحوثين تجاه الثقافة المقاولاتية وسلوكهم المقاولاتي.

سادسا: علاقة العوامل السوسيو اقتصادية والثقافية بتشكيل الثقافة المقاولاتية لدى الشباب في
تمنراست

الجدول رقم (15): الوضعية السوسيو مهنية للمبحوثين قبل التوجه إلى الوكالة الوطنية لدعم
تشغيل الشباب.

النسبة المئوية	التكرار	وضعية الشاب قبل التقدم لوكالة الدعم
60 %	60	بطل
8 %	8	موظف
26 %	26	عامل حر
3 %	3	عامل في قطاع خاص
3 %	3	متعاقدا
100	100	المجموع

تشير معطيات الجدول رقم (19) إلى أن أغلبية أفراد عينة الدراسة، بنسبة (60%)، كانوا في وضعية بطالة قبل التوجه إلى الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية، في حين مثل العاملون لحسابهم الخاص نسبة (26%)، تلتهم فئة الموظفين بنسبة (8%)، بينما لم تتجاوز نسبة العاملين في القطاع الخاص والمتعاقدين (3%) لكل فئة. وتبين هذه النتائج أن البطالة تمثل الوضعية الأكثر انتشارًا بين الشباب المتوجهين للاستفادة من برامج الدعم، وهو ما ينسجم مع فلسفة إنشاء أجهزة دعم المقاولاتية التي استهدفت، منذ نشأتها، تشجيع الشباب على إنشاء مؤسساتهم الخاصة باعتبارها أحد البدائل للاندماج في سوق العمل والتخفيف من حدة البطالة.

كما تكشف نسبة العاملين لحسابهم الخاص أن المقاولاتية لا تقتصر على فئة الباحثين عن أول فرصة عمل، بل تشمل أيضًا شبابًا سبق لهم ممارسة أنشطة اقتصادية بسيطة أو حرفية، ويسعون إلى تطويرها في إطار مشروع منظم ومدعوم. أما وجود نسبة من الموظفين والعاملين في القطاع الخاص والمتعاقدين، فيمكن أن يعكس سعي بعضهم إلى تحسين أوضاعهم المهنية والاقتصادية من خلال إنشاء مشاريع خاصة، دون الجزم بأن ذلك يرتبط بعدم الرضا الوظيفي وحده، إذ قد تتداخل معه اعتبارات اقتصادية واجتماعية متعددة.

وقد دعمت الملاحظة الميدانية هذا التفسير، حيث لوحظ تردد عدد من الموظفين على مقر الوكالة للاستفسار عن مدى أحقيتهم في الاستفادة من أجهزة الدعم، وهو ما يعكس وجود اهتمام متزايد بالمقاولاتية حتى لدى الفئات التي تمتلك مصدر دخل ثابت، الأمر الذي يشير إلى أن العمل المقاولاتي أصبح يُنظر إليه بوصفه مسارًا مكملًا أو بديلاً لتحسين الوضع الاقتصادي.

كما كشفت إحدى المقابلات الاستكشافية¹ مع أحد الشباب (ن.م) المتقدمين للوكالة أن الدافع الرئيس لتوجهه نحو إنشاء مشروع خاص يتمثل في تحسين مستواه المعيشي، حيث صرح بقوله: «بنا أبحث عن مشروع يضمن لي دخلاً أفضل، فالراتب الحالي لا يكفي لتحقيق الاستقرار الذي أطمح إليه». ويبرز هذا التصريح أن الاعتبارات الاقتصادية تمثل أحد أهم المحركات الذاتية للسلوك المقاولاتي، وأن المقاولاتية بالنسبة إلى كثير من الشباب ليست مجرد خيار مهني، بل استراتيجية اجتماعية لتحسين شروط العيش وتحقيق قدر أكبر من الاستقلالية الاقتصادية.

وتشير هذه النتيجة إلى أن الوضعية المهنية السابقة تعد أحد العوامل المؤثرة في تشكل الثقافة المقاولاتية، إذ تختلف دوافع التوجه نحو إنشاء المؤسسة باختلاف الموقع الذي يشغله الفرد داخل سوق العمل، غير أنها تلتقي جميعاً حول البحث عن فرص أوسع لتحقيق الاستقرار والترقي الاقتصادي والاجتماعي.

الجدول رقم (16) مدة البطالة لدى المبحوثين باعتبارها أحد المحددات السوسيو-اقتصادية للتوجه المقاولاتي

عدد سنوات البطالة	التكرار	النسبة المئوية %
1	6	6.0
2	10	10.0
3	11	11.0
4	10	10.0
5	18	18.0
6	8	8.0
7	6	6.0

¹ - مقابلة مع الشاب (ر.م) في مقر الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، يوم 2022/03/15 سا 10:00

3.0	3	8
5.0	5	10
1.0	1	15
1.0	1	18
81.0	81	المجموع
19.0	19	القيم المفقودة
100.0	100	المجموع

*ملاحظة: تم احتساب النسب على أساس (81) مفردة سبق لها التعرض للبطالة، أما بقية أفراد العينة فلم تنطبق عليهم هذه الفقرة لذا لم يقدموا إجابة.

تشير معطيات الجدول رقم (20) إلى أن مدة البطالة لدى أفراد عينة الدراسة تراوحت بين سنة واحدة وثمانية عشر سنة، وهو ما يعكس تبايناً في تجارب الشباب مع البطالة قبل التوجه إلى أجهزة دعم المقاولاتية. وقد سجلت أعلى نسبة لدى المبحوثين الذين بلغت مدة بطالتهم خمس سنوات (18%)، تلتها فئة ثلاث سنوات (11%)، ثم أربع سنوات وستين بنسبة (10%) لكل منهما، بينما توزعت بقية النسب على مدد

بطالة متفاوتة وصلت في بعض الحالات إلى عشر وخمس عشرة وثمانية عشر سنة. وتبرز هذه النتائج أن جزءاً معتبراً من المبحوثين عاش تجربة بطالة امتدت لعدة سنوات، وهو ما يجعل البحث عن بدائل مهنية أكثر استقراراً خياراً واقعياً بالنسبة لهم. ومن هذا المنطلق، يمكن اعتبار طول مدة البطالة أحد العوامل السوسيو-اقتصادية التي تدفع الشباب إلى التفكير في إنشاء مؤسساتهم الخاصة والاستفادة من برامج الدعم، باعتبار المقاولاتية وسيلة للاندماج في النشاط الاقتصادي وتحقيق الاستقلال المهني، بدل البقاء في وضعية انتظار فرص العمل التقليدية.

وتتسجم هذه النتيجة مع رؤية الباحث للسوسيولوجي "لحبيب معمري" فيما افضت اليه الازمات الاقتصادية والاجتماعية التي عاشتها بعض الدول الغربية أدت الى انتشار ظاهرة البطالة وسوء التنقل والاكراه والجريمة، مما أصبح من ضروريات إعادة التفكير في المقولة.¹ الذي يرى أن الأزمات الاقتصادية والاجتماعية وما ترتب عنها من نقشي البطالة دفعت إلى إعادة التفكير في المقولة باعتبارها أحد البدائل

¹ - عبد الغني الزباني، المعرفة السوسيولوجية عند لحبيب معمري، المقولة افقا للتفكير مدخل الى سوسيولوجيا لحبيب معمري، كتاب جماعي منشورات مقاربات للنشر والصناعات الثقافية، فاس المملكة المغربية ص 83

القدرة على استيعاب اليد العاملة وخلق ديناميكية اقتصادية واجتماعية جديدة، وهو ما يمنح المقاولاتية بعداً يتجاوز بعدها الاقتصادي ليشمل وظائفها الاجتماعية في مواجهة البطالة والإقصاء المهني.

جدول رقم (17) وجود دخل أو إعانة مالية خلال فترة البطالة باعتباره أحد العوامل المؤثرة في التوجه نحو المقاولاتية.

وجود دخل أو اعانة مالية في فترة البطالة	التكرار	النسبة المئوية%
نعم	39	39.0%
لا	61	61.0%
مجموع	100	100%

تشير معطيات الجدول رقم (21) إلى أن نسبة (61%) من أفراد العينة لم يكن لديهم أي مصدر دخل أو إعانة مالية خلال فترة البطالة، مقابل (39%) أفادوا باستفادتهم من دخل أو إعانة مالية. وتكشف هذه النتيجة أن غالبية الشباب المبحوثين واجهوا البطالة في ظل غياب مورد مالي ثابت، وهو ما يجعل الضغوط الاقتصادية أكثر حدة، ويدفعهم إلى البحث عن بدائل مهنية قادرة على تحقيق الاستقلال الاقتصادي وتحسين أوضاعهم المعيشية.

ومن منظور علم اجتماع التنظيم والعمل، فإن غياب الدخل أثناء البطالة لا يمثل مجرد وضع اقتصادي، بل يعد عاملاً اجتماعياً يؤثر في إعادة تشكيل تمثلات الشباب تجاه العمل، إذ تزداد قابلية الأفراد للانخراط في المشاريع المقاولاتية عندما تصبح المقولة خياراً واقعياً للخروج من حالة الهشاشة الاقتصادية. وعليه، لا ينظر إلى المقاولاتية في هذه الحالة باعتبارها مجرد رغبة في الاستثمار، وإنما كاستراتيجية للتكيف مع أوضاع سوق العمل وتجاوز حالة الإقصاء المهني.

وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة **ديفيد أودريتش وزملائه (2018)**، التي أبرزت أن البيئة الاقتصادية والاجتماعية تؤثر في تشكل الثقافة المقاولاتية، وأن الظروف المحيطة بالفرد تسهم في تحويل التوجه نحو المبادرة الاقتصادية إلى سلوك فعلي عندما تتوافر الدوافع والفرص المناسبة.

الجدول رقم (18): الوضعية المادية لأسر المبحوثين وعلاقتها بالتوجه نحو المقاولاتية .

النسبة المئوية	التكرار	التكرار حالة العائلة
%22.0	22	فقيرة
%72.0	72	متوسطة
%6.0	6	غنية
%100	100	المجموع
%100.0	100	المجموع

يتضح من خلال الجدول رقم (22) أن أغلبية أفراد العينة، بنسبة (72%)، ينحدرون من أسر ذات مستوى معيشي متوسط، مقابل (22%) ينتمون إلى أسر ذات مستوى معيشي ضعيف، في حين لم تتجاوز نسبة المنحدرين من أسر ميسورة الحال (6%). وتشير هذه المعطيات إلى أن غالبية الشباب المستفيدين من أجهزة دعم المقاولاتية لا ينتمون إلى فئة اجتماعية ميسورة، وإنما إلى أسر متوسطة الإمكانات، وهو ما يعكس أن التوجه نحو إنشاء مشروع لا يرتبط بالضرورة بوفرة الإمكانات المادية، بقدر ما يرتبط بالرغبة في تحسين الوضع الاقتصادي وتحقيق الاستقلال المالي.

سوسيولوجيا تمثل الأسرة أحد أهم محددات التنشئة الاقتصادية والاجتماعية، إذ تؤثر أوضاعها المادية في طبيعة الخيارات المهنية لأبنائها. فالأسر ذات الدخل المتوسط غالباً ما تسعى إلى تشجيع أبنائها على البحث عن مصادر جديدة للدخل وتحقيق الاستقلال الاقتصادي، خاصة في ظل محدودية فرص التوظيف التقليدية، الأمر الذي يجعل المقاولاتية خياراً واقعياً للحراك الاجتماعي وتحسين المستوى المعيشي.

وتتسجم هذه النتيجة مع طرح بير بورديو حول دور رأس المال الاجتماعي في تعزيز المقاولاتية لدى الشباب، حيث أكدت أن الأسرة بما توفره من دعم مادي ومعنوي وشبكة علاقات اجتماعية تعد من أهم العوامل المؤثرة في توجه الشباب نحو إنشاء المشاريع، وأن البيئة الأسرية تشكل رافداً أساسياً في بناء السلوك

المقاولاتي. كما تتوافق مع الدراسة التي عرضها الباحث حول أثر البيئة الاجتماعية والاقتصادية في تشكيل الثقافة المقاولاتية، والتي خلصت إلى أن الخصائص الاقتصادية والاجتماعية المحيطة بالفرد تؤثر بصورة مباشرة في استعداده لخوض تجربة العمل الحر.

وعليه، تبين نتائج هذا الجدول أن الوضعية الاقتصادية للأسرة تمثل أحد المتغيرات المفسرة للتوجه المقاولاتي، غير أنها لا تعمل بصورة مستقلة، وإنما تتفاعل مع متغيرات أخرى كالبطالة، والمستوى التعليمي، والخبرة المهنية، في تشكيل الثقافة المقاولاتية لدى الشباب محل الدراسة.

الجدول رقم (19): الوضعية المادية للأسرة بوصفها دافعاً للتوجه نحو أجهزة دعم المقاولاتية.

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية%
نعم	65	65.0 %
لا	29	29.0%
مجموع	94	94.0%
قيم مفقودة	6	6.0%
المجموع	100	%100.0

يتضح من خلال الجدول رقم (23) أن نسبة (65%) من أفراد العينة يرون أن الحالة المادية للعائلة كانت سبباً في توجيههم إلى وكالة دعم تشغيل الشباب للاستفادة من مشروع، مقابل (29%) صرحوا بأن الوضعية المادية لأسرهم لم تكن سبباً مباشراً في ذلك. وتشير هذه المعطيات إلى أن العامل الاقتصادي الأسري يمثل، في نظر غالبية المبحوثين، أحد الدوافع الرئيسة التي صاحبت قرار التوجه نحو أجهزة دعم المقاولاتية، وهو ما يعكس تأثير الظروف المعيشية في توجيه الاختيارات المهنية للشباب.

لا يمكن النظر إلى الأسرة باعتبارها مجرد إطار اجتماعي للتنشئة، وإنما تعد أيضاً وحدة اقتصادية تؤثر في بناء التوجهات المهنية للأفراد. فكلما واجهت الأسرة ضغوطاً اقتصادية أو محدودية في الموارد، ازداد ميل الشباب إلى البحث عن بدائل تحقق لهم الاستقلال الاقتصادي والمساهمة في تحسين الوضع المعيشي للأسرة، ومن بينها إنشاء مؤسسة خاصة في إطار أجهزة الدعم العمومي.

وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة ماتياس دوبكة " الأباء يسعون الى نقل قيم معينة لأبنائهم

بناءً على توقعاتهم المستقبلية فهم يهيئون ابناءهم لظروف الاقتصادية التي أبرزت أن البيئة الأسرية والظروف الاقتصادية المحيطة بالشباب تؤدي دوراً مهماً في تشكيل الاتجاه نحو المبادرة والعمل الحر، كما تتسجم مع دراسة حمادي أحمد (2023) التي أكدت أن الدوافع الاقتصادية تعد من أبرز العوامل المؤثرة في توجه الشباب نحو المقاولاتية والاستفادة من آليات الدعم العمومي وتشير هذه النتيجة إلى إدراك غالبية المبحوثين لوجود تأثير للوضعية الاقتصادية للأسرة في قرارهم بالتوجه نحو وكالة الدعم، وهو ما يمهّد لتحليل طبيعة هذا التأثير بصورة أكثر تفصيلاً في الجداول اللاحقة التي تتناول الدوافع الاقتصادية والاجتماعية المرتبطة بالمقاولاتية.

الجدول رقم (20): الحالة المهنية للمبحوثين باعتبارها أحد المحددات السوسيو-اقتصادية للتوجه المقاولاتي

النسبة المئوية الصحيحة	النسبة المئوية	التكرار	التكرار تغطية الدخل للحاجيات
42	%42.0	42	نعم
58.0	%58.0	58	لا
100.0	100.0	100	المجموع

يتضح من خلال الجدول رقم (24) أن أغلبية المبحوثين، بنسبة (58%)، يرون أن دخلهم لا يكفي لتغطية احتياجاتهم اليومية، في حين أفاد (42%) بأن مداخيلهم تمكنهم من تلبية تلك الاحتياجات. وتعكس هذه النتيجة وجود صعوبات اقتصادية تواجه نسبة معتبرة من الشباب، بما يجعل مسألة تحسين الدخل وتحقيق الاستقرار المادي من بين الأولويات التي تحكم اختياراتهم المهنية.

ومن منظور علم اجتماع التنظيم والعمل، لا تقاس الوضعية الاقتصادية للفرد بحجم الدخل فحسب، وإنما بقدرته على تلبية متطلبات الحياة اليومية. فعدم كفاية الدخل لتغطية الحاجات الأساسية يولد حالة من عدم الرضا الاقتصادي، ويزيد من الميل إلى البحث عن بدائل مهنية أكثر قدرة على تحسين مستوى المعيشة.

ومن ثم، يصبح التوجه نحو المقاولاتية خيارًا يرتبط بالسعي إلى تحقيق الاستقلال الاقتصادي والارتقاء بالمكانة الاجتماعية، أكثر من كونه مجرد وسيلة للحصول على مورد مالي إضافي.

تدعم هذه النتيجة أيضًا المقابلة التي أجرتها الباحثة مع بعض الشباب المتقدمين للاستفادة من أجهزة الدعم، حيث صرح أحد المبحوثين (ب.م) بأن: «الغلاء المعيشي وارتفاع تكاليف الحياة هما السبب الرئيس الذي دفعني إلى التفكير في إنشاء مشروع خاص، لأن الدخل الحالي لم يعد يحقق الحد الأدنى من متطلبات العيش». ويكشف هذا التصريح أن الدافع المقاولاتي لا يرتبط فقط بالرغبة في تحقيق الربح أو الاستقلالية المهنية، وإنما يتغذى أيضًا من الضغوط الاقتصادية التي يعيشها الشباب في حياتهم اليومية. ومن ثم، تتحول المقاولاتية من مجرد خيار اقتصادي إلى استراتيجية اجتماعية للتكيف مع التحولات الاقتصادية وارتفاع تكاليف المعيشة، بما يعكس الأثر المباشر للوضع الاقتصادي في تشكل الثقافة المقاولاتية وتوجيه السلوك نحو المبادرة والاستثمار.

وتشير هذه المعطيات إلى أن محدودية كفاية الدخل تمثل أحد المؤشرات الدالة على الضغوط الاقتصادية التي يعيشها الشباب محل الدراسة، وهو ما يمهّد لتحليل مستوى الرضا عن هذا الدخل والعوامل المرتبطة به في الجدول الموالي، دون استباق نتائجها.

الجدول رقم (21): الوضع المعيشي للمبحوثين كأحد العوامل المؤثرة في التوجه المقاولاتي

النسبة المئوية	التكرار	التكرار	
		المستوى المعيشي	
%60.0	60	غالي	
%36.0	36	متوسط	
%4.0	4	ضعيف	
%100.0	100	المجموع	
100.0	100	المجموع	

يتضح من خلال الجدول رقم (25) أن أغلبية أفراد العينة، بنسبة (60%)، يرون أن المستوى المعيشي بولاية تمنراست مرتفع، في حين اعتبر (36%) أن المستوى المعيشي متوسط، بينما لم تتجاوز نسبة الذين

وصفوه بالضعيف (4%). وتبرز هذه النتائج وجود إدراك عام لدى المبحوثين بأن البيئة الاقتصادية المحلية تتسم بارتفاع تكاليف المعيشة، وهو ما يعكس طبيعة الظروف الاقتصادية التي يعيشها الشباب في الولاية. وتعكس هذه النتيجة إدراكًا شبه جماعي لدى الشباب بأن البيئة الاقتصادية المحلية تتسم بارتفاع تكاليف المعيشة، وهو ما يمكن تفسيره بخصوصية ولاية تمنراست من حيث بعدها الجغرافي عن مراكز التموين، وارتفاع تكاليف النقل، إضافة إلى انعكاسات ذلك على أسعار السلع والخدمات. ومن منظور علم اجتماع التنظيم والعمل، فإن إدراك الأفراد لارتفاع تكلفة المعيشة يعد من العوامل التي تؤثر في إعادة تشكيل اختياراتهم المهنية، إذ يدفعهم إلى البحث عن مصادر دخل أكثر قدرة على تلبية المتطلبات المعيشية وتحقيق قدر من الاستقرار الاقتصادي.

الجدول رقم (22) الوضعية السكنية للمبحوثين باعتبارها أحد المحددات السوسيو-اقتصادية للتوجه المقاولاتي.

النسبة المئوية الصحيحة	النسبة المئوية	التكرار	التكرار نوعية السكن	
			سكن خاص	
27.0%	27.0%	27	سكن عائلي	
58.0%	58.0%	58	سكن ايجار	
15.0%	15.0%	15	المجموع	
100.0	100.0%	100		

يتضح من خلال الجدول رقم (26) أن أغلبية أفراد العينة، بنسبة (58%)، يقيمون في سكن عائلي، في حين يمتلك (27%) سكنًا خاصًا، بينما لا تتجاوز نسبة المقيمين في سكن بالإيجار (15%). وتشير هذه النتائج إلى أن غالبية الشباب المقاول ما زالوا يعتمدون على الأسرة في توفير المسكن، وهو ما يعكس استمرار الارتباط الأسري خلال مرحلة الانطلاق نحو إنشاء المشروع، في مقابل نسبة محدودة استطاعت

تحقيق الاستقلال السكني.

لا يعد السكن مجرد حاجة مادية، بل يمثل أحد مؤشرات الاستقرار الاجتماعي والاقتصادي للفرد. فالإقامة في السكن العائلي قد توفر للشباب قدرًا من الدعم الاجتماعي والاقتصادي، من خلال تخفيف أعباء الإنفاق، الأمر الذي يسمح بتوجيه جزء أكبر من الموارد المالية نحو إنشاء المشروع أو تطويره. وفي المقابل، فإن الشباب الذين يقيمون في سكن بالإيجار يواجهون التزامات مالية إضافية قد تؤثر في قدرتهم على الادخار وتمويل مشاريعهم، بينما يعكس امتلاك السكن الخاص مستوى أعلى نسبيًا من الاستقرار الاقتصادي والاجتماعي.

الجدول رقم (23): أنماط التفضيل الأسري بين الوظيفة العمومية والعمل الحر.

النسبة المئوية	التكرار	التكرار الوظائف المفضلة للعائلة	
		الوظائف الحكومية	الاعمال الحرة
52.0 %	52		
48.0 %	48		
100.0 %	100		
100.0 %	100	المجموع	

يتضح من خلال الجدول رقم (27) أن نسبة (52%) من أسر المبحوثين تفضل التحاق أبنائها بالوظائف الحكومية، مقابل (48%) تفضل توجيههم نحو الأعمال الحرة. ورغم التقارب النسبي بين النسبتين، فإن النتائج تكشف استمرار ميل جزء معتبر من الأسر إلى تفضيل الوظيفة العمومية باعتبارها الخيار المهني الأكثر استقرارًا.

وتعكس هذه النتيجة استمرار حضور التصورات التقليدية للعمل داخل الأسرة الجزائرية، حيث ترتبط الوظيفة الحكومية في الوعي الاجتماعي بالاستقرار الوظيفي، والدخل المنتظم، والضمان الاجتماعي، والتقاعد، وهي اعتبارات تجعلها أكثر قبولًا لدى العديد من الأسر مقارنة بالعمل الحر الذي يرتبط في أذهان البعض بدرجة أعلى من المخاطرة وعدم اليقين. وفي المقابل، فإن تقارب نسبة الأسر التي تشجع الأعمال الحرة (48%)

يدل على وجود تحول تدريجي في نظرة الأسرة إلى المقاولاتية، خاصة في ظل التغيرات الاقتصادية وتراجع قدرة القطاع العام على استيعاب الأعداد المتزايدة من طالبي العمل، مما جعل المبادرة الفردية وإنشاء المشاريع الخاصة تحظى بقبول اجتماعي متزايد.

وتتسجم هذه النتيجة مع الدراسة الثالثة التي عرضها الباحث، وهي دراسة ديفيد أودريتش (David B. Audretsch) وزملائه (2018)، التي أكدت أن الثقافة السائدة داخل المجتمع تمثل عنصرًا حاسمًا في تشكيل السلوك المقاولاتي، وأن الاتجاهات والقيم الاجتماعية السائدة تؤثر في استعداد الأفراد للانخراط في ريادة الأعمال وتحويلها إلى ممارسة فعلية، بما ينعكس على النمو الاقتصادي والتنمية الإقليمية. وتؤكد هذه النتيجة أن الأسرة لا تقتصر على توفير الدعم المادي أو المعنوي، وإنما تؤدي دورًا في تشكيل التوجهات المهنية للأبناء من خلال منظومة القيم والتمثيلات التي تنقلها إليهم، وهو ما يجعلها أحد الفاعلين الاجتماعيين المؤثرين في بناء الثقافة المقاولاتية لدى الشباب.

الجدول رقم (24): توزيع أفراد العينة وفق درجة التدين الأسري

الدرجة تدين الأسرة	التكرار	النسبة المئوية
قليلة التدين	26	26.0%
متوسطة التدين	58	58.0%
شديدة التدين	16	16.0%
المجموع	100	100.0%

يتضح من خلال الجدول رقم (28) أن أغلبية المبحوثين، بنسبة (58%)، وصفوا أسرهم بأنها متوسطة التدين، في حين بلغت نسبة الأسر قليلة التدين (26%)، مقابل (16%) فقط وصفوا أسرهم بأنها شديدة التدين. وتبين هذه النتائج أن معظم أفراد العينة ينحدرون من أسر تتبنى ممارسة دينية معتدلة، وهو ما يعكس طبيعة البنية الاجتماعية السائدة داخل المجتمع المحلي.

ولا يقتصر أثر التدين الأسري على الجانب التعبدي، بل يمتد إلى تشكيل المواقف من مختلف الممارسات الاقتصادية، ومنها آليات تمويل المشاريع. فالقيم الدينية التي تتبناها الأسرة قد تؤثر في درجة قبول بعض صيغ التمويل، خاصة إذا ارتبطت بتصورات حول مشروعية الفوائد البنكية أو مصادر التمويل. وقد أظهرت الملاحظات الميدانية التي سجلها الباحث أثناء إجراء الدراسة أن من أكثر الأسئلة التي كان يطرحها الشباب وذويهم عند التوجه إلى الوكالة الاستفسار عن طبيعة التمويل، وما إذا كان يتضمن فوائد ربوية، وهو ما يعكس حضور المرجعية الدينية في اتخاذ القرار الاقتصادي لدى جزء من المبحوثين.

وفي المقابل، لا يبدو أن التدين في حد ذاته يمثل عائقاً أمام التوجه نحو المقاولاتية، ذلك أن ثقافة العمل والإنتاج تحظى بمكانة إيجابية في المرجعية الإسلامية، وإنما ينصب الاهتمام أساساً على مشروعية الوسائل المعتمدة في تمويل المشروع. ومن ثم، فإن أثر التدين في هذا السياق يتجسد في توجيه اختيارات الشباب نحو الصيغ التي تتسجم مع قناعاتهم القيمية، أكثر من تأثيره في موقفهم من العمل الحر ذاته. وتكشف هذه النتيجة أن الثقافة المقاولاتية لا تتشكل فقط في ضوء المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية، وإنما تتأثر كذلك بمنظومة القيم التي تكتسب داخل الأسرة، والتي قد تؤثر في طريقة إدراك الشباب لفرص الاستثمار وآليات تمويلها دون أن تلغي توجههم نحو المبادرة والعمل الحر.

الجدول رقم (25): دور الأسرة في توجيه اختيار المشروع المقاولاتي للمبحوثين الشباب

النسبة المئوية	التكرار	التكرار تدخل الاسرة في الاختيار
45.0	45	لا تتدخل الاسرة
55.0	55	تدخل الاسرة
100.0	100	المجموع
100.0	100	المجموع

يتضح من خلال الجدول رقم (29) أن نسبة (55%) من المبحوثين أكدوا أن أسرهم تدخلت في اختيار

المشروع الذي توجهوا إليه، مقابل (45%) صرحوا بعدم وجود أي تدخل أسري في هذا الاختيار وتكشف هذه النتيجة أن الأسرة لا تؤدي دورًا يقتصر على توفير الدعم المادي أو المعنوي، وإنما تشارك - بدرجات متفاوتة - في توجيه القرارات المرتبطة باختيار المشروع. ويعكس ذلك استمرار حضور الأسرة باعتبارها فاعلاً اجتماعياً مؤثراً في رسم المسارات المهنية للأبناء، خاصة في المجتمعات التي تقوم فيها العلاقات الأسرية على التشاور والتضامن، حيث لا ينظر إلى المشروع بوصفه قراراً فردياً خالصاً، بل باعتباره قراراً قد تكون له انعكاسات على الأسرة بأكملها.

وتتسجم هذه النتيجة مع ما ذهب إليه كريم شويمات، الذي يرى أن الرأسمال العلائقي الشخصي يمثل أحد الموارد الأساسية التي يستند إليها المقاول في بلورة مشروعه، وأن الأسرة تعد المصدر الأول لهذا الرأسمال، بما توفره من علاقات وثقة وتوجيه وخبرة، وهو ما يجعلها شريكاً فعلياً في مراحل نشأة المشروع وتطوره، وليس مجرد محيط اجتماعي يراقب مساره من الخارج.

وتشير هذه المعطيات إلى أن القرار المقاولاتي لدى الشباب لا يتشكل بمعزل عن محيطه الأسري، وإنما يتأثر بدرجة التفاعل والتشاور داخل الأسرة، وهو ما يؤكد أن الثقافة المقاولاتية هي نتاج تفاعل بين المبادرة الفردية والتأثيرات الاجتماعية التي تمارسها مؤسسات التنشئة، وفي مقدمتها الأسرة.

الجدول رقم (26) ممارسة الوالدين لأعمال الحرة وعلاقتها بالتوجه المقاولاتي للأبناء .

النسبة المئوية	التكرار	التكرار
		ممارسة الوالدين لأعمال الحرة
67.0%	67	نعم
33.0%	33	لا
100.0%	100	المجموع

يتضح من خلال الجدول رقم (30) أن نسبة (67%) من المبحوثين أفادوا بأن أحد الوالدين أو كليهما يمارس العمل الحر، في حين صرح (33%) بأن والديهم لا يمارسون أي نشاط حر. وتكشف هذه النتيجة أن غالبية أفراد العينة نشؤوا داخل أسر لها احتكاك مباشر بعالم الأعمال الحرة، وهو ما يمنحهم فرصة أكبر

للاطلاع على طبيعة النشاط المقاولاتي ومتطلباته قبل خوض التجربة بأنفسهم. وتبرز هذه المعطيات أهمية البيئة الأسرية بوصفها فضاءً لاكتساب الخبرات الأولية المرتبطة بالعمل والإنتاج، حيث تتيح ممارسة الوالدين للعمل الحر انتقال العديد من المعارف والخبرات والقيم المهنية بصورة غير مباشرة إلى الأبناء، من خلال الملاحظة اليومية، والمشاركة في بعض الأنشطة، والاحتكاك المستمر بمختلف جوانب التسيير والعمل. وبهذا المعنى، تصبح الأسرة فضاءً للتنشئة المقاولاتية (*Entrepreneurial Socialization*) يكتسب داخله الأبناء اتجاهات إيجابية نحو المبادرة والاستقلال المهني.

وتتفق هذه النتيجة مع ما توصل إليه كريم شويمات، الذي يؤكد أن الأسرة تمثل أحد أهم مصادر الرأسمال الاجتماعي والعائلي للمقاول، وأن الخبرات والعلاقات التي تنشأ داخل المحيط العائلي تسهم في بلورة المشروع وتدعيم فرص نجاحه. كما أن وجود أفراد من الأسرة يمارسون العمل الحر يوفر للشباب نماذج واقعية يحتذى بها، ويسهل عملية انتقال الخبرة والمعرفة المرتبطة بالمقولة، بما يعزز الاستعداد لخوض التجربة المقاولاتية.

وتشير هذه النتيجة إلى أن ممارسة الوالدين للعمل الحر لا تقتصر آثارها على الجانب الاقتصادي، وإنما تمتد إلى تشكيل اتجاهات الأبناء نحو المقاولاتية، من خلال نقل الخبرة، وترسيخ قيم المبادرة وتحمل المسؤولية، وهو ما يجعل الخلفية الأسرية أحد العوامل المفسرة لتشكل الثقافة المقاولاتية لدى الشباب.

الجدول رقم (27): مشاركة المبحوث في الأعمال الحرة الأسرية بوصفها أحد مؤشرات التنشئة المقاولاتية.

النسبة المئوية	التكرار	التكرار مشاركة الاهل في الأعمال الحرة	
		نعم	لا
59.0%	59		
23.0%	23		
82.0%	82		
18.0%	18		
100.0%	100		

يتضح من خلال الجدول رقم (31) أن نسبة (59%) من أفراد العينة أكدوا أنهم سبق لهم المشاركة في الأعمال الحرة التي يمارسها أفراد أسرهم، في حين صرح (23%) بعدم مشاركتهم فيها. ويلاحظ أن هذا المتغير اقتصر على (82) حالة فقط، لأن (18) مبحوثاً لا يمارس ذووهم أصلاً أي نشاط حر، ومن ثم لم يكونوا معنيين بالإجابة عن هذا السؤال.

وتشير هذه النتائج إلى أن نسبة معتبرة من الشباب اكتسبت خبرة أولية في بيئة العمل الحر قبل إنشاء مشاريعها الخاصة، وذلك من خلال المشاركة المباشرة في الأنشطة التي تمارسها الأسرة. وتمثل هذه المشاركة فرصة للاحتكاك بمختلف مراحل العمل، والتعرف على متطلبات التسيير، وأساليب التعامل مع الزبائن، وكيفية مواجهة الصعوبات اليومية المرتبطة بالنشاط الاقتصادي، وهي خبرات يصعب اكتسابها من خلال التكوين النظري وحده.

وتتفق هذه النتيجة مع ما ذهب إليه كريم شويمات، الذي يرى أن الأسرة لا تقتصر على توفير الرأسمال الاجتماعي والعلاقات، بل تشكل فضاءً عملياً لاكتساب الخبرة المقاولاتية، حيث تنتقل المعارف والمهارات من خلال الممارسة اليومية والمرافقة المباشرة، الأمر الذي يسهم في تكوين الكفاءات الأولية اللازمة لإنشاء المؤسسة.

وتبرز هذه النتيجة أن التنشئة المقاولاتية داخل الأسرة لا تتجسد فقط في تشجيع الأبناء على العمل الحر، وإنما تمتد إلى إشراكهم فعلياً في النشاط الاقتصادي، بما يسمح لهم باكتساب خبرة ميدانية مبكرة، ويعزز استعدادهم لخوض التجربة المقاولاتية بصورة أكثر وعياً وثقة.

- الجدول رقم (28): اتجاهات الأسرة نحو القروض البنكية المخصصة لتمويل المشاريع المقاولاتية.

النسبة المئوية	التكرار	التكرار تخوف الاسرة من القروض	
		نعم	لا
% 83.0	83		
% 17.0	17		
% 100.0	100	المجموع	

يتضح من خلال الجدول رقم (32) أن نسبة (83%) من المبحوثين أكدوا وجود تخوف لدى أسرهم من اللجوء إلى القروض البنكية لتمويل المشاريع، في حين صرح (17%) بعدم وجود هذا التخوف. وتبرز هذه النتيجة أن موقف الأسرة من وسائل التمويل يشكل أحد الاعتبارات التي تحيط بقرار إنشاء المشروع، خاصة عندما يتعلق الأمر بالالتزامات المالية طويلة المدى.

ويبدو أن هذا التخوف لا يرتبط بفكرة إنشاء المشروع في حد ذاتها، وإنما بطبيعة وسيلة التمويل المعتمدة، إذ تتداخل في تشكيل هذا الموقف اعتبارات دينية واجتماعية واقتصادية. وقد أظهرت الملاحظات الميدانية التي سجلها الباحث أثناء إجراء الدراسة أن من أكثر الأسئلة التي كان يطرحها الشباب وأولياؤهم عند التوجه إلى الوكالة الاستفسار عن طبيعة التمويل، وما إذا كان يتضمن فوائد بنكية، وكما صرح الشاب (ب. س) "ان مخافة الله هي أساس كل عمل وان كل شبهة ربا يمكن ان تقشل المشروع" وهو ما يعكس حضور البعد القيمي في تقييم آليات تمويل المشاريع.

كما يمكن تفسير هذا التخوف أيضاً بعوامل اقتصادية، تتمثل في الخشية من الالتزامات المالية المستقبلية أو من احتمال تعثر المشروع وما قد يترتب عنه من صعوبات في السداد، وهو ما يجعل بعض الأسر تتعامل بحذر مع التمويل القائم على الاقتراض.

وتكشف هذه النتيجة أن قرار التوجه نحو المقاولاتية لا يتحدد فقط بمدى توفر فرص الاستثمار أو الرغبة في إنشاء مشروع، وإنما يتأثر كذلك بتمثلات الأسرة تجاه وسائل التمويل، وهو ما يؤكد أن البيئة الثقافية والاجتماعية للأسرة تؤدي دوراً في توجيه الخيارات الاقتصادية للشباب.

الجدول رقم (29): التمثيلات الأسرية السلبية تجاه القروض البنكية الموجهة لتمويل المشاريع

أسباب التخوف من القروض	التكرار	النسبة المئوية%
التخوف من وكالات الدعم	11	8.3%
التخوف من فشل المشروع	35	26.5%
التخوف من عدم القدرة على ارجاع القرض	18	13.6%
الخوف من وجود نسب ربوية	68	51.5%
المجموع	132	100.0

يتضح من خلال الجدول رقم (33) أن أسباب تخوف أسر المبحوثين من القروض البنكية تعددت، حيث جاءت المخاوف المرتبطة بوجود فوائد ربوية في المرتبة الأولى بنسبة (51.5%)، تليها المخاوف من فشل المشروع بنسبة (26.5%)، ثم التخوف من عدم القدرة على سداد القرض بنسبة (13.6%)، في حين جاءت المخاوف المرتبطة بهياكل الدعم في المرتبة الأخيرة بنسبة (8.3%). ويلاحظ أن مجموع النسب تجاوز (100%) لأن السؤال أتاح للمبحوثين اختيار أكثر من سبب، وهو ما يفسر ارتفاع مجموع التكرارات إلى (132)

وتبين هذه النتائج أن الاعتبارات القيمية كانت العامل الأكثر حضوراً في تشكيل موقف الأسر من القروض البنكية، حيث لم يكن مصدر التخوف هو فكرة إنشاء المشروع في حد ذاتها، وإنما طبيعة التمويل وآلياته. ويعكس ذلك المكانة التي تحتلها المرجعية الدينية داخل الأسرة في توجيه القرارات الاقتصادية، خاصة في مجتمع يغلب عليه الطابع المحافظ، إذ تحرص العديد من الأسر على تجنب كل ما قد تراه مرتبطاً بشبهة الربا أو المال غير المشروع. وقد سجلت الباحثة أثناء العمل الميداني أن من أكثر الأسئلة التي كان يطرحها الشباب وأولياؤهم عند التوجه إلى الوكالة الاستفسار عن وجود فوائد بنكية من عدمها، وهو ما يؤكد أن هذا التخوف لم يكن مجرد تصور نظري، بل كان حاضراً في الممارسة الميدانية.

وفي المقابل، تكشف المرتبة الثانية التي احتلتها المخاوف من فشل المشروع أن جانباً من الأسر ينظر إلى المقاولاتية باعتبارها تجربة محفوفة بالمخاطر، خاصة في ظل ما كان يتداول اجتماعياً من قصص عن تعثر بعض المشاريع أو توقفها، وهو ما أسهم في تكوين صورة سلبية لدى بعض الأسر حول فرص نجاح

المشاريع الممولة من خلال هياكل الدعم. كما أن التخوف من عدم القدرة على سداد القرض يعكس إدراكاً للأعباء المالية التي قد تترتب عن تعثر المشروع، بينما جاءت المخاوف المرتبطة بهياكل الدعم نفسها في المرتبة الأخيرة، وهو ما يدل على أن مصدر القلق الرئيس لم يكن المؤسسة في حد ذاتها، وإنما آليات التمويل والنتائج المحتملة للمشروع.

وتبرز هذه المعطيات أن قرار الانخراط في المقاولاتية لا يتحدد فقط بوجود فرص التمويل، وإنما يتأثر أيضاً بمنظومة القيم السائدة داخل الأسرة، وبالتمثلات الاجتماعية التي تشكلت حول القروض البنكية ومآلات المشاريع، الأمر الذي يجعل الثقافة الأسرية عنصراً مؤثراً في توجيه السلوك المقاولاتي للشباب.

الجدول رقم (30) يمثل مشاريع الشباب المقاول على مستوى وكالة ansej

النشاط	التكرار	النسبة المئوية
ورشة خياطة	1	% 1.0
مدجنة	6	%6.0
مكتب دراسات	2	%2.0
مطبعة	2	%2.0
حمام نسائي	2	%2.0
حلاقة	2	%2.0
مطعم	2	%2.0
وكالة إخبارية	3	%3.0
نقل المسافرين	3	%3.0
كراء معدات البناء والاشغال العمومية	18	%18.0
كهربائي	3	%3.0
نقل البضائع	4	%4.0
مؤسسة خدمات	1	%1.0
تركيب وتصليح أجهزة التبريد	3	%3.0
قاعة رياضية	1	%1.0
غسل الزرابي	2	% 2.0
توازي وموازنة	2	%2.0
كراء معدات الحفر	6	%6.0
تربية المواشي	2	%2.0
نقل المبرد	2	%2.0
كراء السيارات	3	%3.0

الترخيص الصحي	4	4.0%
قاعة شاي ومثلجات	1	1.0%
نجارة الألمنيوم	2	2.0%
صناعة الأكواب	1	1.0%
مؤسسة تغليب	1	1.0%
التنقيب عن الذهب	1	1.0%
نجارة الخشب	3	3.0%
صب الخرسانة	1	1.0%
فلاحة	16	16.0%
المجموع	100	100.0%

يتضح من خلال الجدول رقم (34) أن مشاريع الشباب المقاول تتوزع على عدد كبير من الأنشطة الاقتصادية، وهو ما يعكس تنوع مجالات الاستثمار التي احتضنتها الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بولاية تمنراست. وقد احتلت مشاريع كراء معدات البناء والأشغال العمومية المرتبة الأولى بنسبة (18%)، تلتها المشاريع الفلاحية بنسبة (16%)، ثم مشاريع تربية الدواجن وكراء معدات الحفر بنسبة (6%) لكل منهما، في حين توزعت بقية المشاريع على أنشطة خدمية وحرفية وإنتاجية بنسب متفاوتة تراوحت بين (1%) و(4%).

وتشير هذه النتائج إلى أن توجهات الشباب المقاول لم تكن عشوائية، بل ارتبطت إلى حد كبير بخصوصيات البيئة الاقتصادية المحلية واحتياجاتها التنموية. فارتفاع نسبة المشاريع المرتبطة بقطاع البناء والأشغال العمومية يعكس الديناميكية العمرانية التي تعرفها ولاية تمنراست، وما يرتبط بها من طلب متزايد على معدات الإنجاز والخدمات التقنية المرافقة. كما أن بروز المشاريع الفلاحية يعكس التحول الذي عرفته المنطقة خلال السنوات الأخيرة، نتيجة السياسات العمومية الرامية إلى تشجيع الاستثمار الفلاحي، من خلال تسهيل الحصول على العقار، ومنح تراخيص حفر الآبار الارتوازية، وتقديم مختلف أشكال الدعم للمستثمرين. ومن جهة أخرى، تكشف المشاريع الخدماتية والحرفية، مثل النقل، والصيانة، والإشهار، والنجارة، والحلاقة، والمطاعم، وغيرها، عن اتساع مجالات المبادرة الفردية، ومحاولة الشباب الاستجابة للحاجات اليومية

للسكان، بما يعكس تنوع فرص الاستثمار داخل الولاية. كما يلاحظ ظهور بعض المشاريع ذات الطابع الصناعي أو غير التقليدي، مثل التعليب وصناعة الأكواب والتنقيب عن الذهب، وهو ما يدل على بداية تنوع القاعدة الإنتاجية وعدم اقتصرها على الأنشطة التقليدية.

وتتسجم هذه النتائج مع خصوصية ولاية تمنراست باعتبارها ولاية تشهد توسعاً عمرانياً متسارعاً، وتزخر بموارد طبيعية وفرص استثمارية متعددة، الأمر الذي جعل طبيعة المشاريع المنجزة تعكس احتياجات البيئة المحلية أكثر مما تعكس مجرد التوجهات الفردية للشباب. ويؤكد ذلك أن الثقافة المقاولانية لا تتشكل بمعزل عن المحيط الاقتصادي، وإنما تتأثر بالفرص المتاحة وبالسياسات العمومية الداعمة للاستثمار، وهو ما يفسر ميل الشباب إلى اختيار الأنشطة التي تنسم بارتفاع الطلب وإمكانية الاستمرار داخل السوق المحلية.

- الجدول رقم (31): توزيع أفراد العينة حسب التخطيط للمشروع قبل التنفيذ.

النسبة المئوية	التكرار	التكرار التخطيط للمشروع قبل البداية	
		نعم	لا
%79.0	79		
%21.0	21		
%100.0	100	المجموع	
%100.0	100	المجموع	

يتضح من خلال الجدول رقم (35) أن نسبة (79%) من المبحوثين أكدوا أنهم قاموا بالتخطيط لمشروعاتهم قبل الشروع في تنفيذها، في حين صرح (21%) بأنهم لم يعتمدوا على التخطيط المسبق قبل الانطلاق في مشاريعهم.

وتشير هذه النتائج إلى أن أغلبية الشباب المقل تدر ك أهمية التخطيط باعتباره مرحلة أساسية تسبق إنشاء المشروع، الأمر الذي يعكس حضور إحدى السمات الجوهرية للثقافة المقاولاتية. فالتخطيط لا يقتصر على تحديد فكرة المشروع فحسب، وإنما يشمل دراسة الإمكانيات المتاحة، وتقدير الاحتياجات، واستشراف المخاطر، واختيار البدائل المناسبة، بما يسهم في ترشيد عملية اتخاذ القرار وتقليل احتمالات الفشل. وفي المقابل، فإن نسبة (21%) التي لم تعتمد على التخطيط المسبق تمثل مؤشرًا على أن جزءًا من الشباب لا يزال يتجه نحو إنشاء المشروع اعتمادًا على الفرصة المتاحة أو الخبرة الشخصية أو الظروف المحيطة، دون الاستناد إلى تصور واضح لمختلف مراحل المشروع ومتطلباته، وهو ما قد يؤثر في كفاءة التسيير واستمرارية النشاط مستقبلاً. وبصفة عامة، تعكس هذه النتيجة أن التخطيط أصبح يمثل ممارسة حاضرة لدى غالبية أفراد العينة، وهو ما يعزز أحد الأبعاد الأساسية للثقافة المقاولاتية القائمة على المبادرة المدروسة، واتخاذ القرار على أسس عقلانية، وليس على الارتجال أو المجازفة

الجدول رقم (32): أساليب تعامل الشباب المقاول مع المخاطر المحتملة المؤدية إلى فشل المشروع

النسبة المئوية	التكرار	كيفية التصرف مع الخطر المؤدي لفشل المشروع
20.0%	20	الانسحاب من المشروع
52.0%	52	مواجهة الخطر
1.0%	1	مواصلة المشروع
10.0%	10	مواجهة الفشل
2.0%	2	اصلاح الخلل
1.0%	1	تحسين وتطوير المشروع
1.0%	1	ادرس نوع الخطر
4.0%	4	الاقتراض
1.0%	1	تغيير منطقة النشاط
1.0%	1	تغيير النشاط
7.0%	7	الاستعانة بالعائلة والمعارف
100.0%	100	المجموع

يتضح من خلال الجدول رقم (36) أن أغلبية المبحوثين، بنسبة (52%)، أكدوا أنهم يفضلون مواجهة الخطر عند تعرض المشروع لصعوبات قد تؤدي إلى فشله، في حين صرح (20%) بأنهم يختارون إيقاف المشروع والانسحاب. أما بقية الإجابات فقد توزعت بين محاولات الحد من آثار الخطر، مثل تجنب ومواجهة أسباب الفشل (10%)، والاستعانة بالعائلة والمعارف (7%)، واللجوء إلى الاقتراض لمواجهة الأزمة (4%)، إضافة إلى حلول أخرى بنسب محدودة، كإصلاح الخلل، وتحسين المشروع، ودراسة طبيعة الخطر، أو تغيير موقع المشروع أو نشاطه.

وتكشف هذه النتائج أن الاتجاه الغالب لدى الشباب المقاول يميل إلى التعامل مع المخاطر باعتبارها جزءاً من المسار الطبيعي للمشروع، وليس سبباً مباشراً للتخلي عنه. كما أن أغلب الإجابات التي وردت في السؤال المفتوح، رغم اختلاف صياغتها، تعكس منطقاً واحداً يقوم على البحث عن بدائل وحلول عملية

قبل التفكير في الانسحاب، وهو ما يدل على وجود نزعة إيجابية نحو الاستمرار والتكيف مع الظروف المستجدة.

وفي المقابل، فإن نسبة (20%) التي اختارت الانسحاب عند مواجهة الخطر تشير إلى أن جزءاً من الشباب لا يزال ينظر إلى المخاطر بوصفها عائقاً يصعب تجاوزه، وهو ما قد يرتبط بضعف الخبرة أو محدودية الإمكانيات أو الخوف من الخسائر المحتملة.

وبوجه عام، تعكس هذه النتائج أن ثقافة إدارة المخاطر بدأت تتشكل لدى نسبة معتبرة من الشباب المقاول، من خلال الميل إلى تشخيص أسباب الخطر، وإصلاح الاختلالات، وتحسين أداء المشروع، والاستفادة من الدعم الاجتماعي عند الحاجة، وهي كلها مؤشرات تعبر عن سلوك مقاولاتي يقوم على التكيف والاستمرارية أكثر من قيامه على الانسحاب والاستسلام.

سابعاً: مناقشة نتائج الفرضية الأولى في ضوء المعطيات الميدانية والأدبيات النظرية

- أسفر تحليل المعطيات الميدانية المتعلقة بالفرضية الأولى عن مجموعة من المؤشرات التي تؤكد أن تشكل الثقافة المقاولاتية لدى الشباب في ولاية تمنراست لم يكن نتيجة عامل منفرد، وإنما جاء محصلة لتفاعل مركب بين الظروف الاجتماعية والاقتصادية والمرجعية الثقافية التي ينتمي إليها الشباب. فقد بينت النتائج أن البطالة، وطول مدتها، وضعف الدخل، وارتفاع تكاليف المعيشة، وصعوبة امتلاك السكن، مثلت مجتمعة ضغوطاً اجتماعية واقتصادية دفعت الشباب إلى البحث عن بدائل مهنية خارج قنوات التشغيل التقليدية، وهو ما جعل المقاولاتية تتحول من مجرد خيار اقتصادي إلى آلية لتحقيق الاستقرار الاجتماعي والاقتصادي. وتتوافق هذه النتيجة مع ما عبر عنه الباحث "شبيرو" "بالتغيير" الذي يحدث في حياة الفرد نتيجة لأسباب سلبية" كالتسريح عن العمل، البطالة، حادث مهني، أو مشكل عائلي.¹ حيث يرى أن الفعل المقاولاتي كثيراً ما ينشأ نتيجة أحداث أو أوضاع ضاغطة تدفع الفرد إلى إعادة توجيه مساره المهني والاجتماعي.

وفي المقابل، أظهرت النتائج أن البيئة الأسرية لم تكن مجرد إطار اجتماعي يحتضن الشاب، بل شكلت أحد أهم مصادر بناء الثقافة المقاولاتية، ما يؤكد لنا أن التوجه المقاولاتي عائلي ومتوارث، فالدراسات المتعلقة بالأصل الاجتماعي لمنشأ المؤسسات أظهرت أن هؤلاء المقاولين ينتمون في كثير من الأحيان لعائلات مقاول، فنسبة إعادة الإنتاج الاجتماعي وخاصة فيما يتعلق بإعادة انتاج المؤسسة تفوق 50% في أوساط هاته العائلات²،

¹ - منصور كاسر، إدارة المشروعات الصغيرة، دار حامد، عمان 2000

² - جودة نبيل، إدارة المشروعات الصغيرة، المنظمة العربية للتنمية، القاهرة 2006 ص 125

فقد بينت الدراسة أن أغلبية المبحوثين ينحدرون من أسر تمارس الأعمال الحرة، وأن نسبة معتبرة منهم شاركت أفراد أسرها في هذه الأنشطة، كما كشفت النتائج عن تدخل الأسرة في توجيه الاختيارات المهنية، الأمر الذي يعكس انتقال الخبرة والقيم المهنية داخل الأسرة عبر آليات التنشئة الاجتماعية. وتتسجم هذه النتيجة مع ما توصل إليه كريم شويمات¹ الذي أكد أن الرأسمال الاجتماعي والعلاقات الأسرية يمثلان أحد أهم الموارد السوسيو-اقتصادية التي تسهم في بلورة المشروع المقاوлатي وتجسيده .

كما كشفت الدراسة أن المرجعية الثقافية والدينية كان لها حضور واضح في توجيه السلوك المقاوлатي، حيث عبرت غالبية الأسر عن تخوفها من القروض البنكية، وكان السبب الأكثر حضوراً هو الخشية من الوقوع في الربا، وهو ما يؤكد أن القرارات الاقتصادية داخل المجتمع المحلي لا تنفصل عن منظومة القيم السائدة، بل تتأثر بها بصورة مباشرة. ويبرز هنا أثر الثقافة المحلية باعتبارها إطاراً مرجعياً يحدد المقبول وغير المقبول في الممارسة الاقتصادية.

ومن جهة أخرى، أبرزت النتائج أن الثقافة المقاوлатية لا تتجلى فقط في الدوافع، وإنما تظهر أيضاً في السلوك المقاوлатي؛ فقد اتضح أن غالبية الشباب يخططون لمشروعاتهم قبل الشروع في تنفيذها، ويميلون إلى مواجهة المخاطر والبحث عن حلول عملية عند تعرض مشاريعهم لصعوبات، بدل الانسحاب المباشر. كما أظهر التنوع الكبير في طبيعة المشاريع المنجزة قدرة الشباب على التكيف مع الخصوصيات الاقتصادية للولاية واستثمار الفرص التي أتاحتها برامج الدعم العمومي، وهو ما يعكس انتقال المقاوлатية من مجرد البحث عن مورد رزق إلى تبني سلوك اقتصادي قائم على المبادرة والتكيف مع متطلبات البيئة المحلية. وتتوافق هذه النتائج أيضاً مع ما ذهب إليه دراسة David Audretsch وزملائه، التي بينت أن الثقافة المقاوлатية لا ترتبط فقط بالخصائص الفردية، وإنما تتشكل داخل البيئة الاجتماعية والثقافية، وأن هذه الثقافة هي التي تمكن الأفراد من تحويل الفرص الاقتصادية والمعرفة المتاحة إلى مشاريع فعلية تسهم في التنمية . وبناءً على ما سبق، يتبين أن المعطيات الميدانية تؤكد بوضوح أن العوامل الاجتماعية والاقتصادية والثقافية أسهمت بصورة متكاملة في تشكل الثقافة المقاوлатية لدى الشباب بولاية تمنراست، وهو ما يؤدي إلى قبول الفرضية الجزئية الأولى، التي مفادها أن العوامل الاجتماعية والاقتصادية والثقافية تسهم في تشكيل الثقافة المقاوлатية لدى الشباب بولاية تمنراست

1-شويمات كريم، الموارد السوسيواقتصادية الفاعلة في تجسيد مشروع المقاولة، مجلة الاداب والعلوم الاجتماعية، مجلة علمية محكمة صادرة عن

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة البليدة2، العدد العاشر جانفي 2014 ص 103

ثامناً: دور البرامج التعليمية والتكوينية في تشكل الثقافة المقاولانية لدى الشباب بولاية تمنراست. لم يعد التعليم المقاولاني يقتصر على كونه مساراً لتلقين بعض المعارف المتعلقة بإنشاء المؤسسات، بل أصبح يمثل أحد أهم روافد التنشئة الاقتصادية والاجتماعية، وأداة استراتيجية لإعداد الشباب للانتقال من منطق البحث عن الوظيفة إلى منطق المبادرة وخلق فرص العمل. وفي هذا السياق، أولت السياسات العمومية الجزائرية اهتماماً متزايداً بإدماج الثقافة المقاولانية داخل المؤسسات التعليمية والتكوينية، إدراكاً منها للدور الذي يمكن أن يؤديه التعليم في تنمية روح المبادرة وتعزيز السلوك المقاولاني. ومن هذا المنطلق، يتناول هذا المحور دور البرامج التعليمية والتكوينية في تشكل الثقافة المقاولانية لدى الشباب بولاية تمنراست، من خلال تحليل مدى تلقيهم للتعليم المقاولاني، ومصادره، وأثره في تكوين اتجاهاتهم وممارساتهم المرتبطة بالفعل المقاولاني.

1 الجدول رقم (33): توزيع أفراد العينة حسب تلقيهم تعليمًا مقاولانيًا.

النسبة المئوية	التكرار	التكرار	
		تلقي تعليم مقاولاني	
54.0%	54	نعم	
46.0%	46	لا	
100.0%	100	المجموع	

يتضح من خلال الجدول رقم (37) أن نسبة 54% من أفراد العينة صرحوا بأنهم تلقوا تعليمًا أو تكوينًا يتعلق بالمقاولانية أو بكيفية إنشاء مؤسسة، في حين أفاد 46% أنهم لم يتلقوا أي تعليم من هذا النوع خلال مسارهم الدراسي أو التكويني.

وتشير هذه النتائج إلى أن التعليم المقاولاني بدأ يجد له مكاناً داخل المنظومة التعليمية والتكوينية، إلا أن استفادة الشباب منه ما تزال غير شاملة، وهو ما يعكس وجود تفاوت في فرص الولوج إلى هذا النوع من التعليم بين أفراد العينة. كما توحى هذه النسب بأن ثقافة المقاولانية لم تعد تقتصر على المبادرات الفردية أو الخبرات الميدانية، وإنما أصبحت ترتبط تدريجياً بالمؤسسات التعليمية والتكوينية التي تسعى إلى غرس

قيم المبادرة والعمل الحر لدى الشباب.

وتتسجم هذه النتيجة مع الأدبيات السوسولوجية المعاصرة التي تنظر إلى التعليم المقاولاتي باعتباره أحد أهم آليات التنشئة الاقتصادية الحديثة، إذ لا يقتصر دوره على نقل المعارف النظرية، وإنما يسهم في تنمية روح المبادرة، وتعزيز الثقة بالنفس، وتنمية القدرة على اكتشاف الفرص وتحويلها إلى مشاريع اقتصادية قابلة للتجسيد. وفي هذا السياق يعرف التعليم المقاولاتي بأنه: "العملية التعليمية والتكوينية التي تهدف إلى تزويد المتعلمين بالمعارف والمهارات والاتجاهات اللازمة لتحفيزهم على المبادرة وإنشاء المؤسسات، بما يعزز فرص نجاحهم في المجال المقاولاتي" وحسب ماتوصلت له دراسة الباحث الجودي محمد علي ان التعليم المقاولاتي يعدل انماط التفكير التقليدي للطلبة بالبحث عن وظائف، وينمي طموحاتهم بأن يصبحوا مستثمرين وخالقين لمناصب الشغل بدلا من طالبين لها.

ونظرًا لأن مجرد التصريح بتلقي تعليم مقاولاتي لا يكفي لفهم طبيعة هذا التعليم ومصادره، فقد تم توجيه سؤال تكميلي للمبحوثين الذين أجابوا بالإيجاب، قصد تحديد الفضاءات التي اكتسبوا من خلالها معارفهم المقاولاتية، وهو ما سيتم عرضه وتحليله في الجدول الموالي.

2-الجدول رقم (34): المؤسسات التعليمية والتكوينية التي اكتسب من خلالها المبحوثون معارفهم المقاولاتية

النسبة المئوية%	التكرار	مكان الدراسة	
		التكرار	
11.0%	11	الجامعة	
43.0%	43	التكوين	
54.0%	54	مجموع	
46.0%	46	قيم مفقودة	
100.0%	100	المجموع	

يتبين من خلال الجدول رقم (38) أن 43% من أفراد العينة تلقوا تعليمًا مقاولاتيًا داخل مؤسسات التكوين المهني، في حين صرح 11% فقط بأنهم اكتسبوا هذا التعليم داخل الجامعة. أما 46% من الحالات فقد

سُجلت كقيم مفقودة، وهي تمثل المبحوثين الذين سبق أن أجابوا في الجدول السابق بعدم تلقيهم أي تعليم مقاولاتي، ولذلك لم يكونوا معنيين بهذا السؤال.

وتكشف هذه النتائج أن مؤسسات التكوين المهني تمثل المصدر الرئيس لاكتساب المعارف والمهارات المرتبطة بالمقاولاتية لدى الشباب محل الدراسة، وهو ما يمكن تفسيره بطبيعة التكوين المهني الذي يقوم أساساً على إعداد المتربصين لممارسة المهن والحرف، وربط التكوين بالاحتياجات الفعلية لسوق العمل، الأمر الذي يجعل المقاولاتية جزءاً من فلسفته التكوينية وليس مجرد مادة نظرية.

أما محدودية نسبة المستفيدين من التعليم المقاولاتي داخل الجامعة، فلا تعني غياب اهتمام الجامعة بالمقاولاتية، وإنما تعكس طبيعة العينة المدروسة التي تضم عدداً معتبراً من الشباب المنحدرين من مسارات التكوين المهني أو الذين لم يواصلوا تعليمهم الجامعي. كما أن إدماج المقاولاتية داخل الجامعة يعد تجربة حديثة نسبياً، تعززت بصورة أكبر مع إنشاء دور المقاولاتية بمختلف الجامعات الجزائرية، ثم تدعمت لاحقاً بإنشاء حاضنات الأعمال الجامعية، وبالآليات المستحدثة لتشجيع الابتكار والمؤسسات الناشئة في إطار القرار الوزاري 1275، الذي أسهم في ربط البحث العلمي بالاستثمار وتشجيع الطلبة على تحويل أفكارهم ومشاريع تخرجهم إلى مشاريع اقتصادية قابلة للتجسيد.

وتشير هذه المعطيات إلى أن التعليم المقاولاتي في الجزائر لم يعد حكراً على مؤسسة تعليمية دون أخرى، وإنما أصبح مشروعاً وطنياً تتقاسم مسؤوليته الجامعة ومؤسسات التكوين المهني، وإن كانت نتائج الدراسة الحالية تبين أن التكوين المهني ما يزال يؤدي الدور الأكثر حضوراً في تنمية المعارف المقاولاتية لدى الشباب المبحوث، بحكم ارتباطه المباشر بإكساب المتكويين المهارات المهنية والتطبيقية المؤهلة لإنشاء المشاريع وممارسة العمل الحر.

الجدول رقم (35): طبيعة المعارف المقدمة في إطار التعليم المقاولاتي.

النسبة المئوية %	التكرار	التكرارات نوعية المعارف نظرية ام لا	
		نعم	لا
69.0%	69		
6.0%	6		
75.0%	75	مجموع	
25.0%	25	قيم مفقودة	
%100.0	100	المجموع	

يتضح من خلال الجدول رقم (39) أن 69% من المبحوثين الذين سبق لهم تلقي تعليم مقاولاتي أكدوا أن المعارف المقدمة لهم كانت ذات طابع نظري في أغلبها، في حين صرح 6% بأنها لم تقتصر على الجانب النظري، بينما تمثل النسبة المتبقية الحالات التي لم تكن معنية بالسؤال لعدم تلقيها تعليمًا مقاولاتيًا. وتشير هذه النتيجة إلى أن التعليم المقاولاتي، رغم حضوره داخل المؤسسات التعليمية والتكوينية، لا يزال يغلب عليه الطابع المعرفي أكثر من الطابع التطبيقي. ولا شك أن المعارف النظرية تمثل الأساس الذي يبنى عليه الطالب فهمه لمفهوم المقاولاتية، وآليات إنشاء المؤسسة، وإدارة المشروع، كما تسهم في توسيع مداركه، وتعزيز ثقته في قدرته على المبادرة والعمل الحر. غير أن الاقتصار على الجانب النظري قد يحد من قدرة المتعلم على تحويل هذه المعارف إلى ممارسات فعلية، خاصة وأن الفعل المقاولاتي يقوم بطبيعته على المبادرة، والتجربة، واتخاذ القرار، والتعامل مع المخاطر، وهي مهارات لا تُكتسب بالمحاضرات وحدها. وفي هذا السياق، يرى **Alain Fayolle** أن التعليم المقاولاتي لا يقتصر على نقل المعارف، وإنما يشمل جميع الأنشطة الرامية إلى تنمية التفكير والسلوك والمهارات المقاولاتية، وهو ما يؤكد أن بناء الثقافة المقاولاتية يتطلب الجمع بين المعرفة النظرية والتجربة الميدانية، من خلال الزيارات الميدانية، والاحتكاك برواد الأعمال،

والمحاكاة، والعمل على مشاريع حقيقية، بما يسمح للمتعلّم بالانتقال من استيعاب المفاهيم إلى ممارستها في الواقع. وعليه، فإن النتائج الحالية توحى بأن التعليم المقاولاتي، رغم مساهمته في نشر الوعي بالمقاولاتية، ما يزال بحاجة إلى تعزيز جانبه التطبيقي، حتى يؤدي دوره الكامل في تكوين شخصية مقاولاتية قادرة على المبادرة والابتكار وتحويل الأفكار إلى مشاريع اقتصادية ناجحة.

وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة "موسى المومني وخالد الزعبي" المنجزة في الجامعات الأردنية حول أثر التعليم الريادي في تنمية النية المقاولاتية لدى الطلبة، والتي بينت أن التعليم المقاولاتي لا يحقق أهدافه بمجرد تقديم معارف نظرية، وإنما تزداد فاعليته كلما ارتبط بالممارسات التطبيقية، مثل محاكاة المشاريع وإعداد خطط الأعمال، حيث ارتفعت نية الطلبة لإنشاء مشاريعهم الخاصة بصورة ملحوظة مقارنة بمن تلقوا تعليمًا قائمًا على التلقين النظري فقط. كما أكدت الدراسة أن الخصائص الشخصية، وفي مقدمتها القدرة على تحمل المخاطر، إضافة إلى تأثير الثقافة الأسرية والمجتمعية، تمثل عوامل حاسمة في تحويل المعرفة المقاولاتية إلى نية فعلية لممارسة العمل الحر، وهو ما ينسجم مع نتائج الدراسة الحالية التي أبرزت أن المؤسسات التعليمية تؤدي دورًا مهمًا في بناء الثقافة المقاولاتية، غير أن فاعلية هذا الدور تظل مرتبطة بمدى استعداد الشباب، والدعم الأسري، والبيئة الاجتماعية المحيطة بهم.

الجدول رقم (36): دور المقرر الدراسي في التحفيز على التوجه نحو العمل المقاولاتي

النسبة المئوية %	التكرار	التكرارات	
		الإجابة	
46.0%	46	نعم	وجود تحفيز
36.0%	36	لا	للاتجاه نحو
82.0%	82	مجموع	الممارسة
18.0%	18	قيم مفقودة	المقاولاتية
100.0%	100		المجموع

يتضح من خلال الجدول رقم (40) أن 46% من المبحوثين أكدوا أن المقررات التي درسوها تضمنت توجيهات تشجع على التوجه نحو ممارسة العمل المقاولاتي، في حين صرح 36% بعدم وجود مثل هذه التوجيهات. أما 18% من الحالات فقد سُجلت كقيم مفقودة، وتمثل المبحوثين الذين لم يتلقوا أصلاً تعليمًا مقاولاتيًا، وبالتالي لم يكونوا معنيين بالإجابة عن هذا السؤال.

وتشير هذه النتائج إلى أن المقرر الدراسي بدأ يؤدي دورًا في نشر ثقافة المبادرة والعمل الحر، إلا أن هذا الدور لا يزال محدودًا، بالنظر إلى أن نسبة غير قليلة من المبحوثين لم يلمسوا وجود مضامين أو توجيهات تحفزهم على التفكير في إنشاء مشاريعهم الخاصة. وهو ما يعكس تفاوتًا في إدماج الثقافة المقاولاتية داخل البرامج التعليمية، سواء من حيث المحتوى أو من حيث أساليب تقديمه.

ومن منظور سوسيولوجي، فإن أهمية المقرر الدراسي لا تكمن في نقل المعلومات المتعلقة بالمقاولاتية فحسب، وإنما في قدرته على إعادة تشكيل تمثيلات الشباب تجاه العمل، والانتقال بهم من ثقافة انتظار الوظيفة إلى ثقافة المبادرة والاستقلالية الاقتصادية. فكلما تضمن المقرر مضامين تحفز على الإبداع، وتحمل المسؤولية، واتخاذ المبادرة، زادت احتمالات ترسيخ الاتجاهات الإيجابية نحو العمل المقاولاتي.

-الجدول رقم (37): تنظيم الأيام الإعلامية والتحسيسية حول المقاولاتية داخل المؤسسات التعليمية

النسبة المئوية%	التكرار	التكرارات	
		تنظيم أيام اعلامية	
39.0%	39	نعم	
43.0%	43	لا	
82.0%	82	مجموع	
18.0%	18	غير معنين بالإجابة	
100.0%	100	المجموع	

يتضح من خلال الجدول رقم (41) أن نسبة 43% من المبحوثين أكدوا أن المؤسسات التعليمية التي ينتمون إليها لم تنظم أياماً إعلامية أو تحسيسية حول المقاولاتية، في حين صرح 39% بأنهم استفادوا من مثل هذه الأنشطة. أما 18% من الحالات فقد سُجلت كقيم مفقودة، وتمثل المبحوثين الذين لم يكونوا معنيين بهذا السؤال، لعدم تلقيهم تعليمًا مقاولاتيًا من الأصل.

وتعكس هذه النتائج أن تنظيم الأيام الإعلامية داخل المؤسسات التعليمية ما يزال محدودًا، رغم ما تمثله هذه الأنشطة من أهمية في ربط المتعلمين بمحيطهم الاقتصادي، وتعريفهم بمختلف أجهزة دعم المقاولاتية وآليات إنشاء المؤسسات. فالأيام الإعلامية لا تؤدي وظيفة إخبارية فحسب، وإنما تشكل فضاءً للتواصل المباشر بين الشباب والفاعلين في مجال المقاولاتية، بما يسمح بتصحيح التصورات الخاطئة، والإجابة عن مختلف الانشغالات المرتبطة بالتمويل، وإجراءات إنشاء المؤسسات، وآليات المرافقة.

كما تسهم هذه اللقاءات في تقريب الشباب من الواقع العملي للمقاولاتية، من خلال تقديم شروحات مبسطة حول شروط الاستفادة من أجهزة الدعم، ونسب التمويل، والامتيازات الممنوحة، إضافة إلى عرض نماذج لمشاريع قائمة وتجارب ناجحة، وهو ما يعزز ثقة الشباب في إمكانية الانتقال من الفكرة إلى المشروع. ومن ثم، فإن هذه الأنشطة تعد وسيلة مكتملة للتعليم المقاولاتي، لأنها تنقل المتعلم من حدود المعرفة النظرية إلى الاحتكاك المباشر بالممارسة، الأمر الذي يسهم في ترسيخ الوعي المقاولاتي وتنمية الاتجاهات الإيجابية نحو المبادرة والعمل الحر.

• الجدول رقم (38): الاستعانة بنماذج النجاح في تنمية التوجه المقاولاتي لدى المتعلمين

النسبة المئوية %	التكرار	عرض نماذج نجاح	
		نعم	لا
26.0%	26		
57.0%	57		
83.0%	83		
17.0%	17		
100.0%	100		

يتضح من خلال الجدول رقم (42) أن نسبة 57% من المبحوثين صرحوا بأنهم لم يسبق لهم أن اطلعوا، خلال مساهمهم الدراسي، على نماذج ناجحة لمؤسسات صغيرة ومتوسطة، في حين أكد 26% أنهم استفادوا من عرض مثل هذه النماذج. أما 17% من الحالات فقد سُجلت كقيم مفقودة، وتمثل المبحوثين غير المعنيين بالسؤال لعدم تلقيهم تعليمًا مقاولاتيًا.

وتكشف هذه النتائج أن العملية التعليمية لا تزال تعتمد بدرجة كبيرة على الجوانب النظرية، في مقابل محدودية توظيف الخبرات الميدانية والنماذج الواقعية في تدريس المقاولاتية. فرغم أهمية المعارف النظرية في بناء المفاهيم وإكساب المتعلم الأسس العلمية للمقاولاتية، فإنها تظل غير كافية إذا لم تُدعم بخبرات عملية وتجارب حية تجسد إمكانية الانتقال من الفكرة إلى المشروع.

وتكتسي نماذج النجاح أهمية سوسيولوجية خاصة، لأنها لا تنقل المعرفة فحسب، وإنما تنقل أيضًا القيم والاتجاهات وأنماط التفكير والسلوك المرتبطة بالفعل المقاولاتي. فاحتكاك الطلبة برواد أعمال حقيقيين، والاستماع إلى تجاربهم، والعقبات التي واجهوها، وكيفية تجاوزها، يسهم في بناء صورة أكثر واقعية عن المقاولاتية، ويجعلها خيارًا ممكنًا وقابلًا للتحقيق بدل أن تبقى مجرد مفاهيم مجردة داخل المقرر الدراسي.

وقد برهنت التجارب الميدانية التي نظمها دار المقاولاتية بجامعة تمراست، من خلال الأيام المقاولاتية

واللقاءات التي جمعت الطلبة بأصحاب المؤسسات، على الأثر الإيجابي لهذا الأسلوب؛ إذ بدا التفاعل مع قصص النجاح والتجارب الشخصية أكبر بكثير من التفاعل مع المحاضرات النظرية، لأن الطالب يجد أمامه نموذجًا واقعيًا يجسد الإمكانيات المتاحة، ويحول المعرفة من مستوى التجريد إلى مستوى الممارسة. ومن ثم، فإن توظيف نماذج النجاح داخل المؤسسات التعليمية يمثل أحد المداخل الفعالة لتنمية الوعي المقاوم، وتعزيز الثقة بالنفس، وترسيخ الاتجاهات الإيجابية نحو المبادرة والعمل الحر، بما يسهم في بناء ثقافة مقاولاتية أكثر رسوخًا لدى الشباب.

الجدول رقم (39) يمثل مدى فعالية دار المقاولاتية في توجيه الطلبة نحو الممارسة المقاولاتية ونحو هياكل الدعم من خلال دورات توجيهية وتحسيسية :

النسبة المئوية%	التكرار	التكرار دور دار المقاولاتية	
		نعم	لا
33.0%	33		
27.0%	27		
60.0%	60	مجموع	
40.0%	40	قيم مفقودة	
%100.0	100	المجموع	

يتضح من خلال الجدول رقم (43) أن نسبة 33% من المبحوثين أكدوا استفادتهم من الأنشطة التوجيهية والتحسيسية التي تنظمها دار المقاولاتية داخل الجامعة، في حين صرح 27% بعدم استفادتهم من هذه الأنشطة. أما 40% من الحالات فقد سُجلت كقيم مفقودة، وهي تمثل المبحوثين غير المعنيين بهذا السؤال، لكونهم لم ينتموا إلى الوسط الجامعي أو لم تتح لهم فرصة الاحتكاك بدار المقاولاتية. وعليه، فإن هذه النسبة لا تمثل خللاً منهجياً، وإنما تعكس طبيعة العينة العارضة غير التمثيلية المعتمدة في الدراسة، والتي ضمت فئات مختلفة من الشباب المقاول.

وتشير النتائج إلى أن دار المقاولاتية أصبحت إحدى الآليات الجامعية الهادفة إلى ترسيخ الفكر المقاولاتي لدى الطلبة، ومن مهام دار المقاولاتية¹:

- بث ثقافة المقاولاتية عن طريق عملية التحسيس.
- تكوين وتدريب الطلبة الجامعيين في المجال المقاولاتي.
- المرافقة المسبقة للطلبة لأصحاب المشاريع.

¹ - فاطمة الزهراء عزيزي، استراتيجية الاتصال بالجامعة لنشر الثقافة المقاولاتية لدى الطلبة دراسة ميدانية جامعة عنابة، أطروحة دكتوراه، كلية علوم الإعلام والاتصال والسمعي البصري، قسم الاتصال والعلاقات العامة، جامعة قسنطينة 3 ص 109

- إنشاء لجان متخصصة بتقييم الأفكار مع الشركاء المحليين.
 - ترقية الفكر المقاولاتي إلى فكر ابتكاري.
 - إقامة ندوات وملتقيات دراسية وأيام عمل وورشات حول المقاولاتية.
- إضافة الى توفير فضاءات للنقاش والتفاعل مع الفاعلين الاقتصاديين، بما يسهم في تقريب الطالب من الواقع العملي للمقاولاتية.
- ومن منظور سوسيولوجي، لا تكمن أهمية دار المقاولاتية في نقل المعلومات فحسب، بل في كونها فضاء لإعادة تشكيل تصورات الطلبة تجاه العمل، من خلال الانتقال من ثقافة البحث عن الوظيفة إلى ثقافة المبادرة وإنشاء المشروع. فهي تؤدي وظيفة تنشئة جديدة داخل الجامعة، تعمل على غرس قيم الاستقلالية، والابتكار، وتحمل المسؤولية، بما يجعل الطالب أكثر استعدادًا لتبني الخيار المقاولاتي.
- كما تعكس هذه النتائج الجهود التي بذلتها وزارة التعليم العالي والبحث العلمي في السنوات الأخيرة لتعزيز المقاولاتية الجامعية، من خلال دعم دور المقاولاتية، وحاضنات الأعمال، وتشجيع المؤسسات الناشئة، وهو ما أسهم في جعل الجامعة فضاءً لإنتاج المعرفة وتوجيهها نحو الاستثمار الاقتصادي والاجتماعي، بدل الاقتصار على وظيفتها التقليدية في التكوين الأكاديمي.

الجدول رقم (40) المعرفة بهياكل الدعم المنشأة من قبل الدولة

النسبة المئوية %	التكرار	المعرفة بهياكل الدعم	
		نعم	لا
69.0%	69	نعم	
22.0%	22	لا	
91.0%	91	مجموع	
9.0%	9	قيم مفقودة	
100.0%	100	المجموع	

يتضح من خلال الجدول رقم (44) أن نسبة 69% من المبحوثين صرحوا بأن لديهم معرفة بهياكل الدعم التي أنشأتها الدولة لمرافقة الشباب المقاول، في حين أفاد 22% بعدم معرفتهم بهذه الهياكل، بينما سُجلت 9% من الحالات كقيم مفقودة، وهي تمثل المبحوثين الذين لم يقدموا إجابة عن هذا السؤال.

وتكشف هذه النتائج عن ارتفاع مستوى الوعي المؤسسي لدى الشباب المقاول، إذ إن معرفة الفرد بوجود أجهزة الدعم وآليات عملها تمثل مرحلة أساسية في بناء الثقافة المقاولاتية، لأنها تنقل المقاولاتية من مجرد فكرة أو رغبة في إنشاء مشروع إلى إدراك عملي للوسائل والمؤسسات التي يمكن الاستفادة منها في تجسيد المشروع على أرض الواقع. فكلما اتسعت معرفة الشباب بهذه الهياكل، ازدادت قدرتهم على اتخاذ قرارات أكثر عقلانية فيما يتعلق باختيار الجهة المناسبة للتمويل أو المرافقة، وهو ما يعزز فرص نجاح المشروع واستمراره.

كما يمكن تفسير هذه النتيجة بالجهود التي بذلتها مختلف الفاعلين في السنوات الأخيرة لنشر الثقافة المقاولاتية، سواء من خلال الجامعة، أو مؤسسات التكوين المهني، أو دور المقاولاتية، أو الحملات الإعلامية التي نظمتها أجهزة الدعم نفسها. وقد ساهم هذا التفاعل بين المؤسسات التعليمية والاقتصادية في تحسين مستوى المعرفة لدى الشباب، فلم يعد ينظر إلى أجهزة الدعم باعتبارها مؤسسات مانحة للتمويل فقط، وإنما باعتبارها منظومة متكاملة تقدم خدمات المرافقة، والتكوين، والاستشارة، والمتابعة.

ومن زاوية سوسيولوجية، تعكس هذه النتيجة تحولاً في تمثيلات الشباب للعمل المقاولاتي؛ فبعد أن كان الاهتمام في السابق ينصب على الاستفادة من الامتيازات المادية المباشرة، أصبح جزء معتبر من الشباب أكثر إدراكاً لطبيعة المنظومة المقاولاتية واختلاف وظائف هياكلها. فقد أصبح يميز بين أجهزة التمويل، وأجهزة المرافقة، وبرامج دعم المؤسسات الناشئة، وهو ما يدل على انتقال الثقافة المقاولاتية من مستوى المعرفة السطحية إلى مستوى أكثر تنظيماً ووعياً بالمحيط المؤسساتي.

ومع ذلك، فإن وجود نسبة 22% من المبحوثين الذين لا يعرفون هياكل الدعم يشير إلى أن جهود التحسيس لم تحقق بعد الانتشار المنشود، الأمر الذي يستدعي تعزيز التنسيق بين مؤسسات التعليم وأجهزة الدعم، وتكثيف الأنشطة الإعلامية والتكوينية حتى تصل الثقافة المقاولاتية إلى مختلف فئات الشباب، خاصة أولئك الذين لم تتح لهم فرصة الاحتكاك المباشر بالمؤسسات الجامعية أو التكوينية.

تاسعاً: مناقشة نتائج الفرضية الثانية في ضوء المعطيات الميدانية والأدبيات النظرية

انطلاقاً من عرض وتحليل المعطيات الميدانية المتعلقة بالفرضية الجزئية الثانية، والتي تنص على أن للمؤسسات التعليمية والتكوينية دوراً في تشكل الثقافة المقاولاتية لدى الشباب في ولاية تمنراست، يتضح أن نتائج الدراسة الميدانية تؤكد صحة هذه الفرضية، وإن كان تأثير هذه المؤسسات متفاوتاً من حيث طبيعة البرامج المقدمة ومستوى استفادة الشباب منها.

وقد بينت النتائج أن أكثر من نصف المبحوثين (54%) تلقوا تكويناً أو دروساً تتعلق بالمقاولاتية، وهو ما يعكس بداية ترسخ التعليم المقاولاتي داخل المنظومة التعليمية الجزائرية، باعتباره أحد الخيارات الإستراتيجية التي تبنتها الدولة لترسيخ ثقافة المبادرة لدى الشباب، في مقابل 46% لم تتح لهم فرصة الاستفادة من هذا النوع من التعليم، الأمر الذي يدل على أن تعميمه لم يشمل بعد جميع الفئات المستهدفة.

كما أظهرت النتائج أن التكوين المهني يمثل الفضاء الأكثر مساهمة في نشر الثقافة المقاولاتية مقارنة بالجامعة، إذ بلغت نسبة المستفيدين منه 43% مقابل 11% فقط بالنسبة للجامعة، وهو ما يمكن تفسيره بطبيعة التكوين المهني المرتبطة مباشرة بسوق العمل وبالمهن التطبيقية، الأمر الذي يجعل المقاولاتية جزءاً من مسار التكوين ذاته، في حين لا يزال حضورها داخل الجامعة مرتبطاً في كثير من الأحيان بالمقاييس الأكاديمية أو بالمبادرات الحديثة التي تعرفها مؤسسات التعليم العالي.

وفي المقابل، كشفت الدراسة أن مضمون التعليم المقاولاتي ما يزال يغلب عليه الطابع النظري، حيث أكد 69% من المبحوثين أن المعارف التي تلقوها اقتصرَت أساساً على الجوانب النظرية، وهو ما يبرز الحاجة إلى إعادة النظر في آليات تدريس المقاولاتية، بالانتقال من الاكتفاء بنقل المفاهيم إلى توفير خبرات ميدانية وتجارب تطبيقية تسمح للطلاب باكتساب الكفاءات المقاولاتية بصورة عملية، انسجاماً مع الفلسفة الحديثة للتعليم المقاولاتي التي تجعل التعلم بالممارسة أحد أهم مرتكزاته.

كما بينت النتائج أن المقررات الدراسية تتضمن بدرجات متفاوتة مضامين تشجع على التوجه نحو العمل الحر، حيث أكد 46% من المبحوثين وجود توجيهات ومحفزات تدعم هذا التوجه، مقابل 36% لم يلمسوا مثل هذا التشجيع، وهو ما يعكس وجود تفاوت بين المؤسسات التعليمية في إدماج الثقافة المقاولاتية ضمن مضامينها البيداغوجية.

وأبرزت الدراسة كذلك أن الأنشطة المرافقة للعملية التعليمية، كالأيام الإعلامية والتحسيسية، وعرض تجارب

المقاولين الناجحين، تمثل أدوات فعالة في تعزيز الوعي المقاولاتي، لأنها تنقل الطالب من المعرفة المجردة إلى الاحتكاك المباشر بالواقع المقاولاتي، وتساهم في تعديل تمثلاته حول العمل الحر، وتدفعه إلى إدراك إمكاناته المهنية خارج منطق البحث التقليدي عن الوظيفة العمومية.

وفي السياق نفسه، أكدت النتائج أن دار المقاولاتية أصبحت فاعلاً مؤسساتياً مهماً داخل الجامعة، إذ أسهمت في توجيه الطلبة نحو المقاولاتية والتعريف بأجهزة الدعم وآليات الاستفادة منها، كما ساعدت على نشر ثقافة المبادرة والابتكار من خلال برامج التكوين، والمرافقة، والأنشطة التحسيسية، وهو ما جعلها تمثل حلقة وصل بين الجامعة والمحيط الاقتصادي والاجتماعي.

ومن جهة أخرى، كشفت النتائج عن ارتفاع مستوى معرفة الشباب بهياكل الدعم والمرافقة المقاولاتية، وهو ما يعكس انتقال الثقافة المقاولاتية من مجرد معرفة نظرية بالمشروع إلى معرفة بالمحيط المؤسسي الذي يحتضنه ويدعمه، الأمر الذي يعد مؤشراً على تنامي الوعي المقاولاتي لدى الشباب، وعلى نجاح جزء معتبر من الجهود التي بذلتها المؤسسات التعليمية والتكوينية، إلى جانب أجهزة الدعم، في ترسيخ هذا الوعي.

ونقودنا هذه النتائج مجتمعة إلى استنتاج سوسيولوجي مفاده أن المؤسسة التعليمية لم تعد تؤدي وظيفتها التقليدية المتمثلة في نقل المعرفة فحسب، بل أصبحت تضطلع بوظيفة جديدة تتمثل في إنتاج ثقافة اقتصادية واجتماعية قائمة على المبادرة، والاستقلالية، والاعتماد على الذات، بما ينسجم مع التحولات التي عرفها المجتمع الجزائري في مجال التشغيل والتنمية المحلية. غير أن هذه الوظيفة لا تزال بحاجة إلى مزيد من التطوير، خاصة فيما يتعلق بتعزيز الجانب التطبيقي، وربط التعليم بالممارسة الميدانية، وتوسيع دائرة الاستفادة من البرامج المقاولاتية.

وبناءً على ما سبق، يمكن القول إن نتائج الدراسة تؤكد صحة الفرضية الجزئية الثانية، إذ تبين أن المؤسسات التعليمية والتكوينية تؤدي دوراً ملموساً في تشكل الثقافة المقاولاتية لدى الشباب في ولاية تمنراست، وإن ظل هذا الدور متفاوتاً من حيث درجة التأثير وطبيعة الوسائل البيداغوجية المعتمدة، الأمر الذي يجعل تطوير التعليم المقاولاتي أحد المداخل الأساسية لتعزيز الثقافة المقاولاتية وترسيخها لدى الأجيال الصاعدة.

عاشراً: دور الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ) في تشكل الثقافة المقاولاتية لدى الشباب بولاية تمنراست

تُعد الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ) إحدى أهم الآليات التي اعتمدتها الدولة الجزائرية لترقية المقاولاتية لدى الشباب، إذ لم يقتصر دورها على تمويل المشاريع، بل امتد إلى المرافقة والتوجيه والتحسيس ونشر ثقافة المبادرة والعمل الحر. وانطلاقاً من ذلك، يسعى هذا المحور إلى تحليل دور الوكالة في تشكل الثقافة المقاولاتية لدى الشباب بولاية تمنراست من خلال استعراض وتفسير المعطيات الميدانية المتعلقة بخدماتها ومدى تأثيرها في توجهات الشباب نحو الممارسة المقاولاتية.

الجدول رقم (41): تقييم المبحوثين لجودة الاستقبال داخل الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب

النسبة المئوية	التكرار	حسن الاستقبال من طرف ansej
79.0%	79	نعم
18.0%	18	لا
97.0%	97	المجموع
3.0%	3	قيم مفقودة
100.0%	100	المجموع

يتضح من خلال الجدول رقم (41) أن نسبة 79% من المبحوثين أكدوا أنهم تلقوا استقبالا حسنا داخل الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، في حين صرح 18% بعدم رضاهم عن جودة الاستقبال، بينما سجلت 3% من الحالات كقيم مفقودة لعدم الإجابة عن السؤال.

وتعكس هذه النتائج أن الوكالة استطاعت، في نظر أغلبية المبحوثين، توفير بيئة استقبال إيجابية قائمة على حسن المعاملة والتواصل مع الشباب، وهو ما يعد من العناصر الأساسية في بناء العلاقة بين المؤسسة والمستفيدين من خدماتها. فعملية الاستقبال لا تقتصر على بعدها الإداري، وإنما تمثل أول احتكاك مباشر بين الشاب والمؤسسة، ومن خلالها تتشكل الانطباعات الأولى التي تؤثر في مستوى الثقة

والاطمئنان إلى الخدمات المقدمة.

ويكتسي حسن الاستقبال أهمية خاصة في المؤسسات الداعمة للمقاولاتية، لأن غالبية الشباب المقبلين على إنشاء مشاريعهم يدخلون هذه المؤسسات وهم يحملون تساؤلات ومخاوف مرتبطة بالإجراءات الإدارية، وشروط التمويل، وإمكانية نجاح مشاريعهم. ومن ثم، فإن جودة الاستقبال، وحسن التواصل، والقدرة على الإصغاء والتوجيه، تمثل عوامل تسهم في تخفيف حالة التردد، وتشجع الشباب على مواصلة مساهمهم المقاولاتية.

وتعزز هذه النتيجة ما أسفرت عنه المقابلة التي أجريت مع **عون الاستقبال والتوجيه (م. ع.)**، الذي أكد أن "حسن استقبال الشباب والتعامل معهم باحترام وتقديم التوجيه اللازم منذ الوهلة الأولى يعد من التعليمات والتوصيات الدائمة الصادرة عن الوزارة الوصية، ويتم التأكيد عليه في مختلف الدورات التكوينية التي يخضع لها أعوان الوكالة، باعتباره جزءاً من جودة الخدمة العمومية المقدمة للشباب المقاول". ويبين هذا التصريح أن جودة الاستقبال ليست سلوكاً فردياً مرتبطاً بالعاملين فحسب، وإنما تمثل توجهاً مؤسسياً يهدف إلى تحسين العلاقة بين الإدارة والشباب وتعزيز الثقة في أجهزة الدعم.

كما تؤكد **الملاحظة بالمشاركة التي اعتمدتها الباحثة**، بحكم عملها السابق داخل الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، وما أتاحه ذلك من احتكاك يومي بالشباب والمرافقين خلال مختلف مراحل استقبال الملفات ومرافقتها، أن عملية الاستقبال كانت تحظى باهتمام واضح من المسؤولين، حيث كان يتم الحرص على توجيه الشباب والإجابة عن استفساراتهم ومرافقتهم منذ لحظة دخولهم إلى غاية استكمال الإجراءات الأولية، مع التأكيد المستمر على احترام المستفيد وحسن معاملته. وقد مكنت هذه المعاشاة الميدانية من الوقوف على الكيفية التي يسهم بها الاستقبال الجيد في إزالة جزء كبير من التخوفات التي ترافق الشباب عند ولوجهم عالم المقاولاتية.

ويمكن تفسير هذه النتيجة أيضاً بالجهود التنظيمية التي بذلتها الوكالة في تحسين علاقتها بالمستفيدين، من خلال تكوين أعوان الاستقبال والمرافقين، والاهتمام بمهارات التواصل، بما يعكس انتقال الوكالة من مجرد هيئة مانحة للتمويل إلى مؤسسة للمرافقة والدعم. فكلما شعر الشاب بأن المؤسسة تتعامل معه كشريك في مشروعه، وليس كملف إداري، ازدادت ثقته بها، وتعززت لديه صورة إيجابية عن أجهزة الدعم، وهو ما ينعكس بصورة مباشرة على ترسيخ الثقافة المقاولاتية.

ورغم ارتفاع نسبة الرضا، فإن وجود **18%** من المبحوثين غير الراضين عن مستوى الاستقبال يشير إلى

أن تحسين جودة الخدمات الإدارية ينبغي أن يبقى عملية مستمرة، لأن نجاح السياسات العمومية في مجال دعم المقاولاتية لا يقاس فقط بحجم التمويل الممنوح، وإنما أيضًا بجودة العلاقة الإنسانية والتنظيمية التي تبنيها المؤسسة مع الشباب، باعتبارها أحد المقومات الأساسية لترسيخ الثقة في مؤسسات الدعم وتشجيع المبادرة المقاولاتية.

الجدول رقم (42) الامتيازات التنظيمية والمالية الجاذبة للشباب نحو الوكالة الوطنية لدعم تشغيل

الشباب:

الامتيازات الدافعة لشباب نحو ansej	التكرار	النسبة المئوية	النسبة المئوية
الحصول على إعانة مالية (قرض)	73	73.7	47.4
الاستفادة من الامتيازات الجبائية	10	10.1	6.5
طول مدة تسديد القرض	24	24.2	15.6
انخفاض نسبة المساهمة الشخصية	27	27.3	17.5
ارتفاع السقف المالي الممنوح	9	9.1	5.8
الحصول على المرافقة	11	11.1	7.1
المجموع	154	155.6	100.0

يتضح من خلال الجدول رقم (42) أن الامتيازات التي تقدمها الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب شكلت عوامل جذب حقيقية للشباب نحو الممارسة المقاولاتية، غير أن درجة تأثير كل امتياز اختلفت باختلاف حاجات المبحوثين وأولوياتهم الاقتصادية.

وتبرز النتائج أن 73% من المبحوثين اعتبروا الحصول على إعانة مالية (قرض) أهم دافع للتوجه نحو الوكالة، وهي أعلى نسبة في الجدول، الأمر الذي يعكس أن محدودية الإمكانيات المالية لدى الشباب تمثل أحد أكبر العوائق أمام إنشاء المشاريع، وأن توفير التمويل يعد المدخل الأول لتحويل الفكرة المقاولاتية إلى مشروع قابل للتجسيد. ولا يعني ذلك أن الشباب يبحث عن المال في حد ذاته، بقدر ما يبحث عن وسيلة تمكنه من تجاوز العوائق الاقتصادية التي تحول دون ولوجه عالم الاستثمار.

كما يرى 27% من المبحوثين أن انخفاض نسبة المساهمة الشخصية يمثل عاملاً مشجعاً على المبادرة، وهو امتياز يحمل بعداً اجتماعياً مهماً، لأنه يفتح المجال أمام الشباب الذين لا يمتلكون مدخرات أو

رؤوس أموال كافية، ويحد من الإقصاء الاقتصادي الذي قد يجرم فئات واسعة من خوض التجربة المقاولاتية.

في المقابل، أشار 24% من أفراد العينة إلى أن طول مدة تسديد القرض يعد من أبرز الامتيازات التي دفعتهم نحو الوكالة، وهو ما يكشف أن الشباب لا ينظر إلى التمويل بمعزل عن شروطه، وإنما يقيمه وفق قدرته على التكيف مع واقع المشروع في سنواته الأولى، وهي المرحلة التي تتسم غالبًا بعدم الاستقرار وضعف المردودية. ومن ثم، فإن فترة الإعفاء وتأجيل التسديد تخفف من الضغوط الاقتصادية، وتمنح المشروع فرصة حقيقية للانطلاق قبل تحمل الأعباء المالية.

وتظهر النتائج كذلك أن 11% من المبحوثين اعتبروا المرافقة التقنية والإدارية من أهم دوافع توجيههم نحو الوكالة، وهي نسبة وإن كانت أقل من الامتيازات المالية، إلا أنها تعكس وجود فئة من الشباب أصبحت تدرك أن نجاح المشروع لا يرتبط بالتمويل وحده، وإنما يحتاج أيضًا إلى التأطير والتوجيه والمتابعة. ويعكس هذا التحول انتقال جزء من الشباب من التفكير في الدعم المالي إلى تبني رؤية أكثر نضجًا للممارسة المقاولاتية تقوم على التعلم المستمر واكتساب الخبرة. وتشير الملاحظة بالمشاركة التي اعتمدتها الباحثة، بحكم عملها السابق داخل الوكالة، إلى أن غالبية الشباب عند أول احتكاك لهم بالوكالة ينصب اهتمامهم أساسًا على الحصول على القرض والمساعدة المالية، باعتبارها الامتياز الأكثر وضوحًا في تصورهم الأولي. غير أن هذا التصور يبدأ في التغير تدريجيًا بعد خضوعهم لجلسات الإعلام والتوجيه والمرافقة، حيث يصبح العديد منهم أكثر وعيًا بمختلف الامتيازات التي توفرها الوكالة، لاسيما خدمات المرافقة التقنية، والاستشارات، والامتيازات الجبائية، وكيفية تسيير المشروع بعد إنشائه، وهو ما يعكس انتقالهم من منطق البحث عن التمويل فقط إلى استيعاب فلسفة المقاولاتية بوصفها مشروعًا متكاملًا يقوم على التخطيط والمرافقة والاستدامة.

وقد تعزز هذا الاستنتاج من خلال المقابلة التي أجريت مع أحد المرافقين بالوكالة (ف.م.)، حيث صرح قائلاً: "معظم الشباب الذين يتقدمون إلينا في البداية تكون لديهم فكرة واحدة فقط، وهي الحصول على القرض، لكن بعد جلسات الإعلام الفردية والجماعية، وشرح مختلف الامتيازات والإجراءات، يكتشفون أن الوكالة لا تقدم التمويل فقط، وإنما توفر المرافقة، والتكوين، والامتيازات الجبائية، والمتابعة بعد إنشاء المؤسسة، وهو ما يجعل نظرهم للمشروع أكثر نضجًا وواقعية"2

أما الامتيازات الجبائية فقد مثلت دافعاً لدى 10% من المبحوثين، في حين رأى 9% أن ارتفاع السقف المالي الممنوح يشكل عاملاً محفزاً، خاصة بالنسبة لأصحاب المشاريع ذات الطابع الاستثماري التي تتطلب تجهيزات ورؤوس أموال مرتفعة، وهو ما يفسر توجه هذه الفئة نحو الوكالة دون غيرها من أجهزة الدعم.

وتكشف هذه النتائج، في مجملها، أن الوكالة لم تعد تُنظر إليها باعتبارها مؤسسة مانحة للقروض فقط بل باعتبارها مؤسسة توفر منظومة متكاملة من الامتيازات المالية والتنظيمية والفنية، وهو ما يعزز جاذبيتها لدى الشباب، ويسهم في ترسيخ الاتجاه نحو العمل الحر. كما أن تنوع دوافع المبحوثين يعكس تطوراً في تمثلاتهم للمقاولاتية؛ فبينما ينطلق بعضهم من الحاجة إلى التمويل، يركز آخرون على شروط التمويل أو خدمات المرافقة أو الامتيازات الجبائية، وهو ما يدل على تشكل وعي تدريجي بطبيعة البيئة المقاولاتية ومتطلباتها، ويؤكد أن السياسات التحفيزية التي اعتمدتها الدولة أسهمت في دعم انتشار الثقافة المقاولاتية لدى الشباب بولاية تمنراست.

الصغيرة في مرحلة التأسيس حتى تتمكن من البقاء وذلك من خلال تقديم العديد من المساعدات المالية والفنية استقبال ومتابعة شخصية وخدمات فردية تتلائم مع الفرد ومشروعه...الخ) فطلب المرافقة يدل على وجود ثقافة مقاولاتية حقيقية اذ من النادر ان يبحث الشباب على دعم فني فالتوقع ان يكون الهدف مادياً بحتاً كما ألفنا. ثم نسبة 10% من الذين يريدون الاستفادة من الامتيازات الجبائية.

الجدول رقم (43): موقف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب من المشاريع المقترحة من طرف الشباب المقاول.

التكرار	النسبة	موقف الوكالة ansej
التكرار	النسبة المئوية	
الرفض	2	2.0
القبول	68	68.0
التعديل	30	30.0
المجموع	100	100.0
المجموع	100	100.0

يتضح من خلال الجدول رقم (43) أن أغلبية المشاريع المقترحة من طرف الشباب المقاول حظيت

بالقبول الأولي من قبل الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، حيث بلغت نسبتها 68% ، في حين طُلب من بعض أصحاب المشاريع التعديل ونسبتهم تقدر بـ 30% من المشاريع إدخال بعض التعديلات قبل استكمال إجراءات الدراسة والموافقة النهائية، بينما لم تتجاوز نسبة المشاريع المرفوضة 2% من مجموع المشاريع المعروضة. وتشير هذه النتائج إلى أن الوكالة لا تعتمد منطق الإقصاء بقدر ما تعتمد منطق **المرافقة والتقييم**، فقبول أغلبية الملفات يعكس توجهًا مؤسسيًا يهدف إلى تشجيع المبادرات المقاولاتية متى استوفت الشروط الأساسية المتعلقة بصاحب المشروع وطبيعة النشاط المقترح. كما أن طلب تعديل ما يقارب ثلث المشاريع يدل على أن وظيفة الوكالة لا تقتصر على استقبال الملفات، وإنما تمتد إلى توجيه الشباب نحو مشاريع أكثر قابلية للنجاح وأكثر انسجامًا مع احتياجات السوق المحلية.

ومن منظور علم اجتماع التنظيم والعمل، فإن التعديل يمثل آلية تنظيمية لتقليص المخاطر المحتملة قبل انطلاق المشروع، إذ يتم تصحيح جوانب تتعلق بالفواتير، أو التجهيزات، أو طبيعة النشاط، أو ملاءمة المشروع للواقع الاقتصادي للمنطقة، بما يضمن قدرًا أكبر من التوازن بين طموحات الشباب ومتطلبات التنمية المحلية. وبذلك تتحول الوكالة من مجرد ممول للمشاريع إلى مؤسسة تضطلع بوظيفة الضبط والتوجيه، بما يساهم في رفع فرص نجاح المؤسسات المستحدثة.

أما محدودية نسبة الرفض، التي لم تتجاوز 2% فتشير إلى أن اللجوء إلى هذا الإجراء يظل استثناءً، ويرتبط غالبًا بعدم استيفاء الشروط القانونية والتنظيمية، أو بتشبع بعض الأنشطة الاقتصادية داخل الولاية، وهو ما يعكس حرص الوكالة على توجيه الاستثمار نحو القطاعات التي ما تزال بحاجة إلى المبادرات المقاولاتية، بدل تكريس المنافسة في الأنشطة المشبعة.

وتؤكد هذه المعطيات أن آليات الدراسة والانتقاء المعتمدة داخل الوكالة لا تستهدف الحد من المبادرات الفردية، وإنما تسعى إلى عقلنتها وتوجيهها بما يحقق التوازن بين مصلحة صاحب المشروع ومتطلبات التنمية الاقتصادية المحلية. ومن ثم، فإن أسلوب القبول المشروط بالتوجيه والتعديل يعد أحد الأدوات التنظيمية التي أسهمت في تعزيز ثقة الشباب بمؤسسات الدعم، وفي ترسيخ الثقافة المقاولاتية القائمة

الجدول رقم (44): دور اللجنة الولائية لدراسة المشاريع في تقويم وتوجيه المشاريع المقاولاتية للشباب.

التكرار	التكرار	النسبة المئوية
احداث تغييرات من قبل اللجنة		
نعم	57	57.0%
لا	43	43.0%
مجموع	99	99.0%
المجموع	100	100.0%

قبل عرض نتائج الجدول، تجدر الإشارة إلى أن اللجنة الولائية لدراسة المشاريع CSVf تُعد الهيئة التقنية المكلفة بدراسة ملفات طالبي الاستفادة من جهاز دعم تشغيل الشباب، وتتكون من ممثل الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بصفته رئيساً للجنة، وأمين اللجنة، وممثلي البنوك المتعاقدة مع الوكالة، إضافة إلى ممثلي عدد من الهيئات والإدارات المحلية ذات الصلة، على غرار مديرية التشغيل، والولاية، والسجل التجاري، وغرفة التجارة والصناعة، وغرفة الفلاحة، وغرفة الصناعة التقليدية، وممثل قطاع التكوين المهني، مع حضور صاحب المشروع عند مناقشة ملفه.

يتضح من خلال الجدول رقم (44) أن نسبة 57% من المبحوثين أكدوا أن اللجنة الولائية لدراسة المشاريع أدخلت تعديلات على مشاريعهم قبل منح الموافقة النهائية، في حين صرح 43% بأن مشاريعهم لم تعرف أي تعديل.

وتكشف هذه النتائج أن اللجنة الولائية لا تؤدي وظيفة إدارية شكلية، وإنما تمارس دوراً تنظيمياً وتقييمياً يهدف إلى الرفع من جودة المشاريع قبل تجسيدها ميدانياً. فالتعديلات التي تقترحها اللجنة لا تُفهم باعتبارها عائقاً أمام صاحب المشروع، وإنما باعتبارها عملية تصحيح وتوجيه تستند إلى الخبرة الفنية والإدارية التي يمتلكها أعضاؤها. وخلال مناقشة المشروع يتم فحص مختلف جوانبه، كمدى ملائمة النشاط المقترح لخصوصيات المنطقة، وطبيعة التجهيزات المطلوبة، وتكلفتها، ومصدر الفواتير الشكلية، ومدى استحقاق المشروع لبعض التجهيزات أو وسائل النقل، بما يضمن سلامة الملف من الناحية

القانونية والاقتصادية ويحد من المخاطر المحتملة. وأكد المرافقون¹ خلال المقابلات أن دور اللجنة لا يقتصر على قبول المشروع أو رفضه، وإنما يهدف أساساً إلى توجيه الشباب نحو الخيارات الأكثر قابلية للنجاح.

ومن زاوية سوسيولوجية، تمثل هذه اللجنة إحدى آليات الضبط المؤسسي التي تعمل على تحويل الفكرة الأولية إلى مشروع أكثر واقعية وقابلية للتنفيذ، من خلال الحوار المباشر مع صاحب المشروع وتقديم التوجيهات والإرشادات اللازمة. فهذه العملية لا تقتصر على تصحيح الجوانب التقنية، وإنما تسهم أيضاً في تنمية خبرة الشاب المقاول وتعزيز قدرته على اتخاذ القرار، والتخطيط، وإعادة تقييم مشروعه في ضوء الملاحظات المقدمة، وهو ما يشكل بعداً مهماً من أبعاد بناء الثقافة المقاولاتية.

أما نسبة 43% من المشاريع التي لم يطرأ عليها أي تعديل، فيمكن تفسيرها باستيفائها للشروط التقنية والتنظيمية منذ البداية، الأمر الذي يعكس جودة الإعداد المسبق للمشروع، سواء نتيجة الخبرة الشخصية لصاحبه أو للاستفادة السابقة من التكوين والمراقبة التي تلقاها قبل التقدم إلى الوكالة.

وعليه، يمكن القول إن اللجنة الولائية لا تمثل مجرد هيئة للموافقة أو الرفض، وإنما تؤدي وظيفة تربية وتنظيمية في آن واحد، إذ تسهم من خلال خبراتها المتعددة في توجيه الشباب نحو الاختيارات الأكثر واقعية، وتغرس لديهم ثقافة التخطيط، والمراجعة، والالتزام بالمعايير، وهي جميعها ممارسات تعزز من تشكل الثقافة المقاولاتية وترفع من فرص نجاح المشاريع واستدامتها.

¹ - مقابلة مع المرافقين 2023/03/23 على الساعة 11.00

الجدول رقم (45): مدى امتلاك الشباب المقاول لمؤهل مهني مرتبط بطبيعة المشروع

المتكررات	المتكررات	النسبة المئوية	النسبة الصحيحة
امتلاك مؤهل مهني لإنجاز المشروع	75	75.0%	75.0%
لا	25	25.0%	25.0%
المجموع	100	100.0%	100.0%

يتضح من خلال الجدول رقم (45) أن 75.0% من المبحوثين أكدوا امتلاكهم مؤهلاً مهنيًا يرتبط بطبيعة المشروع الذي تقدموا به إلى الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، في حين صرح 25% بعدم امتلاكهم لهذا المؤهل.

ويقصد بالمؤهل المهني في هذا السياق كل ما من شأنه أن يؤهل صاحبه لممارسة النشاط المقترح، سواء تعلق الأمر بشهادة تكوين أو شهادة جامعية ذات صلة بالمشروع، أو خبرة مهنية مثبتة، أو شهادة عمل، أو رخصة مهنية كرخصة السياقة بالنسبة لأنشطة النقل، وغيرها من المؤهلات التي تثبت امتلاك صاحب المشروع للكفاءة اللازمة لممارسة النشاط.

وتعكس النسبة المرتفعة للمبحوثين الذين يمتلكون مؤهلاً مهنيًا توجهاً نحو الاستثمار في المشاريع انطلاقاً من رصيد معرفي سابق، وهو ما يمنح المشروع فرصاً أكبر للنجاح والاستمرارية، ويؤكد أن الثقافة المقاولاتية لا تقوم على الرغبة في إنشاء مؤسسة فحسب، وإنما تستند أيضاً إلى امتلاك الكفاءة المهنية التي تمكن صاحبها من إدارة نشاطه بكفاءة. فالمؤهل المهني يمثل أحد أشكال الرأسمال البشري الذي يشكل قاعدة أساسية في إنجاح المبادرات المقاولاتية، لأنه يختصر سنوات من التعلم والتجربة، ويقلل من الأخطاء المرتبطة ببداية المشروع.

أما نسبة 25% من المبحوثين الذين لا يمتلكون مؤهلاً مهنيًا، فلا تعني بالضرورة إقصاءهم من الاستفادة من برامج الدعم، إذ تحرص الوكالة على معالجة هذا النقص من خلال توجيههم نحو مسارات التأهيل والتكوين قبل أو أثناء إجراءات إنشاء المؤسسة، بما يضمن اكتساب الحد الأدنى من الكفاءات المهنية اللازمة. ومن ثم، فإن غياب المؤهل المهني لا يمثل عائقاً دائماً، وإنما مرحلة يمكن تجاوزها عبر آليات التأهيل التي تعتمد عليها الوكالة، وهو ما سيتم توضيحه في الجداول اللاحقة.

الجدول رقم (46): الجهات الشريكة التي اعتمدت عليها الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب في تأهيل الشباب غير المؤهلين مهنيًا

التكرارات	التكرار	النسبة المئوية %
مكان التكوين		
غرفة الصناعة التقليدية	25	25%
التكوين المهني	52	52%
مديرية النقل	1	1%
المجموع	78	78.0%
قيم مفقودة (هم من يمتلكون مؤهل)	22	22%
المجموع	100	100%

يتعلق هذا الجدول بالشباب الذين تقدموا للاستفادة من جهاز الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، دون أن يمتلكوا مؤهلاً مهنيًا يتناسب مع طبيعة النشاط المراد إنجازه. ونظراً لأن المؤهل المهني يعد من الشروط الأساسية للاستفادة من التمويل، فقد اعتمدت الوكالة على مجموعة من الشركاء المؤسستين لتأهيل هؤلاء الشباب وتمكينهم من اكتساب الكفاءات المهنية اللازمة قبل مباشرة مشاريعهم.

وتشير نتائج الجدول إلى أن 52% من المبحوثين تلقوا تكوينهم المهني بالتنسيق بين الوكالة وقطاع التكوين والتعليم المهنيين، في حين استفاد 25% من برامج التأهيل التي أشرفت عليها غرفة الصناعة التقليدية والحرف، بينما تلقى 1% تكوينه عن طريق مديرية النقل، في إطار الأنشطة التي تستوجب تكويناً متخصصاً ورخصاً مهنية، مع تسجيل 22% من القيم المفقودة، وهي تمثل المبحوثين الذين كانوا يمتلكون مؤهلات مهنية مسبقاً، وبالتالي لم يكونوا معنيين ببرامج التأهيل.

وتبرز هذه النتائج أن الوكالة لا تقتصر على منح القروض أو تمويل المشاريع، وإنما تضطلع بوظيفة تنمية تقوم على الاستثمار في الرأسمال البشري، من خلال سد النقص في التأهيل المهني لدى الشباب الراغبين في ولوج عالم المقاولاتية. فالتكوين هنا لا يمثل مجرد شرط إداري لاستكمال الملف، بل يعد آلية لإكساب المستفيد المعارف والمهارات المهنية التي تمكنه من إدارة مشروعه بكفاءة، وتحد من احتمالات الفشل الناتجة عن ضعف الخبرة أو غياب التخصص.

كما أوضح المرافقون أن إحالة الشباب غير المؤهلين إلى مؤسسات التكوين لا تعد إجراءً إدارياً فقط، وإنما وسيلة لرفع جاهزيتهم المهنية وتعزيز فرص نجاح مشاريعهم. كما تكشف هذه المعطيات عن وجود تكامل وظيفي بين الوكالة ومختلف المؤسسات العمومية الشريكة، وعلى رأسها قطاع التكوين والتعليم المهنيين، وغرف الصناعة التقليدية، وبعض المديرية القطاعية، وهو تكامل يعكس انتقال سياسة دعم الشباب من منطق التمويل إلى منطق التأهيل والمرافقة. ومن ثم، فإن بناء الثقافة المقاولاتية لا يتحقق بمجرد توفير الموارد المالية، وإنما يتطلب أيضاً إعداداً مهنيّاً يرفع من كفاءة الشباب ويعزز قدرتهم على تحويل أفكارهم إلى مشاريع اقتصادية قابلة للاستمرار.

وعليه، تؤكد نتائج هذا الجدول أن التأهيل المهني يشكل إحدى أهم الآليات التي اعتمدتها الوكالة لترسيخ الثقافة المقاولاتية، من خلال تحويل الشباب من طالبي دعم مالي إلى فاعلين اقتصاديين يمتلكون الحد الأدنى من الكفاءة المهنية اللازمة لممارسة النشاط المقاولاتي في ظروف أكثر استقراراً ونجاحاً.

الجدول رقم (47): مدى التزام الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بإعلام الشباب المقاول بمراحل إنجاز المشروع منذ بداية المسار المقاولاتي.

النسبة المئوية	التكرار	التكرارات الاعلام بمراحل الانجاز
69.0%	69	نعم
31.0%	31	لا
100.0%	100	المجموع

تشير نتائج الجدول إلى أن 69% من المبحوثين أكدوا أن الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب كانت تحرص على إعلامهم بمختلف مراحل إنجاز المشروع وإجراءاته منذ بداية مسارهم المقاولاتي، في حين صرح 31% بأنهم لم يتلقوا هذا القدر من الإعلام أو أن المعلومات المقدمة لهم لم تكن كافية.

وتعكس هذه النتائج أن الوظيفة الإعلامية للوكالة تمثل أحد المداخل الأساسية لبناء العلاقة بين المؤسسة والشباب المقاول، فالمقاول المبتدئ غالباً ما يفتقر إلى المعرفة بالإجراءات الإدارية والمالية والقانونية المرتبطة بإنشاء المؤسسة، الأمر الذي يجعل حصوله على معلومات دقيقة وواضحة عاملاً حاسماً في

تقليص حالة الغموض التي ترافق عادة المراحل الأولى من المشروع. فإعلام الشباب لا يقتصر على شرح الوثائق المطلوبة، وإنما يمتد إلى توضيح مختلف مراحل الإنجاز، وأجالها، والالتزامات المالية، والمساهمة الشخصية، وكيفية التعامل مع البنك، وإجراءات اقتناء العتاد، وحقوق المستفيد وواجباته. وأجمع المرافقون على أن الإعلام يمثل المرحلة الأولى في المرافقة، إذ يهدف إلى تصحيح التصورات الخاطئة لدى الشباب، وإطلاعهم على مختلف الحقوق والالتزامات قبل الانطلاق في المشروع. ومن منظور سوسيولوجي، فإن هذا الإعلام المبكر يساهم في تحويل المشروع المقاولاتي من فكرة يغلب عليها الغموض وعدم اليقين إلى مسار واضح المعالم، وهو ما يعزز ثقة الشباب في المؤسسة الداعمة ويخفف من التخوفات المرتبطة بالإجراءات الإدارية. كما أن معرفة المقاول المسبقة بطبيعة المسار الذي سيقطعه تجعله أكثر استعداداً لتحمل متطلبات المشروع، وأكثر قدرة على التكيف مع العراقيل التي قد تعترضه، وهو ما ينمي لديه خصائص ترتبط بالثقافة المقاولاتية، مثل الصبر، والمثابرة، والقدرة على التخطيط، وتحمل المخاطر المحسوبة.

أما النسبة التي أقرت بعدم تلقيها الإعلام الكافي، فتشير إلى وجود هامش يمكن تطويره في آليات الاتصال والتوجيه داخل الوكالة، بما يضمن وصول المعلومة بنفس الجودة إلى جميع المستفيدين. فنجاح برامج دعم المقاولاتية لا يتوقف على توفير التمويل فحسب، بل يعتمد أيضاً على فعالية التواصل والإرشاد، لأن المعلومة في حد ذاتها تمثل مورداً استراتيجياً يساهم في تقليص الأخطاء، وتسريع إجراءات الإنجاز، وتعزيز شعور الشباب بالثقة والاطمئنان خلال مختلف مراحل تأسيس المشروع.

وتؤكد هذه المعطيات أن الدور الإعلامي للوكالة يعد أحد الأبعاد المهمة في مرافقة الشباب المقاول، وأن توفير المعلومات منذ بداية المسار يشكل عاملاً مساعداً في ترسيخ الثقافة المقاولاتية، من خلال إعداد المقاول لفهم متطلبات المشروع قبل الانتقال إلى مرحلة التنفيذ الفعلي. وتتم عملية الاعلام في جلسات جماعية وأخرى فردية سوف نوضحها من خلال الجدول التالي.

الجدول رقم (48): أساليب التواصل والإرشاد المعتمدة من طرف الوكالة في مرافقة الشباب المقاول.

التكرارات	التكرار	النسبة المئوية %
جلسات إعلامية فردية	51	51.0%
جلسات إعلامية جماعية	28	28.0%
المجموع	79	79.0%
قيم مفقودة	21	21.0%
المجموع	100	100.0%

يبين الجدول أن 51% من المبحوثين صرحوا بأنهم استفادوا من جلسات إعلامية فردية، في حين أفاد 28% بأنهم تلقوا المعلومات من خلال جلسات إعلامية جماعية، بينما تمثل نسبة 21% قيمة مفقودة تخص المبحوثين غير المعنيين بهذا السؤال أو الذين لم يقدموا إجابة عنه.

وتكشف هذه النتائج أن الوكالة تعتمد نمطين متكاملين في أداء وظيفتها الإرشادية؛ أولهما المرافقة الفردية، وثانيهما التوجيه الجماعي، مع غلبة واضحة للجلسات الفردية. ويعكس هذا التوجه إدراك الوكالة لاختلاف الخلفيات التعليمية والمهنية والاجتماعية للمستفيدين، فالمقاول المبتدئ لا ينطلق من مستوى واحد من المعرفة أو الخبرة، بل يحتاج في كثير من الأحيان إلى مرافقة شخصية تراعي خصوصية مشروعه وتجب عن انشغالاته المرتبطة بالإجراءات الإدارية والمالية والتقنية.

وتبدأ هذه العملية منذ لحظة استقبال الشاب داخل الوكالة، حيث يتولى عون الاستقبال تقديم التوجيهات الأولية، قبل تحويله إلى خلية المرافقة، التي تتكفل بدراسة ملفه شكلياً وتوضيح مختلف مراحل الإنجاز، والإجابة عن تساؤلاته، ومناقشة طبيعة المشروع وإمكانات تجسيده. وبهذا المعنى، تتحول المرافقة الفردية إلى عملية للتنشئة المقاولاتية، لأنها لا تقتصر على نقل المعلومات، وإنما تسهم في بناء الثقة، وتصحيح التصورات، وتنمية قدرة الشاب على اتخاذ القرار.

أما الجلسات الإعلامية الجماعية، فعلى الرغم من انخفاض نسبتها مقارنة بالمرافقة الفردية، فإنها تؤدي وظيفة اجتماعية لا تقل أهمية، إذ تخلق فضاءً للتفاعل بين الشباب، وتبادل الخبرات والأفكار، وطرح

الانشغالات المشتركة، وهو ما يسمح بتكوين تصور جماعي حول تجربة إنشاء المؤسسة. كما تسهم هذه اللقاءات في تنمية روح المبادرة وتعزيز الدافعية نحو الاستثمار، من خلال ملازمة تجارب الآخرين ومناقشة التحديات والحلول الممكنة في إطار جماعي.

ومن الناحية السوسيولوجية، فإن تنوع أساليب الإرشاد بين الفردي والجماعي يعكس انتقال الوكالة من مجرد جهاز يمنح التمويل إلى مؤسسة تمارس وظيفة تأطيرية وتربوية، تعمل على إنتاج المعرفة المقاولاتية وتكييفها مع حاجات الشباب، وهو ما يجعل عملية المرافقة أحد المكونات الأساسية في بناء الثقافة المقاولاتية، لأنها تؤثر في طريقة إدراك الشباب للمشروع، وفي مستوى استعدادهم لخوض التجربة الاستثمارية بثقة ووعي أكبر.

الجدول رقم (49): تقييم المبحوثين للدور الإعلامي الذي تمارسه الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ) في التعريف بالمقاولاتية على المستوى المحلي.

النسبة المئوية	التكرار	التكرارات دور الوكالة الاعلامي
18.0 %	18	لا
82.0 %	82	نعم
100.0 %	100	المجموع

تشير نتائج الجدول إلى أن 82 % من المبحوثين أكدوا وجود نشاط إعلامي مستمر للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ) على المستوى المحلي، في حين صرح 18 % بعدم علمهم بوجود مثل هذه الأنشطة.

وتعكس هذه النتيجة أن الوكالة لم تعد تقتصر على أداء وظيفتها التقليدية المتمثلة في تمويل المشاريع ومرافقتها، وإنما أصبحت تمارس وظيفة اتصالية وتوعوية تهدف إلى نشر الفكر المقاولاتي داخل المجتمع المحلي. ويتجسد هذا الدور من خلال تنظيم الأيام الإعلامية، والمشاركة في مختلف التظاهرات الاقتصادية والتنموية، والتنسيق مع الشركاء المحليين، إضافة إلى تخصيص حصص إذاعية دورية عبر إذاعة الاهقار الجهوية، وهو ما يسمح بوصول الرسالة المقاولاتية إلى فئات واسعة من الشباب، بمن فيهم الذين لم يسبق لهم زيارة الوكالة.

ومن الناحية السوسيولوجية، تمثل هذه الأنشطة الإعلامية إحدى آليات التنشئة المقاولاتية خارج

المؤسسات التعليمية، إذ تسهم في إعادة تشكيل التصورات الاجتماعية المرتبطة بالعمل الحر، وتحد من الصورة التقليدية التي كانت تحصر النجاح المهني في الوظيفة العمومية. كما أنها تعمل على تقريب الشباب من مؤسسات الدعم، وإزالة الغموض الذي قد يحيط بإجراءاتها، وتعريفهم بالامتيازات المالية والفنية وآليات المرافقة، مما يرفع مستوى الثقة بين الشباب والمؤسسة.

أما نسبة 18% التي صرحت بعدم معرفتها بهذه الأنشطة، فلا تعني بالضرورة غياب الدور الإعلامي للوكالة، وإنما قد تعكس تفاوت اهتمام الشباب بمتابعة وسائل الإعلام المحلية، أو ضعف مشاركتهم في الفضاءات التي تنظم فيها هذه الأنشطة، أو اختلاف درجة تفاعلهم مع الرسائل التحسيسية. وهذا يؤكد أن فعالية الاتصال المؤسساتي لا تقاس فقط بحجم الأنشطة المنجزة، وإنما أيضاً بمدى وصولها إلى مختلف الفئات المستهدفة.

وعليه، يمكن القول إن النشاط الإعلامي الذي تمارسه الوكالة يشكل أحد المداخل الأساسية لترسيخ الثقافة المقاولاتية، لأنه يوسع دائرة المعرفة بالمقاولاتية، ويحولها تدريجياً من خيار مهني محدود إلى ثقافة اجتماعية تتبناها فئات متزايدة من الشباب، وهو ما يتوافق مع السياسة العمومية الرامية إلى جعل المبادرة الفردية وإنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة إحدى ركائز التنمية المحلية.

احدى عشر: مناقشة نتائج الفرضية الثالثة في ضوء الإطار النظري والمعطيات الميدانية

تكشف نتائج هذه الفرضية أن الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب بتمنراست لم تعد تؤدي وظيفة تمويلية صرفة، وإنما أصبحت تمارس دوراً اجتماعياً وتكوينياً وإعلامياً يسهم بصورة مباشرة في بناء الثقافة المقاولاتية لدى الشباب. فالمعطيات الميدانية بينت أن مساهمة الوكالة تتجاوز منح القروض والامتيازات المالية، لتشمل عمليات الاستقبال والتوجيه والإرشاد والمرافقة والتكوين، وهي جميعها آليات تعمل على إعادة تشكيل تصورات الشباب تجاه العمل الحر وتعزيز استعدادهم لخوض التجربة المقاولاتية.

وقد أظهرت النتائج أن حسن الاستقبال وجودة العلاقة بين الشباب وإطارات الوكالة يمثلان مدخلاً أولياً لبناء الثقة في المؤسسة، وهي ثقة تعد شرطاً أساسياً لانتقال الشاب من مرحلة التردد إلى مرحلة اتخاذ القرار المقاولاتي، بما يعكس انتقال الوكالة من مؤسسة إدارية إلى فضاء للتوجيه والتحفيز.

كما أوضحت النتائج أن الامتيازات التي توفرها الوكالة، وفي مقدمتها التمويل، وانخفاض المساهمة

الشخصية، وطول آجال السداد، والإعفاءات الجبائية، وخدمات المرافقة، لم تكن مجرد مزايا اقتصادية، وإنما شكلت محفزات اجتماعية ونفسية خففت من إدراك الشباب للمخاطرة، وهو ما أسهم في ترسيخ الاتجاه نحو الاستثمار والعمل الحر.

وأبرزت الدراسة كذلك أن عمليات دراسة المشاريع، سواء من طرف المرافقين أو اللجنة الولائية، لا تقتصر على مراقبة الملفات إدارياً، بل تمثل عملية تقويم وتوجيه وإعادة بناء للمشروع، من خلال تصحيح الاختيارات، وترشيد الموارد، وتوجيه الشباب نحو الأنشطة الأكثر قابلية للنجاح، الأمر الذي يمنح المشروع بعداً عقلانياً يقوم على التخطيط والدراسة، ويعزز لدى الشباب السلوك المقاوлатي المبني على التفكير المنظم.

كما بينت النتائج أن الوكالة أسهمت في سد جانب من العجز المهني لدى الشباب، من خلال توجيه غير المؤهلين نحو برامج التكوين بالتنسيق مع مؤسسات التكوين المهني وغرف الصناعة التقليدية ومديرية النقل، وهو ما يؤكد أن الاستثمار في الرأس المال البشري يمثل أحد أهم مداخل نشر الثقافة المقاوлатية، إذ لا يمكن ترسيخ الفكر المقاولاتي في غياب التأهيل المهني.

ومن جهة أخرى، كشفت النتائج أن الدور الإعلامي للوكالة، سواء داخل المؤسسة أو خارجها، من خلال الأيام الإعلامية واللقاءات الفردية والجماعية والبرامج الإذاعية والشراكات المحلية، أدى دوراً مهماً في نشر المعرفة المقاوлатية، وتصحيح الصور النمطية المرتبطة بوكالات الدعم، وتقريب الشباب من عالم الاستثمار، بما ينسجم مع التصور السوسيولوجي الذي يعتبر المعرفة شرطاً أساسياً لتغيير الاتجاهات والسلوكات.

وبناءً على ما سبق، يمكن القول إن الفرضية الثالثة قد تحققت، حيث أثبتت الدراسة أن الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب تسهم في تشكيل الثقافة المقاوлатية لدى الشباب من خلال منظومة متكاملة تجمع بين التمويل، والمرافقة، والتكوين، والتوجيه، والتحسيس، والإعلام، بما يجعلها أحد أهم الفاعلين الاجتماعيين في نشر الفكر المقاولاتي على المستوى المحلي.

تاسعاً: الاستنتاج العام

انطلقت هذه الدراسة من إشكالية رئيسة سعت إلى الكشف عن واقع الثقافة المقاولاتية لدى الشباب في ولاية تمنراست، وتحليل العوامل الاجتماعية والاقتصادية والثقافية والمؤسسية التي تسهم في تشكيلها، وذلك انطلاقاً من فرضية عامة مفادها أن الثقافة المقاولاتية ليست ظاهرة فردية معزولة، وإنما هي نتاج تفاعل مركب بين البنى الاجتماعية والاقتصادية والثقافية من جهة، والسياسات العمومية والمؤسسات الداعمة من جهة أخرى.

وقد أفضت النتائج الميدانية إلى أن الثقافة المقاولاتية لدى شباب تمنراست لا يمكن تفسيرها بعامل منفرد، وإنما تتشكل عبر شبكة متداخلة من المحددات الموضوعية والذاتية، وهو ما يؤكد أن السلوك المقاولاتي يمثل في جوهره استجابة اجتماعية لمجموعة من الضغوط والفرص التي يعيشها الفرد داخل محيطه الاجتماعي.

فقد بينت نتائج الفرضية الأولى أن الظروف السوسيو-اقتصادية شكلت أحد أهم الدوافع نحو الفعل المقاولاتي، حيث كشفت الدراسة أن البطالة، وضعف الدخل، وارتفاع تكاليف المعيشة، وصعوبة الحصول على السكن، دفعت الشباب إلى البحث عن بدائل مهنية خارج منطق الوظيفة العمومية. وتتقاطع هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة كريم شويمات ودراسة بدرابي سفيان اللتين أكدتا أن التحولات الاقتصادية والضغوط الاجتماعية أصبحت من أهم العوامل المنتجة للسلوك المقاولاتي.

كما تتوافق هذه النتيجة مع نموذج شابيرو (Shapero) الذي يرى أن المبادرة المقاولاتية غالباً ما تنشأ نتيجة أحداث وضغوط حياتية تدفع الفرد إلى إعادة توجيه مساره المهني، وهو ما ظهر بوضوح في حالات الشباب الذين دفعتهم البطالة الممتدة، وانعدام مصادر الدخل، إلى اعتبار إنشاء مؤسسة خاصة خياراً واقعياً أكثر منه اختياراً ترفيلاً.

غير أن الدراسة الحالية تجاوزت هذا التفسير الاقتصادي، عندما بينت أن المرجعية الثقافية للأسرة، ومستوى التدين، والخبرة المهنية السابقة، والممارسة العائلية للأعمال الحرة، كلها عناصر تؤدي دوراً أساسياً في بناء الاستعداد المقاولاتي. وهذا ما ينسجم مع تصور بيير بورديو الذي يرى أن الممارسة الاجتماعية لا تتحدد بالرأسمال الاقتصادي وحده، وإنما تتشكل كذلك من خلال الرأسمال الثقافي والاجتماعي الذي تكتسبه الأسرة وتنقله عبر عملية التنشئة الاجتماعية. فقد أظهرت نتائج الدراسة أن الشباب المنحدرين من أسر تمارس الأعمال الحرة كانوا أكثر استعداداً لتبني السلوك المقاولاتي، وهو ما

يؤكد استمرار عملية إعادة إنتاج الثقافة الاقتصادية داخل الأسرة.

كما كشفت نتائج الفرضية الثانية أن المؤسسات التعليمية والتكوينية أصبحت أحد أهم الفاعلين في نشر الفكر المقاوлатي، من خلال إدراج التعليم المقاولاتي داخل البرامج الدراسية، وإنشاء دور المقاوالاتية، وتنظيم الأيام الإعلامية، وربط الطلبة بهياكل الدعم، وعرض تجارب رواد الأعمال. وتتوافق هذه النتائج مع التصور الذي قدمه **Alain Fayolle**، الذي اعتبر أن التعليم المقاولاتي لا يقتصر على نقل المعرفة، وإنما يهدف إلى بناء السلوك المقاولاتي، وتنمية روح المبادرة، والقدرة على الابتكار، وتحمل المسؤولية.

غير أن الدراسة الحالية أظهرت كذلك أن التعليم المقاولاتي في البيئة المحلية لا يزال يغلب عليه الطابع النظري، وهو ما يحد من قدرته على إحداث التحول السلوكي المطلوب، الأمر الذي يجعل الحاجة ملحة إلى تعزيز الممارسة التطبيقية، والاحتكاك المباشر برواد الأعمال، وربط التعليم بالمشروعات الواقعية، حتى يتحول التعليم المقاولاتي من تعليم حول المقاوالاتية إلى تعليم بالمقاوالاتية.

أما نتائج الفرضية الثالثة فقد بينت أن الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب لم تعد تؤدي وظيفة تمويلية فحسب، وإنما أصبحت تمثل مؤسسة اجتماعية لإنتاج الثقافة المقاوالاتية، من خلال المرافقة، والتكوين، والتوجيه، والإعلام، والمتابعة، وتقويم المشاريع. فقد أسهمت جودة الاستقبال، والمرافقة الفردية، والجلسات الجماعية، واللجنة الولائية لدراسة المشاريع، والبرامج الإعلامية، في بناء علاقة ثقة بين الشباب والمؤسسة، وهو ما ساعد على تخفيف المخاوف المرتبطة بالمبادرة الاقتصادية، وإعادة تشكيل تصورات الشباب تجاه العمل الحر.

وتؤكد هذه النتيجة ما ذهب إليه الأدبيات الحديثة في سوسيولوجيا التنظيم، التي تعتبر المؤسسة فضاءً لإنتاج السلوك الاجتماعي، وليست مجرد جهاز إداري لتقديم الخدمات. فالوكالة، من خلال مختلف تدخلاتها، لم تكن تمويل المشاريع فقط، بل كانت تنتج معرفة جديدة، وتبني قيماً جديدة، وتعزز لدى الشباب الثقة بالنفس، وتحمل المسؤولية، والتخطيط، والقدرة على اتخاذ القرار، وهي جميعها تمثل اللبنات الأساسية للثقافة المقاوالاتية.

كما أظهرت الدراسة أن الثقافة المقاوالاتية لدى شباب تمنراست تمر بمرحلة انتقالية، إذ بدأت تتحول تدريجياً من تصور تقليدي يعتبر المقاوالاتية مجرد وسيلة للحصول على قرض، إلى تصور أكثر نضجاً يرى فيها مشروعاً اقتصادياً واجتماعياً قائماً على المبادرة، والابتكار، والاستقلالية المهنية. ويعكس هذا

التحول نجاح السياسات العمومية في إحداث تغيير تدريجي في تمثيلات الشباب للعمل، رغم استمرار بعض المعوقات الثقافية والاجتماعية التي ما زالت تركز تفضيل الوظيفة العمومية لدى جزء معتبر من المجتمع.

وتقودنا هذه النتائج إلى استنتاج سوسيولوجي مفاده أن الثقافة المقاولاتية ليست نتاج قرارات فردية معزولة، وإنما هي حصيلة تفاعل ثلاث دوائر مترابطة؛ تتمثل الأولى في الواقع السوسيو-اقتصادي الذي يولد الحاجة إلى المبادرة، والثانية في التنشئة الاجتماعية والمؤسسات التعليمية التي تبني المعرفة والاتجاهات، والثالثة في المؤسسات الداعمة التي توفر البيئة التنظيمية والمالية والإعلامية لتحويل الأفكار إلى مشاريع واقعية. وكلما ازداد التكامل بين هذه الدوائر، تعززت الثقافة المقاولاتية وارتفعت فرص نجاحها واستدامتها.

ومن هذا المنطلق، يمكن القول إن ولاية تمنراست تعرف بوادر تشكل ثقافة مقاولاتية حقيقية، وإن كانت لا تزال في طور النمو، حيث تختلف درجاتها باختلاف الرأسمال الاقتصادي والثقافي والاجتماعي الذي يمتلكه الشباب، وباختلاف مستوى استفادتهم من برامج التكوين، والتوجيه، والمرافقة، والدعم المؤسسي. وبناءً على ذلك، تؤكد الدراسة صحة الفرضية العامة، إذ تبين أن الثقافة المقاولاتية لدى شباب ولاية تمنراست تتشكل نتيجة التفاعل المتبادل بين العوامل الاجتماعية والاقتصادية والثقافية، وبين المؤسسات التعليمية والتكوينية، والوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب، وهو ما يجعلها ظاهرة اجتماعية ديناميكية قابلة للتطور كلما تعززت بيئة المبادرة، وارتفع مستوى الوعي المقاولاتي، وتكاملت أدوار مختلف الفاعلين الاجتماعيين في دعم الشباب وتمكينهم اقتصادياً واجتماعياً.

الإسهام العلمي للدراسة: تتمثل القيمة العلمية لهذه الدراسة في أنها تجاوزت المقاربة الاقتصادية التقليدية للمقاولاتية، من خلال معالجتها بوصفها ظاهرة اجتماعية وثقافية تتشكل عبر تفاعل معقد بين العوامل السوسيو-اقتصادية، والمرجعية الثقافية، والمؤسسات التعليمية والتكوينية، وهيئات الدعم. كما تقدم الدراسة نموذجاً تفسيرياً يبرز أن الثقافة المقاولاتية ليست معطى جاهزاً، وإنما هي عملية بناء اجتماعي تدريجية تتداخل فيها الأسرة، والتعليم، والمؤسسات العمومية، والبيئة المحلية. وتعد هذه الدراسة كذلك من أوائل الدراسات السوسيولوجية التي تناولت الثقافة المقاولاتية بولاية تمنراست، الأمر الذي يثري الأدبيات الوطنية في هذا المجال، ويفتح آفاقاً لبحوث مستقبلية حول خصوصية المقاولاتية في مناطق الجنوب الجزائري.

الخاتمة

الخاتمة العامة

لم تعد المقاولاتية في الفكر السوسيولوجي المعاصر مجرد آلية اقتصادية لخلق الثروة أو وسيلة تقنية لمواجهة البطالة، وإنما أصبحت تعبر عن تحول عميق في أنماط التفكير الاجتماعي، وفي تمثيلات الأفراد للعمل، وللاستقلال الاقتصادي، وللعلاقة التي تربطهم بالمجتمع والدولة. ومن هذا المنطلق جاءت هذه الدراسة محاولة لفهم الكيفية التي تتشكل بها الثقافة المقاولاتية لدى الشباب في ولاية تمنراست، باعتبارها إحدى الولايات التي تمتلك خصوصية اجتماعية وثقافية واقتصادية تجعل من المقاولاتية ظاهرة تستحق القراءة والتحليل السوسيولوجي.

لقد كشفت نتائج الدراسة أن الثقافة المقاولاتية لا تتكون بصورة تلقائية، ولا يمكن اختزالها في مجرد وجود جهاز تمويل أو سياسة عمومية، وإنما هي حصيلة سيرورة اجتماعية طويلة تتفاعل داخلها عوامل متعددة، تبدأ بالأسرة ولا تنتهي عند مؤسسات الدعم. فالفرد لا يصبح مقاولاً بمجرد حصوله على قرض، وإنما يصبح كذلك عندما يعيد بناء تصوراتته تجاه العمل والمبادرة والمخاطرة والنجاح، وهي جميعها قيم اجتماعية وثقافية تتشكل تدريجياً داخل مختلف مؤسسات التنشئة الاجتماعية.

وقد بينت الدراسة أن الواقع السوسيو-اقتصادي الذي يعيشه الشباب في ولاية تمنراست، والمتمثل في البطالة، وضعف فرص التشغيل، وارتفاع تكاليف المعيشة، وصعوبة تحقيق الاستقلال الاقتصادي، كان أحد أهم العوامل التي دفعت الشباب إلى إعادة النظر في مساراتهم المهنية. غير أن هذه الضغوط الاقتصادية، على أهميتها، لم تكن وحدها كافية لإنتاج السلوك المقاولاتي، بل تفاعلت مع المرجعية الثقافية للأسر، ومع الخبرات المهنية السابقة، ومع الرأسمال الاجتماعي والثقافي الذي يمتلكه الشباب، لتنتج استعدادات متفاوتة نحو المبادرة والعمل الحر.

كما أثبتت النتائج أن المؤسسة التعليمية لم تعد تؤدي وظيفتها التقليدية المتمثلة في نقل المعارف فقط، وإنما أصبحت مطالبة بإعداد فاعلين اقتصاديين يمتلكون القدرة على المبادرة والابتكار. ورغم أن التعليم المقاولاتي ما يزال يغلب عليه الطابع النظري، فإن إدراجه ضمن البرامج الجامعية والتكوينية، وإنشاء دور المقاولاتية، وتنظيم الأنشطة التطبيقية، كلها مؤشرات تعكس بداية تحول في فلسفة المؤسسة التعليمية الجزائرية، من مؤسسة لإنتاج طالبي الوظيفة إلى مؤسسة لإعداد صانعيها.

ومن ناحية أخرى، أبرزت الدراسة أن الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب لم تعد تؤدي دور المؤسسة الممولة بالمعنى الضيق، وإنما أصبحت تمارس وظيفة اجتماعية تتجسد في التكوين، والمرافقة، والتوجيه، والإعلام، وتقويم المشاريع، وهو ما يجعلها إحدى مؤسسات التنشئة المقاولاتية داخل المجتمع المحلي. فالعلاقة التي تنشأ بين الشاب والوكالة ليست علاقة إدارية فحسب، وإنما علاقة تعلم اجتماعي يكتسب من خلالها الشاب قيماً جديدة مرتبطة بالتخطيط، والانضباط، وتحمل المسؤولية، وإدارة المخاطر، وهي جميعها مكونات أساسية للثقافة المقاولاتية.

كما أظهرت الدراسة أن تشكل الثقافة المقاولاتية في تمنراست لا يزال في مرحلة البناء والتراكم، وهي مرحلة تتسم بوجود تحولات تدريجية في تمثيلات الشباب للعمل الحر، وفي نظرهم إلى الاستثمار وإدارة المشاريع. ولم يعد توجه نحو المقاولاتية مرتبطاً فقط بالحصول على التمويل، بل أصبح يعكس سعياً متزايداً نحو تحقيق الاستقلالية الاقتصادية، وإثبات الذات، والمشاركة في التنمية المحلية. ويؤكد ذلك تنوع المشاريع التي أنجزها الشباب، وارتفاع مستوى الوعي بالمؤسسات الداعمة، وتنامي الاهتمام بالتخطيط وإدارة المخاطر، وهي كلها مؤشرات تعكس انتقال المقاولاتية من مجرد برنامج حكومي إلى ثقافة اجتماعية آخذة في التشكل. وتقودنا هذه النتائج إلى استنتاج سوسيولوجي جوهري، مفاده أن الثقافة المقاولاتية ليست ظاهرة اقتصادية مستقلة عن محيطها الاجتماعي، وإنما هي نتاج تفاعل مستمر بين البنية الاجتماعية والسياسات العمومية ومؤسسات التنشئة والفاعلين المحليين. فكلما تكاملت هذه العناصر، ازدادت فرص ترسيخ الثقافة المقاولاتية وتحولها إلى جزء من النسق القيمي للمجتمع.

وتكتسب هذه الدراسة أهميتها أيضاً من كونها تناولت موضوع الثقافة المقاولاتية في ولاية تمنراست، وهي منطقة لم تحظ، في حدود اطلاع الباحث، بما يكفي من الدراسات السوسيولوجية المتخصصة، الأمر الذي يجعل نتائجها تمثل إضافة معرفية يمكن أن تسهم في فهم خصوصية المقاولاتية في ولايات الجنوب الجزائري، وتفتح المجال أمام بحوث أخرى تتناول العلاقة بين الثقافة المحلية، والتنمية، والتحولات الاجتماعية في البيئات الصحراوية.

وفي ضوء ما توصلت إليه الدراسة، تقترح الباحثة جملة من التوصيات، من أهمها:

- تعميم التربية المقاولاتية في مختلف المراحل التعليمية، مع التركيز على الجانب التطبيقي وربط التعليم بالممارسة.

- تكوين الأساتذة والمكونين في مجال المقاولاتية وفق مقاربات حديثة.

- تعزيز دور المقاولاتية وحاضنات الأعمال داخل الجامعات؛ وتكثيف الشراكات بين مؤسسات التعليم وهيئات الدعم والقطاع الاقتصادي؛ وتوسيع برامج المرافقة والمتابعة بعد إنشاء المؤسسات لضمان استدامتها.

- دعم الدراسات السوسيولوجية الميدانية التي تتناول المقاولاتية في البيئات المحلية المختلفة، حتى تصبح السياسات العمومية أكثر ارتباطاً بخصوصيات المجتمع الجزائري.

وختاماً، فإن هذه الدراسة مهما بلغت من جهد، تبقى محاولة علمية للإسهام في فهم ظاهرة اجتماعية متجددة، لا تدعي الإحاطة بجميع أبعادها، وإنما تسعى إلى فتح أفق جديد للنقاش السوسيولوجي حول الثقافة المقاولاتية باعتبارها أحد الرهانات الكبرى للتنمية المستدامة في الجزائر، وأحد المسارات الممكنة لإعادة بناء العلاقة بين الشباب والعمل والمجتمع والدولة.

قائمة
المراجع

مصادر ومراجع

1. - القرآن الكريم، سورة البقرة، الآية 275 - 279
2. أحمد هني ، إقتصاد الجزائر المستقلة ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1991
3. آسيا بن عمر ، عبد الحفيظ خزان ، التجاني طهراوي، مجلة العلوم الادارية والمالية، جامعة الوادي. الجزائر، المجلد 02، العدد 01، جوان 2018.
4. بلال خلف السكارنة، الريادة وإدارة المنظمات والاعمال، دار المسيرة، عمان 2007.
5. جميعي، ك. "المخاطر الاقتصادية وتأثيرها على المشاريع الصغيرة". شبكة الاقتصادية، 2022
6. الحظيرة الوطنية للأهفار بتمنراست
7. حلومي عبد القادر علي، جغرافية الجزائر (طبيعية ، بشرية ، إقتصادية)، دمشق ، مطبعة الإنشاء ، 1968 ، ط 2.
8. د نبيل جواد، ادارة وتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع مجد، ط1، 2006
9. دليل ولاية تمنراست مديرية السياحة سنة 2000
10. ربحي عبد القادر الجديلي، مناهج البحث العلمي، مطبوعة جامعية، (ب د ن) سنة 2011.
11. رشيد بنعياش، ثقافة المقابلة أساس نجاحها، مطبعة ميد كوبي الرباط 2017 .
12. رضوان زهرو، مدخل الى علوم الاقتصاد والتدبير، منشورات مسالك ، الدار البيضاء المغرب، سنة 2018.
13. ريمون كيبي ، لوك فان كمبنهود، ترجمة: عبد الله الجباعي، دليل الباحث في العلوم الاجتماعية (ب د ن) ، (ب س ن) .
14. زين العابد بن أسامة، إدارة الأعمال، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2000 .
15. سعاد نائف البرنوطي، إدارة الأعمال الصغير: أبعاد للريادة، دار وائل للنشر، عمان، 2005.
16. سعيد اوكيل، ريادة الاعمال او المقاولاتية مقارنة شاملة وعملية، ديوان المطبوعات الجامعية سنة 2017 .
17. سلاطنية بلقاسم، حسان الجيلالي، اسس البحث العلمي، ط 2، ديوان المطبوعات الجامعية بن عكنون الجزائر سنة 2009 .
18. شوقي ناجي جواد، كاسر نصر المنصور، إدارة المشروعات الصغيرة، دار حامد للنشر، عمان، 2000.

19. صلاح الدين علي الشامي و فؤاد محمد الصقار، جغرافية الوطن العربي الكبير، الإسكندرية، منشأة المعارف، لا تاريخ الطبع.
20. صندرة صياحي، سيرورة إنشاء المؤسسة، أساليب المرافقة، دار المقاولية، قسنطينة، 2008-2009.
21. عبد السلام بوشارب، الهقار أمجاد و أنجاد، المتحف الوطني للمجاهد، المؤسسة الوطنية للنشر و الإشهار ، الرويبة، 1995.
22. عبد الغني الزياتي، المعرفة السوسولوجية عند لحبيب معمري، المقالة افقا للتفكير مدخل الى سوسولوجيا لحبيب معمري، كتاب جماعين منشورات مقاربات للنشر والصناعات الثقافية، فاس المملكة المغربية .
23. عبد اللطيف بن أشنهو، التجربة الجزائرية في التخطيط 1962-1980 ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر، 1982.
24. العبيدي، ف. (2020). "التحولات الاقتصادية ودورها في دعم المقالة بالجزائر". صحيفة الاقتصاد الوطني.
25. علي غربي ، واقع التنمية في الجزائر :دراسة سوسولوجية للصراع الصناعي مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، 1999.
26. عمرو علاء الدين زيدان، ريادة الاعمال: القوة الدافعة لاقتصاديات الوطنية، المنظمة العربية للتنمية الادارية، القاهرة، 2007.
27. كليفوردم.بومباك، أسس إدارة الأعمال التجارية الصغيرة، مركز الكتب الأردني، عمان، 1998.
28. كمال زيتوني وآخرون، المرافقة المقاولاتية كأسلوب فعال للنهوض بالمشروعات المصغرة في الجزائر، جامعة المسيلة.
29. لحبيب معمري، المقالة والثقافة دراسة في عمليات التحديث بالمغرب، التغير الاجتماعي ورهانات العولمة، دار ما بعد الحداثة، ج1 سنة 2011 .
30. مجد الدين خيرى خمش، ازمة التنمية العربية، وزارة الثقافة، المملكة الهاشمية الاردنية سنة 2009 .
31. مجدي عوض مبارك، الريادة في الاعمال: المفاهيم والنماذج والمداخل المختلفة، عالم الكتاب الحديث ، اريد 2009.
32. مجموعة من الدكاترة، الوطن العربي، ط1، المكتبة الأنجلو مصرية، 1968
33. محمد السويدي ، بدو الطوارق بين التغير والثبات ،الجزائر ، المؤسسة الوطنية للكتاب ، 1986.

34. محمد السويدي، مقدمة في دراسة المجتمع الجزائري، الجزائر: ديوان المطبوعات الجزائرية، ب س ن.
35. محمد بلقاسم حسن بهلول، سياسة تخطيط التنمية وإعادة تنظيم مسارها في الجزائر، ج2، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 1999.
36. محمد قاسم القريوتي، نظرية المنظمة والتنظيم ، ط4 دار وائل لطباعة والنشر والتوزيع، عمان ، 2013 .
37. مدني بن شهرة، الإصلاح الإقتصادي وسياسة التشغيل (التجربة الجزائرية)، دار الحامد للنشر والتوزيع، الاردن عمان، ط1، 2009.
38. مدني بن شهرة، سياسة الإصلاح الإقتصادي في الجزائر والمؤسسات المالية الدولية .دار هومة ، الجزائر، 2008.
39. مصطفى يوسف كاف، ريادة الاعمال في المنشآت السياحية، الفا للوثائق، ط1 سنة 2018 .
40. منصور كاسر، إدارة المشروعات الصغيرة، دار حامد، عمان 2000
41. منظمة العمل الدولية، "سياسة التشغيل الوطنية"، دليل إسترشادي ، 9 شارع د. طه حسين - الزمالك - القاهرة - 2014
42. موريس انجرس، منهجية البحث في العلوم الانسانية: تدريبات علمية، ترجمة بوزيد صحراوي واخرون .دار القصة لنشر الجزائر سنة 2006 .
43. ناصر دادي عدون، عبد الرحمن العايب، البطالة واشكالية التشغيل ضمن برنامج التعديل الهيكلي للإقتصاد - من خلال حالة الجزائر - ديوان الطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010.
44. ناصر قاسيمي، دليل مصطلحات علم الاجتماع تنظيم وعمل ,الجزائر بن عكنون ،ديوان المطبوعات الجامعية سنة 2011 .
45. منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية(OCDE) ، ورد التعريف في: منظمة العمل الدولية، سياسة التشغيل الوطنية: دليل إرشادي، القاهرة، 2014
46. جودة نبيل ، إدارة المشروعات الصغيرة، المنظمة العربية للتنمية، القاهرة، 2006

الأطروحات

1. بدراوي سفيان، ثقافة المقولة لدى الشاب الجزائري المقاول: دراسة ميدانية بولاية تلمسان، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه تخصص علم اجتماع تنمية بشرية قسم العلوم الاجتماعية، جامعة ابي بكر بالقايد تلمسان الجزائر سنة 2014. 2015.
2. بعبيط أمال، برامج المرافقة المقاولاتية في الجزائر - واقع و آفاق، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في علو التسيير، باتنة: كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، 2017¹ - توفيق خذري، عماري علي، المقاولاتية كحل لمشكلة البطالة لخريجي الجامعة: دراسة حالة لطلبة جامعة باتنة .
3. دباح نادية، دراسة واقع المقاولاتية في الجزائر وآفاقها، مذكرة تخرج ضمن متطلبات نيل شهادة ماجستير ، منشورة، جامعة الجزائر 3.
4. فاطمة الزهراء عزيزي، استراتيجية الاتصال بالجامعة لنشر الثقافة المقاولاتية لدى الطلبة دراسة ميدانية جامعة عنابة، أطروحة دكتوراه، كلية علوم الإعلام والاتصال والسمعي البصري، قسم الاتصال والعلاقات العامة، جامعة قسنطينة 3 .
5. - محمد قوجيل، دراسة وتحليل سياسة دعم المقاولاتية في الجزائر: دراسة ميدانية، اطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علوم التسيير تخصص تسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة سنة 2016 .
6. - مشري محمد الناصر، دور المؤسسات المتوسطة والصغيرة والمصغرة في تحقيق التنمية المحلية المستدامة، (دراسة الإستراتيجية الوطنية لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حالة ولاية تبسة) مذكر مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية تخصص: إستراتيجية المؤسسة للتنمية المستدامة، 2008/2011.
7. عقبة نصيرة، فعالية التموين البنكي لمشاريع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، اطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه علوم، في العلوم الاقتصادية، فرع نقود وتمويل، 2014/2015.
8. جودي محمد علي، نحو تطوير المقاولاتية من خلا التعليم المقاولاتي دراسة على عينة من طلبة الجلفة، اطروحة مقدمة تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الدكتوراه في علوم التسيير: 2014-2015
9. عمور خيرة، الثقافة المقاولاتية لدى الشباب في الجزائر، (أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه تخصص المؤسسة والثقافة الجزائرية)، قسم العلوم الاجتماعية، شعبة علم الاجتماع، جامعة عبد الحميد ابن باديس، مستغانم الجزائر، السنة 2022-2023

10. الجودي محمد، *التعليم المقاوالاتي والروح المقاولانية: دراسة قياسية على طلبة جامعة الجلفة*، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة زيان عاشور بالجلفة، الجزائر، 2015

المجلات والمعاجم

1. مجلة : إيمواض 1998 .
2. مجلة : صدى الأهقار (العدد الثالث سنة 1999 .) الحاضرة الوطنية للهقار
3. - السعيد، م. "التكوين المهني وتأثيره على ريادة الأعمال". المجلة الدولية للعلوم الإنسانية والاجتماعية. 2021
4. المهدي بوعبدلي، لقطات من منطقة الهقار في المجالات الثقافة والحضارية السياسية" الأصالة مجلة ثقافية شهرية"، الجزائر: وزارة الشؤون الدينية، جويلية- أوت 1975، عدد 72
5. - بلقاسم سلطانية وآخرون: الإشكالات النظرية والواقع (مجتمع المدينة نموذجا) منشورات جامعة قسنطينة، الجزائر 1999.
6. - بن جيمة عمر، أ بن علي محمد، دور هيئات المرافقة المقاولاتية في ترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (دراسة ANGEM-ANSEJ) مجلة البدر، جامعة طاهري محمد بشار.
7. - جميل حمداوي، المدرسة المقاولاتية، مجلة علوم التربية، دورية مغربية فصلية متخصصة، العدد سبعون، جانفي 2018.
8. - حمود، س. "الحد من البيروقراطية في الجزائر: التحديات والحلول". مجلة البحث الإداري، 2020.
9. - خراز حليلة، آليات الدعم والمرافقة للمقاولاتية في الجزائر، مجلة قانون العمل والتشغيل، المجلد 4، العدد 2، ديسمبر 2019.
10. بن جيمة عمر، بن علي محمد، دور هيئات المرافقة المقاولاتية في ترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دراسة حالة ansej- angem، مجلة البدر جامعة بشار.
11. رحيم حسين، " سياسات التشغيل في الجزائر - تحليل وتقييم -" مجلة بحوث إقتصادية، تصدر عن الجمعية العربية للبحوث الإقتصادية (لبنان)، العدد 61، ربيع 2013.
12. - زين يونس، العمري اصيلة، التوجه نحو تبني المسؤولية الاجتماعية كأحد مرتكزات استدامة المشروع المقاولاتي-بين المقومات والمعوقات- مجلة اقتصاديات المال والاعمال JFBE جوان سنة 2017 .

13. - شويمات كريم، الموارد السوسيو اقتصادية الفاعلة في تجسيد مشروع المقاول، مجلة الاداب والعلوم الاجتماعية، مجلة علمية محكمة صادرة عن كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة البليدة2، العدد العاشر جانفي 2014 .
14. عبد العزيز الشرايبي، عبد الرزاق بالحبيب، السكان والتنمية في بلدان المغرب العربي، مجلة كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، عدد6، 1997
15. ميطاهري المجلة الجزائرية في العمل، التشغيل في الجزائر، الواقع والآفاق، مذكرة حول تطور سوق الشغل من خلال معطيات مصالح التشغيل ، 1988 عدد خاص، الجزائر .
16. محمد الصغير غانم، لقطات من منطقة الهقارفي المجالات الثقافة والحضارية والسياسية"الأصالة مجلة ثقافية شهرية"، الجزائر: وزارة الشؤون الدينية، جويلية- أوت 1975، عدد72.
17. الأبناء، ر. "دور الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب في تطوير المقاولات". المجلة الجزائرية للدراسات الاقتصادية، 2021.
18. زهور، أ. "الدعم الفني للمقاولين: الأهمية والتحديات". المجلة الجزائرية للإدارة، 2022
19. مهني اشرف، المرافقة المقاولاتية: اسلوب النهوض بالمؤسسات الصغيرة في الجزائر، مجلة دراسات في الاقتصاد والتجارة والمالية، مخبر الصناعات التقليدية جامعة الجزائر 3 المجلد3 سنة 2018
20. غلاب صليحة، وآخرون، فعالية الحملات الاعلامية في تنمية الثقافة المقاولاتية لدى الطالب الجامعي، دراسة ميدانية على عينة من طلبة جامعة 08 ماي 1945 قالمة، مجلة المال والاعمال JFBE، العدد 01 السنة 2017
21. بوخلط محمد الأزهر وسايح عبد الله عنوان الدراسة: دور البيئة الجامعية في تعزيز ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلبة: دراسة ميدانية في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة غرداية، مجلة إضافات اقتصادية المجلد 08/ العدد02 سنة 2024الجزائر
22. ابن منظور، جمال الدين محمد بن مكرم. لسان العرب. بيروت: ، ط3، 1993 ج2.
23. فريد راهم، أسباب الفشل المقاولاتي لدى الشباب المقاول بولاية تبسة، مجلة البحوث الاقتصادية والمالية، المجلد 9، العدد 1، جوان 2022
24. علي الطالب مبارك، بوزيد علي، العمل الحرفي وفاقه المستقبلية: دراسة ميدانية بغرفة الصناعة التقليدية والحرف بولاية تمنراست، مجلة الحقيقة للعلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة احمد درايعية ادرار، المجلد 24/العدد:03/ السنة 2025

25. فتيحة بوحروود، سعاد قورين، "التعليم المقاولاتي الجامعي كآلية لدعم المقاولاتية"، مجلة الاقتصاد الجديد، المجلد 13، العدد 2، 2022
26. العمودي محمد الطاهر، عبد الغني بوشري، بن يبا محمد، "المقاولاتية والتنمية المحلية: جامعة تمارست نموذجًا"، مجلة النمو الاقتصادي والمقاولاتية، المجلد 4، العدد 5، 2021

المقالات والملتقيات والمحاضرات

1. عبد الرزاق نذير، نوة بن يوسف، إنعكاسات الإصلاحات الاقتصادية على التشغيل والبطالة في الجزائر. ورقة مقدمة للملتقى الدولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة المسيلة، 15 و 16 نوفمبر 2011
2. أ. ايوب صكري وآخرون، واقع التعليم المقاولاتي - الانجازات والطموحات-مقال منشور في مجلة اقتصاديات المال والأعمال بتاريخ ديسمبر 2017
3. - إسماعيل بوخاوة وعبد القادر عطوي، " التجربة التنموية في الجزائر وإستراتيجية تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة"، بحوث ومناقشات الدورة التدريبية الدولية حول تمويل المشروعات الصغيرة والمتوسطة في الدول المغاربية التي نظمتها جامعة فرحات عباس- سطيف أيام 28 -25 ماي 2003م
4. - العربي تيقاوي، دور حاضنات الاعمال في بناء القدرة التنافسية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كنموذج للمقاولاتية، مداخلة ضمن الملتقى الدولي حول المقاولاتية :التكوين وفرص العمل 6-8 افريل 2010 جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر .
5. - بلخير، م."مشروع المقاول الذاتي: نحو تعزيز ريادة الأعمال في الجزائر". مداخلة في المؤتمر الوطني للاقتصاد (2019)
6. - بوشناق احمد وآخرون، متطلبات تأهيل وتفعيل ادارة المؤسسات الصغيرة في الجزائر، مداخلة ضمن الملتقى الدولي.
7. - خدري توفيق، حسين الطاهر،المقاوله كخيار فعال لنجاح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية : المسارات والمحددات، مداخلة ضمن الملتقى الوطني حول واقع وافاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، جامعة الوادي، الجزائر، سنة 2013.
8. - ماضي بلقاسم، بوضياف عبير،ثقافة المؤسسة والمقاولاتية، ملتقى وطني حول المقاولاتية،جامعة باجي مختار عنابة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير ،(ب ت ط) .
9. محمد عبد الحليم عمر. التمويل عن طريق القنوات التمويلية غير الرسمية .الدورة الدولية حول: تمويل المشروعات الصغيرة والمتوسطة وتطوير دورها في الاقتصاديات المغاربية، (25-28) ماي 2003، سطيف: جامعة فرحات عباس.

10. نايت، سعيدي إلهام ".اليات تفعيل ونجاح سياسة التشغيل في الجزائر" ، الملتقى الوطني: سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية ، بسكرة ، جامعة محمد خيضر ، 13 و14 أفريل، 2011 .
11. - نبيل محمد شلبي، السمات الشخصية للمستثمر الصغير، ورقة مقدمة إلى الملتقى الثاني للمنشآت الصغيرة والمتوسطة، مركز تنمية المنشآت الصغيرة والمتوسطة، المملكة العربية السعودية، 2004
12. يحيوي مفيدة، مداخلة بعنوان: انشاء المؤسسة و المقاولاتية هل هي قضية ثقافة. الايام العلمية الدولية الاولى للمقاولاتية. كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير. جامعة محمد خيضر -بسكرة 8/7/6 افريل 2010 .
13. بريكة عبد الوهاب وحية نجوى، دور الاجهزة الحكومية في دعم الاستثمارات المحلية وتقليص حجم البطالة، ملتقى جامعة محمد خيضر بسكرة.
14. - منرة سلامي، التوجه المقاولاتي لشباب في الجزائريين متطلبات وضرورة المرافقة، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، سنة 2012.
15. نور الدين صدار، محاضرات في مقياس قيادة المشاريع ومقاولتية، جامعة بسكرة
16. غفار احمد سليمان، واقع ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي، مدى الوعي بثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي: دراسة ميدانية على عينة من طلبة كلية الاقتصاد بجامعة تشرين -اللاذقية، اللاذقية، الجمهورية العربية السورية سنة 2022
17. سالم بن سعيد اليعقوبي وآخرون، تقييم أثر حاضنات الأعمال الجامعية في دعم ثقافة ريادة الأعمال وتنمية المشاريع الناشئة: دراسة ميدانية في سلطنة عُمان (جامعة السلطان قابوس والجامعات التقنية والتطبيقية، مسقط - سلطنة عُمان السنة 2023
18. نورة بنت عبد الله السبيعي، تمكين المرأة السعودية في ضوء رؤية 2030: دراسة تحليلية لواقع وثقافة ريادة الأعمال لدى رائدات الأعمال في المنطقة الوسطى. الرياض - المملكة العربية السعودية سنة 2024

القوانين وتقارير الوزارات والمديريات

1. الجريدة الرسمية ووفق القانون رقم 17-02 المؤرخة في 11 ربيع الثاني عام 1438 الموافق لـ 10 يناير 2017 المتضمن القانون التوجيهي لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
2. - المادة 15 من الامر 69/74: "تتكون ولاية تمنراست التي يحدد مقرها بتمنراست من: - دائرة تمنراست، باستثناء مركزي تميادين وتنزواتين دائرة عين صالح، باستثناء بلدية اولف.
3. قانون رقم 84/09 مؤرخ في جمادي الأولى عام 1404 الموافق لـ 04 فبراير سنة 1984 يتعلق بالتنظيم الإقليمي للبلاد، ج.ر. العدد 06، المؤرخة الثلاثاء 05 جمادي الأولى عام 1404 هـ الموافق 07 فبراير سنة 1984
4. وزارة التخطيط والتهيئة العمرانية سابقا، "خلاصة الحصيلة الاقتصادية والاجتماعية للعشرية 1967-1978 الجزائر، ماي 1980.
5. وزارة الصناعة. (2020). "استراتيجية دعم المشاريع الصغيرة والمتوسطة". الجزائر
6. وزارة المالية. (2018). "التقرير السنوي حول دعم المقاولات". الجزائر
7. مديرية البرمجة ومتابعة الميزانية لولاية تمنراست
8. مديرية التخطيط والتهيئة العمرانية ولاية تمنراست، بالأرقام سنة 1997
9. مديرية السياحة لولاية تمنراست
10. مديرية الموارد المائية لولاية تمنراست

المواقع الإلكترونية

1. <https://aapi.dz/ar/presentation-de-laapi-ar> اليوم: 2025/04/14 الساعة: 14:27 (موقع الهيئة الرسمي)
2. <https://aapi.dz/ar/presentation-de-laapi-ar> اليوم: 2025/04/14 الساعة: 14:27 (موقع الهيئة الرسمي)
3. <https://moukawil.dz/knowledgebase/nesda> صفحة رسمية للمقاول، 10:50 ، 2025/04/16
4. <https://moukawil.dz/knowledgebase/nesda> صفحة رسمية للمقاول، 11:22 ، 2025/04/16
5. <https://www.angem.dz> ، الموقع الإلكتروني الرسمي
6. <https://www.aps.dz/ar/economie/97526-2020-12-08-18-27-10> ، 10:07 ، 2025/04/16
7. https://www.cnac.dz/site_cnac_new/web%20pages/ar/AR_AssuranceCh_omage.aspx الموقع الإلكتروني الرسمي للصندوق الوطني للتأمين على البطالة، 10:55 ، 2025/04/15
8. https://www.cnac.dz/site_cnac_new/web%20pages/ar/AR_Dispositif.asp x الموقع الإلكتروني الرسمي للصندوق الوطني للتأمين على البطالة، 11:35 ، 2025/04/15
9. https://www.cnac.dz/site_cnac_new/web%20pages/ar/AR_Loi0621.aspx الموقع الإلكتروني الرسمي للصندوق الوطني للتأمين على البطالة، 13:05 ، 2025/04/15
10. https://www.cnac.dz/site_cnac_new/web%20pages/ar/AR_Presentation_CNAC.aspx الموقع الإلكتروني الرسمي للصندوق الوطني للتأمين على البطالة، 10:16 ، 2025/04/15
11. <https://www.industrie.gov.dz/adpmepi> موقع وزارة الصناعة الإلكتروني
12. الموقع الإلكتروني وزارة التجارة و الصناعة: <https://www.moci.gov.qa> يوم: 2025/04/24، الساعة: 11:32
13. محاضرات مقياس مقاولتية، جامعة أم البواقي، / <http://tele-ens.univ-dz-oeb.dz> ، اطلع عليه في 2023/03/20

de leur projet d'entreprise; une étude longitudinal", 6eme congrès .14

<http://elearning.univ-biskra.dz> international francophone sur

http://en.wikipedia.org/wiki/Entrepreneurship_education, (10/12/2014) .15

المراجع بالفرنسية

1. Abdelmadjid BOUZIDI, politique économique de la transition au socialisme, point de vue sur les pays de tiers monde, OPU 1981.
2. – Robert Papin, « Création d'entreprise », Cité in . Encyclopédie de gestion , Sous la direction de Yves Simon et Patrick Joffre, Tome I, édition Economica, Paris, 1989.
3. A . Berthelot , l'Afrique saharienne et soudanaise, les arts et le livre , Paris, 1927
4. A. Coyne, Le Sahara de l'ouest (étude géographique sur l'Adrar et une partie du Sahara occidental)
5. Abdelatif BENACHENHOU, "l'Expérience Algérienne de planification et de développement (1962–1982)", Algérie, OPU, 1979.
6. Ahmed BEN BITOUR, Un regard historique sur le réajustement de la dette extérieure. (ouvrage collectif sous la direction de Taib Hafsi : le développement économique de l'Algérie : expériences et perspectives). Alger : ed Casbah, 2011.
7. Badi Didat , Les Régions de L'ahaggar et du Tassili n'Azzar : réalité d'un mythe. Edition : ANEP, Alger, 2004.
8. Blundel Richard, Nigel Lockett, exploring entrepreneurship, sage publications, UK, 2^e édition, 2018 .
9. Bruno (A) : Introduction aux débats économiques et sociaux contemporains, collection: Transversale, Editions Ellipses, Paris . 2004
10. E.f. Gautier, Mission au Sahara, t1, (Sahara algérien) , librairie Armand Colin , Paris , 1908.
11. G. GAPS , les civilisations préhistoriques de l'Afrique du nord et du Sahara, Paris 1974
12. Gastine L – *L'entrepreneuriat en France et dans le Grand Lyon*. Millénaire 3 : Le Centre Ressources Prospectives. Lyon, 2006
13. H. Lhote, Les Touaregs du Hoggar , Payot , Paris, 1955

14. Joseph Schumpeter(1926). Théorie de l'évolution économique :
Recherches sur le profit, le crédit , l'intéretet le cycle de la conjoncture.
Edition complétée année 2002. Québec.
15. Kirzner, competition and entrepreneurship, Chicago university press,
1973.
16. Marchesnay(M),Management stratègue; Eyrolles Université;Paris;1995.
17. MARK Casson, An Entrepreneurial theory of the firm. University of
reding.1998.
18. Michel Hernandez. L'entrepreneuriat: approche théorique. Edition
l'harmattans paris 2001.
19. Pierre–André Julien, Les PME : bilan et perspectives, Economica,
Paris, 1994.
20. R.Furon. le sahara(géologie,ressources,minérales) , payot , paris
1964.
21. Robert Papin, Stratégie pour la création de l'entreprise, 09 éme édition,
Dunod, Paris, 2001.
22. Thomas Grebel; et autr. An Evolutionary Approach to the Theory of
entrepreneurship, Department of economics, University of Augssburg;
Germany.
23. CHABANI L., MOUSSAOUI R. Le Rôle de l'Entrepreneuriat
Académique dans l'Encouragement de la Création des PME/PMI en Vue
de Promouvoir le Développement Economique–cas de l'Algérie.
International journal of Economics amp; Strategic. Management of
Business Process – ESMB. Vol.9 pp.68–76. 2017
24. Eric Michael Laviolette &Christophe Loue : les compétences
entrepreneuriales, le8ème congrès international Francophone(Cife PME)
: l'internationalisation des PME et ses conséquences sur les stratégies

entrepreneuriales, Suisse :Haute école de gestion Frigourg,2527
Octobre2006.

25. FILION (L.J):" Le champ de l'entrepreneuriat: historique, évolution, tendances", Cahier de recherche n°97.01, HEC, Montréal,1997.
 26. GASSE (Y), « l'entrepreneur moderne : attributs et fonctions », Revue Internationale de Gestion, vol 7, N° 4, 1983.
 27. HAMDINE Ouatik, programme u.i.c.n pour l’afrique du nord,coservation du guépard(*acinonyx jubatus schreber*, 1776) dans les régions de : l’ahaggar et du tassili n’adger en algérie,L.A.N.N , mars 2001
 28. Isabelle Djanou, L’entrepreneuriat : un champ fertile à la recherche de son unité, revue française de gestion, vol 28, n 138, avril/juin 2002.
 29. Louis Jacques Filion ;le champ de l’entrepreneuriat historique évolution tendances. Article paru dans la revue international PME.
Vol10;no2,1997; Montereal.
- R.africain, 1889,n°=33, office des publications inversitaires , alger.
30. Doepke, M, & Zilibotti, F. (2013). *Culture, Entrepreneurship, and Growth. Département of economics university of zurich Switzerland*
jun2013
 31. Brahim ALLALI ,vers une théorie de l'entrepreneuriat, cahier de recherche N17,ISKAE
 32. Tylor, E. B. Primitive Culture: Researches into the Development of Mythology, Philosophy, Religion, Art, and Custom, Vol. I, London, John Murray, 1871
 33. Weber, M. (1964). L'Éthique protestante et l'esprit du capitalisme (trad. de l'allemand par Jacques Chavy). Paris : Plon
 34. Pierre Bourdieu, Le sens pratique, Paris, Les Éditions de Minuit, 1980

35. Granovetter, M. (1985). "Economic Action and Social Structure: The Problem of Embeddedness". *American Journal of Sociology*, Vol. 91, No. 3 (Nov., 1985), pp. 481–510. Published by The University of Chicago Press
36. Schumpeter, J. A. (1934). *The Theory of Economic Development: An Inquiry into Profits, Capital, Credit, Interest, and the Business Cycle* (traduit par Redvers Opie). Cambridge, Mass.: Harvard University Press, coll. "Harvard Economic Studies" n°46
37. Robert D. Hisrich, Michael P. Peters & Dean A. Shepherd, *Entrepreneurship* 10th ed., McGraw–Hill Education, New York, 2017
38. Office International du Travail (OIT), *La création d'entreprises et les incubateurs d'entreprises*, Genève, Bureau International du Travail, 2003
39. – OECD, *SME and Entrepreneurship Outlook 2019*, OECD Publishing, Paris, 2019
40. Organisation de Coopération et de Développement Économiques (OCDE), *Perspectives de l'OCDE sur les PME et l'entrepreneuriat 2019*, Paris, OECD Publishing, 2019

الملاحق

استمارة بحث

أخي الكريم أختي الكريمة تحية طيبة وبعد:

في إطار التحضير للحصول على شهادة دكتوراه في علم الاجتماع، نتمنى منكم مساعدتنا من أجل إجراء دراسة ميدانية حول "واقع الثقافة المقاولاتية لدى الشباب في ولاية تمنراست " لذا نرجو من سيادتكم ملء هذه الاستمارة بكل موضوعية.

محور 1: بيانات شخصية:

- 1_ الجنس : ذكر ☐ أنثى ☐
- 2_ السن : سنة 3- مكان الميلاد:
- 4- الاصل الجغرافي :

- 5_ الحالة العائلية : أعزب ☐ متزوج ☐ مطلق ☐ ارمل ☐
- 6_ المستوى التعليمي: أمي ☐ ابتدائي ☐ متوسط ☐ ثانوي ☐ جامعي ☐
- 7- في أي سنة توجهت الى الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب سنة

محور 2: علاقة العوامل السوسيو اقتصادية والثقافية بتشكيل الثقافة المقاولاتية لدى الشباب .

- 8- مالوضع الذي كنت عليه قبل التقدم لوكالات الدعم؟ بطل ☐ موظف ☐ عامل حر ☐
- عامل في قطاع خاص ☐ متعاقد ☐

10- إذا كنت بطل فكم دامت مدة بطالتك؟

- 11- هل كان لديك مدخول أو إعانة مالية في فترة البطالة نعم ☐ لا ☐

- 12- الحالة المادية للأسرة : فقيرة ☐ متوسطة ☐ غنية ☐

- 13- هل الحالة المادية لأسرتك هي من جعلتك تتقدم لوكالة الدعم للاستفادة من مشروع؟

نعم ☐ لا ☐

- 14- هل مستوى دخلكم يغطي احتياجاتكم اليومية؟ نعم ☐ لا ☐

- 15- هل تمتلك سكنا خاصا ☐ تعيش مع العائلة ☐ مستأجر ☐

- 16- هل المستوى المعيشي في منطقتك عالي ☐ متوسط ☐ ضعيف ☐

- 17- هل أسرتك تفضل العمل في الوظائف الحكومية ☐ أم الأعمال الحرة ☐

- 18- هل انت من أسرة: متدينة ☐ متوسطة التدين ☐ شديدة التدين ☐

19- هل لأسرتك دخل في اختيارك للمشروع ☐ ليس لها دخل ☐

20- هل مارس أحد الأبوين أعمال حرة؟ نعم ☐ لا ☐

21- إذا كانت الإجابة بنعم فهل كنت تشارك الأهل في الأعمال التي يقومون بها نعم ☐ لا ☐

22- هل لدى العائلة نوع من التخوف اتجاه القروض نعم ☐ لا ☐

23- في حال الإجابة بنعم فهل هذه المخاوف راجعة لـ :

أ- التخوف من وكالات الدعم ☐ ب- التخوف من فشل المشروع ☐

ج - التخوف من عدم القدرة على إرجاع القرض ☐

د -الخوف من وجود نسب ريبوية ☐

هـ - أخرى حدد :

24 - فيما يتمثل مشروعك:

25- هل خططت للمشروع قبل البدء فيه؟ نعم ☐ لا ☐

26-كيف تتصرف في حال وجود خطر قد يؤدي بك للفشل في مشروعك:

.....

محور 3: البرامج التعليمية ودورها في تنمية الفكر المقاولاتي لدى الشباب:

27- هل تلقيت خلال مسارك الدراسي تعليم حول المقاولاتية او انشاء مؤسسة؟ نعم ☐ لا ☐

28 - اذا كانت الاجابة بنعم: فهل ذلك في الجامعة ☐ التكوين المهني ☐

مكان اخر حدد:

29- هل المعارف المقدمة في إطار تدريس المقاولاتية هي معارف نظرية فقط نعم ☐ لا ☐

30- هل هناك توجيهات ضمن المقرر الدراسي تحفز على ممارسة الاعمال الحرة؟ نعم ☐ لا ☐

31- هل كانت مؤسساتكم التعليمية تنظم ايام اعلامية بالتنسيق مع هياكل دعم الشباب نعم ☐ لا ☐

32- هل عرضت عليكم خلال تعليمكم نماذج نجاح للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة؟ نعم ☐ لا ☐

33- هل لدار المقاولاتية دور فعال في توجيه الطلبة نحو الاعمال المقاولاتية؟ نعم ☐ لا ☐

34- هل تقدم دار المقاولاتية لطلاب دورات تحسيسية بأهمية وكالات الدعم؟ نعم ☐ لا ☐

35- هل لديك دراية بهياكل الدعم التي انشأتها الدولة لمساعدتك ؟ نعم ☐ لا ☐

محور 4-مساهمة الوكالة الوطنية Ansej في تشكل الثقافة المقاولاتية لدى الشباب

36- هل وجدت الاستقبال الحسن اثناء تقدمك للوكالة Ansej؟ نعم ☐ لا ☐

37- ماهي الميزات التي دفعتك لتقدم لوكالة Ansej؟

☐

أ- لأجل الحصول على إعانة مالية (قرض)

☐

ب - ام لأجل الاستفادة من الامتيازات الجبائية

☐

ج - طول مدة تسديد القرض

☐

د- انخفاض نسبة المساهمة الشخصية المتمثلة في 1 بالمائة

☐

هـ- ارتفاع السقف المالي الممنوح من طرف الوكالة

☐

و- لأجل الحصول على المرافقة

اخرى حدد:

38- ما موقف الوكالة من فكرة مشروعك؟ الرفض ☐ القبول ☐ التعديل ☐

اخرى حدد:

39- هل احدثت اللجنة الولائية لدراسة المشاريع اي تغيير في فكرة مشروعك؟ نعم ☐ لا ☐

40- هل كنت تمتلك مؤهل مهني يساعدك على انجاز مشروعك؟ نعم ☐ لا ☐

41- إذا كانت الاجابة ب لا، فهل قامت وكالة ansej بتكوينك؟ نعم ☐ لا ☐

42- اذا كانت الاجابة بنعم فماهي المؤسسة المسؤولة عن هذا التكوين؟ هل هي:

التكوين المهني ☐

غرفة الصناعة التقليدية ☐

مديرية النقل ☐ مؤسسة اخرى حددها:

43- هل تقوم وكالة Ansej بإعلامك بجميع مراحل المشروع وكيفية الانجاز منذ البداية؟

نعم ☐ لا ☐

44- اذا كانت الاجابة بنعم فهل تخصص لذلك: جلسات فردية ☐ ام جماعية ☐

45- هل للوكالة ansej أنشطة وبرامج اعلامية لشباب طيلة ايام السنة؟ نعم ☐ لا ☐

دليل المقابلة

البيانات الأولية

- المنصب الذي تشغله داخل الوكالة .
- مدة الخبرة في مجال مرافقة الشباب المقاول .
- طبيعة المهام التي تقوم بها .

المحور الأول: واقع الشباب المتوجه إلى الوكالة

1. كيف تصفون فئة الشباب المتقدمين للاستفادة من الوكالة؟
2. ما أكثر الدوافع التي تدفع الشباب إلى إنشاء مشاريعهم؟
3. هل تختلف دوافع الشباب من حالة إلى أخرى؟ وكيف؟

المحور الثاني: الثقافة المقاوالتية لدى الشباب

4. كيف تقيمون مستوى الثقافة المقاوالتية لدى الشباب قبل التحاقهم بالوكالة؟
5. ما أبرز النقائص التي تلاحظونها لدى الشباب في بداية المرافقة؟
6. هل تلاحظون تغييراً في طريقة تفكير الشباب بعد مرورهم بمراحل المرافقة؟

المحور الثالث: دور الوكالة في تشكيل الثقافة المقاوالتية

7. كيف تساهم الوكالة في نشر الفكر المقاوالتية؟
 8. ما طبيعة المرافقة التي تقدم للشباب؟
 9. هل تقتصر المرافقة على الجوانب الإدارية والمالية، أم تشمل الجوانب النفسية والتوجيهية؟
- ما أهم الرسائل التي تحرصون على إيصالها للشباب المقاول؟

المحور الرابع: آليات العمل داخل الوكالة

11. كيف تتم دراسة ملفات الشباب؟
12. ما الدور الذي تؤديه اللجنة الولائية في توجيه المشاريع؟

13. ما أكثر الأخطاء التي يقع فيها الشباب عند إعداد مشاريعهم؟

14. كيف تتم معالجة هذه الأخطاء؟

المحور الخامس: الشراكة مع الهيئات الأخرى

15. كيف تقيمون علاقة الوكالة بمؤسسات التكوين المهني والجامعة؟

16. هل تساهم هذه الشراكات في تحسين نوعية المشاريع؟

17. ما طبيعة التعاون مع غرفة الصناعة التقليدية وباقي الشركاء؟

المحور السادس: الصعوبات

18. ما أهم العراقيل التي تواجهكم أثناء مرافقة الشباب؟

19. ما أكثر الصعوبات التي يواجهها الشباب المقلول؟

20. هل تختلف هذه الصعوبات في ولاية تمنراست عنها في ولايات أخرى؟

المحور السابع: التقييم والمقترحات

21. كيف تقيمون أثر الوكالة في نشر الثقافة المقلولالية لدى الشباب؟

22. ما الذي ينبغي تطويره لتعزير روح المبادرة لدى الشباب؟

23. ما اقتراحاتكم لتحسين أداء الوكالة وزيادة إقبال الشباب على المقلولالية؟