



جامعة عباس لغرور خنشلة

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي



جامعة عباس لغرور خنشلة

ABBES LAGHROUR-KHENCHELA UNIVERSITY
FACULTY OF SOCIAL AND HUMAN SCIENCE
DEPARTMENT OF SOCIAL SCIENCES

جامعة عباس لغرور - خنشلة
كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية
قسم علم الاجتماع

الميدان: علوم إنسانية واجتماعية

الشعبة: علم اجتماع

التخصص: تنظيم وعمل

العنوان:

دور المشاريع المقاولاتية الشبانية في إنعاش سوق الشغل في الجزائر
دراسة ميدانية بمؤسسة سندس للأفرشة والأغطية -تبسة-

**The Role of Youth Entrepreneurial Projects in Revitalizing the labor
Market in Algeria**

A Field Study at "Sondous" Bedding and Coverings Company – Tebessa

أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه "ل،م،د"

تخصص علم الاجتماع التنظيم والعمل

إشراف الدكتور:

- د. بوبكر بن عمران

إعداد الطالبة:

- ط.د. يمينة مساني

لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الدرجة العلمية	الجامعة الأصلية	الصفة
سهى حمزاوي	أستاذ التعليم العالي	جامعة عباس لغرور خنشلة	رئيسا
بوبكر بن عمران	أستاذ محاضر أ	جامعة عباس لغرور خنشلة	مشرفا ومقررا
نصر الدين بهتون	أستاذ التعليم العالي	جامعة عباس لغرور خنشلة	ممتحنا
محمود قرزيز	أستاذ التعليم العالي	جامعة أم البواقي	ممتحنا
لطفى دنبري	أستاذ التعليم العالي	جامعة عباس لغرور خنشلة	ممتحنا
بلقاسم مزيوة	أستاذ التعليم العالي	جامعة تبسة	ممتحنا
سلمى مصيبيح	أستاذ محاضر أ	جامعة عباس لغرور خنشلة	مشرفا مساعدا

السنة الجامعية: 2025-2026

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شكر و عرفان

بسم الله الذي بنعمته تتم الصالحات وبفضله تتحقق الغايات والصلاة والسلام على سيدنا محمد أشرف المرسلين وعلى آله وصحبه أجمعين أشكر العزيز الجبار الكبير المتعال وأحمده على هذا العطاء اللهم لك الشكر ولك الحمد حمدا كثيرا مباركا يليق بجلالك وعظيم سلطانك إن وفقتنا لإنجاز واستكمال هذا العمل لك الحمد حتى ترضى ولك الحمد إذا رضيت ولك الحمد بعد الرضا لا أحصى ثناء عليك أنت كما أثنيت على نفسك وصل اللهم وسلم على سيدنا محمد المبعوث رحمة للأمم الموصوف بأفضل الأخلاق والشيم وعلى آله وصحبه أجمعين صلاة تنجيننا بها من كل الأهوال والآفات تطهرنا من كل السيئات وتقضي بها جميع الحاجات وتبلغنا بها أقصى الغايات في الحياة وبعد الممات.

فإنه لمن دواعي الفخر والامتنان أن أسطر هذه السطور وكلمات شكر و عرفان لكل من كان له دور في إنجاز هذه المذكرة التي كانت ثمرة جهد متواصل ودعم متبادل، وكل من ساعدني من قريب أو بعيد على إنجاز هذا العمل المتواضع وأخص بالذكر الى من كانا النور والسند الذي منحني القوة لإكمال ومواصلة مسيرتي أبي العزيز وأمي الحبيبة، والى زوجي رفيق دربي وشريك النجاح، والى أولادي أحبائي وقرّة عيني " محمد إياد" و " أحمد زياد".

كما أتقدم بخالص الشكر والتقدير إلى أخي وأختي الأعزاء الذين كانوا سندا لي طوال هذه المسيرة العلمية وشاركوا معي لحظات التعب والاجتهاد فلکم مني أسمی عبارات الامتنان والعرفان، كما أهدي مشاعر الشكر وخالص المحبة والوفاء لكل من أبناء أخواتي ماري ومارية ومريم وجاد.

أهدي كلمات العرفان الى زوج أختي العزيز فاطمي إلياس الذي كان مثالا للأخ الكريم
الداعم الصادق والذي لم يبخل يوما بكلمة طيبة أو موقف نبيل.

كما نقدم أسمى عبارات الشكر والتقدير إلى:

الدكتور الفاضل بوبكر بن عمران الذي كان نعم المشرف ونسأل الله أن يجازيه عنا خير
الجزاء على صبره وتشجيعه لنا على مواصلة الدرب فله كل الشكر على جهده وتوجيهاته
القيمة والتي كان لها الأثر الأكبر في إنجاز هذه المذكرة فله مني أسمى آيات الإمتنان.

كما نتقدم بالشكر إلى أعضاء اللجنة المناقشة على صبرهم وعنائهم لقراءة المذكرة
والموافقة على مناقشتها.

ونشكر مدير مؤسسة سندس للأفرشة والأغطية - تبسة- الذي وافق على إجراء الدراسة
الميدانية بمؤسسته ونقدم له جزيل الشكر على حسن تعامله كما نقدم الشكر إلى كل
عمال المؤسسة الذين ساعدونا في دراستنا الميدانية فلهم جزيل الشكر والإحترام.

كما نوجه خالص الشكر والتقدير إلى كل عمال الهيئات والوكالات الوطنية المخصصة
لدعم المؤسسات المقاولاتية في ولاية تبسة على دعمهم لنا وتزويدنا بكل المعلومات
والمعطيات اللازمة فيما يخص موضوع دراستنا.

وشكر خاص إلى كل الأساتذة في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة عباس لغرور
خنشلة وأساتذة جامعة الشيخ العربي التبسي - تبسة -

نتقدم بالشكر الجزيل والثناء الخاص والتقدير وكل عبارات الامتنان والاحترام إلى الأستاذ
رحمه الله وأسكنه فسيح جناته الأستاذ داود بلقاسم الذي كان نعم الأستاذ والذي له الفضل
العظيم في إكمال مسيرتي الدراسية.

كما لا يفوتني أن أختتم هذا العمل دون أن أعبر عن امتناني العميق إلى صديقتي العزيزة
كشروود حنان، ووالدها الطيب كشروود وأمها، وإلى زميلي عطية الحسني وأخيه محمد
عطية اللذان كانا خير سندا ورفيق درب طوال فترة الدراسة فقد تقاسمنا معا أوقات الجد
والاجتهاد كما تشاركنا لحظات التحدي والنجاح وكان حضورهما في حياتي من النعم التي
أحمد الله عليها شكرا لكما على دعمكما المتواصل وتحفيزكما المستمر فلكما مني كل
التقدير والوفاء .

فهرس الموضوعات

فهرس الموضوعات

7	فهرس الموضوعات
13	فهرس الجداول
17	فهرس الأشكال
أ	مقدمة

الفصل الأول: الإطار التصوري والمنهجي

5	تمهيد الفصل:
6	أولاً- إشكالية وفرضيات الدراسة
6	1- إشكالية الدراسة:
9	2- فرضيات الدراسة:
10	ثانياً- بناء وتحديد مفاهيم الدراسة
11	1- المقاولاتية الشبانية:
21	ثالثاً- أهمية وأهداف الموضوع
21	1- أهمية الموضوع:
22	2- أهداف الموضوع:
23	رابعاً- أسباب إختيار الموضوع
23	1- أسباب ذاتية:
23	2- أسباب موضوعية:
24	خامساً- الدراسات السابقة
25	1- الدراسات الأجنبية:
32	2- الدراسات المحلية:

فهرس الموضوعات

- 38.....سادسا- ميدان الدراسة.....
- 38..... 1- المجال المكاني:.....
- 42..... 2- المجال الزمني:.....
- 43..... 3- المجال البشري:.....
- 47..... سابعا- منهج وأدوات جمع البيانات.....
- 47..... 1- منهج الدراسة:.....
- 48..... 2- الأدوات المعتمدة في جمع بيانات الدراسة:.....
- 54..... ثامنا- مجتمع الدراسة وأسلوب التحليل.....
- 54..... 1- مجتمع الدراسة:.....
- 55..... 2- أساليب التحليل:.....
- 58..... خلاصة الفصل:.....

الفصل الثاني: التاصيل النظري لدراسة المشاريع المقاولاتية

- 61..... تمهيد الفصل:.....
- 62..... أولا- التطور التاريخي للمقاولاتية الشبانية في الجزائر وصفات وأنواع المقاولين.....
- 62..... 1- التطور التاريخي للمؤسسات المقاولاتية الشبانية في الجزائر:.....
- 69..... 2- صفات المقاول:.....
- 72..... 3- أنواع المقولين:.....
- 74..... ثانيا- خصائص المقاولاتية الشبانية وأساسيات إنشائها.....
- 74..... 1- خصائص المقاولاتية الشبانية:.....
- 76..... 2- أساسيات إنشاء المقاولاتية الشبانية:.....
- 83..... ثالثا- المقاربات النظرية للمقاولاتية الشبانية.....

فهرس الموضوعات

- 1- المقاربة الوظيفية أو ما تعرف بنظرية جوزيف شومبيتر حول المقالول: 83.....
- 2- المقاربة الماركسية: 85.....
- 3- النظرية البنائية الوظيفية: 86.....
- 4- المقاربة السلوكية: 89.....
- 5- المدرسة المعاصرة: 90.....
- رابعاً- أهمية المقاولاتية ومعايير تصنيفها 93.....
- 1- أهمية المقاولاتية: 93.....
- 2- معايير تصنيف المؤسسات المقاولاتية: 96.....
- خامساً- الأليات الداعمة للمقاولاتية في الجزائر 98.....
- سادساً- المقاولاتية الشبانية في الجزائر بين الصعوبات التي تواجهها والإجراءات اللازمة لنجاحها... 111
- 1- الصعوبات التي تواجه المقاولاتية الشبانية في الجزائر: 112.....
- 2- الإجراءات اللازمة لنجاح المقاولاتية الشبانية: 114.....
- سابعاً- واقع المقاولاتية الشبانية في الجزائر 117.....
- خلاصة الفصل: 121.....

الفصل الثالث: رؤية سوسولوجية لسوق العمل في الجزائر

- تمهيد الفصل: 123.....
- أولاً- مهارات وخصائص سوق العمل وأنواعه 124.....
- 1- المهارات المطلوبة لسوق العمل: 124.....
- 2- خصائص سوق العمل في الجزائر: 125.....
- 3- أنواع سوق العمل في الجزائر: 128.....
- ثانياً- النظريات المفسرة لسوق العمل 130.....

فهرس الموضوعات

- 1- النظرية الكلاسيكية لسوق العمل: 130
- 2- التحليل الكينزي لسوق العمل: 133
- 3- التحليل الحديث لسوق العمل: 135
- ثالثا- تطور سوق العمل في الجزائر 141
- 1- المرحلة من 1967 - 1978: 141
- 2- المرحلة ما بين 1980 - 1989: 143
- 3- المرحلة ما بين 1990 - 2000: 144
- 4- المرحلة ما بين 2000 - 2010: 147
- 5- المرحلة ما بعد سنة 2010: 149
- رابعا- الشركاء الإجماعيون في سوق العمل في الجزائر 153
- 1- الدولة: 153
- 2- أرباب العمل: 154
- 3- العمال: 154
- 4- التنظيم النقابي: 155
- خامسا- الأليات والعوامل المتحكمة في سوق العمل في الجزائر 156
- 1- المتغير الإقتصادي أو ما يعرف بمؤشر الإنتاجية: 156
- 2- المتغير التكنولوجي: 156
- 3- كفاءة ومستوى مهارات القوة العاملة: 156
- 4- الإستثمار: 157
- 5- أساليب الإنتاج: 157
- 6- المتغير الديمغرافي: 157
- 7- المتغير الثقافي: 157

فهرس الموضوعات

- 8- المتغير القانوني: 158
- سادسا- أجهزة الدعم وتوازن سوق العمل في الجزائر 160
- 1- الأجهزة المسيرة من طرف وزارة العدل والتشغيل والضمان الإجتماعي: 160
- 2- الأجهزة المسيرة من طرف الوكالة الوطنية للتنمية الإجتماعية: 162
- 3- أجهزة ترقية الإستثمارات: 163
- 4- الصناديق الوطنية: 164
- سابعا- إختلالات سوق العمل في الجزائر 170
- 1- إختلال التوازن بين مناصب الشغل المعروضة ونمو الفئة النشطة: 170
- خلاصة الفصل: 172

الفصل الرابع: عرض وتحليل وتفسير النتائج

- تمهيد الفصل: 174
- أولا- عرض وتحليل وتفسير البيانات 175
- 1- عرض وتحليل وتفسير البيانات السوسيو ديموغرافية للمبجوثين: 175
- 2- عرض وتحليل وتفسير البنود المتعلقة بالفرضية الفرعية الأولى تساهم المشاريع المقاولاتية الشبانية في تعزيز فرص التوظيف: 186
- 3- عرض وتحليل وتفسير البنود المتعلقة بالفرضية الفرعية الثانية تسعى المشاريع المقاولاتية الشبانية في تفعيل الإندماج الإجتماعي: 207
- 4- عرض وتحليل وتفسير البنود المتعلقة بالفرضية الفرعية الثالثة للمؤسسات المقاولاتية الشبانية دور في تكريس ثقافة جديدة للعمل: 233
- ثانيا- تفسير النتائج في ضوء الفرضيات 247
- 1- تفسير نتائج الدراسة في ضوء الفرضية الفرعية الأولى تساهم المشاريع المقاولاتية الشبانية في تعزيز فرص التوظيف: 247

فهرس الموضوعات

- 2- تفسير نتائج الدراسة في ضوء الفرضية الثانية تسعى المشاريع المقاولاتية الشبانية في تفعيل الإندماج الاجتماعي: 252
- 3- تفسير نتائج الدراسة في ضوء الفرضية الثالثة للمؤسسات المقاولاتية الشبانية دور في تكريس ثقافة جديدة للعمل:..... 258
- إستخلاص عام: 263
- ثالثا - مناقشة النتائج في ضوء الدراسات السابقة..... 264
- 1- الفرضية الفرعية الأولى: تساهم المؤسسة المقاولاتية الشبانية في تعزيز فرص التوظيف 264
- 2- مناقشة الفرضية الفرعية الثانية: تسعى المشاريع المقاولاتية الشبانية إلى تفعيل الإندماج الاجتماعي..... 267
- 3- مناقشة الفرضية الفرعية الثالثة: تسعى المشاريع المقاولاتية الشبانية في تكريس ثقافة جديدة للعمل..... 270
- رابعا- مناقشة النتائج في ضوء المقاربات النظرية 273
- 1- مناقشة نتائج الفرضية الأولى: 273
- 2- مناقشة نتائج الفرضية الثانية:..... 274
- 3- مناقشة نتائج الفرضية الثالثة:..... 276
- خامسا- نتائج الدراسة: 277
- سادسا- توصيات الدراسة:..... 282
- خلاصة الفصل: 284
- خاتمة: 286
- قائمة المصادر والمراجع:..... 289

فهرس الجداول

- الجدول رقم 1: توزيع العمال حسب المهن وفي كل وحدة صناعية..... 47
- الجدول رقم 2: يبين حساب معامل الثبات بطريقة ألفا كرونباخ..... 57
- الجدول رقم 3: عدد المؤسسات المقاولاتية الشبانية لكل قطاع..... 68
- الجدول رقم 4: مسار إنشاء المقاولاتية الشبابية..... 82
- الجدول رقم 5: صيغ التمويل التي تقدمها الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب..... 101
- الجدول رقم 6: يمثل حصيلة القروض الممنوحة ل ANGEM لسنة 2017..... 105
- الجدول رقم 7: نسبة القروض الممنوحة لكل قطاع..... 107
- الجدول رقم 8: مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التشغيل الإجمالي من سنة 2004 الى 2007..... 118
- الجدول رقم 9: معدل البطالة لسنة 2005 في الدول العربية..... 119
- الجدول رقم 10: عدد المؤسسات المقاولاتية الشبانية من سنة 2010 الى 2020..... 120
- الجدول رقم 11: نسبة الإستثمار والقوى العاملة في الجزائر من سنة 1967 إلى سنة 1978..... 142
- الجدول رقم 12: النسبة المتحصلة على مناصب العمل حسب الفئة العمرية في الجزائر في سنة 2003 وسنة 2010..... 148
- الجدول رقم 13: نسب البطالة في الجزائر لسنة 2010 حسب الفئة العمرية..... 150
- الجدول رقم 14: المؤسسات المقاولاتية ومناصب الشغل في الجزائر من سنة 2005 إلى 2013..... 152
- الجدول رقم 15: الملفات المودعة على مستوى الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب في الجزائر في ولاية تبسة من سنة التأسيس 1997 إلى 2020..... 165

فهرس الجداول

- الجدول رقم 16: الملفات الممولة على مستوى الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب في الجزائر في ولاية تبسة من سنة التأسيس 1997 إلى 2020 166
- الجدول رقم 17: طلبات المشاريع على مستوى الوكالة الوطنية لتسيير القروض المصغرة في الجزائر بولاية تبسة 167
- الجدول رقم 18: ملفات المشاريع المعروضة من البطالين لسنة 2021 من الفئة العمرية 30 إلى 55 سنة 168
- الجدول رقم 19: مناصب العمل في بعض النشاطات الممولة من طرف الصندوق الوطني للتأمين على البطالة 169
- الجدول رقم 20: توزيع عدد المبحوثين حسب النوع 175
- الجدول رقم 21: يوضح توزيع المبحوثين حسب السن 176
- الجدول رقم 22: توزيع عدد المبحوثين حسب مكان السكن 178
- الجدول رقم 23: توزيع عدد المبحوثين حسب المستوى التعليمي 180
- الجدول رقم 24: توزيع عدد المبحوثين حسب المهنة 181
- الجدول رقم 25: توزيع عدد المبحوثين حسب الخبرة 183
- الجدول رقم 26: توزيع عدد المبحوثين حسب طبيعة عقد العمل 184
- الجدول رقم 27: إجابات المبحوثين حسب متغير السن حول ممارستهم لعمل سابق ... 186
- الجدول رقم 28: إجابات المبحوثين حسب متغير المستوى التعليمي حول أسباب توجعك للعمل في المؤسسة المقاولاتية 189
- الجدول رقم 29: إجابات المبحوثين حسب متغير حول الحصول على الوظيفة 192
- الجدول رقم 30: إجابات المبحوثين إهتمام المؤسسة بالإعلان عن الوظائف الشاغرة و 195
- الجدول رقم 31: إجابات المبحوثين على إهتمام المؤسسة بالوصف الدقيق للوظائف الشاغرة والتأثير ذلك إجابا في العمل 197

فهرس الجداول

- الجدول رقم 32: إجابات الباحثين على إهتمام المؤسسة بتأهيل العامل الجديد لفترة زمنية
محدد 199
- الجدول رقم 33: إجابات الباحثين على ظهور مهام جديدة بالمؤسسة منذ إتحاقك بها
وأسباب ذلك 201
- الجدول رقم 34: إجابات الباحثين على عملية البحث عن العمال تمتاز بالشفافية.... 202
- الجدول رقم 35: إجابات الباحثين على تزايد نشاط المؤسسة في فترة معينة وتحديدها 204
- الجدول رقم 36: إجابات الباحثين على مساهمة المؤسسة بخلق فرص جديدة للعمل . 205
- الجدول رقم 37: إجابات الباحثين حسب متغير المهنة على إتاحة المؤسسة الفرصة من
أجل طرح أفكارك 207
- الجدول رقم 38: إجابات الباحثين حسب متغير المهنة مبادرة المؤسسة بإتاحة الفرص لمن
يعملون بها للإبتكار في العمل 210
- الجدول رقم 39: إجابات الباحثين على تلقيهم للتكوين من طرف المؤسسة بعد إتحاقك
بالعمل 212
- الجدول رقم 40: إجابات الباحثين على إعتقاد المؤسسة على تشجيع العمل الجماعي 214
- الجدول رقم 41: إجابات الباحثين حسب متغير المهنة وعلى عملية الإتصال 216
- الجدول رقم 42: إجابات الباحثين حسب متغير المهنة على إعتقاد المؤسسة على تشجيع
الأفكار الجديدة 218
- الجدول رقم 43: إجابات الباحثين على إهتمام المؤسسة بالمكافئات والتحفيزات وتحديدها
..... 220
- الجدول رقم 44: إجابات الباحثين على إتخاذ بعض القرارات المتعلقة بالعمل في حالة
غياب المسؤول المباشر 222
- الجدول رقم 45: إجابات الباحثين على إنجازك للمهام داخل المؤسسة 224

فهرس الجداول

- الجدول رقم 46: إجابات المبحوثين حسب متغير السن على تفكير العامل في إنشاء مؤسسة خاصة به مستقبلا 226
- الجدول رقم 47: إجابات المبحوثين على الرغبة في إنشاء مؤسسة خاصة مستقبلا 229
- الجدول رقم 48: إجابات المبحوثين على سبب رغبة العامل في إنشاء مؤسسة خاصة به مستقبلا 231
- الجدول رقم 49: إجابات المبحوثين حسب متغير المستوى التعليمي على توافق شهادتهم ومناصبهم داخل المؤسسة 233
- الجدول رقم 50: إجابات المبحوثين على توافق مهاراتهم الخاصة مع المهام التي تستند إليهم داخل المؤسسة 235
- الجدول رقم 51: إجابات المبحوثين على سبب توجههم للعمل في المؤسسة 236
- الجدول رقم 52: إجابات المبحوثين على سبب الرغبة في البقاء في المؤسسة 238
- الجدول رقم 53: إجابات المبحوثين مدى توافق ظروف العمل في المؤسسة مع الثقافة المجتمعية 241
- الجدول رقم 54: إجابات المبحوثين القلق الوظيفي في العمل المختلط 242
- الجدول رقم 55: إجابات المبحوثين على نوع العلاقة بالجنس الآخر داخل المؤسسة .. 243
- الجدول رقم 56: إجابات المبحوثين حسب متغير النوع على المساواة في الحقوق والواجبات بين الرجل والمرأة متوفر داخل المؤسسة 244
- الجدول رقم 57: إجابات المبحوثين على مدى إختلاف في طريقة إنجاز العمل بين الرجل والمرأة في المؤسسة 246
- الجدول رقم 58: إجابات المبحوثين على سبب الإختلاف 246

- الشكل رقم 1: يمثل الهيكل التنظيمي لمؤسسة سندس للأفرشة والأغطية..... 41
- الشكل رقم 2: توزيع الإطارات في المؤسسة 44
- الشكل رقم 3: توزيع المسؤولين في كل خلية تنظيمية 45
- الشكل رقم 4: صفات المقاول 72
- الشكل رقم 5: خصائص المقاولاتية الشبابية 76
- الشكل رقم 6: العناصر الأساسية لنجاح المقاولاتية الشبانية 116
- الشكل رقم 7: النظريات الحديثة المفسرة لسوق العمل 140
- الشكل رقم 8: الشركاء الإجماعيون لسوق العمل في الجزائر 155
- الشكل رقم 9: إختلالات سوق العمل في الجزائر 171
- الشكل رقم 10: أعمدة بيانية توضح توزيع المبحوثين حسب النوع 175
- الشكل رقم 11: أعمدة بيانية يوضح توزيع المبحوثين حسب السن 177
- الشكل رقم 12: أعمدة بيانية توضح توزيع المبحوثين حسب مكان السكن 179
- الشكل رقم 13: أعمدة بيانية توضح توزيع المبحوثين حسب المستوى التعليمي 180
- الشكل رقم 14: أعمدة بيانية توضح توزيع المبحوثين حسب المهنة 182
- الشكل رقم 15: أعمدة بيانية توضح توزيع المبحوثين حسب الخبرة 183
- الشكل رقم 16: أعمدة بيانية توضح توزيع المبحوثين حسب طبيعة عقد العمل 185
- الشكل رقم 17: أعمدة بيانية توضح إجابات المبحوثين حسب متغير السن على السؤال 08 187
- الشكل رقم 18: أعمدة بيانية لإجابات المبحوثين حسب متغير المستوى التعليمي على السؤال 09 190

فهرس الأشكال

- الشكل رقم 19: أعمدة بيانية توضح إجابات المبحوثين حسب متغير السن على السؤال 10 193
- الشكل رقم 20: أعمدة بيانية توضح إجابات المبحوثين على السؤالين 11 و12 196
- الشكل رقم 21: أعمدة بيانية توضح إجابات المبحوثين على السؤال 15 199
- الشكل رقم 22: أعمدة بيانية توضح إجابات المبحوثين على السؤالين 16 و17 201
- الشكل رقم 23: أعمدة بيانية توضح إجابات المبحوثين على السؤال 18 203
- الشكل رقم 24: أعمدة بيانية توضح إجابات المبحوثين على السؤالين 19 و20 204
- الشكل رقم 25: أعمدة بيانية توضح إجابات المبحوثين على السؤال 21 206
- الشكل رقم 26: أعمدة بيانية توضح إجابات المبحوثين حسب متغير المهنة على السؤال 22 208
- الشكل رقم 27: أعمدة بيانية توضح إجابات المبحوثين حسب متغير الخبرة على السؤال 23 هل تبادر المؤسسة بإتاحة الفرص لمن يعملون بها للإبتكار في العمل؟ 211
- الشكل رقم 28: أعمدة بيانية توضح إجابات المبحوثين 24 213
- الشكل رقم 29: أعمدة بيانية توضح إجابات المبحوثين على السؤال 25 214
- الشكل رقم 30: أعمدة بيانية توضح إجابات المبحوثين حسب متغير المهنة على السؤال 26 كيف تتم عملية الإتصال داخل المؤسسة؟ 217
- الشكل رقم 31: أعمدة بيانية توضح إجابات المبحوثين حسب متغير المهنة على السؤال 27 219
- الشكل رقم 32: أعمدة بيانية توضح إجابات المبحوثين على السؤالين 28 و29 221
- الشكل رقم 33: أعمدة بيانية توضح إجابات المبحوثين على السؤالين 30 و31 223
- الشكل رقم 34: أعمدة بيانية توضح إجابات المبحوثين على السؤال 32 224

فهرس الأشكال

- الشكل رقم 35: أعمدة بيانية توضح إجابات المبحوثين حسب متغير السن على السؤال 33 227
- الشكل رقم 36: أعمدة بيانية توضح إجابات المبحوثين على السؤال 34 229
- الشكل رقم 37: أعمدة بيانية توضح إجابات المبحوثين على السؤال 35 231
- الشكل رقم 38: أعمدة بيانية لإجابات المبحوثين حسب متغير المستوى التعليمي على السؤال 36 234
- الشكل رقم 39: أعمدة بيانية لإجابات المبحوثين على السؤال 37 236
- الشكل رقم 40: أعمدة بيانية توضح إجابات المبحوثين على السؤالين 39 و40 239
- الشكل رقم 41: أعمدة بيانية توضح إجابات المبحوثين على السؤال 42 242
- الشكل رقم 42: أعمدة بيانية توضح إجابات المبحوثين حسب متغير النوع على السؤال 44 245

مقدمة

مقدمة

لقد شهد النمو السكاني زيادة كبيرة على الصعيد العالمي وعلى سكان العالم الثالث خاصة وفي الدول العربية بالأخص، حيث أصبحت هذه الزيادة السكانية تشكل تحديا ومعيقا كبيرا للدول لذلك فرض مواجهتها ومحاولة التصدي لها، لأنها من المشكلات التي باتت تلتهم ثمار التنمية وتعرقل مسارها وتوجهها نحو تحقيق الازدهار الاجتماعي والاقتصادي.

فالانفجار السكاني يمثل اليوم من بين العوامل المساهمة في حدوث الخلل التنموي، حيث أنه يعكس أثارا سلبية على المجتمع من جميع النواحي، نتيجة لما يفرزه من متغيرات ومؤثرات على كل الجوانب وخاصة الجانب الاقتصادي والاجتماعي الذي يعد الركيزة الأساسية والهامة لاستقرار الدول وتحقيقها للتنمية والرفاه بكل ضوابطه، حيث نجد أن الاختلال في الوضع الاقتصادي والاجتماعي يمثل أحد المشكلات الهامة التي باتت الدول تبحث عن إستراتيجيات فعالة لحلها وللتخلص من ما أفرزه النمو السكاني السريع من ظاهرة البطالة، إضافة إلى ما إفرزته على سوق العمل من اختلالات بين العرض والطلب، إضافة لذلك نجد أن التغيرات الاقتصادية التي شهدتها أغلب سكان العالم نتيجة لانهايار أسعار النفط العالمية أثرت هي أيضا على واقع الدول وعلى وضعها الاقتصادي والاجتماعي مما أجبرها على التفكير في سبل وإستراتيجيات فعالة تمكنها من تحقيق التنمية.

ففي ضوء التوجهات العالمية نحو التركيز على الوصول للتنمية توجهت أغلب دول العالم للاهتمام وعلى تشجيع ثقافة العمل الحر، والتي أظهرت تلك التوجهات مدى أهمية المؤسسات المقاولاتية كأحد الركائز الأساسية، والقوة الدافعة الاقتصادية والاجتماعية وكمصدر من مصادر الميزة التنافسية. حيث باتت تحظى المقاولاتية باهتمام كبيرا من طرف الحكومات، وهذا كونها أصبحت تمثل أحد أقطاب الاقتصاد وقاطرات نموه وأحد المنافذ لخلق الكفاءة الاقتصادية والإبداع، فهي تعتبر المحور الأساسي للتطور والابتكار لما

لها من دور هام في النشاط الاقتصادي وفي تحقيق التنمية الاقتصادية وتوفير مناصب الشغل وكذا تحقيق الابتكار والتجديد.

كما نجد أن الدولة الجزائرية لم تقف عاجزة هي الأخرى أمام هذه المشكلات وبقيت ولا تزال تسعى لتطبيق إستراتيجيات فعالة لمواجهة هذه المعضلات، وذلك بالتوجه نحو العمل الحر وتشجيعه كألية للحد من البطالة واختلال سوق الشغل، ففي الفترة الماضية اعتمدت الدولة الجزائرية على جملة من الآليات للتحرك قدما في هذا الاتجاه وقامت بوضع هياكل حكومية وآليات دعم مختلفة لنشر وترسيخ ثقافة المؤسسات المقاولاتية وريادة الأعمال من خلال تبني الأفكار الريادية واحتضان المشاريع الناشئة ومساعدتها على التطوير والنجاح، حيث أن الجزائر توجهت نحو الاستثمار في المقاولاتية اقتناعا منها بأنها أحد السبل لتحقيق النمو والتنمية الاقتصادية من خلال اتخاذها لبعض الإجراءات والسياسات لتحفيز التوجه المقاولاتي وذلك من خلال تبنيها لإستراتيجية مبنية على مجموعة من الإصلاحات التي من شأنها أن تعزز وتطور العمل المقاولاتي الذي يستهدف مجتمع الشباب بصفة عامة والجامعيين بصفة خاصة لأنهم الفئة المؤهلة لذلك. إلا أن نجاح هذه الإستراتيجية مرهون بنضج الفكر المقاولاتي لدى هذه الشريحة من ناحية، وعلى دور ومدى مساهمة الوكالات الوطنية والأجهزة الحكومية المخصصة لدعم وتمويل هذه المشاريع بداية من تشجيعها للأفكار الإبداعية ولنشأة المؤسسات المقاولاتية واحتضانها منذ بدايتها بفكرة إبداعية حتى مرحلة نضج هذه المؤسسات ونجاحها وعرض منتوجها في الأسواق.

حاولت هذه الدراسة التعرف على دور المشاريع المقاولاتية الشبانية في إنعاش سوق الشغل في الجزائر من خلال دراسة ميدانية بالمؤسسة المقاولاتية سندس للأفرشة والأغطية -تبسة- وذلك من ثلاثة فصول نظرية وفصل ميداني وعلى هذا الأساس شمل الجانب النظري الفصل الأول المعنون ب: الإطار التصويري والمنهجي والذي تضمن هذا الأخير: إشكالية وفرضيات الدراسة وبناء وتحديد مفاهيم الدراسة، أهمية وأهداف الدراسة، أسباب اختيار

الدراسة والدراسات السابقة، ميدان الدراسة منهج وأدوات جمع البيانات ومجتمع الدراسة وأسلوب التحليل.

ثم نجد الفصل الثاني المعنون بالتأصيل النظري لدراسة المشاريع المقاولاتية والذي شمل كل من: التطور التاريخي للمقاولاتية الشبابية في الجزائر ومفهوم المقاول وخصائص المقاولاتية الشبابية وأساسيات إنشائها والتعرف على المقاربات النظرية للمقاولاتية الشبابية، أهمية المقاولاتية ومعايير تصنيفها، الآليات الداعمة للمقاولاتية في الجزائر، المقاولاتية الشبابية في الجزائر بين الصعوبات التي تواجهها والإجراءات اللازمة لنجاحها وواقع المقاولاتية في الجزائر.

يليها مباشرة الفصل الثالث والمعنون برؤية سوسيولوجيا لسوق العمل في الجزائر من خلال التطرق إلى: مهارات وخصائص سوق العمل وأنواعه مع التطرق إلى النظريات المفسرة لسوق العمل، تطور سوق العمل في الجزائر، الشركاء الاجتماعيون في سوق العمل في الجزائر، الآليات والعوامل المتحكمة في سوق العمل في الجزائر، أجهزة الدعم وتوازن سوق العمل في الجزائر، اختلالات سوق العمل في الجزائر.

أما الفصل الميداني فقد شمل الفصل الرابع المعنون ب: عرض وتحليل وتفسير النتائج والذي شمل كل من: عرض وتحليل وتفسير البيانات السوسيو ديموغرافية للمبحوثين وتفسير البنود المتعلقة بالفرضية الأولى والثانية والثالثة للدراسة، مع مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات وفي ضوء الدراسات السابقة، وفي ضوء المقاربات النظرية، مع استخلاص نتائج الدراسة واقتراح جملة من التوصيات المتعلقة بموضوع الدراسة.

وفي ختام هذا البحث، نكون قد حاولنا الإحاطة بمختلف الجوانب المرتبطة بالموضوع، وقد توصلنا إلى خاتمة هذا البحث .

الفصل الأول: الإطار التصوري والمنهجي

تمهيد الفصل:

من أجل إعداد أي موضوع أو دراسة علمية مهما كانت طبيعتها لا بد أولاً التطرق إلى معالمها الأساسية، وذلك يكمن من خلال التعريف بالإطار المفاهيمي والمنهجي المتعلق بالموضوع قيد الدراسة والمتمثل في بناء إشكالية الدراسة وصياغة جملة من الفرضيات التي تؤكد أو تفند مع تتابع مراحل الدراسة مع التوجه نحو تحديد مفاهيم الدراسة وتوضيح المعنى التي تشير إليه للتخلص من كل أشكال الغموض ومحاولة بذلك ضبط المفهوم وتقادي تأويله، ثم توضيح أسباب اختيار الموضوع وتبيان أهمية وأهداف الدراسة، مع التطرق إلى جملة من الدراسات السابقة التي تناولت الموضوع المراد دراسته سواء بدراسة المتغير بحد ذاته أو اهتمت بدراسة مؤشر من مؤشرات الدراسة الحالية وذلك كل واحدة حسب توجهاتها وما ترغب التوصل إليه مع الاهتمام بتحديد المجال الزمني والمكاني للدراسة من خلال تحديد الفترة الزمنية التي استغرقت في دراسة الموضوع مع توضيح والتعريف الحيز المكاني والمؤسسة التي مثلت ميدان الدراسة الميدانية للموضوع منتقلا إلى تحديد الأدوات المنهجية المتوافقة مع طبيعة الموضوع ومجال الدراسة لجمع المعلومات والبيانات اللازمة.

وما يمكن القول إن الإطار التصوري يعد أحد الركائز الأساسية في أي بحث علمي إذ يحدد المسار الذي تسلكه الدراسة من أجل الوصول إلى نتائج موضوعية وهو ما يعد المنطلق والأمر الذي سوف نتطرق إليه في هذا الفصل.

أولاً- إشكالية وفرضيات الدراسة

1- إشكالية الدراسة:

إن ما أفرزته العولمة من ظاهرة إلغاء حصرية المعلومة والتجربة وإلغاء الحدود الزمانية والمكانية وتفعيل عنصر المحاكاة والتقليد، ومع التقدم التكنولوجي والتطور السريع والمستمر والمتزايد الذي مس جميع جوانب الحياة وخاصة مع الانتقال إلى اقتصاد السوق أثرا على الحياة كطرح عام، وعلى التنظيمات كتناول خاص وفي ضوء ما تشاهده الساحة الاقتصادية العالمية اليوم من تغيرات في جل الأنشطة أثرت ذلك سلبا على الواقع الاقتصادي والاجتماعي للدول، وخاصة تلك التي تعتمد أساسا على عائدات النفط لرواج اقتصادها، لأن هذه المتغيرات اليوم أصبحت تقاس بما تمتلك الدول وعلى قدرتها على الإنتاج من خلال الاهتمام بالجودة والنوعية، حيث أضحت هذه الأخيرة تسعى لتحقيق التنمية بتفعيل آليات لاستثمار طاقات القوى البشرية وتميبتها، وذلك بالإيمان بها لأنها الأساس في إحداث أي تغير واستيعابه. وبما أن أغلب دول العالم اليوم أصبحت تهتم وتؤمن بالفئة الشبابية لما لها من دور وأهمية في تحقيق التنمية والارتقاء بالوضع الاجتماعي والاقتصادي، حيث أنها باتت تراهن على هذه الفئة وعلى معارفها وقدراته على الإبداع والابتكار وذلك ضمن تفعيل آليات تشجعهم على إنشاء المشاريع المقاولاتية من أجل مواجهة واستيعاب كل التغيرات الحاصلة على سوق العمل.

أضحى موضوع المقاولاتية وإحداث المؤسسات يشغل حيزاً واسعاً من اهتمام الحكومات والعديد من الدول، حيث كانت الانطلاقات الفعلية للمسعى المقاولاتي تناولا حكوميا مؤسساتيا. ومع تزايد المكانة التي تحتلها المقاولاتية في اقتصاد مختلف هذه الدول المتقدمة وعلى الدور الذي باتت تلعبه في مختلف برامج التنمية المستقبلية الاستراتيجية. فإن ولوج عالم الأعمال يعتبر خطوة بالغة الأهمية في حياة الفرد، خاصة إذا تعلق الأمر بطرح منتج

الفصل الأول: الإطار التصوري والمنهجي

جديد ومبتكر، فتشكل المقاولاتية ركناً محورياً في البناء الاقتصادي للدول، إذ تُعد المقاولاتية في كثير من البلدان الموطن المفضل للتوظيف على صعيد الاقتصاد ككل، كما تُنتج في دول أخرى الحصة الأعظم من القيمة المضافة التي تحدد في نهاية المطاف وتيرة النمو الاقتصادي. ونظراً لهذه الأهمية، ما فتئت مختلف الدول تبذل جهوداً جبارة لتحفيز إقامة هذه المقاولاتية وجعلها مصدراً لتنويع الاقتصاد من جهة، ودعماً لنمو الاقتصادي والتوظيف من جهة ثانية.

فاحتلت المقاولاتية دوراً بارزاً في عملية التنمية والنهوض الاقتصادي والاجتماعي وظهر هذا الاهتمام نتيجة لسهولة ووفرة الإمكانيات لتجسيدها ولما تحققه من فوائد وفي ظل التغيرات النفطية، تأتي المقاولاتية كأحدى الركائز الأساسية وكحل لهذه المعضلة أو جزء منها بتفعيل آليات عملية تساهم في إنشاء المشاريع المقاولاتية الشبانية لتحقيق التوافق في سوق العمل الذي بات من الإشكالات التي إذ لم تلقى لها الاهتمام لأصبحت أحد العوامل التي تشكل خطراً على الوضع الاقتصادي والاجتماعي وعلى مستوى تحقيق التنمية لهذه الدول.

وانطلاقاً من ذلك سوف نقوم بمحاولة دراسة وتحليل هذه الأفكار والمعطيات وإسقاطها ضمن فلك الدولة الجزائرية وإستراتيجياتها المتبعة، كما نجد أن الدولة الجزائرية كانت شبه عاجزة بعد الاستقلال حيث أنها اعتمدت على التسيير الاشتراكي باعتباره الخيار الأيديولوجي الذي كان مفعلاً والذي لم يساهم بشكل فعال في التوجه نحو المسار الصاعد للتنمية. ولذلك أخذت الأخيرة تتبنى مجموعة من أساليب إدارة للانتقال من مجتمع تقليدي إلى مجتمع عصري، وفي ضوء تبنيه البرامج مختلفة شهد أغلبها إخفاق مؤسسات الدولة وعجزها عن إنجاز الفعالية والازدهار، مما أسهم في ذلك ظهور القطاع الخاص ومحاولة التوجه نحو عالم الأعمال المفتوحة، وريادة الأعمال التي غدت السبيل الوحيد والجوهرى لتحقيق الرقي وتحقيق التعادل في سوق العمل عبر تجسيد الانسجام والتوافق بين نسبة عرض الأيدي

الفصل الأول: الإطار التصوري والمنهجي

العاملة والطلب عليها، ولتضييق وتقليص نسب العطالة التي شهدت تزايداً متواصلًا وهائلًا، خاصة مع اعتناق الدولة الجزائرية لاستراتيجية لإدارة التي تركز على إعادة التنظيم الهيكلي والمالي للمقاولات التي أسهمت بدورها في رفع نسبة البطالة عبر إغلاق قسم من المقاولات والعمل على التسريح الواسع.

وعليه نجد أن البداية الفعلية للمقاولاتية في الجزائر كانت مقترنة بالأساس مع أزمة انخفاض أسعار البترول الذي أدى بانهيار الاقتصاد الجزائري ولتفاقم ظاهرة البطالة وذلك مع سنة 1986 مما استدعى الأمر بالدولة الجزائرية إلى محاولة البحث عن حلول لهذه الأزمة بتفعيل جملة من الآليات التي قد تمنحها بعد إستراتيجي تسعى من خلاله إلى الارتقاء بالأوضاع الحالية، لأن تحقيق التوازن في سوق العمل والتقليل من ظاهرة البطالة ووفرت مناصب عمل جديدة يعد مؤشرا من مؤشرات تحقيق التنمية، وهذا الأخير أصبح اليوم أحد الإشكالات التي ترغب الدولة الجزائرية في تحقيق توازنه وذلك في ظل اهتمامها بالمشاريع المقاولاتية التي تعد تجربة فنية مع وجوب رواسب سوسيو ثقافية تعتبر من معوقات الفعل المقاولاتي كإقبال (باعتبار أن الأمن الوظيفي والاجتماعي مرتبط بالوظيفة لدى الدولة لاعتبارات زمنية) وكاستمرارية (ظاهرة البيروقراطية) مع وجوب خلق منطقة يتم بموجبها الزواج والاقتران بين الرغبة الذاتية والمعطى الحكومي كأحد الآليات التي تجعل للدولة منهاجا تعمل وفقه للتعامل مع اختلالات سوق العمل في الجزائر الذي لا يزال بكرا وخصبا (القابلية للاستثمار) هذا من جهة وتقليدي نمطي لفترة زمنية ليست بالقصيرة (الستاتيكية الاقتصادية). ومنه فتبنت الدولة الجزائرية هذا الطرح من خلال إستراتيجية تعتمد على مجموعة من الامتيازات الضريبية والاقتصادية الممنوحة للمقاولين بالإضافة إلى المرافقة المالية والتقنية وتأتي أجهزة الدعم التي أنشأتها الدولة كتطبيق لهذه الإستراتيجية على أرض الواقع. حيث أن هذا التوجه استهدف اقتران بفئة تتناغم مواصفاتها مع مميزاته (المغامرة المقامرة المحسوبة الابتعاد عن النمطية والخروج من الصندوق) ألا وهي الفئة الشبانية

الفصل الأول: الإطار التصوري والمنهجي

بصفة عامة وخريجي الجامعات ومراكز التكوين المهني بصفة خاصة بوصفهم مؤهلين لإنشاء المشاريع والقادرين على المبادرة والإبداع كما نجد أن رهان نجاح هذه الإستراتيجية مرهون بنضج الفكر المقاولاتي لدى الشرائح المستهدفة ومدى دعم الدولة لذلك لذا عملت الجزائر جاهدا على تفعيلها لأليات إستراتيجية تهتم بفتح وكالات حكومية تساعد في انتشار القطاع الخاص والمقاولاتية من أجل مساعدة الفئة الشبانية على إنشاء مشاريعهم الإبداعية والابتكارية.

وانطلاقا ومما سبق سوف نقوم بمحاولة تحليل موضوع دور المشاريع المقاولاتية الشبانية في إنعاش سوق الشغل في الجزائر وذلك من خلال التوجه نحو طرح التساؤل المحوري والمتمثل في:

• ما هو الدور الذي تلعبه المشاريع المقاولاتية الشبانية في إنعاش سوق الشغل في الجزائر؟

وعليه ومن خلال السؤال الرئيسي والمحوري للدراسة، تم طرح مجموعة من الأسئلة الفرعية قصد الإحاطة بمختلف جوانب الموضوع وتحليل أبعاده الأساسية، وتتمثل هذه الأسئلة الفرعية في ما يلي :

- كيف تساهم المشاريع المقاولاتية الشبانية في تعزيز فرص التوظيف ؟
- كيف تسعى المشاريع المقاولاتية الشبانية إلى تفعيل الاندماج الاجتماعي؟
- كيف تسعى المشاريع المقاولاتية الشبانية في تكريس ثقافة جديدة للعمل؟

2- فرضيات الدراسة:

تعد مرحلة صياغة الفرضيات أحد الخطوات الأساسية في البحث العلمي إذ تسمح بتحديد العلاقة بين المتغيرات وتضبط مسار البحث باتجاهات مختلفة مما يسهل عملية

الفصل الأول: الإطار التصوري والمنهجي

التحقق والوصول لنتائج علمية موضوعية، ومن أجل دراسة موضوع دور المشاريع المقاولاتية الشبانية في إنعاش سوق الشغل في الجزائر تم صياغة جملة من الفرضيات التي تعبر عن التوقعات العلمية والتي ستخضع للاختبار بغية إثبات أو تفنيد صحتها ومن ثم الوصول للإجابة عن السؤال المركزي المطروح بخصوص الموضوع ومنها ما يلي نجد:

أ- الفرضية الرئيسية:

وبناء على ما تم تقديمه سوف نهتم بصياغة الفرضية الرئيسية للدراسة والتي تمثل التصور العام للعلاقة المفترضة بين المتغيرات قيد الدراسة ومنه تم صياغة الفرضية على النحو التالي:

- تساهم المشاريع المقاولاتية الشبانية في إنعاش سوق الشغل في الجزائر.

ب- الفرضيات الفرعية:

وفي ضوء الفرضية الرئيسية وللإجابة عن السؤال الرئيسي أو المركزي تم تفكيك الفرضية الرئيسية إلى جملة من الفرضيات الفرعية والتي سنحاول اختبارها:

- تساهم المشاريع المقاولاتية الشبانية في تعزيز فرص التوظيف.
- تسعى المشاريع المقاولاتية الشبانية إلى تفعيل الاندماج الاجتماعي.
- تسعى المشاريع المقاولاتية الشبانية في تكريس ثقافة جديدة للعمل.

ثانيا- بناء وتحديد مفاهيم الدراسة

لكل دراسة أو بحث علمي مفاهيمه الخاصة والتي تميزه عن غيره من الأعمال حيث تعد هذه المفاهيم الأداة الأولى التي يستعين بها الباحث للتعبير عن أفكاره ومحاولة إيصالها للناس وذلك من خلال التحديد الدقيق لمعنى المفهوم المستخدم بتحديد وشرح دلالاته اللغوية

والاصطلاحية والإجرائية. وانطلاقاً من دراستنا هذه لابد من تحديد معنى المقاولاتية الشبانية من خلال التطرق أولاً لمفهوم المقاولاتية ومعنى الشاب المقاول ثم بعد ذلك بناء وتحديد مفهوم المقاولاتية الشبانية، وكذلك الأمر بالنسبة لسوق العمل ومنه فيمكن بناء وتحديد مفاهيم الدراسة كالتالي:

1- المقاولاتية الشبانية:

تعددت التعاريف لمفهوم المقاولاتية الشبانية وتباينت وجهات النظر حول ماهيتها ولعل سبب هذا التباين والاختلاف قد يكمن في تعدد التخصصات التي اهتمت بهذا الموضوع من ناحية ومن ناحية أخرى قد يكمن سبب ذلك لتعدد التوجهات النظرية والمنطلقات الفكرية. وفي هذا السياق سوف نهتم بتسليط الضوء على أهم التعاريف التي تطرقت للمقاولاتية الشبانية فمن بينها نجد ما يلي:

أ- تعريف المقاولاتية:

- لغة: المقاولاتية وهي الاتفاق بين طرفين على أداء عمل حيث يتعهد أحدهما بأن يقوم بالعمل بأجر معلوم وفي فترة زمنية محددة وتحت توجيه وإشراف الطرف الآخر. (المعجم الوسيط، صفحة 796)

ومن خلال هذا التعريف نجد أن المقاولاتية أو ما تسمى أيضاً بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة هي:

- هي اتفاق بين طرفين.
- هدفها أداء العمل.
- مبنية على تعهد أداء العمل.

الفصل الأول: الإطار التصوري والمنهجي

- لها أجر وفترة زمنية محددة.
- يكون لها طرف موجه وطرف يعمل.

- إصطلاحا:

المقاولاتية هي مؤسسة تمارس مختلف الأعمال والأنشطة الإقتصادية في نطاق صغير أو متوسط بإستخدام عدد معين من القوى البشرية وشرطا أن تكون عددها أقل من 500 عاملا، وتكون هذه المؤسسة ذات ملكية وإدارة مستقلة ولا تتجاوز ميزانيتها السنوية 43 مليون أورو. (الشقاوي، 2015، الصفحات 8-12)

ويقصد في هذا التعريف بأن المقاولاتية هي:

- مؤسسة ذات نشاط إقتصادي.
- تشغل حيز جغرافي صغير أو متوسط.
- لها إستقلالية قانونية.
- عدد عمالها لا يتجاوز 500 عامل.
- ميزانيتها لا تتعدى 43 أورو سنويا .

المقاولاتية هي كيان إجتماعي ونسق تمارس فيه أنشطة وأعمال ديناميكية من خلال شبكة علاقات سوسيو مهنية تسعى لطرح منتج جديد وتوسيع نشاطها لتحقيق التنمية الاقتصادية. (باتريشيا و و أخرون، صفحة 15)

وإنطلاقا من المفهوم السابق الذكر نجد أن المقاولاتية هي:

- مؤسسة في مجال محدد.

الفصل الأول: الإطار التصوري والمنهجي

- تقدم أعمال ديناميكية: أي أن المؤسسة المقاولاتية هي المؤسسة تسعى لإستغلال الفرص والعمل بصورة حيوية نشطة ومواكبة لكل التغيرات.
- لها علاقات سوسيو مهنية: بمعنى أن المقاولاتية هي بناء إجتماعي مهني ذو علاقات إجتماعية تمكن من أداء المهام لتحقيق الأهداف التنظيمية.
- طرح منتج جديد: كون أن المقاولاتية مؤسسة تعمل على طرح أفكار إبداعية حديثة.
- تسعى لتوسيع نشاطها: فالمقاولاتية هدفها الأول هو تجسيد فكرتها الريادية على أرض الواقع ودخولها لسوق المنافسة.
- تسعى لتحقيق التنمية الإقتصادية: كون أن المؤسسات المقاولاتية تعمل على إمتصاص جزء من البطالة من خلال فتح فرص عمل جديدة.
- مؤسسة تعمل على ترقية النشاط الإقتصادي والإجتماعي ورفع الناتج الداخلي من خلال فتح مناصب جديدة للعمل، كما تعمل على تقديم منتجات إبداعية تساهم في تطوير القطاع الذي تشغله مع إشباع السوق المحلية بالحاجيات الضرورية. (خداوي ، خليفة ، و سبيع ، 2021 ، الصفحات 369-370)

ومنه يتضح من خلال هذا التعريف أن المقاولاتية هي:

- مؤسسة تسعى لتحقيق التنمية.
- تسمح بفتح فرص جديدة للعمل.
- تقدم سلع إبتكارية.
- تعرض منتجها للسوق المحلية.
- تهدف الى ترقية القطاع الذي تشغله.

ب- تعريف الشباب المقاول:

- تعريف المقاول:

✓ لغة: المقاول مصطلح مشتق من كلمة Enreprender والتي تشير إلى معنى مباشر تعهد إلتزام، حيث ظهر هذا مصطلح ظهر في فرنسا خلال القرن 19 وفي القاموس العام للتجارة الذي نشر في 1723 حدد مفهوم المقاول على أنه:

الشخص الذي يتحمل مسؤولية عمل ما.

الشخص الذي يباشر عمل ما. (الجودي، 2014-2015، الصفحات 20-21)

وإنطلاقاً من المفهوم السابق الذكر نجد أن المقاول هو:

- شخص قادر على تحمل المسؤولية.
- يحاول إستغلال الفرص.
- يهتم بتجسيد أفكاره على أرض الواقع.
- يسعى لتحقيق عوائد مالية.

✓ إصطلاحاً :

المقاول هو ذلك المستثمر الريادي الذي يستطيع أن يقتنص فرصة في السوق للسلع والخدمات ثم يقوم بإنشاء منشأة إقتصادية تسعى للإنتقاء بهذه الفرصة. (جامع محمد،

2008، صفحة 211)

من هذا المفهوم نجد أن المقاول هو:

- شخص يكتشف الفرص له أفكار يرغب في تجسيدها على أرض الواقع.

الفصل الأول: الإطار التصوري والمنهجي

- مبدع يسير مؤسسة صغيرة ومتوسطة لها رأس مال صغير.
- مجازف منجز للمشاريع.
- فرد يتحمل الأخطار ويبتكر في إنتاج خدمات ومنتجات جديدة.

مفهوم المقاول عند ريتشارد كونتيون:

المزارع هو مقاول يتعهد بدفع مبلغ ثابت من المال للمالك مقابل مزرعته أو أرضه والذي يساوي عادة ثلث منتج الأرض وذلك دون التأكد من الفائدة التي سيحصل عليها من هذا المشروع ودون أن يكون قادرا على التنبؤ وفقا لأفكاره بأنواع هذه السلع التي ستحقق أفضل سعر ويحدد المقاول سعر السلعة حسب الفصول وحسب الإستهلاك ففي حالة الندرة تكون السلعة مكلفة وسعرها مرتفع على عكس وقت الوفرة وكما يطلق مفهوم المقاول حسب كونتيون على تجار الجملة. (رحماني، 2016-2017، صفحة 48)

وإنطلاقا من مفهوم ريتشارد كونتيون عن المقاول على أنه:

- هو ذلك المزارع تجار الجملة.
 - من صفاته المخاطرة والمجازفة.
- أما حسب جون بابيست ساي:

المقاول هو المنسق أي أن المقاول هو ذلك الشخص الذي يجمع وينسق بين وسائل الإنتاج ويسخر أعلى مواهبه لنجاح المشروع كون أن المقاول يمكن أن يكون قائدا تجاريا أو مالكا أو مديرا فهو الشخص الذي يتعهد بإنشاء أي منتج لحسابه الخاص وله دور محوري بين العلم والتكنولوجيا ووجب عليه أن يعرف يخطط وينظم ويتولى القيادة وينسق ويتحكم من أجل تسيير وإدارة أعماله اليومية. (رحماني، 2016-2017، صفحة 49)

الفصل الأول: الإطار التصوري والمنهجي

وإنطلاقاً من مفهوم المقاول حسب جون بابيست ساي أنه:

- المقاول هو مسير ومالك للمشروع.
- يهتم بتقديم سلع ومنتجات جديدة.
- له جملة من المؤهلات الإدارية تساعده على الوصول لغاياته.

- تعريف المقاول الشاب إصطلاحاً:

الشباب المقاول هو كل فرد يتراوح عمره بين 15 و45 سنة يسير مؤسسة صغيرة من خلال ما يملكه من قدرة على الإبداع والمبادرة وتحمل الأخطار والمخاطر في ظل تسييره للموارد المالية والبشرية والمادية وممارسته لنشاط ما قد يسمح بطرح منتج ما وتوفير فرص عمل جديدة. (بدرابي، 2014-2015، صفحة 18)

ومنه يتضح من خلال هذا التعريف أن الشاب المقاول هو:

- الفئة العمرية ما بين 15 - 45 سنة.
- يدير ويسير مؤسسة خاصة.
- له القدرة على الإبداع والمبادرة.
- من صفاته حب تحمل المسؤولية وكل الأخطار.
- له القدرة على تسيير الموارد التنظيمية لنجاح مشروعه.
- يساهم في إشباع السوق المحلية بعرض منتجاته.
- يمكن من فتح فرص عمل جديدة من خلال المؤسسة التي يسيرها.

الفصل الأول: الإطار التصوري والمنهجي

الشباب المقاول هو إنسان له دقة ملاحظة ثابتة تمكنه من منح الأفراد فرصاً جديدة لتغيير حياتهم نحو الأفضل فهو مجازف مبدع يتحمل الأخطار منجز للمشاريع له مجموعة من الأهداف والأفكار يرغب في تجسيدها على أرض الواقع ويبتكر في إنتاج خدمات ومنتجات جديدة. (إيمون و ترجمة مطيع ، 2021 ، صفحة 25)

ومنه نجد أن الشاب المقاول هو:

- إنسان مجازف يتحمل الأخطار والمخاطر.
- يتميز بدقة الملاحظة والفتنة التي تجعله مميز في تسيير مشروعه.
- يفتح فرص عمل جديدة.
- مبدع في إنجاز مهامه.
- يطرح منتجات جديدة.

الشباب المقاول هو كل فرد طموح محب للأفكار الجديدة واثق من نفسه يسعى دائماً لتحقيق أهدافه والوصول للنجاح من خلال قدرته على تحويل أفكاره إلى إبتكارات ناجحة. (الوعي بثقافة ريادة الأعمال لدى طلاب جامعة نجران و إتجاهاتهم نحوها، 2015 ، صفحة 227)

ومنه يتضح من التعريف السابق الذكر أن الشباب المقاول هو:

- شاب طموح يتميز بالشغف.
- مبدع لإنتاج وتوليد الأفكار الجديدة.
- يتميز بالثقة بالنفس.

- طموح لإنجاز أفكاره وللوصول للنجاح.

- التعريف الإجرائي للمقاولاتية الشبانية:

المقاولاتية الشبانية هي الفئة العمرية من 15 إلى 45 سنة التي تُدير تلك المنشآت الصغيرة أو المتوسطة التي تتكون من عدد عمال يتراوح من 01 إلى 250 شخصًا ولا يتجاوز رقم أعمالها 02 مليار دج أو لا يفوق مجموع حصيلتها السنوية 500 مليون دينار جزائري، وهي تعنى بتقديم منتجات وخدمات ابتكارية جديدة للسوق الداخلية كما تُسهم في توظيف الأيدي العاملة ورفع نسب التشغيل وخفض حدة مشكلة البطالة.

ت- سوق العمل:

يعد سوق العمل من بين المفاهيم التي إستخدمت في عدة تخصصات ومجالات الأمر الذي ساهم في تعدد تعاريفه وتنوعها ومن هذا المنطلق سوف نحاول بناء وتحديد معنى مفهوم سوق العمل ووفق لمسار هذه الدراسة وقد يعرف:

- سوق العمل لغة:

العمل ويعني المهنة وهو كل مجهود يبذله الفرد ليحصل على منفعة. (المعجم الوسيط، صفحة 628) والسوق وهو الموضع الذي يجلب إليه السلع للبيع والإبتياح. (المعجم الوسيط، صفحة 465)

أي بمعنى أن العمل:

- مصطلح يطلق على أي مجهود يقوم به الفرد.
- يحقق من ورائه منفعة.

والسوق يشير إلى أنه:

- رقعة جغرافية.

- مخصصة في بيع السلع وشرائها.

العمل هو مجهود إنساني سواء كان فكريا أو جسديا يؤدي إلى خلق منفعة. (جديدي،

صفحة 171)

ومنه نجد أن العمل هو كل:

- جهد مبذول من طرف الإنسان.

- وللعمل عدة أشكال إما جسديا أو فكريا وعقليا.

- يساهم في الحصول على منافع.

تعريف سوق العمل إصطلاحا:

سوق العمل هو ذلك المجال الذي يتفاعل في عرض العمل (الباحثين عن العمل من

البطالين) وطلب العمل (عارضى الوظائف من مؤسسات وأرباب العمل) من خلال تبادل

مهارات العمل مقابل الحصول على مقابلا وما يطلق عليه شروط الإستخدام. (عبدالحليم،

صفحة 278)

ومنه نجد أن سوق العمل هو:

- ذلك المجال والرقعة الجغرافية.

- مهمته عرض القوى العاملة المؤهلة للعمل مع طالبي العمال من مؤسسات وأرباب العمل

الذين يحتاجون القوى العاملة.

- فهو عملية تبادلية يقوم فيه العامل بعرض مهاراته مقابل الحصول على منفعة.

الفصل الأول: الإطار التصوري والمنهجي

سوق العمل ويقصد به تلك المنطقة التي يبحث فيها العاطلون عن العمل وفق لمهاراتهم وتبحث فيها المؤسسات عن العمالة المهرة والمؤهلة، أي أنه المكان الذي يتم فيه بيع خدمات العمل وشرائها والبائع، في هذه الحالة هو العامل الذي يرغب في تأجير خدماته والمشتري هو صاحب المؤسسة وصاحب العمل الذي يرغب في الحصول على خدمات العمل. (موسيت، 2012، صفحة 32)

ومنه نجد أن سوق العمل هو:

• منطقة تجمع بين طالبي العمل (العمال أو البائع) وعارضينه (أصحاب المؤسسات أو مايسمى بالمشتري).

• يتم فيه تأجير الخدمات كون أن خدمات العمل لا تباع.

سوق العمل وهي تلك المنطقة الجغرافية التي تتفاعل فيها مختلف العوامل والمجالات الوظيفية التي توفر عناصر التوظيف، أي أنه المكان الذي يبحث فيه أصحاب العمل عن العمال والأفراد المؤهلين الذين يمكنهم شغل الوظائف الشاغرة ويبحث فيها الراغبين في العمل عن الوظائف. (بن سالم باناعمة، 2019، صفحة 730)

وإنطلاقاً من التعريف السابق نجد أن سوق العمل هو ذلك:

• المكان المخصص للبحث عن العمل من طرف البطالين الذين لديهم مهارات ومؤهلات محددة.

• المنطقة التي يبحث فيها أصحاب العمل عن المؤهلين لشغل الوظائف الشاغرة في مؤسساتهم.

• المكان الذي يجمع بين عارضين العمل وطالبيه في مختلف القطاعات.

التعريف الإجرائي لسوق العمل:

سوق إفتراضية يبحث فيها أصحاب المؤسسات والمشاريع عن العمال المؤهلين لأداء المهام والوظائف الشاغرة في مؤسساتهم مقابل أجر معلوم ولفترة محددة مسبقا، وكما يبحث فيها الأفراد التي تتوفر فيهم شروط العمل والراغبين في العمل عن الوظائف والمهن المتوافقة مع قدراتهم ومهاراتهم.

ثالثا - أهمية وأهداف الموضوع

1 - أهمية الموضوع:

تكتسي أي دراسة علمية أهميتها من كونها تسعى إلى معالجة إشكالية محددة تستجيب لحاجات واقعية أو فكرية، إذ تمثل محاولة فهم ظاهرة أو تفسيرها أو إقتراح حلول علمية لها، وتبرز أهمية هذه الدراسة كونها تناقش أحد أهم المواضيع الهامة والحيوية في المجال الإقتصادي للدولة وفي بيئة الأعمال، كون أن المقاولاتية الشبانية باتت اليوم المحور الأساسي لتحقيق التنمية والإرتقاء بالأوضاع الاجتماعية.

ومن هذا المنطلق تبدو أهمية هذا البحث عبر الاهتمامات التي يحظى بها مجال المقاولاتية في كافة دول العالم وبالأخص الجزائر عبر تزايد إقبال الشباب المستثمرين لتأسيس المشاريع المقاولاتية من جهة، ومن جهة ثانية عبر المساندة التي تقدمها الحكومات لتحفيز الاستثمار المقاولاتي والمقاولين. علاوة على ذلك الدور البارز الذي يلعبه هذا المجال على الوضع الاقتصادي وعلى سوق الشغل تحديداً، فمن أهمية هذا القطاع تتضح أهمية البحث في مايلي:

- هذه الدراسة تعتبر واحدة من المواضيع المهمة المتعلقة بالفئة الشبانية التي أصبحت كأحد الآليات لتحقيق التنمية.

الفصل الأول: الإطار التصوري والمنهجي

- تهتم هذه الدراسة بالتعرف على واقع عالم المقاولاتية في الجزائر مع إبراز دور ومساهمة الدولة في تشجيع الأعمال الريادية الإبداعية.
- توازن سوق العمل عملية شديدة الأهمية يصعب تحقيقها لذا وجب دراسة أهم العوامل التي لها الدور الأساسي في تحقيقها.
- إنتشار العمل المقاولاتي كأبرز العوامل المؤثرة في توفير فرص العمل الذي وجب دراسته وتحليله سوسيولوجيا.
- التعرف على الدور التي تلعبه المقاولاتية الشبانية في سوق العمل.

2- أهداف الموضوع:

- أهداف الدراسة هي الغايات التي يسعى الباحث إلى تحقيقها من خلال معالجة موضوع معين، فهي تمثل البوصلة التي ترشد الدراسة وتمنح لها تصور واضح ومن هذا المنطلق، فإن تحديد أهداف الدراسة يعد خطوة جوهرية لضمان وضوحها ودقتها وفعاليتها في الإجابة عن الإشكالية المطروحة. ومنه فتهدف هذه الدراسة إلى الكشف عن الدور التي تلعبه المؤسسات المقاولاتية على مستوى سوق الشغل بالجزائر وخاصة دور المؤسسات المقاولاتية الشبانية ومساهمتها في تصحيح ومعالجة إختلالات سوق العمل في الجزائر مع الإهتمام بالإجابة عن الإشكال المطروح وبالإضافة لذلك قد تسعى الدراسة إلى:
- محاولة الكشف عن كيفية مساهمة المقاولاتية الشبانية في خلق مناصب عمل وتعزيز فرص التوظيف.
 - التعرف على دور المقاولاتية الشبانية في تمكين وتفعيل الأفراد من الإندماج الإجتماعي.

- إلقاء الضوء على الدور التي تلعبه المشاريع المقاولاتية الشبانية في تكريس ثقافة جديدة للعمل.

رابعاً- أسباب إختيار الموضوع

تتبع أي دراسة علمية من جملة من الدوافع والأسباب التي تجعل البحث فيها ضرورة ملحة فالموضوع المختار لم يأت من فراغ بل هو إستجابة لحاجات علمية وعملية فرضتها التحولات المجتمعية والاقتصادية وما يرافقها من إشكاليات تستوجب الفهم والتحليل، فيعود إختيار موضوع دور المشاريع المقاولاتية الشبانية في إنعاش سوق الشغل في الجزائر إلى مجموعة من المبررات والأسباب والتي تتمثل في:

1- أسباب ذاتية:

- ميولات الباحث الشخصية لموضوع المقاولاتية الشبانية وسوق العمل مما أثار الإهتمام لدراسته.

- الرغبة في التعمق أكثر في موضوع المقاولاتية الشبانية وسوق العمل.

- محاولة التعرف على كيفية توازن سوق العمل كمحصلة لآليات العمل المقاولاتي.

- الرغبة في دراسة موضوع المقاولاتية وتحليله سوسيولوجيا.

2- أسباب موضوعية:

- تنامي الاهتمام العالمي والمحلي بالمقاولاتية الشبانية بإعتبارها ركيزة أساسية لتحقيق النمو المستدام.

الفصل الأول: الإطار التصوري والمنهجي

- التحولات التي يشهدها سوق العمل في الجزائر، التي تستدعي البحث عن بدائل جديدة للتشغيل خارج القطاع العمومي التقليدي.
- الرغبة في فهم العلاقة بين إنشاء المؤسسات المقاولاتية الشبانية ومعدلات التشغيل والاندماج المهني للشباب.
- أهمية الموضوع في ظل التوجه نحو تنويع الاقتصاد الوطني وتقليل الإعتماد على المحروقات في ظل تشجيع المبادرات الاستثمارية للشباب.
- محدودية الدراسات السوسيولوجية التي تناولت موضوع المقاولاتية من زاوية علاقتها بسوق العمل وانعكاساتها.

خامسا - الدراسات السابقة

تعد الدراسات السابقة للموضوع المراد دراسته أولى الإستراتيجيات المنهجية الضرورية لضمان السير الحسن للدراسة العلمية، حيث أن الدراسات السابقة قد تمكن الباحث من معرفة جوانب النقص التي لم يتطرق إليها الباحثون سابقا، كما أنها قد تكون السبيل والطريق الموجه للباحث من خلال ما توضح له من بعض الأفكار والمقاربات الجديدة وما تنعته عن التراث النظري المتعلق بالموضوع ككل بإعتبارها مصدر من مصادر التراث الأدبي. فهناك مجموعة من الدراسات والأبحاث العلمية والأكاديمية التي تناولت موضوع دور المشاريع المقاولاتية الشبانية في إنعاش سوق الشغل في الجزائر كل منها من جانب معين يختلف عن الآخر ومن أبرز الدراسات التي لها علاقة بموضوع الدراسة سواء ذات الصلة بمتغيرات الدراسة أو بمؤثراته نجد:

1- الدراسات الأجنبية:

أ- الدراسة الأولى: أطروحة ماجستير ل ماريان متوجنا MARIAN MTNOGA في سنة 2019 تحت عنوان: دعم ريادة الأعمال لدى الشباب دراسة حالة لمنطقة كاموالا التجارية في لوساكا بزامبيا.

إهتمت هذه الدراسة إلى: إكتشاف طبيعة دعم ريادة الشباب في منطقة كاموالا التجارية في لوساكا بزامبيا وكانت الأهداف التي وجهت الدراسة هي:

- تحديد طبيعة الأنشطة التجارية التي يشارك فيها الشباب.
 - إكتشاف نوع الدعم الحكومي الذي يمكن الشباب للوصول إليه.
 - فهم الفرص والتحديات المرتبطة بدعم الحكومة في تعزيز ريادة الأعمال للشباب.
- وإنطلقت هذه الدراسة من خلال طرحها للتساؤلات التالية:
- ماهي طبيعة الأنشطة التجارية التي يمارسها الشباب؟
 - ماهو نوع الدعم الحكومي الذي هو متاح لرواد الأعمال بين الشباب؟
 - ماهي التحديات المرتبطة بالدعم الحكومي التي تواجه رواد الأعمال الشباب؟

وللإجابة عن هذا التساؤلات وتم إستخدام دراسة حالة لتفسير وتحليل هذه الدراسة وتم الإعتماد على عينة تتألف من 21 شابا يعملون في مؤسسات ريادية خاصة بهم، حيث نجد أن أعمارهم تتراوح ما بين 26 و35 سنة وتم إختيار هذه العينة بإستخدام تقنيات العينة الهادفة.

كما تم جمع البيانات والمعلومات من عينة الدراسة من خلال إستخدام أدوات جمع البيانات وبالتوافق مع موضوع وطبيعة الدراسة تم الإعتماد على المقابلة.

الفصل الأول: الإطار التصوري والمنهجي

وقد توصلت الدراسة إلى ما يلي:

- أن الشباب في منطقة كاموالا للتجارة يعملون في تجارة السلع والخدمات الإستهلاكية مثل: المطاعم وصالونات تصفيف الشعر وبيع المواد سريعة التلف وبيع الأحذية والهواتف وسبب توجهاتهم للأعمال الريادية لكسب الدخل وإعانة أنفسهم وأسرهم والخروج من دائرة البطالة.
- كما نجد أن متطلبات نجاح هذه الأعمال الريادية ضمن ما توصلت هل هذه الدراسة أنها تكمن في القدرة على الوصول إلى المساحات التجارية ومن خلال وفرة رأس المال والتعامل الجيد مع العملاء.
- كما توصلت إلى أن رواد الأعمال الشباب لهم القدرة على الحصول على القروض ومساحة التداول كدعم من الحكومة ومع ذلك قد توفر الحكومة أيضا الدعم في تطوير المهارات والتدريب والتوجيه وتم إكتشاف هذا الدعم التي تقدمه الحكومة من خلال الأصدقاء الذين يباشرون أعمال تجارية ومنه نجد أن الشبكات الإجتماعية تلعب دورا هاما في الوصول إلى وسائل الدعم التي تقدمها الحكومة لرواد الأعمال.
- وأكثر العوامل فعالية لنجاح الأعمال المقاولاتية في هذه المنطقة هو إستمرارية الدولة في دعم وتمويل هذه المشاريع بالقروض التي تساهم بشكل فعال في تنمية مشاريعهم ولتوسيع أعمالهم.
- أكدت هذه الدراسة أن هناك جملة من المعوقات والتحديات التي تقف عارضا أمام الأعمال الريادية الشبابية وهي إرتفاع أسعار الفوائد على القروض الممنوحة من قبل الحكومة كون أعمالهم موسمية وأحيانا صعبة.

الفصل الأول: الإطار التصوري والمنهجي

ب- الدراسة الثانية: أطروحة دكتوراه نيكولاس ليتساردوبولوس Nikolaos Litsardopoulos في سنة 2021 بعنوان: ريادة الأعمال كمسار وظيفي ودور الرفاهية الريادية.

إهتمت هذه الدراسة بمحاولة معرفة كيف للعمل الحر أن يرتبط بجوانب الرفاهية مع معرفة مسارات العمل التي يسلكها الأفراد بإعتبارها تجربة مستمرة مع معرفة الفترات التي يقضيها الفرد في البطالة ودراسة الإختلافات المكانية وتأثيرها على العمل الحر وإختلافها بين المناطق الحضرية والريفية.

وإنطلقت الدراسة من خلال طرح الإشكال التالي:

- ماهي العلاقة بين العمل الحر وجوانب الرفاهية؟

وللإجابة عن هذا الإشكال تم صياغة الفرضيات التالية:

- تأثر تجربة العمل الحر على الرفاهية التي تخص الرضا الوظيفي والرضا عن أوقات الفراغ والرضا عن الدخل.

• يرتبط الرضا الوظيفي بشكل إيجابي بتجربة العمل الحر.

• يرتبط الرضا عن أوقات الفراغ سلبا على تجربة العمل الحر.

• يرتبط الرضا عن الدخل بشكل إيجابي بتجربة العمل الحر.

• يرتبط العمل الحر في البداية بشكل إيجابي عن الرضا عن الحياة.

- التأثير الإيجابي للعمل الحر على الرضا لحياة الرجل أطول أمد من حياة المرأة.

- تأثير المناطق الريفية والحضرية على الوقت المخصص للعمل الحر والإختلاف بين الرجال والنساء.

الفصل الأول: الإطار التصوري والمنهجي

ولتأكيد أو تنفيذ صحة هذه الفرضيات وتم الإعتماد على المسح الشامل لكل فرد أكثر من 16 سنة ومع الإعتماد على المقابلة كأداة بحثية لجمع المعلومات من 40 أسرة بريطانية.

ومنه فقد توصلت هذه الدراسة إلى ما يلي:

- أن العمل الحر يشغل حيزا كبيرا من حياة الناس.
- أن العمل الحر أصبح مسار مهني واعد بشكل إيجابي على الأمن الوظيفي وجودة حياة العمل.
- كما توصلت إلى أن الأفراد الذين يعملون لحساباتهم الخاصة أقل عرضة لشعورهم بعدم الرضا عن أدوارهم الوظيفية.
- أن هناك 04 أنواع لرواد الأعمال:
 - رواد الأعمال المتسلسلون: وهذا النوع يحتفظون بالملكية لفترة معينة ويطورون مشاريعهم ثم يبيعونها لينتقلون لمشروع آخر.
 - رواد الأعمال المصممون: على الرغم من التحديات التي واجهتهم في نجاح مشاريعهم السابقة إلا أنهم على إستعداد للمحاولة مرة أخرى.
 - رواد الأعمال المحبطون: الذين ينسحبون من ريادة الأعمال حتى لو كان أداء مشاريعهم التجارية السابقة جيدة.
 - رواد الأعمال الفاشلون: هم من فشلوا في مشاريعهم التجارية السابقة وكان أدائهم سيئا وتراكت عليهم الديون مما أجبرهم على الرجوع للعمل بالأجر أو بقائهم عاطلين عن العمل.

الفصل الأول: الإطار التصوري والمنهجي

- كما نجد أن رضا العمل يكون إنطلاقاً من مدة عملهم.
- أن أحد الأسباب التي تدفع الأفراد إلى التخلي عن مناصبهم في العمل بالأجر وبدء مشاريعهم الريادية الخاصة يرجع إلى عدم الرضا عن القيود المفترضة عليهم من قبل التنظيم والتسلسل الهرمي.
- كما يتوجهون الأفراد للعمل الحر لأنهم يشعرون بأنهم يمكن تحقيق المزيد من الإستقلالية.
- فتجربة العمل الحر تفيد النساء أكثر من الرجال وخاصة في مجال الرفاهية.
- زيادة الأعمال تلبي العديد من العناصر كالإستقلالية والنمو الشخصي والإنجاز.
- أن رضا النساء الذين يقضون كل وقتهم في العمل الحر يشهد تأثيرات إيجابية أكبر وليس فقط عن رضاهم عن وظائفهم بل رضاهم على الدخل وعن أوقات الفراغ، أما الرجال فتخصص وقتهم كله في العمل الحر لا يخلق تأثير إيجابي على وظائفهم بل يخلق تأثير سلبي على الدخل.
- أن رضا النساء عن عملهم يزداد مع خبرتهم في العمل الحر عند نسبة 57% من إجمالي خبراتهم، أما الرجال يصل درجة رضاه عن العمل عند وصوله لنسبة 65% من إجمالي خبراتهم في العمل.
- العمل الحر لها تأثير إيجابي بشكل عام على رضا الحياة المقيد للفرد فالنساء اللاتي يخصصن المزيد من الوقت للعمل لحسابهم الخاص يتمتع بتأثيرهم على رضاهم بشكل عام.
- النساء يواجهون صعوبات أكبر في تطوير حياتهم المهنية الخاصة إذا كان عليهم الجمع بين التطوير المهني مع الإمتثال للدور التقليدي للمرأة في رعاية المنزل والأطفال.

الفصل الأول: الإطار التصوري والمنهجي

- التوجه نحو عالم ريادة الأعمال يكون بدافع الضرورة لركود الإقتصادي وعندما تصبح الوظائف ذات الراتب المأجور نادرة أو لأسباب عائلية أو شخصية، وتعد توجهاتهم نحو المشاريع الريادية وسيلة للتغلب على الشدائد وخلق قيمة لأنفسهم ولمجتمعاتهم.
- يفضل الرجال العمل الحر في سن المتوسط والكبير، أما للنساء فيفضلون الأعمال الريادية في سن أكبر مقارنة بالرجال.
- رواد الأعمال أكثر رضا عن وظائفهم من العمال بالأجر.
- كما نجد أن هناك مجموعة من العوائق التي تواجه المشاريع الريادية النسوية على تحقيق نجاحها وهي المعايير الإجتماعية العتيقة التي تركز على دور المرأة التقليدية وربة المنزل.

ت- **الدراسة الثالثة:** رسالة ماجستير بيت هاين دروغ Piet Hein Droogh لسنة 2024 تحت عنوان: التعامل مع البطالة تحليل شامل لإستجابات رواد الأعمال.

تهدف هذه الدراسة إلى محاولة معرفة تأثير صناعات السياسات على البطالة وكيفية قيادتهم إلى التوظيف مع التشجيع على صياغة سياسات لتعزيز ريادة الأعمال كوسيلة للحد من البطالة والعمل على تشجيع ريادة الأعمال التي تساهم في النمو الاقتصادي، كما تهدف إلى تحسين فهمنا لتأثير العوامل الخارجية المحفزة على ريادة الأعمال والبحث عن روى تمكن صناعات السياسات في دعم وتطوير نظام بيئي لريادة الأعمال.

وللوصول إلى الهدف المصاغ تم صياغة السؤال المركزي للدراسة والمتمثل في:

- كيف للعوامل الخارجية (سهولة الأعمال والبنية التحتية الرقمية) أن تتوسط العلاقة بين البطالة وإنشاء أعمال تجارية جديدة؟

وللإجابة عن تساؤل الدراسة تم إقتراح الفرضيات التالية:

الفصل الأول: الإطار التصوري والمنهجي

- هناك علاقة بين البطالة وريادة الأعمال.
 - للبطالة تأثير إيجابي على إنشاء المشاريع الريادية.
 - للبطالة تأثير سلبي على إنشاء المشاريع الريادية.
 - للبطالة تأثير على المجتمع.
 - سهولة ممارسة الأعمال الريادية تعد وسيطاً للعاطلين عن العمل.
- وتم الإعتماد على المقابلة والوثائق كأدوات لجمع البيانات من عينة دراسة مكونة من 34 دولة من أصل 170 دولة من منظمة التعاون الإقتصادي للتنمية على مدار 5 سنوات وضمت كل السكان من 15 إلى 64 سنة والإعتماد على المنهج المقارن من خلال مقارنة الإحصائيات المقدمة من طرف البنك الدولي ومنظمة التعاون الإقتصادي والتنمية.
- وقد تم التوصل للنتائج التالية:
- أن ريادة الأعمال تعد كآلية حيوية للحد من البطالة.
 - أن المبادرات الريادية تعمل على تعزيز الإستقرار الإقتصادي وخلق فرص العمل.
 - إن تحسين مناخ الأعمال التجارية من قبل صناعات السياسات تعزز بشكل كبير من فعالية ريادة الأعمال كأداة لمكافحة البطالة.
 - إن التدخلات السياسية لا تركز فقط على تعزيز حالة ممارسة الأعمال فحسب بل العمل على خلق أنظمة بيئية داعمة.
 - تتضح العلاقة بين ريادة الأعمال والبطالة في تسجيل نسبة الأعمال الجديدة وإنخفاض معدلات البطالة.

- أن بيئة الأعمال الداعمة يمكن أن تعزز بشكل كبير مستقبل الأفراد العاطلين عن العمل الذين ينخرطون في ريادة الأعمال.
- يتعين على صناع السياسات تنفيذ إستراتيجية شاملة لتعزيز مناخ الأعمال وتحفيز النظم البيئية الريادية ومن هذه الإستراتيجيات والإصلاحات نجدها تعمل على تبسيط العمليات التجارية إلى جانب توفير الموارد الأساسية.
- كما نجد أن هذه الدراسة توصلت إلى أن زيادة فرص ريادة الأعمال من شأنها تقليل من الآثار السلبية للبطالة.

2- الدراسات المحلية:

- الدراسة الأولى: أطروحة الدكتوراه لطور الثالث ل م د في علم الاجتماع تخصص التنظيم والعمل دراسة إسحاق رحمانى حول: المقالة في القطاع الخاص وعلاقته بالتنمية مجتمع العمل.

وقد إهتمت هذه الدراسة بمحاولة التعرف على مساهمة المقالة الخاصة في تحقيق التنمية في مجتمع العمل وذلك من خلال ما توفره من مناصب عمل وإمتصاص جزء من البطالة مع تنمية مهارات الفاعلين بهذا المجتمع، مع الإهتمام بدراسة دور المنظومة الرسمية التي تبنتها الدولة الجزائرية في بناء ثقافة المقالة ومعرفة دور الرأسمال الإجتماعي للمقاول الجزائري في إنشاء مؤسسات العمل، مع محاولة التعرف على خصائص المقاولاتية للمقاولين الجزائريين ودورها في تكريس قيم العمل.

حيث أن هذه الدراسة إنطلقت من خلال طرحها للتساؤل التالي والمتمثل في:

- كيف تساهم المقالة في القطاع الخاص في تحقيق التنمية في مجتمع العمل؟

الفصل الأول: الإطار التصوري والمنهجي

وللإجابة عن هذا التساؤل وللإحاطة بمختلف جوانبه تم طرح جملة من الأسئلة الفرعية

التالية:

- كيف تساهم المنظومة الرسمية في نشر ثقافة المقولة بمجتمع العمل؟

- كيف يؤثر الرأسمال الاجتماعي للمقاول على سيرورة المؤسسة؟

- ماهي الأبعاد السوسيو تنظيمية التي يعتمدها المقاول في تكريس قيم العمل؟

وللوصول إلى إجابة عن الإشكال المطروح ونظرا لطبيعة الموضوع ولتحليل الأسئلة

الفرعية للدراسة تم الإعتماد على المنهج الوصفي والمنهج التحليلي، مع الإعتماد على

الإستبيان كأداة بحثية تمكن من جمع المعلومات والبيانات الميدانية من خلال دراسة عينة

تراكمية قدرت ب 146 مبحوثا.

ومن خلال هذه الدراسة تم الوصول إلى النتائج التالية:

- إن أغلبية المقاولين أنشئوا مؤسساتهم في إطار دعم وكالات تشغيل الشباب بنسبة

51.5% عند فئة الذكور خاصة وبنسبة 57.4% من طرف دعم الصندوق الوطني

للتأمين على البطالة عند فئة الإناث.

- تقدم هذه المنظومة الرسمية من المساعدات بنسبة 63.7% مادية ومعنوية تتركز

أغلبيتها في القطاع الصناعي بنسبة 47.9% حيث تبين هذه المساعدات الدور الفعال

في بناء ثقافة المقولة.

- تتعرض المقاولاتية في هذا الإطار لعدة عراقيل منها:

• طول مدة الحصول على القرض.

• الموافقة البنكية.

الفصل الأول: الإطار التصوري والمنهجي

- فيما يخص المرافقة والمتابعة بعد الإنشاء فالمنظومة الرسمية لا تقوم بدورها على أحسن وجه فنسبة 63% من المقاولين لم يتلقوا المرافقة والمتابعة بعد إنشاء مؤسساتهم المقاولاتية.
- يلعب الرأسمال الإجتماعي للمقاول دور هام في سيرورة المؤسسة حيث أن الأقطاب الإجتماعية تساهم في تجاوز العراقيل الإدارية.
- نجد أن هناك حوالي 35.2% من المقاولين الذين يملكون مستوى تعليم جامعي موزعة على عدة تخصصات هذه التخصصات الجامعية ساهمت وبشكل مباشر في إنشاء المشاريع المقاولاتية.
- الخبرة المهنية التي إكتسبها المقاول من القطاع الخاص أو العام ساهمت وبنسبة 64.4% من تكوين رصيذا مهنيا للمقاول مكنته من التوجه للفعل المقاولاتي.
- يتميز المقاولين الجزائريين بمجموعة من الخصائص أولها الإبتكار والإبداع فالمقاول الجزائري إنتقل من مرحلة التقليد لمرحلة الإبداع والإبتكار.
- تظهر خصائص المقاول من خلال نوع القيادة المطبقة ونوعية القرارات.
- من معوقات التنمية في مجتمع العمل تترتب حسب الواقع الميداني للمقاولين أولها :
 - نقص التمويل.
 - قلة اليد العاملة المؤهلة.
- الدراسة الثانية: أطروحة لنيل شهادة دكتوراه ل م د بتخصص علم الإجتماع والتنمية البشرية المعدة من طرف بدرابي سفيان ودراسته المعنونة: بثقافة المقاول لى الشباب الجزائري المقاول.

الفصل الأول: الإطار التصوري والمنهجي

حيث أن هذه الدراسة هدفت إلى: معالجة ظاهرة المقاولاتية لدى الشباب كواقع سوسيوولوجي وكمحاولة لمعرفة مختلف الأبعاد الثقافية والإجتماعية للظاهرة وكذلك طبيعة الممارسة السائدة والمهيمنة إضافة إلى محاولة مقارنة الظاهرة من عدة مداخل.

ومن ثم جاء التساؤل الرئيسي للدراسة كالتالي:

- ماهي عناصر التفاعل بين ثقافة المقاولات والثقافة المجتمعية لدى الشباب الجزائري المقاول؟ وبأي منطق يسير المقاول الشاب مقاولته الصغيرة؟

وفي ظل طرح التساؤل المركزي تم صياغة فرضيات الدراسة والمتمثلة في:

- تلعب الشبكات الإجتماعية خاصة العائلة دورا مهما في مختلف القرارات بداية من قرار إنشاء المؤسسة، وبالتالي هذا الأخير هو إستجابة للعائلة ويقع تحت تبعيتها.

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

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

ووفقا لطبيعة الدراسة تفرض عليه الإعتماد على المزج بين المقاربة النوعية والكمية فقد إقترح الباحث التنوع بين أدوات جمع البيانات الميدانية للإستفادة من دورها التكاملي في معالجة وتحليل المعلومات التي جمعها بتقنية الملاحظة والمقابلات والإستبيان التي طبقوا على مجتمع بحث من خلال دراسة عينة كرة الثلج جراء رفض مسؤولي الوكالات الوطنية لدعم تشغيل الشباب بتزويد الباحث بإحصائيات عن أصحاب المشاريع.

وقد لخصت الدراسة جملة من النتائج التالية:

الفصل الأول: الإطار التصوري والمنهجي

- يصنف المقاولين أصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في نموذج أعمال تقليدية، وذلك لأن الخيارات التسييرية للمقاول تتميز بهيمنة العلاقات الشخصية.
- العائلة بالنسبة للمقاول الشاب تعد السند الأساسي لا يمكن التفريط فيه بل هو الرأسمال الأساسي لتسيير أعماله.
- هناك أكثر من 93 % من النساء المقاولات المتزوجات لا يوافقن على عمل المرأة في مجال الأعمال وأن سبب توجههم لريادة الأعمال لضغط الظروف الإقتصادية والإجتماعية.
- نجد أن الدعم المادي والمعنوي للعائلة للمقاولين النساء يعد شرطاً أساسياً للمغامرة.
- ما يميز الشاب المقاول الجزائري هو ربطه بين الدين والمال والربح وهذا ما يجعلهم يتجنبون القروض البنكية بسبب الفوائد الربوية التي تفرضها عليهم البنوك.
- **الدراسة الثالثة:** رسالة دكتوراه في العلوم الإقتصادية تخصص تحليل إقتصادي وتقنيات كمية المعدة من طرف حدو محمد الدراسة المعنونة ب: أثر سياسات سوق العمل على التشغيل في الجزائر دراسة تحليلية وقياسية 2000-2018
- إهتمت هذه الدراسة بالتطرق إلى أثر سياسات التشغيل النشطة على التشغيل في الجزائر خلال الفترة ما بين 2000 و2018، وذلك من خلال التطرق بالتفصيل إلى المفاهيم الأساسية المتعلقة بمتغيرات سوق العمل والتركيز على سياساته النشطة مع تحليل أهم سياسات وبرامج سوق العمل النشطة المعتمدة في الجزائر.
- وقد إنطلقت هذه الدراسة من خلال طرح التساؤل التالي:
- كيف تعمل سياسات سوق العمل النشطة على ترقية التشغيل والحد من البطالة في الجزائر وما مدى نجاعة هذه السياسات؟

الفصل الأول: الإطار التصوري والمنهجي

ولنتمكن من الإجابة عن الإشكالية الرئيسية إلا من خلال إختبار صحة الفرضيات

التالية

إن تطبيق سياسات سوق العمل النشطة من طرف الدولة يؤدي إلى معدلات نمو مرتفعة في التشغيل.

إن الدولة تستهدف فئات خاصة من المجتمع عند تصميم سياسات سوق العمل النشطة

عامل النمو السكاني يحد من فعالية سياسات سوق العمل النشطة مستقبلا في الجزائر

سياسات التشغيل المطبقة حاليا في الجزائر عاجزة على الموائمة بين مخرجات نظم

التعليم وإحتياجات سوق العمل.

وللوصول إلى إجابة عن الإشكال المطروح ونظرا لطبيعة الموضوع إعتد على

المناهج التالية:

- المنهج الإستنباطي بأدائية الوصف والتحليل من خلال التطرق النظري لأبعاد الإشكالية وتحليل الوقائع والتصورات.

- المنهج الإستقرائي تم إعتماده في الجانب التحليلي التطبيقي من خلال دراسة وتحليل متغيرات الدراسة إضافة إلى الإستعانة بالأدوات الإحصائية والقياس.

وبعد إختبار الفرضيات التي كانت عبارة عن إجابات مسبقة عن الإشكال المطروح

توصلنا وبعد الدراسة التطبيقية إلى:

- إن هناك تأثير ضعيف لمعظم برامج سوق العمل النشطة المعتمدة حاليا على نمو مستويات التشغيل في الجزائر.

- إن برامج سوق العمل تفتقر للشمولية ومحدودية النطاق وبالتالي هناك فئات واسعة لم تمسها هذه السياسات مثل الفئات الهشة والمحرومة من المجتمع.

الفصل الأول: الإطار التصوري والمنهجي

- إن عامل النمو السكاني يحد من فعالية سياسات سوق العمل النشطة مستقبلا في الجزائر من خلال عدم كفاءة سوق العمل في الجزائر وعدم قدرتها على كفاية عدد العاطلين في الحصول على وظيفة.
- سياسات التشغيل المطبقة حاليا في الجزائر عاجزة على الموائمة بين مخرجات نظم التعليم وإحتياجات سوق العمل وذلك مؤكداً من خلال إرتفاع معدلات البطالة في أوساط الباحثين عن العمل لأول مرة وخاصة في فئة أصحاب الشهادات الجامعية، بالإضافة إلى ذلك لازالت مستويات التشغيل في أدنى مستوياتها رغم تعدد الآليات والبرامج التشغيلية.

سادسا - ميدان الدراسة

يعد ميدان الدراسة: ذلك الإطار العملي الذي تنطلق منه هذه الدراسة من خلال ملامستها للواقع الميداني وجمع المعطيات التي تسمح بإختبار الفرضيات وإستخلاص النتائج.

1- المجال المكاني:

ويقصد به الحيز أو الإطار الجغرافي الذي أجريت فيه الدراسة الميدانية وبالضبط في مؤسسة سندس للأفرشة والأغطية المتواجدة في ولاية تبسة، حيث أن مؤسسة ش.ذ.م.م سندس للأفرشة والأغطية تأسست في عام 2019 في إطار هذا السياق المتنامي وتتمحور أعمالها حول إنتاج منتجات نسيجية عالية الجودة تلبى إحتياجات العملاء المحليين والدوليين في فترة قصيرة نسبيا حيث أنها:

تسعى شركة مؤسسة سندس للأفرشة والأغطية إلى أن:

الفصل الأول: الإطار التصوري والمنهجي

- تكون واحدة من الشركات الرائدة في مجال إنتاج المفروشات النسيجية مستندة إلى الابتكار والجودة المستدامة.
 - تهدف المؤسسة إلى تحقيق الريادة في السوق من خلال تقديم منتجات متميزة تلبي إحتياجات وتوقعات العملاء.
 - تعزيز الكفاءة الإنتاجية من خلال إستخدام أحدث تقنيات التصنيع.
 - التوسع في الأسواق المحلية والدولية عبر بناء شبكة توزيع قوية.
 - الإستثمار في البحث والتطوير لإبتكار منتجات جديدة تتماشى مع التوجهات الحديثة.
 - تحقيق الإستدامة من خلال تبني سياسات إنتاج صديقة للبيئة وتقليل النفايات الصناعية.
- تسعى مؤسسة سندس للأفرشة والأغطية إلى الحفاظ على معايير جودة عالمية في جميع مراحل الإنتاج ونتيجة لهذا الالتزام المواد المستعملة في سلسلة الإنتاج ذات معايير عالمية:

ISO 9001 لنظم إدارة الجودة مما يعزز ثقة العملاء في المنتجات التي تقدمها.

ISO 14001 لإدارة الأنظمة البيئية تأكيدا على إلتزام الشركة بممارسات الإنتاج

المستدامة.

شهادة Oeko-Tex التي تؤكد خلو المنتجات من المواد الكيميائية الضارة.

تقدم مؤسسة سندس للأفرشة والأغطية مجموعة متنوعة من المنتجات التي تلبي إحتياجات الأسواق المختلفة وتشمل:

- الأغطية: تغطي مجموعة واسعة من الأنواع مثل أغطية السرير، البطانيات، واللحف، المصنعة من مواد مختلفة تتراوح بين القطن والصوف والبوليستر.

الفصل الأول: الإطار التصوري والمنهجي

- **السجاد والزرابي:** تنتج الشركة تشكيلة متميزة من السجاد والزرابي بمختلف الأحجام والتصاميم بما يناسب الأذواق المتنوعة للعملاء.
- **المفروشات:** تتضمن مجموعة من المراتب الوسائد والفرشات المستخدمة في المنازل والمؤسسات التجارية مثل الفنادق والمستشفيات.
- **وتتكون المؤسسة:** من أربع فروع إنتاجية حديثة تعتمد على أحدث تقنيات التصنيع لضمان الجودة والكفاءة هذه الوحدات تشمل:
 - **الوحدة الأولى:** متخصصة في إنتاج الأغطية والبطانيات باستخدام آلات حديثة توفر دقة وسرعة في الإنتاج.
 - **الوحدة الثانية:** تركز على إنتاج السجاد والزرابي بمختلف الأنماط التقليدية والحديثة.
 - **الوحدة الثالثة:** مخصصة لتصنيع المفروشات بما في ذلك المراتب والوسائد المصنوعة من مواد متنوعة مثل الفوم واللاتكس.
 - **الوحدة الرابعة:** إدارية في الفحص وضمان الجودة، حيث تخضع جميع المنتجات لعملية تدقيق دقيقة لضمان مطابقتها للمعايير المحلية الدولية.
- **كما تستهدف هذه المؤسسة مجموعة متنوعة من الأسواق تشمل الأسواق المحلية والدولية:**
 - **في السوق المحلي:** حيث أنها تركز على تقديم منتجاتها للمنازل الفنادق والمستشفيات والمؤسسات التعليمية.
 - **في الأسواق الدولية:** فتسعى إلى توسيع نطاقها الجغرافي من خلال تصدير منتجاتها إلى أسواق في أوروبا، الشرق الأوسط، وأفريقيا.
- وتستخدم المؤسسة شبكة توزيع متعددة المستويات تشمل الموزعين المحليين والوكلاء الحصريين لضمان وصول منتجاتها إلى العملاء في الوقت المناسب وبأفضل حالة.

الفصل الأول: الإطار التصوري والمنهجي

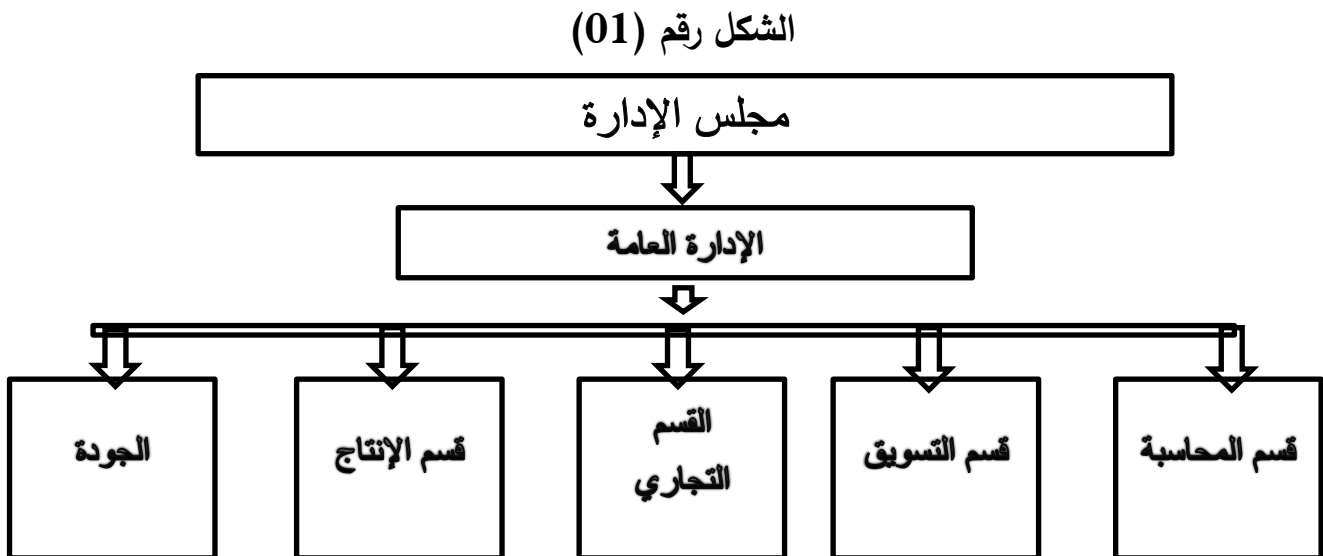
يعد الإبتكار جزءاً لا يتجزأ من إستراتيجيات المؤسسة فهي تستثمر بإستمرار في البحث والتطوير لتقديم منتجات جديدة ومتطورة تلبي إحتياجات السوق، كما تعتمد على تكنولوجيا متقدمة في جميع مراحل الإنتاج لضمان تقديم منتجات تتميز بالإبتكار في التصميم والجودة العالية.

وفي إطار الرؤية المستقبلية للمؤسسة: وفي ضوء النجاحات التي حققتها منذ تأسيسها في عام 2019 تسعى مؤسسة سندس للأفرشة والأغطية إلى:

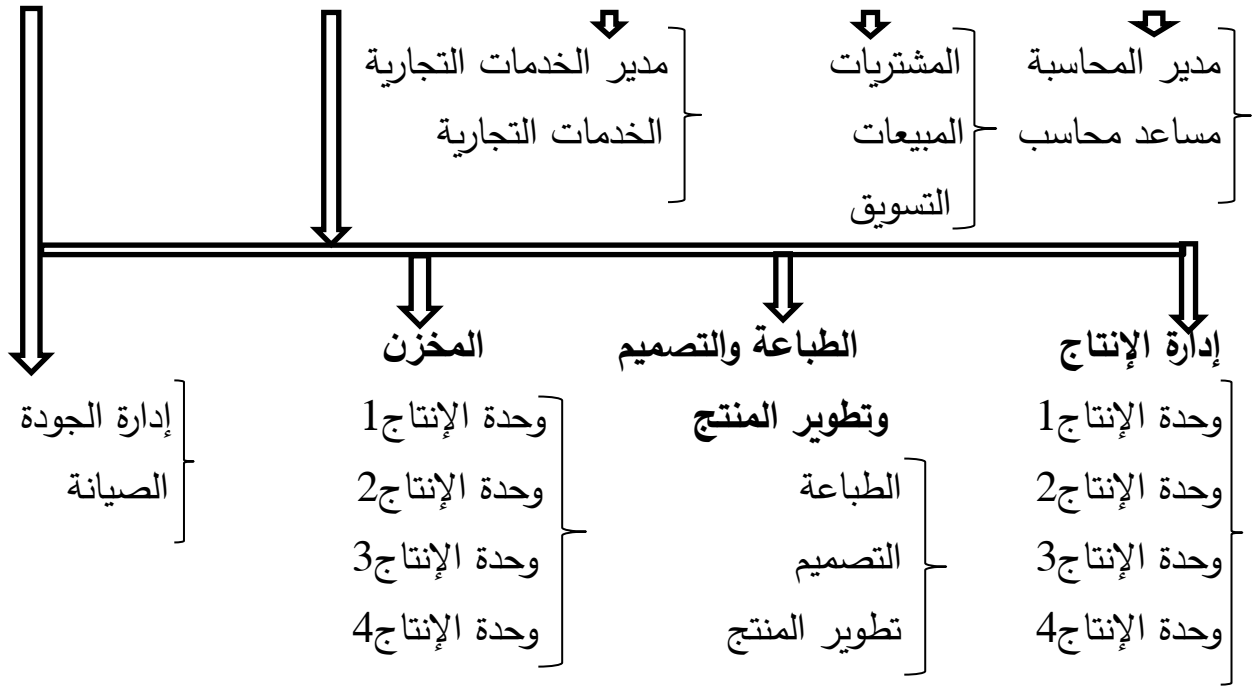
- تحقيق توسع مستدام على المدى الطويل.
- تخطط المؤسسة لزيادة طاقتها الإنتاجية، من خلال توسيع وحدات الإنتاج القائمة وإنشاء وحدات جديدة تعتمد على أحدث التكنولوجيا.
- كما تسعى إلى تعزيز وجودها في الأسواق العالمية، من خلال تحسين عمليات التصدير وتوسيع شبكة التوزيع.

الهيكل التنظيمي:

الشكل رقم 1: يمثل الهيكل التنظيمي لمؤسسة سندس للأفرشة والأغطية



الفصل الأول: الإطار التصوري والمنهجي



المصدر معلومات من المؤسسة

2- المجال الزمني:

ونقصد به المدة الزمنية التي إستغرقت في إجراء الدراسة الميدانية، والتي بدأت من إجراء دراسة إستطلاعية وذلك من نهاية شهر مارس 2024 بعد ضبط موضوع الدراسة مع الأستاذ المشرف، حيث كان هدف الدراسة الإستطلاعية هو التعرف على المؤسسة ككيان وعلى نمط وسيرورة العمل ومعرفة درجة تكافؤ الموضوع مع المؤسسة بالدرجة الأولى، حيث أخذت الموافقة الأولية لإجراء الدراسة الميدانية بالمؤسسة من خلال إجراء مقابلة مع المدير.

الفصل الأول: الإطار التصوري والمنهجي

بعد إجراء الدراسة التمهيديّة الأولى للتعرف على المؤسسة تم التوجه لإجراء الدراسة من خلال إعداد الإجراءات المنهجية لها ثم قمنا بزيارتنا الميدانية للمؤسسة من أجل تجريب الإستمارة والتي إمتدت لمدة 4 أيام من 15 ديسمبر 2024 إلى غاية 19 ديسمبر 2024.

كما تم إجراء العديد من المقابلات مع المدير وبعض الإداريين والموظفين في المؤسسة من أجل تبيان وتوضيح بعض جوانب التي يتخللها بعض الغموض فيما يخص الدراسة بطرح مجموعة من الأسئلة التي نسعى من خلالها لتأكيد البيانات المتحصل عليها من الإستبيان والإستعانة من هذه المعلومات في تقديم تعريف للمؤسسة وبناء هيكلها التنظيمي.

وبعد ضبط عينة الدراسة تم توزيع الإستمارة في صياغتها النهائية على جميع مفردات الدراسة وتمت هذه المرحلة من خلال مدة قدرت ب 30 يوم بداية من 17 جانفي 2025 ولغاية 14 فيفري 2025.

3- المجال البشري:

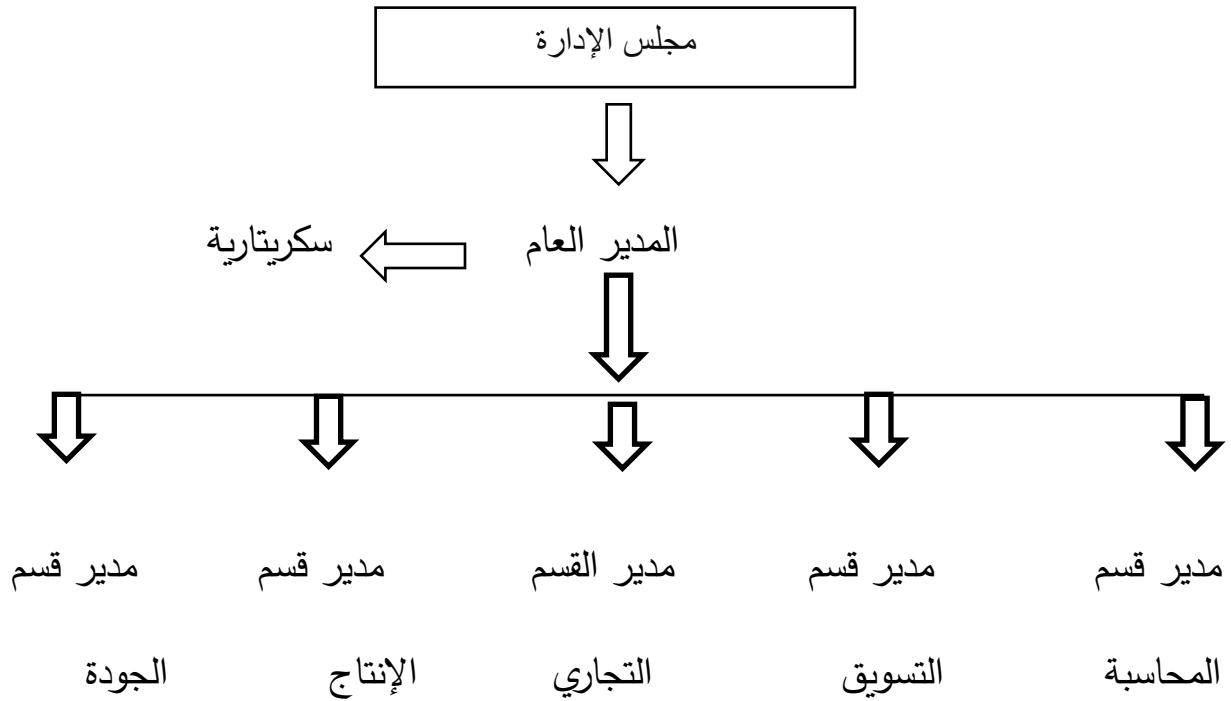
إن البحث العلمي الذي يرغب في الحصول على النتائج الصحيحة يكون من خلال المزوجة بين الجانب النظري والإطار الميداني والذي يقتضي هذا الأخير ويتطلب تحديد وإختيار مفردات البحث والتي تساعد الباحث في الإستفادة من خبراتها وتجاربها بخصوص مجال العمل وبغرض معرفته وتكوين فكرة عنه، ولقد أجريت الدراسة على 205 عاملا بالمؤسسة وتم الإعتماد على المسح الشامل لجميع مفردات مجتمع الدراسة، حيث نجد أن هذا المجتمع مقسم طبقيا من إطارات ومسؤولي الوحدات التنظيمية وعمال.

كما نجد أن كل طبقة تتكون من:

الفصل الأول: الإطار التصوري والمنهجي

أ- **الإطارات:** وتضم 7 أعضاء ويضم كل من المدير العام والسكرتارية، ومدير قسم المحاسبة، ومدير قسم التسويق، ومدير القسم التجاري، ومدير قسم الإنتاج، ومدير للجودة.

الشكل رقم 2: توزيع الإطارات في المؤسسة



المصدر من إعداد الباحثة

ب- **مسؤولي ومشرفين الوحدات التنظيمية:** وتضم 18 عضو موزعة كما يلي:

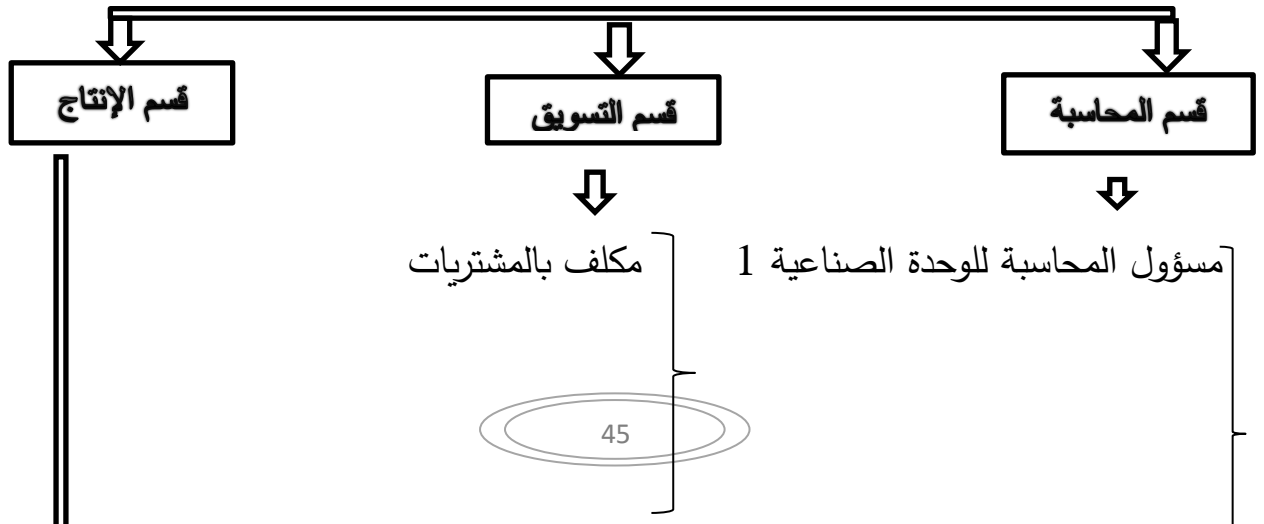
- 4 مسؤولين في قسم المحاسبة.
- 3 مسؤولين في قسم التسويق.
- 11 مسؤول في قسم الإنتاج موزعون على النحو التالي:

الفصل الأول: الإطار التصوري والمنهجي

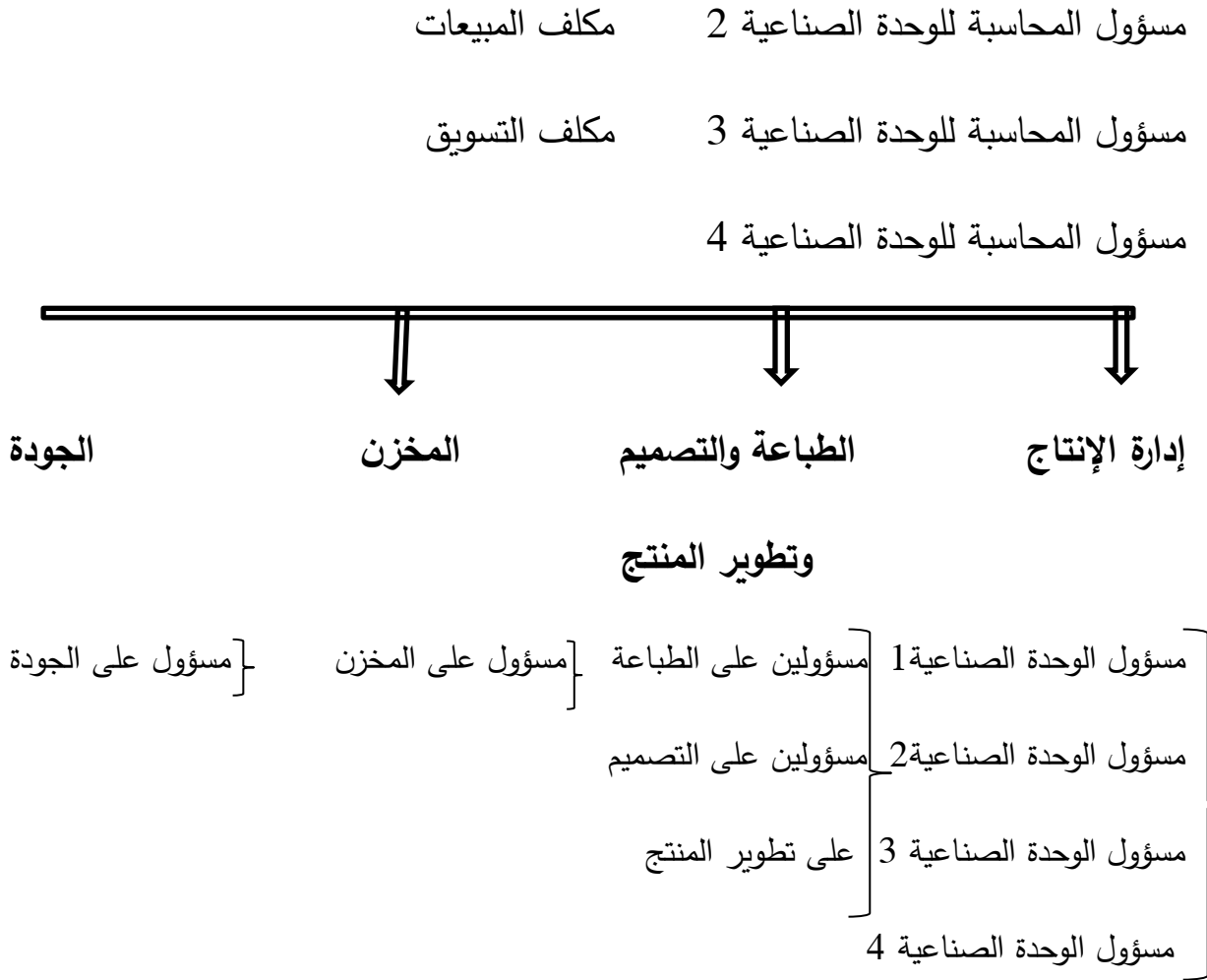
- 4 مسؤولين لفرع الإنتاج.
- 5 مسؤولين في فرع الطباعة.
- مسؤول في المخزن.
- مسؤول في فرع إدارة الجودة.

والشكل التالي سوف يوضح عدد المسؤولين حسب كل خلية تنظيمية.

الشكل رقم 3: توزيع المسؤولين في كل خلية تنظيمية



الفصل الأول: الإطار التصوري والمنهجي



المصدر من إعداد الباحثة

ت- العمال: والذي ينحصر عددهم في 180 عامل موزعة كالتالي:

- 2 عمال مهنيين في الصيانة.
- 4 عمال مهنيين في المخازن.
- 6 عمال مهنيين في الخدمات.
- 168 عامل مهني في وحدات الإنتاج والمقسمة هي الأخرى على 4 وحدات وفروع صناعية.

والجدول الموالي سوف يعرض توزيع هذه الفئة العمالية حسب المهن والوحدات الصناعية.

الفصل الأول: الإطار التصوري والمنهجي

الجدول رقم 1: توزيع العمال حسب المهن وفي كل وحدة صناعية

المهن	الوحدة	الوحدة الصناعية الأولى	الوحدة الصناعية الثانية	الوحدة الصناعية الثالثة	الوحدة الصناعية الرابعة
التفصيل	16	19	15	12	
الخطاطة	20	23	18	13	
التغليف	05	07	03	03	
التسويق	02	04	02	02	
الحارس	01	01	01	01	
عدد العمال لكل وحدة صناعية	44	54	39	31	

المصدر من إعداد الباحثة

سابعاً - منهج وأدوات جمع البيانات

1- منهج الدراسة:

لأي بحث علمي مسار يتبعه من أجل الوصول إلى دراسة دقيقة حول الموضوع أو المشكلة البحثية الذي يرغب في تفسيرها وتحليلها علمياً وموضوعياً، وبذلك يعد المنهج بمثابة العمود الفقري في بناء البحوث السوسيولوجية حيث يتم إختياره بناءاً على طبيعة الموضوع المراد دراسته، إضافة إلى الغاية المراد الوصول لها من طرف الباحث، ويعد الوسيلة التي قد تمكن الباحث من وصوله للإجابة عن التساؤلات المطروحة.

ولكي يتوصل الباحث إلى هدفه من الدراسة لأبد من إختيار المنهج المناسب والملائم للدراسة والمتناغم مع طبيعة الموضوع من أجل الإحاطة به إعتدنا على " المنهج الوصفي أو ما يسمى أيضاً بمنهج البحث الإجتماعي الذي يسمح بالحصول على معلومات واقعية

ودقيقة ويساهم في تحليل الظواهر". (سعيد عاشور و و أخرون، 2017، الصفحات 118-119) والتعبير عنها كمياً وكيفياً من أجل الوصول إلى وصف علمي متكامل لموضوع البحث وهذا ما يجعله المنهج الأكثر استخداماً وإعتماداً في البحوث السوسيولوجية وبموضوع بحثنا.

من خلال مما سبق نجد أن المنهج الوصفي هو المنهج المناسب لموضوع الدراسة الذي قد يساعدنا في الحصول على تعميمات تزود البحث برصيد معرفي حول موضوع الدراسة، حيث يمكننا في النزول الميداني المتعلق بالدراسة ويساهم في وصف والتعرف على المؤسسة وتكوين صورة شاملة عليها.

2- الأدوات المعتمدة في جمع بيانات الدراسة:

إن أي بحث علمي وخاصة في العلوم الاجتماعية يحتاج إلى طرائق وتقنيات تساعده في الحصول على المعطيات والمعلومات الميدانية، فلا بد من أن تكون هذه التقنيات مناسبة وملائمة لنوع المشكل والظاهرة وفي هذه دراسة حاولنا استخدام أغلب الأدوات المتاحة لجمع البيانات والمعلومات بهدف الوصول إلى قدر كافي من الحقائق حول الدراسة وكذلك العمل على تقريب البيانات التي تم جمعها لدرجة أكبر للموضوعية، حيث تم الإعتماد على الإستبيان كأداة رئيسية لجمع المعلومات من العمال ثم إستخدمت المقابلة كأداة مساندة ومساعدة للإستبيان من أجل الحصول على بيانات أكثر قد لا نتمكن من الحصول عليها من الإستبيان. كما إستخدمت أيضاً الملاحظة العلمية التي مكنتنا من معرفة بعض السلوكيات التي قد تستخدم ويستعان بها في التحليل الكيفي للموضوع.

ومن بين الأدوات المنهجية لجمع المعلومات المستخدمة نجد ما يلي :

أ- الملاحظة:

الفصل الأول: الإطار التصوري والمنهجي

هي إحدى التقنيات المتبعة في جمع البيانات التي تستخدم في البحث العلمي والتي تعتمد أساساً على حواس الباحث وقدراته الذهنية التي تساعده في ترجمة ما يراه بالملاحظة. وكما نجد أن الملاحظة هي فعل فحص الظاهرة بكل إهتمام وعناية. (أنجرس، بوشرف، سبعون، و ترجمة صحراوي، 2006، صفحة 31) أي تحويل كل ما نراه بالعين إلى أفكار وعبارات لها معنى ومقصد، وذلك من خلال تحليلها والكشف عما تخفيها وباعتبار هذه الأخيرة أداة وتقنية منهجية هامة في جمع المعلومات، فلقد إستخدمنا الملاحظة البسيطة أثناء إستطلاعنا على الميدان وذلك من خلال إكتشاف المؤسسة وطابع عملها وملاحظة تفاعلات أغلب عمالها وطريقة عملهم.

ب - الإستبيان:

هي أداة منهجية يتم بناؤها من أجل إخضاع الأفراد لمجموعة من الأسئلة والتي تكون على أساس أسئلة مفتوحة ومغلقة. (أنجرس، بوشرف، سبعون، و ترجمة صحراوي، 2006، صفحة 243) وتطرح بطريقة موجهة وبصيغ إجابات تحدد مسبقاً وهذا ما يساهم بالمعالجة الكمية.

ولقد إستخدمنا هذه الأداة لجمع البيانات الميدانية في شكل وثيقة تتضمن مجموعة من الأسئلة موجهة إلى المستجوبين أفراد مجتمع الدراسة وقد مرت عملية إعدادها بعدة مراحل وهي:

- المرحلة الأولى بناء وإعداد محاور الإستبيان:

وفي هذه المرحلة تم صياغة الإستبيان صياغة أولية وقدمت للمشرف الذي إهتم بتعديل وتغيير وحذف بعض الأسئلة مع الحرص الشديد على مراعاة عنصر الترتيب والتنظيم للمعطيات، وقد تم إعداد:

الفصل الأول: الإطار التصوري والمنهجي

• البيانات السوسيو مهنية للمبشرين في المحور الأول والمتمحور في الجنس والسن والمستوى التعليمي والحالة الإجتماعية.... إلخ

وكما تضمنت الإستبيان 03 محاور حيث كل محور مرتبط بفرضية من فرضيات الدراسة وفي هذا السياق تنوعت أسئلة الإستبيان التي طرحت فتبلورت في شكل أسئلة مغلقة حددت إجاباتها في شكل النفي والإثبات، وكذلك أسئلة مفتوحة لكي تمنح الحرية للمبشرين بإبداء رأيهم وأسئلة مقيدة ذو نهاية مغلقة وذلك من خلال تحديد مجموعة من الإقتراحات كإجابة ينتقد بها المبحوث.

إضافة إلى لغة الإستبيان حيث تم صياغة أسئلة الإستبيان باللغة العربية الفصحى وبعبارات سهلة وبسيطة ليفهمها المبحوث.

- المرحلة الثانية مرحلة إخضاع الإستبيان للتحكيم:

بعد تصحيح الإستبيان من طرف المشرف وعبر عدة مراحل تم توجيه الإستبيان عبر مسار تحكيمي على بعض الأساتذة والتمكنين في مجال التخصص من أجل الإستفادة من خبراتهم وإبداء آرائهم حول محتوى الإستبيان والإختبار والتأكد من مدى تطابقها والموضوع المدروس.

ومنه فنجد أن أغلب المحكمين كانت لهم نفس الملاحظات وطلبوا تصحيحها ولعل أغلب الملاحظات نجد:

- تصويب الأخطاء الإملائية وأخطاء الكتابة.
- دمج إسم الباحث والمشرف مع مقدمة الإستبيان مع تغيير وتعديل في صياغتها.
- التركيز على تعديل الجانب الشكلي للإستبيان.

الفصل الأول: الإطار التصوري والمنهجي

- تغيير تسمية المحور الثاني تساهم المشاريع المقاولاتية الشبانية بتعزيز النمو الإقتصادي بعبارة تساهم المشاريع المقاولاتية الشبانية بتعزيز فرص التوظيف.
- توحيد كل الأسئلة بصيغة المخاطب المفرد.
- ترقيم كل الأسئلة والمقترحات من الإجابات لتسهيل عملية إدراجهم في برنامج spss.
- كما نجد أن بعض المحكمين أرادو جميع أسئلة الإستبيان تكون مغلقة والتخلي عن الأسئلة المفتوحة أو العمل على تغييرها بأسئلة مغلقة.

بالنسبة للمحور الأول للإستبيان:

- السؤال 02 المتمثل في السن تغيير طريقة عرض المقترحات من صياغتها كجمل مثل كتابة من 20 سنة إلى 30 سنة وتعديلها كالتالي من [20 - 30] سنة.
- السؤال 04 والمتمثل في المستوى التعليمي إضافة إقتراح :
لا يقرأ لا يكتب.

إذا كانت الإجابة جامعي ما هو تخصصك؟

إذا كانت الإجابة ب التكوين المهني ما هو تخصصك؟

- السؤال 06 الذي يخص الخبرة المهنية تعديل الإقتراحات داخل حاضنتين مثل من [5 - سنوات 10].

المحور الثاني للإستبيان:

- إعادة ترتيب بعض الأسئلة خاصة في ترتيب السؤال 08 وتقديمه على عرض السؤال 09.

الفصل الأول: الإطار التصوري والمنهجي

- **السؤال 12** تغيير صياغة السؤال من سؤال معقد إلى سؤال بسيط من صياغة هل تهتم المؤسسة بالوصف الدقيق للوظائف الشاغرة من خلال تحديد العمل بدقة وحقوقه وواجباته؟ وتغييره إلى هل تهتم المؤسسة بالوصف الدقيق للوظائف الشاغرة؟
- **السؤال 16** تم تغييره وتعديله لأنه كان طويل جدا ومعقدا.
- إضافة السؤال رقم **18** من أجل ترك الحرية للمبحوث للإجابة بكل أريحية عن الفترة التي يزداد بها العمل.

المحور الثالث للإستبيان:

- **السؤال 20 والسؤال 21، والسؤال 26** تعديل إقتراحات الإجابة التي كانت في بادئ الأمر بنعم ولا وتم تغييرها بليكرت الخماسي أبدا، نادرا، أحيانا، غالبا، دائما.
- **السؤال 24** كيف يتم إنجازك للمهام داخل المؤسسة؟ تم إلغاء إقتراح بشكل روتيني والإكتفاء فقط بإقتراحين فقط والمتمثلة في: من خلال فرق العمل، بشكل فردي.
- **السؤال 31** والمتمثل في: من خلال عملك في هذه المؤسسة هل تفكر في إنشاء مؤسسة خاصة بك مستقبلا؟ تم إضافة له سؤالين 32، السؤال 33 وهما سؤالين مفتوحين لترك المبحوث حرية الإجابة إذا كانت بنعم أو ب لا والتعليل سبب إختيارهم.

- المرحلة الثالثة وهي مرحلة إخضاع الإستبيان للتجريب:

بعد تحكيم الإستبيان وإدخال التعديلات المطلوبة تم النزول بها للميدان بصفة تجريبية ولقد تم توزيع الإستبيانات على 10 مفردات من مجتمع الدراسة بشكله الطبقي وذلك من أجل الوقوف على مدى فهم مفردات البحث لأسئلة الإستبيان والتأكد من أن صياغة الإستبيان كان بطريقة تتوافق وقدرة المفردات ولا يوجد أي لبس أو غموض في الأسئلة.

الفصل الأول: الإطار التصوري والمنهجي

فبعد جمع الإستبيانات وفحصها فحصا دقيقا تم صياغة الإستبيان بشكله النهائي الذي ضم 44 سؤال والتي تم تقسيمها على المحاور التالية:

• **المحور الأول:** والذي عنون ب البيانات السوسيو ديمغرافية للمبحوثين والذي ضم 07 أسئلة.

المحور الثاني: المعنون ب تساهم المشاريع المقاولاتية الشبانية في تعزيز فرص التوظيف والذي شمل 14 سؤال من السؤال 08 لغاية 21.

المحور الثالث: تسعى المشاريع المقاولاتية الشبانية في تفعيل الإدماج الإجتماعي والذي خصص لعرض 14 سؤال من السؤال 22 لسؤال 35.

المحور الرابع: للمؤسسات المقاولاتية الشبانية دور في تكريس ثقافة جديدة للعمل وكان عدد الأسئلة المدرجة ضمن هذا المحور 11 سؤال من السؤال 36 حتى السؤال 46.

ت - المقابلة:

وهي أحد الأدوات المنهجية التي تساعد على الحصول على المعلومات التي لم يتحصل عليها الباحث من خلال تقنيات جمع البيانات الأخرى، والمقابلة هي تقنية مباشرة تستعمل من أجل مساءلة الأفراد بطريقة منعزلة أو بمساءلة جماعية بهدف التعرف والتطرق إلى ميادين مجهولة أو بالتعرف على المعاني التي يمنحها الأشخاص للأوضاع التي يعيشونها. (أنجريس، بوشرف، سبعون، و ترجمة صحراوي، 2006، صفحة 197)

وباعتبار هذه الأخيرة تقنية منهجية تساعد على جمع المعلومات فلقد إستخدمنا المقابلة الحرة من أجل التعرف على بعض المعلومات التي واجهتنا كنوع من اللبس، من خلال ما توصلنا له من الملاحظات وقد تمت جملة من المقابلات مع مدراء الوكالات الوطنية الداعمة

للمؤسسات المقاولاتية بولاية تبسة مع إجراء مقابلة مع مدير المؤسسة المراد دراستها وبعض الإداريين والموظفين.

ث - الوثائق والسجلات:

تُعتبر المستندات والسجلات من بين الموارد التي تُتيح للباحث تحصيلًا لبيانات والمعلومات المُتصلة بالموضوع المُستقصى، حيث جرى الاستناد إلى هذه المنهجية لجمع المعطيات من الهيئات الوطنية والصناديق الحكومية التي تُعد إحدى الدعامات للمنشآت المقاولاتية، وقد شملت هذه المستندات التعريف بالهيئات وعملها وواجباتها وحجم المشاريع المقاولاتية المُمَوَّلة، وميادين اشتغالها. بالإضافة إلى ذلك، تم الاعتماد على المستندات والسجلات المُتعلقة بالمؤسسة المراد بحثها لكون هذه الوثائق استُخدمت في تحديد وصف المؤسسة ومهامها وعدد عامليها وتاريخ تأسيسها ولتبيان تنظيمها الهيكلي بكافة أقسامها ومصالحها.

ثامنًا - مجتمع الدراسة وأسلوب التحليل

1 - مجتمع الدراسة:

نقصد به مجموعة عناصر لها خاصية أو عدة خصائص مشتركة تميزها عن غيرها من العناصر الأخرى والتي يجري عليها البحث أو التقصي. (أنجرس، بوشرف، سبعون، و ترجمة صحراوي، 2006، صفحة 298)

وبالرُبط بالموضوع المراد دراسته ومن خلال الدراسة الإستطلاعية التي قمنا بها تم إختيار مفردات مجتمع الدراسة الذي يشكل 205 عاملا لكن الدراسة تمت على 199 عاملا فقط، وذلك مقسمة على 3 مستويات مهنية كالتالي:

الفصل الأول: الإطار التصوري والمنهجي

أ- **الإطارات:** حيث تتكون مؤسسة سندس للأفرشة والأغطية من 07 إطار متمركزين في:

- مجلس الإدارة.

- مدراء الإدارة العامة.

حيث نجد أن لكل منهم دور محدد في توجيه الاستراتيجية العامة للمؤسسة والإشراف على سير العمليات اليومية، ويضمن أن كل وحدة إنتاجية تعمل بكفاءة لتحقيق الأهداف المحددة. لكن الدراسة شملت 6 إطارات نتيجة لغياب إطار لتواجهه في عطلة مرضية.

ب- **مسؤول تنفيذي:** وعددهم 18 موظفاً.

ت- **عمال مهنيين:** والذي يبلغ عددهم 180 عاملاً موزعة على أربع وحدات إنتاج متخصصة كل منها مسؤولة عن جزء محدد من عملية التصنيع مما يتيح مستوى عالٍ من التخصص والكفاءة، أما الدراسة فقد شملت 175 عاملاً نتيجة لغياب 5 عمال لأسباب إنشغالاتهم وظروفهم الخاصة (عطل مهنية عطلة أمومة عطل زواج ...)

ولقد تمت الدراسة من خلال الاعتماد على المسح الشامل كأسلوب دراسة لكافة مفردات المجتمع بإعتباره الأداة الأكثر ملائمة للحصول على بيانات دقيقة وموضوعية.

2- أساليب التحليل:

يعد أسلوب التحليل من الركائز الأساسية في البحوث العلمية إذ يسمح بتفكيك المعطيات التي تم جمعها وفهم دلالاتها بهدف الوصول إلى نتائج موضوعية، وللربط بين الجانب النظري والمعطيات الميدانية لدراستنا تم الاعتماد في أسلوب التحليل الكمي والكيفي، فالأسلوب الكمي يظهر من خلال إعداد الجداول الإحصائية التي بنيت من خلال

الفصل الأول: الإطار التصوري والمنهجي

حساب التكرار والنسب المئوية، أما الأسلوب الكيفي تمثل في التحليل والتفسير والتعليق على الأرقام والبيانات الإحصائية التي تم التحصل عليها من خلال النتائج المتوصل لها من خلال الدراسة.

لتحقيق أهداف الدراسة والتحليل البيانات سيتم الاعتماد على طرق إحصائية يتم من خلالها وصف المتغيرات وتحديد نوعية العلاقة الموجودة بينها بداية بجمع البيانات الموزعة وترميزها ثم إدخال البيانات الموزعة وترميزها بالحاسوب الآلي بإستعمال برنامج الحزمة الإحصائية الاجتماعية " Spss v27 " في نسخته السابع والعشرين، حيث تضمنت المعالجة الأساليب الإحصائية الموالية.

التكرارات والنسب المئوية: حيث إستخدمت في وصف خصائص مجتمع الدراسة، ولتحديد الإستجابة إتجاه محاور أداة الدراسة وتحسب بالقانون الموالي:

تكرارات المجموعة × 100

النسبة المئوية =

المجموع الكلي للتكرارات

معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha)

الدراسة، ويعبر عنه بالمعادلة الموالية.

$$a = \frac{n}{n - 1} \left(1 - \frac{\sum vi}{vt} \right)$$

حيث:

a يمثل ألفا كرونباخ.

n يمثل عدد الأسئلة.

Vt يمثل التباين في مجموع المحاور للإستمارة.

vi يمثل التباين لأسئلة المحاور.

الفصل الأول: الإطار التصوري والمنهجي

قيمة كاي تربيع: (Chi-Square) يعد إختبار chi-square طريقة إحصائية لتحديد الفروق بين ما كان متوقعا وما شوهد في فئة واحدة أو أكثر.

$$= \sum (O - E)^2 / E$$

حيث:

O هي القيمة المرصودة

E هي القيمة المتوقعة

معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) لقياس الثبات:

تمت الإستعانة ببرنامج (SPSS 27) في حساب معامل كرونباخ للثبات وجاءت النتائج موضحة في الجدول أدناه:

الجدول رقم 2: يبين حساب معامل الثبات بطريقة ألفا كرونباخ

معامل الثبات	عدد العبارات	العينة
0.886	14	المحور الثاني تساهم المشاريع المقاولاتية الشبانية في تعزيز فرص التوظيف
0.886	14	المحور الثالث تسعى المشاريع المقاولاتية الشبانية في تفعيل الإندماج الاجتماعي
0.888	11	المحور الرابع للمؤسسات المقاولاتية الشبانية دور في تكريس ثقافة جديدة للعمل

0.890	46	الإستبيان ككل
-------	----	---------------

المصدر من إعداد الباحثة إعتامدا على مخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن معامل الثبات لجميع فقرات إستمارة الإستبيان مرتفعة، حيث بلغ معامل الثبات لكافة فقرات أداة الدراسة نسبة 89 % وهي نسبة ثبات عالية ومقبولة لأغراض إجراء الدراسة ويمكن إعتداد إستمارة الإستبيان.

خلاصة الفصل:

خلص الفصل إلى تحديد المرتكزات التصورية والمنهجية التي قامت عليها الدراسة من خلال مناقشة كل الإجراءات المنهجية المتوافقة مع طبيعة الموضوع المراد دراسته وتحديد الأسس والوسائل المنهجية اللازمة لجمع المعلومات الميدانية والإحاطة بكل الجوانب النظرية والمنهجية التي قد تمكن من متابعة المراحل العلمية، وبذلك فإن هذا الفصل يشكل قاعدة أساسية تنطلق منها الدراسة في شقها التطبيقي، حيث أنها قد توفر الخلفية النظرية والمنهجية اللازمة لفهم الظاهرة قيد البحث ويضع معالم واضحة لمسار البحث بما يضمن الموضوعية والصرامة العلمية في المراحل اللاحقة.

الفصل الثاني:
التأصيل النظري لدراسة
المشاريع المقولائية

تمهيد الفصل:

تعد المقاولاتية من بين الركائز الأساسية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية في الجزائر حيث تسعى الدولة إلى تمكين الشباب من دخول عالم الأعمال وتحفيزهم على خلق مشاريع مبتكرة ومستدامة في ظل التحديات الاقتصادية المتزايدة برزت المقاولاتية كأداة فعالة وخيار إستراتيجي لتحفيز النمو الإقتصادي وتقليص وتجاوز إشكالية البطالة خاصة في صفوف الشباب الذين يمثلون الشريحة الكبرى من السكان.

شهدت الجزائر في السنوات الأخيرة اهتمامًا متصاعدًا بالمقاولاتية الشبانية عبر سنّ سياسات وتشريعات محفزة، فضلًا عن إحداث برامج تمويل ودعم متفرقة تهدف إلى تقوية حسّ الابتكار والإبداع، بيد أن المقاولاتية الشبانية قد تُواجه صعوبات عديدة.

ومنه سيقدم هذا الفصل تحليلًا لواقع المقاولاتية الشبانية في الجزائر مع التركيز على السياسات المتبعة التحديات التي تواجه الشباب المقاول والفرص المتاحة لتحقيق الابتكار.

أولاً- التطور التاريخي للمقاولاتية الشبانية في الجزائر وصفات وأنواع المقاولين

1- التطور التاريخي للمؤسسات المقاولاتية الشبانية في الجزائر:

شهد الفكر المقاولاتي في الجزائر تطوراً ملحوظاً على مر العقود وهذا التغيير مرتبطاً بالوضع الاجتماعي والإقتصادي والسياسي التي مرت بها البلاد وكننتيجة لظهور مجموعة من الإصلاحات والتطورات التنظيمية والتشريعية التي سنتها الدولة من أجل تحقيق التنمية بمختلف جوانبها وذلك إنطلاقاً من مرورها ب4 مراحل ساهمت بشكل كبير في نشأة المقاولاتية الشبانية وبلورها في الجزائر وهذه المراحل الكرونولوجية نذكرها كما يلي:

أ- المرحلة الأولى من 1962 إلى 1982:

شاهدت الجزائر بعد الإستقلال غياب تام للمقاولاتية الشبانية نتيجة لخلو المؤسسات من المسيرين الفرنسيين المستوطنيين، لأن قبل الإستقلال كان حوالي 98% من المؤسسات المقاولاتية الشبانية تسير من طرف الفرنسيين، فبعد الإستقلال مباشرة أصبحت هذه المؤسسات متوقفة عن الحركة الإقتصادية الى بعدما أصدرت الجزائر القانون المتعلق ب: (بكوش و مقران، 2018، صفحة 197)

- الأمر 20/62 المؤرخ في 21 مارس 1962 المتعلق بتسيير وحماية الأملاك الشاغرة
المرسوم رقم 02/62 الصادر في 22 أكتوبر 1962 المتعلق بلجان التسيير في المؤسسات الزراعية الشاغرة.

- المرسوم 38/62 الصادر بتاريخ 22 نوفمبر 1962 المتعلق بلجان التسيير للمؤسسات الصناعية الشاغرة.

الفصل الثاني: التأسيس النظري لدراسة المشاريع المقاولاتية

في هذه الفترة، إتبعَت الدولة الجزائرية نهجا تنمويا ذو طابع إشتراكي، اعتمدت فيه مفهوم الخيار الاستراتيجي والملكية المشتركة لوسائل الإنتاج، خاصة منذ عام 1966، مما أفضى إلى نمو متأخر في ظهور المشاريع الريادية للشباب. ذلك أن الجزائر في هذا الوقت أولت اهتمامها لبناء اقتصاد وطني يرتكز على القطاع الحكومي، مع تجاهل نسبي للقطاع الخاص والمبادرات الشخصية. لذا، برز مفهوم ريادة الأعمال الشبابية في تلك الحقبة، إذ كان الاقتصاد موجها ومركزا من قبل الدولة، التي انصب تركيزها واهتمامها على المنشآت الكبيرة الحجم بغية بلوغ التنمية الاقتصادية، والاهتمام بالصناعات الضخمة كصناعات الحديد والصلب، والصناعة البتروكيمياوية، والمحروقات والطاقة، والعمل على تحويل البلاد من دولة زراعية إلى قوة اقتصادية تسيطر عليها الصروح الكبرى، على حساب مؤسسات القطاع الخاص التي شهدت رقابة شديدة لاسيما في الجباية وفرض تشريعات صارمة تحول دون مشاركة الشباب المقاول في التجارة الخارجية. ومع انقضاء عام 1978، وتزامنا مع عهد الرئيس الفقيه الشاذلي بن جديد، ظهرت مؤشرات الانفتاح وتحفيز انبثاق القطاع الخاص والمؤسسات المقاولاتية الشابة في الجزائر، بيد أن هذا الاهتمام كان محدودًا للغاية لأن اللجنة المحورية للحزب الحاكم خصصت فقط سطرين في تقريرها الختامي، وكان ذلك أيضًا موجها للمؤسسات الإقليمية والخاصة بالقطاع العام. (هالم ، 2016-2017، صفحة 118) (بتصرف)

شاهدت هذه المرحلة تهميش لنشأة القطاع الخاص عامة والمقاولاتية الشبانية خاصة لأن الجزائر في هذه الفترة عاشت حالة مأساوية نتيجة لخلو المؤسسات الاقتصادية من المسيرين الفرنسيين الذي أدى الى شل الحركة الاقتصادية، مما دفع بالجزائر الى تبني النهج الإشتراكي من خلال البرنامج التنموي الذي إعتمدت عليه في فترة حكم الرئيس الراحل هواري بومدين والذي كان هدفه الأساسي الإنتقال السريع من التخلف الى التنمية بالإعتماد على الصناعات الثقيلة وعمل المؤسسات الكبرى لتحويل البلد من زراعي الى قوة صناعية

الفصل الثاني: التأسيس النظري لدراسة المشاريع المقاولاتية

وإقتصادية مع الإعتماد على عائدات النفط الذي شاهد هذه الفترة الأخير إرتفاع أسعاره وعلى الرغم من ذلك إلا أن الجزائر لم تستطيع تحقيق التنمية الإقتصادية نتيجة لجملة التعثرات التي شاهدها المؤسسات والتي أجبرت الدولة الجزائرية لسن قوانين وتشريعات جديدة للنهوض بالوضع المأساوي وذلك تزامنا مع عهد الرئيس الراحل الشاذلي بن جديد التي كانت عهدته تبشر ببوادر الإنفتاح نحو القطاع الخاص إلا أنها كانت ضئيلة جدا.

ب- المرحلة الثانية من 1982 إلى 1988:

شاهدت هذه الفترة جملة من الإصلاحات والتشريعات نتيجة للأزمات والمشكلات التي واجهتها الفترة السابقة والذي نجم عنها فشل العملية التنموية والنهوض الإقتصادي، وذلك بسبب صعوبة تسيير المؤسسات لكبر حجمها ونقص الكفاءات والمهارات اللازمة للتسيير الفعال، فعملت الجزائر في هذه الفترة على إصدار القانون رقم 82/11 المؤرخ في 21 أوت 1982 المتعلق بالإستثمار الإقتصادي الخاص والهادف إلى تحديد الأدوار المنوطة بالإستثمارات الإقتصادية للقطاع الخاص. (بكوش و مقران، 2018، صفحة 197)

والمادة 11 من نفس القانون تهدف إلى توسيع القدرات الإنتاجية الوطنية في إنشاء مناصب للعمل وتحقيق التكامل مع القطاع الإشتراكي من خلال مساهمة المقاوله وبالمشاركة في سياسة تنموية جهوية متوازنة، إلا أن القيود التي ظلت تحكم سير نمو القطاع الخاص وكتحديد سقف الإستثمار الخاص ظلت مانعا قويا يحول دون تحقيق مستويات نمو عالية أو على الأقل متوسطة. كما نجد أن القوانين التي ظهرت تنص على تشجيع المقاولاتية الشبانية إلا أنها حصرت مجال عملها في الصيد البحري والنقل البري للمسافرين والبضائع والأشغال العمومية والفندقة. (هالم ، 2016-2017، صفحة 120)

وعليه فان بداية الثمانينات كانت المرحلة التمهيديّة لبروز المقاولاتية الشبانية من خلال سن القوانين والتشريعات للرفع من الوضع الإقتصادي والتشجيع نحو الإهتمام

الفصل الثاني: التأسيس النظري لدراسة المشاريع المقاولاتية

بالإستثمارات والتوجه للقطاع الخاص، إلا أن نشأة المقاولاتية الشبابية والقطاع الخاص لازالا مقترن بالقطاع العام وكانو يشغلو حيزا ضيقا لحصر مجالات العمل بهم في مجال الصيد البحري والنقل البري للمسافرين والبضائع والأشغال العمومية والفندقة.

ت - المرحلة الثالثة من 1988 إلى 2000:

شهدت الجزائر بداية 1988 تحولا جذريا نتيجة لإنخفاض أسعار البترول سنة 1986 وذلك في ظل إعتقاد الإقتصاد الجزائري بنسبة كبيرة على عائدات النفط الذي سمح من تفاقم الأزمة وجعل الجزائر تبني إقتصاد السوق كسياسة تنمية جديدة وبديلة عن المنهج الإشتراكي، وقد عملت على إصدار العديد من المراسيم التشريعية منها: (بكوش و مقران، 2018، صفحة 197)

- قانون النقد والقرض المؤرخ في 14 أفريل 1990 تحت رقم 90/10 الذي جاء بهدف توحيد العملة بين المؤسسات الخاصة والعامّة وإعادة التمويل من البنك المركزي.

- قانون تحرير التجارة الخارجية الصادر في 19 فيفري 1991 تحت رقم الأمر 90/19 الذي يهدف الى تحرير التجارة لكلا القطاعين العام والخاص وخضوعهم لنفس مقاييس وشروط التصدير والإستيراد.

- قانون الإستثمار المتعلق بالمرسوم التشريعي رقم 93/12 الصادر بتاريخ 5 أكتوبر 1993 يعد هذا القانون البنية الصلبة للإستثمار الوطني الخاص والأجنبي في الجزائر، من خلال منحه إمتيازات مالية وجبائية وضمانات وإنشاء وكالة وطنية تسهل عملية الإستثمار سميت بوكالة ترقية الإستثمارات.

- قانون المنافسة الصادر من دستور 1996 في المادة 37 الذي نص على حرية الصناعة والتجارة وفسح المجال أمام الخواص لممارسة النشاط الاقتصادي.

الفصل الثاني: التأسيس النظري لدراسة المشاريع المقاولاتية

وعلى الرغم من كل هذه التحفيزات فقد كانت حصيلة الإستثمار في معظمها نوايا لم تتجسد فعليا وعلى أرض الواقع وذلك نظر لكل الحواجز والمعوقات التي وجدها المستثمر.

نتيجة لإنخفاض أسعار النفط دخلت الجزائر في أزمة إقتصادية حادة أدت الى فشل المؤسسات الكبرى وإنخفاض في معدل التشغيل مما أجبر الدولة على سن جملة من القوانين من أجل إعادة التنظيم الإقتصادي بتفكيك النسيج الصناعي من مؤسسات كبرى الى مؤسسات متوسطة وصغيرة يسهل إدارتها وتسييرها ومن هذه الإصلاحات بدأت تظهر بوادر إهتمام الدولة وتوجهها نحو تشجيع القطاع الخاص والمقاولاتية الشبابية كآلية لرفع مستوى الإستثمارات وتحريك العجلة الإقتصادية بفتح مؤسسات جديدة وتوفير مناصب عمل والتقليل من معدلات البطالة، إلا أن هناك العديد من المعوقات والصعوبات التي واجهت المستثمرين مما أعاق تطور القطاع الخاص والمقاولاتية الشبابية في هذه الفترة

ث- المرحلة الرابعة ما بعد سنة 2001:

وتعد هذه المرحلة من أهم المراحل لبروز القطاع الخاص في الجزائر وظهور العديد من التشريعات التي تساهم في إنشاء المشاريع المقاولاتية الشبابية بصورة فعلية ومن أبرز هذه القوانين نجد:

- قانون تطوير الإستثمار الصادر في 20 أوت 2001 الأمر رقم 03/01 المعدل والمتمم للقانون 93/12 الذي يهتم بالإستثمار، حيث أضاف هذا القرار المعدل أليات لتوسيع القدرات الإنتاجية وإستحداث نشاطات جديدة كما ساهم هذا القانون في: (بكوش و مقران، 2018، صفحة 198)

- إلغاء التمييز بين القطاع العام والخاص.
- المساواة بين المستثمرين الأجانب والمحليين.

الفصل الثاني: التأسيس النظري لدراسة المشاريع المقاولاتية

- إنشاء شباك موحد يضم كل الهيئات ذات العلاقة بالإستثمار في الوكالة الوطنية لتطوير الإستثمارات.
 - فتح فروع لهذه الوكالة عبر كامل التراب الوطني وخارجه.
 - الإعتماد على هيئة وصية مكلفة بإعداد إستراتيجية تطوير الإستثمار وتقديم تدابير تحفيزية للإستثمار.
- القانون التوجيهي رقم 01 / 18 الصادر في 12 ديسمبر 2001 الذي إهتم: (بكوش و مقران، 2018، صفحة 198)
- بتحسين نوعية المعلومات الصناعة التجارية والإقتصادية والمهنية المتعلقة بالقطاع وتسهيل الوصول إليها.
 - التشجيع على بروز المؤسسات الجديدة.
 - توفير المناخ الإستثماري.
 - تشجيع الروح المقاولاتية والإبداع.
 - سهولة حصول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على الخدمات المالية وتسهيل أداء البنوك.
- شهدت الجزائر في هذه الفترة الأخير رواج القطاع الخاص عامة والمؤسسات المقاولاتية الشبانية خاصة حيث بلغ عدد المؤسسات المقاولاتية الشبانية ما يقارب 263 مؤسسة صغيرة ومتوسطة، وقد شملت نشوئها في مجالات عدة (فشيت و مولوج، 2018، صفحة 136) وهذا كما موضح في الجدول التالي:

الفصل الثاني: التأسيس النظري لدراسة المشاريع المقاولاتية

الجدول رقم 3: عدد المؤسسات المقاولاتية الشبانية لكل قطاع

القطاع	العدد	عدد اليد العاملة
الصناعة	84	21093 عاملا
الخدمات	70	
الزراعة	83	
البناء	23	
المناجم	3	

المصدر حميد فشيرت كمال مولوج ص 136

تزامنت هذه المرحلة مع حكم الرئيس الراحل عبد العزيز بوتفليقة الذي إنتهج سياسة إقتصادية جد حذرة إعتد فيها على:

- خصوصية القطاع العام وفتح المجال أمام القطاع الخاص.
- الإهتمام بالمستثمرين وتوفير المناخ الملائم للإستثمار.
- الإنتقال الى إقتصاد السوق.
- فتح العديد من الهيئات والوكالات الوطنية الداعمة للإستثمار.
- تسهيل الإجراءات المتعلقة بالإستثمار.
- تشجيع الشباب على التوجه للعمل المقاولاتي الشبابي.
- منح الإمتيازات والإعانات المختلفة لأصحاب الأفكار والمشاريع الريادية المبتكرة. لتجسيدها على أرض الواقع.

2- صفات المقاول:

يعتبر المقاول أحد العناصر الأساسية في عملية تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية، حيث يساهم بدوره في إبتكار المشاريع وتطوير الأعمال وخلق فرص العمل، كما نجد أن النجاح في عالم المقاولاتية يتطلب مجموعة من الصفات والمهارات التي يمكن الفرد من مواجهة التحديات وإستغلال الفرص، فصفات المقاول لا تعد مجرد خصائص شخصية بل هي مزيج من المهارات المكتسبة والصفات الفطرية التي تتعزز بالتجربة والممارسة وتساعد في إنشائه للمؤسسة المقاولاتية تشمل هذه الصفات: (بن دعاس، صادق، و رقوب، 2018، صفحة 13)

أ- الصفات الشخصية:

- **الثقة بالنفس:** إن إنشاء العمل الريادي يتوقف على التميز بالمقومات الذاتية من أجل إدارتها ومواجهة التحديات المستقبلية، حيث يتطلب ذلك الثقة بالنفس والإطمئنان لقدراته ومهاراته الشخصية وثقته بها.
- **الرؤيا المستقبلية والذكاء:** من أهم الخصائص المميزة للريادي هي نظره للمستقبل والتطلع إليه بنظرة تفاؤلية مع إمكانية الوصول الى الأهداف والغايات وتحقيق مستويات ربحية متزايدة من خلال تفعيل الحس السليم.
- **التضحية والمثابرة:** إن الوصول للغايات والأمال المستقبلية للمقاول يتحقق إنطلاقاً من المثابرة والصبر والتضحية مع الجد والإجتهد والعطاء.
- **الرغبة في الإستقلالية:** ويقصد بها الإعتماد على الذات للوصول للغايات وذلك مما يساعدهم على تجسيد أفكارهم وطموحاتهم على أرض الواقع.

الفصل الثاني: التأسيس النظري لدراسة المشاريع المقاولاتية

ب- الصفات التقنية:

- الخبرة المهنية: إن ممارسة المقاول لمهنة سابقا سواء ذات صلة بمشروعه أو لا تمكنه من إدارة مؤسسته الحالية في جميع النواحي وفي كل شؤون العمل.
- المعرفة والقدرات العلمية والمعرفية: إن إكتساب المهارات العلمية والمعرفية تساعد المقاول على التسيير في ميدان الإدارة وإتخاذ القرارات والمنطقية في حل المشكلات.

ت- الصفات التفاعلية الإنسانية: ومنها: (بلقرع ، بن يحي، و بن زايد، 2019،

صفحة 170)

- القدرة على الإتصال ونقل المعلومات.
- مناقشة القرارات قبل إصدارها.
- القدرة على الإقناع.
- إقامة علاقات جيدة مع المرؤوسين والزلاء.
- المعاملة الحسنة مع الأعضاء والتصرفات اللبقة.
- القدرة على بناء إستراتيجية العمل.
- إتخاذ القرارات تحت المجازفة.
- تحمل المسؤولية الشخصية.
- توليد أفكار جديدة.
- إكتشاف الفرص التجارية الحالية والمستقبلية والتنبؤ بجل التغيرات. (بلقرع ، بن يحي، و

بن زايد، 2019، صفحة 171)

ث - الصفات الإدارية: ومنها ما يلي: (جامع محمد، 2008، الصفحات 215-

(216

- مهارات البيع والتسويق: إن نجاح العملية الإنتاجية يبدأ من عملية التسويق، فالزبون هو مصدر الدخل وتحقيق الأرباح، والزبون لا يمكن الحصول عليه إلا من خلال عملية التسويق لذا يتطلب على المنشأ للمشروع أن يكون لديه فكرة عن التسويق ولديه موهبة ومهارة خاصة بذلك.

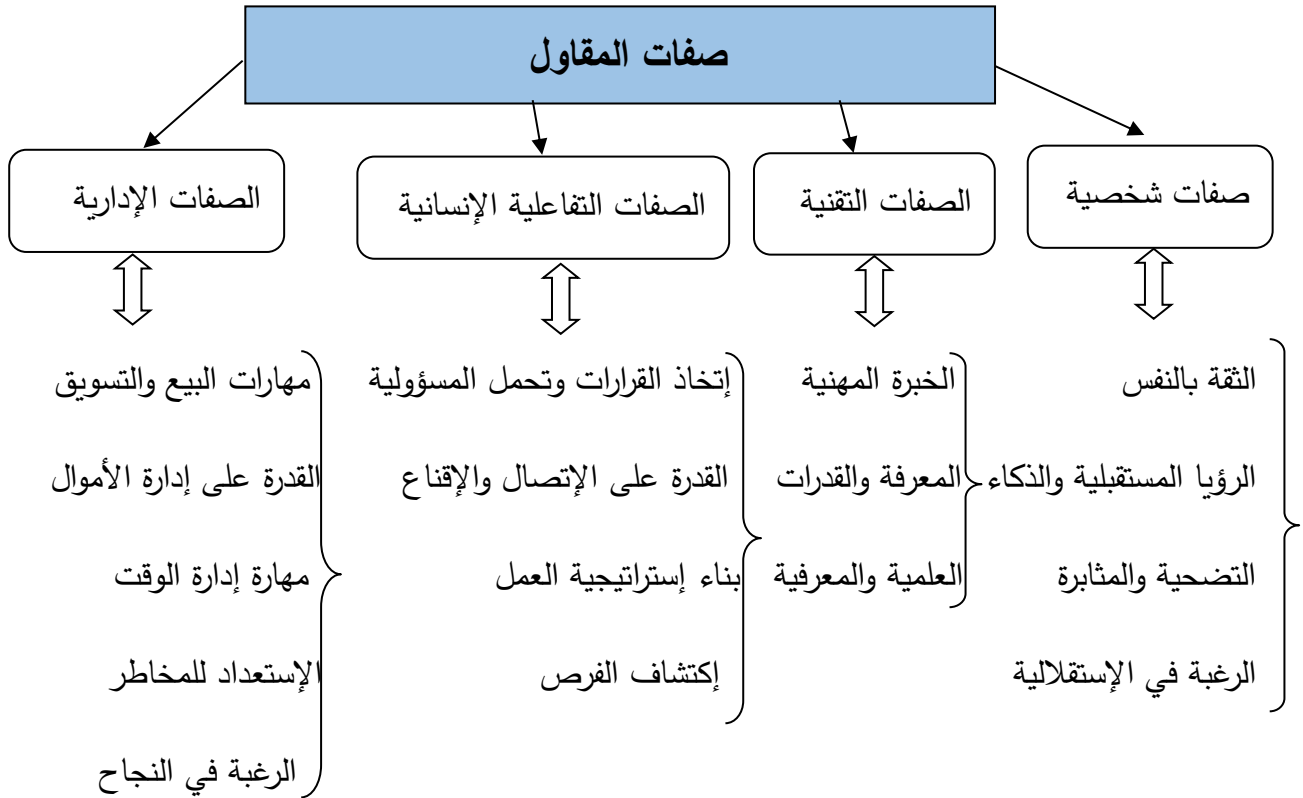
- القدرة على إدارة الأموال: وجب على منشأ المشروع أن يحسن إدارة رأس المال من خلال توفير الأمور الضرورية للمشروع أولاً والعمل ثانياً على تحديد أنسب الأسعار للحصول على أنسب العوائد من خلال بيع السلع أو بتقديم الخدمات، إن النجاح يكون من خلال حسن إدارة الاموال وحسن إستغلالها.

- مهارة إدارة الوقت: لا بد لصاحب المشروع أن يكون قادراً على إدارة الوقت وتحديد الأولويات من أجل تطبيق مشروعه على أرض الواقع وتحقيق نجاحه. (جامع محمد، 2008، صفحة 216)

- "الإستعداد للمخاطر: إن القيام بمشروع مقاولاتي لا بد أن يسير من مقاول له الإستعداد الكافي لتحمل الأخطار والمخاطر منذ بداية المشروع الى غاية إنجازه نهائياً، فكلما زادت الرغبة في النجاح كلما زاد معدل الإستعداد لتحمل المخاطر.

- الرغبة في النجاح: يعمل الريادي دائماً لتحقيق أهدافه لأن لديه قدرة أكبر من الفرد العادي على مواجهة المخاطر والأخطار والعمل جاهداً لمواجهتها والوصول لغاياته. " (بن موسى و إيمي، 2018، الصفحات 62-64)

الشكل رقم 4: صفات المقاول



المصدر من إعداد الباحثة

3- أنواع المقولين:

تضطلع المقاولاتية بدور مركزي في إنجاز النمو الاقتصادي والاجتماعي ويُعتبر المقاول المكوّن النشط في هذا الميدان غير أن المقولين ليسوا كلهم على وتيرة واحدة فهم يتميزون من ناحية غاياتهم ومجالات اشتغالهم، وحجم مبادراتهم مما أفضى إلى نشوء تصنيفات عديدة لأنواع المقولين، فهناك المقاول المستقل الذي يتمحور حول الأعمال الضئيلة، والمقاول المؤسسي الذي يُدير رهانات ضخمة. كما نجد المقولين المجددين الذين يستندون إلى الابتكار والتقنية، والمقولين التقليديين الذين يزولون مهاماً مألوفة وهناك العديد من التصنيفات لأشكال المقاول. ونذكر أبرز هذه التصنيفات كما يلي: (لونيس، 2019 -

2020، الصفحات 56-57)

أ- التصنيف الأول تم وضعه سنة 1967:

- المقاول الحرفي:

وهو ذلك الشخص الذي يملك القليل من التعلم لكن يتمتع بكافآت تقنية ومركزة له قابلية توريثها للأبناء، فهو يخشى السيطرة على مؤسسته وخروج المهنة من العائلة، كما يرفض نمو المؤسسة لكن يسعى لبقائها.

- المقاول الإنتهازي:

شخص يملك مستوى تعليمي مرتفع له خبرة في الأعمال، فهو يعرف الإدارة والعمليات المتعلقة بها يرفض أن يستمد نشاطه من الأباء فهو ليس نمطيا، يحب المخاطرة ويمنح نفسه مكانا في النمو والتطور حتى وإن كان ذلك على حساب إستقلاليته.

ب- التصنيف الثاني ل جاكлин لوزفر تم وضعه في 1975:

- المقاول المبدع:

له مسار مهني لامع في مؤسسة كبيرة ومن أهدافه الإبداع والتطوير والإنجاز والسلطة.

- المقاول المالك:

المتوجه نحو النمو هدفه تحقيق النمو والتوازن.

- المقاول الروتيني الراض للنمو:

هذا النوع نجده يختار بدقة هدفه والذي يكمن في الإستقلالية ورفض للتطوير والنمو الذي قد يؤدي إلى عدم تحقيق الإستقلالية.

ثانياً - خصائص المقاولاتية الشبانية وأساسيات إنشائها

1- خصائص المقاولاتية الشبانية:

هناك مجموعة من الخصائص والمعايير اللازمة للمؤسسات من أجل تصنيفها كمؤسسة مقاولاتية شبانية ومن هذه الخصائص نذكر: (دومة عبد السلام و و آخرون، 2021، صفحة 516)

أ- عدد العمال:

من أهم المعايير الأساسية اللازمة للمقاولاتية الشبانية هي عدد عمالها الذي إنحصر في أغلب القوانين الدولية ما بين 1 الى 500 عامل لا أكثر.

ب- حجم الإستثمار أو رأس المال المستثمر:

ويُعدّ هذا المقياس الجوهرى للتمييز بين المنشآت الصغيرة والمتوسطة والمنشآت الضخمة، إذ أن حجم الاستثمار يُظهر حجم العمل نوعياً، حيث أن رأسمال المنشآت الصغيرة والمتوسطة يتراوح بين مليون دولار و 6ملايين دولار بخلاف المنشآت الكبرى التي يتجاوز رأس مالها 6ملايين دولار.

ت- مركزية التسيير:

ويقصد بها أن المؤسسات المقاولاتية الشبانية ذات طابع فردي في مجال التخطيط والتسيير وإدارة الأعمال الإدارية كما أن تسييرها وإدارتها يكون تحت تصرف الفئة الشبابية. "تعمل المؤسسات المقاولاتية الشبانية على تقديم السلع والمنتجات الجديدة بصورة حديثة أي أنها تتميز بالإبداع لخلق شيء جديد وإشباع حاجات المستهلكين.

خلق مناصب عمل والتقليل من البطالة.

ث - بناء إستراتيجية:

تحتاج المقاولاتية الشبانية لتحقيق أهدافها وغاياتها رسم خطة عمل تسيير وفقها من أجل الوصول لغاياتها ولضمان نجاح المشروع. (قواسمي، 2020، صفحة 161)

ج - المرونة والتكيف مع المتغيرات المستحدثة:

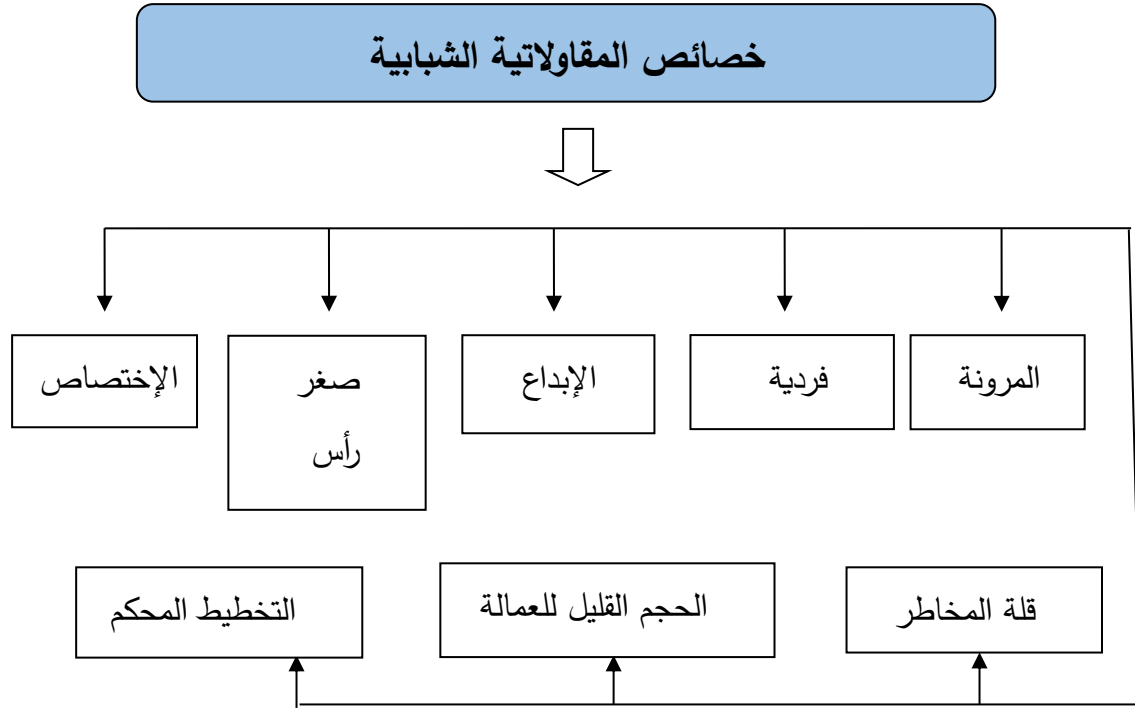
فإن صغر حجم المؤسسة ورسم إستراتيجية للعمل بها يمنحها القدرة على التفاعل بمرونة وسهولة مع التغيرات الحديثة.

د - إنخفاض درجة المخاطرة:

إن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم تتخفف بها نسبة المخاطر مقارنة بالمؤسسات الكبيرة الحجم المحاطة بمخاطر عدة كصعوبة التسيير والإدارة وغيرها... فإن كبر حجم المؤسسة يؤثر ويزيد من نسبة المخاطر المهددة إستمرارية المؤسسة وعلى تحقيق فعاليتها. (حسين، الصفحات 10-12)

وإنطلاقاً من العناصر سابقة الذكر نجد أن للمقاولاتية الشبانية جملة من الخصائص والمعايير التي تميزها عن غيرها من المؤسسات ومن هذه الخصائص نذكر:

الشكل رقم 5: خصائص المقاولاتية الشبابية



المصدر من إعداد الباحثة

2- أساسيات إنشاء المقاولاتية الشبابية:

إن إنشاء مشروع المقاولاتية الشبابية يكون إنطلاقاً من جملة من الإجراءات وسلسلة من المهام التي تمكن من نجاح المشروع وتجسيد الأفكار على أرض الواقع، ومنه سوف نعرض هذه الخطوات الأساسية لإنشاء المقاولاتية الشبابية: (بشير، 2011، صفحة 59)

أ- مرحلة الانتقال من الفكرة الى الفرصة:

في بداية الأمر نجد أن في ذهن المقاول مجموعة من الأفكار التي يرغب في قولبتها على أرض الواقع من خلال إنشاء مشروعه المقاولاتي من خلال تحويل الفكرة إلى منتج، وذلك إنطلاقاً من إعداد جدوى للفكرة بتحديد مصادر الحصول على المعلومات اللازمة

الفصل الثاني: التأصيل النظري لدراسة المشاريع المقاولاتية

لإتخاذ قرارات سليمة للوصول لمصادر التمويل والمعدات لإنشاء المشروع وضمن هذه المرحلة تتم المهام التالية:

- توليد الأفكار في ذهن المقاول: مع الإهتمام بمدى قابليتها للتطبيق على أرض الواقع وبما يتناسب مع المحيط الاجتماعي.

إن صياغة الفكرة مع القدرة على التعبير عنها بشكل واضح بالتعريف بمعالمها ومكوناتها مع تحديد مجال نشاطها، كما يهتم المقاول بصياغة الفكرة من خلال تطبيقها لشروط التالية:

- قابلية الفكرة للتجسيد.
- أن تكون الفكرة واقعية.
- أن تكون الفكرة واضحة المعالم.
- أن تكون قابلة للقياس.
- أن تقدم حلول لمشكلات وتلبي حاجات جديدة.

- تقييم الأفكار: فلا بد للمقاول أن يهتم بدراسة الفكرة من عدة جوانب ومن أبرز هذه الجوانب:

- دراسة الجانب المالي وتحديد قدرة المقاول على توفير الأموال اللازمة لتجسيد الفكرة لمشروع.
- الإهتمام بالجانب البشري وإمكانية الوصول إلى كفاءات بشرية مؤهلة لتنفيذ المشروع.
- دراسة إمكانية تقبل السوق للمنتوج الجديد.

الفصل الثاني: التأسيس النظري لدراسة المشاريع المقاولاتية

- إختيار فكرة المشروع إنطلاقا من إمكانيات وقدرات المقاول.

ب-مرحلة الدراسة الإقتصادية والمالية للمشروع:

وتعد هذه المرحلة الخطوة المهمة في إنشاء المشروع لأنها تساهم في دراسة السوق والأوضاع المالية وكل التكاليف للمشروع، فإن نجاح المشروع يتوقف على الدراسة الجيدة له قبل التطبيق على أرض الواقع ويتم في هذه المرحلة: (بشير، 2011، صفحة 60)

- دراسة السوق التي تساعد المقاول على فهم خصائص السوق وحجمه وهيكله.
- تحديد حجم المشروع وطاقاته الإنتاجية وموقعه وكل الموارد التنظيمية اللازمة له.
- دراسة كل التكاليف الخاصة بالمشروع من تكاليف المواد الأولية والأجور مع تحديد مراكز ومصادر التمويل.

ت-مرحلة الإجراءات القانونية:

وتعد هذه المرحلة الحاسمة لضمان النشاط الرسمي والقانوني للمؤسسة، وذلك إنطلاقا من:

- تحديد طبيعة المؤسسة فبتحديد ذلك يتم تحديد الشكل القانوني والمالي الذي سوف تخضع لم المؤسسة.
- إختيار إسم المؤسسة الذي يجب أن لا يكون مستخدما ووجب أن يكون إسم جذاب للعملاء.
- التواصل مع الجهات والسلطات التنظيمية المخولة لطلب التسجيل في السجل التجاري.

ث- مرحلة الإنطلاق والمراقبة:

وتتم في هذه المرحلة الإنطلاقة الفعلية للمشروع من خلال تجسيده على أرض الواقع مصاحبة لذلك جملة من الإجراءات والخطوات لضمان نجاح المؤسسة وتحقيق فعاليتها وذلك من خلال: (يونسى ، سلمانى، و بن مسعود، 2019، صفحة 6)

- متابعة الموارد المالية.
- متابعة فريق العمل للتحقق من إنجازهم لخطوات المشروع بدقة.
- متابعة المحيط الخارجي للمؤسسة.
- مراقبة المخاطر والتنبؤ بها قبل وقوعها.
- المقارنة بين ما تم التخطيط له وما تم تنفيذه.
- الإشراف على التنفيذ الفعلي للمشروع مراقبة مدى تنفيذ خطوات المشروع.
- تقديم المنتج.

من أجل إنشاء المؤسسة المقاولاتية الشبانية لابد من الإهتمام بالخصائص التالية:

(حبو بكر الحاج و وآخرون، 2019، صفحة 11)

- التحديد الدقيق للأهداف والفكرة الأساسية التي سوف يقوم عليها المشروع.
- تحديد تاريخ بداية المشروع أي تحديد الفترة الزمنية للإنطلاقة الفعلية للمشروع.
- تحديد جهة التمويل والميزانية المتوافقة مع فكرة المشروع.
- ضبط المصادر التنظيمية اللازمة لتجسيد فكرة المشروع (موارد بشرية آلات ومعدات موارد مالية).

الفصل الثاني: التأسيس النظري لدراسة المشاريع المقاولاتية

- إعداد خطة لإنجاز المهام وتجسيد فكرة المشروع على أرض الواقع.
- التخطيط الجيد لمواصفات المنتج.
- للمشروع المقاولاتي ثلاثة عناصر أساسية لنشئها وتحقيق أهدافها وغاياتها وهي:
(المحمدية ناصر ، 2017 ، صفحة 13)
- التحديد الدقيق لنطاق المشروع.
- حساب التكلفة الإجمالية للمشروع المقاولاتي.
- إدارة الوقت.
- فإذا أخل المشروع المقاولاتي عن هذه العناصر الثلاثة يعتبر المشروع فاشلا وقد نجد أن:
 - إذا لم يحقق المشروع رضا للمستفيد يعد فاشلا.
 - إذا تجاوز المشروع الميزانية المحددة فيعتبر فاشلا عن تحقيق غاياته.
- إن النشاط المقاولاتي ينتهي بمجرد تجسيد الفكرة على أرض الواقع وهناك من يرى أن النشاط المقاولاتي ينتهي بإنشاء المؤسسة الجديدة وإستمرارها وذلك من خلال العناصر التالية: (قوجيل ، 2015-2016 ، الصفحات 33-37)
- الأنشطة القبلية للمقاولاتية الشبانية:
 - وتكون من خلال التحديد الدقيق للفكرة الأساسية للمشروع وتحديد الفرصة والعمل على تنمية فكرة المشروع تطويرها من أجل تحقيق قابليتها لتجسيد الفعلي من خلال تحديد الجهة المسؤولة أو مصدر التمويل كل العناصر الرئيسية اللازمة للمقاولاتية.

- النشاط المقاولاتي:

ويتضمن أداء المهام وفق للخطة الإستراتيجية للعمل وإنطلاقا من الموارد اللازمة لبناء المؤسسة وتجسيد الأفكار على أرض الواقع.

- الإستمرارية:

وتشير إلى بقاء رواج المؤسسة ومنتجاتها سواء على المستوى المحلي أو المستوى العالمي.

وإنطلاقا مما ذكر نجد أن هناك خصائص أساسية وجب الإهتمام بها في إنشاء المقاولاتية الشبابية، لأن إختلال أي عنصر من هذه العناصر سوف يساهم في فشل المشروع وصعوبة تحقيق غاياته وأهدافه على أرض الواقع ومن هذه العناصر نجد:

- مرحلة ما قبل الإنشاء:

وتعد هذه المرحلة من أهم المراحل الأساسية في مسار المقاولاتية الشبابية لأن هذه المرحلة يتم من خلالها التحديد الدقيق للموضوع والفكرة المراد تجسيدها على أرض الواقع ورسم الخطة الإستراتيجية لبلوغ الأهداف من خلال التحديد الدقيق لمواصفات المنتج والتعريف به وتحديد الجهة المسؤولة للتمويل وكل الموارد اللازمة لتجسيد المشروع المقاولاتي.

- مرحلة التجسيد:

وتعد هذه مرحلة طرح المشروع على أرض الواقع وتسييره، إنطلاقا مما سطر له مسبقا مع الإهتمام بكل تفاصيل التسيير من ميزانية وإدارة للوقت.

الفصل الثاني: التأسيس النظري لدراسة المشاريع المقاولاتية

- مرحلة الإستمرارية:

من خلال رواج المنتج والمؤسسة على مستوى السوق التي طرحت فيه للمرة الأولى وإتساع أسواقها لمناطق جغرافية جديدة مما يساهم في نجاح المشروع وديمومته.

إن مسار إنشاء المقاولاتية الشبانية لا بد أن تكون مخططة بدقة وبشكل تسلسلي ومتتابع ومن الصعب فصل المراحل عن بعضها البعض وهذه المراحل نلخصها كما في

الجدول التالي: (لفقير، 2016-2017، صفحة 40)

الجدول رقم 4: مسار إنشاء المقاولاتية الشبانية

تعريف وتقييم الفرصة	وضع خطة للمشروع	تحديد الموارد اللازمة	بناء وإدارة المؤسسة
معرفة أصل ومدة الفرصة	معرفة خصائص وأبعاد القطاع التسويقي	التعرف على الموارد المتوفرة لدى المقاول	نمط الإدارة
إدراك أهمية وقيمة الفرصة	وضع إستراتيجية للدخول للسوق	مدى العجز في الموارد وتوفرها	العناصر الرئيسية للنجاح
حساب المخاطر والعوائد المتوقعة من الفرصة	قيود الإنتاج	كيفية الحصول على الموارد	تحديد المشاكل الحالية والتنبؤ بالمستقبلية
معرفة مدى ملائمة الفرصة للمهارات الشخصية	الخطة التسويقية		وضع نظم رقابة
معرفة الوضع التنافسي	شكل المؤسسة		

المصدر: لفقير حمزة ص 40

ثالثاً - المقاربات النظرية للمقاولاتية الشبانية

تعد المقاولاتية الشبانية مجالاً ديناميكياً يعتمد على تحفيز الشباب لدخول لعالم ريادة الأعمال من خلال إنشاء مشاريع مبتكرة ومستدامة ولفهم هذه الظاهرة وتفسيرها طورت عدة مقاربات.

كما نجد أنها اختلفت وتعددت الإتجاهات التي إهتمت بالمقاولاتية الشبانية فأغلب الباحثين يربطون المقاولاتية الشبانية بنظريات التسيير الكلاسيكية، إلا أن هناك العديد من الباحثين الذين إهتموا بالتنظير في المقاولاتية الشبانية بإعتبارها علم قائم بذاته، ومن أبرز هذه الإتجاهات التي إهتمت بالمقاولاتية الشبانية نجد:

1- المقاربة الوظيفية أو ما تعرف بنظرية جوزيف شومبيتر حول المقاول:

جوزيف شومبيتر الذي يعد الأب الروحي للمقاولاتية وظهرت أعماله من خلال كتابه المعنون بالتطور الإقتصادي الذي نشره في سنة 1934 الذي ينظر للمقاول بمثابة الشخصية المحورية للتنمية الاقتصادية، كونه يرى أن المال وحده ليس المحرك الأساسي للتغيير الإقتصادي بل يكون ذلك إلا من خلال الإبداع والإبتكار عن طريق المقاول الذي أطلق عليه مفهوم الفاعل الرئيسي للتطور الإقتصادي والإجتماعي . كما نجد أن المقاول يختلف عن المسير وذلك من خلال أن المقاول مبتكر وخلاق للأفكار ومن ميزته المخاطرة على عكس المسير الذي يسير طرق الإنتاج فقط. (رحماني، 2016-2017، الصفحات 60-61)

ومنه فإهتمت هذه المقاربة بدراسة الدور المركزي للمقاول كونه المحرك الأساسي للتنمية الاقتصادية، لأنه يتحمل الأخطار والمخاطر من أجل الإبداع ويساهم في خلق وإبتكار طرق حديثة للإنتاج، فالمقاول هو شخص مبتكر يبحث عن تحقيق الربح من خلال

الفصل الثاني: التأسيس النظري لدراسة المشاريع المقاولاتية

تسييره لجملة من الموارد التي تساهم في إنشاء السلع والمنتجات، كما يهتم المقاول بكسر كل الحواجز والقيود للأنظمة الاقتصادية إنطلاقاً مما يطرحه من إبتكارات وإبداعات.

(حيدوشي و قراد، 2018، صفحة 26)

ونجد أن هذه المقاربة إهتمت بالنظر الى المقاول كونه العنصر الفعال في التنمية والعملية الاقتصادية، لأن المقاول يتميز بجملة من الخصائص التي تؤهله لإنشاء مؤسسة خاصة به إنطلاقاً من إستغلاله للفرص عن طريق الإبداع والإبتكار التي تساعده على تقديم السلع والمنتجات الجديدة وعلى تحقيق الربح. فالمقاول فاعل إجتماعي وإقتصادي يساهم في تحقيق التنمية لنفسه وللمجتمع.

وحسب نموذج تكوين الحدث المقاولاتي الذي قدمه شومبيتر يرى أن هناك بعض الأحداث المحيطة التي تساهم بشكل مباشر وتدفع الفرد ليصبح مقاولاً وهذه الأحداث هي ثلاثة: (رحماني، 2016-2017، صفحة 62)

- الإنتقالات السلبية:

وتمثل مختلف الأحداث السلبية التي تعرض لها الفرد وعادة تكون خارج عن إرادته، ولأنها مفروضة عليه من محيطه الخارجي كالبطالة التسريح من العمل عدم كفاية العمل وعادة هذه العوامل ما تساعد الفرد نحو التوجه للمقاولاتية.

- الإنتقالات الإيجابية:

وتتضمن مختلف الأحداث التي مصدرها العائلة والتي تساهم غالباً في زيادة مصادر فرص إنشاء المقاولاتية.

- الأوضاع الوسيطة:

وتمثل الأحداث التي تجعل من الفرد يغير نمط ومسار حياته كالطرد من المدرسة ...

الفصل الثاني: التأسيس النظري لدراسة المشاريع المقاولاتية

كما تمثل هذه الإنتقالات الأساس المولد للمؤسسات المقاولاتية وتغير حياة الفرد، حيث أن هذه التفاعلات تخلق الدافع نحو إنشاء المقاولاتية الشبابية من خلال توليد أفكار جديدة تدفع الفرد نحو التغيير وإنشاء المشاريع المقاولاتية الشبابية.

2- المقاربة الماركسية:

إن كارل ماركس لم يتحدث عن المقاول الشاب بصفة مباشرة وإنما إهتم بالمقاول كفكرة من خلال حديثه عن تطور الرأسمالية كونها نظام لإنتاج السلع وعرضها بصورة واسعة على المستهلكين، ومنه فالأشخاص الذين يملكون رأس مال هم الطبقة البرجوازية التي تشكل الطبقة المالكة فإنطلاقاً من تحليلاته نجد أن المقاول الشاب هو رأسمالي يعمل على تشكيل الصناعة وهو المسير الذي يبدع في العملية الإنتاجية والمالك لوسائل الإنتاج وذلك الذي يسعى لزيادة حجم إنتاجيته من خلال البحث عن أسواق جديدة تساهم هذه الأخيرة في زيادة وتعظيم أرباحه. (رحماني، 2016-2017، الصفحات 55-58)

مما ذكر وحسب تحليلات كارل ماركس لرأسمالية نجد أن المقاول حسب:

- هو المبدع في العملية الإنتاجية.
- المالك لوسائل الإنتاج.
- الراغب دائماً في زيادة الأرباح.
- يهتم بإنتاج السلع والخدمات وعرضها على المستهلكين.
- فالمقاول هو ذلك الرأس مالي الذي يعمل على تشكيل الصناعة وينتمي الى الطبقة البرجوازية.

3- النظرية البنائية الوظيفية:

تعد النظرية البنائية الوظيفية من الإطارات النظرية السوسولوجية التي ساهمت في تحليل الظواهر الاجتماعية من منظور التوازن والاستقرار، حيث تنظر للمجتمع بإعتباره نسقا من الأجزاء المترابطة لكل جزء وظيفة يؤديها من أجل المحافظة على الإنسجام الكلي. فمن بين مؤسسيها إميل دوركايم وتالكوت بارسونز وتقوم هذه النظرية على مجموعة من المبادئ والفرضيات أهمها أن المجتمع يمثل نسقا متكاملا من الأنساق الفرعية (الاقتصاد، الأسرة، التعليم...)، وكل نسق يؤدي وظيفة محددة تضمن إستمرارية النظام الاجتماعي وإستقراره كما تقترض النظرية أن كل ظاهرة إجتماعية لا تظهر بشكل عشوائي بل تؤدي وظيفة معينة إما بشكل ظاهر أو كامن ضمن السياق البنيوي الذي تنتمي إليه. (علام و حلمي، 2016، صفحة 62)

وإنطلاقا من هذه الفرضيات يمكن تحليل المقاولاتية بإعتبارها إستجابة إجتماعية وظيفية للتحويلات البنيوية التي تعاني منها بعض المجتمعات لا سيما ما يتعلق بأزمات البطالة تآكل دور الدولة التغير في منظومة القيم والتحول نحو إقتصاد السوق، وفق هذا المنظور تؤدي المقاولاتية وظيفة اقتصادية واضحة تتمثل في خلق الثروة وتنشيط الدورة الإنتاجية وتوليد مناصب شغل مما يساهم في تحقيق التوازن داخل النسق الاقتصادي كما تؤدي وظيفة اجتماعية وثقافية تتمثل في إعادة إنتاج قيم جديدة كالإعتماد على الذات الإبتكار والمبادرة الفردية بما ينسجم مع متطلبات المجتمع الحديث وبما أن النظرية الوظيفية تركز على ضرورة وجود تكامل وتوازن بين مختلف البنى، (محمد، 1989، صفحة 220) فإن المقاولاتية تمثل آلية وظيفية حديثة تساهم في تكيف المجتمع مع التغيرات البنيوية عبر إدماج فئات جديدة من الفاعلين الاجتماعيين مثل: الشباب والنساء في النشاط الاقتصادي والاجتماعي وهو ما يدعم وظيفة الاندماج والإستقرار داخل المجتمع، وعليه فإن المقاولاتية

الفصل الثاني: التأسيس النظري لدراسة المشاريع المقاولاتية

ليست مجرد نشاط إقتصادي منفصل بل تعتبر من وجهة نظر بنيوية وظيفية مؤسسة إجتماعية جديدة أفرزتها حاجات المجتمع لتجاوز الإختلالات البنيوية وتحقيق التوازن من جديد.

وتفترض من خلال هذا الإطار النظري عدة فرضيات تحليلية من أبرزها: (عزوز و

قاسم ، 2019، صفحة 56)

- إن المقاولاتية تساهم في الحفاظ على إستقرار النسق الإجتماعي من خلال معالجة مشكلات اقتصادية واجتماعية قائمة.

- إن ظهور المقاولاتية مرتبط بخلل أو نقص في أداء بعض الأنساق التقليدية (كالدولة أو القطاع العمومي) ما يستدعي ظهور أدوار جديدة تكمل هذه الوظائف.

- إن المقاولاتية تعيد إنتاج أنماط جديدة من التنظيم الإجتماعي والعمل تتماشى مع السياقات البنيوية الحديثة.

- إن فشل بعض الأفراد في الإندماج المقاولاتي يشير إلى إختلال وظيفي في النسق ككل سواء من حيث التكوين أو توزيع الفرص.

بالتالي يمكن القول إن النظرية البنائية الوظيفية توفر إطارا متماسكا لفهم المقاولاتية كظاهرة نابعة من صميم حاجات المجتمع وليست مجرد إختيار فردي بل هي نتاج لوظيفة إجتماعية جماعية تستجيب للمتغيرات البنيوية وتساهم في إستمرارية النسق الإجتماعي وإستقراره.

وإنطلاقا من هذا الطرح في ضوء هذه النظرية يمكن دراسة المقاولاتية باعتبارها ظاهرة إجتماعية تؤدي وظائف متعددة داخل النظام الاجتماعي.

الفصل الثاني: التأسيس النظري لدراسة المشاريع المقاولاتية

فلمقاولاتية وظيفة إقتصادية تتمثل في:

- خلق فرص عمل.
- تقلل من نسب البطالة.
- تعتبر آلية لتوزيع الموارد وتنشيط الدورة الاقتصادية ما يدعم إستقرار المجتمع.

ولها وظيفة إجتماعية تتمثل في:

- تعزز من الإندماج الإجتماعي من خلال تمكين الأفراد (خاصة الشباب والنساء) من المشاركة في الحياة الإقتصادية والإجتماعية.

- تدعم الحراك الإجتماعي إذ تمكن الأفراد من تحسين أوضاعهم الاجتماعية.

كما قد تساهم في:

- تنشر قيم الإبتكار والعمل الجاد والإستقلالية وهي قيم تعتبر أساسية في المجتمعات الحديثة.

- تعزز ثقافة الإعتماد على الذات بدلا من الإعتماد على الدولة أو الوظيفة العمومية.

- تقوي من الديمقراطية الاقتصادية، من خلال تمكين فئات واسعة من المجتمع اقتصاديا.

- تقلل من التوترات الاجتماعية الناتجة عن البطالة والتهميش، وبالتالي تساهم في الإستقرار السياسي.

رغم أن النظرية الوظيفية تسلط الضوء على الجانب الإيجابي والتكاملي للمقاولاتية إلا

أنها:

- تتجاهل الصراعات الاجتماعية التي قد تنشأ من عدم المساواة في الفرص الاقتصادية.

- لا تولي إهتماما كافيا للطبقات المهمشة التي لا تستطيع الدخول إلى عالم المقاولاتية بسهولة.

وفقا للمنظور البنائي الوظيفي تعد المقاولاتية أداة فعالة في تحقيق الإستقرار والتكامل الاجتماعي، فهي لا تعزز فقط التنمية الاقتصادية بل تساهم أيضا في خلق نظام اجتماعي متوازن من خلال توفير وظائف مختلفة تدعم الكيان المجتمعي.

4- المقاربة السلوكية:

أو ما تسمى بمدرسة السمات والعوامل والتي تأسست هذه النظرية في 1957 من خلال الجهود المبذولة من قبل هال ولندزي، حيث تصنف هذه النظرية من النظريات النفسية التي إهتمت بدراسة الجوانب النفسية والشخصية للمقاوليين من خلال التركيز على الفوارق الفردية بين الناس وتحليلها. (حميدوش، جودي، و روشي، 2018، صفحة 113)

ترى هذه المقاربة أن الفرد هو كائن اجتماعي يتفاعل مع البيئة الاجتماعية التي ينشأ بها ويتأثر بسلوكيات أفرادها لذا فتوجد الفرد ضمن جماعة اجتماعية يكون محفز للعمل ويمكنه من بذل جهد أكثر، فسلوك المقاول لا يقتصر فقط على السمات الشخصية بل نجد أن للسمات السلوكية تأثير يمكنه من إستثماره لصالح تطوير أعماله. (حميدوش، جودي، و روشي، 2018، صفحة 114)

كما ركز هذا الإتجاه على دراسة سلوك المقاول وتفسيره إنطلاقا من الوسط الاجتماعي الذي يعيش فيه، كون أن السلوك هو نتاج لمؤثرات البيئة الفعلية، وهذا كما إهتم به ماكلياند الذي توصل الى أن المقاول هو نتاج الوسط والبيئة التي يتواجد فيها فالحاجة للإنجاز للمقاول تتمظهر في القيم الموجهة من قبل المجتمع، وركز هذا الإتجاه أيضا على دراسة الخصائص البسيكولوجية للمقاول من خلال الإهتمام بدراسة خصائصه الشخصية وأصولهم

الفصل الثاني: التأسيس النظري لدراسة المشاريع المقاولاتية

الاجتماعية. حيث نجد أن المقاول يتميز بقوة الإنجاز الشخصي لأنه يتمتع بالثقة بالنفس التي تمكنه من تحمل الأخطار والمخاطر، لأن من مميزات شخصيته الطاقة الدافعية.

(حيدوشي و قراد، 2018، صفحة 26)

تعتمد هذه المقاربة على علم النفس والتفسير لشخصية المقاول كونه كائن إجتماعي يؤثر ويتأثر بالمحيط الاجتماعي، فإن المجتمع والبيئة الإجتماعية لها دافع قوي لإنجاز المشروع وعلى تطويره وإستمراريته لأن للمقاول صفات منها:

- الرغبة في تحمل المسؤولية.
- القدرة على تحمل الأخطار.
- الرغبة في رؤية أفكاره وقراراته مجسدة على أرض الواقع.

5- المدرسة المعاصرة:

أو ما تعرف أيضا بإسم المقاربة العملياتية وتهتم هذه المقاربة بما يفعله المقاول وليس الإهتمام بشخصيته ودوافعه، أي أن هذا الإتجاه ركز على المسار المقاولاتي الذي يتضمن جميع الوظائف والأنشطة لإنشاء المؤسسة، كما تعتبر هذه المقاربة من أهم النظريات التي ركزت على خصائص المقاولاتية وذلك إنطلاقا من نظريتين الموقفية ونظرية المسار.

(حميدوش، جودي، و روشي، 2018، صفحة 114)

أ- نظرية المسار والهدف:

ومن روادها نجد هاوس والذي ركز على مبدأ تأثير الموقف والبيئة القيادة على فعالية القيادة والعلاقة المؤثرة على شخصية المقاول، حيث يفترض أن نمط القيادة الفعالة هو ذلك

الفصل الثاني: التأسيس النظري لدراسة المشاريع المقاولاتية

النمط الذي يسير للمؤوسين تحقيق أهدافهم مما يسمح لهم توضيح المسارات والأساليب الفعالة لتحقيق الغايات، إلا أن هذا النمط القيادي الفعال يختلف حسب الموقف القياسي.

كما نجد أيضا فرانك كنايت الذي يصر على مبدأ أخذ الإحتياط اللازم للمقاول، وذلك حسبه من خلال تبني خطة بعيدة المدى من أجل التغلب على المخاطر والتي تساعده أيضا على التأقلم والاندماج مع معطيات السوق على تحقيق الغايات والأهداف. (بشير، 2011، صفحة 60)

ب- النظرية الموقفية:

من أهم روادها فيدلر وتتركز هذه النظرية على أن فعالية قيادة المقاولاتية التي تقف على الموقف المحيط بها، فإن هذه النظرية تهتم بدراسة المقاول من خلال فعالية عملية القيادة التي حسبها تقف على عنصرين أولهما القيادة الخاصة بالمقاول، وثانيا القيادة حسب الموقف، لأن هذه النظرية تؤمن بمبدأ تأثير الثقافة والمجتمع على الفرد وشخصيته. (حميدوش، جودي، و روشي، 2018، صفحة 114)

كما تهتم هذه المدرسة بدراسة المقاول إنطلاقا من 4 عناصر وهي:

- **نظرية الجذب والدفع:** والتي توضح أن إذا توفرت البيئة الإيجابية والدافعية تساهم في نشر المقاولاتية وعلى عكس ذلك صحيح.
- **منهج الحراك الإجتماعي:** إن مبدأ وعامل التحدي يعد محفزا ويساهم في خلق الإبداع.
- **الخلفية الأسرية:** أظهرت الدراسات مدى تأثير الأسرة على شخصية الفرد، فالأشخاص الذين ينشئون في بيئة مقاولاتية يميلون حتما وبدرجة كبيرة الى إتباع نفس سلوكيات آبائهم إذا يعتبرون أوليائهم القدوة والمثال الحي للنجاح.

الفصل الثاني: التأسيس النظري لدراسة المشاريع المقاولاتية

- **التعليم والخبرة:** إن التعليم عامل مهم لتطوير وتنمية القدرات والكفاءات للمقاولاتية، إذا أن جانب التعليم والخبرة لا يمكن إغفالهم لما لها من دور كبير للمقاولاتية.
- وتختلف هذه المقاربة عن المقاربات السابقة كونها إهتمت هذه الأخيرة بدراسة المسار المقاولاتي وكل ما يتعلق بالأنشطة والوظائف لإنشاء المؤسسة المقاولاتية الشبابية كما ركزت هذه المقاربة على عنصرين أساسيين هما:
- الإعتقاد على القيادة الفعالة التي توجه المقاول لبلوغ أهدافه مع أخذ الإحتياط لمواجهة المخاطر من خلال رسم الخطة الإستراتيجية البعيدة المدى لأداء المهام والتناغم مع المتغيرات.
- الموقفية في القيادة وفي ممارسة الأنشطة المتعلقة بالمؤسسة المقاولاتية، وذلك حسب التغيرات التي يفرضها المحيط. كون أن المؤسسة المقاولاتية هي نسق مفتوح بالمحيط الخارجي يؤثر ويتأثر به لذا وجب الإعتقاد على القيادة حسب تلك التغيرات.
- كما حددت هذه المقاربة أربعة عناصر تتحكم في المقاول وهي:
- البيئة المهيأة الإيجابية تعد أحد العناصر الدافعة لإنتشار المقاولاتية.
- مبدأ الإبداع والإبتكار من أهم العوامل المؤثرة على المقاول ونشوء الفكر المقاولاتي.
- الأسرة إذا كانت لها عمل مقاولاتي حتما سوف ينشأ الأولاد يميلون الى العمل المقاولاتي ويسيروا وفق مسار أوليائهم.
- التعليم يساهم في نشوء العمل المقاولاتي من خلال إكتساب المقاول لمعارف ومهارات تعليمية تمكنه من التوجه للعمل المقاولاتي.

رابعاً- أهمية المقاوالاتية ومعايير تصنيفها

1- أهمية المقاوالاتية:

المقاوالاتية الشبانية تعد أبرز المحركات الإقتصادية والإجتماعية في العصر الحديث حيث تمكن الشباب وتشجيعهم على تحويل أفكارهم إلى مشاريع على أرض الواقع، ففي ظل التغيرات الإقتصادية السريعة أصبحت المقاوالاتية الشبانية خياراً إستراتيجياً لتعزيز الإبداع من خلال إستغلال الطاقات البشرية المعطلة وإلحاقها بالأيدي العاملة المنتجة التي تهدف إلى البناء والتنمية، لأن المقاوالاتية الشبانية تعد العمود الفقري للإقتصاد الوطني لما لها من دور فعال في عملية إسرار التنمية من خلال فتح أسواق محلية جديدة وعرض منتجات ولسع مبتكرة.

وإن للمقاوالاتية الشبانية أهمية كبرى على المجتمع من ناحية وعلى الفرد صاحب المشروع من ناحية أخرى ومن هذه الأهداف نذكر:

أ- أهمية المقاوالاتية الشبانية على مستوى صاحب المشروع:

وتساهم المقاوالاتية الشبانية في: (حيدوشي و قراد، 2018، صفحة 33)

- إشباع حاجات الفرد صاحب المشروع في إثبات الذات كشخصية مستقلة.
- ضمان الحصول على دخل ذاتي له ولعائلته.
- تتيح له الفرصة في توضيح مهاراته وقدراته.
- تتيح الفرصة من أجل تجسيد الأفكار وتحقيق الطموحات.
- تنمية الطاقات البشرية وخلق الكوادر الإدارية الفنية.

الفصل الثاني: التأسيس النظري لدراسة المشاريع المقاولاتية

ومنه يتضح أن للمقاولاتية الشبانية أهمية كبيرة على صاحب المشروع حيث تمكنه من إقامة مورد رزق خاص به وبعائلته، كما تتيح الفرصة لصاحبها من أجل تجسيد أفكاره ومشروعه على أرض الواقع مع إبراز مهاراته وقدراته في تسيير وإدارة مشروعه.

ب- أهمية المقاولاتية الشبانية على مستوى المجتمع:

وتساعد المقاولاتية الشبانية المجتمع في: (عويس ، 2016 ، الصفحات 80-90)

- توفير فرص عمل جديدة.
- الرفع من الوضع الإقتصادي والإجتماعي وتطوير الحياة الإقتصادية والاجتماعية بزيادة الناتج القومي.
- أحد السياسات المتبعة لتعزيز والمكافحة والحد من البطالة والفقير.
- تهتم بالانتاج المبتكر والمبدع.
- النواة الحقيقية لنشؤ القطاع الخاص.
- مخرجا نحو التدرج للقيام بالمشاريع الكبيرة.
- الأداة الفعالة لإنتاج وتوفير السلع بأقل تكلفة وسعر.
- تساهم في فتح وتطوير الأسواق لتلبية إحتياجات السكان المحليين.
- إحداث التغيير بتحقيق التوازن الجهوي في التنمية والتخلص من الفروق الإقتصادية بين مختلف مناطق البلاد.

وعليه فإن المقاولاتية الشبانية تلعب دور فعال داخل المجتمع من خلال توفيرها لمناصب العمل والمشاريع الجديدة للتخلص من حدة الظواهر السلبية التي تواجه المجتمع من

الفصل الثاني: التأسيس النظري لدراسة المشاريع المقاولاتية

فقر وبطالة وهجرة، كما تساهم المقاولاتية الشبانية في تحريك العجلة الإقتصادية وتحقيق التنمية والإرتقاء بالوضع الاجتماعي.

ت- أهمية المقاولاتية الشبانية على المستوى العالمي:

وتمثل أهمية المقاولاتية الشبانية على المستوى العالمي فيما يلي: (حيدوشي و قراد،

2018، صفحة 34)

- إن المقاولاتية أصبحت علم قائم بذاته يدرس في الجامعات والمعاهد.
 - تعد أحد البرامج التدريبية لأن المقاولاتية الشبانية تساهم في مجال التدريب ودراسة السوق وتسمح بتحديد طرق إدارتها لصغر حجمها.
 - أحد أدوات التنمية الإقتصادية في العالم.
 - فاعل رئيسي لبناء إقتصاديات مبتكرة ومستدامة.
- فللمقاولاتية الشبانية العديد من الأهمية وليست فقط ما تعود على صاحب المشروع والمجتمع الذي أنشأت فيه بل تتعدى على المستوى العالمي إذ تساهم في التعرف على وضع السوق وإكتساب الطرق الفعالة في إدارة المؤسسات الصغيرة والريادية من أجل الوصول إلى التنمية الإقتصادية العالمية.

2- معايير تصنيف المؤسسات المقاولاتية:

أ- **المعايير الكمية:** وتتمثل المعايير الكمية لتصنيف المؤسسات المقاولاتية الشبانية فيما

يلي: (حيدوشي و قراد، 2018، صفحة 31)

- **حجم العمالة:** ويعد هذا المعيار من بين المقاييس الأكثر إستخداما في تصنيف المؤسسات المقاولاتية الشبانية وذلك نظرا لسهولة الحصول على المعلومات المتعلقة بعدد العمال.

- **حجم رأس المال:** ويقصد به رأس المال المستخدم لتمويل المؤسسة كما نجد أن رأس المال الخاص بالمؤسسات المقاولاتية الشبانية يختلف حجمه من دولة لأخرى ولإختلاف النمو الإقتصادي لكل بلد.

- **قيمة المبيعات:** وتعد قيمة المبيعات للمقاولاتية الشبانية مقياس لمستوى نشاطها وعلى قدرتها التنافسية، كما أن هذه القيمة ليست ثابتة بل متغيرة فقد ترتفع وقد تنخفض من سنة لأخرى لإقترانها بمشكلة التضخم.

ب- **المعايير النوعية:** وتمثلت المعايير النوعية لتصنيف المؤسسات المقاولاتية الشبانية في:

- **معيار الملكية:** إن أغلب المؤسسات المقاولاتية الشبانية تعود للقطاع الخاص في شكل شركات أشخاص أو أموال ومنها بنسبة كبيرة مشروعات مقاولاتية فردية وأخرى عائلية. (حيدوشي و قراد، 2018، صفحة 32)

• **مقاولاتية عائلية:** يتم إنشاؤها من طرف أفراد العائلة ويكونوا اليد العاملة فيها ومكان إقامتها المنزل الخاص بالعائلة وتنتج منتجات تقليدية للسوق حيث تكون مسيرة ماليا وإداريا ورقابيا من أفراد العائلة.

الفصل الثاني: التأسيس النظري لدراسة المشاريع المقاولاتية

- **مقاولاتية تقليدية:** تعتمد على الأجير بشكل كبير إقامتها بعيد عن العائلة تعتمد على أساليب بسيطة في الإنتاج والتسويق.
- **معيار الإستقلالية:** أي أن كل القرارات المتخذة داخل المؤسسة المقاولاتية الشبانية تتميز بالمركزية، لأنها تكون تحت تصرف صاحب المؤسسة الذي يلعب دورا كبيرا في طبيعة التنظيم وإدارة المؤسسة من عملية تسيير وتسويق وتمويل.
- **معيار حصة المؤسسة في السوق:** حيث نجد أن المؤسسة المقاولاتية الشبانية لها حصة صغيرة الحجم في السوق وذلك لصغر إنتاجيتها وحجمها ورأسمالها، أي أن إنتاج المؤسسة المقاولاتية الشبانية موجه للأسواق المحلية ضيقة النطاق.
- **معيار محلية النشاط:** بمعنى أن نشاط المؤسسة المقاولاتية الشبانية يقتصر على منطقة أو مكان محدود تكون معروفة فيه وهذا لا يمنع إنتشار النشاط التسويقي لمنتجاتها في مناطق أخرى داخل وخارج البلاد. (حيدوشي و قراد، 2018، صفحة 31)
- **المعايير المهنية:** وتصنف المؤسسات المقاولاتية الشبانية حسب النشاط المهني الذي تختص فيه وهي كالتالي: (حيدوشي و قراد، 2018، صفحة 32)
- **مؤسسة صناعية:** تهتم بتحويل المواد الخام الى مواد مصنعة والى مواد تامة الصنع أو تهتم بالتعبئة والتغليف.
- **مؤسسة تجارية:** تهتم إما بتجارة التجزئة أو تجارة الجملة.
- **مؤسسة خدماتية:** مثل: خدمات النقل والإتصالات والصحة والتعليم ...
- **مؤسسات زراعية:** وهي المؤسسات التي تعمل في مشروعات الثروة الزراعية والحيوانية والسمكية.

خامسا - الآليات الداعمة للمقاولاتية في الجزائر

تتولى الجزائر إهتماما كبيرا بالمقاولاتية وخصوصا المقاولاتية الشبانية نظرا لدورها المحوري في تعزيز التنمية الإقتصادية والإجتماعية وتقليل معدلات البطالة ولتحقيق هذا الهدف وضعت الدولة الجزائرية عدة آليات وأجهزة داعمة ومن بينها نجد ما يلي:

1- الصندوق الوطني للتأمين من البطالة CNAC

أ- نشأة الوكالة:

يعد هذا الصندوق هيئة حكومية جزائرية تم إنشائها من أجل التأمين والتقليل من ظاهرة البطالة وتعزيز الإدماج المهني والإجتماعي للعاطلين عن العمل وتأمين العمال الذين فقدوا وظائفهم بسبب التسريح الإقتصادي وذلك من خلال المرسوم التنفيذي رقم 188/94 المؤرخ بتاريخ 06 جويلية 1994 بموجب المرسوم الرئاسي رقم 156/10 الموافق ل 20 جوان 2010 المعدل والمتمم للمرسوم الرئاسي رقم 514/03 الموافق ل 30 ديسمبر 2003 وفي سنة 2004 أعيد توجيه مهام الصندوق ليصبح أداة دعم المقاولاتية الشبانية. (هالم ، 2016-2017، الصفحات 208-209)

ب- مهام الوكالة: حيث يهدف الصندوق الوطني للتأمين من البطالة CNAC

إلى:

- تطوير ثقافة المقاولاتية.
- تقديم المساعدة والدعم بالإتصال مع المصالح العمومية للتشغيل وإدارتي البلدية والولاية لإعادة إنخراط البطالين المستفيدين قانونيا من أداءات التأمين عن البطالة.
- يهتم بالرقابة وفقا للتشريع المعمول به.

الفصل الثاني: التأسيس النظري لدراسة المشاريع المقاولاتية

- تقديم المساعدات للمؤسسات التي تواجه صعوبات في أعمالها من أجل المحافظة على مناصب الشغل.

كما أن صيغ التمويل تكون ثلاثية في حين يشترك صاحب المشروع والبنك والصندوق. لم يعد دور الصندوق الوطني للتأمين على البطالة محصورا في تعويض العاطلين عن العمل بل أصبح أداة فعالة لإعادة إدماجهم في سوق الشغل عبر دعم المشاريع المقاولاتية الشبانية وتشجيع القطاعات المستقبلية والإعتماد على الرقمنة في تقديم الخدمات وفي 30 ماي 2025 أطلقت الوكالة موقع إلكتروني جديد يعد جزءا من إستراتيجيته للرقمنة وتسهيل الخدمات، كما شددت المتابعة الدقيقة على المشاريع الممولة لتفادي فشلها أو إنحرافها نحو الإستهلاك بدل الإنتاج. (معلومات من الوكالة)

2-الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية ANADE

أ- نشأة الوكالة:

أنشأت هذه الوكالة الحكومية تحت تسمية الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSAJ بموجب المرسوم التنفيذي رقم 96-296 الصادر بتاريخ 08 ديسمبر 1996 تتمتع بشخصية معنوية وإستقلال المالي مقرها الجزائر العاصمة ولها وكالات فرعية جهوية، تهدف إلى تشجيع الشباب أصحاب المبادرات وتحسين الظروف اللازمة لإنشاء المشاريع وتنمية روح المبادرة وترقية تشغيل الشباب وخلق مناصب وفرص عمل مستقرة وهذا الجهاز موجه إلى الشباب العاطلين عن العمل الذين تتراوح أعمارهم ما بين 19 إلى 35 سنة. وحسب المرسوم التنفيذي رقم 20-329 المؤرخ في 22 نوفمبر 2020 والذي يعدل ويتم المرسوم الصادر في 1996 والمتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وتحديد قوانينها الأساسية وتغيير إسمها إلى الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية ANADE، ومع هذا التحويل تم توسيع نطاق مهامها لتشمل التركيز على المقاولاتية وتشجيع المشاريع

الفصل الثاني: التأصيل النظري لدراسة المشاريع المقاولاتية

الإبتكارية، وركزت في هذا الإطار على تمويل ودعم المشاريع التي تستخدم التكنولوجيا أو التي تساهم في التنمية المستدامة. (صالح، 2021، صفحة 288)

ب- نشاط الوكالة: وتهتم هذه الوكالة ب:

- ساهمت الوكالة في خلق آلاف المؤسسات المقاولاتية التي وفرت وظائف للشباب.
- الإستشراف وتقديم الإستشارات لشباب في إطار تطبيقهم لمشاريعهم.
- متابعة المشاريع.
- تقديم المساعدات عند الحاجة من خلال الخبراء المكلفين بدراسة المشاريع ومعالجتها. (صالح، 2021، الصفحات 171-172)

كما تمنح الوكالة بطاقة المقاول الذاتي للأشخاص الذين: (معلومات من الوكالة)

- تتراوح أعمارهم عادة بين 19 و 40 سنة في بعض الحالات الإستثنائية تصل إلى 55 سنة.
- من يحملون مشروعا إقتصاديا أو مهنيا أو حرفيا قابلا للتنفيذ.
- لديهم مؤهلات مهنية وشهادات أو خبرة في النشاط المراد ممارسته.
- يلتزمون بإنشاء مشروع بإسمهم الشخصي وتسجله قانونيا.

الحصول على بطاقة المقاول الذاتي:

- التوجه للوكالة المحلية أو من خلال المنصة الإلكترونية للوكالة.
- إيداع الملف والذي يتضمن مايلي:

- بطاقة تعريف وطنية.

الفصل الثاني: التأصيل النظري لدراسة المشاريع المقاولاتية

- شهادة ميلاد.
 - المؤهل أو شهادة التكوين أو الخبرة المهنية.
 - فكرة المشروع أو دراسة جدوى مبسطة للمشروع.
- دراسة الملف والموافقة المبدئية.
- إمضاء إتفاقية التمويل.
- إستلام السجل التجاري والوثائق التي تثبت صفة صاحب المؤسسة.
- ت- صيغ التمويل: ومن أهم صيغ التمويل التي تقدمها الوكالة نجدها كما في الجدول التالي: (بودرة، 2022، صفحة 117)

الجدول رقم 5: صيغ التمويل التي تقدمها الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSAJ

قرض البنك	مساهمة الوكالة	المساهمة الشخصية للشباب	صيغ التمويل
X	50%	50%	التمويل الثنائي أقل من 10 ملايين دج
70%	15%	15%	التمويل الثلاثي أقل من 10 ملايين دج
		12% بالنسبة للمناطق الخاصة والهضاب العليا	
		10 % بالنسبة لمناطق الجنوب	
		5 % بالنسبة لشباب العاطلين عن العمل والطلبة والحاملين للمشاريع	

المصدر: بودرة فاطمة ص 117

الفصل الثاني: التأسيس النظري لدراسة المشاريع المقاولاتية

كما أعلنت الوكالة في سنة 2025 عن: (معلومات من الوكالة)

- برنامج أثر 70 كخطة عمل للعام: ويهدف هذا البرنامج إلى ترسيخ ثقافة المقاولاتية ودعم المشاريع المصغرة وتعزيز التنمية المحلية عبر خمسة محاور، وهي الإدراك والفكر الريادي وإنشاء المشاريع وتطويرها والتشغيل.
- تمويل موسع ل11 ألف مؤسسة مصغرة سنويا: أعلنت الوكالة عن هدف طموح لتمويل 11 ألف مؤسسة مصغرة سنويا، وتم تمويل 675 مشروعا مصغرا في فيفري وحده في إطار تعزيز الشراكات مثل القرض الشعبي الجزائري وتوسيع الآليات التمويلية.
- اعتماد 900 مشروع: إعتبارا من إستئناف نشاط الوكالة في سبتمبر تم اعتماد 900 مشروع مقترح من الشباب الجامعيين خلال الأشهر الأولى من سنة 2025.
- تحديث قانوني للوكالة: حيث أصدر بعض القوانين والقرارات الحكومية التي تهدف لتبسيط الإجراءات وتخفيض الوثائق.

3- صندوق ضمان قروض المؤسسات الصغيرة والمتوسطة FGAR

أ- التعريف بالوكالة:

ألية حكومية تم إنشائها بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 02-373 المؤرخ في 11 نوفمبر 2002 بدأ نشاطها الفعلي في 14 مارس 2004 بالمقر الوحيد في الجزائر العاصمة، إذ يعتبر الصندوق شريكا لكافة البنوك التجارية والهيئات البنكية النشطة في الجزائر. كما تعمل على تشجيع الإستثمار ودعم الإقتصاد الوطني وخلق فرص عمل.

ب- نشاط الوكالة:

كما تسعى الوكالة لإيجاد حلول فعالة في إشكالية التمويل مع دعم كافة الضمانات الحقيقية التي تقدمها البنوك ومن مهام الصندوق نذكر: (هالم ، 2016-2017، الصفحات 190-200)

- منح الضمانات لفائدة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
- تجديد التجهيزات للمؤسسات.
- توسيع المؤسسات مع إقرار أهلية المشاريع.
- متابعة المشاريع ومساعدتها تقنيا.
- إعداد الإتفاقيات مع البنوك لصالح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

ث- شروط الإستفادة من الوكالة:

- أن تكون المؤسسة الصغيرة أو المتوسطة حسب التعريف القانون الجزائري.
- تقديم دراسة جدوى تثبت جدوى المشروع.
- إمتلاك نسبة معينة من التمويل الذاتي.

وحسب قانون المالية لسنة 2025 وبموجب المادة 188 تم تعديل قانون المالية التكميلي لسنة 2009 لتوسيع نطاق الوكالة ليشمل قروض الإستغلال، بالإضافة إلى قروض الإستثمار وهذا التوسع يمثل دعما مهما للمقاولين. (معلومات من الوكالة)

4- الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM

أ- التعريف بالوكالة:

تم إنشاء الوكالة الوطنية لتسيير القروض المصغرة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 04-14 المؤرخ في 22 جانفي 2004 ووضع تحت إشراف وزارة التضامن والأسرة، كما تعد هذه الوكالة أحد الإستراتيجيات الوطنية لمحاربة الفقر والتهميش ومكافحة ظاهرة البطالة ودعم الأفراد ذو الدخل المحدود أو الذين لا يملكون موارد مالية كافية لبدء أو تطوير أنشطتهم من خلال تشجيع العمل الحر والحرف والمهن ولا سيما العمل النسوي والعمل على تنمية روح المقاولاتية الشبانية.

ب- مهام الوكالة: ومن أهم مهامها نذكر:

- تشجيع روح المبادرة الفردية من خلال تمويل المشاريع الصغيرة.
 - دعم وتوجيه المستفيدين في تجسيد أنشطتهم.
 - مرافقة المستفيدين وتمويل مشاريعهم.
 - متابعة الأنشطة المنجزة من طرف المستفيدين.
 - تكوين حاملي المشاريع والمستفيدين من القروض الصغيرة.
 - تنظيم المعارض الجهوية والوطنية لعرض وبيع المنتوجات للقروض المصغرة.
- ومع سنة 2025 أعلنت الوكالة على: (معلومات من الوكالة)
- مراجعة سقف القروض المصغرة من أجل تلبية متطلبات السوق الحالية.

الفصل الثاني: التأصيل النظري لدراسة المشاريع المقاولاتية

- التركيز على دعم القطاعات التالية الزراعة والصناعة التقليدية والمحافظة على الموروث الثقافي.

- تطوير المنصة الإلكترونية الخاصة بالوكالة مع رقمنة جميع مراحل التسجيل والإستفادة وكذلك من أجل دعم المستفيدين، من خلال التسويق الرقمي وربطهم بالأسواق المحلية والعالمية.

الجدول رقم 6: يمثل حصة القروض الممنوحة ل ANGEM لسنة 2017

حصيلة الخدمات المالية ل ANGEM في 31 ديسمبر 2017					
2/ توزيع القروض الممنوحة حسب الجنس			1/ توزيع القروض الممنوحة حسب نمط التمويل		
النسبة %	العدد	جنس المستفيد	النسبة %	عدد القروض الممنوحة	نمط التمويل
62,93	520561	نساء	90,30	746930	عدد السلف بدون فوائد لشراء المواد الأولية
37,07	306600	رجال	9,70	80231	عدد السلف بدون فوائد لإنشاء المشروع
100	827161	المجموع	100	827161	المجموع
4/ توزيع القروض الممنوحة حسب الشريحة العمرية			3/ توزيع القروض الممنوحة حسب قطاع النشاط		
النسبة %	العدد	الشريحة العمرية	النسبة %	العدد	قطاع النشاط
36,55	302309	من 18 الى 29 سنة	13,92	115161	الزراعة
31,47	260294	من 30 الى 39 سنة	39,01	322708	الصناعات الصغيرة
18,03	149138	من 40 الى 49 سنة	8,50	70294	البناء والأشغال العمومية
10,10	83524	من 50 الى 59 سنة	20,53	169827	الخدمات

الفصل الثاني: التأسيس النظري لدراسة المشاريع المقاولاتية

3,86	31896	فما فوق 60 سنة		17,53	144976	الصناعات التقليدية
100	827161	المجموع		0,41	3407	تجارة
				0,10	788	الصيد البحري
				100	827161	المجموع
6/ توزيع القروض الممنوحة للفئات الخاصة				5/ توزيع القروض الممنوحة حسب المستوى التعليمي		
الجنس / العدد			الفئات	النسبة %	العدد	المستوى التعليمي
المجموع	رجال	نساء				
1513	968	545	الأشخاص ذو الإعاقة	16,13	133424	دون المستوى
1699	1637	62	المحبوسين المفرج عنهم	1,55	12833	متعلم
394	223	171	ضحايا المأساة الوطنية	15,13	125114	إبتدائي
95	6	9	المرشحين للهجرة الغير شرعية	49,81	412043	متوسط
63	2	61	الأشخاص المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية / السيدا	13,35	110412	ثانوي
770	769	1	المهاجرين الغير شرعيين العائدين	4,03	33335	جامعي
4534	3685	849	المجموع	100	827161	المجموع

المصدر: كمال رزيق ص 146

الفصل الثاني: التأسيس النظري لدراسة المشاريع المقاولاتية

ومنه نجد أن الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM مع نهاية 31 ديسمبر 2017 قدمت العديد من القروض في جل القطاعات ولكل الأصناف وخاصة دعمها للمشاريع المقاولاتية. حيث بلغ تمويلها للمشاريع المقاولاتية الشبابية من أجل شراء المواد الأولية ما يقارب 90,30%. نجد أن الجنس الذي كان مستفيد أكثر من هذه الوكالة خلال سنة 2017 هي فئة النساء التي بلغت نسبة تمويلها 62,93%، أما فئة الرجال بلغ تمويل مشاريعها من قبل هذه الوكالة نسبة 37,07%. نجد أن الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM إهتمت بتمويل المشاريع المقاولاتية الشبابية التي بلغت في سنة 2017 ما يقارب 36,55% وتمويل المشاريع المقاولاتية التي مثلت نسبة 39,01% من مجمل القروض الممنوحة. فتوزيع القروض الممنوحة من الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر في نهاية 31 مارس 2021 كانت بنسبة 39,75% من القروض موجهة للصناعات الصغيرة. (صالح، 2021، الصفحات 284-285)

الجدول رقم 7: نسبة القروض الممنوحة لكل قطاع

قطاع النشاط	نسبة القروض الممنوحة
الفلاحة	13,52%
الصناعات الصغيرة	39,75%
البناء والأشغال العمومية	8,75%
الخدمات	19,78%
الصناعات التقليدية	17,58%
التجارة	0,52%
الصيد البحري	0,1%
المجموع	100%

المصدر: صالح سلمي ص 285

ت - أنواع القروض التي تقدمها الوكالة:

- قروض لشراء مواد أولية:

فهي موجهة إلى الأشخاص الذين لديهم نشاط إقتصادي يرغبون في تطويره ويتم تسديد القرض خلال فترة قصيرة المدى تصل إلى 3 سنوات.

- قروض لشراء تجهيزات صغيرة:

مختصة لتمويل شراء معدات لبدء نشاط إقتصادي وتسد على فترة تصل ل 5 سنوات.

5-الوكالة الوطنية للبحث العلمي والتطوير التكنولوجي ANVEREDET

أ- التعريف بالوكالة:

تم إنشاء الوكالة الوطنية للبحث العلمي والتطوير التكنولوجي ANVEREDET من أجل تعزيز البحث العلمي وتطوير التكنولوجيا في البلاد وتم تأسيسها بموجب المرسوم التنفيذي رقم 98-137 المؤرخ في 03 ماي 1998 بهدف دعم الابتكار وتمتين نتائج البحث العلمي لتحفيز التنمية الإقتصادية والإجتماعية.

ب- مهام الوكالة:

حيث تعمل هذه الوكالة على تشجيع المشاريع الإجتماعية والإقتصادية المبتكرة فمن مهامها نذكر:

- تمويل المشاريع البحثية ذات الأولوية الوطنية.

- تشجيع ودعم الابتكار التكنولوجي والإختراع.

- ربط البحث العلمي بالإقتصاد.

الفصل الثاني: التأصيل النظري لدراسة المشاريع المقاولاتية

- تطوير وترقية سبل التعاون والشراكة بين قطاع البحث العلمي والقطاعات الاقتصادية.
 - مساندة حاملي المشاريع المبتكرة.
 - مساعدة المخترعين ومرافقتهم لتحويل مشاريعهم وأفكارهم من أبحاث إلى واقع ملموس.
- (صالح، 2021، الصفحات 287-288)

6-الوكالة الوطنية لتطوير الإستثمار APSI

أ- التعريف بالوكالة:

نشأت هذه الوكالة بتاريخ 05 أكتوبر 1993 طبقا للمادة 03 من المرسوم التشريعي رقم 93-12 والذي توضح أن الوكالة هي مجموعة من الإدارات والهيئات التي تعمل على مساعدة المستثمرين لتحقيق إستثماراتهم، كما تم تعديل تشريعي حول هذا المرسوم في 20 أوت 2001 بموجب المادة 06 من الأمر رقم 03-01 المعدل والمتمم الذي نص على أن الوكالة هي عبارة عن مؤسسة عمومية ذات طابع إداري تتمتع بالشخصية المعنوية والإستقلال المالي.

ب- أليات عملها: ومن أبرز ما تقوم به هذه الوكالة هو: (بودرة، 2022، صفحة

(117)

- تسهيل وترقية الإستثمار.
 - مرافقة الإستثمار من خلال إعادة تأهيل المؤسسات وإنشاء مؤسسات جديدة تعمل على تنمية وتوسيع الطاقات الإنتاجية.
- ت- مهام الوكالة:
- دراسة المشاريع وتقييمها.

الفصل الثاني: التأسيس النظري لدراسة المشاريع المقاولاتية

- إتخاذ القرار بشأن المشاريع الشبابية سواء كان بالرفض أو بالقبول.
- تعمل على تطوير الإستثمار.
- إستقبال وإعلام المستثمرين المقيمين والغير مقيمين ومساعدتهم.
- ضمان ترقية الإستثمار وتطويره ومتابعته.
- تسهيل إجراءات الإستثمار على المستثمرين.
- "المساواة بين المستثمرين الأجانب والمحليين.
- إلغاء التمييز بين الإستثمار العام والخاص.
- إنشاء شباك واحد لإصدار التراخيص وكل ما يتعلق بالإستثمار. " (غياظ و برقموم ،

2008، الصفحات 135-136)

ث- مزايا الوكالة: هي:

- في مرحلة الإنجاز: والتي حددت ب 03 سنوات يتم فيها:
 - الإعفاء من الضريبة على القيمة المضافة فيما يخص السلع والخدمات.
 - الإعفاء من الحقوق الجمركية فيما يخص التجهيزات المستوردة.
 - الإعفاء من دفع حق نقل الملكية على المقتنيات العقارية.
- في مرحلة الاستغلال: إعفاء لمدة 03 سنوات من:
 - الضريبة على الأرباح IBS.
 - الرسم على النشاط المهني TAP.

كما يمكن أن تمتد الإعفاءات لمدة 05 سنوات بالنسبة للمشاريع التي تخلق أكثر من 100 منصب عمل. (صالح، 2021، صفحة 287)

وعملت الوكالة مع بداية سنة 2025 على:

- موافقات إستثمارية ضخمة وإنطلاقة واعدة مع العمل على تطوير أقطاب صناعية جديدة مع توسيع المشاريع الإستثمارية.

- التسريع في الإجراءات عبر الشباك الوحيد من أجل القضاء على البيروقراطية وتمكين المستثمرين من الحصول على التراخيص بسهولة وسلاسة.

وفي 14 يناير 2025 أعلنت الوكالة عن: إصدار مجلة فصلية تهدف لإبراز إنجازات الوكالة مع نشر دراسات تحليلية حول تحديات الإستثمار، وفتح المجال أيضا أمام الخبراء وللاكاديميين للمساهمة بمقالات ومعالجة علمية.

سادسا- المقاولاتية الشبانية في الجزائر بين الصعوبات التي تواجهها والإجراءات اللازمة لنجاحها

تعتبر المقاولاتية الشبانية في الجزائر إحدى الدعائم الأساسية لتطوير الإقتصاد الوطني بالنظر إلى طاقتها الكبيرة في خلق فرص العمل وتحفيز الإبتكار ومع ذلك يواجه الشباب الجزائري العديد من الصعوبات التي تحول دون نجاح مشاريعهم المقاولاتية ورغم هذه التحديات فهناك عوامل ضرورية يجب توافرها لضمان نجاح المقاولاتية الشبانية في الجزائر من أجل تعزيز من قدرة الشباب على مواجهة الصعوبات وتحقيق النجاح في مشاريعهم.

1- الصعوبات التي تواجه المقاولاتية الشبابية في الجزائر:

تعد المقاولاتية الشبابية ركيزة أساسية لتعزيز النمو الإقتصادي وخلق فرص العمل في الجزائر خاصة في ظل الجهود المبذولة لتنويع الإقتصاد بعيدا عن الإعتماد على الموارد الطبيعية. غير أن هذه الفئة من المقاولين الشباب تواجه العديد من الصعوبات والتحديات التي تعرقل تطور مشاريعهم وإستدامتها فمن أبرز هذه التحديات:

- غياب الترابط والتكافل بين المؤسسات الكبيرة والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة بسبب إنعدام المعلومات وصعوبة تدفقها.

- الصعوبات التي تتعلق بالإجراءات الكثيرة المقترنة بإنجاز المشروع.

- إنعدام روح المبادرة الفردية.

- الخوف من فشل المشروع.

- الصعوبات المتعلقة بالتمويل لرفض البنوك لعملية تقديم القروض لإنعدام الضمانات.

- الفساد الإداري.

- صغر حجم رأس المال.

- الصعوبات التسويقية وغياب الأسواق لعرض السلع والمنتجات الجديدة. (أيت عيسى،

الصفحات 280-282)

- "ضعف الثقة بالمنتجات المحلية.

- سوء تسيير الموارد المتاحة.

الفصل الثاني: التأسيس النظري لدراسة المشاريع المقاولاتية

- قوة منافسة المنتجات الأجنبية وإحتكارها السوق المحلية لجودتها العالية على المنتج المحلي.
- الإعتماد على التكنولوجيا التقليدية التي تحرم المنتج من الدخول للأسواق الواسعة.
- إرتفاع أسعار المواد الأولية مما يولد إرتفاع التكاليف الذي حتما يؤثر على سعر المنتج ويخلق للمستهلك عنصر المفاضلة بين المنتج المحلي ذو السعر المرتفع والمنتج الأجنبي.
- إرتفاع معدل الضرائب. " (أساور فخر، 2018، الصفحات 8-13)
- "التطور التكنولوجي: إن التطورات والتغيرات التكنولوجية السريعة التي مست كافة الجوانب والمجالات أثرت على المؤسسات المقاولاتية وألزمته البحث عن آليات لضمان بقائها وإستمراريتها من خلال الإهتمام بأساليب إنتاجية حديثة متطورة من أجل رفع الإنتاج وتحسين الأداء.
- **حماية البيئة:** وتعتبر من التحديات التي تواجه المقاولاتية الشبابية إذ أصبح عليها لزاما ترشيد إستخدامها للموارد ووضع إستراتيجية خاصة لحماية البيئة من المخلفات الإنتاجية وإستخدام الموارد الغير ضارة بصحة الأفراد مع الإبتعاد عن إستخدام الألوان الصناعية الإضافية، وهذا قد يكون مكلفا جدا على المؤسسة المقاولاتية الشبابية. " (حميدوش، جودي، و روشي، 2018، صفحة 117)
- ومما سبق نجد أن هناك جملة من العوامل التي لها تأثير بالغ الأهمية على المقاولاتية الشبابية كما أصبحت هذه العناصر من أهم الصعوبات المواجهة لنجاحها اليوم ومنها:
- الأفكار الرائدة على ذهن الشاب من تخوف من فشل المشروع باتت أحد عوامل فشل المشروع في حد ذاتها لأن الجانب النفسي يلعب الدور الأهم لبلوغ الأهداف.

الفصل الثاني: التأسيس النظري لدراسة المشاريع المقاولاتية

- إرتفاع أسعار المواد الأولية الذي ساهم بشكل مباشر على فشل وعجز المشروع وعدم تحقيق أهداف كنتيجة لعدم التوافق بين رأس المال للمؤسسة المقاولاتية الشبابية وإستهلاكها إن إرتفاع أسعار الموارد لا يسمح للمؤسسة المقاولاتية الشبابية إقتنائها نتيجة لصغر رأس مالها.
- كما نجد أيضا إرتفاع معدل الضرائب أصبح أحد العوائق لتحقيق الغايات إضافة الى كثرة وتعدد الإجراءات الإدارية المقترنة بنشوء المقاولاتية الشبابية.
- إن الصعوبات التسويقية من جهة وقوة منافسة المنتجات الأجنبية المطروحة في السوق المحلية تؤثر من جهة أخرى على نجاح المقاولاتية الشبابية في الجزائر.

2- الإجراءات اللازمة لنجاح المقاولاتية الشبانية:

إن فسخ المجال لأي فكرة يمكن أن تنمو مادامت في الإتجاه الصحيح يساهم في خلق المقاولاتية الشبابية، وذلك من خلال إعطاء الحرية للشباب في تجسيد مشاريعهم وأفكارهم وتسهيل الإجراءات المتعلقة بالمشروع ولنجاحه وجب ما يلي: (فاضل حسن منى، 2020، الصفحات 272-275)

- المعرفة الجيدة لكيفية إدارة وتسيير المشروع.
- التمويل الجيد للمشروع والإستعانة بالقروض لتمويله.
- التخطيط الإستراتيجي للمشروع.
- توافر عمالة مؤهلة متوافقة مع مجال المشروع سواء في إطار الإنتاج أو العملية التسييرية والتنظيمية وخاصة للعملية التسويقية للمنتج.

الفصل الثاني: التأسيس النظري لدراسة المشاريع المقاولاتية

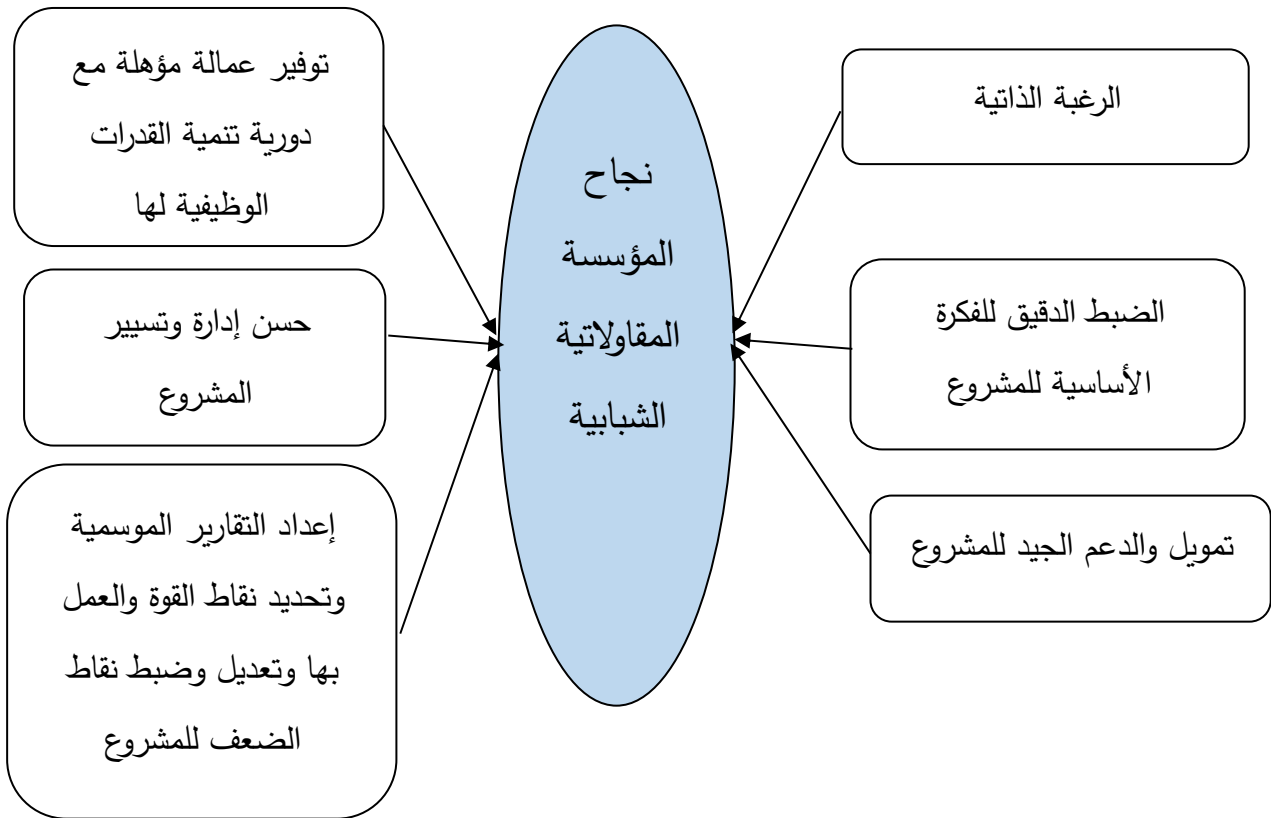
- توفير الدعم للمشروع كوجود شركات لتسويق المنتج وشركات لتنظيم المعارض لعرض السلع.
- وجود الآلات ذات الجودة العالية والمتوافقة مع معدل الإنتاج للمشروع.
- إدارة الوقت.
- الوعي المحاسبي والمعرفة الجيدة بأصول المحاسبة وعمليات الجرد وإعداد الميزانية.
- " حسن المعاملة مع العملاء.
- الإصرار والرغبة في إنشاء المشروع أحد الأسباب المساعدة على نجاح المشروع.
- الإهتمام بجودة المنتج.
- تقديم الإعلانات المختلفة للمنتج والمشروع للتعريف بهم من أجل إكتساحه في الأسواق." (دي شتراوس، 2007، الصفحات 424-459)
- "العمل وفق أسلوب التجارب السابقة وتوظيف الخبرات السابقة في التعامل مع المشكلات.
- تحديد المشكل بدقة ودراسة الوضع وتحديد مجموعة من الحلول والبدائل ثم إختيار أفضل بديل من بين البدائل في ظل الظروف السائدة ومن خلال المقارنة والمفاضلة بين البدائل لإختيار أفضلهم.
- العمل دائما على تنمية القدرات الوظيفية للعمال بغية التمكن من كل ما هو جديد والتوافق مع التغيرات المختلفة التي قد تكون أحد المعوقات التي تواجه المشروع." (صرن، 2020، الصفحات 175-180)
- "يجب على المدير أخذ رأي الخبراء والمتخصصين.

الفصل الثاني: التأسيس النظري لدراسة المشاريع المقاولاتية

- تسيير المشروع إنطلاقاً من فكرة الإنتاج وفق فريق عمل.
- التحديث والتعديل المستمر لخطة العمل إنطلاقاً من التغيرات البيئية سواء الداخلية أو الخارجية، لأن النجاح هو 20% مهارات و 80% إستراتيجية.
- دورية المراقبة وإعداد التقارير الخاصة بالمشروع. " (المحمدية ناصر ، 2017 ، الصفحات 44-60)

وإنطلاقاً مما سبق نجد أن هناك جملة من الإجراءات للنجاح المؤسسات المقاولاتية الشبانية ومن أبرزها نجد:

الشكل رقم 6: العناصر الأساسية لنجاح المقاولاتية الشبانية



المصدر: من إعداد الباحثة

سابعا - واقع المقاولاتية الشبانية في الجزائر

تُعدّ المقاولاتية من أبرز المجالات الاقتصادية التي تجلّت نتيجة لظهور المعضلات والتحديات الاقتصادية والاجتماعية التي تكابدها العديد من البلدان، لاسيما تلك التي تعتمد على مداخيل النفط لازدهار نظامها الاقتصادي، ومن ضمنها الجزائر التي أضحت تبذل قصارى جهدها سعياً لتحقيقاً لنمو اقتصادي، وذلك خصوصاً إثر تقلب وانهيار أسعار النفط، حيث أصبحت تسعى لإيجاد آليات مناسبة ومحددة قابلة للتفعيل للوصول إلى التنمية بك لأبعادها.

فالمشروعات المقاولاتية الشبانية هي أحد العوامل التي يمكنها التصدي لهذه المشكلة ويمكن عند نجاحها أن تحقق معدلات تنمية عالية والدليل على ذلك ما تتحقق في دول العالم المتقدمة والنامية عند تطبيق المشروعات الصغيرة والمتوسطة والعمل على تفعيل دور القطاع الخاص في تسارع وتيرة الحركة الاقتصادية وفي توافر الأيدي العاملة، ومن هنا أصبحت المقاولاتية الشبانية تؤدي دوراً هاماً في تشغيل أعداد كبيرة من العمالة وخلق فرص عمل جديدة. (فاضل حسن منى، 2020، صفحة 265)

إن المؤسسات المقاولاتية الشبانية تستخدم فنونا إنتاجية بسيطة نسبياً وبرأس مال قليل لكنها تتميز بارتفاع كثافة العمل التي تساعد على خلق فرص عمل جديدة تمتص جزءاً من البطالة وتعمل في نفس الوقت على تقليل الطلب المتزايد على الوظائف وبيع المؤسسات الكبيرة، فكلما كانت المشاريع المقاولاتية الشبانية مرتفعة فإن توظيف الأيدي العاملة يكون كبير مما يرفع من نسبة الأجور. (عويس ، 2016 ، صفحة 87)

ونظراً للمعطيات المقدمة من طرف وزارة الصناعة والمؤسسات المقاولاتية الشبانية وترقية الإستثمار، نجد أن هناك تغيرات في تعداد المؤسسات المقاولاتية الشبانية في الجزائر من سنة إلى أخرى وخاصة مع إنشاء الوكالة الوطنية لتشغيل ودعم الشباب في 1996 من

الفصل الثاني: التأسيس النظري لدراسة المشاريع المقاولاتية

خلالها تم إنشاء أكثر من 380000 مؤسسة مقاولاتية شبانية والتي وفرت ما يقارب 900000 منصب عمل دائم.

فالمؤسسات المقاولاتية الشبانية لعبت دورا كبيرا في المساهمة والرفع من معدل العمالة والتقليل من نسبة البطالة، حيث بلغت مساهمتها من التشغيل الإجمالي ما يقارب 838504 من 7768412 في سنة 2004 حيث بلغ عدد المؤسسات المقاولاتية الشبانية في سنة نفس السنة 312959 مؤسسة مقاولاتية شبانية والذي شاهد هذا الأخير تطورا ملحوظا على مر السنوات. (بن عبد اللاوي و جواد، صفحة 14) وليستمر العدد في الزيادة نتيجة للإجراءات التي تتبعها الحكومة الجزائرية في دعم أصحاب المشاريع المقاولاتية. (هالم ، 2016-2017، الصفحات 134-136)

الجدول رقم 8: مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التشغيل الإجمالي من سنة

2004 الى 2007

النسبة المئوية	مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التشغيل الإجمالي	التشغيل الإجمالي	السنة
10,75%	838504	7798412	2004
14,39%	1157856	8044220	2005
14,12%	1252647	8868804	2006
15,77%	1355399	8594243	2007

المصدر: هالم سليمة ص 134 136

إعتمدت الجزائر على فتح المجال أمام القطاع الخاص والمقاولاتية الشبانية للإستثمار والتي تعتبر القاعدة الأساسية لتحقيق التنمية الإقتصادية والإجتماعية، وذلك نتيجة لسهولة تأسيسها وقلة إحتياجاتها رأس مال كبير. (بن عبد اللاوي و جواد، صفحة 3) وهذا ما تم

الفصل الثاني: التأسيس النظري لدراسة المشاريع المقاولاتية

تأكيده في سنة 2005 التي شاهدت فيها الجزائر إنخفاضا لمعدل البطالة مقارنة بعدة دول عربية حيث وصل معدل البطالة في الجزائر في هذه السنة ما بين % 12 إلى % 15.
(حسين، الصفحات 28-29)

الجدول رقم 9: معدل البطالة لسنة 2005 في الدول العربية

الدول العربية	معدل البطالة لسنة 2005
جيبوتي، العراق، الصومال، فلسطين	أكثر من 25%
موريتانيا	25-20%
السودان، اليمن	20-15%
الجزائر، تونس، المغرب، الأردن	15-12%
مصر، السعودية، سوريا، ليبيا	12-10%
لبنان، عمان	10-8%
البحرين، الكويت، الإمارات، قطر	أقل من 6%

المصدر: حسين عبد المطلب ص 28 29

نجد أن المقاولاتية الشبانية في الجزائر بدأت في السيطرة على الأسواق المحلية خاصة بعد سنة 2010 الذي بلغ عددها ما يقارب 619072 مؤسسة أما في سنة 2020 بلغت حوالي 1193339 مؤسسة، فهذا التطور شاهدهته المقاولاتية الشبانية من سنة لأخرى ما يدل على تشجيع الدولة الجزائرية وإهتمامها بالمقاولاتية الشبانية وكتأكيد على مدى حجم التسهيلات والقروض المتنوعة التي تطرحها الدولة على الشباب وهذا ما يلخصه الجدول التالي: (بودرة، 2022، الصفحات 120-121)

الفصل الثاني: التأسيس النظري لدراسة المشاريع المقاولاتية

الجدول رقم 10: عدد المؤسسات المقاولاتية الشبانية من سنة 2010 الى 2020

السنة	عدد المؤسسات	السنة	عدد المؤسسات
2010	619072	2016	1022621
2011	659309	2017	1074503
2012	711832	2018	1093170
2013	777816	2019	1141863
2014	852053	2020	1193339
2015	934569		

المصدر: بودة فاطمة ص 120 121

خلاصة الفصل:

تعد المقاولاتية الشبانية أحد المفاتيح الرئيسية لتحقيق التنمية الإجتماعية والإقتصادية في الجزائر إذا يمكن أن تكون محركا أساسيا لخلق فرص العمل وتحفيز الإبتكار، وفي ظل التحديات التي تواجه البلاد أصبحت المشاريع المقاولاتية التي يطلقها الشباب ضرورة ملحة لتوسيع قاعدة الإقتصاد الوطني وتنويع مصادره بعيدا عن الإعتماد التقليدي على قطاع النفط والغاز.

فإن الإندفاع الشبابي نحو عالم المقاولاتية يعكس الرغبة القوية في الخروج من دائرة البطالة وتحقيق الإستقلالية الإقتصادية ويدل أيضا على نجاح الجهود التي تبذلها الدولة الجزائرية في السهر على تأمين ومساعدة الشباب على إنشاء مشاريعهم المقاولاتية من خلال تجسيد أفكارهم الإبداعية الإبتكارية على أرض الواقع، ومع ذلك إلا أن هناك جملة من المعوقات والصعوبات والعراقيل التي قد تقف أمام نجاح المقاولاتية الشبانية والتي من الواجب العمل على إزاحتها لتحقيق مبتغاة المشاريع الريادية.

الفصل الثالث:
رؤية سوسيولوجية لسوق
العمل في الجزائر

تمهيد الفصل:

يعتبر سوق الشغل في الجزائر أحد المواضيع الجوهرية التي تشغل خاطر العديد من الباحثين والأكاديميين وصناع القرارات في البلاد على ضوء التغييرات الاقتصادية والاجتماعية التي تمر بها الجزائر، غدا هذا السوق يواجه صعوبات جسيمة إذ يقتضي من الحكومة الجزائرية استحداث خطط ناجعة لتصحيح المعضلات والتباينات التي تُعترض سوق الشغل والسعي لتجاوز معضلات العطالة ورفع حظوظ التشغيل وتحقيق التوافق بين العرض والطلب على اليد العاملة.

فإن البطالة خصوصا بين فئة الشباب والخريجين الجدد تمثل إحدى القضايا الرئيسية التي تؤثر على الاقتصاد الجزائري، حيث أن نسبة البطالة تبقى مرتفعة رغم الجهود المبذولة للحد منها هذا الوضع يعكس خلافا في هيكل سوق العمل، إذ أن هناك فجوة بين المهارات المطلوبة من قبل سوق العمل والمتوفرة لدى العمال.

من ناحية أخرى، تظهر جدوى تطوير القطاعات الاقتصادية غير النفطية كالصناعة، والزراعة، والخدمات، والمشروعات الناشئة بوجه عام كسبل أساسية لزيادة رقعة التشغيل وإتاحة فرص عمل مختلفة، كما أن استخدام التكنولوجيا وتحسين التعليم والتدريب المهني يعتبران من الركائز المحورية لرفع تنافسية القوى العاملة الجزائرية.

ففي هذا الفصل سيتم تناول واقع سوق العمل في الجزائر من خلال إستعراض:

أهم النظريات المفسرة لسوق الشغل وتحليله إنطلاقا من المراحل التسييرية المختلفة التي مرت بها البلاد، مع تحديد أبرز العوامل المؤثرة على توازن سوق الشغل في الجزائر والأليات الحكومية التي جسدها الدولة الجزائرية ساعية لتحقيق هذا التوازن.

أولاً- مهارات وخصائص سوق العمل وأنواعه

1- المهارات المطلوبة لسوق العمل:

إن العولمة والتقدم التكنولوجي أثرا بشكل مباشر على سوق العمل بإحداث العديد من التغيرات المتسارعة والمتنوعة، مما أدى بالباحثين في مجال الإدارة لتشكيل وإبراز جملة من المهارات الأساسية لسوق العمل والتي تم تقسيمها من خلال إعتمادهم على جانبين أساسيين من المهارات وهما: (عبد الكريم العودة و بن جويعد العتيبي، 2020، الصفحات 9-10)

أ- **الجانب المعنوي:** وهو ذلك الجانب الغير ملموس والذي يضم المهارات المتخصصة الصلبة التي تشير إلى المهارات التقنية المطلوبة في مجال العمليات والتي يتحصل عليها الفرد من خلال التدريب والتعليم والخبرة العملية، ونجد يتحلى بها كل من المهندسين والموظفين والمحاسبين ... وغيرهم وهي كل الإمكانيات التي يتحلى بها الفرد وتميزه عن غيره في إستخدام الأدوات والبرامج والأجهزة أو في أداء مهام محددة تتطلب معرفة تقنية أو علمية في مجال وتخصص محدد.

ب- **الجانب الفني:** وهو ذلك الجانب الملموس والمتمثل في المهارات الفنية والقدرات الخاصة التي يملكها الفرد ويتميز بها عن غيره والتي يحتاجها لأداء مهنة ما أو نشاط محدد كمهارة التعامل مع الغير بطريقة فعالة وكقدرته على بناء علاقات إجتماعية جيدة ومختلف المهارات التي تمكنه من مساعدة المؤسسة التي يعمل بها على تحقيق النجاح والإستمرارية وتطويرها.

وإنطلاقا مما تم ذكره نجد أن هناك جملة من المهارات الواجب توفرها والمطلوبة

لسوق العمل ومن بين هذه المهارات يمكن إدراجها في نوعين أساسيين وهما:

- المهارات التقنية: وهي كل المهارات التي يكتسبها الفرد في مسيرة حياته سواء كانت التعليمية أو المسيرة المهنية، حيث تتمثل هذه المهارات في قدرة الفرد في التعامل مع البرمجيات والأنظمة والتقنيات المتخصصة في مجال معين. وهذه المهارات هي نتيجة ل التعليم والخبرة والتجربة التي يخضع لها الفرد.

- المهارات الفنية: وهي جل المميزات الشخصية الفريدة والخصائص التي يتميز بها الفرد وتجعله مميز ومختلف عن غيره كالإنتباه والفتنة وقدرته على التفاعل والتعامل مع الآخرين في كل الحالات.

2- خصائص سوق العمل في الجزائر:

يتميز سوق العمل في الجزائر بجملة من الخصائص التي تجعله يختلف كغيره من الأسواق فمن بين الخصائص والمميزات التي يتميز بها سوق العمل في الجزائر سوف يتم عرضها كالتالي: (جغوري، 2023، الصفحات 4-11)

أ- النمو الديمغرافي:

حيث نجد أن الزيادة السكانية التي شهدتها الجزائر في السنوات الأخيرة لم تمر مرور الكرام بل أثرت على جل القطاعات ومجالات الحياة المختلفة، كما أن النمو السكاني صاحبه الزيادة في المستويات التعليمية وزيادة معدل خرجي الجامعات اللذان أثرا على سوق العمل مما أدى لزيادة الطلب على العمل مع إرتفاع في معدلات البطالة.

ب- ضعف مشاركة المرأة في القطاع الإقتصادي:

سوق العمل في الجزائر لا يزال يتميز بهيمنة العنصر الذكوري في معدلات النشاط الإقتصادي فعلى الرغم من ولوج المرأة لعالم الشغل إلا أن حصتها في النشاط الإقتصادي لاتزال ضعيفة مقارنة بإجمالي اليد العاملة النشطة من حصة الذكور في النشاط الإقتصادي.

ت- الإرتفاع المتزايد لعدد المناصب المؤقتة وسيطرة القطاع الخاص:

نتيجة لسيطرة القطاع الخاص على سوق العمل في الجزائر وخاصة مع الأونة الأخيرة أدى ذلك إلى إرتفاع معدل المستخدمين الغير دائمين بمناصب العمل المؤقتة، والذي بات يشكل النسبة الأكبر في التشغيل خاصة في القطاع الخاص على عكس القطاع العام الذي يركز على المستخدمين الدائمين.

ث- إرتفاع معدل العمل الغير رسمي:

فمع تطور القطاع الخاص وهيمنته غير من خصائص سوق العمل في الجزائر مما ساهم في بروز العمل الغير رسمي والذي يضم العمال الغير مصرح بهم لدى الجهات ومصالح الضمان الإجتماعي (أي فقدان العمال للحماية الإجتماعية).

كما يمكن حصر جملة أخرى من الخصائص التي يتميز بها سوق العمل في الجزائر وندرجها كالتالي: (جوفي، 2019-2020، صفحة 6)

ج- غياب المنافسة الكاملة:

لا يوجد أجر ثابت وواحد لسوق العمل حتى في الأعمال المتشابهة، وذلك نتيجة لغياب المنافسة التي كانت أحد أسبابها نقص المعلومات عن فرص التوظيف ذات الأجور العالية بالنسبة للعمال.

ح- سهولة التمييز بين خدمات العمل:

حتى لو كانت تتشابه سواء لأسباب عنصرية كالجنس واللون والدين أو لأسباب إختلاف السن والثقافة.

خ- تأثير عرض العمل:

وذلك لإختلاف سلوك العمال ومختلف التفاصيل كمستوى الدخل نوعية العلاقات الإجتماعية داخل المؤسسة كمية وقت الفراغ.....

د- تأثيره وإرتباطاته بالتقدم التكنولوجي:

إن التقدم التكنولوجي له تأثير بالغ الأهمية على سوق العمل وعلى مستوى البطالة، لأنه إذا توفرت الآلة ألغت الأيدي العاملة وظهرت البطالة.

ذ- عدم مرونة علاقات العمل:

قد يؤدي إلى تضائل قدرة المؤسسات على تعديل مستوى العمالة مع مستوى النشاط الذي توجد عليه فإذا بقي العامل في المؤسسة لغاية سن التقاعد ذلك يؤدي إلى تقليص اللجوء إلى التوظيف الجديد، وهذا يؤثر على فاعلية المؤسسة ويفقدها قدرتها كعنصر فعال في سوق العمل. كما يؤدي أيضا عدم مرونة علاقات العمل إلى جمود سوق العمل وجمود حركة توظيف العمال وما يولد تقادم ظاهرة البطالة. (رماش ، 2012-2013، صفحة

(99)

وإنطلاقا ومما تم ذكره سابقا نجد أن التقدم والتطور التكنولوجي وتغيير الأوضاع الإجتماعية والإقتصادية التي شاهدها الجزائر مع هذه الألفية الجديدة أثر ذلك على سوق العمل بصفة عامة وعلى خصائصه بصفة خاصة مما جعله يتميز بجملة من الخصائص المختلفة عن أي دولة أخرى ومن هذه الخصائص نلخصها كالتالي:

- زيادة معدل الطلب على العمل وتفاقم ظاهرة البطالة وذلك نتيجة للنمو الديمغرافي وتحسين المستويات التعليمية.

- ضعف مشاركة المرأة في القطاع الإقتصادي مقارنة بحجم العمالة الذكورية.

الفصل الثالث: رؤية سوسيولوجية لسوق العمل في الجزائر

- سيطرة القطاع الخاص والعمل المؤقت على سوق العمل من خلال زيادة الطلب على اليد العاملة.
- إرتفاع معدل العمل الغير رسمي وغياب الحماية الإجتماعية للعمال.
- غياب مبدأ توحيد الأجور.
- سهولة التفرقة والتمييز بين الخدمات.
- دخول الألة وتقليص نسبة طلب المؤسسات على اليد العاملة مع زيادة معدلات البطالة.
- جمود حركة التوظيف لعدم مرونة علاقات العمل ولإكتفاء المؤسسات العمومية بعدد عمالها.

ومن هذه الخصائص يتضح أن سوق العمل في الجزائر تواجه العديد من التحديات والعوائق التي تتطلب دائما البحث عن حلول فعالة وإستراتيجية لتجاوز هذه العقبات وتحقيق التناغم لقوى العرض والطلب في سوق العمل.

3- أنواع سوق العمل في الجزائر:

نظرا لعدم تجانس خدمات العمل وإختلاف القطاعات وتنوعها أدى ذلك إلى تنوع وتعدد أسواق العمل في الجزائر ويمكن تصنيفها على النحو التالي: (حدو، 2019-2020، صفحة 35)

أ- أنواع سوق العمل حسب القطاع:

إن تعدد القطاعات ساهم في تعدد أنواع سوق العمل حيث نجد أنه يوجد سوق العمل للقطاع الزراعي سوق العمل للقطاع الاقتصادي، سوق العمل للقطاع السياحي، سوق العمل في قطاع البناء والأشغال العمومية ...

ب- أنواع سوق العمل حسب المهنة:

تعددت أسواق العمل حسب تعدد المهن حيث نجد: سوق العمل للأطباء، سوق العمل للبنائين... إلخ

ت- أنواع أسواق العمل حسب الحيز الجغرافي:

كما يمكن تقسيم أنواع أسواق العمل حسب الحيز المكاني وذلك من خلال تحديد سوق العمل المحلي، سوق العمل القومي، سوق العمل العالمي.

ث- أنواع أسواق العمل حسب ديناميكيته:

حيث يتم تصنيف نوعين لسوق العمل وهما:

- سوق العمل المحكم: وهو ذلك السوق الذي تكون فيه الفرص المتاحة والوظائف الشاغرة أكبر من عدد الراغبين في شغل هذه الوظائف.

- سوق العمل الراكدة: وهو ذلك السوق الذي تزيد فيه عدد الراغبين في العمل عن الفرص المتاحة من الوظائف.

تعددت وتنوعت أسواق العمل في الجزائر وذلك نتيجة لتعدد تصنيفها حسب تعدد القطاعات والمهن ولعل أهم تصنيف يمكن إدراجه لأنواع أسواق العمل حسب ديناميكية وحركة الطلب والعرض في سوق العمل ومنه يمكن تصنيف نوعين لسوق العمل حسب ديناميكيته ويتمثل ذلك في:

- النوع الأول: والذي يعرف بسوق العمل النشط أو ما يسمى بسوق العمل المحكم والذي يتميز بحركية مستمرة وفيه تكون عرض العمل أكبر من الطلب عليه.

- النوع الثاني: والذي يطلق عليه بسوق العمل الراكد أو الغير نشط ويتميز هذا النوع من الأسواق بكثرة الطلب على العمل في المقابل جمود عرض المؤسسات للوظائف.

ثانيا- النظريات المفسرة لسوق العمل

يمثل سوق العمل محورا أساسيا في الإقتصاد حيث يتلقى فيه العرض (القوى العاملة) مع الطلب (فرص العمل) وبات سوق العمل من بين أهم المواضيع التي إهتم بها العلماء والباحثين والأكاديميين وخاصة في مجال الإقتصاد، وذلك لما له من أهمية على الوضع الإقتصادي للدول. نفهم هذا السوق ظهرت مجموعة من النظريات التي تهدف إلى تفسير وتحليل سوق العمل وفهم ألياته، فهناك العديد من التوجهات والنظريات المفسرة لسوق العمل تنوعت وإختلفت ما بين المقاربات التقليدية والحديثة. حيث ركزت بعض منها على تأثير العرض والطلب كعامل رئيسي في تشكيل سوق العمل، بينما الأخرى تناولت العوامل الإجتماعية والسياسية ...

حيث نجد أن كل المقاربات والأطر النظرية لسوق العمل تتفق في تقديم تحليلا فهم التحديات التي تواجه هذا السوق من أجل بناء سياسات مستدامة لتحسين أداء السوق وتحقيق التوازن بين العمال وأرياب العمل فمن بين هذه الأطر النظرية نجد ما يلي:

1- النظرية الكلاسيكية لسوق العمل:

هي إحدى النظريات الإقتصادية التقليدية التي تركز على كيفية بناء سوق العمل من خلال أليات العرض والطلب في إقتصادي حر وتقوم هذه النظرية إنطلاقا من: أن سوق العمل مثل أي سوق آخر يعمل على تحقيق التوازن بين القوى العاملة وفرص العمل بشكل تلقائي ودون الحاجة إلى تدخل الدولة. وتعتمد هذه النظرية في تفسيرها لسوق العمل على

الفصل الثالث: رؤية سوسيولوجية لسوق العمل في الجزائر

الفرضية الأساسية والتي تشير إلى: أن الإنسان كائن إقتصادي يتميز بالرشاد والعقلانية وهدفه الأساسي هو الوصول إلى المنفعة. (حدو، 2019-2020، صفحة 88)

وكما يشير هذا التوجه في تحليله لسوق العمل على المبادئ التالية: (جوفي، 2019-2020، صفحة 9)

- أن حجم الإنتاج يعتمد فقط على عنصر العمل لأن التحليل يكون في الأجل القصيرة.
- عدم تدخل الدولة في النشاط الاقتصادي، مع حرية حركة آلية السوق التي تؤدي إلى الإستقرار وحدوث التوازن للتشغيل الكامل بصفة تلقائية ومستمرة.
- لا يوجد فائض في العرض الكلي أو عجز في الطلب الكلي للسلع والخدمات.
- العمل متجانس.

تحقيق التوازن لسوق العمل وفق المنظور الكلاسيكي يكون إنطلاقاً من: تساوي عدد العروض للعمل مع عدد الطلبات عليه، حيث يشير الطلب على العمل من الطلب على السلعة التي يدخل في إنتاجها. فالمنتج يطلب العمل ليس من أجل الإستهلاك وإنما من أجل الإستفادة منه، حيث أن الطلب وعرض العمل أساسه الأجر الحقيقي والمنتجون هم من يقوموا بشراء خدمات العمل للسعي لتعظيم أرباحهم في ظل المنافسة الكاملة.

وحسب التوجه الكلاسيكي فإن توازن سوق العمل يكمن عند تحقيق التوازي بين عرض العمل والطلب عليه، فزيادة عرض العمل أو إنخفاض الطلب عليه يؤدي لا محال إلى إنخفاض نسبة الأجر وظهور حالة اللاتوازي، فأصحاب التوجه الكلاسيكي إفترضوا أن آلية السوق المبنية على مرونة الأجر كفيلة بإحداث التوازن فلولا مرونة الأجر فلن يكون هناك توازن. (حدو، 2019-2020، الصفحات 92-93)

كما ينظر الكلاسيكيون إلى البطالة على أنها عدد من الأفراد القادرين على العمل وغير راغبين فيه عند مستوى الأجر، وبالتالي فالبطالة الناتجة عن ذلك ماهي إلا بطالة إختيارية ويعود سببها إلى مطالبة بعض العمال بأجور أعلى بكثير من إنتاجيتهم. كما يرو أن البطالة ماهي إلا حالة مؤقتة تتصلح بعودة الأجور إلى مستوى التوازن المستقر الذي يضمن التشغيل الكامل.

مرونة الأجور الحقيقية عامل مهم وأساسي دائماً للقضاء على البطالة إضافة لذلك فالتوجه الكلاسيكي لا يؤمن بوجود بطالة إجبارية وإن وجدت البطالة، فإنما قد تكون لسببين وهما: (جوفي، 2019-2020، صفحة 13)

- رفض العاطلين العمل بالأجر السائد في السوق.
 - بطالة إحتكاكية التي تكون سببها إنتقال العامل من وظيفة لأخرى.
- وانطلاقاً مما سبق فقد تناولت النظرية الكلاسيكية في تحليلها لسوق العمل بأنه قد يمر بحالة من عدم التوازن والتي قد تكون مدة قصيرة فقط، حينئذ يُصحح وضعه ذاتياً. ويعزى السبب الفعلي الذي يكمن في وقوع اختلالات لسوق العمل إلى عدم التوافق بين معروض العمل والطلب عليه وهذا ما قد يسهم في تشكيل الفجوة المولدة لظاهرة البطالة التي اعتبرت بطالة اختيارية، بينما الفرد يستطيع العمل ولكنه لم يعمل طمعاً في نيل وظيفة أخرى بأجر أعلى. حيث توصلت هذه النظرية إلى خاصيتين أساسيتين قد يساهم في إستقرار وإنعاش سوق الشغل وهما:

- التوافق بين مستوى العرض والطلب في سوق العمل.
- مرونة الأجور التي تسمح بزيادة الرغبة في العمل مما يقلل من ظاهرة البطالة.

كون أن الأجور ترتفع وتنخفض حسب التغيرات في العرض والطلب، فإذا زاد العرض على الطلب تزداد البطالة وتنخفض الأجور حتى يتمكن جميع الأفراد في الحصول على مناصب عمل.

2- التحليل الكينزي لسوق العمل:

التحليل الكينزي هو أحد المساهمات الرئيسية التي قدمها عالم الإقتصاد البريطاني جون مينارد كينز في تفسير ديناميكيات سوق العمل خاصة إثر التغيرات التي عاشتها دول العالم نتيجة الكساد خاصة مع فترة الثلاثينات من القرن العشرين الذي زرع الثقة في النظرية الكلاسيكية وخاصة في إعتبارها لظاهرة البطالة بأنها مشكلة مؤقتة وأن آلية السوق كفيلة بمعالجة هذه المشكلة بشكل تلقائي وهذه الفرضية كانت معاكسة تماما لما كان سائدا في هذه الفترة الحرجة، حيث إرتفعت البطالة وإنخفض الإنتاج والدخل مما شكل عدة أثار إجتماعية وإقتصادية. ومنه فهذه التغيرات هيأت لتقبل فكر إقتصادي جديد أطلق عليه بالنظرية الكينزية (حدو، 2019-2020، صفحة 100) التي جعلت من فرضيات الكلاسيكية تتهار من خلال جملة من المبادئ أهمها: (جوفي، 2019-2020، صفحة 13)

- فرضية التجانس التي تبنتها الكلاسيكية غير صحيحة لأن سوق العمل غير متجانس لإختلاف الكفاءات والخبرات بين العارضين.

- سوق العمل سوقا غير شفافا والمعلومات التي يحتويها غير متناظرة ومن مصادر مختلفة.

كما يرى كينز أنه بالإمكان حدوث التوازن رغم وجود نقص في التشغيل لأن سلوك العمال في عرض خدماتهم يتحدد أساسا بمعدل الأجر الأسمى، حيث أن المقبولون على

الفصل الثالث: رؤية سوسيولوجية لسوق العمل في الجزائر

العمل يهتمون بكمية النقود التي يحصلون عليها كأجر وليس بقدرتها الشرائية مع ذلك فأنهم يفضلون الأجور المرتفعة.

كما فسر كينزي أن البطالة الناتجة فهي بطالة غير إرادية ناتجة عن حالتين وهما:

(حدو، 2019-2020، صفحة 105)

- أن هناك عدد من العمال مستعدين للعمل عند معدل الأجر الأسمى السائد في السوق وذلك من ناحية.

- ومن ناحية أخرى نجد أن المنتجين هم الذين يرفضون تشغيل العمال عند هذا المستوى وليس العمال هم الذين يرفضون العمل.

ومنه يرى كينزي أن عدم مرونة الأجر نحو الإنخفاض يفقد سوق العمل كل إمكانية التصحيح الذاتي التي تمكنه من الرجوع إلى حالة التوازن ولا بد من تدخل الدولة بجملة من الإصلاحات والسياسات الإستثمارية لتصحيح ذلك الوضع والمساهمة في تحقيق التوازن بين العرض والطلب لإنعاش سوق الشغل.

من خلال ما تم ذكره سابقا نجد أن النظرية الكينزية جاءت نتيجة لما لم تستطع النظرية الكلاسيكية تفسيره أو أخطأت في تشخيصه وهذا ما يؤكد الأزمات الإقتصادية التي عاشتها دول العالم والتي تفاجئة بأن مبادئ النظرية الكلاسيكية لم تكن كافية لحل مشكلات الوضع الإقتصادي مما دفع إلى تقبل نظرية جديدة بمسلمات جديدة، حيث ظهرت هذه النظرية التي أولى إسهاماتها هي ضرورة تدخل الدولة بجملة من الآليات والإستراتيجيات لحل أزمات سوق الشغل كونها مشكلات تتطلب التدخل وليس فترة مؤقتة تعيد إصلاح ذاتها كما تقر بها النظرة الكلاسيكية، إضافة لذلك نجد هذه النظرية فسرت ظاهرة البطالة على أنها غير إرادية، فالفرد دائما يرغب في العمل لإشباع حاجاته لكن بالأجر الذي يلبي ذلك وأن

سبب البطالة هي عدم رغبة أصحاب المؤسسات في التشغيل بذلك الأجر وما يفسر تحقيق التوازن وإنعاش سوق العمل وفق التوجه الكينزي هو ضرورة مرونة الأجر.

3- التحليل الحديث لسوق العمل:

نتيجة للتطورات الإقتصادية والإجتماعية والتكنولوجية التي أثرت على طبيعة أسواق العمل العالمية ظهرت العديد من الدراسات التحليلية الحديثة لسوق العمل والتي تناولت النظريات السابقة بالتطوير والتعديل من خلال إدراج جملة من الفرضيات الحديثة والمتوافقة مع الواقع فمن بين النظريات المفسرة لواقع سوق العمل نجد: (جوفي، 2019-2020، الصفحات 15-17)

أ- البحث عن العمل:

وتهتم هذه النظرية بتفسير سلوك الأفراد في البحث عن العمل وسلوك أصحاب العمل في البحث عن الموظفين، حيث تعتمد في تحليلها لسوق العمل وظاهرة البطالة إنطلاقاً من الفرضية التي مفادها: صعوبة توافر المعلومات الكاملة عن سوق العمل وهذا ما ينجز عنه زيادة في درجة عدم التأكد عند إتخاذ القرارات مما يدفع الأفراد إلى السعي جاهداً للبحث عن هذه المعلومات ويكون ذلك وفق سمتين وهما:

- السمة الأولى: المتمثلة في تكاليف البحث حيث توضح أن عملية البحث عن معلومات سوق العمل قد تكون مكلفة مادياً لكلا من العمال وأصحاب العمل، حيث تتطلب نفقات تتعلق بالبحث والانتقال من طرف الراغبين في العمل ونفقات إجراء الإختبارات من قبل أصحاب المؤسسات. حيث أن هذه التكاليف المادية تنفرع هي الأخرى لنوعين وهما:
- تكاليف مباشرة تتمثل في إعلانات البحث عن الوظيفة.

الفصل الثالث: رؤية سوسولوجية لسوق العمل في الجزائر

• تكاليف غير مباشرة والتي تتمثل في الأجر المضحي به خلال فترة التفرغ للبحث عن الوظيفة الملائمة.

- السمة الثانية: القيمة الزمنية وهي أن عملية البحث في سوق العمل عملية تحتاج لوقت طويل وإلا تفرغ تام.

حيث تستند هذه النظرية وإنطلاقا من هاتين السمتين أن هناك:

- كم هائل من الأفراد العاطلين عن العمل.

- وجود فرص عمل شاغرة.

ومنه نجد أن هذه النظرية فسرت ظاهرة البطالة على أنها سلوكا إجباريا ويرجع إرتفاع معدلات البطالة في الإقتصاد إلى رغبة الأفراد في ترك وظائفهم والتفرغ للبحث عن المعلومات فيما يخص سوق العمل لإيجاد فرص عمل ملائمة لقدراتهم ومهاراتهم.

ب- الإختلال:

أحد النظريات الإقتصادية الحديثة التي تهتم بتفسير الفجوات التي تحدث بين العرض والطلب في سوق العمل مما يؤدي إلى عدم توازن السوق، كون أن سوق العمل ليس دائما قادرا على تحقيق التوازن التلقائي بين العرض والطلب بسبب العوامل الإجتماعية والإقتصادية، وتعود أصول هذه النظرية إلى العالميين الفرنسيين J.C.Benassy و E.Malinvaud اللذان إهتما بمحاولة تفسير معدلات البطالة العالية خاصة التي عرفتھا الدول الصناعية خلال فترة السبعينيات حيث إهتما في تحليلهما للبطالة على دراسة سوقين وهما: سوق العمل وسوق السلع وإنطلاقا في دراستهما من الفرضية التالية:

- فرض جمود الأسعار والأجور في الأجل القصيرة يرجع لعجزهما عن التغير بالسرعة الكافية لتحقيق التوازن المنشود.

ومنه فتوصلا من خلال دراستهما إلى النتائج التالية:

- أن سوق العمل يتعرض لحالة من الإختلال واللاتوازن نتيجة لوجود فائض في عرض العمل عن الطلب عليه مما يؤدي لإرتفاع معدلات البطالة.
 - أن البطالة ليس ظاهرة مقترنة بثوابت أي نظام إقتصادي وإنما تتوقف على طبيعة الإختلالات التي تعاني منها الأسواق.
 - ترجع سبب البطالة الإحتكاكية في الدول المتقدمة إلى إنخفاض معدل الإنتاج، مما يولد ضعف معدل ربحية الإستثمارات والذي يعود سببه إلى عدم كفاية الطلب الكلي.
 - أن هناك نوعان من البطالة في سوق العمل:
 - النوع الأول: من البطالة وهي ذلك التي تقترن بوجود فائض في عرض العمل عن الطلب عليه وما يترتب عنها عدم قيام أصحاب العمل بتشغيل عمالة إضافية لوجود فائض في الإنتاج الذي لم يتمكنوا من تسويقه، وهذا ما يتوافق مع التحليل الكينزي.
 - النوع الثاني: وهنا تقترن البطالة بنقص في عرض السلع مقابل الطلب عليها مما يؤدي لإرتفاع الأجور الحقيقية للعمال، وهذا ما يتوافق مع التحليل الكلاسيكي.
- وتظهر أهمية هذه النظرية في تحليلها لأنواع البطالة وأسبابها إنطلاقا من تحليل النظرية الكلاسيكية والنظرية الكينزية.
- ت- تجزئة سوق العمل:

نظرية التجزئة هي نظرية إجتماعية وإقتصادية تهدف لفهم وتفسير كيفية إنقسام سوق العمل إلى أجزاء وقطاعات مختلفة تتميز كل منها بخصائص محددة تؤثر على فرص العمل والأجور وشروط العمل. كما تنطلق هذه النظرية من فكرة: أن سوق العمل ليس كيانا موحدا

الفصل الثالث: رؤية سوسيولوجية لسوق العمل في الجزائر

بل يتكون من أسواق فرعية تنظم بشكل مختلف وتخضع لعوامل إجتماعية متعددة، ومنه نجد أن هذه النظرية تهدف لدراسة وتحليل سوق العمل بنظرة جزئية إنطلاقاً من الفرضيات التالية: (حدو، 2019-2020، صفحة 137)

- وجود نوعين من الأسواق وفقاً لمقياس درجة الإستقرار التي تتمتع بها سوق العمل.
 - أن عنصر العمل له القدرة على الإنتقال والتحرك داخل كل سوق.
 - أن التقنية تحدد الأعمال وخصائص العاملين المطلوبين لشغلها.
 - لكل نوع من الأسواق قواعده الخاصة فيما يخص الأجور التكوينية المتعامل.
- ومنه نجد أن هذه النظرية تقر بأن سوق العمل ينقسم إلى نوعين وهما: (جوفي، 2019-2020، صفحة 18)

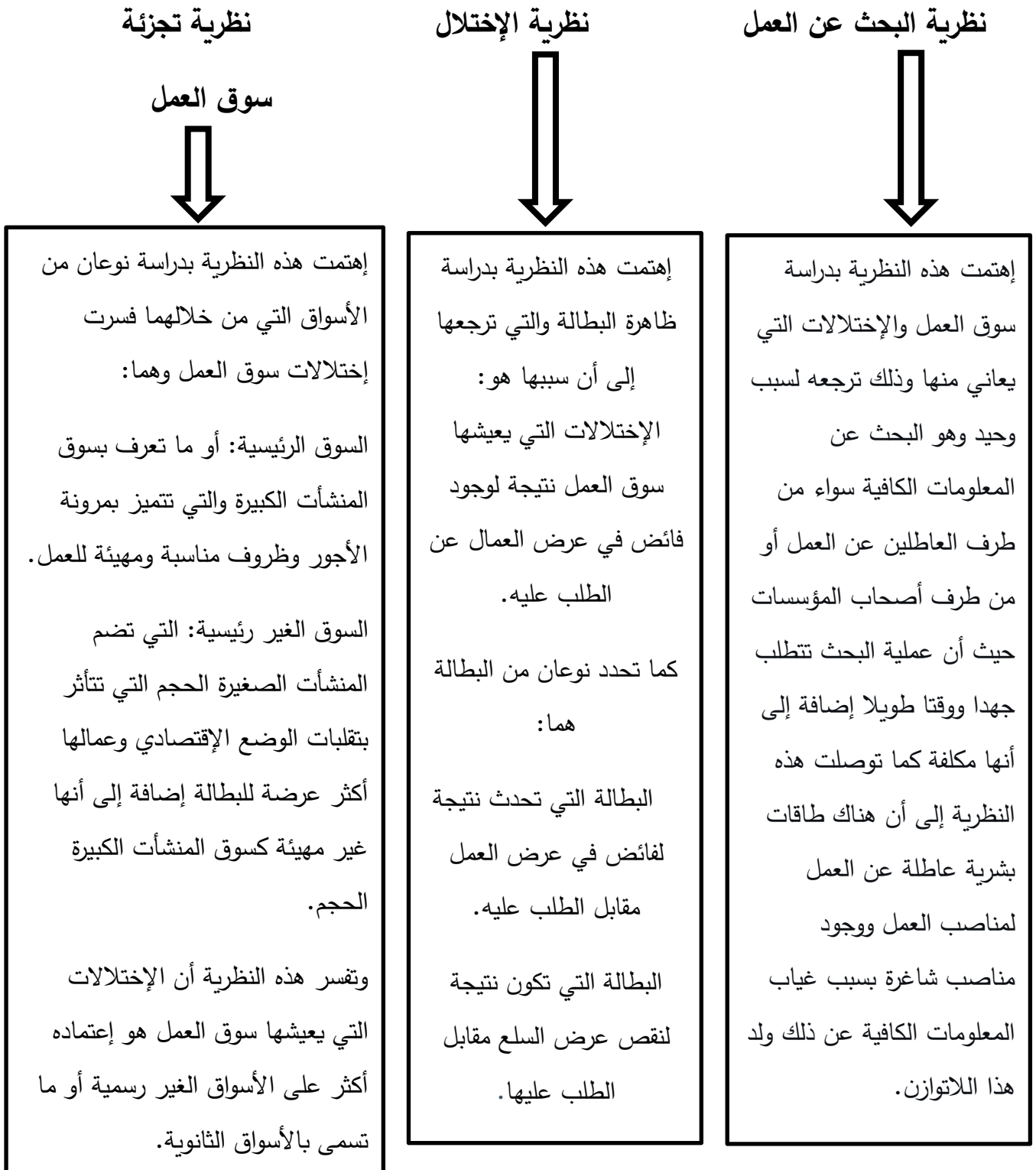
- السوق الرئيسي: وما يعرف بسوق المؤسسات الكبيرة الحجم ذات الإنتاجية العالية ورأس مال كثيف، وتتكون من عمالة على درجة كبيرة من المهارات التي تعمل هذه المؤسسات على الإحتفاظ بهم لما إكتسبوه من مهارات أثناء عملهم، حيث أن هذا السوق يتميز ب:
 - توفير فرص عمل أفضل.
 - أجور عالية.
 - ظروف عمل مهيئة ومناسبة.
 - ذات درجة عالية من الاستقرار.
- السوق الثانوي: والذي يمثل سوق المؤسسات الصغيرة الحجم التي تستخدم أساليب إنتاجية بسيطة ومكثفة للعمل كما يتسم هذا السوق ب:

- إنخفاض الأجور.
- ظروف غير مواتية للعمل.
- تعرضه لدرجة كبيرة للتقلبات وفقا للظروف التي يعيشها النشاط الإقتصادي بين الفترة والأخرى.
- عمالها أكثر عرضة للبطالة.
- إفتقارها للتشريعات التي تنظم سير هذا السوق.

ووفقا لما توصلت إليه هذه النظرية أن هناك تفاوت كبير في معدلات البطالة خاصة بين الدول المتقدمة والدول الغير متقدمة وذلك راجع إلى: إعتقاد الدول المتقدمة على السوق الرئيسية أكثر مقارنة مع نظيرتها في الدول الغير متقدمة. (حدو، 2019-2020، **صفحة 138**)

التحليل الحديث لسوق العمل الذي إهتم بتعديل وتصحيح ما قدمته النظريات السابقة، وذلك إنطلاقا من المعطيات الواقعية والحديثة كالتغيرات الإجتماعية والإقتصادية والتكنولوجية التي أثرت على سوق العمل في العصر الحديث والتي تناولت العديد من الإتجاهات والأفكار بخصوص التحولات الإقتصادية والتكنولوجية وإنعكاساتها على بنية سوق العمل. فمن بين النظريات والمقاربات الفكرية التي إندرجت ضمن التيار الإقتصادي الحديث المفسر لواقع سوق العمل العالمية نجدها موضحة في الشكل الموالي:

الشكل رقم 7: النظريات الحديثة المفسرة لسوق العمل



المصدر: من إعداد الباحثة

ثالثاً- تطور سوق العمل في الجزائر

إعتمدت الدولة الجزائرية منذ الإستقلال على جملة من السياسات التنموية تحاول بذلك إرساء قاعدة إنتاجية قوية أملا منها تحقيق معدلات نمو إقتصادية عالية بمؤشرات تنمية مرتفعة في جميع الأصعدة، وذلك من خلال تكاثف الجهود المبذولة من كل السلطات والوزارات والأطراف المعنية من خلال تخصيص برامج وأليات ومشاريع متعددة لإستيعاب البطالين بخلق فرص عمل جديدة وبإستحداث عروض ومناصب عمل مناسبة سعياً لتحقيق توازنات مقبولة على مستوى سوق العمل. حيث نجد أن سوق العمل في الجزائر عرف تطورات عديدة صاحبة معها تغيرات إقتصادية وإجتماعية وأمنية وديمغرافية وسياسية كونت جملة من مسارات طورت من القوة العاملة عبر عدة مراحل وعقود ومن بين هذه المراحل التي مر بها سوق العمل في الجزائر نجدها مقسمة كرونولوجيا على المراحل التالي:

1- المرحلة من 1967 - 1978:

عملية التنمية في الجزائر ارتبطت بشكل خاص بفترة نهاية الستينيات وبداية السبعينيات من القرن العشرين. شهدت تلك الحقبة التاريخية جهوداً كبيرة لتحقيق التنمية عبر تبني النهج الاشتراكي، حيث تم التركيز على فتح ودعم المشاريع الكبرى ذات الكثافة العالية في العمالة. تم تمويل هذه المشاريع من عائدات النفط التي شهدت انتعاشاً ملحوظاً خلال تلك الفترة، مما ساهم بشكل كبير في ظهور مؤسسات كبيرة تعتمد على كثافة رأس المال والموارد البشرية. وقد ساعد ذلك في تحقيق نسب ملحوظة في التوظيف وتقليل معدل البطالة. ومع ذلك، كانت معظم هذه المؤسسات ذات طابع عمومي. وتشير الإحصائيات المسجلة ما بين عامي 1967 و1978 إلى نمو مستمر في نسب التوظيف والفرص الوظيفية سنة بعد أخرى.، وهذا ما سوف نعرضه في الجدول التالي: (لكحل الراس، 2013-2014، الصفحات 35-49)(بتصرف).

الجدول رقم 11: نسبة الإستثمار والقوى العاملة في الجزائر من سنة 1967 إلى سنة

1978

السنة	نسبة الإستثمار	قوة التشغيل
1969-1967	26,4%	ما بين 1967-1978
1973-1970	33,5%	4,4% أي ما يعادل
1977-1974	46,8%	100000 منصب شغل
1978	55%	

المصدر: لينة نكحل الراس ص 35

ويجدر بالإشارة إنطلاقاً من المعطيات الإحصائية الموضحة في الجدول أعلاه نجد أن الوضع السائد في الفترة ما بين 1967 إلى 1978 تميز بتزايد في حجم الإستثمار ولحجم الفئة النشطة والتقليص من معدلات البطالة كأمر واضح وصريح، (رماش ، 2012-2013، صفحة 101) إلا أن في هذه الفترة نجد أن نمط التشغيل والتوظيف في هذه المؤسسات العملاقة إرتبط بالصيغة الإجتماعية وكان يفتقد للمعايير الإقتصادية وعلى مبادئ سوق العمل، وذلك نتيجة للذهنية الإجتماعية السائدة في الوقت آن ذاك من خلال تبني شعار العمل للجميع لتحقيق التشغيل الكامل ونتيجة لإعتماد الدولة الجزائرية على نمط التشغيل بالصيغة الإجتماعية أدى ذلك إلى ظهور العديد من المشاكل من أبرزها: (جبلي و دراوات، 2021، صفحة 352)

- ضعف الأداء وتدني مستويات المردودية للمؤسسات.

- ضعف المهارات وغياب الكفاءات المؤهلة.

- تردي الأوضاع المهنية.
- تفشي الممارسات السلبية داخل الهياكل التنظيمية كالفوضى.
- ظهور البطالة المقننة.
- إنتشار ثقافة العمل الجماعي وإهمال روح المبادرة الفردية.

2- المرحلة ما بين 1980 - 1989:

ونتيجة للعثرات والمعوقات التي واجهتها الدولة الجزائرية في مرحلتها السابقة إعتمدت في هذه الحقبة على جملة من الإصلاحات كتوجها إصلاحيا جديدا يقوم على إعادة الهيكلة للمؤسسات الكبيرة وتجزئتها إلى مؤسسات صغيرة ومتوسطة لتدارك هذه الأوضاع السيئة وخاصة بتزامن ذلك مع إنخفاض أسعار البترول وعجز الدولة على تمويل هذه المؤسسات الضخمة التي كانت ذو الأداء الضعيف وذو الكفاءة والفعالية المتدنية، ومنه فنجد أن ما بين سنة 1980 و1985 شوهد تباطؤ في وتيرة الإستثمارات حيث وفر ما يقارب 140 ألف منصب عمل جديد فقط أي بمعدل % 4,2 سنويا. (رماش ، 2012-2013، صفحة 101)

أما بعد 1985 وإنخفاض المداخيل البترولية شهد الإقتصاد الجزائري أزمة حادة لها تأثير بالغ الأهمية على الجانب الإقتصادي والإجتماعي وهذا ما أدى إلى تقليص حجم الإستثمارات وتراجعها بنسبة % 1 وقد كان لهذا الوضع تأثير على سوق العمل الذي شاهد إنخفاض نسبة إستقطاب اليد العاملة التي لم تتجاوز 75000 منصب شغل سنويا مما ساهم في تفاقم ظاهرة البطالة، كما نجد أن في هذه الفترة لوحظ تطور ملحوظ لمعدلات النمو الديمغرافي مقارنة لسنوات ما بعد الإستقلال ليصل نسبة 23 مليون نسمة في سنة 1987 مما أدى إلى ظهور فائض في العمالة على مستوى بعض المؤسسات العمومية التي

عرفت إنخفاض هاما في نشاطها مع زيادة في معدلات البطالة وإنخفاض وتيرة التشغيل.(رماش ، 2012-2013، صفحة 101)

ومنه نجد أن هذه المرحلة كانت كخطوة إصلاح لما عاشته الدولة الجزائرية في فترتها السابقة وكان هدفها الأساس هو إعادة إصلاح وتهيئة المؤسسات العملاقة وتفكيكها لمؤسسات متوسطة ليسهل تسييرها وتمويلها في ظل هذه الفترة التي شهدت تراجع لأسعار النفط الذي أثر على واقع الدولة الجزائرية عموما وعلى مستوى هذه المؤسسات وعلى تمويلها كما نجد أن هذه الفترة برزت:

- ثقافة الهجرة كوسيلة للهروب من الأزمات الاقتصادية.

- تفاقم ظاهرة البطالة بين الشباب المتعلم.

- تراجع الإقتصاد الجزائري.

- إختلال سوق العمل بزيادة القوى العاملة مع ضعف الطلب عليها.

3- المرحلة ما بين 1990 - 2000:

إن ضعف معظم المؤسسات الحكومية عن تسديد مستحقات عمالها وعجزها الشبه تام عن خلق فرص عمل جديدة لطايبها سمح للدولة الجزائرية أن تشرع لتخلي رويدا رويدا عن نمط التسيير المركزي وعلى الإهتمام بالمؤسسات ذات الطابع العمومي والتوجه نحو نمط تسييري جديد قد يساهم في تحقيق التنمية بزيادة معدل الإستثمارات وإنتعاش سوق العمل، حيث عملت على تهيئة نفسها للتوجه نحو هذا النمط الجديد من خلال مرحلة إنتقالية تميزت ب:(رماش ، 2012-2013، صفحة 101)

- ركود إقتصادي.
 - إنخفاض كبير في مناصب العمل حيث كانت تصريحات الوزارة الوصية بأن التشغيل في سنة 1990 وسنة 1993 بلغت 40000 منصب شغل سنويا وتركز أساسا على قطاعين هما الإدارة والخدمات.
 - تسريح العمال من طرف المؤسسات التي تعرضت لصعوبات ومشكلات التمويل وهذا ما أثر على سوق العمل الذي عاش في سنة 1990 إلى 1998 فقدان أكثر من 500000 منصب عمل.
 - ظهور هيمنة مناصب العمل المؤقتة أما بالنسبة لمناصب العمل الدائمة بلغة 70000 منصب سنويا وكانت تتمركز على القطاعات العمومية.
 - تعقيد تركيبة البطالين (بطالين خريجي الجامعات بطالين من خريجي مراكز التكوين المهني والتمهين البطالين المسرحيين من المؤسسات).
- كما إهتمت الدولة الجزائرية بالإستثمار الذي يقوم أساسه على فتح المجال أمام القطاع الخاص للمبادرة ولتشجيعها للعمل على تحقيق التنمية وحل مشكلة البطالة وإنعاش سوق الشغل بتسريع وتيرة التشغيل التي كانت في فترة سابقة شبه معدومة، إلا أن القطاع الخاص في هذه الأونة لم يحقق هذه النتائج لأنه فضل العمل على القطاعات المنجمية والإستخراجية وعلى النشاطات التجارية القائمة على أساس الإسترداد، حيث بذلك لم يستطيع القطاع الخاص البروز ولم يستطيع أي يساهم في تضاؤل دور القطاع العام مما أثر ذلك على سوق العمل بتفاقم البطالة والفقر وإنخفاض المستوى والقدرة الشرائية مع تضاءل توفير فرص عمل تسمح بالعيش الكريم مما ولد عشرية دموية مأساوية زاد تأثيرها على الوضع الإقتصادي فقد أدت إلى عدة مشاكل منها: (جبلي و دراوات، 2021، صفحة 353)

الفصل الثالث: رؤية سوسيولوجية لسوق العمل في الجزائر

- تخريب وحرق المؤسسات العمومية.
- خسائر إقتصادية.
- تعطيل الإقتصاد الجزائري كليا.
- تقاوم ظاهرة الهجرة (الداخلية خارجيا تمثلت في هجرة الإطارات وحاملي الشهادات).
- ومنه فقد إهتمت الدولة بالقضية الأمنية والسياسية وجعلها في مقدمة الإهتمامات الوطنية الشعبية إذ ففي هذه الفترة بالتحديد لم تهتم بالنشاط الإقتصادي وبعملية التنمية كون أن مهمتها الأساس الحفاظ على الأمن والإستقرار للدولة.
- تميزت هذه الفترة المسماة بالعيشية السوداء في الجزائر بإضطرابات أمنية وسياسية أثرت بشكل كبير على الإقتصاد والبنية الإجتماعية للبلاد مما إنعكس بشكل مباشر على فرص العمل وظروفه حيث شاهدت:
- تراجع الإستثمار سواء كان المحلي أو الأجنبي بسبب عدم الإستقرار الأمني.
- غلق المؤسسات وفقدان الألاف من المناصب والوظائف.
- تدمير البنى التحتية.
- إرتفاع معدلات البطالة الناجمة عن التسريح الجماعي وعدم إستيعاب سوق الشغل لأعداد الخرجين.
- ضعف القطاع العام وتقليص الوظائف في القطاع العام مما ولد عدم التوازن لسوق العمل.
- هجرة الكفاءات الجزائرية بسبب إنعدام الأمن وإنهيار الإقتصاد.

- ضعف الأجور.

ومنه نجد أن فترة العشرية السوداء كانت واحدة من أصعب المراحل في تاريخ سوق العمل في الجزائر.

4- المرحلة ما بين 2000 - 2010:

شهد سوق العمل في الجزائر إبان هذه الفترة تحولات هامة نتيجة لتحسين الوضع الأمني والإقتصادي مقارنة بفترة العشرية السوداء، حيث ركزت الدولة الجزائرية على إستعادة الإستقرار الإقتصادي والإجتماعي من خلال تفعيلها برامج إصلاحية وتنموية كبيرة، حيث أن السلطات العمومية إهتمت بتبني وتنفيذ البرنامج الوطني للتحكم في النمو الديمغرافي ليصل %1,9 سنة 2000 وفعلا تمكنت من خلاله تخفيض معدل النمو السكاني ليصبح هذا النمو مستقرا وذلك من ناحية، (رماش ، 2012-2013، صفحة 101) ومن ناحية أخرى نجد أن إرتفاع أسعار المحروقات ساهم في إنتعاش الخزينة العمومية للدولة ومكنها في إعادة إستقرارها الأمني والسياسي وساعدها أيضا في توجيهاتها الإقتصادية من خلال تشجيعها للمبادرة الفردية والإبداعية بفتح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كحل لإمتصاص جزء من البطالة وزيادة معدلات الإستثمار بتوفير مختلف حالات الدعم، إلا أن معظم هذه المشاريع التي تم تمويلها كانت ذات طابع تجاري وإستهلاكي محض وكانت قليلة المخاطرة وبالتالي فالدول الجزائرية لم تحسن إستغلال الطفرة المالية في هذه الحقبة لصالح النشاطات الإنتاجية، كما نجد أنها عملت أيضا على إتباع نمط تسييري مقتبس من الدول الغربية التي تستعمله لفترة مؤقتة وهو نمط العمل بشبكات الأمان الإجتماعي وعقود ما قبل التشغيل في القطاع العمومي الذي كان حلا شبه دائم، حيث أثرا ذلك سلبا على الوضع الإقتصادي وجعل من القطاع الخاص عدم القدرة على تحمل أعباء التنمية من جهة ومن جهة أخرى

الفصل الثالث: رؤية سوسيولوجية لسوق العمل في الجزائر

أدى ذلك لتضخم القطاع العام. (جبلي و دراوات، 2021، صفحة 354) وستاتيكية
مناصب العمل وهذا ما يوضحه الجدول التالي:

الجدول رقم 12: النسبة المتحصلة على مناصب العمل حسب الفئة العمرية في الجزائر
في سنة 2003 وسنة 2010

النسبة المتحصلة على منصب عمل في سنة 2010	النسبة المتحصلة على منصب عمل في سنة 2003	الفئة العمرية
45,6 %	43,8 %	من 20 سنة الى 34
34,86%	36,45 %	من 35 سنة الى 49 سنة

المصدر: رماش هاجر ص 101

ومنه ومن خلال الجدول أعلاه يتضح لنا أن نسبة التوظيف للفئة العمرية من 20 سنة
إلى 34 سنة كانت بطيئة جدا، حيث أنها لم ترتفع من سنة 2003 لسنة 2010 إلا بنسبة
1.8% على عكس مناصب العمل المتوفرة للفئة العمرية ما بين 35 إلى 49 التي شاهدت
تضائل مقدر ب 1.59 %

ومنه نجد أن سوق العمل في الجزائر في هذه المرحلة شاهد ما يلي:

- إنشاء عدة مشاريع مكنت من توفير عدد كبيرا من الوظائف المؤقتة خاصة في قطاع
البناء والأشغال العمومية لأن الدولة الجزائرية في هذه الفترة إستثمرت عائدات النفط في
مشاريع البنى التحتية.

الفصل الثالث: رؤية سوسيولوجية لسوق العمل في الجزائر

- خلق فرص عمل جديدة كنتيجة لتركيز الدولة على تطوير القطاعات الإنتاجية مثل الزراعة والصناعة والخدمات.

- خلق التوازن بين سوق العمل وخرجي التعليم العالي ومراكز التكوين المهني من خلال إنشاء معاهد جديدة بتخصصات تتوافق ومتطلبات سوق العمل من كوادرات وكفاءات من ناحية ومن ناحية أخرى العمل على إصلاح النظام التربوي للتقليل من البطالة بين الخريجين.

- إنشاء برامج الدعم.

وما يمكن القول إن سوق العمل في الجزائر في هذه الفترة تحسنا نسبيا بفضل إستثمارات الدولة وبرامج الدعم والتشغيل.

5- المرحلة ما بعد سنة 2010:

شهد سوق العمل في الجزائر ما بعد سنة 2010 تحولات عدة وبات يواجه بالدرجة الأولى إختلالات تعيق توازنه، وذلك نتيجة للتغيرات الديمغرافية التي عاشتها الدولة الجزائرية في الفترات السابقة التي ساهمت في زيادة نسبة عروض كبيرة للقوى العاملة، كما نجد أن في سنة 2010 قدرت نسبة الزيادة سكانية ب 2,24 مليون نسمة التي أثرت وبشكل مباشر على مستوى إرتفاع نسب البطالة وخاصة لدى الفئة الشبابية ما بين العمر 16 إلى 30 سنة وفي المقابل إنخفاض للطلب على هذه القوى نتيجة للتغيرات والصعوبات التي شاهدها مؤسسات الدولة، وعموما نجد أن الكثافة السكانية تعد أحد أهم العوامل التي لها تأثير بالغ الأهمية على عرض القوى العاملة والطلب عليها في سوق العمل، ومنه نستخلص أن هناك عاملين أساسيين لعبا دورا كبيرا في زيادة معدلات البطالة وهما: (رماش ،

(2012-2013، صفحة 101)

الفصل الثالث: رؤية سوسيولوجية لسوق العمل في الجزائر

- الكثافة السكانية.

- تحسين وزيادة المستويات التعليمية.

حيث بلغت نسبة البطالة لخريجين الجامعة لسنة 2010 بنسبة % 21.4 وذلك كما هو موضح في الجدول الآتي:

الجدول رقم 13: نسب البطالة في الجزائر لسنة 2010 حسب الفئة العمرية

نسبة البطالة لسنة 2010		نسبة البطالة الاجمالية	الفئة العمرية
حامل شهادات التكوين المهني	حامل شهادات التعليم العالي		
12, 5%	21,4 %	32, 2 %	19-16 سنة
		21%	24-20 سنة
		16,5 %	29-25 سنة

المصدر: رماش هاجر ص 101

استنادًا إلى البيانات الإحصائية الموضحة في الجدول أعلاه، يظهر بوضوح أن عام 2010 شهد ارتفاعًا في معدلات البطالة، مما ألقى بظلاله بشكل خاص على خريجي التعليم العالي ومراكز التكوين المهني. هذه الزيادة نتجت عن تزايد العرض في سوق العمل مقابل ضعف الطلب على القوى العاملة، وهو وضع مرتبط أساسًا بعدة عوامل، من بينها النمو السكاني الملحوظ الذي شهدته الجزائر خلال تلك الفترة. إلى جانب ذلك، ساهم تحسين مستويات التعليم لدى الكوادر البشرية في زيادة العرض بشكل يفوق ما كان عليه في السنوات السابقة. هذا الواقع فرض تحديات كبيرة على الدولة الجزائرية، إذ أضحي من

الفصل الثالث: رؤية سوسيولوجية لسوق العمل في الجزائر

الضروري البحث عن حلول فعالة لتحقيق التوازن في سوق العمل. وقد بات لازماً العمل على استيعاب نسبة مهمة من أعداد البطالة من خلال إنشاء فرص عمل جديدة تتماشى مع تطورات وتحسين المستوى التعليمي للموارد البشرية، مما يساعد في التخفيف من حدة المشكلة وضمان مخرجات تتناسب مع متطلبات التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

من خلال ذلك، يتبين أن الدولة الجزائرية خلال هذه الفترة ركزت جهودها على تعزيز العمل الحر والإبداعي. وقد تجلّى ذلك من خلال إنشاء مجموعة من الهياكل والوكالات الوطنية التي ساهمت في دعم وتطوير المؤسسات الإبداعية. اعتُبرت هذه الخطوة واحدة من الآليات والاستراتيجيات الهادفة إلى تحقيق توازن في سوق العمل عبر توفير فرص عمل جديدة وزيادة حجم الاستثمارات. يمكن توضيح هذا الاتجاه من خلال الجدول التالي الذي يعرض نسبة المؤسسات المقاولاتية في الجزائر، خصوصاً خلال الفترة الممتدة بين عامي 2005 و2017.

الفصل الثالث: رؤية سوسيولوجية لسوق العمل في الجزائر

الجدول رقم 14: المؤسسات المقاولاتية ومناصب الشغل في الجزائر من سنة 2005 إلى

2013

تطور المؤسسات		مناصب العمل		عدد مناصب العمل والمؤسسات	السنوات
نسبتها %	عددها	نسبتها %	عددها		
6,85	29829	8,30	1157856		2005
7,81	33979	8,96	1252707		2006
7,86	34192	9,70	1355399		2007
24,95	108567	11,03	1540209		2008
15,62	67968	11,07	1546584		2009
7,25	31578	11,64	1625686		2010
9,25	40237	12,35	1724197		2011
12,07	52523	13,23	1848117		2012
8,29	36102	13,72	1915495		2013
100	434975	100	13966250		المجموع

المصدر: زكريا جوفي ص 59

يتضح من الجدول والمعطيات الإحصائية المعروضة وجود زيادة واضحة في عدد المؤسسات المقاولاتية، والتي أسهمت بشكل فعال ومباشر في رفع معدل التشغيل وتوفير

الفصل الثالث: رؤية سوسيولوجية لسوق العمل في الجزائر

فرص العمل. ففي عام 2005، وصل عدد هذه المؤسسات إلى حوالي 29829 مؤسسة، مما أتاح خلق نحو 1157856 فرصة عمل. مع مرور السنوات، شهدنا ارتفاعًا ملحوظًا؛ إذ بلغ عدد المؤسسات المقاولاتية في عام 2013 حوالي 36102 مؤسسة، وقد أدى هذا إلى توفير نحو 1915495 فرصة عمل جديدة، بمعدل نمو قدره 13.72%.

يمكن تفسير هذه القراءة الإحصائية بالإشارة إلى أن وتيرة التشغيل في الجزائر خلال الفترة ما بين 2005 و2013 شهدت ارتفاعًا ملحوظًا، حيث اتسمت بنمط متوازي ومستقر في توفير فرص العمل. يعكس هذا النجاح الجهود التي بذلتها الدولة الجزائرية لتعزيز العمل المقاولاتي وتنشيط سوق العمل، من خلال تكثيف الجهود وتهيئة الظروف الملائمة للمقاولين للإبداع والمساهمة في تحقيق التنمية الاقتصادية.

رابعاً- الشركاء الإجتماعيون في سوق العمل في الجزائر

سوق العمل لا يتشكل من فراغ بل هو حلقة ربط بين عدة وحدات أساسية متمثلة في أربعة متداخلون مشكليين لسوق العمل في الجزائر لكل عنصر خاصيته الفعالة في سوق العمل وهذه الوحدات المتداخلة نذكرهم على النحو التالي: (بوحفص، عابدة، و عمراني، 2018، الصفحات 22-23)

1- الدولة:

تعد الدولة العنصر الأول والأساس المسير للتنمية، حيث تمثل الفاعل الإستراتيجي الذي يرسم الخطوات والمسارات المختلفة لسير وقيادة سوق العمل في الجزائر. حيث تعمل الدولة على إبراز آليات تشريعية وتنظيمية كفؤة تساهم من خلالها على تحقيق التوازن الإقتصادي وضبطه، ومنه نجد أن دور الدولة في سوق العمل يتمثل في:

- إشراك القطاع الخاص.

- تحقيق التكامل الإقليمي.
- تكثيف الإستراتيجيات لتشجيع التنوع الاقتصادي.
- تحقيق الموازنة لمؤسسات السوق.
- المؤطر التشريعي والتنظيمي الأول لسوق العمل.

2- أرباب العمل:

والذين يتمثلون في أصحاب المؤسسات والمسؤولين عنها ولتكون هذه المؤسسات من المتداخلين لسوق العمل يجب أن تكون تتميز بجملة من الخصائص والمميزات وهي:

- أن تتمتع بالديمقراطية والإستقلالية.
 - أن تتميز بالمصداقية.
 - مؤسسة ذات صيت وقوة.
- ومنه نجد أن دور أرباب العمل في سوق العمل كمتدخل أساسي يتمثل في:
- توفير فرص ومناصب عمل وبخصائص مختلفة لإنعاش وتحقيق التنمية.
 - البحث عن القوى البشرية بمواصفات محددة لتحسين الوضع الإقتصادي والإجتماعي.

3- العمال:

تعد العمالة من بين أحد المتداخلين لتكوين سوق العمل، حيث أن الإقتصاد اليوم أصبح يقاس بمستوى اليد العاملة المؤهلة وذلك لما له من تأثيرات إيجابية على نوع وإنتاجية الخدمات والسلع.

4- التنظيم النقابي:

تعد النقابة أحد المتدخلين لسوق العمل كونها حق معترف به لما تساهم في:

- حماية الحقوق والدفاع عن المصالح المادية والمعنوية.

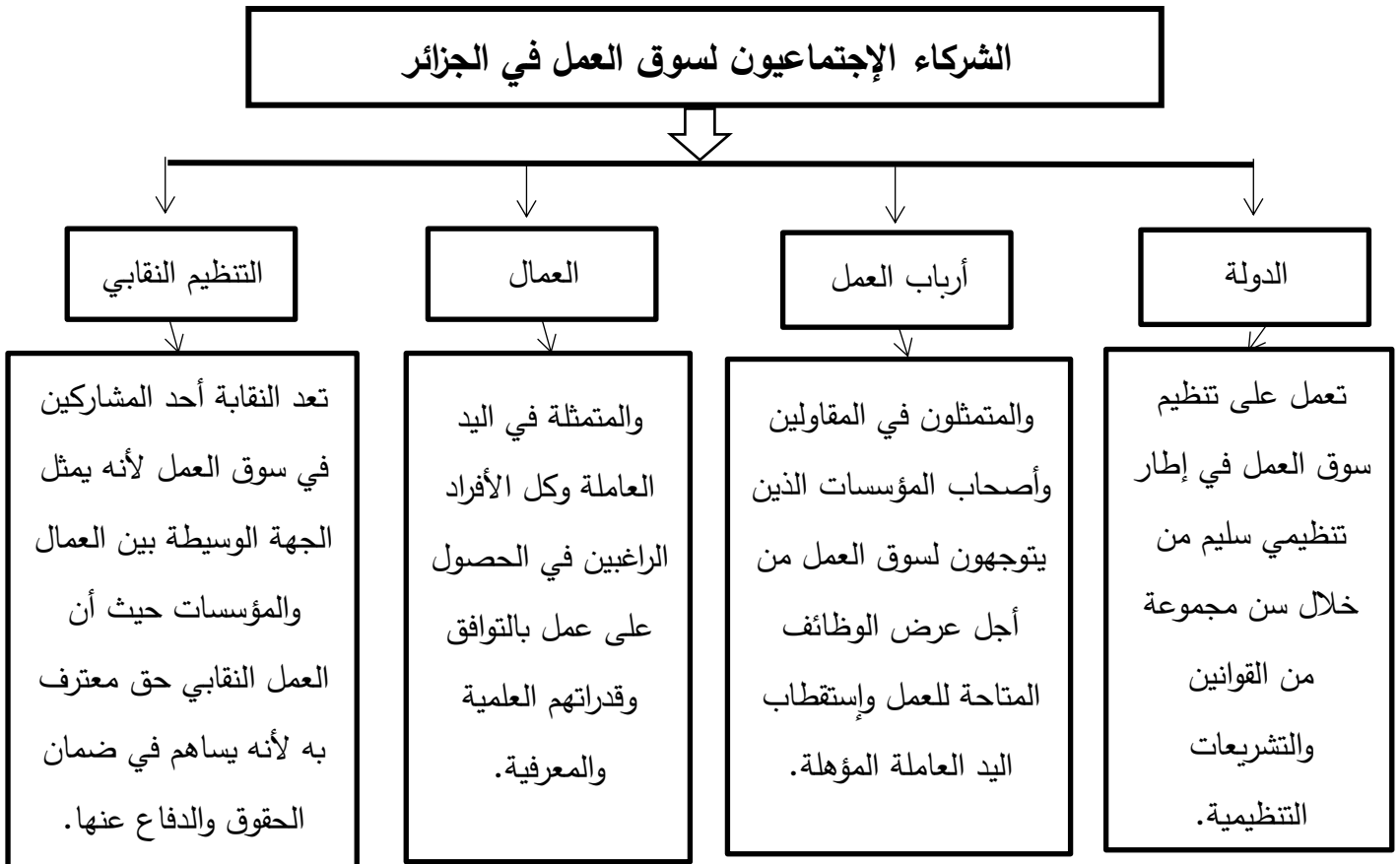
- التفاوض على حقوق العمال.

- تدعيم الحياة المؤسسية في المجتمع.

وإنطلاقا وما تم عرضه سابقا نجد أن هذا المخطط يوضح الشركاء الإجتماعيون

لسوق العمل في الجزائر:

الشكل رقم 8: الشركاء الإجتماعيون لسوق العمل في الجزائر



المصدر من إعداد الباحثة

خامسا - الآليات والعوامل المتحكمة في سوق العمل في الجزائر

هناك مجموعة من العوامل والمؤشرات التي تؤثر على سير وتوازن سوق العمل في الجزائر ومن بين هذه المؤشرات نذكر منها: (بوقطف و شاوش، 2019، صفحة 222)

1- المتغير الإقتصادي أو ما يعرف بمؤشر الإنتاجية:

تلعب الظروف الإقتصادية دورا هاما في التأثير على مستوى العرض والطلب في سوق العمل ففي حالة الرواج يرتفع الطلب على السلع، حيث تعمل المنظمات في نفس الوقت على زيادة إنتاجيتها وفي المقابل تزيد الطلب على الموارد البشرية على عكس حالة الإنكماش تعمل المنظمات على التقليل من إنتاجيتها ويحدث فائض في العمالة، وبالتالي نقص في الطلب على الموارد البشرية.

2- المتغير التكنولوجي:

تلعب التكنولوجيا الدور الهام في التأثير على سوق العمل، حيث عملت على التقليل من اليد العاملة داخل المؤسسات لأنها حلت محل اليد العاملة الألات التكنولوجية من ناحية، ومن ناحية أخرى أصبحت المؤسسات تبحث عن العمالة المؤهلة ذات المهارات المتنوعة الذي أثر على طلب اليد العاملة وفرض عليها شروط محدودة.

3- كفاءة ومستوى مهارات القوة العاملة:

إن قوة العمل مرتبطة بالمستوى التعليمي حيث أصبح التعليم أداة لتطوير المجتمعات وخلق الثروات، فالمنهج التعليمية التي تضعها الدولة للجامعات والمعاهد تؤثر بشكل مباشر على حجم ونوعية الموارد البشرية المتاحة في سوق العمل.

4- الإستثمار:

إن معدل الإستثمار أحد المتغيرات الرئيسية التي تحدد معدل النمو الإقتصادي وتحدد كمية الطلب على اليد العاملة.

5- أساليب الإنتاج:

إن الأسلوب المتبع من طرف المؤسسات يؤثر على حجم الطلب على اليد العاملة في سوق العمل، فإذا كانت وسائل الإنتاج كثيفة قد يساهم ذلك في خلق فرص عمل جديدة.

6- المتغير الديمغرافي:

إن معدل النمو السكاني يؤدي إلى زيادة الطلب على السلع الذي يستوجب زيادة طلب المؤسسات على الموارد البشرية من ناحية، كما تؤثر من ناحية أخرى زيادة عدد السكان إلى وجود عرض متزايد في سوق العمل.

إضافة إلى ذلك نجد أن هناك بعض العوامل التي لها علاقة جد وطيدة مع سوق العمل إما بعلاقة تأثر أو تأثير سواء بشكل مباشر أو غير مباشر فمن بين هذه العوامل المؤثرة على سوق العمل نجد: (يوسف خوجة، 2017-2018، صفحة 146)

7- المتغير الثقافي:

إن القيم والعادات والتقاليد للمجتمع تأثر على نشاطات المؤسسة وعلى تحقيق أهدافها ففي حالة تعارض نشاط المؤسسة مع القيم المجتمعية يؤدي إلى ضعف الإستجابة للعروض المتعلقة بالتشغيل في المؤسسة أما في حالة توافق القيم المجتمعية وقيم المؤسسة ونشاطها يؤدي إلى زيادة عروض العمالة على المؤسسة.

8- المتغير القانوني:

تؤثر القوانين الصادرة من الدولة على وضعية سوق العمل فكلما إعتمدت الدولة على تشجيع الإستثمار وبناء المقاولاتية وتقديم تسهيلات كلما زاد مستوى الطلب العمالة على عكس ذلك من ناحية، ومن ناحية أخرى نجد أن القوانين المتعلقة بالهجرة خاصة تؤثر أيضا على سوق العمل فالهجرة من الخارج إلى الداخل تسمح بوفرة الموارد البشرية الماهرة والغير مكلفة، أما في حالة العكس يؤدي إلى نقص عرض الموارد البشرية المؤهلة والماهرة ونقص في بعض التخصصات.

ومنه نجد أن هناك جملة من الآليات التي تتحكم في سوق العمل في الجزائر ومن هذه الآليات والعوامل نذكر:

- العامل الإقتصادي: يؤثر العامل الإقتصادي على سوق العمل من الحالات التالية:

- في حالة الرواج الإقتصادي: تكون هناك زيادة في الطلب على السلع مما يؤدي إلى زيادة عرض المؤسسات لمناصب العمل.
- في حالة الإنكماش: تكون هناك ضعف في الطلب على السلع مما يؤدي إلى ضعف عرض المؤسسات لمناصب العمل أو حتى التقليل من عدد العمال.
- زيادة معدل الإستثمار: إن زيادة معدل الإستثمار يولد رغبة المؤسسات في زيادة مناصب العمل وبالتالي زيادة الطلب على اليد العاملة.
- ضعف معدل الإستثمار: إن إنخفاض معدل الإستثمار يؤدي إلى رغبة المؤسسة في التخفيض من عدد العمالة من ناحية ومن ناحية أخرى يؤدي لإنخفاض عرض المؤسسات لمناصب العمل

الفصل الثالث: رؤية سوسيولوجية لسوق العمل في الجزائر

- الأسلوب الإنتاجي المتبع: فالأسلوب الإنتاجي المكثف يساهم في زيادة عرض المؤسسات لمناصب العمل، أما في حالة إتباع الأسلوب الإنتاجي الغير مكثف يؤدي إلى ثبات المؤسسة على عدد عمالها أو العمل على تقليصهم.
- العامل الاجتماعي والثقافي: ومنه نجد أن العوامل الاجتماعية والثقافية تؤثر بشكل مباشر على سوق العمل في الجزائر ويظهر هذا التأثير في النقاط التالية:
 - المستوى التعليمي: يؤثر المستوى التعليمي على سوق العمل في الجزائر تأثير بالغ الأهمية من خلال زيادة كفاءة لعمالة وزيادة مهاراتها العلمية والمعرفية المتاحة في السوق ولطالب العمل.
 - توافق وتعارض القيم الثقافية والتنظيمية: كلما كان هناك توافق بين القيم التنظيمية للمؤسسة مع القيم الثقافية والاجتماعية للمجتمع كلما زيادة طلب السكان للعمل في هذه المؤسسة على عكس تعارض القيم التنظيمية مع القيم الاجتماعية والثقافية السائدة داخل المجتمع والذي يؤدي إلى عزوف السكان عن العمل في هذه المؤسسة.
- العامل التكنولوجي والتقني: أثر التقدم والتطور التكنولوجي على واقع سوق العمل في الجزائر من ناحيتين ويتمثل ذلك التأثير فيما يلي:
 - من الناحية الإيجابية: ساهم التطور التكنولوجي ودخول الآلة الحديثة للمؤسسات من رغبتها في إستقطاب اليد العاملة المؤهلة من أجل العمل على هذه الآلات التكنولوجية.
 - من الناحية السلبية: كما نجد أن دخول الآلة التكنولوجية للعمل ساهم في تقليص رغبة المؤسسة من إستقطابها لليد العاملة حيث أن الآلة حلت محل الإنسان.

- العامل القانوني: تعتبر الدولة أحد المشاركين والمتدخلين في سوق العمل في الجزائر من خلال سن مجموعة من التشريعات والقوانين التي تؤثر وبشكل مباشر على سوق العمل وذلك من خلال:

- سن القوانين التشريعية للإستثمار: كلما عملت الدولة على تشجيع الإستثمار كلما زاد معدل نشوء المؤسسات التي تساهم في زيادة الطلب على العمالة والعكس صحيح.
- سن قوانين تشريعية في إطار الهجرة: إذا عملت الدولة على تشجيع الهجرة إلى الخارج سوف يتأثر سوق العمل من خلال هجرة الكفاءات والإطارات والعكس صحيح.

سادسا- أجهزة الدعم وتوازن سوق العمل في الجزائر

عملت الدولة الجزائرية جاهدا على إيجاد سياسات وأليات تسمح بإنعاش سوق الشغل وتحقيق توازنه حيث إهتمت بسن جملة من القوانين والتشريعات التي ساهمت في إنشاء أجهزة وصناديق وطنية هدفها تشجيع الإستثمار الخالق للثروة والمحدث لمناصب العمل وإنعاش سوق الشغل فمن بين ما أبرمته الدولة في هذا المجال نجد: (غراب و سالمى، 2019، الصفحات 18-19)

1- الأجهزة المسيرة من طرف وزارة العدل والتشغيل والضمان الإجتماعي:

حيث أنشأت هذه الوزارة في جوان 2007 وتم تكليفها بمجال التشغيل من خلال مساهمتها في إعداد سياسة وطنية للشغل ومتابعة تنفيذها والقيام بتقييمها وضبط سوق العمل من خلال ما تقدمه من تدابير وإقتراحات التي من شأنها ترقية التشغيل فمن بين هذه الأجهزة نذكر ما يلي:

أ- برنامج الشبكة الإجتماعية من خلال جهاز الإدماج المهني:

وقد شرع هذا الجهاز في العمل في جوان 2008 حيث يعتمد على تنفيذ جملة من الإجراءات للمساعدة على الإدماج الموجه لطالبي العمل الذين يتواجدوا في سوق الشغل سواء المؤهلين أو غير المؤهلين كما يخص هذا الجهاز كل فئات المجتمع دون تمييز وهم:

- حاملي شهادات التعليم العالي.

- خرجي المؤسسات الوطنية للتكوين المهني.

- الشباب دون تكوين.

فتمثلت المساعدات المقدمة من قبل هذا الجهاز وحسب كل فئة في:

- عقود إدماج حاملي الشهادات للفئة الأولى.

- عقود إدماج مهني للفئة الثانية.

- عقود التكوين والإدماج موجهة للفئة الثالثة.

ب- الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM :

أنشأت هذه الوكالة في 18 سبتمبر 1990 مهمتها الأساسية تنظيم سوق العمل وتسيير العرض والطلب، حيث أنها تشمل كل من طالبي العمل وأصحاب العمل بإستثناء الإدارة العمومية.

ت- الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب ANSEJ:

يغطي هذا الجهاز نوعين من النشاطات منذ نشأته في 1997 وهذان النوعين من النشاطات هما:

- المساعدة في إنشاء المؤسسات الصغيرة.

- التكوين لدعم إنشاء النشاطات.

كما تهتم هذه الوكالة ب:

- إدماج نشاطات الشباب التي أعمارهم تتراوح بين 19 سنة و35 سنة في أليات السوق.

- تدخل البنوك في تقييم وإتخاذ إجراءات التمويل.

- تركيز تدخل الهيئات العمومية في الإستشارات والمساعدات.

2- الأجهزة المسيرة من طرف الوكالة الوطنية للتنمية الإجتماعية:

ومن بين هذه الأجهزة نجد: (غراب و سالمى، 2019، صفحة 19)

أ- التعويض مقابل نشاطات ذات منفعة عامة:

يهتم هذا الجهاز بتشغيل الأفراد الذين يبلغون السن القانوني في نشاطات ذات منفعة في ورشات البلدية في إطار الشبكة الاجتماعية، حيث تكون قيمة الإستفادة من هذا الجهاز مبلغ قيمته 3000 دج شهريا وهذا لا يعتبر مصدر لعمل مأجور بل هو عبارة عن حل مؤقت.

ب- الأشغال ذات المنفعة العامة وذات الإستعمال المكثف لليد العاملة:

يهدف هذا الجهاز إلى المعالجة الإقتصادية للبطالة وخاصة للفئات المحرومة في مجال العناية بشبكات الطرق والري والمحافظة على البيئة والغابات من خلال إنشاء عدد كبير من مناصب العمل المؤقتة.

ت- عقود ما قبل التشغيل:

وتمثل هذه أحد الآليات الممولة من طرف الصندوق الوطني لدعم وتشغيل الشباب من أجل مكافحة البطالة وخاصة لفئة الشباب الحائزين على الشهادات، حيث حددت قيمة الأجور كالتالي:

- الحائزون على الشهادات الجامعية يتقاضون 6000 دج شهريا.

- التقنيون الساميون يتقاضون 4500 دج شهريا.

ث- الوكالة الوطنية لتسيير القروض المصغرة **ANGEM** :

وتعد هذه الوكالة من بين الآليات التي إتخذتها الدولة الجزائرية في ديسمبر 2003 لحل مشكلة البطالة من خلال إهتمام هذه الوكالة بفئة البطالة أو من يمارسون عملا مؤقتا.

3- أجهزة ترقية الإستثمارات:

ومن بين هذه الأجهزة المندمجة ضمن آلية ترقية الإستثمار نجد: (غراب و سالمى،

2019، صفحة 20)

أ- الوكالة الوطنية لتطوير الإستثمار **ANDI** :

هدفها خدمة المستثمرين المحليين والأجانب حيث تهتم هذه الوكالة بمهام إعلام ومساندة المستثمرين في إطار إنجاز مشاريعهم مع تسهيل إتمام الإجراءات التأسيسية للمؤسسات وإنجاز مشاريعهم.

ب- البرنامج الوطني للتنمية الفلاحية ANDA :

وهو إستراتيجية لتطوير وزيادة فعالية القطاع الفلاحي من خلال سلسلة من البرامج المتخصصة والمكيفة مع المناخ الفلاح الجزائري لتحسين مردودية القطاع الزراعي.

4- الصناديق الوطنية:

أ- الصندوق الوطني لتأمين على البطالة CNAC :

أنشأ هذا الصندوق في 1994 ولم يشرع في ممارسة نشاطه إلا سنة 1996 والغرض منه التكفل بالعمال المسرحين من مناصبهم لأسباب إقتصادية والتي تتراوح أعمارهم ما بين 35 سنة و50 سنة والمسجلين لمدة 6 أشهر على الأقل لدى الوكالة الوطنية للتشغيل، وإنطلاقا من الجهود المبذولة من طرف الدولة وإسقاطا على المعلومات الإحصائية نجد أن هناك إرتفاع ملحوظ في مستوى التشغيل وخاصة بعد نشأت الوكالات وأجهزة دعم وإنعاش سوق العمل، حيث نجد أن معدل التشغيل في الجزائر في سنة 2004 كان بمعدل 12% ليصل بنسبة 15% في سنة 2018. (بوقطف و شاوش، 2019، صفحة 224)

يتبين من ذلك وجود مجموعة من المعطيات الميدانية التي تشير إلى ارتفاع معدلات التشغيل، لا سيما في أعقاب الجهود التي بذلتها الدولة الجزائرية في تنظيم وتحسين سوق العمل. وبناءً على ذلك، فإن الآليات وأجهزة الدعم الوطنية تسهم في الحد من ظاهرة البطالة، مما يدعم تحقيق نوع من التوازن في سوق العمل من خلال توغلها في مختلف القطاعات. ومن بين هذه المعطيات يمكن الإشارة إلى ما يلي:

الفصل الثالث: رؤية سوسيولوجية لسوق العمل في الجزائر

المعطيات الإحصائية المقدمة من طرف الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب في

الجزائر ANSEJ لولاية تبسة

الجدول رقم 15: الملفات المودعة على مستوى الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب في

الجزائر في ولاية تبسة من سنة التأسيس 1997 إلى 2020

العدد	عدد الملفات المودعة على مستوى الوكالة الولائية تبسة من تاريخ الانشاء 1997/09/17
3326	قطاع الفلاحة
523	قطاع الصناعات التقليدية
1220	قطاع البناء والاشغال العمومية والري
3452	قطاع الصناعة
874	قطاع الصيانة
01	قطاع الصيد البحري
397	قطاع المهن الحرة
5005	قطاع الخدمات
6778	قطاع النقل
21576	المجموع

المصدر الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب في الجزائر ANSEJ لولاية تبسة

وإنطلاقا من المعطيات الإحصائية الموضحة في الجدول أعلاه نجد أن هذه الوكالة قد أنعشت العديد من المجالات للعمل خاصة في ولاية تبسة والتي بلغت أعلى مستوى لقطاع النقل والذي حدد عدد الملفات المودعة في الوكالة ما يقارب 6778 من الأصل الإجمالي للملفات التي حددت ب 21576 ملف لتليها قطاع الخدمات بمعدل 5005 ثم قطاع الصناعات ب 3452 ملف ثم قطاع الفلاحة ب 3326 ملف.

الفصل الثالث: رؤية سوسيولوجية لسوق العمل في الجزائر

الجدول رقم 16: الملفات الممولة على مستوى الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب في الجزائر في ولاية تبسة من سنة التأسيس 1997 إلى 2020

العدد	عدد الملفات الممولة
313	قطاع الفلاحة
144	قطاع الصناعات التقليدية
392	قطاع البناء والاشغال العمومية والري
801	قطاع الصناعة
231	قطاع الصيانة
170	قطاع المهن الحرة
1509	قطاع الخدمات
1905	قطاع النقل
5465	المجموع

المصدر الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب في الجزائر ANSEJ لولاية تبسة

ومن الجدول أعلاه نجد أن أعلى قطاع ممول من طرف هذه الوكالة هو قطاع النقل بقبول ما يقارب 1905 ملف لتليها مباشرة قطاع الخدمات بمعدل 1509 ملف ممول من أصل المجموع الكلي المحدد ب 5465 ملف ممول لإنجاز المشاريع وإنعاش الولاية خاصة من ناحية هذا الجانب الذي يعد مؤشر من مؤشرات التنمية والإرتقاء بالوضع الاقتصادي.

الفصل الثالث: رؤية سوسيولوجية لسوق العمل في الجزائر

المعطيات الإحصائية المقدمة من طرف الوكالة الوطنية لتسيير القروض المصغرة

الجدول رقم 17: طلبات المشاريع على مستوى الوكالة الوطنية لتسيير القروض المصغرة في الجزائر بولاية تبسة

المجموع	الصيد البحري	التجارة	الحرف	الخدمات	أشغال البناء	الصناعات الصغيرة	الزراعة		
391	0	0	17	53	195	26	100	ذكر	طلبات المشاريع
1423	0	0	792	36	0	532	60	أنثى	
381	0	0	17	50	189	26	99	ذكر	الطلبات المؤهلة
1373	0	0	773	38	0	504	58	أنثى	
486	0	0	22	56	258	34	116	ذكر	الطلبات المقبولة
2345	0	0	1312	43	0	931	59	أنثى	
4248	0	0	2001	149	387	1448	263		مناصب العمل

المصدر الوكالة الوطنية لتسيير القروض المصغرة في الجزائر بولاية تبسة

فالمعطيات الإحصائية المبينة في الجدول أعلاه تتضح أن إنشاء المؤسسات في ولاية تبسة يتمحور خاصة في مجال الحرف والصناعات الصغيرة بقدر 1312 و931 مرتبة على التوالي وهذا ما يؤكد رغبة الأفراد في إثبات وتحقيق ذاتهم في مجال الأعمال وراجع إلى طبيعة وخصوصية المجتمع ولثقافته، إضافة إلى مدى تشجيع الدولة الجزائرية وتقديمها للعديد من التسهيلات من أجل إنشاء المشاريع حيث نجد أن هذه المشاريع الممولة من قبل هذا الجهاز ساهمت في إمتصاص جزء من البطالة من خلال توفير مناصب عمل للولاية بقدر 4248 منصب عمل.

ومنه نستنتج أن المشاريع الحرة اليوم في ولاية تبسة وإنطلاقا من المعطيات الإحصائية المتحصل عليها من الوكالة الوطنية لتسيير القروض المصغرة بولاية تبسة باتت في التوسع

الفصل الثالث: رؤية سوسولوجية لسوق العمل في الجزائر

ودخولها كل القطاعات كما أنها أصبحت تعتبر أحد الأليات والإستراتيجيات التي قد تساهم في فتح مناصب عمل جديدة في كل سنة بنسب متزايدة.

المعطيات الإحصائية المقدمة من طرف الصندوق الوطني للتأمين على البطالة

الجدول رقم 18: ملفات المشاريع المعروضة من البطالين لسنة 2021 من الفئة العمرية 30 إلى 55 سنة

9812	الملفات المودعة
6276	الملفات المقبولة من طرف اللجنة
4898	الملفات المودعة لدى البنك
4100	الملفات المتحصلة على الموافقة البنكية
3612	المشاريع الممولة
2167	المشاريع المنطلقة
6894	عدد المناصب

المصدر الصندوق الوطني للتأمين على البطالة بولاية تبسة

ومنه نجد أن الصندوق الوطني للتأمين على البطالة بولاية تبسة ساهم بشكل مباشر في التقليل من معدلات البطالة وإنعاش سوق الشغل وذلك من خلال توفير ما يقارب ب 6894 منصب عمل جديد وهذا ما تؤكد الإحصائيات المقدمة من طرف الصندوق في ولاية تبسة.

الفصل الثالث: رؤية سوسيولوجية لسوق العمل في الجزائر

الجدول رقم 19: مناصب العمل في بعض النشاطات الممولة من طرف الصندوق الوطني للتأمين على البطالة

النشاط	عدد مناصب العمل
الفلاحة	180
الخدمات	93
الصناعة	62
الأشغال العمومية	10
المجموع	345

المصدر: الصندوق الوطني للتأمين على البطالة بولاية تبسة

ومن الجدول والمعطيات المبرمجة أعلاه والمقدمة من طرف الصندوق الوطني للتأمين على البطالة بولاية تبسة يوضح أن عدد المناصب المتوفرة في مجال الفلاحة لتليها مباشرة مجال الخدمات ثم مجال الصناعة بمقدار 180 و 93 و 62 منصب عمل مرتبة على التوالي، وهذا يفسر خصوصية المجتمع مجال النشاط الأكثر إنتشارا كون أن الولاية هي منطقة فلاحية.

ومنه نستنتج أن الجهود المبذولة من طرف الدولة تلعب دورا هاما في توفير مناصب العمل وإنعاش سوق الشغل وذلك بالتوافق مع خصوصية المجتمع ومجال النشاط الملائم والذي يتوافق والبيئة.

سابعا - إختلالات سوق العمل في الجزائر

فمن بين أهم الإختلالات التي يعيشها سوق العمل في الجزائر نجد مايلي: (جوفي، 2019-2020، صفحة 31)

1- إختلال التوازن بين مناصب الشغل المعروضة ونمو الفئة النشطة:

حيث نجد أن الجزائر شهدت إنفجار سكاني كبير خاصة بعد الإستقلال ففي نفس الوقت نجد أن المؤسسات شاهدت العديد من التعثرات والصدمات التي أدت للتقليل من نسبة العمالة وتسريحهم في بعض المؤسسات وغلق بعض المؤسسات الأخرى مما ساهم في زيادة توفير اليد العاملة في المقابل لتقليص مناصب الشغل.

1- عدم مواكبة السياسة التعليمية التكوينية لمتطلبات سوق العمل:

أي عدم تحقيق التوافق بين مخرجات التعليم والتدريب وإحتياجات سوق العمل.

2- ضعف التنسيق بين القطاعات العارضة والطالبة للعمل.

3- عدم التأقلم بين العمالة الجديدة والأعمال.

4- طبيعة مناصب الشغل المستحدثة.

حيث نجد أن مع سنة 2018 تشير الإحصائيات إلى أن نسبة 50% من مناصب العمل المعروضة هي مناصب عمل مؤقتة.

5- إرتفاع معدل البطالة:

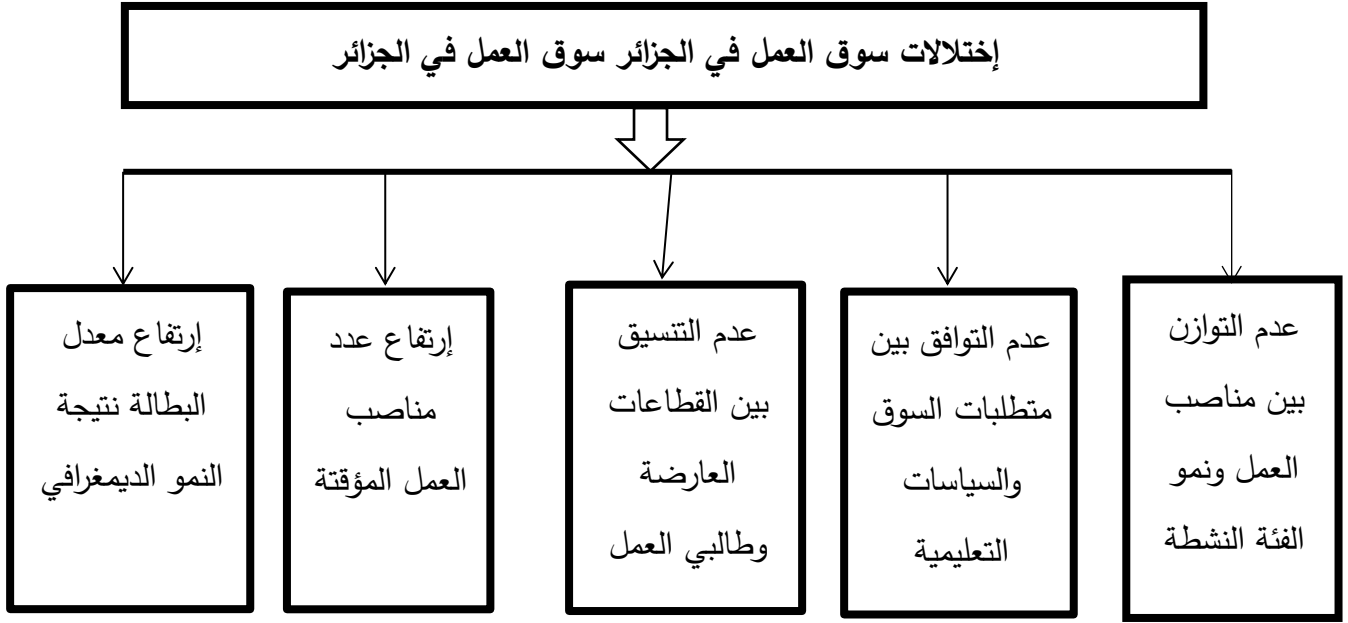
إن معدل البطالة تجاوز 80% حيث إنتشرت في الوسط الحضري أكثر من الريف كما بلغ نسبة 45% من مجموع البطالين في حالة بطالة لمدة أكثر من سنتين.

الفصل الثالث: رؤية سوسولوجية لسوق العمل في الجزائر

وإنطلاقا مما سبق يمكن شرح أهم الإختلالات التي يعاني منها سوق العمل في الجزائر

وهي:

الشكل رقم 9: إختلالات سوق العمل في الجزائر



المصدر من إعداد الباحثة

خلاصة الفصل:

يعد سوق العمل في الجزائر المرآة التي تعكس جل التحولات الإقتصادية والإجتماعية والسياسية التي مرت بها الدولة الجزائرية على مدى العقود الماضية وحسب ما هو متعارف عليه كون أن الجزائر من بين الدول التي تعتمد اعتمادا شبة كليا على قطاع النفط والغاز والذي بات يهيمن على إقتصادها ومع الأزمة العالمية للنفط، شهدت الإقتصاد الجزائري تراجعا كبيرا مما أدى بها إلى البحث عن أليات جديدة وفعالة تمكنها من الخروج من هذه الأوضاع المزرية التي ولدت المعضلة والإشكالية العظمى والتي تتمثل في تفاقم ظاهرة البطالة وغلق المؤسسات العامة وتسريح العمال وزيادة الكثافة السكانية التي هي الأخرى ساهمت في دخول أعداد ضخمة من الشباب إلى سوق العمل سنويا.

ومنه فقد أصبح سوق العمل في الأونة الأخيرة يواجه العديد من التحديات والمعوقات الواجب التصدي لها وذلك من خلال العمل على التنوع الإقتصادي من خلال دعم المشاريع الريادية والإبداعية الشبانية وتطوير هذه المشاريع بعيدا عن قطاع النفط والمحروقات وتشجيع الإستثمارات لتوجه نحو خلق بيئة عمل أكثر إستدامة وديناميكية.

الفصل الرابع:
عرض وتحليل وتفسير
النتائج

تمهيد الفصل:

بعد عرض كل من الإطارين النظري والمنهجي للدراسة ننتقل في هذا الفصل إلى عرض وتفسير النتائج المتعلقة بالدراسة في ضوء الإشكالية والأهداف المحددة، إذ يمثل هذا الفصل ثمرة الجهود المبذولة في مختلف المراحل السابقة كونه يعرض النتائج التي تم التوصل إليها بشكل منظم سواء من خلال عرض الجداول الإحصائية أو بالرسوم البيانية مع تحليلها سوسيولوجيا وربطها بالجانب النظري.

كما تم عرض في هذا الفصل تفسير وتحليل النتائج في ضوء الفرضيات والدراسات السابقة والمفاهيم النظرية المعتمدة من أجل الوصول إلى الإستنتاجات.

أولاً- عرض وتحليل وتفسير البيانات

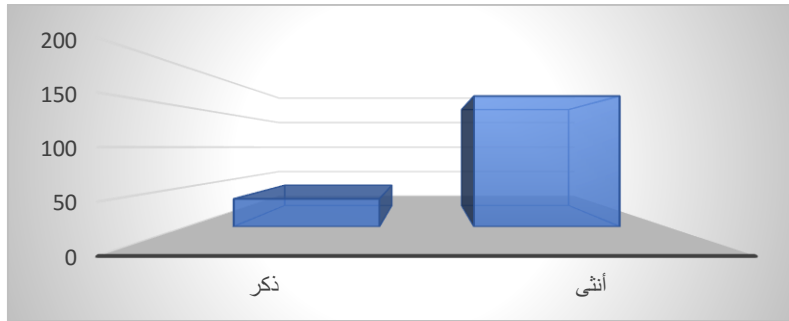
1- عرض وتحليل وتفسير البيانات السوسيو ديموغرافية للمبحوثين:

الجدول رقم 20: توزيع عدد المبحوثين حسب النوع

النوع	التكرارات	النسب
ذكر	35	17,6%
أنثى	164	82,4%
المجموع	199	100,0%

المصدر من إعداد الباحثة وما تم جمعه ميدانيا من بيانات

الشكل رقم 10: أعمدة بيانية توضح توزيع المبحوثين حسب النوع



المصدر من إعداد الباحثة وما تم جمعه ميدانيا من بيانات

من خلال النتائج المعروضة في الجدول أعلاه والذي يبين توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب متغير النوع وبالإعتماد على الشواهد الكمية نلاحظ أن عدد الإناث في هذه المؤسسة المقاولاتية بلغ 164 عاملة ما يمثل 82.4% من إجمالي عدد العمال الذي قدر ب 199 عامل بينما عدد الذكور قدر ب 35 عاملا وبنسبة 17.6% وذلك راجع إلى طبيعة النشاط

الفصل الرابع: عرض وتحليل وتفسير النتائج

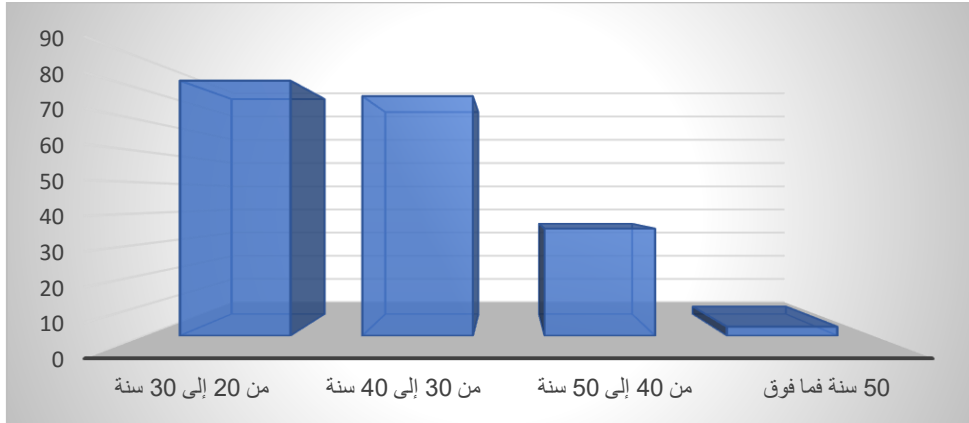
المقاولاتي للمؤسسة الخاضعة للدراسة التي تستقطب الإناث أكثر، إضافة لذلك نجد أن خصوصية عملها تتطلب اليد العاملة النسوية (خياطة الأفرشة والأغطية) وهذا ما يعكس أن عدد الإناث على مجتمع الدراسة ليس بالأمر العشوائي، بل ما يؤكد أن المؤسسات المقاولاتية المتخصصة في حرف النساء تلعب دورا محوريا في إدماج المرأة الجزائرية في سوق الشغل وهذا ما يتوافق ومعطيات شبكة الملاحظة التي تمت في المؤسسة والتي تؤكد أن المشاريع المقاولاتية الشبانية تعد مدخلا فعالا لعمل المرأة وإدماجها في سوق العمل، وهذا ما يساهم في زيادة وعي المرأة بأهمية المشاركة الاقتصادية كنتيجة لتغيير أدوارها الاجتماعية الاقتصادية.

الجدول رقم 21: يوضح توزيع المبحوثين حسب السن

النسب	التكرارات	السن
41,7%	83	من 20 إلى 30 سنة
39,2%	78	من 30 إلى 40 سنة
17,6%	35	من 40 إلى 50 سنة
1,5%	3	50 سنة فما فوق
100,0%	199	المجموع

المصدر من إعداد الباحثة وما تم جمعه ميدانيا من بيانات

الشكل رقم 11: أعمدة بيانية يوضح توزيع المبحوثين حسب السن



المصدر من إعداد الباحثة وما تم جمعه ميدانيا من بيانات

تشير النتائج المعروضة في الجدول أعلاه الذي يوضح توزيع إجابات أفراد مجتمع الدراسة حسب متغير السن ومن خلال القراءات الإحصائية نجد أن نسبة 41.7% من أفراد مجتمع الدراسة أعمارهم ما بين (20-30 سنة) تليها الفئة العمرية (30-40 سنة) (بنسبة قدرت بـ 39.2% ثم نجد الفئة العمرية من (40-50 سنة) (مثلت نسبة 17.6% ونسبة 1.5% للفئة العمرية الأكثر من 50 سنة

من خلال هذه القراءة الكمية، يتضح أن النسبة الأعلى من العمال في هذه المؤسسة المقاولاتية تنتمي إلى الفئتين العمريتين (20-30 سنة) و(30-40 سنة). (وهذا يشير إلى أن المؤسسة تعتمد بشكل أكبر على الفئة الشبابية في أداء أعمالها، وهو ما يتماشى مع الملاحظات الميدانية داخل المؤسسة. قد يكون السبب وراء ذلك هو قدرة الأفراد في هذه المرحلة العمرية على العمل بطاقة وحيوية أكبر، استعدادهم للمخاطرة، وقدرتهم العالية على التكيف مع متطلبات العمل المتغيرة من جهة، ومن جهة أخرى طبيعة نشاط المؤسسة التي تتطلب عمالاً يتمتعون بالكفاءة المهنية والتقنية، حيث تمتاز هذه الفئة بخلفيات مهنية وتقنية قوية إلى جانب المؤهلات العلمية. وعليه، تبدو الفئة الشبابية مدفوعة برغبة شديدة في العمل مقرونة بالطموح والاجتهاد، وهو ما تبني عليه المؤسسة استراتيجياتها وتسعى لتحقيقه. ومن

الفصل الرابع: عرض وتحليل وتفسير النتائج

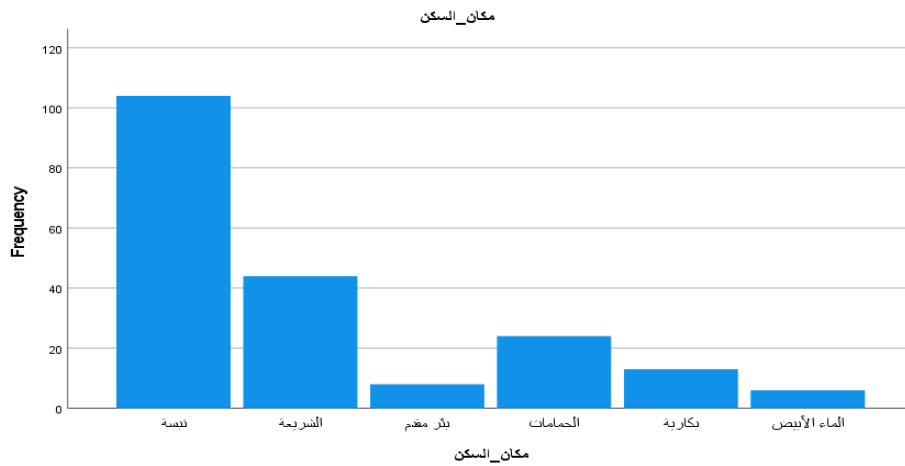
الجدير بالذكر أيضا أن المؤسسة تستعين بعمال من فئات عمرية متباينة، مما يعكس توجهها نحو تحقيق توازن بين قوة العمل الحيوية والخبرة المهنية. وهذا ما تؤكد معلومات المقابلة التي تمت مع مدير مؤسسة سندس للأفرشة والأغطية تبسة والذي صرح بأن المؤسسة في عملية استقطابها لمواردها البشرية تعتمد على المزج بين الخبرة والجهد فتلجأ أحيانا إلى إشتراط الخبرة وأحيانا تكتفي بقدرة العامل وإستعداده للعمل وقدرته على العطاء.

الجدول رقم 22: توزيع عدد المبحوثين حسب مكان السكن

النسب	التكرارات	مكان السكن
52,3%	104	تبسة
22,1%	44	الشريعة
4,0%	8	بئر مقدم
12,1%	24	الحمامات
6,5%	13	بكارية
3,0%	6	الماء الأبيض
100,0%	199	المجموع

المصدر من إعداد الباحثة وما تم جمعه ميدانيا من بيانات

الشكل رقم 12: أعمدة بيانية توضح توزيع المبحوثين حسب مكان السكن



المصدر من إعداد الباحثة وما تم جمعه ميدانيا من بيانات

من خلال النتائج المعروضة في الجدول أعلاه والمتمثلة في توزيع إجابات أفراد مجتمع الدراسة حسب مكان السكن نلاحظ أن المؤشرات الرقمية تشير إلى أن أغلب العمال للمؤسسة المقاولاتية يسكنون في بلدية تبسة وبنسبة 52.3% تليها نسبة 22.1% من يسكنون في بلدية الشريعة وذلك راجع إلى أن فروع هذه المؤسسة تتمركز خاصة في هذه البلديات، يتبين من ذلك أن المؤسسة المقاولاتية تلعب دوراً مهماً في خلق وتوفير فرص عمل لفائدة السكان المحليين في البلديات التي تعمل بها. يتجلى هذا الأمر في النسب الموضحة في الجدول أعلاه، كما يتماشى مع إجابات بعض العاملين في المؤسسة خلال المقابلات التي أجريت معهم؛ حيث أكدوا أن أحد أهم الأسباب التي دفعتهم للعمل في هذه المؤسسة هو كونها تقع ضمن منطقتهم السكنية.

كما نلاحظ أنها تفتح فرص التوظيف بنسب ضئيلة ومتقاربة من يسكنون في بلدية الحمامات وبلدية بكارية وبلدية بئر مقدم وبلدية الماء الأبيض على الترتيب التالي 12.1% و 6.5% و 4% و 3% كونها مناطق مجاورة جغرافياً للحيز الذي تشغله المؤسسة المقاولاتية.

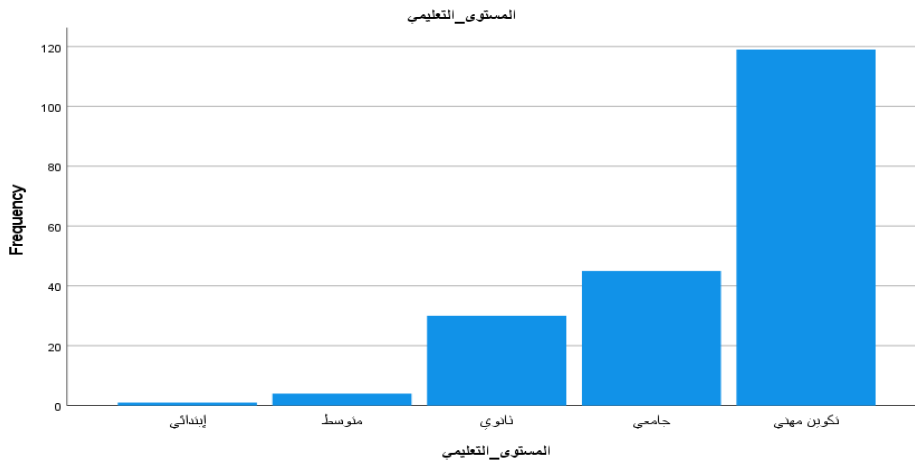
الفصل الرابع: عرض وتحليل وتفسير النتائج

الجدول رقم 23: توزيع عدد المبحوثين حسب المستوى التعليمي

النسب	التكرارات	المستوى التعليمي
0,5%	1	إبتدائي
2,0%	4	متوسط
15,1%	30	ثانوي
22,6%	45	جامعي
59,8%	119	تكوين مهني
100,0%	199	المجموع

المصدر من إعداد الباحثة وما تم جمعه ميدانيا من بيانات

الشكل رقم 13: أعمدة بيانية توضح توزيع المبحوثين حسب المستوى التعليمي



المصدر من إعداد الباحثة وما تم جمعه ميدانيا من بيانات

تبين قراءتنا للنتائج المعروضة في الجدول أعلاه الذي يوضح إجابات أفراد مجتمع الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي، حيث نلاحظ أن مستوى التكوين المهني مثل أعلى نسبة قدرت بـ 59.8% تليها مباشرة المستوى الجامعي الذي قدرت نسبته بـ 22.6% ثم المستوى الثانوي بنسبة 15.1% ثم المستوى المتوسط بنسبة 2% ثم مستوى الإبتدائي بنسبة

الفصل الرابع: عرض وتحليل وتفسير النتائج

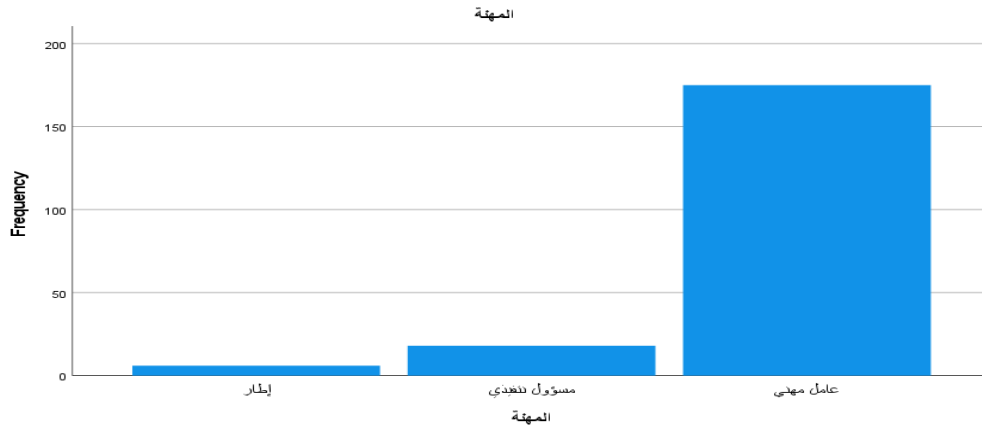
0.5% ومن خلال القراءات الإحصائية تبين لنا أن هذه المؤسسة المقاولاتية تعتمد أكثر على أصحاب الشهادات خاصة من خريجي التكوين المهني وهذا ما يتوافق مع خصوصية وطبيعة عمل المؤسسة (خياطة الأفرشة والأغطية) والتي تحتاج لعمليات الخياطة أكثر، تعتمد المؤسسات المقاولاتية إلى حد كبير على خريجي الجامعات، إذ يعتبر المستوى التعليمي أحد العوامل الأساسية التي تساهم في تحسين الكفاءات والمهارات، وذلك بشكل خاص في المهام الإدارية والتنظيمية. ومع ذلك، لا يمكن اعتبار الشهادات الجامعية شرطا حصريا للتوظيف داخل هذه المؤسسات. وفقا لإجابات بعض العاملين الذين تم إجراء مقابلات معهم، يتضح أن العديد منهم واجهوا صعوبات في الحصول على فرص عمل والدخول إلى سوق العمل، رغم امتلاكهم لشهادات أكاديمية. بناء على ذلك، اتجه هؤلاء للعمل ضمن المؤسسات المقاولاتية التي أصبحت بيئة احتضانية للكفاءات والمهارات المختلفة. لهذا السبب فإن المؤسسات المقاولاتية تظهر قدرة على استقطاب العمال ذوي المستويات التعليمية المتنوعة، مما يعزز تنوع المهارات داخلها.

الجدول رقم 24: توزيع عدد المبحوثين حسب المهنة

النسب	التكرارات	المهنة
3,0%	6	إطار
9,0%	18	مسؤول تنفيذي
87,9%	175	عامل مهني
100,0%	199	المجموع

المصدر من إعداد الباحثة وما تم جمعه ميدانيا من بيانات

الشكل رقم 14: أعمدة بيانية توضح توزيع المبحوثين حسب المهنة



المصدر من إعداد الباحثة وما تم جمعه ميدانيا من بيانات

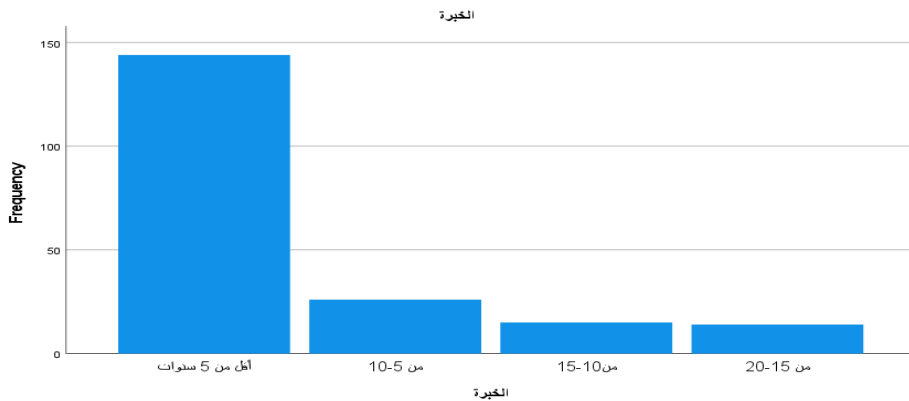
من خلال النتائج المعروضة في الجدول أعلاه المتمثل في توزيع إجابات أفراد مجتمع الدراسة حسب المهنة وإنطلاقا من البيانات الرقمية نلاحظ أن الفئة المهنية الأكبر في المؤسسة من فئة العمال وبنسبة 87.9% تليها فئة مسؤول التنفيذ بنسبة قدرت ب 9% ثم فئة الإطار بنسبة 3% وهذا التباين في توزيع العمال يعكس بساطة الهيكل التنظيمي، كون أن المؤسسة المقاولاتية غالبا ما تكون صغيرة أو متوسطة الحجم ما يجعلها ذو هيكل تنظيمي بسيط لا يتطلب وجود عدد كبير من الإطارات من ناحية ومن ناحية أخرى ما يفسر طبيعة نشاط هذه المؤسسة المقاولاتية التي تعتمد على قوة عمل تنفيذية التي تحتاج قاعدة عمالية كبيرة.

الجدول رقم 25: توزيع عدد المبحوثين حسب الخبرة

النسب	التكرارات	الخبرة
72,4%	144	أقل من 5 سنوات
13,1%	26	من 5 إلى 10 سنوات
7,5%	15	من 10 إلى 15 سنة
7,0%	14	من 15 إلى 20 سنة
00%	0	أكثر من 20 سنة
100,0%	199	المجموع

المصدر من إعداد الباحثة وما تم جمعه ميدانيا من بيانات

الشكل رقم 15: أعمدة بيانية توضح توزيع المبحوثين حسب الخبرة



المصدر من إعداد الباحثة وما تم جمعه ميدانيا من بيانات

إنطلاقاً من إجابات أفراد مجتمع الدراسة حول متغير الخبرة المهنية المعروضة في الجدول أعلاه نلاحظ أن أكبر نسبة قدرت بـ 72.4% الذين صرحوا بأن لديهم أقدمية في

الفصل الرابع: عرض وتحليل وتفسير النتائج

العمل أقل من 5 سنوات ويمكن تفسير توجه المؤسسات المقاولاتية نحو جذب المزيد من الفئات الشبابية بكونها تسعى للاستفادة من الخصائص المميزة للعامل الشاب، حيث يتمتع غالبًا بالحماس والدافعية الكبيرة للاندماج في بيئة العمل، مما يساهم في تعزيز الإنتاجية وتحقيق أهداف المؤسسة بكفاءة أعلى.

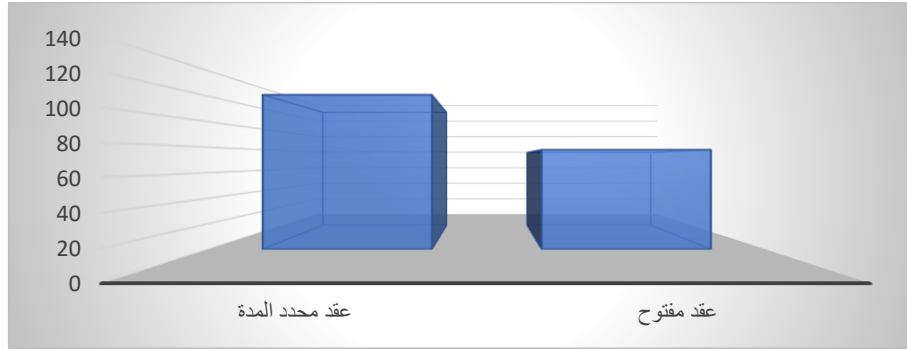
كما نجد أن هناك نسب متقاربة بين إجابات أفراد مجتمع الدراسة الذين صرحوا بأن لديهم خبرة من 5 سنوات إلى 10 سنوات والتي مثلوا نسبة 13.1% ثم من لديهم خبرة من 10 سنوات إلى 15 سنة بنسبة 7.5% ثم نسبة 7% لدى الأفراد التي خبرتهم من 15 سنة إلى 20 سنة. وإنطلاقاً من هذه القراءات نستنتج أن طبيعة عمل المؤسسة يفرض عليها توفير مثل هذه الكفاءات لضمان السير الحسن لوظائفها، كما نجد أن ما يمكن المؤسسة المقاولاتية من تحقيق أهدافها هي حصولها على خدمات عمل ذو خبرات مهنية مختلفة.

الجدول رقم 26: توزيع عدد المبحوثين حسب طبيعة عقد العمل

النسب	التكرارات	طبيعة عقد العمل
60,8	121	عقد محدد المدة
39,2	78	عقد مفتوح
100,0	199	المجموع

المصدر من إعداد الباحثة وما تم جمعه ميدانياً من بيانات

الشكل رقم 16: أعمدة بيانية توضح توزيع المبحوثين حسب طبيعة عقد العمل



المصدر من إعداد الباحثة وما تم جمعه ميدانيا من بيانات

من خلال النتائج المعروضة في توزيع إجابات أفراد مجتمع الدراسة حول طبيعة عقد العمل إتضح أن سجلت نسبة مقدرة بـ 60.8% من الأفراد يعملون وفق العقود محدودة المدة ونسبة 39.2% للأفراد اللذين يعملون وفق عقود مفتوحة وهذا ما يفسر خصوصية المؤسسة المقاولاتية التي يغلب عليها طابع المغامرة والمقامرة، أي أن طبيعة عقد عمل الأفراد مقترن بربح وخسارة المؤسسة المقاولاتية ومقترن أيضا بمواسم العمل حيث أن في بعض الحالات تحتاج المؤسسة المقاولاتية لليد العاملة لفترة مؤقتة تستوجب عقد مؤقت وهذا ما يوافق المعلومات التي صرح بها مدير المؤسسة في المقابلة التي أجريت معه كما نجد أيضا أن العقود المحدودة المدة تتيح للمؤسسة المقاولاتية المرونة التشغيلية.

2- عرض وتحليل وتفسير البنود المتعلقة بالفرضية الفرعية الأولى تساهم المشاريع المقاولاتية الشبانية في تعزيز فرص التوظيف:

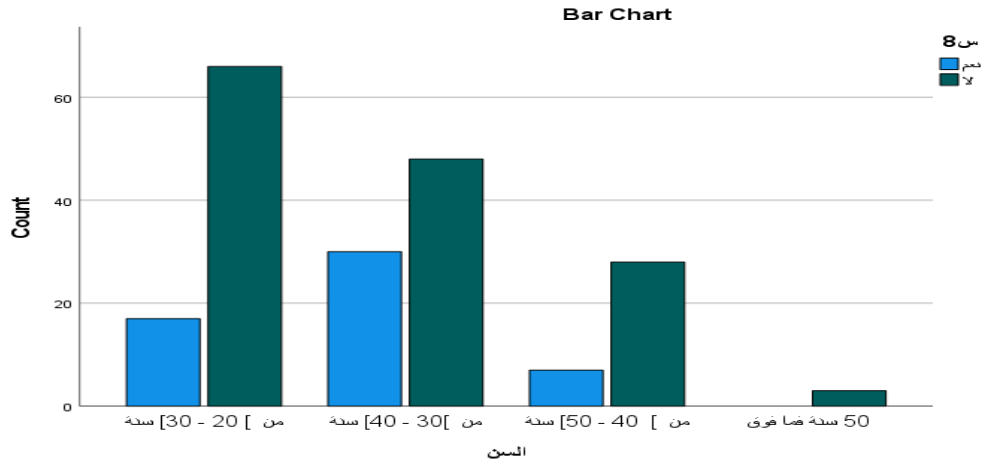
الجدول رقم 27: إجابات المبحوثين حسب متغير السن حول ممارستهم لعمل سابق

	معامل الارتباط بيرسون	قيمة كاي	المجموع	س8		التكرارات	النسب	السن
				لا	نعم			
0.03	0.777	8,937 ^a	83	66	17	التكرارات	من 20 الى 30 سنة	
			41,7%	33,2%	8,5%	النسب		
			78	48	30	التكرارات	من 30 الى 40 سنة	
			39,2%	24,1%	15,1%	النسب		
دالة إحصائيا	0.777	8,937 ^a	35	28	7	التكرارات	من 40 الى 50 سنة	
			17,6%	14,1%	3,5%	النسب		
			3	3	0	التكرارات	50 سنة فما فوق	
			1,5%	1,5%	0,0%	النسب		
			199	145	54	التكرارات	المجموع	
			100,0%	72,9%	27,1%	النسب		

ملاحظة: القيم دالة إحصائيا عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$

المصدر من إعداد الباحثة وما تم جمعه ميدانيا من بيانات

الشكل رقم 17: إجابات المبحوثين حسب متغير السن حول ممارستهم لعمل سابق



المصدر من إعداد الباحثة وما تم جمعه ميدانيا من بيانات

إنطلاقاً من النتائج المعروضة في الجدول أعلاه الذي يتضمن إجابات المبحوثين حسب متغير السن على السؤال 08 الذي يطرح فكرة هل سبق لك وأن مارست عملاً من قبل حيث تشير المعطيات إلى أن:

- مستوى الدلالة $\alpha = 0.03$ أي أن هذه القيمة أقل من 0.05 بمعنى أن هناك علاقة عكسية ذات دالة إحصائية بين متغير السن وتجربة العمل من قبل.
- معامل الارتباط بيرسون قدر ب $p = 0.777$ ونظراً إلى أن معامل بيرسون أكبر من 0.05 فإن العلاقة بين السن وممارسة العمل من قبل ليست ذو دلالة إحصائية من حيث الترابط الخطي.

كما نلاحظ من القيم الموضحة في الجدول أعلاه أن نسبة الأفراد الذين لم يمارسوا عملاً من قبل كانت متقاربة على الرغم من التباين في الفئات العمرية حيث نلاحظ أن الفئة العمرية من 20 سنة إلى 30 سنة بنسبة 33.2% لم يمارسوا عملاً من قبل وهذا أمر جد طبيعي كون أن هذه الفئة تعد في بداية مسارهم المهني فأقل سناً أقل عملاً وهذا ما يوافق المعلومات المصرح بها في المقابلة من طرف بعض العمال في المؤسسة.

الفصل الرابع: عرض وتحليل وتفسير النتائج

أما الفئة العمرية من 30 إلى 40 سنة كانت إجاباتهم جد متقاربة فنسبة 24.1% لم يمارسوا عملا من قبل وبنسبة 15.1% مارسوا عمل هذا يعبر بشكل جلي عن تفاقم ظاهرة البطالة في صفوف الشباب بالمنطقة، بالإضافة إلى محدودية فرص العمل نتيجة لعدم التوازن بين العرض والطلب، وازدراء الأعمال الحرة والتأثير الكبير للعقلية الريعية التي تعتمد بالأساس على الدولة لتوفير الوظائف.

كما نجد نسبة 14.1% ونسبة 1.5% من الإجابات للفئة العمرية من 40 إلى 50 سنة ولفئة التي تجاوزت أعمارهم 50 سنة على الترتيب لم يسبق لهم ممارسة عملا من قبل إذ يفترض أن تكون هذه الفئة في قمة النشاط والإنتاجية داخل المجتمع وسوق الشغل، غير أن الواقع يعكس ذلك، ونظرا لخصوصية المجتمع كون أن هذه الفئة نشأت في فترة الثمانينات والتسعينيات وهي مرحلة تميزت بالأزمات الاقتصادية الحادة مع انخفاض لأسعار النفط وتقليص مناصب الشغل في القطاع العمومي الذي عرقل المسار المهني للكثير من الأفراد.

الفصل الرابع: عرض وتحليل وتفسير النتائج

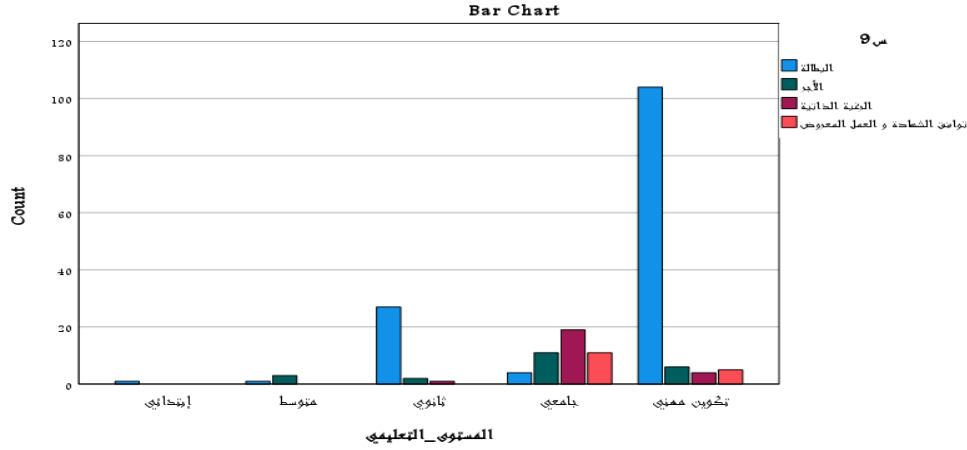
الجدول رقم 28: إجابات المبحوثين حسب متغير المستوى التعليمي حول أسباب توجهك للعمل في المؤسسة المقاولاتية

مستوى الدلالة	معامل الارتباط بيرسون	قيمة كاي	المجموع	س9				التكرارات	النسب	
				توافق الشهادة والعمل المعروض	الرغبة الذاتية	الأجر	البطالة			
0,00	0.620	123,235 ^a	1	0	0	0	1	التكرارات	إبتدائي	المستوى التعليمي
			0,5%	0,0%	0,0%	0,0%	0,5%	النسب		
			4	0	0	3	1	التكرارات	متوسط	
			2,0%	0,0%	0,0%	1,5%	0,5%	النسب		
			30	0	1	2	27	التكرارات	ثانوي	
			15,1%	0,0%	0,5%	1,0%	13,6%	النسب		
دالة إحصائية	0.620	123,235 ^a	45	11	19	11	4	التكرارات	جامعي	المجموع
			22,6%	5,5%	9,5%	5,5%	2,0%	النسب		
			119	5	4	6	104	التكرارات	تكوين مهني	
			59,8%	2,5%	2,0%	3,0%	52,3%	النسب		
			199	16	24	22	137	التكرارات	المجموع	
			100,0%	8,0%	12,1%	11,1%	68,8%	النسب		

المصدر من إعداد الباحثة وما تم جمعه ميدانيا من بيانات

الشكل رقم 18: أعمدة بيانية إجابات المبحوثين حسب متغير المستوى التعليمي حول

أسباب توجهم للعمل في المؤسسة المقاولاتية



المصدر من إعداد الباحثة وما تم جمعه ميدانيا من بيانات

من خلال البيانات الكمية الموضحة في الجدول والأعمدة البيانية أعلاه وبخصوص إجابات المبحوثين على السؤال رقم 09 المتمحور حول أسباب التوجه نحو العمل في المؤسسة المقاولاتية وإنطلاقا من متغير المستوى التعليمي نجد أن:

- مستوى الدلالة $\alpha = 0.00$ أي أن هذه القيمة أقل من 0.05 بمعنى أن هناك علاقة عكسية ذات دالة إحصائية بين متغير المستوى التعليمي وسبب التوجه نحو العمل في المؤسسة المقاولاتية.

- ومعامل الارتباط بيرسون قدر ب $p = 0.620$ ونظرا إلى أن معامل بيرسون أكبر من 0.05 فإن العلاقة بين متغير المستوى التعليمي وسبب التوجه نحو العمل في المؤسسة المقاولاتية ليست ذو دلالة إحصائية من حيث الترابط الخطي.

ومن خلال الإجابات والاحصائيات المحصل عليها نلاحظ أن أغلب اجابات المبحوثين تؤكد التوجه نحو نشاط المقاولاتية بسبب البطالة، حيث قدرت هذه النسبة ب 68.8% وعليه يتضح أن المؤسسة المقاولاتية أصبحت ملاذا إقتصادي لكثير من الأفراد وخاصة في ظل

الفصل الرابع: عرض وتحليل وتفسير النتائج

تراجع وغياب فرص العمل في القطاع العام، هذا ما يتوافق والمعلومات المصرح بها خلال المقابلات مع المبحوثين.

كما نجد أن النسب جد متقاربة، حيث يفسر التوجه نحو العمل في المؤسسة المقاولاتية الى الرغبة الذاتية للمبحوثين بنسبة 12.1 % وهذا يعد مؤشر واضح على تحول ذهنية الفرد العامل نحو المؤسسات المقاولاتية، وإدراكه أنها أصبحت فضاء لتحقيق الذات ومن أجل الأجر بقدر 11.1 % والسبب الآخر لتوافق الشهادة والعمل المعروض بنسبة 08.0 % وإنطلاقاً من متغير المستوى التعليمي نجد أغلب إجابات خريجي التكوين المهني هي البطالة بنسبة 52.3 % أما بالنسبة لخريجي الجامعات كانت أكبر نسبة قدرت ب 09.5% إجاباتهم هي الرغبة الذاتية وبنسب متساوية بين الرغبة في الأجر ولتوافق الشهادة والعمل المعروض بنسبة 05.5 % أما بالنسبة للمستوى ثانوي وإبتدائي إجاباتهم كانت بسبب البطالة وبنسبة 13.6 % و 0.5 % على الترتيب أما المستوى متوسط أغلب الإجابات من أجل الأجر بنسبة 1.5% وعليه نستنتج أن أصحاب التعليم المحدود لديهم رؤية وظيفية للمؤسسة المقاولاتية بأنها مورد للرزق وهروباً من هاجس البطالة، أما أصحاب الشهادات الجامعية لديهم تصور أوسع يرتبط بأن المؤسسة المقاولاتية ليست تلك البيئة التنظيمية الديكتاتورية. ومنه نجد أن المؤسسة المقاولاتية تلعب دوراً مزدوجاً يتمثل في إمتصاص جزء من البطالة وتحقيق الإنتعاش لسوق الشغل مع تقديم فرص لتوظيف أصحاب الكفاءات العلمية لإبرازهم كفاعليين إقتصاديين وهذا ما أكده مدير المؤسسة من خلال إجاباته على أسئلة المقابلة، إذ أكد لنا أن المؤسسة توفر فرص عمل سنوياً لأن المشروع يعيش حالة من التوسع والتطور السنوي من خلال فتح عدة فروع.

الفصل الرابع: عرض وتحليل وتفسير النتائج

الجدول رقم 29: إجابات المبحوثين حسب متغير حول الحصول على الوظيفة

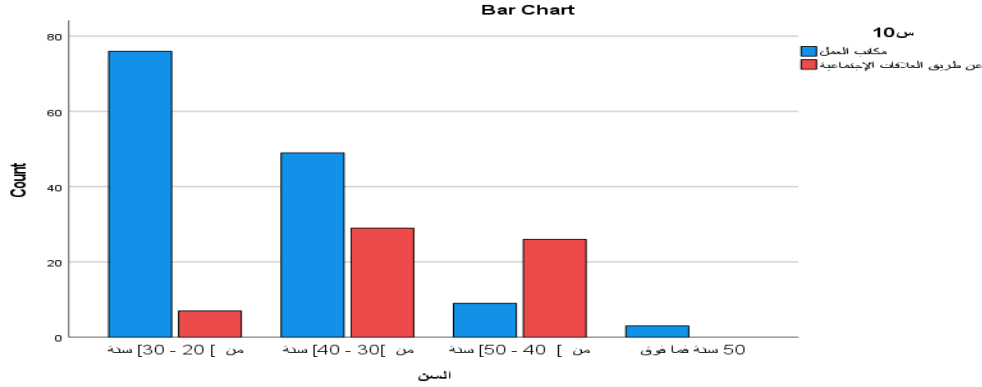
مستوى الدلالة	معامل الارتباط بيرسون	قيمة كاي	المجموع	س10		التكرارات	من 20 الى 30 سنة	السن
				عن طريق العلاقات الإجتماعية	مكاتب العمل			
0.00	0.446	53,010 ^a	83	7	76	التكرارات	من 20 الى 30 سنة	
			41,7%	3,5%	38,2%	النسب		
			78	29	49	التكرارات	من 30 الى 40 سنة	
			39,2%	14,6%	24,6%	النسب		
			35	26	9	التكرارات	من 40 الى 50 سنة	
17,6%	13,1%	4,5%	النسب					
دالة إحصائيا			3	0	3	التكرارات	50 سنة فما فوق	
			1,5%	0,0%	1,5%	النسب		
			199	62	137	التكرارات	المجموع	
			100,0%	31,2%	68,8%	النسب		

ملاحظة: القيم دالة إحصائيا عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$

المصدر من إعداد الباحثة وما تم جمعه ميدانيا من بيانات

الشكل رقم 19: أعمدة بيانية توضح إجابات المبحوثين حسب متغير حول الحصول على

الوظيفة



المصدر من إعداد الباحثة وما تم جمعه ميدانيا من بيانات

ومن الأرقام المعروضة في الجدول الذي يتضمن إجابات المبحوثين حسب متغير السن على السؤال 10 الذي يطرح تساؤل حول كيفية الحصول على الوظيفة في هذه المؤسسة، تشير المعطيات الإحصائية أن:

- هناك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى $\alpha = 0.00$ بين متغير السن وطريقة الحصول على الوظيفة في هذه المؤسسة.

- معامل الارتباط بيرسون قدر بـ $p=0.446$ ، وبالتالي فهناك علاقة ارتباط متوسطة بين متغير السن وطريقة الحصول على الوظيفة في هذه المؤسسة.

كما تشير هذه القيم الإحصائية أن نسبة 68.8% من المبحوثين حصلوا على الوظيفة من قبل مكاتب العمل، ونسبة 31.2% حصلوا على الوظيفة من خلال العلاقات الإجتماعية.

بالنسبة للفئات العمرية نجد أن الفئتين من 20 إلى 30 سنة ومن 30 إلى 40 سنة تحصل أفرادها على الوظيفة من خلال مكاتب العمل بنسبة 38.2% و 24.6% على

الفصل الرابع: عرض وتحليل وتفسير النتائج

الترتيب وهي فئات تخص عموماً أصحاب الشهادات، عكس أفراد الفئة العمرية من 40 إلى 50 سنة الذين تحصل معظمهم على الوظيفة من خلال العلاقات الاجتماعية وبنسبة 13.1% مقارنة بنسبة 4.5% من المبحوثين الذين تحصلوا على الوظيفة عن طريق مكاتب الشغل وهذا يفسر أن هذه الفئة ليس لهم علاقة بمكاتب العمل لعدم حيازتهم على شهادات أو مؤهلات، حيث يمكن أن تمنح المناصب والوظائف المناسبة لهذه الفئة خارج إطار مكاتب العمل والتشغيل الرسمية.

بشكل عام، تُظهر الفئات الأصغر سناً ميلاً أكبر إلى الاعتماد على القنوات الرسمية في الحصول على فرص العمل، مثل مكاتب التشغيل. هذا ما أكدته إجابات عدد من العمال خلال المقابلات، حيث أوضحوا أن غالبية الفرص الوظيفية التي حصلوا عليها كانت عن طريق المؤسسات والهيئات الرسمية المختصة. وتعزى هذه الثقة إلى الدور الذي تلعبه هذه الجهات كوسيط بين العرض والطلب في سوق العمل، مما يُبرز فعاليتها في تسهيل التوظيف. كما يُلاحظ الإقبال الكبير لفئات الشباب على هذه المؤسسات، مما يعكس مستوى عالياً من الثقة تجاهها. في المقابل، تُظهر الفئات الأكبر سناً اعتماداً أوضح على العلاقات الاجتماعية كآلية للتوظيف. فهذه العلاقات، بحكم الطبيعة المجتمعية للفرد، تُمثل وسيلة لا يمكن إغفالها للحصول على فرص عمل، نظراً لأن الفرد يتفاعل باستمرار مع بيئة اجتماعية مليئة بالشبكات والعلاقات الشخصية.

الفصل الرابع: عرض وتحليل وتفسير النتائج

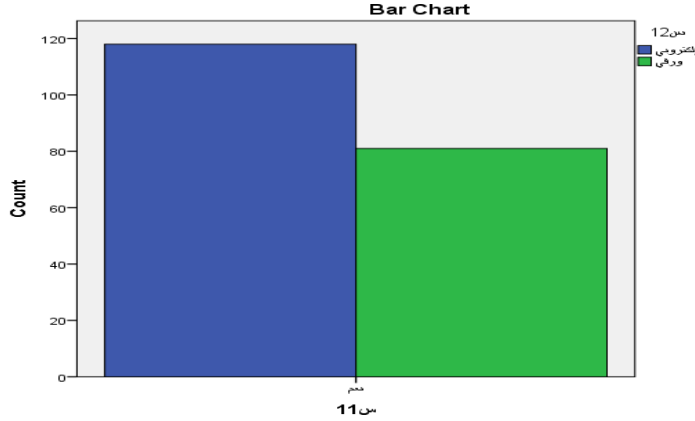
الجدول رقم 30: إجابات المبحوثين إهتمام المؤسسة بالإعلان عن الوظائف الشاغرة و

وسيلة الإعلان

المجموع	س12				
	ورقي	إلكتروني			
199	81	118	التكرارات	نعم	س11
100,0%	40,7%	59,3%	النسب		
00	00	00	التكرارات	لا	
00	00	00	النسب		
199	81	118	التكرارات	المجموع	
100,0%	40,7%	59,3%	النسب		

المصدر من إعداد الباحثة وما تم جمعه ميدانيا من بيانات

الشكل رقم 20: أعمدة بيانية توضح إجابات المبحوثين إهتمام المؤسسة بالإعلان عن الوظائف الشاغرة ووسيلة الإعلان



المصدر من إعداد الباحثة وما تم جمعه ميدانيا من بيانات

من خلال المعطيات الإحصائية الموضحة في الجدول أعلاه يتضح أن كل الإجابات عن السؤال 11 كانت بنعم بأن المؤسسة تقوم بالإعلان عن الوظائف الشاغرة بنسبة 100% وهذا مؤشر الشفافية في التعامل مع المناصب الشاغرة من جهة ومن جهة أخرى الى إعتقاد سياسة الإستقطاب الواسعة عن طرق الإعلان للحصول على يد عاملة كفئة ومؤهلة، وأن المؤسسات المقاولاتية اليوم أصبحت تخذو حذو المؤسسات العمومية في عمليات الاعلان عن الوظائف الشاغرة.

كما نجد نسبة إجابات الأفراد على أن المؤسسة تقوم بالإعلان عن الوظائف الشاغرة بلا مثلت 0% وهذا يعني إجماعا كاملا بوجودها ويعزز مصداقية الإجابة بنعم ويؤكد على إتفاق مطلق بين المبحوثين حول إهتمام المؤسسة بالإعلان عن المناصب الشاغرة.

كما نلاحظ من النتائج أعلاه أن هناك مزاجية بين أليات الإعلان ما بين الإلكتروني والورقي بنسبة 59.3% و40.7% على الترتيب تأتي هذه النسب لتبرز حرص المؤسسة على الموازنة بين الاستفادة من التطور التكنولوجي والتوجه نحو الرقمنة في عملية استقطاب

الفصل الرابع: عرض وتحليل وتفسير النتائج

الكفاءات، وبين الاعتماد على التوثيق الورقي لضمان تحقيق العدالة الاجتماعية. فهناك شرائح معينة قد تُحرم من فرصة الاطلاع على عروض العمل إذا اقتصرَت المؤسسة فقط على الإعلان الإلكتروني. هذا ما أكد عليه المدير خلال المقابلة، حيث أوضح أنه يحرص على استخدام وسائل متعددة للإعلان من أجل تعزيز فعالية ونجاح عملية الاستقطاب.

الجدول رقم 31: إجابات المبحوثين على إهتمام المؤسسة بالوصف الدقيق للوظائف

الشاغرة والتأثير ذلك إيجابا في العمل

المجموع	س14				
	لا	نعم			
199	00	199	التكرارات	نعم	س13
100,0%	%00	100,0%	النسب		
00	00	00	التكرارات	لا	
%00	%00	%00	النسب		
199	00	199	التكرارات	المجموع	
100,0%	%00	100,0%	النسب		

المصدر من إعداد الباحثة وما تم جمعه ميدانيا من بيانات

من خلال الجدول أعلاه الذي يتضمن إجابات المبحوثين على سؤالين هل المؤسسة المقاولاتية تهتم بالوصف الدقيق للوظائف الشاغرة وهل يساهم ذلك إيجابا في العمل وحسب إجابات المبحوثين

الفصل الرابع: عرض وتحليل وتفسير النتائج

كانت نسبة 100% من الإجابات بنعم تهتم المؤسسة المقاولاتية بالوصف الدقيق للوظائف الشاغرة وهو ما يؤكد أيضا تصريح مدير المؤسسة في المقابلة أنه يتم توصيف دقيق للوظائف لنتمكن من إستقطاب موفق للمناصب الشاغرة وذلك ما يساهم إيجابا في العمل من خلال أن الوصف الدقيق يساهم في إستقطاب المورد البشري الذي تتوافق قدراته مع مناصب العمل الشاغرة وما تحتاجه المؤسسة ويساعدها على أداء مهامها بكل إتقان وما يؤدي لتحقيق النتائج المرجوة والتي أنشأت من أجلها.

ومنه نجد أن عملية الوصف الدقيق للوظائف الشاغرة يمكن من فعالية عملية الإستقطاب التي تضمن وضع العامل المناسب في المكان المناسب الذي تتوافق قدرته والمنصب المخول له.

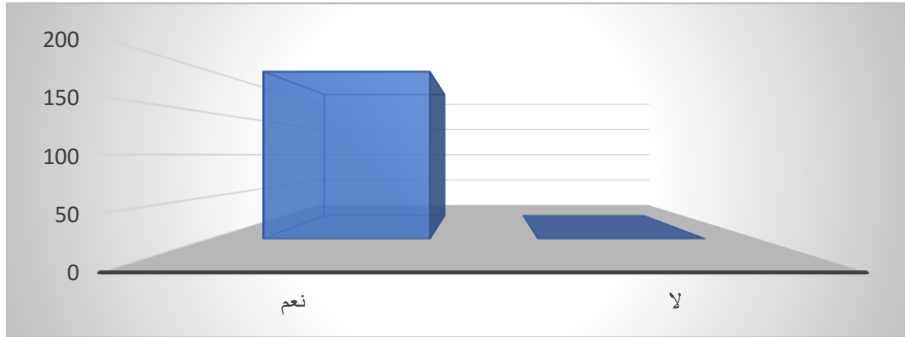
كما نجد إجابات المبحوثين بلا على السؤال هل يساهم الوصف الدقيق للوظائف الشاغرة إيجابا في العمل؟ مثلت نسبة 0% وهذا ما يعكس أن العمال في المؤسسة يعتبرون أن الوصف الدقيق للوظائف الشاغرة يمكن من تحسين الأداء، ويوضح أن المؤسسة لا تعاني من مشكلة غموض الدور الوظيفي الذي حتما سوف يساعدها إيجابا في تحقيق فعاليتها.

الجدول رقم 32: إجابات المبحوثين على إهتمام المؤسسة بتأهيل العامل الجديد لفترة
زمنية محدد

النسب	التكرارات	
100,0	199	نعم
00	0	لا
100,0	199	المجموع

المصدر من إعداد الباحثة وما تم جمعه ميدانيا من بيانات

الشكل رقم 21: أعمدة بيانية توضح إجابات المبحوثين على إهتمام المؤسسة بتأهيل
العامل الجديد لفترة زمنية محدد



المصدر من إعداد الباحثة وما تم جمعه ميدانيا من بيانات

من خلال المعطيات الإحصائية المندرجة في الجدول أعلاه تتضح أن المؤسسة
المقاولاتية تهتم بعملية التأهيل للعمال الجدد وذلك بنسبة 100% من خلال إجابات
المبحوثين وما يوافق أيضا لإجابات العمال الذين أجريت معهم المقابلة كون أن المؤسسة
المقاولاتية تهتم بعملية التدريب الأولية للعامل من أجل تأهيله للوظيفة التي تم إستقطابه من
أجلها وللتأكد من توافق قدرات العامل ومنصب عمله داخل المؤسسة. وبنسبة 0% إجاباتهم

الفصل الرابع: عرض وتحليل وتفسير النتائج

كانت لا وهذا يعكس وجود سياسة موحدة للمؤسسة تسمح بتوفير التأهيل المسبق لجميع العمال، ومؤشر على مدى إهتمام المؤسسة بالعامل وتدريبه الأولي كخطوة أساسية لضمان أدائه بكفاءة منذ البداية. وعليه فإن عملية تأهيل العامل الجديد قبل مباشرته في للعمل يعد مؤشر من المؤشرات الإيجابية التي تساهم في تعرف المؤسسة على العامل، كما تعكس رغبتها في دمج العامل في ثقافتها التنظيمية وفي نفس الوقت يمكن العامل من:

- فهم الإجراءات والقوانين الداخلية.

- إستيعاب دوره ومسؤوليته.

- تقليص الفجوة المعرفية والسلوكية تجاه المؤسسة وعمالها.

لذلك فإن العامل الذي يتلقى تأهيل مهني قبل بدايته الفعلية في المؤسسة المقاولاتية يصبح أكثر ثقة بنفسه وما يجعله أكثر إنتاجية.

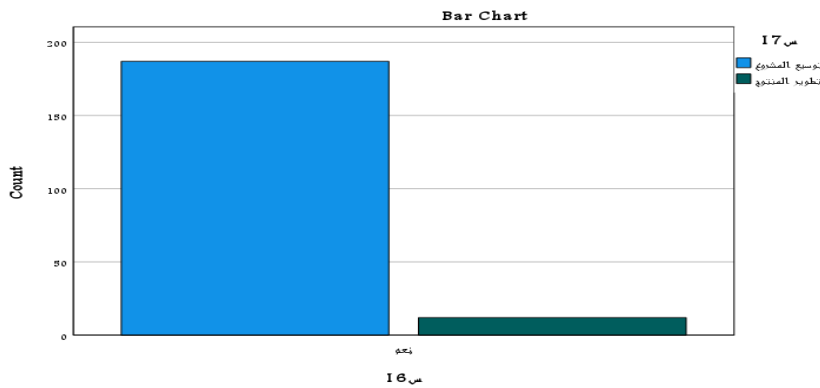
الفصل الرابع: عرض وتحليل وتفسير النتائج

الجدول رقم 33: إجابات المبحوثين على ظهور مهام جديدة بالمؤسسة منذ إلتحاقك بها وأسباب ذلك

المجموع	س17				
	تطوير المنتج	توسيع المشروع			
199	12	187	التكرارات	نعم	س16
100,0%	6,0%	94,0%	النسب		
00	00	00	التكرارات	لا	
00	00	00	النسب		
199	12	187	التكرارات	المجموع	
100,0%	6,0%	94,0%	النسب		

المصدر من إعداد الباحثة وما تم جمعه ميدانيا من بيانات

الشكل رقم 22: أعمدة بيانية توضح إجابات المبحوثين على ظهور مهام جديدة بالمؤسسة منذ إلتحاقك بها وأسباب ذلك



المصدر من إعداد الباحثة وما تم جمعه ميدانيا من بيانات

من خلال الأرقام المعرضة في الجدول والشكل أعلاه ومن إجابات المبحوثين تبين أن جميع المبحوثين وبنسبة 100% أجمعوا على ظهور مهام جديدة بالمؤسسة، بالمقابل

الفصل الرابع: عرض وتحليل وتفسير النتائج

بنسبة 0% من الإجابات نفو ذلك، وهذا ما يعكس ديناميكية وحيوية المؤسسة ومرونتها التنظيمية.

كما نجد نسبة 94.0% من إجابات المبحوثين يرجع ذلك إلى توسيع المشروع، وما يؤكد طبيعة المؤسسة ذات الطابع التجاري الديناميكي وما يعبر عن قدرتها على توسيع مجال عملها.

ونجد نسبة 06.0% ترجع سبب ظهور مهام جديدة للمؤسسة مرتبط بتطوير المشروع وهذا مؤشر على ميزة بالإبتكار والتحديث بالمؤسسة.

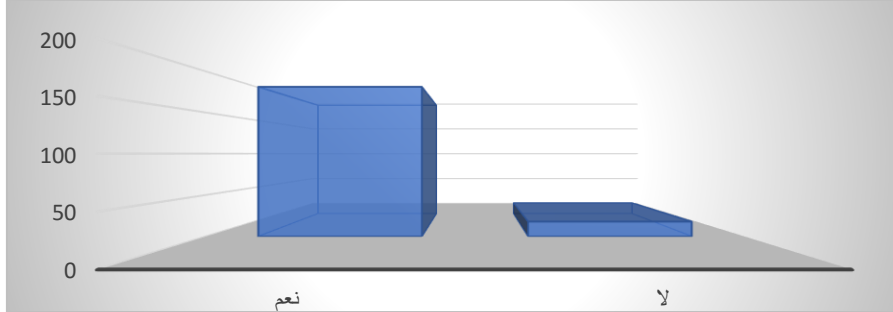
الجدول رقم 34: إجابات المبحوثين على عملية البحث عن العمال تمتاز بالشفافية

النسب	التكرارات	
91,0	181	نعم
9,0	18	لا
100,0	199	المجموع

المصدر من إعداد الباحثة وما تم جمعه ميدانيا من بيانات

الشكل رقم 23: أعمدة بيانية توضح إجابات المبحوثين على عملية البحث عن العمال

تمتاز بالشفافية



المصدر من إعداد الباحثة وما تم جمعه ميدانيا من بيانات

من خلال المعطيات الإحصائية المعروضة في الجدول والشكل أعلاه الذي يتضمن

إجابات المبحوثين تشير هذه المعطيات إلى

أن نسبة 91,0% تؤكد على أن عملية التوظيف في المؤسسة المقاولاتية تمتاز بالشفافية فهو مؤشر من مؤشرات العدالة التنظيمية، وما يدل على وجود آليات رسمية وواضحة معتمدة من طرف المؤسسة وخاصة بالتوظيف. كما نجد أن العامل الذي تقدم للمؤسسة لطلب الوظيفة المعلن عنها يجدها مطابقة لموصفات عرضها والإعلان عنها. كما نجد نسبة 09.0% لا تؤكد ذلك فهي نسبة ضئيلة لكنها لا يمكن تجاهلها لأنها قد تشير إلى أن هناك خلل ما يجب تعزيز الثقة الجماعية.

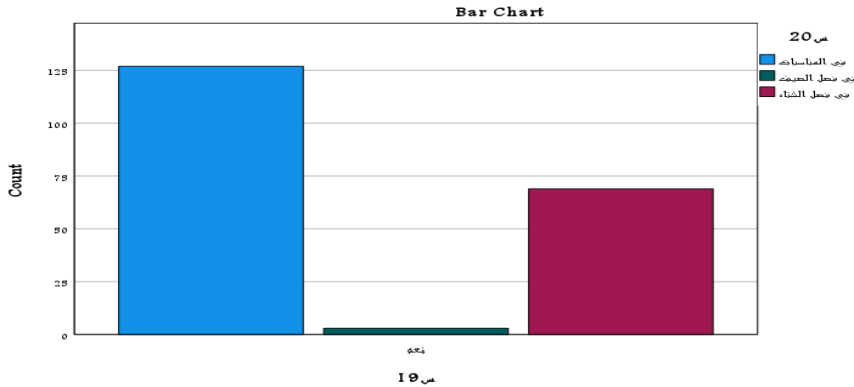
الفصل الرابع: عرض وتحليل وتفسير النتائج

الجدول رقم 35: إجابات المبحوثين على تزايد نشاط المؤسسة في فترة معينة وتحديدها

المجموع	س20			التكرارات	نعم	س19
	في فصل الشتاء	في فصل الصيف	في المناسبات			
199	69	3	127	التكرارات	نعم	س19
100,0%	34,7%	1,5%	63,8%	النسب		
00	00	00	00	التكرارات	لا	س19
00	00	00	00	النسب		
199	69	3	127	التكرارات	المجموع	
100,0%	34,7%	1,5%	63,8%	النسب		

المصدر من إعداد الباحثة وما تم جمعه ميدانيا من بيانات

الشكل رقم 24: أعمدة بيانية توضح إجابات المبحوثين على تزايد نشاط المؤسسة في فترة معينة وتحديدها



المصدر من إعداد الباحثة وما تم جمعه ميدانيا من بيانات

إنطلاقاً من الشكل أعلاه والنسب المئوية المبينة في الجدول نجد نسبة 100 % من إجابات المبحوثين تؤكد أن هناك فترة يتزايد فيها نشاط المؤسسة، وفي المقابل نجد نسبة 0% يفند ذلك وهذا ما يدل على أن هناك فترات زمنية يتزايد فيها حجم العمل، حيث نلاحظ

الفصل الرابع: عرض وتحليل وتفسير النتائج

أن نسبة 63.8 % من المبحوثين يؤكدوا أن فترة زيادة العمل في المناسبات الإجتماعية وبنسبة 34.7 % يؤكدون زيادة حجم العمل في فصل الشتاء بينما نسبة 1.5 % في فصل الصيف وكل هذه الأرقام تعد مؤشرات ودلائل على مرونة أداء المؤسسة وقدرتها على التأقلم مع التغيرات في حاجات السوق لمنتوج المؤسسة.

ونظرا لطبيعة نشاط المؤسسة ونوع إنتاجها فإن حجم العمل مرتبط بمواسم المناسبات وفصل الشتاء (بصناعة الزرابي والأغطية والمفروشات للعرائس ...). وما دل على أن في هذه المواسم يبلغ نشاط المؤسسة ذروته، وهذا ما يتوافق مع تصريح مدير المؤسسة خلال المقابلة بأن هناك مواسم يزداد فيها نشاط المؤسسة. لأن المؤسسة المقاولاتية محل الدراسة ذات طبيعة موسمية تتأثر في نشاطها بالخصائص الإجتماعية لبيئتها ومحيطها الخارجي كما تتأثر بالعوامل الطبيعية والمناخية.

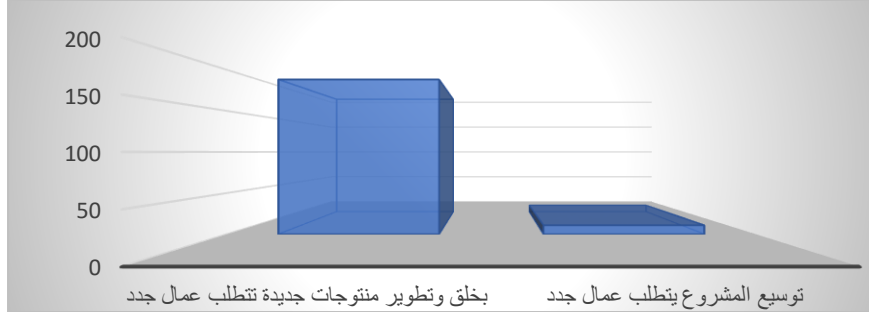
الجدول رقم 36: إجابات المبحوثين على مساهمة المؤسسة بخلق فرص جديدة للعمل

النسب	التكرارات	
94,5%	188	بخلق وتطوير منتوجات جديدة تتطلب عمال جدد
5,5%	11	توسيع المشروع يتطلب عمال جدد
100,0%	199	المجموع

المصدر من إعداد الباحثة وما تم جمعه ميدانيا من بيانات

الشكل رقم 25: أعمدة بيانية توضح إجابات المبحوثين على مساهمة المؤسسة بخلق

فرص جديدة للعمل



المصدر من إعداد الباحثة وما تم جمعه ميدانيا من بيانات

إن المؤسسة المقاولاتية تعد فاعلا إجتماعيا وإقتصاديا يساهم في خلق فرص جديدة للعمل وهذا ما أكدته النسب المعروضة في الجدول أعلاه حيث قدرت نسبة 94.5 % من أكدوا على أن المؤسسة تساهم في خلق فرص جديدة للعمل من خلال خلق وتطوير منتجات جديدة، تُعتبر هذه من أبرز الآليات التي تستدعي استقطاب كفاءات جديدة، مما يساهم في تنوع المهن والوظائف داخل المؤسسة ويفتح آفاقاً مهنية جديدة. وهذا ما تم تأكيده خلال المقابلة التي أجريت مع مدير المؤسسة والموظفين.

ونجد نسبة 5.5% من الإجابات توضح أن توسيع المشروع الذي يعد عاملا محوريا يمكن من خلق فرص جديدة للعمل في المؤسسة حيث يؤدي توسيع النشاط الإنتاجي وفتح فروع جديدة إلى زيادة الطلب على اليد العاملة في مختلف الوحدات والمستويات التنظيمية وهذا ما يؤكد طبيعة المؤسسة المقاولاتية التطورية والإبداعية التجديدية.

3- عرض وتحليل وتفسير البنود المتعلقة بالفرضية الفرعية الثانية تسعى المشاريع المقاولاتية الشبانية في تفعيل الإدماج الإجتماعي:

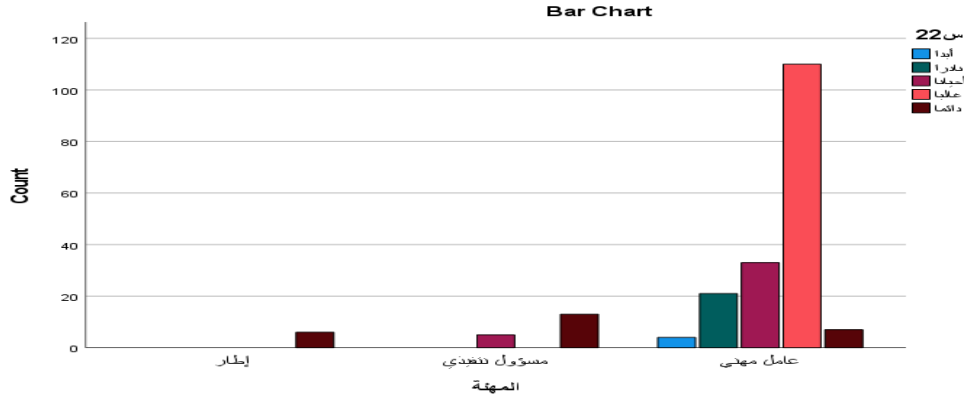
الجدول رقم 37: إجابات المبحوثين حسب متغير المهنة على إتاحة المؤسسة الفرصة من أجل طرح أفكارك

مستوى الدلالة	معامل الارتباط بيرسون	قيمة كاي	س22								
			المجموع	دائما	غالبا	أحيانا	نادرا				أبدا
0.00	0.384	114,303 ^a	6	6	0	0	0	0	التكرارات	إطار	المهنة
			3,0%	3,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	النسب		
			18	13	0	5	0	0	التكرارات	مسؤول	
			9,0%	6,5%	0,0%	2,5%	0,0%	0,0%	النسب	تنفيذي	
دالة إحصائيا			175	7	110	33	21	4	التكرارات	عامل	مهنيا
			87,9%	3,5%	55,3%	16,6%	10,6%	2,0%	النسب		
			199	26	110	38	21	4	التكرارات	المجموع	
			100,0%	13,1%	55,3%	19,1%	10,6%	2,0%	النسب		

ملاحظة: القيم دالة إحصائيا عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$

المصدر من إعداد الباحثة وما تم جمعه ميدانيا من بيانات

الشكل رقم 26: أعمدة بيانية توضح إجابات المبحوثين حسب متغير المهنة على إتاحة المؤسسة الفرصة من أجل طرح أفكارك



المصدر من إعداد الباحثة وما تم جمعه ميدانياً من بيانات

من خلال إجابات المبحوثين تشير المعطيات إلى أن:

- هناك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى $\alpha = 0.00$ بين متغير المهنة وإتاحة الفرصة لطرح الأفكار.

- معامل الارتباط بيرسون قدر ب $p = 0.384$ فإن هناك العلاقة طردية بين متغير المهنة وإتاحة الفرصة لطرح الأفكار، أي كلما زاد المستوى التنظيمي الذي ينتمي إليه الفرد كلما زادت الفرصة أكثر لطرح الأفكار داخل المؤسسة.

وحسب البيانات الإحصائية المعروضة في الجدول أعلاه نلاحظ وحسب متغير المهنة أن الاطارات ومسؤول التنفيذ دائماً تتاح لهم المؤسسة المقاولاتية الفرصة لطرح أفكارهم وذلك بنسبة 3,0% و 6.5% على الترتيب وهذا أمر طبيعي كونهم في مراكز القرار، يُعدُّ هذا دليلاً على وجود هيكل هرمي واضح داخل المؤسسة، حيث تمثل الفئات العليا قمة الهرم التنظيمي، مما يمنحها فرصة أكبر لطرح الأفكار واتخاذ القرارات. أما بالنسبة لبقية الفئات، فتشير البيانات الإحصائية إلى أن هذه الفئات تشارك في طرح الأفكار بنسبة تُقدَّر بحوالي

الفصل الرابع: عرض وتحليل وتفسير النتائج

55.3% بشكل متكرر، و16.6% بين الحين والآخر. وعلى الرغم من أن هذه الفئات تُعدّ في الأساس قوة تنفيذية أكثر منها جهة معنية بطرح الأفكار أو اتخاذ القرارات، إلا أن المؤشرات الإحصائية توضح أن المؤسسة المقاولاتية تتيح الفرصة لجميع العاملين، بمختلف مستوياتهم التنظيمية، للمساهمة بفكرهم وآرائهم. يتماشى ذلك مع تصريحات مدير المؤسسة التي أكد فيها على إفساح المجال لأغلب العاملين، بصرف النظر عن مواقعهم التنظيمية، لطرح أفكارهم واقتراحاتهم المتعلقة بالعمل. وعليه، يمكن القول إن المؤسسة المقاولاتية أصبحت أكثر إيماناً بقدرات عمالها ومهاراتهم، مما يشير إلى تحول العامل من مجرد منفذ للمهام إلى مساهم وشريك فعال في العمل المؤسسي.

الفصل الرابع: عرض وتحليل وتفسير النتائج

الجدول رقم 38: إجابات المبحوثين حسب متغير المهنة مبادرة المؤسسة بإتاحة الفرص لمن يعملون بها للإبتكار في العمل

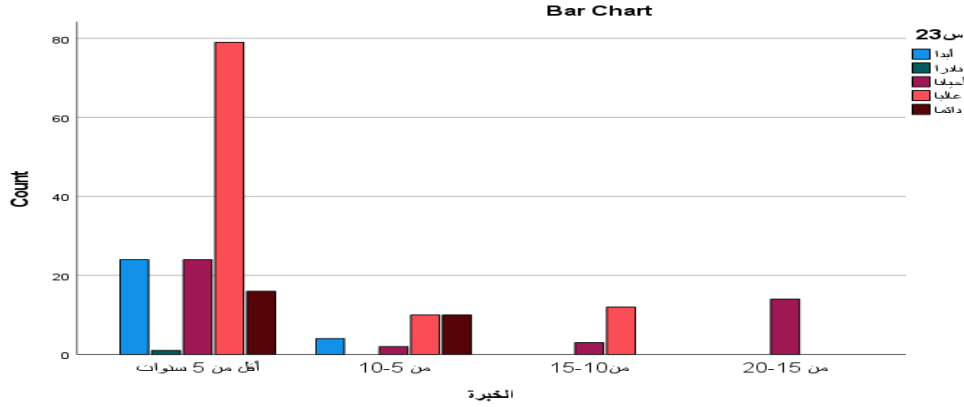
مستوى الدلالة	معامل الارتباط بيرسون	قيمة كاي	س23						التكرارات	النسب	الخبرة
			المجموع	دائما	غالبا	أحيانا	نادرا	أبدا			
0.00		76,906 ^a	72,4%	16	79	24	1	24	أقل من 5 سنوات		
			26	8,0%	39,7%	12,1%	0,5%	12,1%			
			13,1%	10	10	2	0	4	من 5 إلى 10		
			15	5,0%	5,0%	1,0%	0,0%	2,0%			
دالة إحصائيا		76,906 ^a	7,5%	0	12	3	0	0	من 10 إلى 15		
			14	0,0%	6,0%	1,5%	0,0%	0,0%			
			7,0%	0	0	14	0	0	من 15 إلى 20		
			72,4%	0,0%	0,0%	7,0%	0,0%	0,0%			
			199	26	101	43	1	28	المجموع		
			100,0%	13,1%	50,8%	21,6%	0,5%	14,1%			

ملاحظة: القيم دالة إحصائيا عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$

المصدر من إعداد الباحثة وما تم جمعه ميدانيا من بيانات

الشكل رقم 27: أعمدة بيانية توضح إجابات المبحوثين حسب متغير المهنة مبادرة

المؤسسة بإتاحة الفرص لمن يعملون بها للإبتكار في العمل



المصدر من إعداد الباحثة وما تم جمعه ميدانيا من بيانات

إعتمادا على النتائج النبينة في الجدول رقم 38 التي توضح إجابات المبحوثين حسب متغير الخبرة على السؤال 23 المتعلق بإتاحة المؤسسة الفرص لمن يعملون بها للإبتكار في العمل، نلاحظ أن:

- هناك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى $\alpha = 0.00$ بين متغير الخبرة وإتاحة الفرص للإبتكار في العمل.

- معامل ارتباط بيرسون قدر ب $p = 0.932$ ، وعليه بتأكد لنا وجود علاقة ارتباط قوية بين متغير الخبرة وإتاحة الفرص للإبتكار في العمل.

فالمؤسسة تتيح الفرصة من أجل الإبتكار لكل الفئات العاملين بها ولكن بنسب ضئيلة ومتفاوتة من فئة إلى أخرى، إذ بلغت أقصاها لدى الأفراد الذين تقل خبرتهم عن 5 سنوات وذلك بنسبة 39,7% أما باقي الفئات فإن النسب متقاربة وضعيفة في عمومها لا تتعدى 7.0%. وذلك راجع الى طبيعة نشاط المؤسسة الذي لا يحتاج إلى إبتكار بقدر ما يحتاج إلى إتقان.

الفصل الرابع: عرض وتحليل وتفسير النتائج

أن المؤسسة المقاولاتية تسعى لتتيح لجميع العمال على مختلف خبراتهم المهنية الفرص من أجل الإبتكار داخل المؤسسة وأغلبها تعتمد وبشكل كبير على الفئة الشبابية التي خبرتها أقل من 5 سنوات وهذا ما يعكس رغبة الإدارة في إستثمار الطاقات الشبابية ذات الأفكار الحداثية لأنها باتت تراهن وتؤمن بهذه الطاقات وقدرتها على التفكير خارج الصندوق والإبداع للقيادة نحو التغيير والتطوير كما تهتم أيضا بالفئات ذات الخبرة المهنية من أجل الإستفادة من خبراتهم وتجاربهم السابقة.

وعليه فالمؤسسة المقاولاتية تدمج بين الأفكار لذوي الخبرة المهنية الطويلة وذوي الخبرة المهنية القصيرة والمتوسطة، لأن المورد البشري أصبح صانع للتغيير والتطوير وليس مجرد عنصر تنفيذ فقط في العملية الانتاجية، وهذا ما أكدته إجابات المبحوثين الذين أجريت معهم المقابلة والذين صرحوا بأن المؤسسة المقاولاتية تتيح لهم الفرصة للإبداع ما أسهم في تكوين علاقات تعاون وتشارك بين الإدارة والعمال.

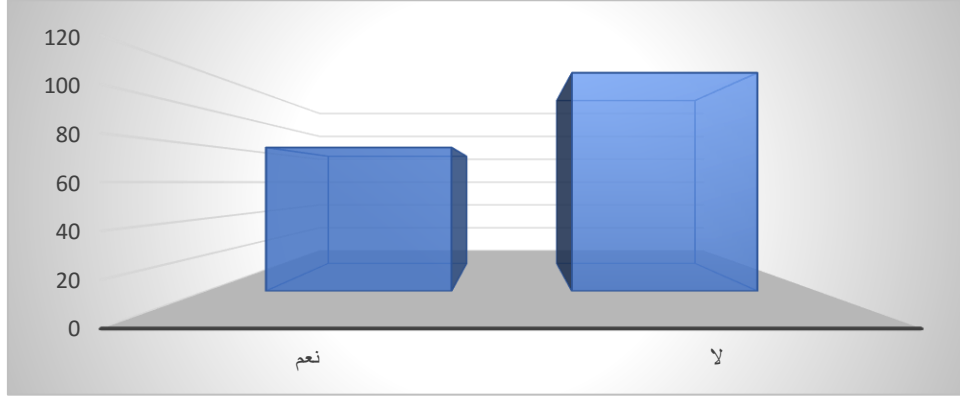
الجدول رقم 39: إجابات المبحوثين على تلقيهم للتكوين من طرف المؤسسة بعد إلتحاقك بالعمل

النسب	التكرارات	
39,7	79	نعم
60,3	120	لا
100,0	199	المجموع

المصدر من إعداد الباحثة وما تم جمعه ميدانيا من بيانات

الشكل رقم 28: أعمدة بيانية توضح إجابات المبحوثين على تلقيهم للتكوين من طرف

المؤسسة بعد إتحاقك بالعمل



المصدر من إعداد الباحثة وما تم جمعه ميدانيا من بيانات

من خلال النسب المئوية الموضحة في الجدول أعلاه لإجابة المبحوثين حول عملية التكوين تتضح من هذه المعطيات الرقمية أن هناك نسبة كبيرة من العمال لم يتلقوا تكويناً وبنسبة 60,3% كون أن أغلب العمال في القاعدة الهرمية للتنظيم، أي قوة تنفيذية لا تحتاج التكوين لبساطة مهامها وعملية التأهيل التي قدمت لهم المؤسسة منذ بداية عملهم لوحدها تعد كافية كون أن جميع العمال داخل المؤسسة تلقوا تأهيل مهني بداية عملهم في المؤسسة وذلك بنسبة 100% وهذا يشير إلى مدى إهتمام المؤسسة بمواردها البشرية كونهم يمثلون الفاعل الرئيسي لضمان جودة الأداء والإنتاجية للمؤسسة ومؤشر على وجود ثقافة تنظيمية قوية تساهم في خلق الشعور بالانتماء والمسؤولية الجماعية، كما نجد نسبة 39,7% من العمال تلقوا تكويناً. وعليه نجد أن المؤسسة المقاولاتية لم توفر التكوين لجميع العمال وهذا أمر طبيعي كون أن عملية التكوين تحتاج لرأس مال كبير. وفقاً لخصائص المؤسسة المقاولاتية، يتعارض هذا الوضع مع طبيعتها. وبالنظر إلى الخصوصية التي تتميز بها المؤسسات المقاولاتية ذات رأس المال الصغير أو المتوسط، فإن إمكانياتها قد تكون محدودة في تطوير قدرات جميع العمال. وعادة ما يقتصر التكوين على نسبة صغيرة من العمال، وهم غالباً الذين يشغلون المناصب العليا داخل المستويات التنظيمية. بناءً على ذلك، يرتبط

الفصل الرابع: عرض وتحليل وتفسير النتائج

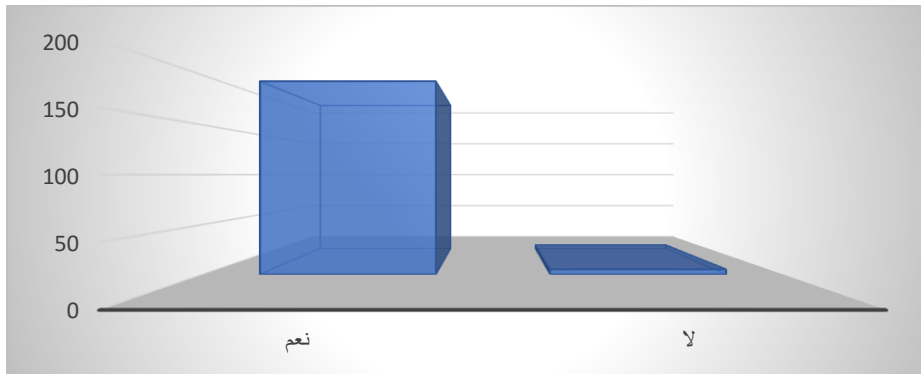
التكوين بالمنصب الوظيفي داخل الهيكل التنظيمي للمؤسسة، ويستهدف بشكل خاص الفئات الأكثر أهمية وحيوية، باعتبارها الأكثر تأثيراً على مستوى الإنتاجية.

الجدول رقم 40: إجابات المبحوثين على اعتماد المؤسسة على تشجيع العمل الجماعي

النسب	التكرارات	
97,5%	194	نعم
2,5%	5	لا
100,0%	199	المجموع

المصدر من إعداد الباحثة وما تم جمعه ميدانياً من بيانات

الشكل رقم 29: أعمدة بيانية توضح إجابات المبحوثين على اعتماد المؤسسة على تشجيع العمل الجماعي



المصدر من إعداد الباحثة وما تم جمعه ميدانياً من بيانات

من خلال الجدول أعلاه وما يتضمنه من معطيات إحصائية تبين لنا أن المؤسسة المقاولاتية تعتمد على العمل الجماعي وذلك بنسبة 97,5 %، حيث تظهر النتائج أن سياسة المؤسسة تشجع الاندماج الاجتماعي لأفرادها من خلال تعزيز ديناميات جماعية قائمة على

الفصل الرابع: عرض وتحليل وتفسير النتائج

التعاون والثقة المتبادلة، وهذا ما صرح به المدير في المقابلة كون أن نمط التسيير المعتمد بالمؤسسة تشاركي يقوم أساسا على العمل الجماعي، إذ يعد العمل الجماعي مؤشر على إهتمام المؤسسة ببناء ثقافة تنظيمية تعتمد على شبكة علاقات إجتماعية قوية داخل المؤسسة يشعر فيها الفرد يشعر بأنه جزء من المؤسسة، كما نجد أن العمل الجماعي في المؤسسة المقاولاتية يساهم في تعزيز الروابط ونقل وتبادل الخبرات المهنية مما يساعد على تكوين بيئة تشجع التجديد والتطوير.

الفصل الرابع: عرض وتحليل وتفسير النتائج

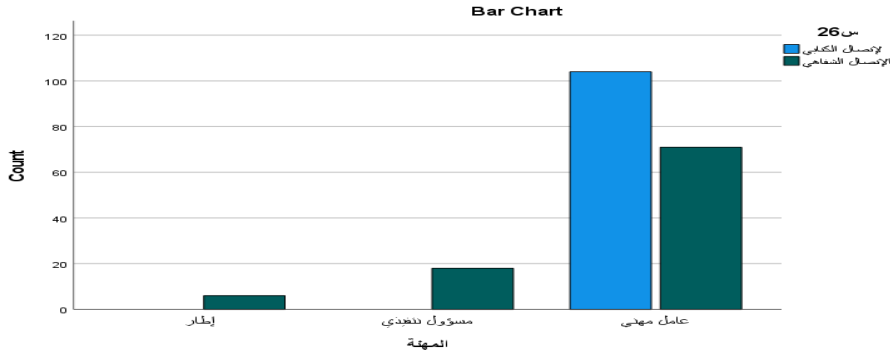
الجدول رقم 41: إجابات المبحوثين حسب متغير المهنة وعلى عملية الإتصال

مستوى الدلالة	معامل الارتباط بيرسون	قيمة كاي	المجموع	س26				
				الإتصال الشفاهي	لإتصال الكتابي			
0.00	0.363	29,877 ^a	6	6	0	التكرارات	إطار	المهنة
			3,0%	3,0%	0,0%	النسب		
			18	18	0	التكرارات	مسؤول تنفيذي	
			9,0%	9,0%	0,0%	النسب		
دالة إحصائية			175	71	104	التكرارات	عامل مهني	
			87,9%	35,7%	52,3%	النسب		
			199	95	104	التكرارات	المجموع	
			100,0 %	47,7%	52,3%	النسب		

ملاحظة: القيم دالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$

المصدر من إعداد الباحثة وما تم جمعه ميدانيا من بيانات

الشكل رقم 30: أعمدة بيانية توضح إجابات المبحوثين حسب متغير المهنة وعلى عملية الإتصال



المصدر من إعداد الباحثة وما تم جمعه ميدانيا من بيانات

إعتمادا على النتائج الإحصائية المبينة في الجدول والأعمدة البيانية أعلاه التي توضح إجابات المبحوثين حسب متغير المهنة وطريقة الإتصال داخل المؤسسة نلاحظ أن:

- هناك علاقة ذات دالة إحصائية عند مستوى $\alpha = 0.00$ بين متغير المهنة وطريقة الإتصال داخل المؤسسة.

- معامل الارتباط بيرسون قدر ب $p = 0.363$ فإن هناك علاقة ارتباط قوية بين متغير المهنة وطريقة الإتصال داخل المؤسسة.

يبدو واضحا أن عملية الإتصال داخل المؤسسة بالنسبة لفئة الإطار ومسؤول التنفيذ تعتمد على الأسلوب الشفهي وذلك بنسبة 3.0% و 9.0% وهو ما تفرضه مهام هذه الفئة في المؤسسة من ضرورة المرونة والسرعة في إتخاذ القرارات ما يعطي الأولوية للإتصال الشفهي لما يميز هذا الأسلوب من الإتصال من سرعة في إنتقال الرسالة بين المرسل والمتلقى. أما الفئة العمالية التي تتم عملية الإتصال معها كتابيا بنسبة 52,3% فذلك راجع لطبيعة المهام التنفيذية المطلوبة منها والتي تتطلب تعليمات واضحة ودقيقة لتفادي الأخطاء كون الإتصال الكتابي وسيلة إثبات تحمل كل طرف مسؤوليته، كما فئة العمال عملهم

الفصل الرابع: عرض وتحليل وتفسير النتائج

تتطلب إتصال كتابي لدقة التفاصيل في مهامهم وهذا ما ساهم في تكوين شعور الولاء للمؤسسة، وما يتوافق وما صرحوا به العمال في المقابلة التي أجريت معهم بخصوص العوامل الإيجابية للمؤسسة والتي تجعلك ترغب في البقاء هي عنصر المرونة في عملية الإتصال والتواصل.

الجدول رقم 42: إجابات المبحوثين حسب متغير المهنة على اعتماد المؤسسة على

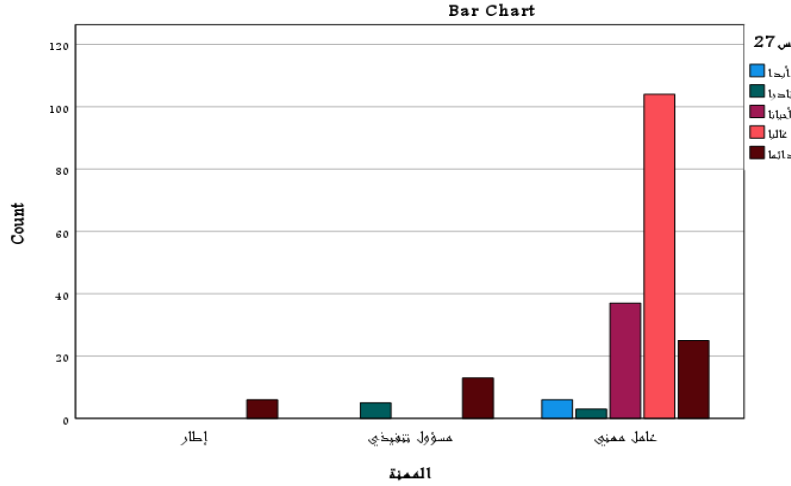
تشجيع الأفكار الجديدة

مستوى الدلالة	معامل الارتباط بيرسون	قيمة كاي	المجموع	س 27					التكرارات	النسب	إطار	المهنة
				أبدا	نادرا	أحيانا	غالبا	دائما				
0,00	0.244	89,740 ^a	6	6	0	0	0	0	0	3,0%	التكرارات	مسؤول تنفيذي
			3,0%	3,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	النسب	
			18	13	0	0	5	0	0	9,0%	التكرارات	
			9,0%	6,5%	0,0%	0,0%	2,5%	0,0%	0,0%	0,0%	النسب	
دالة إحصائية			175	25	104	37	3	6	6	87,9%	التكرارات	عامل مهني
			87,9%	12,6%	52,3%	18,6%	1,5%	3,0%	3,0%	النسب		
			199	44	104	37	8	6	6	6	التكرارات	المجموع
			100,0%	22,1%	52,3%	18,6%	4,0%	3,0%	3,0%	النسب		

المصدر من إعداد الباحثة وما تم جمعه ميدانيا من بيانات

الشكل رقم 31: أعمدة بيانية توضح إجابات المبحوثين حسب متغير المهنة على اعتماد

المؤسسة على تشجيع الأفكار الجديدة



المصدر من إعداد الباحثة وما تم جمعه ميدانيا من بيانات

من خلال المعطيات الرقمية الموضحة في الجدول أعلاه التي توضح إجابات المبحوثين حسب متغير المهنة وهل تعتمد المؤسسة على تشجيع الأفكار الجديدة نلاحظ أن:

- هناك علاقة ذات دالة إحصائية عند مستوى $\alpha = 0.00$ بين متغير المهنة وتشجيع الأفكار الجديدة داخل المؤسسة.

- معامل الارتباط بيرسون قدر ب $p = 0.244$ فإن هناك علاقة ارتباط قوية بين متغير المهنة وتشجيع الأفكار الجديدة داخل المؤسسة، ونلاحظ أن المؤسسة المقاولاتية تشجع على طرح الأفكار الجديدة بصفة دائمة لفئة الإطار بنسبة 03.0 % وهذا أمر جد طبيعي لأن هذه الفئة هي الأكثر تكوين أكاديمي وتقني.

كما تتيح لمسؤولين التنفيذ بتشجيعهم على طرح أفكارهم الجديدة بنسبة 06.5 % وهذا يدل على اعتماد المؤسسة ووعيها بأهمية المعرفة الميدانية وتأثيرها على مستوى المؤسسة الإنتاجي.

الفصل الرابع: عرض وتحليل وتفسير النتائج

إضافة لذلك فهي أيضا غالبا ما تشجع الأفكار الجديدة للعمال وذلك بنسبة قدرت ب 52.3 % وما يفسر أن المؤسسة تحاول الدمج بين الفكر الإبتكاري والتنفيذي في نفس الوقت مع خلق بيئة تنظيمية مفتوحة تسمح بطرح أي فكرة قد تكون حديثة وجديدة قد تساهم في حداثة وتطور المؤسسة.

بذلك، تتميز المؤسسة المقاولاتية بمرونتها الإدارية، والتي تنعكس من خلال توفير الفرص وتشجيع الابتكار بين جميع العمال بمختلف مستوياتهم التنظيمية. هذا النهج يساهم بدور مزدوج وإيجابي سواء على صعيد العمال أنفسهم أو على مستوى المؤسسة ككل.

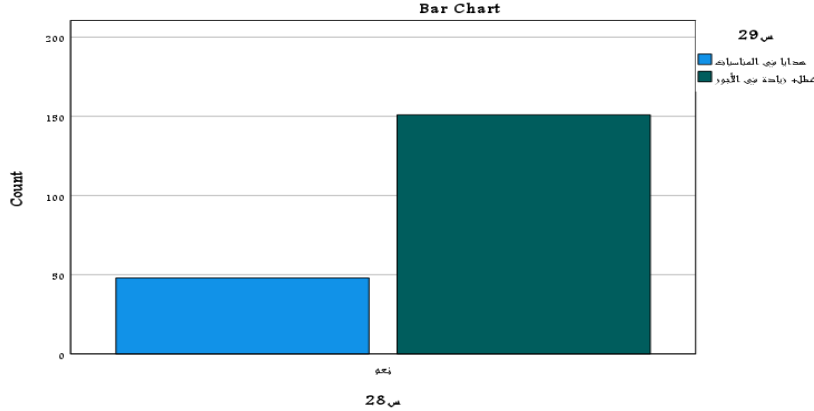
الجدول رقم 43: إجابات المبحوثين على إهتمام المؤسسة بالمكافآت والتحفيزات

وتحديدها

المجموع	س29		التكرارات	نعم	س28
	عطل + زيادة في الأجر	هدايا في المناسبات			
199	151	48	التكرارات		
100,0%	75,9%	24,1%	النسب		
199	151	48	التكرارات		المجموع
100,0%	75,9%	24,1%	النسب		

المصدر من إعداد الباحثة وما تم جمعه ميدانيا من بيانات

الشكل رقم 32: أعمدة بيانية توضح إجابات المبحوثين على إهتمام المؤسسة بالمكافئات والتحفيزات وتحديدها



المصدر من إعداد الباحثة وما تم جمعه ميدانيا من بيانات

من خلال القيم الرقمية يتضح أن المؤسسة المقاولاتية تهتم بعنصر التحفيز والمكافئات داخل التنظيم وهذا ما تأكده إجابات المبحوثين وذلك بنسبة 100 % كما نجد أن هذه التحفيزات والمكافئات تنوعت ما بين المادية والمعنوية وتتمثل:

- بنسبة 75.9% العطل وزيادة في الأجر.

- بنسبة 24.1% تمثلت في الهدايا في المناسبات.

ومنه نجد أن تقديم الهدايا في المناسبات يعد مؤشر من مؤشرات الحس الإنساني والاجتماعي داخل المؤسسة، وتدل العطل على مبدأ الإحترام والتوازن بين الحياة المهنية والاجتماعية للعمال، أما زيادة الأجر فهي تحفيز مادي يدل على التقدير والتطور المهني وماهو إلا تعبير عن المؤسسة بإعترافها بمجهودات عمالها.

يمكن القول إن المؤسسة المقاولاتية أصبحت تعتمد بشكل كبير على سياسات التحفيز كوسيلة للحفاظ على موظفيها في ظل سوق عمل تنافسي يسعى لاستقطاب الكفاءات المميزة. أشار مدير المؤسسة خلال المقابلة إلى أن نجاح المؤسسة يرتبط ارتباطاً وثيقاً

الفصل الرابع: عرض وتحليل وتفسير النتائج

بدرجة ولاء موظفيها، حيث تُعتبر التحفيزات والمكافآت أدوات فعالة لاستثمار الموارد البشرية، مما يسهم بشكل مباشر في تحقيق استقرار المؤسسة. ولهذا الغرض، فإن المؤسسات المقاولاتية التي تُولي اهتماماً كبيراً لعنصر الموارد البشرية من خلال توفير التحفيزات والمكافآت المختلفة تسعى إلى بناء سمعة إيجابية في سوق العمل، مما يجعلها جذابة للعاملين. وقد تبين بشكل واضح أن هذه السياسات تُساهم في تعزيز علاقة متوازنة بين العمال ونظرتهم نحو المؤسسات الخاصة، مما يؤدي إلى تحسين الانتماء والولاء تجاه هذه المؤسسات.

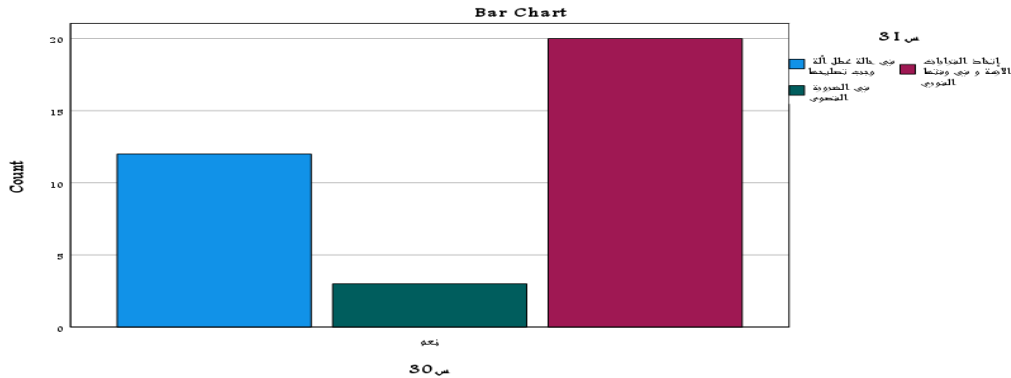
الجدول رقم 44: إجابات المبحوثين على إتخاذ بعض القرارات المتعلقة بالعمل في حالة غياب المسؤول المباشر

المجموع	س31			التكرارات	س30	نعم
	إتخاذ القرارات الازمة وفي وقتها الفوري	في الضرورة القصى	في حالة عطل آلة وجب تصليحها			
35	20	3	12	النسب		
100,0%	57,1%	8,6%	34,3%	التكرارات		
35	20	3	12	النسب		
100,0%	57,1%	8,6%	34,3%	التكرارات		

المصدر من إعداد الباحثة وما تم جمعه ميدانيا من بيانات

الفصل الرابع: عرض وتحليل وتفسير النتائج

الشكل رقم 33: أعمدة بيانية توضح إجابات المبحوثين على إتخاذ بعض القرارات المتعلقة بالعمل في حالة غياب المسؤول المباشر



المصدر من إعداد الباحثة وما تم جمعه ميدانيا من بيانات

تشير المعطيات الرقمية المدرجة في الجدول أعلاه أن نسبة 100 % من إجابات المبحوثين تدل على أن المؤسسة تعمل على تفعيل مبدأ تفويض السلطة، وأن هناك مرونة نسبية وإستقلالية للعمال لإتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل في حالة غياب المسؤول المباشر وذلك في بعض الحالات.

بنسبة 57.1 % يتم إتخاذ القرارات في حالة غياب المسؤول المباشر في حالة أمر يحتاج للفورية من أجل ضمان ديناميكية التكيف مع التغيرات وتجنب الوقوع في المشكلات.

وبنسبة 34.3 % في حالة وجود عطل في الآلات ووجب تصليحها يتخذ العامل القرارات اللازمة من أجل ضمان السير الحسن للعملية الإنتاجية.

وبنسبة 8.6 % يتخذ القرارات في حالة الضرورة القصوى وفي الحالات الطارئة التي تستوجب ذلك.

من هنا يمكن الاستنتاج أن المؤسسة المقاولاتية تمنح العاملين فرصة المبادرة والمساهمة في اتخاذ بعض القرارات المتعلقة بتنفيذ العمل خلال مختلف مراحله، خصوصاً عند غياب المسؤول المباشر. ومع ذلك، تظل هذه الفرص محدودة بحدود طبيعة المشكلة

الفصل الرابع: عرض وتحليل وتفسير النتائج

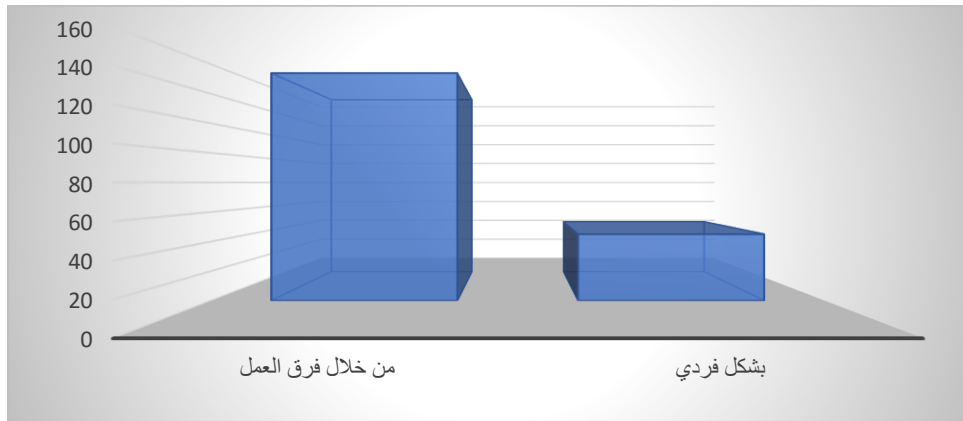
وحجمها، نظراً لأن عملية اتخاذ القرارات تبقى مرهونة بالمكانة الوظيفية والمنصب داخل العمل.

الجدول رقم 45: إجابات المبحوثين على إنجازك للمهام داخل المؤسسة

النسب	التكرارات	
77,4%	154	من خلال فرق العمل
22,6%	45	بشكل فردي
100,0%	199	المجموع

المصدر من إعداد الباحثة وما تم جمعه ميدانياً من بيانات

الشكل رقم 34: أعمدة بيانية توضح إجابات المبحوثين على إنجازك للمهام داخل المؤسسة



المصدر من إعداد الباحثة وما تم جمعه ميدانياً من بيانات

من خلال الجدول رقم 45 يتضح أن إنجاز العمل في المؤسسة يتم بشكل جماعي بنسبة 77.4% عن طريق فرق العمل، وهو ما يفسر أن الأسلوب الأساس المعتمد في

الفصل الرابع: عرض وتحليل وتفسير النتائج

المؤسسة لإنجاز وهو أسلوب العمل الجماعي، وهذا يؤكد أن المؤسسة تسودها ثقافة تنظيمية تشاركية وتعاونية وهو فعلا ما أكده مدير المؤسسة أثناء المقابلة.

أما الفئة التي ترى أن إنجاز العمل يتم عموما بشكل فردي في المؤسسة والتي تشكل نسبة 22.6%، فهي تخص الأفراد المكلفين بإنجاز أعمال ومهام ذات طابع خاص لا يمكن إنجازها بشكل جماعي، والتي تقع مسؤولياتها على عاتق المكلف بإنجازها على غرار المسائل المحاسبية مثلا.

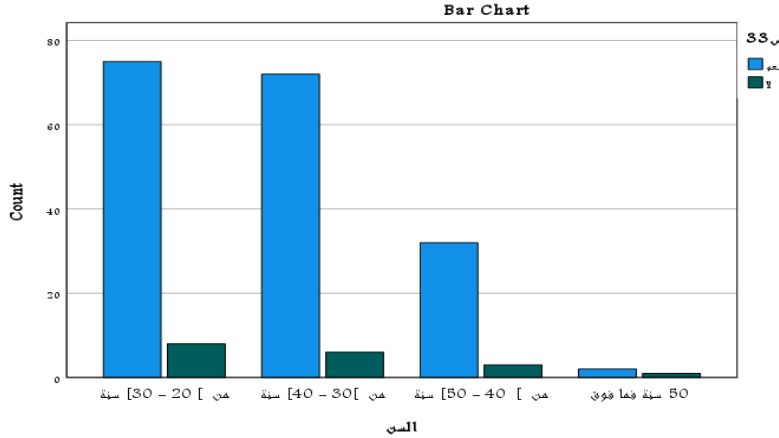
الفصل الرابع: عرض وتحليل وتفسير النتائج

الجدول رقم 46: إجابات المبحوثين حسب متغير السن على تفكير العامل في إنشاء مؤسسة خاصة به مستقبلا

مستوى الدلالة	معامل الارتباط بيرسون	قيمة كاي	المجموع	س33		التكرارات	النسب	السن
				لا	نعم			
0,499	0.018	2,370 ^a	83	8	75	التكرارات	من [20 - 30	السن
			41,7%	4,0%	37,7%	النسب	سنة	
			78	6	72	التكرارات	من [30 - 40	
			39,2%	3,0%	36,2%	النسب	سنة	
			35	3	32	التكرارات	من [40 - 50	
			17,6%	1,5%	16,1%	النسب	سنة	
			3	1	2	التكرارات	50 سنة فما فوق	
			1,5%	0,5%	1,0%	النسب		
			199	18	181	التكرارات	المجموع	
			100,0 %	9,0%	91,0%	النسب		

المصدر من إعداد الباحثة وما تم جمعه ميدانيا من بيانات

الشكل رقم 35: أعمدة بيانية توضح إجابات المبحوثين حسب متغير السن على تفكير العامل في إنشاء مؤسسة خاصة به مستقبلا



المصدر من إعداد الباحثة وما تم جمعه ميدانيا من بيانات

من خلال المعطيات الإحصائية والنسب المئوية الموضحة في الجدول رقم 46 التي توضح إجابات المبحوثين حسب متغير السن عن رغبتهم مستقبلا في إنشاء مؤسسة يتضح لنا:

- وجود علاقة ذات دالة إحصائية ضعيفة عند مستوى $\alpha = 0.499$ بين متغير السن والرغبة في إنشاء مؤسسة خاصة مستقبلا.

- وجود علاقة ارتباط كذاك ضعيفة جدا بين متغيري السن والرغبة في إنشاء مؤسسة خاصة بمعامل ارتباط بيرسون قدر ب $p = 0.018$.

وعموما فإن الأغلبية الساحقة للمبحوثين وبنسبة 91 بالمائة يرغبون في إنشاء مؤسسة خاصة بهم مستقبلا، رغم اختلاف هذه النسبة حسب اختلاف الفئات العمرية، فالأفراد الأقل سنا الذين ينتظرهم مستقبل طويل يرغبون في الإستقلالية بمؤسساتهم، على خلاف الفئات العمرية الأكبر سنا والقريبة من التقاعد، معظم هذه الفئة مكتفون بأجورهم الحالية ومنح

الفصل الرابع: عرض وتحليل وتفسير النتائج

التقاعد المستقبلية ولا يفكرون في إنشاء مؤسساتهم الخاصة، كما أن بعض العوائق والصعوبات قد تحود دون تفكير الأفراد في إنشاء مؤسساتهم الخاصة على غرار:

- تفضيل بعض الأفراد للعمل المأجور بإعتباره أقل مخاطرة.
- غياب رأس المال أو الجهل بوجود وكالات وهيئات دعم حكومية تهتم بتمويل هذا النوع من المشاريع.

فكانت النسب كما يلي:

- نسبة 37.7 % للفئة العمرية من 20 إلى 30 سنة.
 - نسبة 36.2 % للفئة العمرية من 30 إلى 40 سنة.
 - نسبة 16.1 % للفئة العمرية من 40 إلى 50 سنة.
 - نسبة 01.0 % للفئة العمرية أكبر من 50 سنة.
- ومنه نجد أن أغلب العمال الشباب يتميزون بميولات عمل ريادية قوية تعكس ما يملكونه من رؤية مستقبلية ورغبة قوية في تحقيق الإستقلالية، هذه الرغبة تعود إلى خصائص ومميزات سوق العمل خاصة مشكلة شح الوظائف والمناصب (البطالة)، هذه الأخيرة تدفع الأفراد لتبني الفكر المقاولاتي كبديل عن الوظيفة الكلاسيكية وهذا ما يتوافق وتصريحات بعض العمال في المقابلة.

وجود تجارب ناجحة في مجال الأعمال، إلى جانب الدعم المقدم من المؤسسات وانتشار البرامج والهيئات الحكومية التي تسعى لدعم الشباب في تأسيس مؤسساتهم وتطوير أفكارهم الريادية وتجسيدها عملياً، يمثل عوامل محفزة لخوض تجربة إنشاء مؤسسة اقتصادية

الفصل الرابع: عرض وتحليل وتفسير النتائج

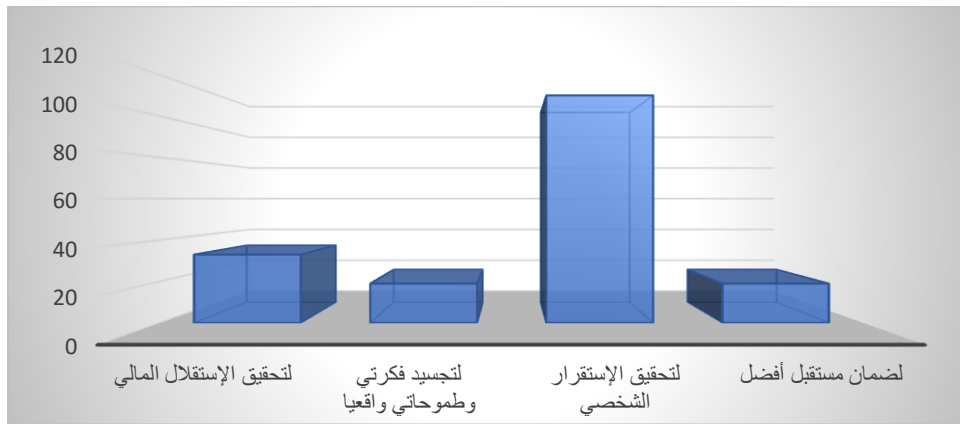
خاصة مشابهة. بالإضافة إلى ذلك، تعكس النتائج والأرقام والنسب أهمية التحول من ثقافة السعي وراء وظيفة إلى ثقافة إبداع فرص العمل.

الجدول رقم 47: إجابات المبحوثين على الرغبة في إنشاء مؤسسة خاصة مستقبلا

النسب	التكرارات		
%18,23	33	لتحقيق الإستقلال المالي	في حالة الإجابة بنعم
%10,50	19	لتجسيد فكري وطموحاتي واقعا	
%60,77	110	لتحقيق الإستقرار الشخصي	
%10,50	19	لضمان مستقبل أفضل	
%100	181	المجموع	

المصدر من إعداد الباحثة وما تم جمعه ميدانيا من بيانات

الشكل رقم 36: أعمدة بيانية توضح إجابات المبحوثين على الرغبة في إنشاء مؤسسة خاصة مستقبلا



المصدر من إعداد الباحثة وما تم جمعه ميدانيا من بيانات

الفصل الرابع: عرض وتحليل وتفسير النتائج

من خلال الجدول رقم 47 أعلاه نلاحظ أن أغلب العمال وبنسبة 91% من مجموع عمال المؤسسة يرغبون في إنشاء مؤسسات خاصة بهم مستقبلاً، وهذا أمر طبيعي بالنظر إلى التركيبة البشرية لعمال المؤسسة والذي تمثل فئة الشباب الأغلبية الساحقة فيها، هذه الفئة تعتبر كل من الإستقلالية الاقتصادية والاجتماعية وتحقيق الذات مسائل أساسية بالنسبة لها لا يمكن تحقيقها إلا من خلال إنشاء مؤسسة خاصة.

كما تؤكد النسب المحصل عليها التحول الكبير في مفهوم العمل من وسيلة لضمان الأمن الوظيفي إلى قيمة أساسية متمثلة في تحقيق الذات بالمبادرة الذاتية، وهذا ما تؤكدته نسبة 60.77% من الإجابات التي ترجع سبب الرغبة في إنشاء مؤسسة خاصة مستقبلاً هو ضمان الإستقرار الشخصي، كون إنشاء مؤسسة مقاولاتية خاصة يمنح للفرد هوية إجتماعية جديدة.

أما بنسبة 18.23% التي ترى أن إنشاء مؤسسة خاصة يمكن صاحبها من تحقيق الإستقلال المالي، فإن هذا أمر طبيعي إذ يرغب الأفراد بمجرد بلوغهم سن معينة من إمتلاك الذمة المالية المستقلة للتخلص من التبعية الاقتصادية وتحقيق إستقلاليته المادية.

بينما نسبة 10.50% ترى أن إنشاء مؤسسة خاصة تمكنها من تجسيد أفكارها واقعياً وتحقيق طموحاتها، وهذا يدل على زيادة الوعي بثقافة التمكين الذاتي، حيث كل فرد يطمح لأن يكون فاعلاً.

كما أن نفس النسبة من المبحوثين 10.50% التي تعتبر إنشاء المؤسسة الخاصة وسيلة لضمان مستقبل أفضل هذه النسبة تعتبر مؤشر على تنامي الوعي المستقبلي الذي يربط بين النجاح المهني والإستقرار الاجتماعي.

في سياق مجتمع يواجه تحديات البطالة واضطرابات في سوق العمل، أصبح تأسيس مؤسسة خاصة خياراً بديلاً عن النظام الاقتصادي التقليدي ومحاولة لمواجهة أزمة البحث

الفصل الرابع: عرض وتحليل وتفسير النتائج

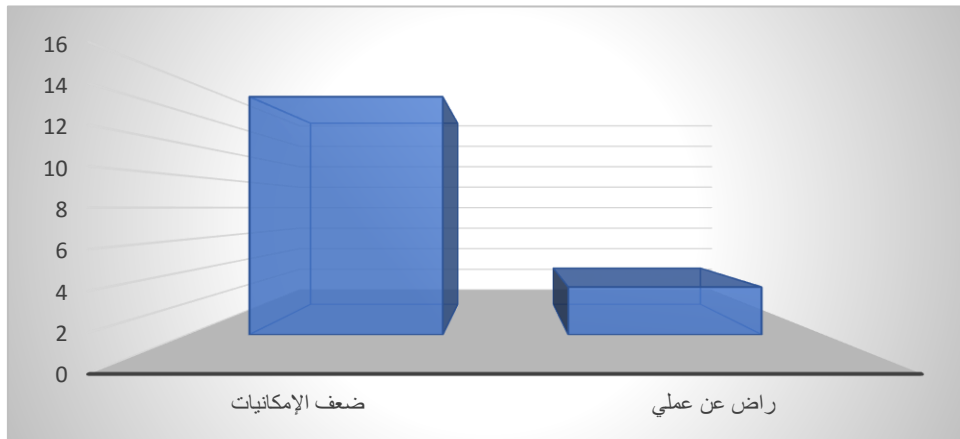
عن فرص التشغيل في القطاع العام. ويأتي هذا التوجه مدعومًا بتوفير مجموعة من الهياكل والآليات الحكومية التي تعزز مثل هذه المبادرات. هذا الاستنتاج يتوافق مع المعلومات المستخلصة من المقابلات التي أجريت مع بعض العاملين في المؤسسة.

الجدول رقم 48: إجابات المبحوثين على سبب رغبة العامل في إنشاء مؤسسة خاصة به مستقبلاً

النسب	التكرارات	في حالة الإجابة بلا	
%83.33	15	ضعف الإمكانيات	
%16.67	3	راض عن عملي	
%100	18	المجموع	

المصدر من إعداد الباحثة وما تم جمعه ميدانياً من بيانات

الشكل رقم 37: أعمدة بيانية توضح إجابات المبحوثين على سبب رغبة العامل في إنشاء مؤسسة خاصة به مستقبلاً



المصدر من إعداد الباحثة وما تم جمعه ميدانياً من بيانات

من خلال الجدول رقم 48 والشكل 37 أعلاه تتضح أن عدد الأفراد الذين لا يرغبون في إنشاء مؤسسة خاصة بهم مستقبلاً 18 فرد فقط، أي بنسبة 9 % من العدد الإجمالي لعمال المؤسسة.

الفصل الرابع: عرض وتحليل وتفسير النتائج

15 فرد منهم (83.33%) يعود رفضهم لإنشاء مؤسسة خاصة لضعف إمكانياتهم سواء الإمكانيات المادية كغياب رأس المال أو صعوبة الوصول إلى التمويل مع غياب الضمانات، أو الإمكانيات المعرفية كنقص في التكوين خاصة فيما يتعلق بالمهام الإدارية، أو يعود السبب إلى ضعف العوامل الاجتماعية كغياب المحيط الداعم لتوجه وإنشاء مؤسسة مقاولاتية أو الخوف من الفشل.

أما الأفراد الثلاثة الآخرين والذين يمثلون نسبة 16.67% فإن عدم رغبتهم في إنشاء مؤسسة خاصة بهم مستقبلاً يرجعونها إلى رضاهم عن عملهم، وهذا يدل على أن العامل في هذه المؤسسة يعيش إستقرار مادياً ونفسياً يجعله يتجنب الخوض في المجهول المرتبط بعالم الأعمال الريادية والتحفّظ من المخاطر وما تشكله المؤسسة الخاصة - حسبهم - من مصدر للقلق وما يترتب عليها مسؤوليات مفرطة.

4- عرض وتحليل وتفسير البنود المتعلقة بالفرضية الفرعية الثالثة للمؤسسات

المقاولاتية الشبانية دور في تكريس ثقافة جديدة للعمل:

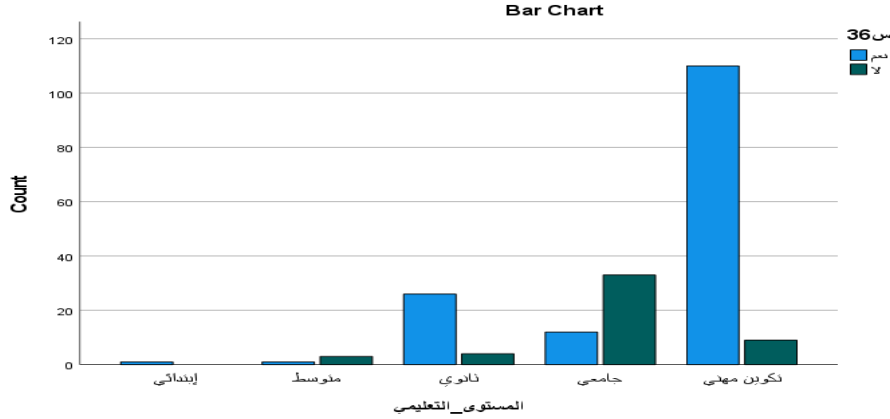
الجدول رقم 49: إجابات المبحوثين حسب متغير المستوى التعليمي على توافق شهادتهم ومناصبهم داخل المؤسسة

مستوى الدلالة	معامل الارتباط بيرسون	قيمة كاي	المجموع	س36		التكرارات	النسب			
				لا	نعم					
0.00	0.278	84,044 ^a	1	0	1	التكرارات		إبتدائي		
			0,5%	0,0%	0,5%	النسب				
			4	3	1	التكرارات		متوسط		
			2,0%	1,5%	0,5%	النسب				
دالة إحصائية					30	4	26	التكرارات		ثانوي
					15,1%	2,0%	13,1%	النسب		
					45	33	12	التكرارات		جامعي
					22,6%	16,6%	6,0%	النسب		
					119	9	110	التكرارات		تكوين مهني
					59,8%	4,5%	55,3%	النسب		
					199	49	150	التكرارات		المجموع
					100,0%	24,6%	75,4%	النسب		

ملاحظة: القيم دالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$

المصدر من إعداد الباحثة وما تم جمعه ميدانيا من بيانات

الشكل رقم 38: أعمدة بيانية لإجابات المبحوثين حسب متغير المستوى التعليمي على توافق شهادتهم ومناصبهم داخل المؤسسة



المصدر من إعداد الباحثة وما تم جمعه ميدانيا من بيانات

من خلال نتائج الإجابات المبينة في الجدول رقم 49 أعلاه نلاحظ وجود:

- علاقة ذات دالة إحصائية عند مستوى $\alpha = 0.00$ بين متغير المستوى التعليمي وتوافق الشهادة مع المنصب.

- مع وجود علاقة ارتباط طردية بين متغيري المستوى التعليمي وتوافق الشهادة مع المنصب، وهو ما يؤكد معامل ارتباط $p = 0.278$ بين المتغيرين.

حيث نلاحظ تسجيل أعلى نسبة من التوافق بين الشهادة والمنصب المشغول لدى فئة خريجي التكوين المهني بنسبة 55,3% يعود ذلك لطبيعة نشاط المؤسسة ذات الطابع الحرفي والمتمثل أساسا في حرفة الخياطة، كما يدل على فعالية سياسة التكوين في قطاع التكوين المهني من ناحية إعادة مهارات مهنية متوافقة وسوق الشغل.

بينما سجلنا أعلى نسبة لعدم توافق الشهادة والمنصب لدى فئة خريجي الجامعات بنسبة 16,6% وهذا دليل على إمكانية التحرر من مشكلة ضرورة شغل -فقط- الوظائف المتناسبة مع الشهادات العلمية، هذه الفكرة التي كانت مسيطرة على أذهان خريجي الجامعات والتي

الفصل الرابع: عرض وتحليل وتفسير النتائج

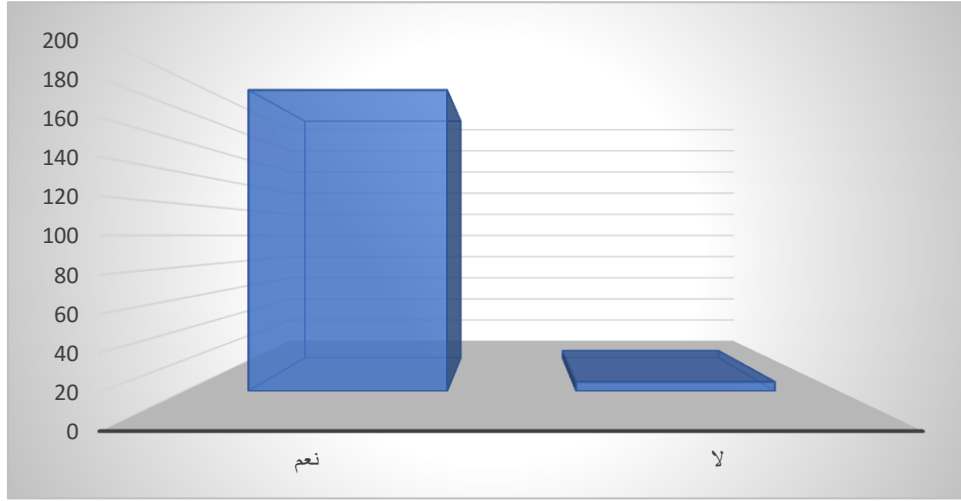
كانت تحول دون ولوجهم لسوق الشغل بسهولة وكانت سبب أساس في إرتفاع نسبة البطالة بين خريجي الجامعات. فعلى الرغم من عدم توافق المؤهل العلمي مع الوظائف المتاحة في هذا النوع من المؤسسات إلا أن هناك توجه للعمل فيها من طرف بعض خريجي الجامعات وحاملي الشهادات العليا.

الجدول رقم 50: إجابات المبحوثين على توافق مهاراتهم الخاصة مع المهام التي تستند إليهم داخل المؤسسة

المجموع	لا	نعم	
199	6	193	التكرارات
%100	%3	%97	النسب

المصدر من إعداد الباحثة وما تم جمعه ميدانيا من بيانات

الشكل رقم 39: أعمدة بيانية لإجابات المبحوثين على توافق مهاراتهم الخاصة مع المهام التي تستند إليهم داخل المؤسسة



المصدر من إعداد الباحثة وما تم جمعه ميدانيا من بيانات

الجدول رقم 51: إجابات المبحوثين على سبب توجههم للعمل في المؤسسة

المجموع	أسباب أخرى	من أجل الأجر	
6	0	6	التكرارات
%100	0	%100	النسب

المصدر من إعداد الباحثة وما تم جمعه ميدانيا من بيانات

نلاحظ من خلال النتائج الموضحة في الجدول رقم 50 أعلاه أن أغلبية العمال تتوافق مهاراتهم والمنصب المشغول من طرفهم بالمؤسسة، وهو ما يفسر فعالية عملية التأهيل المهني التي إعتمدت عليها المؤسسة بشكل عام لجميع العمال، أما النسبة الضئيلة 3.0% من المبحوثين الذين أكدوا عدم تناسب مهاراتهم مع المناصب المشغولة من طرفهم بالمؤسسة، فإنها تتعلق ببعض الأفراد الذين فضلوا العمل وشغل ما هو متاح من الوظائف المعروضة

الفصل الرابع: عرض وتحليل وتفسير النتائج

في سوق الشغل من طرف المؤسسة رغم عدم تناسبها مع مؤهلاتهم نتيجة الحاجة الملحة إلى تأمين الدخل الذي يؤمن لهم إشباع حاجاتهم المادية وهذا ما تم عرضه في الجدول رقم 51.

يمكن لنا من خلال هذه النتيجة التأكيد أن المؤسسة محل الدراسة والتي تمثل نموذج للنشاط المقاوالاتي الشباني ساهمت في فرض ثقافة العمل في القطاع الخاص على الرغم من عدم توافق مؤهلات طالبي الشغل مع ما يعرضه القطاع من مناصب، كما أصبحت تهتم بعملية التمكين المهني لتقليص الفجوة ما بين مؤهلات طالبي الشغل ومتطلبات العمل.

الفصل الرابع: عرض وتحليل وتفسير النتائج

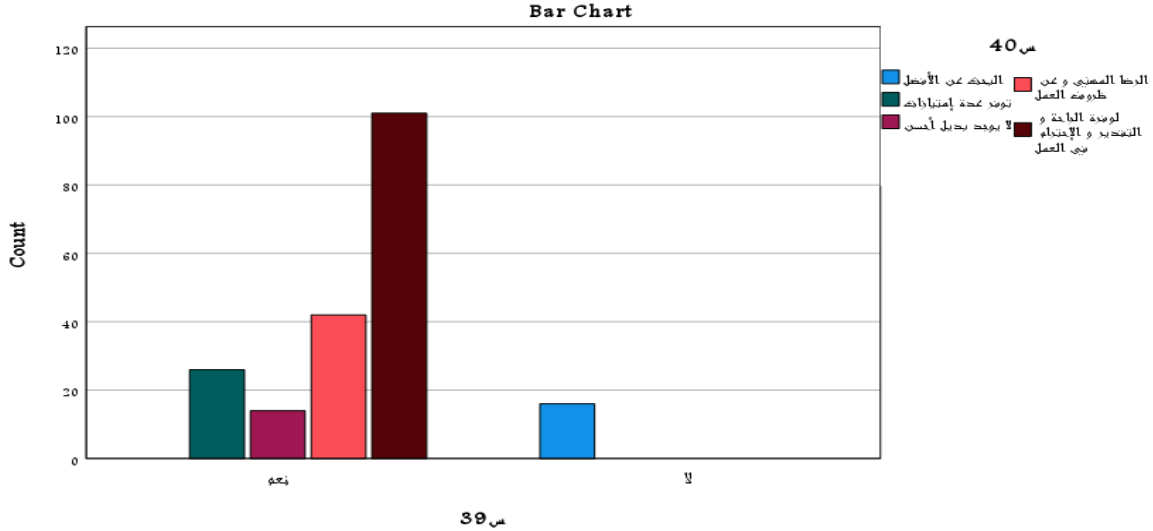
الجدول رقم 52: إجابات المبحوثين على سبب الرغبة في البقاء في المؤسسة

مستوى الدلالة	معامل الارتباط بيرسون	قيمة كاي	المجموع	س40				التكرارات	النسب
				الرضا المهني وعن ظروف العمل	لا يوجد بديل أحسن	توفر عدة إمتيازات	البحث عن الأفضل		
0,00	0.643	199,0 ^a	92,0%	42	14	26	0	التكرارات	نعم
			16	21,1%	7,0%	13,1%	0,0%	النسب	
دالة إحصائية			8,0%	0	0	0	16	التكرارات	لا
			92,0%	0,0%	0,0%	0,0%	8,0%	النسب	
			199	42	14	26	16	التكرارات	المجموع
			100,0%	21,1%	7,0%	13,1%	8,0%	النسب	

المصدر من إعداد الباحثة وما تم جمعه ميدانيا من بيانات

الشكل رقم 40: أعمدة بيانية توضح إجابات المبحوثين على سبب الرغبة في البقاء في

المؤسسة



المصدر من إعداد الباحثة وما تم جمعه ميدانيا من بيانات

من خلال النتائج المبينة في الجدول رقم 52 أعلاه نلاحظ أن:

- هناك علاقة ذات دالة إحصائية عند مستوى $\alpha = 0.00$ بين متغير الرغبة في البقاء في المؤسسة وأسباب ذلك.
- وجود علاقة ارتباط قوية بين الرغبة في البقاء في المؤسسة وأسباب ذلك، بمعامل ارتباط بيرسون قدره $p = 0.643$ ، أي أنه كلما كانت ظروف العمل مناسبة كلما زادت الرغبة في البقاء في المؤسسة.

تشير نتائج الجدول إلى أن غالبية العمال يرغبون في الاستمرار بالعمل داخل المؤسسة، حيث بلغت النسبة 92.0%. ويظهر من هذه النتائج أن المؤسسات الريادية في العصر الحالي استطاعت جذب العمال، وتحفيزهم، وتعزيز شعورهم بالرضا والانتماء الوظيفي. وبناءً على ذلك، يمكن القول إن المؤسسات الريادية باتت تضاهي المؤسسات العمومية من حيث الأهمية والمكانة لدى الباحثين عن العمل. وتوضح إجابات المبحوثين

الفصل الرابع: عرض وتحليل وتفسير النتائج

أبعاد هذا الرضا؛ حيث أعرب 21.1% منهم عن أن بقاءهم في المؤسسة يعود إلى رضاهم عن ظروف العمل، مما يعكس شعوراً إيجابياً حيال بيئة العمل والمهام الموكلة إليهم ضمن إطار تنظيمي مرن بالمثل، أكد 13.1% من المبحوثين أن الامتيازات المتاحة لهم، مثل الحوافز المادية والمعنوية، تشكل أحد الأسباب الرئيسية لرغبتهم في البقاء داخل المؤسسة. وتمثل هذه الحوافز شكلاً من أشكال تقدير المؤسسة لجهود العاملين ودعمها لاستمراريتهم، بالإضافة إلى كونها وسيلة للحفاظ على الكفاءات الوظيفية، مما ساهم في تعزيز الإحساس بالانتماء والرضا الوظيفي وفي المقابل، أشار 7% من المبحوثين إلى أن عدم وجود بدائل وظيفية تتيح لهم مزايا أفضل يعد عاملاً جوهرياً وراء رغبتهم في البقاء ضمن المؤسسة.

أما نسبة 8,0% من الأفراد الراغبين في مغادرة المؤسسة في حال توفر فرض أفضل، فإنها تشكل فئة الأفراد الطموحين إلى تحسين مستواهم الاقتصادي والاجتماعي، وإن الرغبة في المغادرة لا ترجع لعدم الرضا عن ظروف العمل أو قلة الحوافز والإمكانيات بل الأمر يتعلق بالبحث عن الأفضل وهو طموح عادي ومشروع ولا يمس أبداً بنجاعة المؤسسة. وهذا متوقف على طبيعة سوق الشغل الذي يمثل المحدد الأساسي لتوجهات العمال فإذا كان سوق الشغل راكداً ومحدود الفرص تزداد نسبة الراغبين في البقاء أما إذا كان ديناميكياً ومرن يصبح من الطبيعي أن تظهر ميولات المغادرة نحو الأفضل.

الفصل الرابع: عرض وتحليل وتفسير النتائج

الجدول رقم 53: إجابات المبحوثين مدى توافق ظروف العمل في المؤسسة مع الثقافة المجتمعية

النسب	التكرارات	
100,0%	199	نعم
%00	0	لا
100,0%	199	المجموع

المصدر من إعداد الباحثة وما تم جمعه ميدانياً من بيانات

يتضح من خلال نتائج الجدول رقم 53 أعلاه أن نسبة 100% من المبحوثين يؤكدون أن هناك توافق بين ظروف العمل والثقافة المجتمعية وهو عامل أساسي من عوامل نجاح المؤسسة وضمان إستمراريتها كون أن هذا التوافق يمكن أن ينعكس في بعض السلوكيات التنظيمية لدى عمال المؤسسة على غرار إحترام أوقات العمل، التوافق بين منتج المؤسسة وحاجات المستهلك في بيئة المؤسسة.

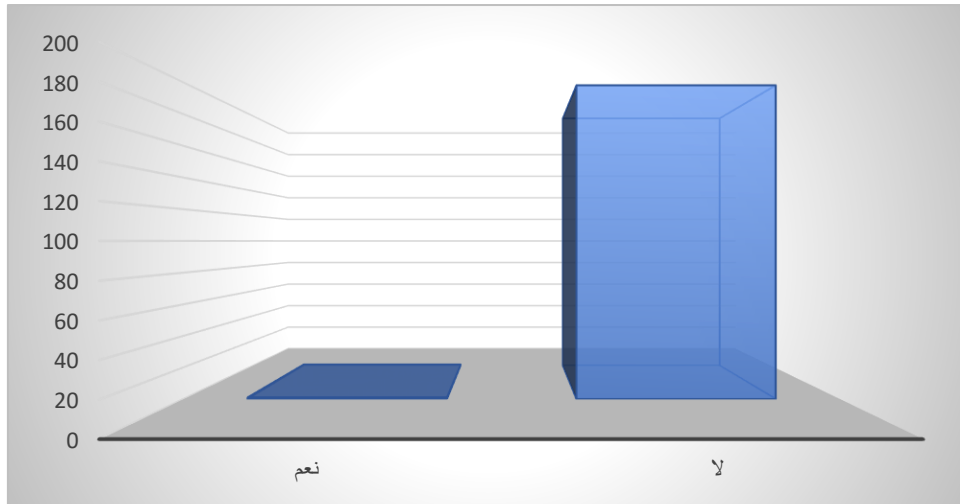
يتضح أن المؤسسات الناجحة هي تلك التي تولي اهتماماً بالغاً لتحقيق الانسجام بين البيئة التنظيمية والبيئة المجتمعية، بهدف بناء بيئة عمل متوازنة ومستقرة. وهذا النهج قد تم رصد تجلياته بشكل واضح في المؤسسة التي كانت محور الدراسة.

الجدول رقم 54: إجابات المبحوثين القلق الوظيفي في العمل المختلط

النسب	التكرارات	
0,5	1	نعم
99,5	198	لا
100,0	199	المجموع

المصدر من إعداد الباحثة وما تم جمعه ميدانيا من بيانات

الشكل رقم 41: أعمدة بيانية توضح لإجابات المبحوثين القلق الوظيفي في العمل المختلط



المصدر من إعداد الباحثة وما تم جمعه ميدانيا من بيانات

الجدول رقم 55: إجابات المبحوثين على نوع العلاقة بالجنس الأخر داخل المؤسسة

النسب	التكرارات	
100,0	199	علاقة تعاون
00	0	علاقة منافس للعمل
100,0	199	المجموع

المصدر من إعداد الباحثة وما تم جمعه ميدانيا من بيانات

يتضح من الجدول رقم 54 أن النسبة الأكبر من عمال المؤسسة لا يشعرون بأي قلق وظيفي تجاه التعامل مع الجنس الآخر، حيث بلغت هذه النسبة 99.5% كما يشير الجدول رقم 55 إلى أن العلاقة بين الجنسين داخل المؤسسة قائمة على التعاون، مما يعكس أجواء تنظيمية مهنية تتميز بدرجة عالية من التطور. هذا يعبر عن حدوث تغيير إيجابي في النظرة الاجتماعية تجاه دور كل من الرجل والمرأة في بيئة العمل، حيث تجاوزت المؤسسة التمثيلات التقليدية المتعلقة بالجنس، وأصبحت المرأة شريكاً فعالاً ومساهماً في العمل بدلاً من اعتبارها منافساً أو مصدر تهديد. مع تزايد معدلات تشغيل النساء، أصبحت العلاقات المهنية بين الجنسين أكثر توازناً، ما أدى إلى تجاوز الصورة النمطية المرتبطة بنوع الجنس داخل المؤسسات المقاولاتية. وقد ساهم هذا الاتجاه في خلق بيئة عمل أكثر اندماجاً وتكاملاً بين الرجل والمرأة، حيث بات النجاح يعتمد على الكفاءات بدلاً من الاعتماد على الجنس. هذا التحول يعزز روح الفريق، يقلل النزاعات، ويساهم في بناء مناخ عمل إيجابي يقوم على الاحترام المتبادل والثقة. وتتسجم هذه النتائج مع الملاحظات الميدانية التي جمعت خلال الدراسة.

الفصل الرابع: عرض وتحليل وتفسير النتائج

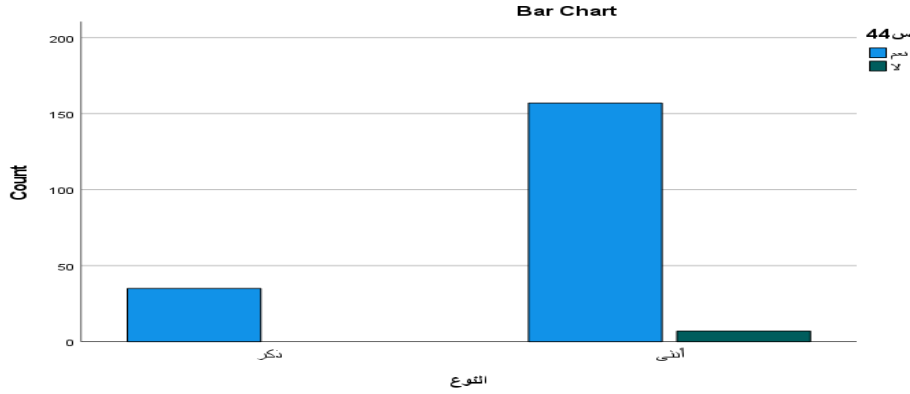
الجدول رقم 56: إجابات المبحوثين حسب متغير النوع على المساواة في الحقوق والواجبات بين الرجل والمرأة متوفر داخل المؤسسة

مستوى الدلالة	معامل الارتباط بيرسون	قيمة كاي	المجموع	س44		التكرارات	النوع		
				لا	نعم				
0.213	0.088	1,548 ^a	35	0	35	التكرارات	ذكور		
			17,6%	0,0%	17,6%	النسب			
164			7	157	التكرارات	أنثى			
82,4%			3,5%	78,9%	النسب				
غير دالة إحصائياً			0.088	1,548 ^a	199	7	192	التكرارات	المجموع
					100,0%	3,5%	96,5%	النسب	

ملاحظة: القيم دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$

المصدر من إعداد الباحثة وما تم جمعه ميدانياً من بيانات

الشكل رقم 42: أعمدة بيانية توضح إجابات المبحوثين حسب متغير النوع على المساواة في الحقوق والواجبات بين الرجل والمرأة متوفر داخل المؤسسة



المصدر من إعداد الباحثة وما تم جمعه ميدانيا من بيانات

من خلال النتائج المبينة في الجدول رقم 56 أعلاه نلاحظ:

- عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى $\alpha = 0.213$ بين متغيري الجنس ومبدأ الشعور بالمساواة في الحقوق والواجبات بين الرجل والمرأة.
- نجد أن معامل الارتباط ضعيف جدا بين المتغيرين الجنس والشعور بالمساواة ($p=0.088$)، كما نلاحظ أن أغلب الإجابات تؤكد أن هناك مساواة بين الرجل والمرأة في الحقوق والواجبات في المؤسسة وذلك بنسبة 96,5% موزعة على الجنسين من المبحوثين وهذا مؤشر يعكس ثقافة تنظيمية متوازنة وإيجابية وبذلك فالمرأة اليوم في بيئة عملها أصبحت شريك وليست مزاحم أو عنصر دخيل.

الفصل الرابع: عرض وتحليل وتفسير النتائج

الجدول رقم 57: إجابات المبحوثين على مدى إختلاف في طريقة إنجاز العمل بين الرجل والمرأة في المؤسسة

المجموع	لا	نعم	
199	03	196	التكرارات
%100	% 1.6	% 98.4	النسب

المصدر من إعداد الباحثة وما تم جمعه ميدانيا من بيانات

الجدول رقم 58: إجابات المبحوثين على سبب الإختلاف

المجموع	لكل جنس مهامه	القدرة البدنية	
196	1	195	التكرارات
%100	% 0.6	% 99.4	النسب

المصدر من إعداد الباحثة وما تم جمعه ميدانيا من بيانات

تشير النتائج الواردة في الجدولين 57 و 58 إلى وجود تفاوت ملحوظ في أسلوب إنجاز العمل بين الرجال والنساء داخل بيئة المؤسسة، حيث بلغت نسبة هذا الاختلاف 98.4%. يُعزى ذلك بشكل أساسي إلى طبيعة نشاط المؤسسة الذي يعتمد بدرجة كبيرة على مهام تتطلب مستويات مرتفعة من القدرات البدنية، على غرار تشغيل الآلات، قيادة الشاحنات، وترويج المنتجات. هذه المهام في الغالب تتطلب عمالة ذكورية، على النقيض من المهام الإدارية والتقنية مثل الخياطة، التغليف، وإنجاز العمليات الروتينية، والتي تتوافق بدرجة أكبر مع إمكانيات النساء. هذه المعطيات مدعومة بالبيانات الواردة في الجدول 58، التي تشير إلى أن 99.4% من المشاركين في الدراسة يؤكدون أن الفارق في طريقة إنجاز العمل بين

الجنسين يعود إلى التباين في القدرات البدنية بين الرجال والنساء. بالمقابل، يرى 0.6% فقط أن السبب يكمن في تخصيص كل جنس لمهام محددة داخل المؤسسة. وبناءً على هذه النتائج، يُمكن الاستنتاج بأن المؤسسة ذات الطابع المقاوлатي تعتمد على توزيع العمل وفق النوع الاجتماعي. ويتمثل ذلك في إسناد المهام الجسدية الثقيلة للرجال، في حين تُسند الأعمال الإدارية والخفيفة نسبياً للنساء، بما يعكس احترام الفروقات البدنية والمعايير المهنية دون التركيز الحصري على الكفاءة أو الاختصاص.

ثانياً - تفسير النتائج في ضوء الفرضيات

1- تفسير نتائج الدراسة في ضوء الفرضية الفرعية الأولى تساهم المشاريع المقاوлатية الشبانية في تعزيز فرص التوظيف:

في ضوء ما سبق من تحليل للنتائج الإحصائية للدراسة الميدانية في الجزء المتعلقة بالفرضية الفرعية الأولى، هذا الجزء المكون من 14 سؤال في إستمارة الإستبيان، وبعد تحليل إجابات المبحوثين وبالعودة لنتائج المقابلة والملاحظة التي تمت على مجتمع الدراسة ومع بعض أفرادها توصلنا إلى إستخلاص جملة من النتائج:

أ- تساهم المؤسسات المقاوлатية الشبانية في زيادة وتنوع الوظائف:

إتضح لنا من نتائج الدراسة أن المؤسسات المقاوлатية الشبانية لا تساهم فقط في خلق الثروة وتحريك عجلة الإنتاج بل تتعدى ذلك لتساهم وبشكل فعال في تعزيز فرص التشغيل، كونها باتت اليوم الوسيلة الفعالة في دعم فرص العمل وتوسيع قاعدة الإدماج المهني من خلال إستقطابها لليد العاملة من كلا الجنسين وبنسبة أكبر من فئة الإناث وهذا ما يعكس مساهمة هذه المشاريع المقاوлатية في تمكين المرأة إقتصادياً وإدماجها في سوق الشغل كما هو موضح في الجدولين رقم 20 ورقم 27

الفصل الرابع: عرض وتحليل وتفسير النتائج

وبناء على النتائج المبينة في الجدول رقم 36 يتأكد لنا أن المؤسسة المقاولاتية الشبانية تعد فعلا محركا للتشغيل من خلال تنوع وتعدد المهن المعروضة من طرف هذا النوع من المؤسسات، إذ لا تقتصر وظائفها على نمط أو نوع واحد من الوظائف بل يفتح المجال لعدة تخصصات ومهارات تسمح بإدماج شرائح مختلفة من المجتمع، وبذلك يمكننا تأكيد النتائج التالية:

- المؤسسات المقاولاتية الشبانية تلعب دورا إستراتيجيا في عملية التوظيف وهو ذلك ما تؤكدته نتائج المعروضة في الجدول 31.
- المؤسسات المقاولاتية الشبانية تؤدي وظيفة محورية إستراتيجية في دعم خاصية التنوع في المهن والوظائف وهو ذلك ما تؤكدته نتائج المعروضة في الجدول 38.
- المؤسسات المقاولاتية الشبانية تلعب دورا مصيريا في إنعاش الإقتصاد وهذا ما تؤكدته نتائج المقابلة مع مدير المؤسسة.
- كما تساهم المؤسسات المقاولاتية الشبانية وبشكل كبير في إستحداث فرص عمل جديدة وتستقطب يدا عاملة متنوعة من حيث الفئات العمرية، هذا التنوع يعكس الديناميكية الاجتماعية لهذا النوع من المؤسسات، إذ تساهم في دمج فئة الشباب الباحثين عن فرص عمل إلى جانب الفئة الأكبر سنا الذين عادة ما يمتلكون خبرات سابقة ويبحثون فقط عن فرص جديدة.

وبهذا يتأكد لنا أن المؤسسات المقاولاتية اليوم أصبحت فضاء للتفاعل بين الأجيال من أجل المزوجة بين الجهد والطموح والخبرة المهنية ليتمكن ذلك المؤسسة من خلق بيئة غنية بالأفكار والمهارات المتنوعة ما يدعم الابتكار ويعزز إستدامة المشاريع المقاولاتية وهو ما يتوافق والنتائج المعروضة في الجدول 21.

الفصل الرابع: عرض وتحليل وتفسير النتائج

خصائص البيئة التنظيمية للمؤسسة محل الدراسة ساهمت بشكل كبير في إستقطاب للموارد البشرية كون عمليات التشغيل والتوظيف التي تتم بشفافية تزيد من فعالية المؤسسات المقاولاتية الشبانية في عمليات التشغيل والتوظيف، وهذا ما يتفق والنتائج المعروضة في الجدول 34، ولذلك فإن هذا النوع أو الصنف من المؤسسات تساهم بشكل كبير جدا خفض معدلات البطالة.

إن الخصائص الإيجابية لبيئة العمل في المؤسسات المقاولاتية - كما هو الشأن بالنسبة للمؤسسة محل الدراسة- تعد عاملا مزدوج الأثر، إذ أنها من ناحية مرونتها تعد مصدرا أساسيا لإستقطاب المورد البشري، لأن المؤسسة المقاولاتية الشبانية التي تمتاز ببيئة تنظيمية مرنة وسليمة تتحول إلى فضاء إجتماعي منتج، فالفرد اليوم لا ينظر إلى بيئة العمل كإطار مادي أو تقني فقط بل ينظر إليها كذلك على أنها نسق إجتماعي متكامل. فالوصف الدقيق للمناصب الشاغرة والإعلان الشفاف عنها يمكن من إستقطاب موارد بشرية متوافقة مع الإحتياجات الفعلية للمؤسسة، وهذا ما يتوافق والنتائج المعروضة في الجدولين 30 و31.

ومن ناحية أخرى نجد أن المؤسسات المقاولاتية الشبانية تسعى للإستثمار في رأس مالها البشري من خلال دعم مواردها البشرية بصقل مهاراتهم ومعارفهم العلمية والمهنية، وهذا ما تؤكد المعطيات المدرجة في الجدول 32.

إن المؤسسات المقاولاتية الشبانية تهتم بعمليات تنمية القدرات البشرية مما يمكنها من تعزيز قابلية التشغيل سواء داخل المؤسسة أو خارجها مما يمكن العمال والمؤسسة من التكيف مع التغيرات ومتطلبات السوق.

ب- المؤسسة المقاولاتية الشبانية عاملا أساسيا في تنشيط سوق العمل:

الفصل الرابع: عرض وتحليل وتفسير النتائج

تعد هذه المؤسسات عنصراً حيوياً في تنشيط سوق العمل، حيث توفر ديناميكية تشغيلية مرنة تسهم في تحقيق نوع من التوازن وكسر الجمود الذي يميز سوق العمل التقليدي. ويتماشى ذلك مع البيانات الواردة في الجدول 28، حيث أصبحت المؤسسات المقاولاتية الشبانية خياراً يلجأ إليه عدد كبير من الباحثين عن عمل من مختلف الفئات، خصوصاً مع تراجع فرص التوظيف في القطاع العام. وتلعب هذه المؤسسات دوراً بارزاً في تقليص نسب البطالة من خلال استيعابها للموارد البشرية المتاحة في محيطها المحلي. وبهذا تسهم المؤسسات المقاولاتية الشبانية في تعزيز التماسك الاجتماعي ودعم التنمية المحلية، مما يتوافق مع النتائج المدرجة في الجدول 22.

أصبحت المؤسسة المقاولاتية الشبانية اليوم وسيلة فعّالة لإعادة التوازن وإعادة تشكيل العلاقة بين الأفراد وسوق العمل، من خلال اعتمادها على الأطر القانونية الخاصة بالتوظيف، مثل مكاتب العمل. ويتضح ذلك من النتائج المعروضة في الجدول 29. وبهذا تسهم هذه المؤسسات في بناء سوق عمل منظم وشفاف من جهة، ومن جهة أخرى، تقلل من انتشار ظاهرة التوظيف غير المنظم والعشوائية في عمليات التشغيل التي لا تتوافق مع المعايير والضوابط القانونية والتنظيمية لسوق العمل الرسمي. هذا النمط غير المنظم يشكل عائقاً أمام جهود التنمية ولا يندرج ضمن الدورة الاقتصادية المنتظمة، ما يُعرف بالبطالة المقننة. بالإضافة إلى ذلك، قد يحرم العامل من الحماية القانونية والاجتماعية اللازمة.

ت- المؤسسة المقاولاتية الشبانية فاعلاً اجتماعياً وإقتصادياً مهماً في المجتمع:

تساهم المؤسسات المقاولاتية الشبانية في دعم التنمية المحلية وذلك من خلال:

- توفير مناصب عمل جديدة وما تنتجه من سلع وخدمات تلبي بها إحتياجات السوق المحلية.

الفصل الرابع: عرض وتحليل وتفسير النتائج

- تحريك عجلة الإنتاج وإنتاج الثروة والتنوع الاقتصادي المحلي من خلال تنشيط الأسواق المحلية والقطاعات المرتبطة بها.
- تساهم في تجديد النسيج الاقتصادي عبر الابتكار وتبني أساليب إنتاج حديثة.
- أما من الناحية الاجتماعية فإن المؤسسات المقاولاتية الشبانية تساهم في تحسين جودة الحياة من خلال:
 - تحقيق الإستقرار الاجتماعي بفتح فرص عمل جديدة وإدماج مختلف شرائح المجتمع تؤدي بالرفع للمستوى المعيشي للعاملين بها ولمحيطهم الأسري.
 - تساهم في الحد من مظاهر الهجرة خاصة للمناطق والمدن الكبرى بحثا عن العمل، لأنها أصبحت توفر مناصب عمل خاصة لسكان المنطقة أو الحيز الجغرافي الذي أنشأت به المؤسسة وتمكنهم إقتصاديا واجتماعيا وهذا ما تؤكد النتائج المعروضة في الجدول 22.
 - تعتبر المؤسسة المقاولاتية الشبانية تجسيدا للبعد المزدوج الاقتصادي والاجتماعي فهي لا تقتصر على العملية الإنتاجية فقط، بل هي آلية لإعادة هيكلة المجتمع إقتصاديا واجتماعيا.

وفي ضوء كل ما سبق عرضه وتحليله من نتائج يمكننا تأكيد صحة الفرضية:

المؤسسة المقاولاتية الشبانية تساهم في تعزيز فرص التوظيف

ما يجعلها وسيلة وأداة وسياسة إقتصادية ناجحة، فعالة وذات نجاعة في معالجة مشكلة التشغيل. لأن وجود المؤسسات المقاولاتية الشبانية يساهم في خلق مناصب شغل جديدة ووظائف متنوعة تساهم من دمج فئات وشرائح عمرية مختلفة وتتيح وظائف جديدة غير

الوظائف التقليدية مما يساهم في إنعاش سوق الشغل ويقلل من معدلات البطالة ويعطي دفعا للاقتصاد.

2- تفسير نتائج الدراسة في ضوء الفرضية الثانية تسعى المشاريع المقاولاتية الشبانية في تفعيل الاندماج الاجتماعي:

استنادًا إلى النتائج المستخلصة من المقابلات والملاحظات، إلى جانب البيانات الإحصائية المتعلقة بالدراسة، وبناءً على التحليل الكمي والنوعي المستند إلى إجابات المبحوثين على أربعة عشر سؤالاً ذات صلة بالفرضية الثانية، أمكن التأكيد على أن المؤسسات المقاولاتية الشبانية تشكل فاعلاً اجتماعياً مهماً في السياق المعاصر. تتسم هذه المؤسسات بقدر كبير من المرونة والقدرة على الإنتاج والابتكار، فضلاً عن التأقلم مع التغيرات المتسارعة في السوق والمجتمع. إلى جانب مساهمتها الكبيرة في تحفيز عجلة التنمية الاقتصادية، يتضح أيضاً دورها الاجتماعي المتمثل في تعزيز الاندماج الاجتماعي. مع ذلك، فإن تحقيق هذا الدور بفعالية يتطلب وجود بيئة تنظيمية متكاملة تركز على مبادئ الشفافية، العدالة، والاحترام. إذ تُساهم المؤسسات المقاولاتية الشبانية بشكل كبير في تحقيق الاندماج الاجتماعي للأفراد، علاوة على دورها الجوهرية في المجال الاقتصادي، وذلك من خلال:

أ- المشاريع المقاولاتية الشبانية إطار يمكن الشباب من إبتكار مشاريع جديدة مماثلة أو مغايرة:

تشكل المشاريع المقاولاتية التي يديرها الشباب إطاراً هاماً لتمكينهم وتطوير إمكاناتهم العملية والفكرية. فهي تتيح لهم فرصة لا تقتصر فقط على اكتساب الخبرات التطبيقية، بل تمتد إلى تعزيز قدراتهم الإبداعية والابتكارية، مما يساهم في رفع مستوى ثقتهم بأنفسهم وقدرتهم على الانخراط الفعّال في عالم ريادة الأعمال. هذا التمكين لا يتوقف عند حدود

الفصل الرابع: عرض وتحليل وتفسير النتائج

المشاركة في تسيير المشاريع الحالية، بل يعمل كحافز يدفع الشباب إلى تطوير أفكار جديدة ومستقلة، سواء كانت مشابهة للمشاريع الأصلية التي يعملون عليها أو تختلف عنها من حيث الفكرة والنطاق. البيانات الواردة في الجدول رقم 46 توضح هذا التوجه، مما يعزز عملية التنويع الاقتصادي ويلعب دوراً رئيسياً في توفير فرص عمل جديدة ومتنوعة داخل المجتمع.

ب- المؤسسة المقاولاتية الشبابية تركز مبدأ الاندماج الاجتماعي حينما تجعل من الإبداع والإبتكار خياراً إستراتيجياً وتنظيمياً:

تعتبر المؤسسة المقاولاتية الشبابية مساحة اجتماعية تفاعلية تسهم في تعزيز الاندماج الاجتماعي من خلال غرس ثقافة الإبداع والابتكار. فالمؤسسة، كونها كياناً تنظيمياً واجتماعياً، لا تقتصر مهامها على تحقيق الأرباح فقط، بل تمتد إلى احتضان القدرات البشرية وتهيئة بيئة مرنة تتيح تبادل الأفكار والمبادرات.

يعد الإبداع عاملاً محورياً في دمج مختلف الفئات داخل المحيط المهني حيث يوفر المحيط المهني فرصاً متساوية للتعبير عن القدرات الفردية بغض النظر عن الفوارق العمرية أو الاجتماعية أو التعليمية وهذا ما يتوافق مع النتائج المعروضة في الجدولين 37 و38 وكذا الجدول 42.

وعليه فالمؤسسة المقاولاتية الشبابية تساهم في إعادة بناء وصياغة العلاقات المهنية داخل الهيكل التنظيمي من خلال منح العمال هامشاً من الحرية للمشاركة في إبتكار الحلول

الفصل الرابع: عرض وتحليل وتفسير النتائج

وتحسين الأداء هذه الدينامية تعزز من شعور الفرد بالإنتماء وترسخ قيم التشاركية والتكافؤ ما يؤدي إلى خلق بيئة مهنية دامجة تعكس الاندماج الاجتماعي في أبعاده الحقيقية.

ت- تساهم المؤسسة المقاولاتية الشبانية عبر تمكين عمالها من تطوير وتنمية مهاراتهم في عملية الاندماج الاجتماعي.

باتت المؤسسات المقاولاتية الشبانية تركز على عملية تنمية القدرات المهنية لعمالها كحل إستراتيجي تنظيمي من أجل الإستثمار في رأس مالها البشري وهذا ما يوافق والنتائج المعروضة في الجدول رقم 39 لأن هذا النوع من المؤسسات يعد كيان إجتماعي يعتمد على آلية تطوير الكفاءات التي حتما سوف تعيد داخله صياغة العلاقات الاجتماعية وتوزيع الأدوار بما يتوافق والأهداف التنظيمية والإجتماعية للمؤسسة.

يساهم كل من التكوين والتدريب والتأهيل في عملية إعادة إدماج الأفراد في دورة الإنتاج خاصة أولئك الذين كانوا على هامش العملية بسبب نقص تأهيلهم أو ضعف مهاراتهم. وبذلك يتحول التكوين المهني وتأهيل العامل وسيلة لرفع رأس المال البشري والاجتماعي داخل المؤسسة ويعزز من قيمة الفرد أمام نفسه وفي نظر الجماعة المهنية التي ينتمي إليها.

تسهم تنمية القدرات المهنية، سواء من خلال التكوين أو التأهيل، في تقليص الفجوة في التفاوت داخل الوحدات التنظيمية للمؤسسة. ويتم ذلك عبر إتاحة فرص متساوية للترقية والتطور، مما يساهم في الحد من مظاهر التهميش والإقصاء. كما تعزز هذه العملية مبدأ العدالة الاجتماعية داخل البيئة التنظيمية.

ث- المؤسسة المقاولاتية الشبانية فضاء للتشارك والاندماج الاجتماعي في ظل التواصل فعال:

الفصل الرابع: عرض وتحليل وتفسير النتائج

إن المؤسسات المقاولاتية الشبانية بفضل إتمادها على سياسات تسيير وتنظيم تشاركية وتفاعلية تعيد بناء علاقات العمل على أسس أكثر عدالة وتكافؤ ما يؤسس لإندماج إجتماعي فعلي يتجاوز الأبعاد الشكلية للمشاركة وهذا ما يتوافق مع النتائج المعروضة في الجدولين رقم 40 و45 والجدول رقم 41 والجدول رقم 44 فكلما إزداد إنخراط العمال في القرارات اليومية إتسعت قنوات التعبير والتفاعل وتعددت وسادت ثقافة العمل الجماعي وزادت فرص تحقيق إندماج مهني وإجتماعي مستدام داخل المؤسسة.

تحول العمل الجماعي داخل المؤسسة محل الدراسة إلى أداة فعّالة تعيد تشكيل الروابط الاجتماعية في بيئة المؤسسات المقاولاتية الشبانية. في ظل التحولات التي تعيشها هذه المؤسسات، يتجاوز العمل الجماعي كونه مجرد أسلوب لتنظيم المهام ليصبح نمطاً من التفاعل الاجتماعي الذي يعزز العلاقات المهنية على أساس التعاون والتكامل بدلاً من الفردية والتنافس. ومن منظور سوسيولوجي، يتيح العمل الجماعي إدماج الأفراد ضمن النسق التنظيمي عن طريق تعزيز روح الفريق والانتماء، حيث تتحول المؤسسة إلى وحدة اجتماعية تعكس أنماط التضامن المهني والاجتماعي. وبالتالي، فإن تعزيز هذا النمط من العمل يقلل من الفروقات بين الأفراد وينشر قيم التكافل والتعاون، مما يعكس مستوى عاليًا من الاندماج الاجتماعي ضمن الهيكل المؤسسي. تكشف نتائج الدراسة أن مرونة قنوات الاتصال وتنوعها يمثلان ركيزة أساسية للحد من التراتبية وتقريب المسافات الاجتماعية داخل المؤسسات الشبابية. فالإتصال في هذه المؤسسات لا يقتصر على كونه وسيلة لنقل التعليمات والمعلومات المتعلقة بالعمل، وإنما يمتد ليستخدم كوسيلة للإدماج الاجتماعي. مرونة قنوات الاتصال من شفوية ورقمية وجماعية، تسهم في تقليص الفجوة بين الإدارة والعمال وتعزز التفاعل الأفقي والعمودي، مما يساعد على خلق مناخ اجتماعي تقوده الشفافية والاحترام المتبادل. ونتيجة لذلك، يُسهم هذا المناخ في تطوير القطاع الخاص للتوظيف وتحسين إنتاجيته داخل سوق العمل. وعليه، يُصبح الإتصال أكثر من مجرد عملية إعلامية، حيث

يؤدي دوراً مباشراً في بناء علاقات اجتماعية جديدة، مما يُعيد صياغة البنية التنظيمية لتكون أكثر انسجاماً وتقارباً. على صعيدٍ آخر، تُبرز الدراسة أهمية التشاركية في اتخاذ القرار كسياسة حديثة معتمدة في تسيير المؤسسة. هذا الخيار يمثل تحولاً نوعياً من أساليب الإدارة التقليدية إلى نمط أكثر حداثة، حيث لا يُنظر إلى العامل كمجرد منفذ للقرارات بل كشريك فعال يساهم في توجيه مسار المؤسسة. التشاركية ترسخ مفهوم الشرعية التشاركية الذي يتم الحديث عنه في السوسيولوجيا، حيث توزع الأدوار والمسؤوليات بشكل يعكس المساواة والاحترام المتبادل. ومع تبني هذه السياسة يشعر الموظف أنه جزء من جماعة تقدر آراءه وتشركه في عملية اتخاذ القرار، مما يرسخ شعوراً حقيقياً بالانتماء ويعزز دوافعه للإسهام في نجاح المؤسسة. تشير المؤشرات الثلاثة المعتمدة في هذه الدراسة—العمل الجماعي، المرونة في الاتصال، والتشاركية في اتخاذ القرار—إلى أن نجاح المؤسسات لا يمكن قياسه فقط من خلال تحقيق الأرباح، بل أيضاً من خلال قدرتها على بناء نسيج اجتماعي قوي ومتماسك بداخلها. بناءً على ذلك، يمكن اعتبار المؤسسات المقاولاتية الشبانية مختبرات اجتماعية تُعيد صياغة القيم والعلاقات لتشكل فضاءً يُعزز الإدماج، التمكين، والتفاعل الإيجابي بين مختلف وحداتها ومستوياتها ضمن منظومتها التنظيمية.

ج- التحفيز والمكافآت دعائم تنظيمية للمؤسسات المقاولاتية الشبانية لبناء علاقات الإلتناء والرضا المهني:

استناداً إلى النتائج التي تم التوصل إليها، يتبين أن المؤسسة قيد الدراسة تعتمد بشكل أساسي على مبدأ تفعيل سياسات التحفيز والمكافآت كجزء متكامل من سياستها التنظيمية. ولا يقتصر هدفها على تعزيز كفاءة العملية الإنتاجية فحسب، بل تسعى أيضاً إلى تعزيز الاندماج الاجتماعي بين العاملين من خلال ترسيخ الشعور بالانتماء. هذا الشعور، بدوره، يسهم بشكل كبير في تحقيق الرضا الوظيفي، وهو ما أظهرته بوضوح الملاحظات التي تم جمعها أثناء دراسة المؤسسة.

الفصل الرابع: عرض وتحليل وتفسير النتائج

وبذلك فإن المؤسسات المقاولاتية الشبانية تعتمد بشكل كبير على آليات التحفيز والمكافآت كوسيلة لتعزيز دينامية العمل وتحقيق التفاعل الإيجابي داخل محيطها المهني وهذا يتوافق والنتائج المعروضة في الجدول 43 إذ تعتمد هذه الآليات لإشباع الحاجات المعنوية والمادية للعاملين بما يساهم في ترسيخ شعور الإنتماء وتحقيق الرضا الوظيفي وتكريس الاندماج الاجتماعي داخل المؤسسة. إذ تعتمد سياسات التحفيز أو المكافآت الناجحة إستراتيجية تنظيمية فعالة جدا لتحقيق الفعالية التنظيمية لكن لا يجب إقتصار ذلك على الجانب الإقتصادي بل يجب كذلك الأخذ بعين الاعتبار الجانب المعنوي الذي يساهم في بناء هوية مهنية مندمجة ويحقق التماسك الاجتماعي داخل المؤسسة. فبقدر ما تقدر المؤسسة جهود العامل وتكافئه ماديا ورمزيا بقدر ما تؤسس لعلاقات مهنية صحية تنتج الرضا وتعمل دينامية التقدم الجماعي.

إن التحفيز المادي أو المعنوي من وجهة نظر سوسيولوجية لا يفهم فقط بوصفه أداة تقنية لرفع الأداء الوظيفي للأفراد، بل ينظر إليه كذلك على أنه آلية لخلق الولاء والإنتماء لدى العامل المحفز. إذ يشعر أنه جزء من المشروع الجماعي وأن وجوده داخل المؤسسة له معنى وقيمة معنوية قبل أن تكون مادية. هذا الشعور بالإعتراف يقلل من الإحساس بالعزلة أو التهميش ويحول المؤسسة إلى بيئة تفاعلية تعزز الروابط المهنية والاجتماعية.

د- ديناميكية الحوافز وبناء الثقافة التنظيمية:

إن المؤسسة محل الدراسة من خلال نتائج إجابات المبحوثين ونتائج المقابلة المجرأة مع مدير المؤسسة تشجع التأسيس لثقافة تنظيمية قوامها التعاون المبادرة والإبتكار والتحفيز حيث تقوم بتشجيع السلوكيات التي تعكس القيم المؤسسية، إذ لا تكافئ العامل فقط على النتائج بل أيضا على التفاعل وروح الفريق والإبتكار ما يعزز إندماجه داخل مشروع جماعي متكامل. كما أن مسألة العدالة التنظيمية التي تحرص المؤسسة محل الدراسة التأسيس تعتبر

عاملاً أساسياً بسهل عملية الاندماج الاجتماعي للأفراد في المؤسسة، إذ أنه عندما يشعر العمال أن التحفيزات توزع بإنصاف فإن ذلك يرسخ لديهم قناعة بأن المؤسسة تدار بنزاهة ما يعزز الثقة والرضا الوظيفي ويضعف أي نزوع إلى السلوكيات الإحتجاجية أو الإنسحابية التي حتماً سوف يؤثر على إستقرار وتوازن سوق الشغل.

3- تفسير نتائج الدراسة في ضوء الفرضية الثالثة للمؤسسات المقاولاتية الشبانية دور في تكريس ثقافة جديدة للعمل:

إنطلاقاً من نتائج الدراسة الميدانية يتضح لنا أن المقاولاتية الشبانية تحولت من مجرد أسلوب لإنشاء المشاريع وإنتاج الثروة إلى فاعل إجتماعي ثقافي وحاملاً لنسق قيمي جديد يعيد تشكيل الذهنيات ويروج لمنظومة قيمية حديثة تتجلى في تعزيز قيم العمل الحر وتجاوز الذهنية الريعية.

أ- تساهم المشاريع المقاولاتية الشبانية في تغيير الذهنية الكلاسيكية لطالبي العمل:

استناداً إلى نتائج دراستنا، يظهر أن المؤسسات الريادية تلعب دوراً جوهرياً في تغيير الذهنية التقليدية السائدة بين الباحثين عن العمل. هذه الذهنية، التي كانت تركز غالباً على رفض العمل في القطاع الخاص، تتبع من القناعة بأن هذا القطاع يستغل حاجة الأفراد للعمل، مما ينتج عنه تحميل العامل أعباءً تتجاوز قدراته مقابل أجر لا يعكس جهده. ومع ذلك، أظهرت نتائج الدراسة أن المؤسسات المقاولاتية الشبانية تتمتع ببيئة تنظيمية مرنة وديناميكية تساهم بشكل فعال في تفكيك هذه الصورة النمطية المرتبطة بالقطاع الخاص. تشير البيانات الواردة في الجدول 27 إلى أن غالبية العمال المستطلعين لم يسبق لهم العمل

مسبقاً، لكنهم اختاروا القطاع الخاص بسبب التغييرات الجوهرية التي طرأت عليه. فاليوم، أصبح هذا القطاع يوفر فرص توظيف لا تقل شأنًا عن تلك المتاحة في القطاع العام، مما يعكس التكامل بين القطاعين في سوق العمل وتزايد قبول الأفراد لفكرة العمل فيهما على حد سواء.

ب- المؤسسة المقاولاتية الشبانية إطار لإعادة تشكيل علاقة بين المعرفة والوظيفة:

من خلال تحليل النتائج الميدانية المبينة الجدول رقم 49 والجدول رقم 50 يتضح لنا أن المقاولاتية الشبانية تساهم فعلياً في تكريس ثقافة جديدة تدل على تبني ثقافة مؤسساتية تقوم على التثمين الفعلي للموارد البشرية معتمدة على مبدأ الإعراف بالكفاءة والجدارة المهنية، يعكس هذا التوجه وعياً جديداً بأهمية الرأسمال البشري كعامل أساسي في تحقيق نجاعة وفعالية المؤسسة المقاولاتية. وهو ما يكرس ثقافة عمل جديدة داخل الفضاء المقاولاتي تشجع الكفاءة وتحفز المبادرة وتدفع نحو التمكين المهني.

تعد المؤسسة المقاولاتية الشبانية، وفقاً لنتائج هذه الدراسة، عاملاً حاسماً من الناحيتين الاجتماعية والاقتصادية، إذ تساهم في إحداث تحول نوعي على المستوى الثقافي داخل بيئة العمل. يتمثل هذا التحول في تبني مبدأ الموازنة بين الكفاءة العلمية والعملية من جهة، والمهام المسندة للأفراد من جهة أخرى. ويبرز هذا التوافق ديناميكية مبتكرة تركز على معايير الاستحقاق والكفاءة، متجاوزة أنماط التوظيف التقليدية. لا تقتصر إسهامات المقاولاتية الشبانية على توفير فرص العمل فحسب، بل تمتد إلى إعادة صياغة القيم المتعلقة بالعمل، مثل الجدارة، والإنتاجية، والتعلم المستمر. وبالتالي، فإنها تساهم في إرساء ثقافة مؤسساتية

الفصل الرابع: عرض وتحليل وتفسير النتائج

جديدة تتماشى مع متطلبات سوق العمل المتغيرة. تعزز هذه الثقافة المهنية المتجددة قيما حديثة تركز على:

- النجاعة والكفاءة بدل التوظيف التقليدي.
 - الإستثمار في التكوين المستمر كأداة لتعزيز الإنتاجية.
 - ربط الكفاءة المهني بالوظيفة المناسبة ما يعزز شعور الإنتماء والثقة لدى العامل.
- وبذلك تساهم المؤسسات المقاولاتية الشبانية في بناء تصور حديث للعمل قائم على المردودية والتأهيل الذاتي مما يعكس تطورا في الثقافة المهنية داخل النسيج الاقتصادي والاجتماعي.

ت- المؤسسة المقاولاتية الشبانية فضاء إجتماعي للمورد البشري نتيجة توافق تطلعات العامل وخصائص بيئة العمل:

تشير نتائج دراستنا إلى أن المؤسسة المقاولاتية الشبانية لا تقتصر على أداء وظيفة اقتصادية فحسب، بل تلعب أيضا دورا إجتماعيا في تأسيس ثقافة مهنية جديدة. يتجلى ذلك من خلال مؤشرات الرضا والاستقرار المهني التي تظهر في رغبة العامل بالبقاء ضمن المؤسسة. هذا المعطى واضح من النتائج المدرجة في الجدول رقم 51، حيث يتضح أن هذه الرغبة ليست عشوائية بل تستند إلى عوامل متعددة، أبرزها التفاعل الإيجابي بين الأفراد وتعزيز القدرات الفردية. بالإضافة إلى ذلك، يظهر التوافق بين منظومة القيم المهنية والثقافية كعامل أساسي، وهو ما توضحه بيانات الجدول رقم 52.

كما أكدت النتائج الاحصائية المتوصل لها في دراستنا هذه أن المؤسسة المقاولاتية الشبانية تساهم في إرساء ثقافة عمل حديثة تتسجم مع خصوصيات المجتمع وذلك من خلال توفير بيئة عمل محفزة ومرنة تشجع العامل على البقاء والإنخراط بفاعلية مما ينتج دينامية

الفصل الرابع: عرض وتحليل وتفسير النتائج

مهنية إيجابية تتجلى في الولاء والانضباط وتحسين الأداء وهذا من خلال القضاء على الصورة النمطية والذهنية الكلاسيكية التي تربط القطاع الخاص بمصطلح الإستغلال. وذلك من خلال إعادة تشكيلها لتمثيلات قيمية حديثة حول العمل في هذا القطاع بإعتباره حقل مهني ونسق إجتماعي قبل أن يكون نظام إقتصادي يستجيب لتطلعات الفاعلين الإجتماعيين وذلك نتيجة لرغبة العامل في البقاء داخل هذه المؤسسة المقاولاتية الشبانية ما دل إلا على الإحساس بالإنتماء والرضا مما يعكس توفر المؤسسة المقاولاتية الشبانية على مناخ عمل محفز يراعي الحاجيات النفسية والاجتماعية للفرد العامل، كما المؤسسة المقاولاتية الشبانية في إعادة تشكيل العلاقة بين العامل والعمل وتكريس نمط جديد من الثقافة المهنية قوام الإنتماء والإلتزام والتوافق بين طموحات الفرد وأهداف المؤسسة.

ث- المؤسسة المقاولاتية الشبانية إطار لتكافؤ الفرص تجاوز البعد الجندي (الجنس):

تظهر نتائج هذه الدراسة أن المؤسسات المقاولاتية الشبانية شهدت تطوراً ملموساً في الثقافة المهنية، حيث أصبح الاختلاط بين الجنسين في بيئة العمل مسألة طبيعية لا تثير التوتر أو الحرج، بل بات قائماً على التعاون والاحترام المتبادل. هذه النتائج، الواردة في الجدولين 54 و55، تشير إلى أن هذا التحول يعزى إلى تبني المؤسسات لثقافة عمل حديثة تعيد تشكيل العلاقات المهنية على أساس التكافؤ والتكامل عوضاً عن التمييز أو الفصل. هذا التغيير ساهم في تحسين الذهنيات لدى العاملين وتعزيز قبولهم لفكرة التعاون اليومي بين النساء والرجال، إلى جانب اقتناعهم بالعدالة في التوظيف داخل تلك المؤسسات التي تتبنى نهجاً لا يفرق بين الفرص الممنوحة للجنسين أو حقوقهما. كما نجحت المؤسسات المقاولاتية الشبانية في إعادة صياغة العلاقات الجندرية وفق رؤية متجددة تتخطى الصور النمطية التقليدية، حيث أصبحت العلاقات المهنية بين الرجال والنساء أكثر انسجاماً دون أن تكون مصدراً للتوتر أو الشك، كما كان الحال في أنماط العمل السابقة بفضل هذه التطورات،

الفصل الرابع: عرض وتحليل وتفسير النتائج

استطاعت المقاولاتية الشبانية ترسيخ مفهوم التفاعل المهني القائم على الاحترام والتكامل، مما عزز ثقافة عمل أكثر انفتاحاً وشمولية.

نتائج دراستنا تبين كذلك مدى تجسيد مبدأ المساواة الجندرية والذي مكن المؤسسة من خلال تكافؤ الفرص في التوظيف والتكوين وتحمل المسؤوليات دون تمييز على أساس النوع من زيادة شعور الأفراد بأن هناك مساواة في العمل بين الجنسين داخل هذه المؤسسة وهذا ما تؤكدته النتائج المعروضة الجدول رقم 56.

نلاحظ أن المؤسسة المقاولاتية الشبانية أصبحت تراعي الفوارق البيولوجية والجسدية، ليس كمعيار للتمييز، بل كعامل لتوزيع منطقي وعقلاني للمهام يأخذ بعين الاعتبار القدرة على الأداء دون الإخلال بمبدأ المساواة. هذا يتماشى مع النتائج المعروضة في الجدول رقم 57.

إنطلاقاً من هذا يمكن القول إن المؤسسة المقاولاتية الشبانية تساهم في إرساء ثقافة مهنية جديدة تتجاوز البعد الجندري التقليدي وتؤسس لعلاقات عمل قائمة على الاحترام المتبادل والتكامل في الأداء والإعتراف بالكفاءة بعيداً عن النوع الاجتماعي مع العمل على إعادة تشكيل الذهنيات نحو قبول العمل المختلط كأمر عادي ومفيد.

وبذلك تصبح المؤسسات المقاولاتية الشبانية فضاء حديثاً يعيد رسم حدود العلاقة بين الجنسين في العمل ويكرس المساواة في الفرص والتمايز في الأدوار لا على أساس التمييز بل إنطلاقاً من الاختلاف الطبيعي في القدرات ضمن منطق التكامل لا الإقصاء.

أصبحت المرأة ركيزة أساسية في مختلف مجالات المؤسسات المقاولاتية الشبانية، متجاوزة الأدوار التقليدية التي كانت محدودة في السابق. ويعود هذا التحول إلى تغيير النظرة المجتمعية السائدة حول المرأة، حيث انتقلت من كونها مجرد عنصر منافس ومزاحم إلى شريك فعال ومساهم رئيسي داخل البيئة التنظيمية لهذه المؤسسات. إستناداً إلى المعطيات

الفصل الرابع: عرض وتحليل وتفسير النتائج

السابقة، يتضح جليا صحة الفرضية القائلة بأن المؤسسات المقاولاتية الشبانية تساهم بفعالية في ترسيخ ثقافة عمل جديدة، حيث أن هذه المؤسسات لا تعتمد فقط على المؤهلات الأكاديمية والشهادات العلمية، بل تعطي أهمية بالغة للمهارات العملية، الابتكار، والكفاءات المهنية. وهذا النهج يعكس تحولا جوهريا في العلاقة التقليدية بين التعليم والوظيفة، مسلطا الضوء على الجدارة والأداء العملي كأساس لتحديد الأدوار والمهام، بدلا من الاعتماد المطلق على المستوى التعليمي. بذلك، تعمل هذه المؤسسات على تحقيق تكافؤ الفرص بين النساء والرجال، لا سيما في سياق المبادرات الداعمة لريادة الأعمال النسوية. علاوة على ذلك، البيئة التنظيمية داخل المؤسسات المقاولاتية الشبانية باتت تعطي الأولوية للأداء والكفاءة كمعايير حاسمة لتوزيع المهام والمسؤوليات. هذا النهج يقلل بشكل فعال من التمييز القائم على النوع الاجتماعي. بناء على ذلك، لا تعد المؤسسات المقاولاتية الشبانية مجرد مراكز لإنتاج الثروة الاقتصادية، بل تلعب دورا رئيسيا في إعادة تشكيل البناء الرمزي والاجتماعي المرتبط بثقافة العمل بشكل أشمل.

إستخلاص عام:

إنطلاقا من النتائج التي تم التوصل لها من خلال إختبار صحة الفرضيات الجزئية يمكننا تأكيد صحة الفرضية الرئيسية: تساهم المشاريع المقاولاتية الشبانية في إنعاش سوق الشغل في الجزائر

وبذلك يمكن إعتبار المشاريع المقاولاتية الشبانية أسلوب فعال لإعادة بناء نموذج لسياسة تشغيل إجتماعي جديدة تقوم على تجاوز نموذج التشغيل الكلاسيكي الذي يعتمد بصفة أساسية على الدولة كمشغل رئيسي نحو نموذج مبني على المبادرة الفردية والعمل الحر، وهذا ما يمكن من تحقيق الإنعاش لسوق الشغل بالجزائر من خلال فتح مشاريع جديدة خارج نطاق المحروقات تساهم في زيادة عدد وتنوع الوظائف والتي تستقطب اليد

العاملة من كلا الجنسين مساهمة في التقليل من معدلات البطالة وتمكين المرأة خاصة وإدماجها في سوق العمل.

كما تعتبر المؤسسات المقاولاتية الشبانية مؤثرا أساسيا في الاقتصاد الجزائري حيث أنها أصبحت داعمة للقطاع العام في توفير مناصب شغل جديدة تلبية للطلب المتزايد على الشغل وبذلك فإن إنتعاش سوق الشغل يركز على فاعلين أساسيين هما القطاع العام والقطاع الخاص.

ثالثا - مناقشة النتائج في ضوء الدراسات السابقة

1- الفرضية الفرعية الأولى: تساهم المؤسسة المقاولاتية الشبانية في تعزيز

فرص التوظيف

بالعودة إلى أطروحة الماجستير لماريان متوجنا المعنونة بدعم ريادة الأعمال لدى الشباب دراسة حالة في منطقة كاموالا التجارية والتي قمنا بعرضها في عنصر الدراسات السابقة يمكننا تلخيص النتائج كما يلي:

- أن المقاولاتية تعزيز التوظيف الذاتي حيث أظهرت الدراسة أن دعم ريادة الأعمال مكن العديد من الشباب من إنشاء مشاريعهم الخاصة مما وفر لهم مصدر دخل مستقر وقلل من إعتمادهم على وظائف القطاع العام النادرة، وهو ما يشير إلى دور مباشر للمقاولاتية في تقليص نسب البطالة وخاصة كون أن تلك المشاريع المقاولاتية التي أنشأها الشباب في منطقة كاموالا لم تقتصر فوائدها على أصحابها فقط بل ساهمت في خلق فرص عمل إضافية لأفراد آخرين من المجتمع سواء بشكل دائم أو موسمي.

- كما توصلت أيضا إلى أن من خلال توسع المشاريع الريادية في المنطقة لوحظ زيادة في هذا النشاط الإقتصادي ما دفع إلى زيادة الطلب على اليد العاملة، وبالتالي تحسين

الفصل الرابع: عرض وتحليل وتفسير النتائج

فرص التشغيل في السوق المحلية وفتح المجال أمام جميع الفئات وخاصة المهمشة والنساء والشباب من ذوي التعليم المحدود للإندماج في سوق الشغل من خلال العمل في مؤسسات صغيرة وهذا ما يتوافق والفرضية الأولى للدراسة كون أن المشاريع المقاولاتية الشبانية تمكن من توفير مناصب عمل جديدة.

أما الدكتوراه **لنيكولاس لیتساردوبولوس** في دراستها المعنونة بـ **ريادة الأعمال كمسار وظيفي ودور الرفاهية الريادية** فقد توصلت إلى نتائج تتوافق مع نتائج الدراسة الحالية النقاط التالية:

- أن الإنخراط في ريادة الأعمال يعزز من تنمية المهارات الشخصية والوظيفية (كالقيادة وحل المشكلات التفاوض...) مما يرفع من قابلية الأفراد للتشغيل سواء كمقاولين ذاتيين أو كمرشحين مؤهلين لوظائف مستقبلية.

أما بالنسبة لنتائج دراسة **بيت هاين دروغ** الموسومة **التعامل مع البطالة تحليل شامل لإستجابات رواد الأعمال** فإنها تتوافق مع ما توصلنا إليه في دراستنا إذ أن أهم نتائج هذه الدراسة تؤكد أن:

- العديد من الأفراد خاصة في فترات الأزمات الاقتصادية يلجؤون إلى المقاولاتية كخيار بديل عن البطالة وهذا الإتجاه لا يقتصر فقط على التوظيف الذاتي بل يتوسع ليشمل إمكانية توظيف الآخرين ما يثبت دور ريادة الأعمال كوسيلة فاعلة في تقليص نسب البطالة وهي نفس فكرة فرضيتنا الأولى.

- كما إعتبر **دروغ** أن بروز المشاريع الصغيرة والمتوسطة الناتجة عن المبادرات الريادية أعاد تشكيل بنية سوق العمل، حيث تم خلق وظائف جديدة لم تكن موجودة من قبل في قطاعات غير تقليدية كالـتكنولوجيا الرقمية الخدمات المنزلية والصناعات الإبداعية، وهو يعزز من فرص التوظيف مثلما إفترضنا في فرضيتنا الأولى.

الفصل الرابع: عرض وتحليل وتفسير النتائج

أما بالنسبة لنتائج دراسة الدكتوراه ل إسحاق رحمانى الموسومة المقاوله في القطاع الخاص وعلاقتها بتنمية مجتمع العمل فقد توافقت مع نتائج دراستنا في العناصر التالية:

- أن المقاولات الخاصة تعتبر فاعلا إقتصاديا أساسيا في خلق فرص الشغل خاصة في ظل محدودية التوظيف في القطاع العام، وقد أظهر إسحاق أن المؤسسات المقاولاتية ساهمت في إستيعاب فئات واسعة من اليد العاملة لا سيما من الشباب وهو ما تضمنته فرضيتنا الأولى.

- كما أوضح رحمانى أن المقاولات الناشطة في القطاع الخاص تتميز بقدرتها على التوسع التدريجي وهو ما يفضي إلى خلق وظائف جديدة بإستمرار سواء على مستوى التوظيف الدائم أو الموسمي ما يعزز من مرونة سوق العمل.

- أكدت الدراسة أن المقاوله تساهم بشكل غير مباشر في تعزيز التوظيف من خلال دورها في تحريك الإقتصاد المحلي ودعم الإنتاج وتحفيز الإستثمار ما يؤدي إلى توسع النشاط الإقتصادي وبالتالي زيادة الطلب على اليد العاملة في المجتمع.

أما بالنسبة للنتائج المتوصل إليها في دراسة الباحث بدرأوي سفيان والمعنونه بثقافة المقاوله لدى الشباب الجزائري المقاول فإن الدراسة أبرزت في نتائجها:

- أن الشباب الجزائري بدافع من الواقع الإقتصادي والإجتماعي أصبح يتجه نحو خلق مشاريعه الخاصة بدل إنتظار الوظيفة العمومية وقد خلص إلى أن هذه الديناميكية أدت إلى خلق فرص عمل مباشرة وغير مباشرة خاصة في القطاعات الناشئة والحرفية والخدمات مما يساهم في تقليص نسب البطالة محليا وهو ما يتوافق تماما مع فرضيتنا الأولى

الدكتوراه لحدو محمد في دراستها الموسومة أثر سياسات سوق العمل على التشغيل في الجزائر يمكن توصلت إلى نفس ما توصلنا إليه في دراستنا حيث تشير نتائجها إلى:

- أن سياسات سوق العمل في الجزائر رغم توجيهها نحو دعم التشغيل لم تحقق الأهداف المرجوة بشكل كاف بسبب الإعتقاد الكبير على التوظيف العمومي ومع بروز المقاولاتية كخيار إستراتيجي بديل وفعال ساهم في دفع عجلة التشغيل وإستيعاب اليد العاملة من فئات مختلفة خاصة الشباب وخريجي الجامعات والذي مكن من تقليص نسب البطالة الهيكلية التي تعاني منها بعض المناطق نتيجة غياب المؤسسات الكبرى.

2- مناقشة الفرضية الفرعية الثانية: تسعى المشاريع المقاولاتية الشبانية إلى

تفعيل الإدماج الاجتماعي

تؤكد نتائج الأطروحة لماريان متوجنا أن ريادة الأعمال تمثل آلية فعالة خصوصا في البيئات الحضرية ذات البطالة المرتفعة حيث تساهم في الإدماج الاجتماعي للشباب وذلك من خلال تمكينهم من العمل وتنمية قدراتهم الوظيفية والمهنية التي تساعدهم في بناء شبكات من العلاقات الاجتماعية سواء داخل المؤسسة أو خارجها وهو ما يتوافق مع نتائج دراستنا هذه.

- كما أظهرت الدراسة أن دعم ريادة الأعمال لدى الشباب في منطقة كاموالا لم يكن مجرد حل إقتصادي بل أداة قوية للتمكين الإقتصادي حيث منحت المشاريع المقاولاتية للشباب فرصا لإثبات ذواتهم وإستعادة أدوارهم في المجتمع وساهمت في إدماج الشباب المهمشين أو العاطلين ضمن الدورة الاقتصادية والاجتماعية خاصة من كانت فرصهم شبه منعدمة في سوق العمل التقليدي مثلما أكدنا في نتائجنا.

الفصل الرابع: عرض وتحليل وتفسير النتائج

أما بالنسبة لمسألة التفاعل الاجتماعي بين مختلف الفئات الاجتماعية في المؤسسات المقاولاتية التي توصلنا إليها في نتائجنا فإن هذه الدراسة توصلت هي الأخرى إلى:

- أن المؤسسات الصغيرة التي أنشأها هؤلاء الشباب شكلت نقاط تماس إجتماعي تجمع بين فئات عمرية وطبقية مختلفة مما دعم التفاعل والتكامل داخل المجتمع المحلي.

دراسة لنيكولاس ليتساردوبولوس أظهرت:

- أن المشاريع المقاولاتية أصبحت تعتبر مسارا وظيفيا بديلا للكثيرين ممن لم يجدوا فرصة في سوق العمل التقليدي خاصة في ظل الأزمات الاقتصادية والتغيرات في أنماط التوظيف هذا التحول أدى إلى إنخراط وإندماج فئات واسعة في العمل الحر مما وفر فرص تشغيل جديدة.

- توصلت أطروحة نيكولاس ليتساردوبولوس إلى أن ريادة الأعمال ليست فقط وسيلة لتحقيق الدخل بل خيار وظيفي متكامل يساهم في تعزيز فرص التوظيف عبر التمكين الاجتماعي والإقتصادي، غير أن نجاح هذا المسار يرتبط بمدى وجود بيئة داعمة تراعي أبعاد الاستدامة والرفاهية الريادية.

- يؤكد على أن الإندماج لا يتحقق فقط عبر التوظيف بل عبر شعور الفرد بالفاعلية والانتماء والإعتراف الاجتماعي وهو ما تحققه المقاولاتية من خلال خلق مؤسسة وتقديم خدمات ذات قيمة داخل المجتمع.

- كما يشير إلى أن النجاح في المشروع المقاولاتي يعيد الإعتبار الاجتماعي للفرد ويجعله عضوا منتجا وفعالا في محيطه مما يعزز التماسك الاجتماعي ويحد من التهميش.

- إذا المقاولاتية هنا تفهم كوسيلة لإعادة إدماج الفئات المهمشة ضمن نسيج المجتمع عبر تحقيق الكرامة الإقتصادية والإعتراف الرمزي.

الفصل الرابع: عرض وتحليل وتفسير النتائج

- تشير الأطروحة إلى أن تبني ريادة الأعمال لا يحقق فقط دخلا ماديا فقط بل يساهم في تحقيق الإدماج الاجتماعي من خلال الرفاهية النفسية والمهنية ما يشجع الأفراد على الإستمرار في مشاريعهم وتوسيعها لاحقا، الأمر الذي يؤدي إلى خلق فرص عمل إضافية للآخرين.

كل هذه النتائج تتوافق تماما مع ما توصلنا إليه في دراستنا هذه.

دروغ في دراسته التي قام فيها بتحليل تجارب مجموعة من رواد الأعمال الذين إنطلقوا من وضعيات بطالة توصل إلى:

- أن المقاولاتية ساهمت في تعزيز الإدماج الاجتماعي من خلال تمكينها للفئات الشبابية والنسائية من الدخول إلى سوق العمل بعد أن كانت هذه الفئات تعاني من الإقصاء أو التهميش المهني، فريادة الأعمال تمثل إستجابة ذاتية وفاعلة للأفراد العاطلين عن العمل ما يمكنهم من إستعادة دورهم في المجتمع بدل الإستسلام للتهميش، كون أن المقاولاتية تتيح فرص الإدماج الفعلية للفئات التي تعاني من ضعف في الوصول إلى سوق العمل الرسمي، وهي نتائج تتقارب إلى حد كبير مع نتائج دراستنا.

أما دراسة إسحاق رحماني التي إتفقت مع نتائج دراستنا خاصة في مسألة مساهمة المؤسسات المقاولاتية في الحد من ظاهرة تهميش بعض الفئات الاجتماعية إذ أنها توصلت إلى:

- أن العديد من المؤسسات المقاولاتية تفتح المجال أمام النساء والشباب وخريجي الجامعات دون خبرة مهنية مما يجعل منها أداة لإدماج الفئات المهمشة في الحياة المهنية وتحقيق نوع من العدالة الاجتماعية في الولوج إلى فرص العمل.

نتائج دراسة **بدرأوي سفيان** تؤكد تماما ما توصلنا إليه في دراستنا خاصة فيما يتعلق بتعدد أدوار المؤسسات المقاولاتية الشبانية، حيث توصلت هذه الدراسة إلى:

- أن المقاولاتية لا تقتصر على البعد الإقتصادي فقط بل تساهم أيضا في الإدماج المهني والإجتماعي للشباب خصوصا وذلك من خلال: إعادة إدماج العاطلين عن العمل، إدماج النساء والمهمشين في الحياة الاقتصادية، وتعزيز الشعور بالإنتماء بالمساهمة في خدمة المجتمع المحيط.

أشارت رسالة **حدو محمد** المقاولاتية تعد أداة لإدماج الفئات الهشة عبر منح فرص عمل مستقلة

ووسيلة لتمكين المرأة والشباب عبر دعم مشاريعهم الخاصة.

- كما تشكل رافدا أساسيا للتماسك الإجتماعي حيث أصبحت المؤسسة المقاولاتية فاعلا في محيطها الاجتماعي، وبهذا المعنى فإن للمقاولاتية دور مزدوج إقتصادي وإجتماعي يعكس تحولا في رؤية التنمية والتشغيل وتحدث قطيعة مع الثقافة التقليدية للعمل تماما كما جاء في نتائج دراستنا.

3- مناقشة الفرضية الفرعية الثالثة: تسعى المشاريع المقاولاتية الشبانية في

تكريس ثقافة جديدة للعمل

من خلال التحليل الميداني بمنطقة كاموالا التي قدمته **ماريان متوجنا** والذي يتوافق مع نتائج دراستنا إذ تؤكد هذه الدراسة:

- أن ريادة الأعمال ساهمت في إعادة تشكيل تصورات الشباب حول العمل فلم يعد الهدف فقط البحث عن وظيفة رسمية بل أصبح السعي نحو الإستقلالية والإبتكار وبلورت ثقافة العمل الحر التي تعتمد على المرونة وتحمل المسؤولية وروح المبادرة،

الفصل الرابع: عرض وتحليل وتفسير النتائج

فالمؤسسات المقاولاتية غيرت الذهنيات التقليدية المرتبطة بالعمل حيث أصبح النجاح مرتبطا بالكفاءة والمثابرة أكثر من كونه نتيجة للانتماء الإجتماعي أو العلاقات.

تتفق دراستنا مع ما ركز عليه نيكولاس في دراسته كون أن:

- الشعور بالرضا والحرية ناتج عن إختيار ريادة الأعمال كمسار مهني بديل عن الوظائف التقليدية. وهنا تتجلى ثقافة جديدة للعمل من خلال تجاوز النماذج التقليدية للتوظيف فالفرد المقاول يحدد أهدافه وينشئ محيطه المهني الخاص بدلا من إنتظار الإدماج في مناصب عمل كلاسيكية وهو ترسيخ لقيم جديدة مثل الحرية المهنية، المسؤولية الذاتية، الإبتكار، العمل القائم على الشغف بدلا من الإلتزام الوظيفي الجامد، وبهذا تمثل المقاولاتية ثقافة عمل جديدة تتجاوز الوظيفة نحو تحقيق الذات والتوازن بين الحياة المهنية والشخصية بما يعزز الرفاهية الفردية والجماعية.

كما تتفق نتائجنا والنتائج التي توصل إليها بيت هاين دروغ والمتمثلة فيما يلي:

- ريادة الأعمال غيرت من نظرة الأفراد لأنفسهم كمشتغلين حيث أصبحوا أكثر وعيا بدورهم في خلق الفرص بدل إنتظارها لأنها ساعدت على نشر ثقافة الإعتماد على الذات والمرونة والإبتكار وتحمل المخاطر وهي قيم تختلف جذريا عن ثقافة العمل التقليدية المعتمدة على التوظيف الدائم.

- كما نجد أن المؤسسات المقاولاتية دفعت نحو إعادة تعريف النجاح المهني من الإستقرار والراتب الشهري إلى تحقيق الأهداف الشخصية وخلق الأثر داخل المجتمع من خلال تشكيلها لبيئة جديدة للعمل لا تخضع للتراتبية ولا للبيروقراطية بل تقوم على العلاقات الأفقية والتعاون والمبادرة.

الفصل الرابع: عرض وتحليل وتفسير النتائج

- وبالتالي فالمقاولاتية تساهم في نقل الأفراد من ثقافة طلب العمل إلى ثقافة صناعة العمل.

يرى الباحث إسحاق رحمانى أن المقاول لا تخلق فرص عمل فقط بل:

- ترسخ ثقافة جديدة للعمل قائمة على المبادرة والإلتزام والابتكار مما يعيد تشكيل علاقة الأفراد بالعمل ويجعلهم أكثر إستعدادا للإندماج في بيئات مهنية ديناميكية.

- نبه إسحاق رحمانى في أطروحته إلى أن نجاح المقاولاتية مرهون ب:

• وجود مناخ أعمال ملائمة.

• سياسات حكومية محفزة مع تسهيلات في التمويل والإجراءات الإدارية.

تظهر الرسالة للباحث بدرأوي سفيان أن تجربة ريادة الأعمال لدى الشباب الجزائري

أفرزت:

- تحولا في تمثلات العمل فلم يعد العمل مقترنا بالوظيفة الرسمية أو الإستقرار المؤسساتي فقط بل أصبح ينظر إليه على أنه مسؤولية فردية ومبادرة ذاتية وتعبير عن الكفاءة والاستقلالية.

- كما أوضح أبرز مظاهر هذه الثقافة الجديدة تجلت في مايلي: قبول المخاطرة، الإيمان بالابتكار والمجهود الشخصي وتجاوز عقلية الانتظار.

دراسة حدو محمد بينت أن هناك تحولا تدريجيا في الذهنيات خاصة بين الشباب من البحث عن الوظيفة العمومية نحو خيار خلق المؤسسة الذاتية، ساهمت فيه فكرة المقاولاتية الشبانية من خلال إرساء ثقافة الإعتماد على الذات بدلا من الإتكالية على الدولة وتثمين المبادرة الفردية وروح الإبتكار، إضافة إلى تنمية ثقافة الأداء والنجاعة داخل سوق العمل

حيث يصبح الفرد مسؤولاً عن نجاح مشروعه وتطويره وهو ما يتماشى مع يتوافق مع النتائج المتوصل إليها في دراستنا.

رابعاً - مناقشة النتائج في ضوء المقاربات النظرية

1 - مناقشة نتائج الفرضية الأولى:

لقد توصلنا في دراستنا هذه إلى أن المشاريع المقاولاتية الشبانية تساهم في تعزيز فرص التوظيف مثلما يرى رواد النظرية البنائية الوظيفية كون أن المشاريع المقاولاتية الشبانية:

- تعد عنصراً بنائياً حيويًا يؤدي عدة وظائف داخل النسق المجتمعي.
- أن المشاريع المقاولاتية الشبانية تساهم في تحقيق إستقرار وتوازن المجتمع.
- أن الوظيفة الجوهرية لهذه المشاريع المقاولاتية الشبانية هي تحقيق الأهداف، ومن أهدافها الأساسية أنها تخلق الثروة وتوسع سوق العمل مما يمكن من خفض معدلات البطالة ودمج مختلف الفئات الاجتماعية في الدورة الإنتاجية التي توفر زيادة في فرص التشغيل.
- تعد المقاولاتية آلية فعالة لتعزيز فرص التوظيف كونها تقوم أساساً على إبتكار منتجات جديدة يخلق من خلالها فرص عمل تساهم في إستحداث قطاعات تشغيل قطاعية مع الأنماط التقليدية للعمل من خلال الإعتماد على الأنماط الجديدة الأكثر كفاءة ومرونة.
- المشاريع المقاولاتية الشبانية تساهم فعلياً في توسيع فرص التشغيل في ظل قدرتها على تهيئة بيئة تنظيمية محفزة ومرنة تمكن الأفراد من تحقيق أهدافهم، وهذا ما يتفق وإستنتاجنا بخصوص الفرضية الأولى.

الفصل الرابع: عرض وتحليل وتفسير النتائج

- أن المؤسسة المقاولاتية الشبانية لا تشتغل في قوالب تنظيمية جامدة بل تتميز بقدرتها على التكيف والمعطيات الخارجية التي تمكنها من خلق فرص عمل مناسبة للظروف الراهنة على الرغم من تقلبات سوق العمل في الجزائر.
- إن المشاريع المقاولاتية الشبانية تساهم في تنشيط الإستثمار وإنتاج السلع مما يزيد من الإستهلاك والطلب الكلي والتوسع في الطلب يؤدي لزيادة فرص العمل، لأن المؤسسة المقاولاتية الشبانية تعد محرك للإقتصاد وتساهم في خلق فرص عمل.

2- مناقشة نتائج الفرضية الثانية:

أسفرت الدراسة البحثية الحالية عن مجموعة من النتائج حول الفرضية الثانية والتي مفادها أن: المشاريع المقاولاتية الشبانية تساهم في تفعيل الإدماج الإجتماعي فمن خلال النظرية البنائية الوظيفية المتبناة في هذه الدراسة الراهنة نلاحظ أنها إتفقت معها في عدة جوانب أهمها:

- أن المؤسسات المقاولاتية الشبانية تساهم وبشكل فعال في إعادة تشكيل العلاقات الاجتماعية خاصة حول منطق الإنتاج والعمل من خلال تفعيلها لخاصية دينامية العمل الجماعي التشاركي، لأن المقاولاتية ليست فقط عملية إقتصادية تهدف للربح بل هي قوة تغيير إجتماعي وإقتصادي تلعب دورا حاسما في تطوير المجتمعات من خلال تحسين الأوضاع للعمال التي تمكنهم حتما من إدماجهم سواء مهنيا أو إجتماعيا لأن المشاريع المقاولاتية تنشأ علاقات إجتماعية جديدة.

- كما نجد أيضا أن المقاولاتية مؤسسة ذات وظيفة إندماجية تهدف لتحقيق الإدماج والتماسك داخل النسق الاجتماعي من خلال إستيعاب مختلف الفئات داخل نسيج العمل وإعادة إنتاج التوازن، لأن المؤسسة المقاولاتية توفر بيئة شاملة تدمج الأفراد من

الفصل الرابع: عرض وتحليل وتفسير النتائج

مختلف الفئات وترسخ قيم التعاون والمبادرة والإنتماء مما يعزز الإدماج الاجتماعي والمهني.

- حيث أن المشاريع المقاولاتية الشبانية يعد نسق إقتصادي إجتماعي يفتح المجال الواسع للعمال من أجل التعبير عن آرائهم وأفكارهم ويمكنهم من تحقيق ذواتهم المهنية والاجتماعية، كما قد يشعر الفرد العامل بالإندماج من خلال أنه يرى جهده يكافأ من طرف المؤسسة مما يولد لديه الإحساس بالإنتماء ويحفيز إندماجهم داخل المؤسسة والمجتمع ككل.

- كما نجد أن المؤسسات المقاولاتية الشبانية في تحقيقها للإندماج الاجتماعي يكون إنطلاقاً من قدرتها على التكيف مع جل التغيرات والتغييرات التي تواجهها سواء في بيئتها الداخلية أو من بيئتها الخارجية، وعليه نجد أن هذه المؤسسات ذات طابع مرن وحيوي غير جامد قد يساعدها على التكيف السريع من التغيرات ويمكنها من إستيعاب وإدماج مختلف الشرائح الاجتماعية.

- تعد المقاولاتية الشبانية آلية فعالة تدفع سوق العمل نحو التوازن من خلال توفير فرص عمل جديدة مع زيادة الطلب على اليد العاملة، وبهذا الوضع يوفر للفئات الغير المدمجة فرصاً واقعية للإندماج والإنخراط في الحياة الاقتصادية التي تحقق إندماجاً إجتماعياً فعالاً.

- ومنه نجد أن المقاولاتية باتت وسيلة أساسية لتحقيق الإدماج الإجتماعي فكلما زاد عدد المؤسسات المقاولاتية زاد الإنفاق الإستهلاكي والإستثماري مما يعكس إيجاباً على الدورة الاقتصادية بزيادة الطلب على اليد العاملة، وبالتالي التقليل من معدلات البطالة التي تساهم وبشكل مباشر على تمكين الأفراد من الإدماج الاجتماعي الذي أساسه التشغيل.

الفصل الرابع: عرض وتحليل وتفسير النتائج

- أن المؤسسة المقاولاتية الشبانية تساهم بشكل فعال في تسهيل مسار الإدماج الاجتماعي من خلال: توفير فرص متنوعة ومتناسبة مع تطلعات الأفراد حيث أنها تفتح مجالات جديدة للعمل بعيدة عن المجالات التقليدية مما يعزز فرص إختيار الأفراد الباحثين عن العمل ويدفعهم للإندماج بسرعة أكبر.
- أن المشاريع المقاولاتية الشبانية تعد إحدى الآليات الفعالة لإعادة التوازن داخل المجتمع والتقليل من معدلات البطالة كونها أبرز أشكال الإختلال، والمقاولاتية تمثل آلية بديلة للتشغيل خاصة مع إكتفاء القطاع العام من اليد العاملة باتت المشاريع المقاولاتية المآزر والمساند له في التوظيف وإمتصاص جزء من اليد العاملة العاطلة.
- دعم الفئات الهشة من خلال توفير فرص العمل المرنة والشاملة وتمكين المرأة وجعلها شريك ومساهم لجانب الرجل في عالم الأعمال.
- تساهم في خلق توازن بين القطاعات لأن المقاولاتية تتيح الفرصة للإنتقال من قطاع لقطاع من خلال التطوير المهني وتحسين المهارات وخلق علاقات مهنية جديدة.

3- مناقشة نتائج الفرضية الثالثة:

- أفضت الدراسة الراهنة في ظل تحليلات الفرضية الثالثة والتي مفادها أن المشاريع المقاولاتية الشبانية تركز ثقافة جديدة للعمل عن مجموعة من النتائج التي إتفقت مع توجهات وتحليلات المقاربة البنائية الوظيفية في بعض الجوانب وهي كالتالي:
- أن المؤسسات المقاولاتية في ممارستها لنشاطها ترسخ قيم جديدة لأنها تؤدي وظيفة تكاملية تحديثية وظيفتها الأساسية الحفاظ على النسق القيمي من خلال:
- ترسيخ ثقافة جديدة للعمل تقوم على المبادرة والإعتماد على الذات.

الفصل الرابع: عرض وتحليل وتفسير النتائج

- تكيف الأفراد ومتغيرات سوق العمل مع إعادة صياغة نظرة المجتمع للعمل الحر بإعتباره مسارا مشروعاً وفعالاً لتحقيق الذات.
- الحد من الإختلالات البنوية كالبطالة والتهميش كون أن هذه المشاريع هدفها الجوهري هو الحفاظ على التكامل والتوازن لكل الأنساق الوظيفية داخل النظام الكلي.
- أن المشاريع المقاولاتية لها دور فعال في تكريس ثقافة عمل جديدة وذلك من خلال تعزيز المبادرة الفردية والتنافسية بتغيير نظرة الأفراد للعمل في القطاع الخاص وتحويلها من نظرة وظيفة ثابتة إلى كونه فرصة لإستثمار ذاتي لأن العامل سابقاً كان ينظر إليه كعنصر إنتاج أما مع بروز الفكر المقاولاتي أصبح العامل عنصراً مبادراً.
- وعليه يمكن القول أن هذه المقاربة النظرية تتفق مع الإستنتاجات المستخلصة من الدراسة الراهنة والتي تؤكد صدق الفرضية الرئيسية التي مفادها أن المشاريع المقاولاتية الشبانية تساهم في إنعاش سوق الشغل في الجزائر.

خامساً - نتائج الدراسة:

- إن المؤسسات المقاولاتية الشبانية لا تساهم فقط في خلق الثروة وتحريك عجلة الإنتاج بل تتعدى ذلك لتساهم وبشكل فعال في تعزيز فرص التشغيل. لأنها تعد آلية لتجسيد البعد المزدوج الاقتصادي والاجتماعي وألية لإعادة هيكلة المجتمع إقتصادياً واجتماعياً.
- تعمل المؤسسات المقاولاتية الشبانية على توسيع قاعدة الإندماج المهني من خلال إستقطابها لليد العاملة من كلا الجنسين وبنسبة أكبر من فئة الإناث. كونها أصبحت ملاذاً لعدد كبير من طالبي الشغل من مختلف الفئات وخاصة مع تراجع فرص التوظيف في القطاع العام.

الفصل الرابع: عرض وتحليل وتفسير النتائج

- إن المؤسسات المقاولاتية الشبانية تساهم في خلق مناصب شغل جديدة ووظائف متنوعة كونها تعد فعلا محركا للتشغيل من خلال تنوع وتعدد المهن الذي يساهم من دمج فئات وشرائح عمرية مختلفة وتتيح وظائف جديدة غير الوظائف التقليدية مما يساهم في إنعاش سوق الشغل ويقلل من معدلات البطالة ويعطي دفعا للاقتصاد.
- تساهم المؤسسات المقاولاتية الشبانية وبشكل كبير في إستحداث فرص عمل جديدة وتستقطب يدا عاملة متنوعة من حيث الفئات العمرية.
- أن المؤسسات المقاولاتية اليوم أصبحت فضاء للتفاعل بين الأجيال من أجل المزوجة بين الجهد والطموح والخبرة المهنية.
- إن المؤسسات المقاولاتية الشبانية تهتم بعمليات تنمية القدرات البشرية مما يمكنها من تعزيز قابلية التشغيل سواء داخل المؤسسة أو خارجها مما يمكن العمال والمؤسسة من التكيف مع التغيرات ومتطلبات السوق.
- تعتبر المؤسسات المقاولاتية الشبانية رافدا حيويا لتنشيط سوق العمل لأنها تخلق ديناميكية تشغيلية مرنة تساهم من خلالها في تحقيق نوع من الإتزان وكسر ركود سوق العمل التقليدية.
- إن المؤسسات المقاولاتية الشبانية تساهم في تحسين جودة الحياة من خلال تحقيق الإستقرار الاجتماعي بفتح فرص عمل جديدة وإدماج مختلف شرائح المجتمع التي تؤدي بالرفع للمستوى المعيشي للعاملين بها ولمحيطهم الأسري.
- المشاريع المقاولاتية الشبانية فضاء لتمكين الشباب، إذ تمنحهم الفرصة لإكتساب الخبرات العملية وتنمية مهاراتهم الإبداعية والابتكارية مما يعزز ثقتهم في قدراتهم على خوض غمار العمل الحر الذي يمكن من إنعاش سوق الشغل بالجزائر.

الفصل الرابع: عرض وتحليل وتفسير النتائج

- المؤسسات المقاولاتية الشبانية تمكن الشباب وتحفزهم لإبتكار مشاريع جديدة سواء كانت مماثلة للمشاريع الأساسية - التي تشغلهم- أو مغايرة لها من حيث الفكرة والمجال.

- تعمل المشاريع المقاولاتية الشبانية على إحتضان الطاقات البشرية وتوفير بيئة مرنة تسمح بتبادل الأفكار والمبادرات.

- المؤسسة المقاولاتية الشبانية تساهم في إعادة بناء وصياغة العلاقات المهنية داخل الهيكل التنظيمي من خلال تشجيع نمط التسيير التشاركي، وهذه الدينامية تعزز من شعور الفرد بالإنتماء وترسخ قيم التشاركية والتكافؤ ما يؤدي إلى خلق بيئة مهنية دامجة تعكس الإندماج الاجتماعي في أبعاده الحقيقية.

إن المؤسسة المقاولاتية الشبانية تعد مختبرا إجتماعيا يعيد تشكيل القيم والعلاقات ويساهم في تحويلها إلى فضاء للإدماج التمكين والتفاعل الإيجابي بين مختلف وحداتها ومستوياتها داخل هيكلها التنظيمي.

- المؤسسات المقاولاتية الشبانية تعتمد بشكل كبير على آليات التحفيز والمكافآت كوسيلة لتعزيز دينامية العمل وتحقيق التفاعل الإيجابي داخل محيطها المهني يساهم في بناء هوية مهنية مندمجة ويحقق التماسك الاجتماعي داخل المؤسسة.

- إن المؤسسات المقاولاتية الشبانية تتميز ببيئة تنظيمية مرنة وديناميكية تساهم في تغيير الصورة النمطية السائدة لدى طالبي الشغل المقترنة بالقطاع الخاص والتي تقوم أساسا على مبدأ رفض الأفراد للعمل في القطاع الخاص لإقتناعهم بفكرة أن القطاع الخاص يستغل حاجة الأفراد للعمل، ويحمل العامل أعباء تفوق قدراته ولا تتوافق مع الأجر المقدم له. وبذلك يتم إستغلال العامل لتحقيق أقصى مردودية مقابل أدنى أجر.

الفصل الرابع: عرض وتحليل وتفسير النتائج

- إن المشاريع المقاولاتية الشبانية تساهم فعليا في تكريس ثقافة جديدة تدل على تبني ثقافة مؤسساتية تقوم على التثمين الفعلي للموارد البشرية معتمدة على مبدأ الإعراف بالكفاءة والجدارة المهنية.
- تعمل المشاريع المقاولاتية الشبانية على إرساء ثقافة مؤسساتية جديدة تتماشى مع متطلبات سوق الشغل، وذلك من خلال: النجاعة والكفاءة بدل التوظيف التقليدي، الإستثمار في التكوين المستمر كأداة لتعزيز الإنتاجية. ربط الكفاءة المهني بالوظيفة المناسبة ما يعزز شعور الإنتماء والثقة لدى العامل.
- إن المؤسسة المقاولاتية الشبانية لا تؤدي فقط وظيفة إقتصادية بل تلعب دورا سوسيولوجيا في بناء ثقافة مهنية جديدة حيث تظهر مؤشرات الرضا والإستقرار المهني من خلال رغبة العامل في البقاء داخل المؤسسة.
- المؤسسة المقاولاتية الشبانية ساهمت في إعادة تشكيل العلاقة بين العامل والعمل وتكريس نمط جديد من الثقافة المهنية قوام الإنتماء والإلتزام والتوافق بين طموحات الفرد وأهداف المؤسسة.
- المؤسسة المقاولاتية الشبانية عرفت تحولا كبيرا في الثقافة المهنية حيث لم يعد الإختلاط بين الجنسين في فضاء العمل مصدرا للتوتر أو الإحراج بل أصبح قائما على علاقات تعاون وإحترام متبادل، حيث أن المؤسسات المقاولاتية الشبانية تمكنت من إعادة تنظيم العلاقة الجندرية وفق منطق جديد قوامه تجاوز الصورة النمطية مع العمل على تطبيع التفاعل المهني بين الجنسين على أساس الإحترام والتكامل والإعراف بالكفاءة بعيدا عن النوع الاجتماعي مع العمل على إعادة تشكيل الذهنيات نحو قبول العمل المختلط كأمر عادي ومفيد.

الفصل الرابع: عرض وتحليل وتفسير النتائج

- المؤسسة المقاولاتية الشبانية تحترم الفوارق البيولوجية والبدنية لا بوصفها معيارا للتمييز، بل كعنصر في توزيع عقلائي للمهام يراعي القدرة على الأداء دون المساس بمبدأ المساواة.
- أصبحت المرأة عنصر فاعل في مختلف المجالات داخل المؤسسة المقاولاتية الشبانية وليس فقط في الوظائف التقليدية نتيجة تغيرت ذهنية المجتمع السائدة عن المرأة من فكرة أنها عنصر مزاحم ومنافس إلى شريك ومساهم فعال في البيئة التنظيمية.
- للمؤسسات المقاولاتية الشبانية دور في تكريس ثقافة جديدة للعمل لأن هذه المؤسسات المقاولاتية لا تعتمد فقط على الشهادات العلمية الأكاديمية بل تقدر المهارات العملية والإبتكار والكفاءات ما يعكس تغييرا في العلاقة التقليدية بين المعرفة والوظيفة.
- المشاريع المقاولاتية الشبانية أسلوب فعال لإعادة بناء نموذج لسياسة تشغيل إجتماعي جديدة تقوم على تجاوز نموذج التشغيل الكلاسيكي الذي يعتمد بصفة أساسية على الدولة كمشغل رئيسي نحو نموذج مبني على المبادرة الفردية والعمل الحر وهذا ما يمكن من تحقيق الإنتعاش لسوق الشغل بالجزائر من خلال فتح مشاريع جديدة خارج نطاق المحروقات تساهم في زيادة عدد وتنوع الوظائف والتي تستقطب اليد العاملة من كلا الجنسين مساهمة في التقليل من معدلات البطالة وتمكين المرأة خاصة وإدماجها في سوق العمل.
- تعتبر المؤسسات المقاولاتية الشبانية مؤثرا أساسيا في الاقتصاد الجزائري حيث أنها أصبحت داعمة للقطاع العام في توفير مناصب شغل جديدة تلبية للطلب المتزايد على الشغل وبذلك فإن إنتعاش سوق الشغل يرتكز على فاعلين أساسيين هما القطاع العام والقطاع الخاص.

سادسا - توصيات الدراسة:

في ضوء ما تم التوصل إليه من نتائج هذه الدراسة الراهنة يتضح أن المشاريع المقاولاتية الشبانية في الجزائر تمثل مجالا خصبا لفهم ديناميكيات التشغيل والتغيرات المرتبطة به، وإنطلاقا من هذا التصور تبرز الحاجة إلى جملة من التوصيات التي من شأنها أن تساهم في بلورة رؤية شمولية قادرة على تحويل المقاولاتية كخيار إستراتيجي فعال للتشغيل وتعزيز الإدماج الاجتماعي.

ومنه فقد تم إستخلاص جملة من التوصيات التالية:

- تشجيع الدراسات المقارنة: القيام بأبحاث مقارنة بين التجربة الجزائرية وتجارب دول أخرى في مجال المقاولاتية الشبانية لمعرفة نقاط القوة والضعف وإمكانية الاستفادة منها.
- توسيع الدراسات العلمية الميدانية: القيام بمسوحات ميدانية أوسع تشمل مختلف ولايات الجزائر لمعرفة التباينات الجهوية في ممارسة المقاولاتية وتأثيرها على سوق العمل.
- دراسة العوامل المعيقة: تركيز الجامعات الجزائرية في البحوث المستقبلية على التحديات التي تواجه الشباب المقاول (التمويل، البيروقراطية، نقص التكوين)، واقتراح حلول عملية مبنية على الأدلة الميدانية.
- تحليل دور التكنولوجيا: توجيه البحوث العلمية نحو دراسة أثر الرقمنة والابتكار التكنولوجي على تطوير المشاريع المقاولاتية وإحداث فرص عمل جديدة.
- بناء قواعد بيانات علمية: إنشاء بنوك معلومات حول المؤسسات الناشئة والمقاولات الشبانية في الجزائر، بما يسمح للباحثين بدراسة تطورها وأثرها على سوق العمل.

الفصل الرابع: عرض وتحليل وتفسير النتائج

- البعد الجندي في المقاومة: تخصيص دراسات علمية معمقة حول المقاومة النسوية ودورها في تعزيز التوظيف والاندماج الاجتماعي للمرأة.
- متابعة الأثر بعيد المدى: بالإعتماد على الدراسات طويلة لرصد تطور المؤسسات المقاومة الشبانية ومساهمتها في سوق العمل على المدى الطويل.
- تعزيز ثقافة المقاومة لدى الشباب: وذلك من خلال إدماج التربية المقاومة في المناهج الدراسية في جل المستويات التعليمية وعدم حصرها إلا في الجامعات والمراكز، وذلك من أجل ترسيخ قيم المبادرة الفردية والإستقلالية في خلق فرص التوظيف التي حتما سوف تلغي وتزيل فكرة التوظيف التقليدي المرتبط بمنصب عمل عند الدولة.

خلاصة الفصل:

أفضى هذا الفصل إلى عرض وتحليل وإستخلاص النتائج الميدانية المتعلقة بالمشاريع المقاولاتية الشبانية وسوق العمل في الجزائر إلى إبراز مجموعة من الحقائق الجوهرية التي تعكس الواقع الإقتصادي والاجتماعي للشباب الجزائري.

حيث أوضح هذا الفصل أن المشاريع المقاولاتية الشبانية في الجزائر تمثل رافعة أساسية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية، إذ تبين أنها تساهم بفعالية في تعزيز فرص التوظيف من خلال خلق مناصب عمل جديدة وفتح آفاق مهنية أمام فئات واسعة من الشباب. كما برز دورها في تفعيل الاندماج الاجتماعي عبر إدماج الفئات الهشة والعاطلة عن العمل في مسار الإنتاج والمساهمة في الدورة الاقتصادية. وإضافة إلى ذلك، فإن المقاولاتية الشبانية ساهمت في تكريس ثقافة جديدة للعمل قائمة على روح المبادرة، الإعتدال على الذات، والإبتعاد عن ذهنية إنتظار الوظيفة العمومية.

وعليه، فإن هذه النتائج تعكس أهمية تبني سياسات عمومية تشجع المبادرة المقاولاتية وتذلل العقبات البيروقراطية والمالية أمام الشباب، بما يضمن إستمرارية المشاريع المقاولاتية ويجعلها محركا حقيقيا لسوق العمل ومصدرا لترسيخ قيم العمل والإبداع.

خاتمة

خاتمة:

لقد تناولت الدراسة الراهنة تحليل موضوع المشاريع المقاوالتية الشبانية وعلاقتها بسوق العمل في الجزائر، محاولة إبراز أبعادها الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، ومدى مساهمتها في تجاوز إشكالية التوظيف والبطالة وتفعيل ديناميكية التنمية والإندماج الاجتماعي مع تكريسها لثقافة عمل جديدة. وقد أظهرت النتائج أن المشاريع المقاوالتية الشبانية في الجزائر لم تعد مجرد خيار ثانوي أو بديل ظرفي عن الوظيفة العمومية، بل أضحت آلية إستراتيجية لإعادة بعث سوق الشغل وتكييفه مع التحولات الاقتصادية العالمية والمحلية.

حيث تبين أن المقاوالتية تساهم بفعالية في تعزيز فرص التوظيف، من خلال قدرتها على إستحداث مناصب شغل جديدة ومتنوعة، وتوسيع مجالات النشاط الاقتصادي بما يتلاءم مع حاجيات السوق، وهو ما يجعلها أداة مباشرة للتخفيف من ضغوط البطالة، خاصة في أوساط الشباب وخريجي الجامعات.

كشفت الدراسة أن المقاوالتية تدعم الإندماج الاجتماعي، إذ تتيح المجال لفئات واسعة من المجتمع - لاسيما النساء والشباب والفئات الهشة - للإخراط في الدورة الاقتصادية، مما يعزز من تماسك المجتمع ويحد من مظاهر الإقصاء والتهميش. بهذا المعنى، فإن المقاوالتية الشبانية لا تقتصر على بعدها الاقتصادي فقط، بل تمتد لتصبح آلية لترقية العدالة الاجتماعية وتقوية الروابط داخل المجتمع.

برز أن المشاريع المقاوالتية الشبانية تركز ثقافة جديدة للعمل، قائمة على قيم الريادة والابتكار وتحمل المسؤولية، بعيدا عن الذهنية الريعية التي إرتبطت طويلا بالوظيفة العمومية. إن غرس هذه الثقافة الجديدة يمثل نقلة نوعية في العقلية والسلوكيات، بما يدفع نحو بناء إقتصاد منتج قائم على المبادرة الفردية والجماعية.

خاتمة

وبناء على ما سبق، يمكن التأكيد أن المشاريع المقاولاتية الشبانية تشكل رافعة حقيقية لإنعاش سوق الشغل في الجزائر، بل وتعتبر خيارا إستراتيجيا لتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية المستدامة. فهي تتيح فرصا فعلية لتجديد النسيج الاقتصادي، وتنويع مصادر النمو، وتعزيز القدرة التنافسية الوطنية في ظل بيئة عالمية متغيرة.

قائمة المصادر

والعراجع

قائمة المصادر والمراجع:

أولاً- القواميس والمعاجم :

1. المعجم الوسيط. (بلا تاريخ). القاهرة - مصر : مكتبة الشروق الدولية.

ثانياً- الكتب:

2. باتلر إيمون، ومحمد ترجمة مطيع . (2021). مدخل إلى ريادة الأعمال. الرباط: المركز العربي للأبحاث.

3. بن إبراهيم بن سعد المحمدية ناصر . (2017). إدارة المشاريع الإحترافية وفق منهجية PMI. الرياض: فهرسة مكتبة الملك فهد الوطنية أثناء النشر.

4. جرين باتريشيا، وو آخرون. (بلا تاريخ). تعليم ريادة الأعمال نظرة عالمية من الممارسة إلى السياسة حول العالم. قطر: مؤسسة قطر .

5. رعد صرن. (2020). إدارة الإبداع والابتكار. سوريا: الجامعة الإفتراضية السورية.

6. ستيفن دي شتراوس. (2007). المرشد الكامل للمشروعات الصغيرة. المملكة العربية السعودية: مكتبة جرس .

7. صابر فاضل حسن منى. (2020). المشروعات الصغيرة والمتوسطة الخصائص والمميزات والتحديات.

8. عبد اللطيف أساور فخر. (2018). المشاريع الصغيرة والمتوسطة المفهوم المعوقات المعالجات. العراق: البنك المركزي العراقي.

9. عبد المطلب حسين. (بلا تاريخ). المشروعات الصغيرة والمتوسطة ودورها في التشغيل في الدول العربية. مصر.
10. عقبة بن عبد اللاوي، ونور الدين جواد. (بلا تاريخ). دور المؤسسات المتوسطة والصغيرة في التنمية الاقتصادية.
11. علي محمد محمد. (1989). علم إجتماع التنظيم مدخل للتراث والمشكلات والموضوع والمنهج. الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية.
12. محمد عبد الله حبو بكر الحاج، ووأخرون. (2019). ملخص دورة قيادة الأعمال. اليمن: مؤسسة قوافل التنمية والإبداع.
13. محمد علام، وإجلال إسماعيل حلمي. (2016). علم الإجتماع التنظيم مدخل نظرية ودراسات ميدانية. مصر: مكتبة الأنجلو المصرية.
14. موريس أنجرس، كمال بوشرف، سعيد سبعون، وبوزيد ترجمة صحراوي. (2006). منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية تدريبات علمية. الجزائر: دار القصة للنشر.
15. نادية سعيد عاشور، وو أخرون. (2017). منهجية البحث العلمي في العلوم الإجتماعية. قسنطينة: رأس الجبل للنشر والتوزيع.
16. نبيل جامع محمد. (2008). البطالة قنبلة موقوتة وفك شفراتها وحديث مع الشباب. الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث .

ثالثاً - المقالات العلمية:

17. إبتسام عبد الكريم العودة، وبدر بن جويعد العتيبي. (2020). دور الجامعات السعودية في تلبية إحتياجات سوق العمل . مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، 50-1.
18. أحمد دومة عبد السلام، وو آخرون. (2021). المشروعات الصغيرة والمتوسطة وأثرها على معدلات النمو وخفض البطالة في ليبيا والدول العربية. مجلة العلوم الإنسانية والطبيعية.
19. أحمد غراب، وحمزة سالمى. (2019). دور مؤسسات وأجهزة الوساطة في ضبط سوق العمل والحد من البطالة في الجزائر دراسة حالة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب. مجلة الدراسات الإقتصادية المعاصرة، 28-15.
20. الوعي بثقافة ريادة الأعمال لدى طلاب جامعة نجران وإتجاهاتهم نحوها. (2015). مجلة كلية التربية لجامعة الأزهر، 229-217.
21. أحمد حميدوش، عبد الحق جودي، ومحمد روشي. (2018). المقاولتية وتحديات المؤسسات المتوسطة والصغيرة. مسطرة بالتعاون مع مخبر الصناعة والتطور التنظيمي للمؤسسات والإبداع بحوث وأوراق الملتقى الوطني الثالث حول المقاولاتية والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الواقع والتحديات المنعقد في 16-17 أفريل. خميس مليانة الجزائر.
22. جلال عبدالحليم. (بلا تاريخ). إتجاهات سوق العمل في الجزائر. مجلة الدراسات الإقتصادية والمالية الوادي الجزائر.

23. حاكمي بوحفص، سليمة عابدة، وسفيان عمراني. (2018). دور المؤسسات والتشريعات في دعم أداء سوق العمل دراسة حالة الجزائر 2003-2016. المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، 2-44.
24. حميد فثيت، وكمال مولوج. (2018). هياكل ومؤسسات دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر . مسطرة بالتعاون مع مخبر الصناعة والتطور التنظيمي للمؤسسات والإبداع بحوث وأوراق الملتقى الوطني الثالث حول المقاولاتية والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الواقع والتحديات المنعقد في 16-17 أفريل . خميس مليانة الجزائر.
25. راوية عبد القادر عويس . (2016). المشروعات الصغيرة وأثرها في التنمية الإقتصادية مصر نموذجا . المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية .
26. رشيدة قواسمي. (2020). التأصيل النظري للمقاولاتية كمشروع والنظريات والنماذج المفسرة للتوجه المقاولاتي . مجلة المنتدى للدراسات والأبحاث الإقتصادية .
27. زهير بن دعاس، هادي صادق، ونريمان رقوب. (2018). المقاولاتية ودورها في تنمية التفكير والإبداع الإداري في منظمات الأعمال. مسطرة بالتعاون مع مخبر الصناعة والتطور التنظيمي للمؤسسات والإبداع بحوث وأوراق الملتقى الوطني الثالث حول المقاولاتية والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الواقع والتحديات المنعقد في 16-17 أفريل . خميس مليانة الجزائر.
28. سلمى صالح. (2021). آليات دعم وتمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر دراسة حالة الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية . مجلة نماء للإقتصاد والتجارة .

29. شريف غياظ، ومحمد برقموم . (2008). التجربة الجزائرية في تطوير وترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها في التنمية. مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية.
30. عاشور حيدوشي، وياسين قراد. (2018). المقالة خيار فعال لنجاح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة . مسطرة بالتعاون مع مخبر الصناعة والتطور التنظيمي للمؤسسات والإبداع بحوث وأوراق الملتقى الوطني الثالث حول المقاولاتية والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الواقع والتحديات المنعقد في 16-17 أبريل. خميس مليانة الجزائر.
31. علي عزوز، وحسنا قاسم . (2019). أهمية المقاولاتية في النشاط الاقتصادي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر. مجلة تنافسية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
32. عيسى أيت عيسى. (بلا تاريخ). المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر. مجلة إقتصاديات شمال إفريقيا.
33. فاتح جبلي، ووحيد دراوات. (2021). إنعكاسات ضغوط سوق العمل على عملية التشغيل بالمؤسسة العامة مقارنة سوسيو إقتصادية في مؤسسة الإسمنت تبسة . مجلة المعيار، 351-367.
34. فاطمة بلقرع، نجاه بن يحي، ونجاه بن زايد. (2019). ثقافة ريادة الأعمال وأليات ترسيخها . مخبر الطرق الكمية في العلوم الاقتصادية وعلوم إدارة الأعمال وتطبيقها من أجل التنمية المستدامة كتاب جماعي الإبداع ريادة الأعمال والتنمية الإقليمية المحلية المستدامة دراسات ميدانية وتجارب رائدة . الجلفة الجزائر، جامعة زيان عاشور .

35. فاطمة بودرة. (2022). فعالية الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولات ANADE في بعث الروح في المؤسسات المتعثرة في الجزائر دراسة تحليلية . مجلة المقربي للدراسات الإقتصادية والمالية.
36. فوزية بنت عبد الرحمان بن سالم باناعمة. (2019). الموائمة بين مخرجات التعليم الجامعي السعودي وسوق العمل في ضوء متطلبات رؤية المملكة . مجلة كلية التربية، 746-725.
37. كريمة بكوش، وسارة مقران. (2018). المؤسسات الصغيرة والمتوسطة محركا للنمو والتشغيل في الجزائر. مسطرة بالتعاون مع مخبر الصناعة والتطور التنظيمي للمؤسسات والإبداع بحوث وأوراق الملتقى الوطني الثالث حول المقاولاتية والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الواقع والتحديات المنعقد في 16-17 أفريل . خميس مليانة الجزائر.
38. كمال جغوري. (2023). سوق العمل في الجزائر الخصائص والتحديات . المجلة الجزائرية للمناطق القاحلة JARA، 1-11.
39. محمد بن موسى، وشهاب إيمي. (2018). المقاولاتية قراءة في أثارها التنموية وسبل تفعيلها . مسطرة بالتعاون مع مخبر الصناعة والتطور التنظيمي للمؤسسات والإبداع بحوث وأوراق الملتقى الوطني الثالث حول المقاولاتية والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الواقع والتحديات المنعقد في 16-17 أفريل . خميس مليانة الجزائر.
40. محمد بن ناصر الشقاوي. (2015). دراسة تحليلية لإستراتيجية النجاح لريادة الأعمال النسائية في المملكة العربية السعودية . مجلة الإقتصاد الجديد، 5-28.
41. محمد صائب موسيت. (2012). بانوراما سوق العمل في الجزائر إتجاهات حديثة وتحديات جديدة. المجلة الجزائرية في الأنثروبولوجيا والعلوم الإجتماعية، 31-50.

42. محمود بوقطف، ونزيهة شاوش. (2019). المقاولاتية ودورها في دعم سوق العمل للشباب الجامعي الجزائري دراسة تحليلية سوسيو إقتصادية. مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والإجتماعية، 211-228.
43. مصطفى عبد القادر خداوي، منية خليفة، ومنال سبع . (2021). التنمية الإقتصادية عبر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالجزائر. مجلة شعاع للدراسات الإقتصادية .
44. مصطفى يونسى، عادل سلمانى، وعطا الله بن مسعود. (2019). دور حضانات الأعمال في تدعيم المؤسسات الناشئة . مخبر الطرق الكمية في العلوم الإقتصادية وعلوم إدارة الأعمال وتطبيقاتها من أجل تنمية مستدامة كتاب جماعي الإبداع وريادة الأعمال والتنمية الإقليمية المحلية المستدامة دراسات ميدجانية وتجارب رائدة . الجلفة الجزائر، جامعة زيان عاشور .
45. موسى جديدي. (بلا تاريخ). سوق العمل في الجزائر ومتطلبات دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. مجلة الدراسات الإقتصادية والمالية الوادي الجزائر .

رابعا- الأطروحات الأكاديمية:

46. إبراهيم بشير. (2011). دور الإختيارات الإتصالية للمقاول في تجسيد الأفكار الإبداعية دراسة مقارنة للمقاولين الشباب بالجزائر ANSEJ ومعهد IFE جزر موريس. أطروحة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علوم الإعلام والإتصال. عنابة الجزائر، كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية، جامعة باجي مختار .
47. إسحاق رحمانى. (2017-2016). المقاول في القطاع الخاص وعلاقتها بالتنمية مجتمع العمل دراسة ميدانية للمقاولات الخاصة بولاية البويرة. أطروحة مقدمة لنيل شهادة

- دكتوراه في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل. الجزائر، كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية، جامعة باتنة 1.
48. حمزة لفقير. (2016-2017). روح المقاوله وإنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر. أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه تخصص تسيير المنظمات. بومرداس الجزائر، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أمحمد بوقرة.
49. ريم لونيسي. (2019-2020). المعوقات التنظيمية للمقاولاتية السياحية في الجزائر. أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل. باتنة الجزائر، كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية، جامعة باتنة 1.
50. زكريا جوفي. (2019-2020). أثر الدعم الفلاحي على سوق العمل في الجزائر دراسة تحليلية قياسية للفترة 2000-2018. أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه لطور الثالث LMD في العلوم الإقتصادية إقتصاد مالي تطبيقس. بسكرة الجزائر، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر.
51. سفيان بدرابي. (2014-2015). ثقافة المقاوله لدى الشاب الجزائري المقاول. رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه ل م د علم الاجتماع تنمية بشرية. تلمسان - الجزائر، العلوم الإجتماعية، جامعة أبي بكر بلقايد.
52. سليمة هالم. (2016-2017). هيئات الدعم والتمويل ودورها في تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر دراسة تقييمية للفترة 2004-2014. أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الإقتصادية تخصص إقتصاديات إدارة الأعمال. بسكرة الجزائر، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر.

53. سمير يوسف خوجة. (2017-2018). تفتيش العمل بين النصوص المنظمة للمهنة وواقع سوق العمل في الجزائر دراسة ميدانية بالمفتشية الجهوية بقسنطينة. أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علم الاجتماع التنظيم والعمل. الجزائر، كلية العلوم الإجتماعية قسم علم الاجتماع والديمغرافيا، جامعة أبو القاسم سعد الله الجزائر 3.
54. ليندة لكحل الراس. (2013-2014). سياسات التشغيل وسوق العمل في الجزائر خلال الفترة 2000-2010. مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير في العلوم الإقتصادية. الجزائر، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر 3.
55. محمد حدو. (2019-2020). أثر سياسات سوق العمل النشطة في التشغيل في الجزائر دراسة تحليلية وقياسية 2000-2018. أطروحة مقدمة ضمن متطلبات لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الإقتصادية. الجزائر، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر 3.
56. محمد علي الجودي. (2014-2015). نحو تطوير المقاولاتية من خلال التعليم المقاولاتي. أطروحة مقدمة تدخل ضمن متطلبات شهادة الدكتوراه في علوم التسيير. بسكرة - الجزائر، العلوم الإقتصادية، جامعة محمد خيضر.
57. محمد قوجيل. (2015-2016). دراسة وتحليل سياسات دعم المقاولاتية في الجزائر. أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علوم التسيير تخصص تسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. ورقلة الجزائر، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح.

58. هاجر رماش . (2012-2013). إتفاق الشراكة الأوروبية وسوق العمل الجزائري. أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه LMD في العلوم الإقتصادية. قسنطينة الجزائر، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة قسنطينة 2.

خامسا - معلومات ميدانية:

59. معلومات من الوكالة . (بلا تاريخ).

الملاحق



جامعة عباس لغرور خنشلة
ABBES LAGHROUR UNIVERSITY KHENCHELA



الملحق رقم (01): الإستبيان

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة عباس الغرور خنشلة

كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية

شعبة: علم الإجتماع

تخصص : تنظيم وعمل

إستبيان أطروحة دكتوراه بعنوان

دور المشاريع المقاولاتية الشبانية في إنعاش سوق الشغل بالجزائر

لعمال المؤسسة المقاولاتية سندس للأفرشة والأغطية

في إطار البحث الميداني المتعلق بإعداد أطروحة دكتوراه LMD في تخصص علم الإجتماع التنظيم وعمل والتي جاءت تحت عنوان دور المشاريع المقاولاتية الشبانية في إنعاش سوق الشغل بالجزائر نرجو منكم ملء هذه الإستمارة وهذا بالإجابة على الأسئلة المطروحة بوضع علامة (x) أمام الإجابة المختارة ونحيطكم علما أن هذه الأجوبة ستحظى بالسرية والكتمان ولن تستغل إلا لأغراض علمية كما نشكركم مسبقا على مساهمتكم القيمة ومشاركاتكم الفعالة في إثراء هذا الموضوع بأجوبتكم الصادقة

فشكرا على منحكم لي جزءا من وقتكم

تحت إشراف د. بوبكر بن عمران

من إعداد ط. د. يمينة مساني

السنة الجامعية 2025/2022

المحور الأول : البيانات السوسيو ديمغرافية للمبحوث

1- النوع :

1-1- ذكر

1-2- أنثى

2- السن :

1-2- من [20 - 30] سنة

2-2- من [30 - 40] سنة

3-2- من [40 - 50] سنة

4-2- 50 سنة فما فوق

3- مكان السكن :

4- المستوى التعليمي:

1-4- لا يقرأ لا يكتب

2-4- ابتدائي

3-4- متوسط

4-4- ثانوي

5-4- جامعي

إذا كانت الإجابة جامعي ما هو تخصصك؟

6-4- تكوين مهني

إذا كانت الإجابة ب التكوين المهني ما هو تخصصك؟

الملاحق

5- المهنة :

1-5 إطار

2-5 مسؤول تنفيذي

3-5 عامل مهني

4-5 إذا كانت الإجابة ب عامل مهني في أي مجال؟

6- الخبرة المهنية :

1-6 أقل من 5 سنوات

2-6 من [5 - 10] سنوات

3-6 من [10 - 15] سنة

4-6 من [15 - 20] سنة

5-6 20 سنة فما فوق

7- طبيعة عقد العمل

1-7 عقد محدود المدة

2-7 عقد مفتوح

المحور الثاني : تساهم المشاريع المقاولاتية الشبانية في تعزيز فرص التوظيف

8- هل سبق لك أن مارست عملاً من قبل؟

1-8 نعم

2-8 لا

الملاحق

9- ماهي أسباب توجعك للعمل في المؤسسة المقاولاتية ؟

1-9- البطالة

2-9- الأجر

3-9- الرغبة الذاتية

4-9- توافق الشهادة والعمل المعروض

10- كيف تحصلت على الوظيفة في هذه المؤسسة ؟

1-10- مكاتب العمل

2-10- عن طريق العلاقات الإجتماعية

11- هل تهتم المؤسسة بالإعلان عن الوظائف الشاغرة؟

1-11- نعم

2-11- لا

12- في حالة الإجابة بنعم أذكر وسيلة الإعلان

1-12- إلكتروني

2-12- ورقي

3-12- أخرى تذكر

13- هل تهتم المؤسسة بالوصف الدقيق للوظائف الشاغرة ؟

1-13- نعم

2-13- لا

14- في حالة الإجابة بنعم هل يساهم ذلك إيجابا في العمل ؟

1-14- نعم

2-14- لا

الملاحق

-15 خلال عملية التعيين هل تهتم المؤسسة بتأهيل العامل الجديد لفترة زمنية محددة؟

1-15- نعم

2-15- لا

-16 هل ظهرت مهام جديدة بالمؤسسة منذ إلتحاقك بها؟

1-16- نعم

2-16- لا

-17 في حالة الإجابة بنعم فماهي أسباب ذلك

1-17- توسيع المشروع

2-17- تطوير المنتج

3-17- التصدير للخارج

-18 حسب رأيك هل عملية البحث عن العمال لتوظيف تمتاز بالشفافية؟

1-18- نعم

2-18- لا

-19 هل نشاط المؤسسة يتزايد في فترة معينة؟

1-19- نعم

2-19- لا

-20 في حالة الإجابة بنعم فماهي الفترة التي يتزايد فيها العمل

.....
.....
.....
.....

-21 كيف تساهم هذه المؤسسة بخلق فرص جديدة للعمل؟

.....
.....
.....
.....

المحور الثالث : تسعى المشاريع المقاولاتية الشبابية في تفعيل الإدماج الإجتماعي

-22 هل تتيح لك المؤسسة الفرصة من أجل طرح أفكارك ؟

1-22- أبدا

2-22- نادرا

3-22- أحيانا

4-22- غالبا

5-22- دائما

-23 هل تبادر المؤسسة بإتاحة الفرص لمن يعملون بها للإبتكار في العمل ؟

1-23- أبدا

2-23- نادرا

3-23- أحيانا

4-23- غالبا

5-23- دائما

-24 هل تلقيت تكوين من طرف المؤسسة بعد إلتحاقك بالعمل ؟

1-24- نعم

2-24- لا

-25 هل تعتمد المؤسسة على تشجيع العمل الجماعي ؟

1-25- نعم

2-25- لا

-26 كيف تتم عملية الإلتصال داخل المؤسسة ؟

1-26- الإلتصال الكتابي

2-26- الإلتصال الشفاهي

الملاحق

-27 هل تعتمد المؤسسة على تشجيع الأفكار الجديدة؟

1-27- أبدا

2-27- نادرا

3-27- أحيانا

4-27- غالبا

5-27- دائما

-28 هل تهتم المؤسسة بالمكافآت والتحفيزات؟

1-28- نعم

2-28- لا

-29 ففي حالة الإجابة بنعم في ما تتمثل هذه التحفيزات؟

.....
.....
.....
.....

-30 في غياب مسؤولك المباشر هل يمكن لك إتخاذ بعض القرارات المتعلقة بالعمل؟

1-30- نعم

2-30- لا

-31 ففي حالة الإجابة بنعم وحسب رأيك كيف يتم ذلك؟

.....
.....
.....
.....

-32 كيف يتم إنجازك للمهام داخل المؤسسة؟

1-32- من خلال فرق العمل

2-32- بشكل فردي

الملاحق

33- من خلال عملك في هذه المؤسسة هل تفكر في إنشاء مؤسسة خاصة بك مستقبلاً؟

1-33- نعم

2-33- لا

34- في حالة الإجابة بنعم لماذا؟

.....
.....
.....
.....

35- في حالة الإجابة ب لا لماذا؟

.....
.....
.....
.....

المحور الرابع: للمؤسسات المقاولاتية الشبانية دور في تكريس ثقافة جديدة للعمل

36- حسب رأيك هل تتوافق شهادتك ومنصبك داخل المؤسسة؟

1-36- نعم

2-36- لا

37- هل تتوافق مهاراتك الخاصة مع المهام التي تسند إليك داخل المؤسسة؟

1-37- نعم

2-37- لا

38- في حالة الإجابة بلا لماذا توجهت للعمل في هذه المؤسسة؟

.....
.....
.....

39- هل ترغب في البقاء في هذه المؤسسة؟

1-39- نعم

2-39- لا

40- و لماذا؟

.....
.....
.....
.....

41- هل ظروف العمل في المؤسسة متوافقة مع الثقافة المجتمعية؟

1-41- نعم

2-41- لا

42- هل العمل المختلط يسبب لك قلقا وظيفيا؟

1-42- نعم

2-42- لا

43- فما هي علاقاتك بالجنس الآخر داخل المؤسسة؟

1-43- علاقة تعاون

2-43- علاقة منافس للعمل

44- هل هناك مساواة في الحقوق والواجبات بين الرجل والمرأة داخل المؤسسة؟

1-44- نعم

2-44- لا

45- حسب رأيك هل هناك إختلاف في طريقة إنجاز العمل بين الرجل والمرأة في المؤسسة؟

1-45- نعم

2-45- لا

46- في حالة الإجابة بنعم ففي ما يكمن سبب هذا الإختلاف؟

.....
.....
.....
.....

الملحق رقم (02): شبكة الملاحظة

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

كلية: العلوم الإنسانية والإجتماعية

جامعة عباس لغرور خنشلة

تخصص: علم الاجتماع التنظيم والعمل

قسم: علم الاجتماع

أطروحة دكتوراه بعنوان

دور المشاريع المقاولاتية الشبانية في إنعاش سوق الشغل بالجزائر

شبكة الملاحظة لدراسة مؤسسة

سندس للأفرشة والأغطية تبسة

جامعة عباس لغرور خنشلة

تحت إشراف:

إعداد الطالبة:

- د. بوبكر بن عمران

- ط.د. يمينة مساني

السنة الجامعية:

2026/2025

الملاحق

<p>حصة الملاحظة رقم: التاريخ:/...../.....</p> <p>التوقيت: الفئة السوسيو مهنية:</p> <p>المدة:</p>	<p>محتوى الملاحظة</p>
<p>.....</p> <p>.....</p>	<p>الفضاء المكاني</p>
<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<p>تفاعلات مجتمع الدراسة أثناء أداء المهام والأنشطة</p>
<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<p>حوصلة عن النتائج</p>
<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<p>تحليل النتائج المتحصل عليها</p>

الملحق رقم (03): دليل المقابلة مع مدير مؤسسة سندس للأفرشة والأغطية تبسة

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

كلية: العلوم الإنسانية والإجتماعية

جامعة عباس لغرور خنشلة

تخصص: علم الاجتماع التنظيم والعمل

قسم: علم الاجتماع

أطروحة دكتوراه بعنوان

دور المشاريع المقاولاتية الشبانية في إنعاش سوق الشغل بالجزائر

مقابلة موجه لمدير مؤسسة

سندس للأفرشة والأغطية تبسة

جامعة عباس لغرور خنشلة

تحت إشراف:

إعداد الطالبة:

- د. بوبكر بن عمران

- ط.د. يمينة مساني

السنة الجامعية

2026/2025

المحور الأول: البيانات الديمغرافية

(1) الجنس.....

(2) السن.....

(3) المستوى التعليمي.....

المحور الثاني: بيانات عن المؤسسة المقاولاتية

(4) التعريف بالمؤسسة؟

.....
.....
.....
.....

(5) ماهو نوع نشاط المؤسسة؟

.....
.....
.....

(6) التعريف بالهيكل التنظيمي للمؤسسة

.....
.....
.....
.....

الملاحق

(7) ماهو تاريخ تأسيس المؤسسة؟

.....

(8) ماهو عدد العمال بالمؤسسة؟

.....

.....

(9) هل أنت صاحب فكرة إنشاء المشروع؟

.....

.....

(10) ماهي الأسباب التي دفعتك للتوجه نحو المقاولاتية؟

.....

.....

.....

.....

(11) تمويل المؤسسة هل هو ذاتي أو من طرف الدولة؟

.....

.....

الملاحق

(12) ماهي الوكالة الوطنية التي تعاملت معها؟

.....
.....
.....

(13) ماهي المعوقات التي واجهتها في نشأة المؤسسة وفي توسيع المشروع؟

.....
.....
.....
.....

(14) من أين إكتسبت الخبرة في هذا المجال؟

.....
.....
.....

(15) حسب رأيك ماهي أهم العوامل المساعدة على نجاح المؤسسة؟

.....
.....
.....
.....

16) في عملية التوظيف هل تشرط الخبرة للعمال؟ ولماذا؟

.....

.....

.....

.....

17) كيف هي علاقتك بالعمال؟

.....

.....

.....

.....

18) كيف يتم الإعلان عن الوظائف الشاغرة في المؤسسة؟

.....

.....

.....

19) هل تشرط نوع الجنس في عملية التوظيف؟

.....

.....

الملاحق

(20) في عملية إستقطاب الموارد البشرية هل وجدتكم المواصفات المطلوبة؟

.....
.....

(21) هل تم توسيع مجال نشاطكم عن المرحلة الأولى التي تم فيها إفتتاح المشروع؟

.....
.....
.....
.....

(22) هل هناك معيقات تجعلك لا تستطيع توسيع مشروعك وفيما تتمثل هذه المعيقات؟

.....
.....
.....
.....

(23) هل يعتمد نشاطكم على العمل موسمي؟

.....
.....

(24) هل توظف سنويا عدد من العمال؟

.....

الملاحق

(25) في إنجاز المهام هل تعتمد أكثر على المورد البشري أو على التكنولوجيا أكثر؟

.....
.....
.....

(26) هل لديك عمال بعد توظيفهم تركوا العمل. فما هي أسباب ذلك؟

.....
.....
.....

(27) حسب رأيك هل مشروعك ساهم في التقليل من معدلات البطالة؟

.....
.....
.....
.....

(28) هل تعتمد المؤسسة على الأسلوب التشاركي؟

.....
.....
.....

الملاحق

(29) هل تتيح مؤسستك الفرصة للإبداع لأداء الأعمال؟

.....
.....
.....

(30) هل تعتمد المؤسسة على تفويض السلطة؟

.....
.....
.....

(31) كيف ذلك؟

.....
.....
.....
.....

الملحق رقم (04): دليل المقابلة لعمال مؤسسة سندس للأفرشة والأغطية تبسة

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

كلية: العلوم الإنسانية والإجتماعية

جامعة عباس لغرور خنشلة

تخصص: علم الاجتماع التنظيم والعمل

قسم: علم الاجتماع

أطروحة دكتوراه بعنوان

دور المشاريع المقاولاتية الشبانية في إنعاش سوق الشغل بالجزائر

مقابلة موجه لعمال المؤسسة المقاولاتية سندس للأفرشة والأغطية
تبسة

تحت إشراف:

إعداد الطالبة:

- د. بوبكر بن عمران

ط.د. يمينة مساني

جامعة عباس لغرور خنشلة

السنة الجامعية

2025/2026

أولاً - البيانات العامة:

1-الجنس.....

2-السن.....

3-المستوى التعليمي.....

4-الفئة السوسيو مهنية.....

5-مدة العمل في المؤسسة.....

ثانياً - ما قبل العمل في المؤسسة المقاولاتية:

6-كيف كانت تجربتك في البحث عن العمل بعد التخرج أو التكوين؟

.....
.....

7-ما هو الوقت الذي إنتظرتة للحصول على العمل؟

.....

8-هل واجهت صعوبات في عملية البحث عن العمل؟

.....

9-ما هي هذه الصعوبات؟

.....

.....

10- ماهي الوسائل التي إستخدمتها للعثور على فرصة عمل (أنترنت، معارف إجتماعية، وكالات وطنية...)?

.....
.....

11- هل ترى أن فرص العمل متوفرة في تخصصك أو منطقتك؟

.....
.....

12- هل حصلت على دعم من جهة ما (وكالات التشغيل، التكوين المهني....)?

.....
.....

13- ماهي الأسباب التي دفعتك لإختيار العمل في المؤسسات المقاولاتية؟

.....
.....

ثالثا- ظروف العمل في المؤسسة المقاولاتية :

14- هل طلبت منك خبرة مهنية أو مستوى معين عند التوظيف؟

.....
.....

الملاحق

15- هل خضعت لتدريب قبل أدائك للمهام الموكلة إليك؟

.....
.....

16- هل لديك خبرة سابقة في العمل بمؤسسة مقاولاتية؟

.....
.....

17- ما رأيك في ظروف العمل من حيث ساعات العمل، الراحة، بيئة ووسائل العمل؟

.....
.....

18- كيف هي علاقتك مع الإدارة وزملائك؟

.....
.....

19- هل أنت راض عن عملك في هذه المؤسسة؟

.....
.....

20- ماهي الجوانب الإيجابية التي تجعلك ترغب في البقاء في هذه المؤسسة؟

.....
.....

الملاحق

21- كيف هي تعاملات الإدارة مع المشاكل التي تواجهها؟

.....

.....

22- هل المؤسسة المقاولاتية تساهم في خلق مناصب شغل فعلية؟

.....

.....

رابعا- الرؤى المستقبلية:

23- هل تفكر في البقاء طويلا في هذه المؤسسة؟

.....

.....

24- ما الذي تتمنى أن يتغير في هذه المؤسسة؟

.....

.....

25- هل تفكر في إنشاء مؤسسة خاصة بك مشابهة أو مغايرة؟

.....

.....

الملحق رقم (05): دليل المقابلة مع مدير الوكالات الوطنية الداعمة للمشاريع المقاولاتية

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

كلية: العلوم الإنسانية والإجتماعية

جامعة عباس لغرور خنشلة

تخصص: علم الاجتماع التنظيم والعمل

قسم: علم الاجتماع

أطروحة دكتوراه بعنوان

دور المشاريع المقاولاتية الشبانية في إنعاش سوق الشغل بالجزائر

دليل مقابلة موجه لمدير

الوكالة الوطنية لدعم المشاريع المقاولاتية

جامعة عباس لغرور خنشلة

تحت إشراف:

إعداد الطالبة:

- د. بوبكر بن عمران

- ط.د. يمينة مساني

السنة الجامعية

2026/2025

1-البيانات العامة:

- الإسم الكامل للوكالة

.....

- تاريخ تأسيس الوكالة

.....

- المهام الأساسية لهذه الوكالة

.....

- الفئة المستهدفة

.....

2-مهام الوكالة في مجال المقاولاتية :

- ماهي أنواع البرامج والأليات التي تقدمها هذه الوكالة لدعم إنشاء المشاريع (تمويل، تكوين، مرافقة) ؟

.....

.....

- هل توجد برامج خاصة لبعض الفئات؟

.....

.....

الملاحق

- ماهي شروط الإستفادة من هذه البرامج؟

.....
.....

- ماهو نوع الدعم المقدم لصاحب المشروع من قبل هذه الوكالة؟

.....
.....

- ماهي نسبة الفوائد، وفترات التسديد وضمانات التمويل؟

.....
.....

- كيف تقوم هذه الوكالة بمتابعة المشاريع التي تم تمويلها أو دعمها؟

.....
.....

3-رؤى مستقبلية:

- ماهي إقتراحاتكم لتطوير بيئة الأعمال وتحسين فعالية وكالات الدعم؟

.....
.....

الملاحق

- ماهي أهم الإصلاحات التي ترونها ضرورية لتحسين أداء الوكالة؟

.....

.....

الملاحق

الملحق رقم (06): موافقة مؤسسة سندس للأفرشة والأغطية على تسهيل مهمة للدراسة

الميدانية

PEOPLE'S DEMOCRATIC REPUBLIC OF ALGERIA
MINISTRY OF HIGHER EDUCATION AND SCIENTIFIC RESEARCH
ABBES LAGHROUR UNIVERSITY KHENCHELA

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة عباس لغرور خنشلة

خنشلة في: 2024/01/10
السيد العميد
الى السيد / مدير مؤسسة سندس للأفرشة
والأغطية - خنشلة-

الرقم: 01/2024/ع.ج.ان / 2024
كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية
العمادة

تسهيل مهمة

يطيب لنا أن نطلب من سيادتكم النظر في إمكانية تقديم التسهيلات الممكنة للطالبة:

الاسم واللقب: مساني يمينة

وذلك بغرض إعداد أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع موسومة بـ: "دور المشاريع المقاولاتية الشبانية في انعاش سوق الشغل في الجزائر"

نشكر لكم حسن تعاونكم

ملاحظة: كل المعلومات المقدمة للطالبة لا تستخدم الا لغرض البحث العلمي

عميد الكلية
د. بوبكر بن عمران
عميد كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

جامعة خنشلة

12/01/2024
01

328

الملاحق

الملحق رقم (07): موافقة الصندوق الوطني للتأمين على البطالة على تسهيل مهمة

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
République Algérienne Démocratique et Populaire

Ministère du Travail de l'Emploi et de la Sécurité Sociale
Caisse Nationale d'Assurance Chômage

وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي
الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة

ص و ت ب
CNAC

الوكالة الولائية تبسة

Le :
Réf :
في : 10.5.FEV.2024
المرجع : 224/س.و.ب.ب.82

إلى السيد:
عميد كلية العلوم الاجتماعية والانسانية
- تبسة -

الموضوع: ف/ي تقديم تسهيلات للطالبة : مساتي يمينة .
المراجع : 13 /ك.ع.ا.ج.ا.ن/2024 بتاريخ 2024/01/31.

تحية وبعد

ردا على إرسالكم الوارد في المرجع أعلاه والمتعلق بتقديم تسهيلات للطالبة : مساتي يمينة
بخصوص تقديم المعلومات والإحصائيات المطلوبة ، يشرفنا ان نعلمكم بموافقتنا على تقديم كل التسهيلات للمعنية
في حدود ما تسمح به إجراءاتنا الداخلية .

تقبلوا منا فائق التقدير والاحترام .

المدير
فرحي مصطفى

TEBESSA : Boulevard Houari Boumediene B.P - 612 / Tél :037.51.63.42 /Tel.Fax 037.49.76.41

الملحق رقم (08): موافقة مديرية التشغيل على تسهيل مهمة

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

ولاية تبسة

مديرية التشغيل

الرقم: 16/م.و.ت/م ت/2023

تبسة في:

10 DEC 2023

مدير التشغيل

إلى

السيد: عميد كلية العلوم

الاجتماعية والانسانية

الموضوع: طلب تسهيل مهمة السيدة مساني يمينة طالبة دكتوراه

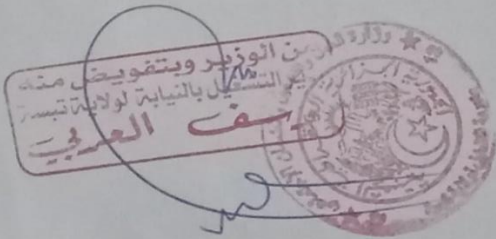
المرجع: مراسلتكم رقم 2028 المؤرخة بتاريخ 2023/11/29

بناء على الإرسالية الممرجة أعلاه والمتعلقة بتسهيل مهمة السيدة / مساني يمينة بطلب معلومات تساعد على إجراء بحث علمي متعلق بدراسة ميدانية في المقاولتية وسوق الشغل .

يشرفني أن أبلغكم بقرار قبول طلبكم وتقديم كل التسهيلات الممكنة

ولكم منا فائق الاحترام والتقدير

مدير التشغيل



الملحق رقم (09): موافقة الفرع الولائي للتشغيل على تسهيل مهمة

République Algérienne Démocratique et Populaire
Ministère du Travail, de l'Emploi et de La Sécurité Sociale
Agence Nationale de l'Emploi

جمهورية الجزائر الديمقراطية الشعبية
العمل والتشغيل والضمان الإجتماعي
وكالة الوطنية للتشغيل

فرع الولائي للتشغيل : تبسة
رقم الإرسال : هـ.خ / ف و ت / و و ت / 2023
1211

تبسة يوم : 30 نوفمبر 2023

إلى
السيد : عميد كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية
جامعة عباس لغرور خنشلة

الموضوع : ب/خ طلب تسهيل مهمة السيدة مساني يمينة - طالبة دكتوراه
المرجع : إرسالكم رقم 199 المؤرخ في 23 نوفمبر 2023

بناء على الإرسالية الواردة إلى مصالحنا بتاريخ 28 نوفمبر 2023 والمشار إليها في المرجع أعلاه ، المتعلقة بإلتماس تقديم تسهيلات لطالبة الدكتوراه السيدة مساني يمينة في تخصص علم الاجتماع ، والتنظيم ، وذلك من خلال تمكينها من بعض المعطيات والمعلومات التي تمكن وتساهل لها إجراء بحث علمي متعلق بدراسة ميدانية في المقاولاتية و سوق الشغل .

يشرفني أن أبلغكم بقرار قبول طلبكم مع ضمان تقديم كل التسهيلات والمعلومات والمرافقة للمعنية من أجل إنجاز عملها في أحسن الظروف من ظرف مصالحنا ، مع إلتماس تقديم المعنية لنسخة من البحث و الدراسة للفرع الولائي للتشغيل تبسة بعد مناقشتها لذلك على مستوى جامعة لغرور عباس خنشلة .

تقبلوا مني سيدي العميد ، فائق التقدير و الإحترام

رئيس الفرع الولائي للتشغيل - تبسة

هـ.خ / ف و ت / و و ت / 2023
1211

رئيس الفرع الولائي للتشغيل

الوكالة الوطنية للتشغيل

الملحق رقم (10): معلومات ميدانية من مؤسسة سندس للأفرشة والأغطية

التعريف بالمؤسسة : مؤسسة سندس للأفرشة والأغطية المتواجدة في ولاية تبسة مؤسسة ش.ذ.م.م
سندس للأفرشة والأغطية تأسست في عام 2019 في إطار هذا السياق المتنامي وتتمحور أعمالها حول إنتاج منتجات نسيجية عالية الجودة تلبية إحتياجات العملاء المحليين والدوليين في فترة قصيرة نسبيا حيث أنها تسعى الشركة إلى أن تكون واحدة من الشركات الرائدة في مجال إنتاج المفروشات النسيجية مستندة إلى الإبتكار والجودة المستدامة وتهدف إلى تحقيق الريادة في السوق من خلال تقديم منتجات متميزة تلبية إحتياجات وتوقعات العملاء وتعزيز الكفاءة الإنتاجية من خلال إستخدام أحدث تقنيات التصنيع مع التوسع في الأسواق المحلية والدولية عبر بناء شبكة توزيع قوية والإستثمار في البحث والتطوير لإبتكار منتجات جديدة تتماشى مع التوجهات الحديثة مع تحقيق الإستدامة من خلال تبني سياسات إنتاج صديقة للبيئة وتقليل النفايات الصناعية.

تسعى مؤسسة سندس للأفرشة والأغطية إلى الحفاظ على معايير جودة عالمية في جميع مراحل الإنتاج ونتيجة لهذا الالتزام المواد المستعملة في سلسلة الإنتاج ذات معايير عالمية :

- ISO 9001 لنظم إدارة الجودة مما يعزز ثقة العملاء في المنتجات التي تقدمها

- ISO 14001 لإدارة الأنظمة البيئية تأكيدا على إلتزام الشركة بممارسات الإنتاج المستدامة

- شهادة Oeko-Tex التي تؤكد خلو المنتجات من المواد الكيميائية الضارة

كما تستهدف هذه المؤسسة مجموعة متنوعة من الأسواق تشمل الأسواق المحلية والدولية :

- ففي السوق المحلي حيث أنها تركز على تقديم منتجاتها للمنازل الفنادق المستشفيات

والمؤسسات التعليمية .



- أما في الأسواق الدولية فتسعى إلى توسيع نطاقها الجغرافي من خلال تصدير منتجاتها إلى أسواق في أوروبا ; الشرق الأوسط ; وأفريقيا .
- وتستخدم المؤسسة شبكة توزيع متعددة المستويات تشمل الموزعين المحليين والوكلاء الحصريين لضمان وصول منتجاتها إلى العملاء في الوقت المناسب وبأفضل حالة.
- لا يعد الابتكار جزءاً لا يتجزأ من إستراتيجيات المؤسسة فهي تستثمر باستمرار في البحث والتطوير لتقديم منتجات جديدة ومتطورة تلبي إحتياجات السوق كما تعتمد على تكنولوجيا متقدمة في جميع مراحل الإنتاج لضمان تقديم منتجات تتميز بالابتكار في التصميم والجودة العالية.
- وفي إطار الرؤية المستقبلية للمؤسسة وفي ضوء النجاحات التي حققتها منذ تأسيسها في عام 2019 تسعى مؤسسة سندس للأفرشة والأغطية إلى :
- تحقيق توسع مستدام على المدى الطويل.
- تخطط المؤسسة لزيادة طاقتها الإنتاجية من خلال توسيع وحدات الإنتاج القائمة وإنشاء وحدات جديدة تعتمد على أحدث التكنولوجيا.
- كما تسعى إلى تعزيز وجودها في الأسواق العالمية من خلال تحسين عمليات التصدير وتوسيع شبكة التوزيع.
- منتجات المؤسسة : تقدم مؤسسة سندس للأفرشة والأغطية مجموعة متنوعة من المنتجات التي تلبي إحتياجات الأسواق المختلفة وتشمل :



الملاحق

- الأغطية : تغطي مجموعة واسعة من الأنواع مثل أغطية السرير، البطانيات، واللحف، المصنعة من مواد مختلفة تتراوح بين القطن والصوف والبوليستر
- السجاد والزرابي : تنتج الشركة تشكيلة متميزة من السجاد والزرابي بمختلف الأحجام والتصاميم بما يناسب الأذوق المتنوعة للعملاء
- المفروشات: تتضمن مجموعة من المراتب الوسائد والفرشات المستخدمة في المنازل والمؤسسات التجارية مثل الفنادق والمستشفيات

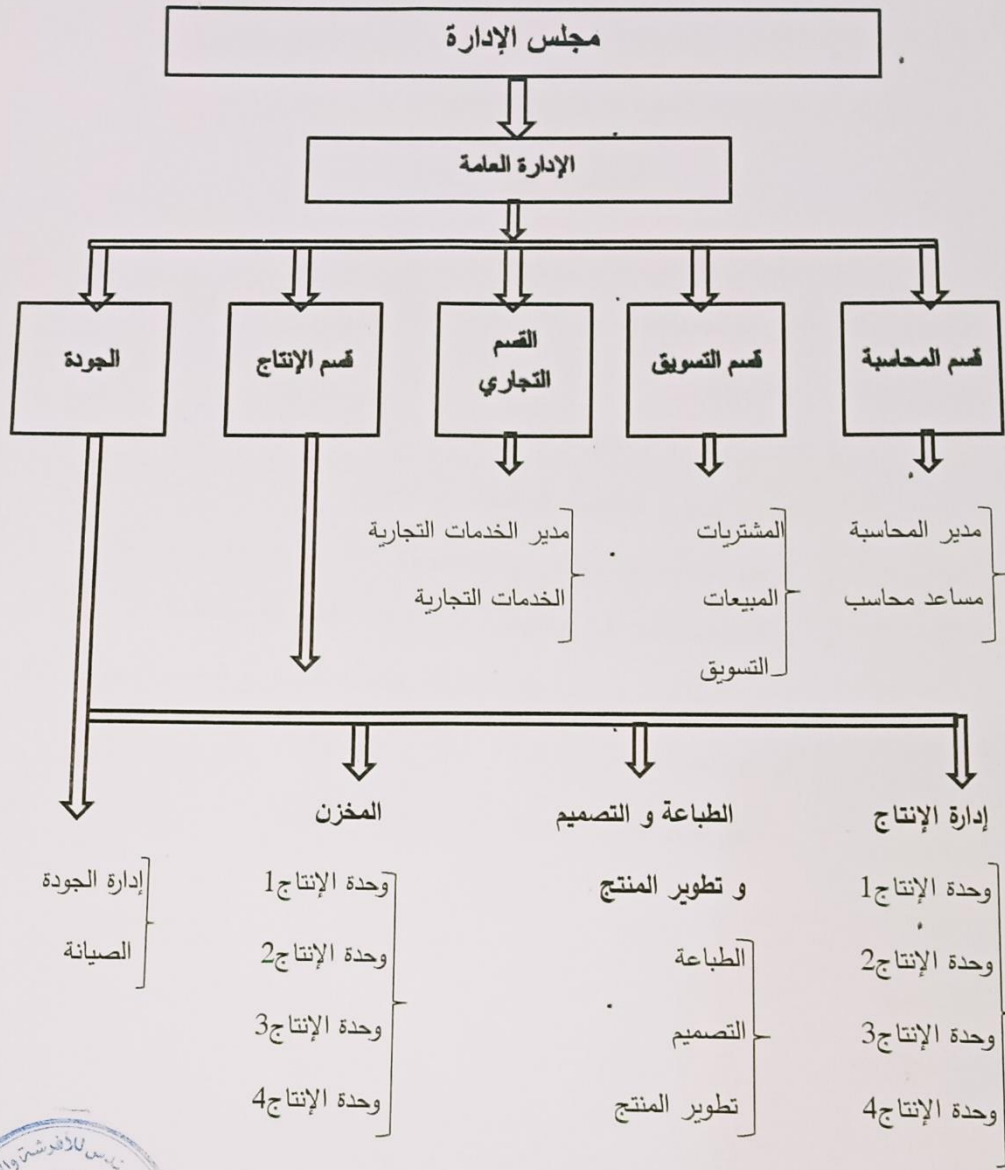
فروع ووحدات المؤسسة : وتتكون المؤسسة من أربع فروع إنتاجية حديثة تعتمد على أحدث تقنيات التصنيع لضمان الجودة والكفاءة هذه الوحدات تشمل:

- الوحدة الأولى : متخصصة في إنتاج الأغطية والبطانيات باستخدام آلات حديثة توفر دقة وسرعة في الإنتاج.
- الوحدة الثانية : تركز على إنتاج السجاد والزرابي بمختلف الأنماط التقليدية والحديثة.
- الوحدة الثالثة : مخصصة لتصنيع المفروشات بما في ذلك المراتب والوسائد المصنوعة من مواد متنوعة مثل الفوم واللاتكس.
- الوحدة الرابعة : إدارية في الفحص وضمان الجودة حيث تخضع جميع المنتجات لعملية تدقيق دقيقة لضمان مطابقتها للمعايير المحلية الدولية.



الملاحق

الهيكل التنظيمي للمؤسسة :



الملحق رقم (11): معلومات ميدانية من الوكالة الوطنية لترقية الإستثمار

الوكالة الجزائرية لترقية الاستثمار

هي مؤسسة عمومية ذات طابع إداري، تتمتع بالشخصية المعنوية و الاستقلال المالي. تعمل تحت وصاية الوزير الأول، تختص بدعم و مرافقة المستثمرين الوطنيين و الأجانب في تجسيد مشاريعهم الاستثمارية.

دور الوكالة

- ترقية و تامين الاستثمار في الجزائر و كذا في الخارج و جاذبية الجزائر، بالاتصال مع الممثلات الدبلوماسية و القنصلية الجزائرية بالخارج؛
- إعلام أوساط الأعمال و تحسيسهم؛
- ضمان تسيير المنصة الرقمية للمستثمر؛
- تسجيل ملفات الاستثمار و معالجتها؛
- مرافقة المستثمر في استكمال الإجراءات المتصلة باستثماره؛
- تسيير المزايا، بما فيها تلك المتعلقة بحافزة المشاريع المصرح بها أو المسجلة قبل تاريخ اصدار القانون 22-18؛
- متابعة مدى تقدم وضعية المشاريع الاستثمارية.



مهام الوكالة

في مجال الإعلام

- ضمان خدمة الاستقبال و الإعلام لصالح المستثمرين؛
- جمع الوثائق المتعلقة بالاستثمار، و معالجتها و إنتاجها و نشرها؛
- وضع أنظمة إعلامية تسمح للمستثمرين بالحصول على كل المعطيات الضرورية؛
- وضع بنوك بيانات تتعلق بفرص الأعمال و الاستثمار؛
- 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 تحسينه؛
- تقديم جميع المعلومات اللازمة لاسيما حول فرص الاستثمار في الجزائر و العرض العقاري و الحوافز و المزايا المتعلقة بالاستثمار و كذا الاجراءات ذات الصلة.



في مجال ترقية الاستثمار

- المبادرة بكل نشاط مع الهيئات العمومية و الخاصة في الجزائر و في الخارج، بهدف ترقية الاستثمار في الجزائر؛
- إعداد و اقتراح مخطط لترقية الاستثمار على الصعيد الوطني و المحلي؛
- ضمان خدمة إقامة علاقات أعمال و تسهيل الاتصالات بين المستثمرين و تعزيز فرص الأعمال و الشراكة؛
- إقامة علاقات تعاون مع الهيئات الأجنبية المماثلة و تطورها.

في مجال مرافقة المستثمر

- تنظيم مصلحة للتوجيه و التكفل بالمستثمرين؛
- وضع خدمة الاستشارات مع اللجوء إلى الخبرة الخارجية، عند الحاجة؛
- مرافقة المستثمرين لدى الإدارات الأخرى.

في مجال تسيير الامتيازات

- إعداد شهادات تسجيل الاستثمارات و القيام بتعديلها؛
- تحديد المشاريع المهيكلية، استنادا إلى المعايير و القواعد المحددة، و إبرام الاتفاقيات التابعة لها؛
- التحقق من قابلية الاستفادة من المزايا بالنسبة للاستثمارات المسجلة؛
- التأشير على قوائم السلع و الخدمات القابلة للاستفادة من المزايا؛
- إصدار قرارات سحب المزايا.



في مجال المتابعة

- التأكد، بالاتصال مع الإدارات و الهيئات المعنية، من احترام الالتزامات التي تعهد بها المستثمرون؛
- معالجة عرائض و شكاوى المستثمرين؛
- تطوير خدمة الرصد و الإصغاء و المتابعة لفائدة الاستثمارات المسجلة.



Guichet Unique Décentralisé de Tebessa

BILAN GLOBAL

DU 01/01/2016 AU 26/02/2024



Désignation	Valeur
Nombre de Visites	574
Nombre de Déclarations	346
Montant Global (MDA)	92 354
Emploi Global	6339
Nombre de Projets Impliquant des Etrangers	0
Montant (MDA)des Projets Impliquant des Etranges	0

MDA : Millions de dinars

26/02/2024

Agence Nationale de Développement de l'Investissement

Guichet Unique Décentralisé de Tebessa

Répartition des projets déclarés par communes/Secteur d'activité



WILAYA : TEBESSA

DU 01/01/2016 AU 26/02/2024

Communes	Secteur D'activité	Nbr-Prj	%	Nbr-Emp	%	Montant en(MDA)	%
AIN ZERGA	Industries du bois, liège, papier, imprimerie	1	0,29	5	0,08	10	0,01
BEDJENE	Industries agroalimentaire, tabacs, allumettes	1	0,29	27	0,43	347	0,38
BEDJENE	Industries diverses	1	0,29	20	0,32	113	0,12
BEKKARIA	Agriculture, Pêche, Chasse, Sylviculture, Exploitation forestière	5	1,46	134	2,14	324	0,36
BEKKARIA	Industries du bois, liège, papier, imprimerie	2	0,58	40	0,64	597	0,66
BEKKARIA	Transports et auxiliaires des transports	2	0,58	34	0,54	261	0,29
BIR EL ATER	Agriculture, Pêche, Chasse, Sylviculture, Exploitation forestière	7	2,05	210	3,36	2 274	2,50

26/02/2024

Agence Nationale de Développement de l'Investissement

Guichet Unique Décentralisé de Tebessa

Répartition des projets déclarés par communes/Secteur d'activité



WILAYA : TEBESSA

DU 01/01/2016 AU 26/02/2024

Communes	Secteur D'activité	Nbr-Prj	%	Nbr-Emp	%	Montant en(MDA)	%
BIR EL ATER	Bâtiment et travaux publics	10	2,92	92	1,47	920	1,01
BIR EL ATER	Chimie, caoutchouc, plastique	1	0,29	60	0,96	981	1,08
BIR EL ATER	Industrie des cuirs et chaussures	3	0,88	59	0,94	763	0,84
BIR EL ATER	Industries agroalimentaire, tabacs, allumettes	12	3,51	160	2,56	1 649	1,81
BIR EL ATER	Industries diverses	22	6,43	373	5,97	9 487	10,43
BIR EL ATER	Industries du bois, liège, papier, imprimerie	17	4,97	251	4,02	6 072	6,68
BIR EL ATER	Industries sidérurgique, métallique, mécanique, électronique	11	3,22	129	2,06	2 049	2,25

26/02/2024

الوكالة الوطنية للتربية والتكوين والتنمية المهنية
 Guichet Unique Décentralisé de Tebessa

WILAYA : **TEBESSA**

DU 01/01/2016 AU 26/02/2024

Répartition des projets déclarés par communes/Secteur d'activité



Communes	Secteur D'activité	Nbr-Prj	%	Nbr-Emp	%	Montant en(MDA)	%
BIR EL ATER	Matériaux de construction, ceramique, verre	3	0,88	139	2,22	1 048	1,15
BIR EL ATER	Mines, carrières	3	0,88	127	2,03	4 147	4,56
BIR EL ATER	Santé	7	2,05	65	1,04	1 076	1,18
BIR EL ATER	Services fournis aux entreprises	2	0,58	10	0,16	34	0,04
BIR EL ATER	Services marchands fournis aux ménages	1	0,29	2	0,03	12	0,01
BIR EL ATER	Tourisme	2	0,58	25	0,40	1 803	1,98
BIR EL ATER	Transports et auxiliaires des transports	29	8,48	287	4,59	3 180	3,50

26/02/2024

Guichet Unique Décentralisé de Tebessa

Répartition des projets déclarés par communes/Secteur d'activité



WILAYA : TEBESSA

DU 01/01/2016 AU 26/02/2024

Communes	Secteur D'activité	Nbr-Prj	%	Nbr-Emp	%	Montant en(MDA)	%
BIR EL MOKADEM	Industries diverses	1	0,29	2	0,03	14	0,02
BIR EL MOKADEM	Services fournis aux entreprises	1	0,29	30	0,48	154	0,17
BOULHAF DYR	Agriculture, Pêche, Chasse, Syviculture, Exploitation forestière	1	0,29	11	0,18	117	0,13
BOULHAF DYR	Bâtiment et travaux publics	1	0,29	3	0,05	90	0,10
BOULHAF DYR	Industries diverses	1	0,29	38	0,61	464	0,51
BOULHAF DYR	Matériaux de construction, céramique, verre	1	0,29	38	0,61	513	0,56
BOULHAF DYR	Transports et auxiliaires des transports	1	0,29	5	0,08	65	0,07

Agence Nationale de Développement de l'Investissement

Guichet Unique Décentralisé de Tebessa

Répartition des projets déclarés par communes/Secteur d'activité

WILAYA : TEBESSA

DU 01/01/2016 AU 26/02/2024



Communes	Secteur D'activité	Nbr-Prj	%	Nbr-Emp	%	Montant en(MDA)	%
CHERIAA	Agriculture, Pêche, Chasse, Sylviculture, Exploitation forestière	1	0,29	30	0,48	25	0,03
CHERIAA	Bâtiment et travaux publics	4	1,17	66	1,06	205	0,23
CHERIAA	Industries agroalimentaire, tabacs, allumettes	1	0,29	24	0,38	383	0,42
CHERIAA	Industries diverses	2	0,58	117	1,87	359	0,39
CHERIAA	Industries du bois, liège, papier, imprimerie	2	0,58	22	0,35	90	0,10
CHERIAA	Industries textiles, bonneterie, confection	1	0,29	2	0,03	28	0,03
CHERIAA	Santé	1	0,29	10	0,16	65	0,07

26/02/2024

Agence Nationale de Développement de l'Investissement

Guichet Unique Décentralisé de Tebessa

Répartition des projets déclarés par communes/Secteur d'activité



WILAYA : TEBESSA

DU 01/01/2016 AU 26/02/2024

Communes	Secteur D'activité	Nbr-Prj	%	Nbr-Emp	%	Montant en(MDA)	%
CHERIAA	Services fournis aux entreprises	2	0,58	8	0,13	37	0,04
CHERIAA	Tourisme	1	0,29	20	0,32	75	0,08
CHERIAA	Transports et auxiliaires des transports	3	0,88	29	0,46	419	0,46
EL AOUINET	Bâtiment et travaux publics	4	1,17	16	0,26	109	0,12
EL AOUINET	Chimie, caoutchouc, plastique	1	0,29	51	0,82	1 255	1,38
EL AOUINET	Eau, énergie	1	0,29	34	0,54	471	0,52
EL AOUINET	Industries agroalimentaire, tabacs, allumettes	1	0,29	30	0,48	242	0,27

26/02/2024

Agence Nationale de Développement de l'Investissement

Guichet Unique Décentralisé de Tebessa

Répartition des projets déclarés par communes/Secteur d'activité



WILAYA : TEBESSA

DU 01/01/2016 AU 26/02/2024

Communes	Secteur D'activité	Nbr-Prj	%	Nbr-Emp	%	Montant en(MDA)	%
EL AOUNET	Industries diverses	4	1,17	65	1,04	728	0,80
EL AOUNET	Matériaux de construction, céramique, verre	1	0,29	200	3,20	2 300	2,53
EL AOUNET	Santé	2	0,58	209	3,35	826	0,91
EL KOUJIF	Services fournis aux entreprises	1	0,29	10	0,16	12	0,01
EL MERIDJ	Industries textiles, bonneterie, confection	1	0,29	10	0,16	28	0,03
EL MERIDJ	Transports et auxiliaires des transports	1	0,29	2	0,03	13	0,01
EL OGLA	Industries diverses	1	0,29	4	0,06	7	0,01

26/02/2024

Agence Nationale de Développement de l'Investissement

Guichet Unique Décentralisé de Tebessa

Répartition des projets déclarés par communes/Secteur d'activité



WILAYA : TEBESSA

DU 01/01/2016 AU 26/02/2024

Communes	Secteur D'activité	Nbr-Prj	%	Nbr-Emp	%	Montant en(MDA)	%
EL OUEENZA	Bâtiment et travaux publics	3	0,88	21	0,34	198	0,22
EL OUEENZA	Chimie, caoutchouc, plastique	1	0,29	10	0,16	314	0,34
EL OUEENZA	Industries agroalimentaire, tabacs, allumettes	1	0,29	25	0,40	83	0,09
EL OUEENZA	Industries diverses	2	0,58	13	0,21	139	0,15
EL OUEENZA	Industries sidérurgique, métallique, mécanique, électronique	1	0,29	73	1,17	87	0,10
EL OUEENZA	Mines, carrières	1	0,29	316	5,06	8 026	8,83
EL OUEENZA	Services fournis aux entreprises	1	0,29	10	0,16	9	0,01

26/02/2024

Guichet Unique Décentralisé de Tebessa

Répartition des projets déclarés par communes/Secteur d'activité



WILAYA : TEBESSA

DU 01/01/2016 AU 26/02/2024

Communes	Secteur D'activité	Nbr-Prj	%	Nbr-Emp	%	Montant en(MDA)	%
EL OUENZA	Tourisme	1	0,29	25	0,40	93	0,10
EL OUENZA	Transports et auxiliaires des transports	4	1,17	14	0,22	66	0,07
ELMA LABIODH	Mines, carrières	2	0,58	27	0,43	215	0,24
GORRIGUER	Eau, énergie	2	0,58	32	0,51	671	0,74
HAMMAMET	Agriculture, Pêche, Chasse, Sylviculture, Exploitation forestière	1	0,29	7	0,11	63	0,07
LAHOUIDJBET	Agriculture, Pêche, Chasse, Sylviculture, Exploitation forestière	1	0,29	6	0,10	42	0,05
LAHOUIDJBET	Eau, énergie	1	0,29	41	0,66	407	0,45

26/02/2024

الملاحق

الملحق رقم (12): معلومات ميدانية من الصندوق الوطني للتأمين على البطالة

CAISSE NATIONALE D'ASSURANCE CHOMAGE

Agence de TEBESSA

Situation des entreprises créées et démarrées
du: 01/01/2016 Au: 31/12/2016

Secteur d'activité Institution et Administration publiques	Dossiers déposés	dossiers validés CVS	accords bancaires recus	Nbr de projet financés	Coût de Invest	Dont PNR	Emplois prévus	Nbr de projets Démarrés	Emplois Créés
TRANSPORT MARCHANDISE	0	0	2	3	12 979 497,00	3 690 980,82	5	19	3
TRANSPORT VOYAGEURS	0	0	0	0	-	-	0	12	0
INDUSTRIE	8	5	16	23	99 980 794,78	28 462 252,48	69	12	47
BITP	4	5	18	18	98 811 760,21	28 012 485,45	54	11	44
AGRICULTURE	73	46	53	52	304 857 829,08	85 805 494,51	130	6	125
SERVICES	71	61	64	78	336 413 880,53	96 743 605,26	234	32	163
ARTISANAT	7	3	12	17	62 130 041,85	17 802 514,53	51	8	34
HYDRAULIQUE	0	0	1	0	-	-	0	0	0
MAINTENANCE	0	0	0	0	-	-	0	0	0
PECHE	0	0	0	0	-	-	0	0	0
PROF LIBERALE	2	1	2	2	2 011 989,41	583 476,93	6	1	4
AUTRES	0	0	0	0	-	-	0	0	0
Total wilaya	165	121	168	193	917 185 792,86	261 100 809,98	549	101	420
Dont femme	8	7	15	24	94 585 762,86	26 918 388,01	24	0	53

* CSV : Comité de Sélection et de Validation
* PNR: Prêt Non Remunéré

Agence de TEBESSA

CAISSE NATIONALE D'ASSURANCE CHOMAGE

Situation des entreprises créées et démarrées
du: 01/01/2017 Au: 31/12/2017

Secteur d'activité	Dossiers déposés	dossiers validés CV5	accords bancaires recus	Nbr de projet financés	Côût de Invest	Dont PNR	Emplois prévus	Nbr de projets Démarrés	Emplois Créés
Institution et Administration publiques	0	0	1	1	1 930 133,17	559 738,62	2	4	1
TRANSPORT MARCHANDISE	0	0	0	0	-	-	0	5	0
TRANSPORT VOYAGEURS	0	0	0	0	29 909 207,78	8 512 853,63	24	14	17
INDUSTRIE	10	8	8	8	59 198 293,03	16 678 851,46	33	5	30
BTP	7	5	9	11	298 611 818,25	83 819 591,87	123	11	107
AGRICULTURE	394	245	56	49	121 522 708,36	35 237 782,40	108	22	70
SERVICES	29	21	23	36	45 183 042,23	12 714 895,29	21	1	14
ARTISANAT	11	10	5	7	5 857 430,74	1 640 080,61	3	0	3
HYDRAULIQUE	0	0	0	1	-	-	0	0	0
MAINTENANCE	1	1	0	0	-	-	0	0	0
PECHE	0	0	0	0	-	-	0	0	0
PROF LIBERALE	10	7	3	2	11 362 943,89	3 195 923,16	6	0	4
AUTRES	0	0	0	0	-	-	0	0	0
Total wilaya	462	297	105	115	573 575 577,45	162 359 717,04	319	62	246
Dont femme	29	14	11	9	23 423 871,69	6 716 067,66	9	0	17

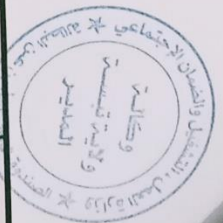
* CSV : Comité de Sélection et de Validation

* PNR: Prêt Non Rémunéré

Agence de TEBESSA

CAISSE NATIONALE D'ASSURANCE CHOMAGE

Situation des entreprises créées et démarrées
du: 01/01/2018 Au: 31/12/2018



Secteur d'activité	Dossiers déposés	dossiers validés CVS	accords bancaires recus	Nbr de projet financés	Coût de Invest	Dont PNR	Emplois prévus	Nbr de projets Démarrés	Emplois Créés
Institution et Administration publiques									
TRANSPORT MARCHANDISE	0	0	0	0	-	-	0	15	0
TRANSPORT VOYAGEURS	0	0	0	0	-	-	0	12	0
INDUSTRIE	22	16	8	7	35 325 362,14	9 998 576,55	21	3	16
BTP	8	5	2	4	27 285 444,99	7 686 675,70	12	3	11
AGRICULTURE	282	251	258	185	1 133 366 620,70	317 527 685,55	463	45	430
SERVICES	17	14	17	11	56 212 092,30	16 319 990,79	33	13	22
ARTISANAT	9	8	6	4	13 408 835,31	3 888 562,24	12	1	9
HYDRAULIQUE	0	0	0	0	-	-	0	0	0
MAINTENANCE	0	0	0	0	-	-	0	0	0
PECHE	0	0	0	0	-	-	0	0	0
PROF LIBERALE	3	4	2	4	19 607 559,03	5 588 802,86	12	2	8
AUTRES	0	0	0	0	-	-	0	0	0
Total wilaya	341	298	293	215	1 285 205 914,47	361 010 293,69	553	94	496
Dont femme	26	18	15	10	52 568 301,79	14 793 527,54	10	0	24

* CSV : Comité de Sélection et de Validation

* PNR: Prêt Non Rémunéré

Agence de TEBESSA

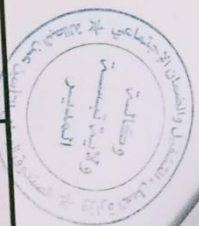
CAISSE NATIONALE D'ASSURANCE CHOMAGE

Situation des entreprises créées et démarrées
du: 01/01/2019 Au: 31/12/2019

Secteur d'activité	Dossiers déposés	dossiers validés CVS	accords bancaires recus	Nbr de projet financés	Coût de Invest	Dont PNR	Emplois prévus	Nbr de projets Démarrés	Emplois Créés
Institution et Administration publiques									
TRANSPORT MARCHANDISE	0	0	0	0	-	-	0	0	0
TRANSPORT VOYAGEURS	0	0	0	0	-	-	0	0	0
INDUSTRIE	55	26	8	7	36 636 988,25	10 354 851,25	21	4	21
BTP	11	6	6	5	30 024 596,32	8 530 098,67	15	2	11
AGRICULTURE	542	258	102	143	894 705 305,27	250 673 416,05	358	184	291
SERVICES	55	21	12	17	83 346 466,15	23 711 302,97	51	0	34
ARTISANAT	36	11	6	7	30 761 091,84	8 803 017,19	21	0	12
HYDRAULIQUE	0	0	0	0	-	-	0	0	0
MAINTENANCE	2	1	1	1	9 629 600,39	2 696 288,11	3	0	1
PECHE	0	0	0	0	-	-	0	0	0
PROF LIBERALE	12	8	3	3	14 619 921,30	4 176 717,13	9	0	4
AUTRES	0	0	0	0	-	-	0	0	0
Total wilaya	713	331	138	183	1 099 723 969,52	308 945 691,37	478	190	374
Dont femme	58	30	12	9	48 283 336,28	13 610 163,32	9	0	19

* CSV : Comité de Sélection et de Validation

* PNR: Prêt Non Rémunéré



Agence de TEBESSA

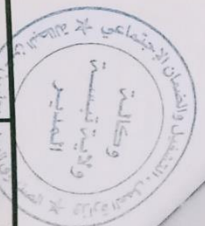
CAISSE NATIONALE D'ASSURANCE CHOMAGE

Situation des entreprises créées et démarrées
du: 01/01/2020 Au: 31/12/2020

Secteur d'activité	Dossiers déposés	dossiers validés CVS	accords bancaires recus	Nbr de projet financés	Côût de Invest	Dont PNR	Emplois prévus	Nbr de projets Démarrés	Emplois Créés
Institution et Administration publiques									
TRANSPORT MARCHANDISE	0	0	0	0	-	-	0	1	0
TRANSPORT VOYAGEURS	0	0	0	0	-	-	0	0	0
INDUSTRIE	45	10	16	10	47 009 728,54	13 354 701,45	30	2	18
BTP	4	3	4	2	7 910 469,06	2 294 036,03	6	1	2
AGRICULTURE	28	99	135	129	736 386 507,32	207 301 843,63	323	119	223
SERVICES	26	15	10	10	58 229 587,96	16 501 063,57	30	4	20
ARTISANAT	11	10	7	3	10 600 949,40	3 074 275,33	9	0	5
HYDRAULIQUE	0	0	0	0	-	-	0	0	0
MAINTENANCE	5	0	0	0	-	-	0	0	0
PECHE	0	0	0	0	-	-	0	0	0
PROF LIBERALE	6	3	3	0	-	-	0	3	0
AUTRES	0	0	0	0	-	-	0	0	0
Total wilaya	125	140	175	154	860 137 242,28	242 525 920,01	398	130	268
Dont femme	21	10	19	13	57 004 087,71	16 161 425,45	13	0	22

* CSV : Comité de Sélection et de Validation

* PNR: Prêt Non Rémunéré



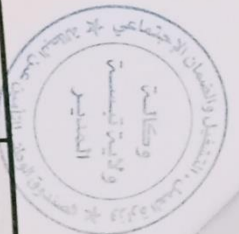
Agence de TEBESSA

CAISSE NATIONALE D'ASSURANCE CHOMAGE

Situation des entreprises créées et démarrées
du: 01/01/2021 Au: 31/12/2021

Secteur d'activité	Dossiers déposés	dossiers validés CVS	accords bancaires recus	Nbr de projet financés	Coût de Invest	Dont PNR	Emplois prévus	Nbr de projets Démarrés	Emplois Créés
Institution et Administration publiques	0	0	0	0	-	-	0	0	0
TRANSPORT MARCHANDISE	0	0	0	0	134 414 917,02	38 438 712,29	0	0	0
TRANSPORT VOYAGEURS	53	58	43	33	20 001 742,56	5 738 531,75	99	0	62
INDUSTRIE	2	3	4	5	519 378 631,87	147 096 958,02	15	1	10
BTP	29	76	66	101	104 447 076,06	29 677 910,78	63	1	39
AGRICULTURE	92	67	36	21	52 796 973,89	15 061 956,02	39	3	25
SERVICES	34	17	14	13	-	-	0	0	0
ARTISANAT	0	0	0	0	22 150 493,89	6 297 104,88	15	0	9
HYDRAULIQUE	16	12	6	5	-	-	0	0	0
MAINTENANCE	0	0	0	0	65 619 012,23	18 445 517,29	30	3	20
PECHE	7	11	9	10	-	-	0	0	0
PROF LIBERALE	0	0	0	0	-	-	514	92	345
AUTRES	233	244	178	188	918 808 847,52	260 756 691,03	18	0	37
Total wilaya	28	23	17	18	66 811 761,72	19 137 878,40			

* CSV : Comité de Sélection et de Validation
* PNR: Prêt Non Rémunéré



الملحق رقم (13): قائمة المحكمين للاستمارة

- سهى حمزاوي، أستاذة تعليم عالي، جامعة خنشلة.
- خمار زديرة، أستاذة تعليم عالي، جامعة أم البواقي.
- محمود قرزيز أستاذة تعليم عالي، جامعة خنشلة.
- مالك محمد، أستاذة تعليم عالي، جامعة تبسة.
- العيفاوي فريدة، أستاذ محاضر أ، جامعة الجزائر.

ملخص الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى محاولة تحليل الدور الذي تلعبه المشاريع المقاوالتية الشبانية في إنعاش سوق الشغل في الجزائر، وذلك بإجراء دراسة ميدانية في مؤسسة سندس للأفرشة والأغطية بنبسة، من خلال الإعتقاد على دراسة المسح الشامل كونها تضمنت 205 عاملا، مع تطبيق المنهج الوصفي وإستخدام تقنية الملاحظة والإستبيان والمقابلة والوثائق والسجلات كأدوات منهجية لجمع المعلومات الميدانية.

وبناء على ما سبق، يمكن التأكيد أن المشاريع المقاوالتية الشبانية تشكل رافعة حقيقية لإنعاش سوق الشغل في الجزائر، بل وتعتبر خيارا إستراتيجيا يعزز من فرص التوظيف ويمكن من تفعيل الإندماج الاجتماعي وتكريس ثقافة جديدة للعمل.

الكلمات المفتاحية: المقاوالتية، المؤسسات المقاوالتية الشبانية، سوق العمل.

Study Summary:

This study aims to analyze the role played by youth entrepreneurial projects in revitalizing the labor market in Algeria. To achieve this objective, a field study was conducted at the Sondos Bedding and Covers Company in Tebessa, using a comprehensive survey approach that included 205 employees. The descriptive method was applied, and data were collected using observation, questionnaires, interviews, as well as official documents and records as methodological tools.

Based on the findings, it can be affirmed that youth entrepreneurial initiatives constitute a genuine lever for revitalizing the Algerian labor market. Moreover, they represent a strategic option that enhances employment opportunities, promotes social integration, and fosters a new work culture.

Keywords: Entrepreneurship, Youth Entrepreneurial Enterprises, Labor Market.