الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة باتنة01

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع والديموغرافيا

المقاولة في القطاع الخاص وعلاقتها بتنمية مجتمع العمل

دراسة ميدانية للمقاولات الخاصة بولاية البويرة

أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه الطور الثالث ل م د في علم الاجتماع

تخصص:تنظيم وعمل

إعداد الطالب: إشراف:

إسحاق رحماني أ.د/ كمال بوقرة

نوقشت وأجيزت علنا يوم 07 فيفري 2018 أمام أعضاء لجنة المناقشة

الأستاذ	الرتبة العلمية	الجامعة	الصفة
رابح حروش	أستاذ التعليم العالي	باتنة01	رئيسا
كمال بوقرة	أستاذ التعليم العالي	باتنة01	مشرفا
مختار بشتلة	أستاذ التعليم العالي	باتنة01	عضوا
أنور مقراني	أستاذ محاضر أ	سطيف 02	عضوا
يوسف جغلولي	أستاذ محاضر أ	مسيلة	عضوا
ليليا بن صويلح	أستاذ محاضر أ	قالمة	عضوا

السنة الجامعية:2016-2017

إهداء....

خجل يعتريني حين أهديكما جزء من الكل الذي تملكانه.... إلى من أرى في عيونهم كم أنا جميل... والدي أهديكما هذا العمل....

إلى... نفسي التي تعبت وكدّت وعملت وسهرت وسافرت وتحدت الظروف وتجاوزت كلّ الصعاب والجروح والآلام من أجل سبيل العلم والمعرفة...أهنئك على كلّ انجاز حققته أهنئك على الطريق الذي قطعته في سبيل الارتقاء... أوجه لكي رسالة اعتذار على كل مرة ارتضيت أن أوهينك أو أجعلك صغيرة بتصرفات لم أزنها ولم أفكر فيها بعقل راجح قبل أن افعلها....

إلى عمي وزوجته وعمتي رقية...

إسحاق...

كلمة شكر

قبل كل شيء أتوجه لله عز وجلّ بالحمد والشكر على توفيقه لنا بانجاز هذا البحث المتواضع، ثمّ أتوجه بالشكر والتقدير إلى كلّ من تابع هذا العمل وساعدنا على انجازه أعني بذلك أستاذي الدكتور **كمال بوقرة** الذي لم يبخل علينا بنصائحه القيمة وتوجيهاته المتواصلة وتشجيعه لنا على مواصلة درب المعرفة...لقد كان نعم الأستاذ ونعم المشرف ونعم المكوّن...

كما أتوجه بالشكر إلى المدقق اللغوي الذي تابع هذا العمل وصححه لغويا ونحويا...

إسحاق...

الملخص:

المقـاولة في القطــاع الخـاص وعلاقتــها بتنـمية مجتمع العـمل.

- دراسة ميدانية للمقاولات الخاصة بولاية البويرة-

إسحاق رحماني ، أطروحة دكتوراه، جامعة باتنة01 ، الجزائر،2018.

لقد أصبحت المقاولة مفهوم شائع الاستخدام ومجال للبحث لدى كل من الاقتصاديين والاجتماعيين الذين يهتمون بالمقاولة كفعل سوسيو– اقتصادي وكيان اجتماعي قبل أن تكون كيانا اقتصاديا.

وتهدف هذه الدراسة إلى محاولة التعرف على مساهمة المقاولة الخاصة في تحقيق التنمية في مجتمع العمل من خلال توفير فرص العمل وامتصاص البطالة و تنمية مهارات الفاعلين بهذا المجتمع.

كما تهدف هذه الدراسة إلى دور المنظومة الرسمية التي تبنتها الجزائر في بناء ثقافة المقاولة و معرفة دور الرأسمال الاجتماعي للمقاول الجزائري في إنشاء مؤسسات العمل. إضافة إلى هذا تطمح هذه الدراسة للتعرف على الخصائص المقاولاتية للمقاولين الجزائريين و دورها في تكريس قيم العمل.

* وتظهر معالم الدراسة في التساؤل الجوهري التالي:

كيف تساهم المقاولة في القطاع الخاص على تحقيق التنمية في مجتمع العمل؟

* وبغرض الإجابة على الإشكالية الدراسة و الإحاطة أكثر بجوانبها نطرح الأسئلة الفرعية التالية:

– كيف تساهم المنظومة الرسمية في نشر ثقافة المقاولة بمجتمع العمل؟.
– كيف يؤثر الرأسمال الاجتماع للمقاول على سيرورة المؤسسة؟
– ماهي الأبعاد السوسيو– تنظيمية التي يعتمدها المقاول تكريس قيم العمل؟.

ولقد وظفت هذه الدراسة المنهج الوصفي من خلال تطبيق استمارة أعدت لغرض جمع البيانات من عينة تراكمية(ثلجية) قدرت بـ:146 مبحوثا.

كما وظفت هذه الدراسة المقاربة البنائية – الوظيفية كإطار مرجعي للدراسة اعتمدنا عليها من بداية البحث إلى نتائجه.

* ويمكن حضر نتائج الدراسة فيما يلي:

– أن أغلبية المقاولين انشئوا مؤسساتهم في إطار وكالات دعم تشغيل الشباب ansej بنسبة 51.5% مرتفعة عند الذكور أكثر، وبنسبة 57.4% على مستوى الصندوق الوطني للتامين على البطالة cnac مرتفعة هذه النسبة عند الإناث أكثر.

– تعرف معظم المقاولين على هذه المنظومة من خلال الشبكات الاجتماعية الفاعلة في محيط المقاول.

– تقدم هذه المنظومة الرسمية مجموعة من المساعدات بنسبة 63.7% مادية ومعنوية تتركز اغلبها في القطاع الصناعي بنسبة 47.9%، حيث تبين هذه المساعدات الدور الفعال في بناء ثقافة المقاولة.

– تعترض المقاول في إطار تعامله مع هذه المنظومة عدة عراقيل قدرت بـ:61% وتتمثل هذه العراقيل في طول مدة الحصول على القروض و الموافقة البنكية، ويعتمد المقاول الجزائري على قوة رأسماله الاجتماعي في تجاوز هذه العراقيل بنسبة 29.2% كآلية للتغلب عليها.

– أما فيما يخص المرافقة و المتابعة بعد الإنشاء ، فالمنظومة الرسمية لا تقوم بدورها على أحسن وجه بنسبة 63% لم يتلقوا المرافقة والمتابعة بعد الإنشاء.

– يلعب الرأسمال الاجتماعي للمقاول دور هام في سيرورة المؤسسة، حيث تظهر أهداف الأقطاب الاجتماعية(العائلة وشبكة الأصدقاء...الخ) في تجاوز العراقيل الإدارية وتقديم الدعم المادي والمعنوي ويسعى المقاول الجزائري للمحافظة على رأسماله الاجتماعي وتنميته حتى يتمكن من مواكبة السوق الاقتصادية.

– أما المستوى التعليمي للوالدين يمثله نسبة مرتفعة من ذوي مستوى تعليمي ابتدائي وفئة قليلة ممكن يملكون مستوى تعلمي مرتفع ساعد أبنائهم على ولولج عالم المقاولة.إضافة إلى 35.2% من المقاولين يملكون مستوى تعليمي جامعي موزعة على عدة تخصصات جامعية ساعدتهم على إنشاء مؤسساتهم.

– معظم المقاولين يملكون رصيدا مهنيا بنسبة 64.4% وتتوزع على عدة مجالات في القطاعين العام والخاص ساعدتهم هذه الخبرة على توجيه الفعل المقاولاتي.

– بوادر التنشئة المقاولاتية تظهر من خلال مجموعة من المؤشرات تدل على وجود شخصية مقاولاتية منها المسار التعليمي و المهني والنشاطات الثقافية بنسبة 44.5% يعتقدون أن المقاولة نتاج المسار المهني و التعليمي.

– يتميز المقاولون الجزائريون بمجموعة من الخصائص أولها الإبداع والابتكار، فالمقاول الجزائري انتقل من مرحلة التقليد إلى الإبداع و الابتكار حسب المفهوم الشومبتري.

– تظهر خصائص المقاولة من خلال نوع القيادة المطبقة و نوعية القرارات التي يميل معظم المبحوثين إلى القرار الفردي بنسبة 40.4% وتظهر في مجتمع العمل مخلفات الفعل المقاولاتي هي مجموعة من القيم اقتصادية واجتماعية وثقافية.

– معوقات التنمية في مجتمع العمل مرتبة حسب المبحوثين من واقعهم الميداني أولها التمويل و نقص اليد العاملة المؤهلة وللتقليل من هذه العراقيل والمعوقات هو الاعتماد على الرأسمال الاجتماعي للمقاول كآلية للتغلب.

Résumé:

L'entreprenariat dans le secteur privé et sa relation avec le développement de la communauté du travail.

- Etude sur L'entreprenariat privés à la wilaya de Bouira-

Ishak Rahmani –thèse de doctorat , université de batna01, Algérie ,2018.

L'entreprenariat est devenu un concept couramment utilisé et un domaine de recherche chez la plupart des économistes et des sociologistes. Ces derniers lui ont donné une importance en tant qu'un fait socioéconomique et social plus qu'une entité économique.

Cette étude , vise à identifier la contribution de l'entreprise privé à la réalisation du développement dans la communauté de travail , en offrant des opportunités d'emploi, en réduisant le taux du chômage et en développant les compétences des acteurs de cette société.

Elle vise également au rôle du système officiel adopté par l'état Algérien dans ka construction de la culture de L'entreprenariat et le rôle du capital de l'entrepreneur algérien, dans la en place des institutions d'affaires.

De plus, cette étude vise à identifier les caractéristiques associatives aux entrepreneurs algériens et leur rôle dans la valorisation du travail.

Cette étude comporte la question fondamentale suivante :

- Comment l'entreprenariat dans le secteur privé contribue au développement de la communauté du travail ?

Afin de répondre à la problématique de cette étude et de mieux connaitre ses aspects, nous posons les question suivantes :

- comment le système officiel contribue à la diffusion de la culture de l' entreprenariat dans la communauté de travail ?

- comment le capital social de l'entrepreneur affecte le processus de l'organisation ?

- Quelles sont les dimensions socio-organisationnelle que l'entrepreneur adopte pour le développement des valeurs de l'entreprise ?

Cette étude a utilisé la méthode descriptive en appliquant un questionnaire préparé dans le but de recueillir des données à partir d'un échantillon cumulatif estimé à 146 répondants.

Cette recherche a également utilisé l'approche structuro-fonctionnalisme, à travers laquelle nous nous sommes appuyés depuis le début de la recherche jusqu'à ses résultats, comme cadre de référence pour l'étude.

Les principaux résultats de l'étude peuvent être résumés ci-dessous :

- La majorité des entrepreneurs ont établi leurs institutions dans le cadre des agences de soutien à l'emploi des jeunes de 15.5% plus élevé chez les hommes. Et 57.4% au niveau du caisse national d'assurance chômage et plus élevé chez les femmes.

- La plupart des entrepreneurs sont conscients de ce système à travers les réseaux sociaux actifs dans le voisinage de l'entrepreneur.

- Ce système fournit un totale de 63.7% d'appuis matériaux et moraux, principalement concentrés dans le secteur industriel à 47.9% , cet appui montre le rôle actif dans la construction de la culture de l'entreprenariat.

- Face à ce système, l'entrepreneur fait face à plusieurs obstacles, estimés à61% qui sont la durée d'obtention des prêts et l'approbation des banques ; l'entrepreneur algérien compte sur la force de son capital social pour surmonter ces obstacles de 29.2%.

- En ce qui concerne l'accompagnement et le suivi après la création, le système ne joue pas son rôle convenablement ; 63% n'ont pas reçu l'accompagnement après la création.

- Le cadre social de l'entrepreneur joue un rôle important dans le processus de l'institution, ou les objectifs des pôles sociaux (famille, les amis…etc.) apparaissent pour surmonter les obstacles administratifs et fournir un soutien financier et moral.

- L'entrepreneur algérien cherche à maintenir son capital social et son développement pour pouvoir se tenir au courant du marché économique

-Le niveau d'éducation des parents est représenté par une proportion élevée de ceux qui ont un niveau d'éducation primaire t une classe inférieur qui a un niveau élevée d'éducation a aidé leurs enfants à entrer dans le monde de l'entreprenariat.

- En plus, de 35.2%des entrepreneurs ont un niveau d'éducation universitaire réparti entre plusieurs disciplines universitaires les a aidés à établir leurs institutions.

- La plupart des entrepreneurs ont un actif professionnel de 64.4% et sont répartis dans plusieurs domaines des secteurs privé et public, ce qui leur a permis de diriger l'action entrepreneuriale

-les signes de la formation de l'entrepreneur apparaissent à travers un ensemble d'indications, indiquant l'existence dune personnalité contractante, y compris la piste éducative et les activités scientifiques et culturelles par 44,5% croient que l'entreprise est le résultat de la voie professionnelle et éducative

-Les entrepreneurs algériens ont une gamme de caractéristique, dont la créativité et l'innovation sont les premières ; l'entrepreneur algérien est passé du stade de la tradition à la créativité et à l'innovation selon le concept de Schumpeter

-Les caractéristiques du contrat sont montrées par le type Leadership absolu et la qualité des décisions que la plupart des répondants tendent à prendre individuellement par 40,4% et apparaissent dans la communauté du travail Les débris de l'acte entrepreneurial sont un ensemble de valeurs socioéconomique et culturelle

-Les contraintes du développement dans la société du travail, arrangées par les envoyés de leur domaine, dont le premier est le financement et le pénurie de main d œuvre qualifié

Et afin de réduire ces obstacles nous comptons sur la force du capital social de l'entrepreneur comme un mécanisme pour surmonter.

فهـرس المحتويات

- **مقدمة**.....أ

الفصل الأول: الإطار المنـهجي للبحث

1. الإشكالـــــــية.....04
2. دوافع اختيار الموضوع.....08
3. أهداف وأهمية البحث.....09
4. تحديد المفاهيم.....10
5. الفرضيات.....25
6. الدراسات السابقة.....26
7. الاقتراب النظري للبحث 34
8. الإجراءات المنهجية للبحث.....36

الفصل الثاني: نسق المقاولة في التراث السوسيولوجي والاقتصادي

تمهيد.....41
1. المقاولة في تطورها عبر التاريخ.....42
2. المقاولة في الفكر الاقتصادي..... 48
3. المقاولة في الفكر السوسيولوجي.....55
4. سوسيولوجيا المقاولة في الجزائر.....63
5. أهمية الرأسمال الاجتماعي للمقاولة في الجزائر.....82
6. خصائص ومسارات الفعل المقاولاتي في الجزائر.....87

خلاصة.....91

الفصل الثالث:

مقاربة سوسيو-اقتصادية للدور التنموي للقطاع الخاص الجزائري

تمهيد.....94

1. الإطار المفاهيمي للقطاع الخاص.....95

2. متطلبات القطاع الخاص.....98

3. نماذج التوجه نحو القطاع الخاص في الدول المتقدمة.....100

4. المداخل النظرية لدراسة القطاع الخاص.....102

5. كرنولوجيا تطور القطاع الخاص الجزائري.....105

6. مميزات وخصائص القطاع الخاص الجزائري.....120

7. دور القطاع الخاص الجزائري في تحقيق التنمية المجتمعية.....123

8. معوقات تطور القطاع الخاص الجزائري.....130

خلاصة.....137

الفصل الرابع: سوسيولوجية التنمية في مجتمع العمل

تمهيد.....141

1. مجتمع العمل ومفاهيمه المتقاربة.....142

2. المداخل السوسيولوجية لدراسة التنمية في مجتمع العمل.....152

3. الفعل المقاولاتي مؤسس التنمية في مجتمع العمل.....168

4. المقاولة وتكريس قيم العمل.....176

5. المنظومة الرسمية لتنمية مجتمع العمل في الجزائر.....178

6. المقاولة والتجديد في مجتمع العمل.....198

خلاصة.....201

الفصل الخامس: عرض وتحليل نتائج الدراسة

1. خصائص العينة والمقاولة.....205

2. تحليل واستنتاج الفرضية الأولى.....228

3. تحليل واستنتاج الفرضية الثانية.....285

4. تحليل واستنتاج الفرضية الثالثة.....241

الاستنتاج العام.....407

الخاتمة.....410

قائمة المراجع.. 412

الملاحق

فهرس الجداول:

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
01	توزيع المؤسسات الخاصة سنة 1998	116
02	مكانة القطاع الخاص من خلال نوع النشاط من سنة 1989-1999	117
03	مساهمة القطاع الخاص في التشغيل	124
04	مساهمة القطاع الخاص في التشغيل بالجزائر سنة 2003-2005	125
05	مساهمة الاستثمار في توفير اليد العاملة من سنة 2004-2012	125
06	تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة في الجزائر ما بين 2003الى2008.	126
07	تطور القروض بالنسبة للقطاع الخاص الجزائري2010-2015	133
08	مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في توفير مناصب الشغل	174
09	تطور المؤسسات والصناعات الصغيرة ومناصب الشغل التي استحدثتها في الجزائر من سنة2010 إلى نهاية 2015.	181
10	تطور مشاريع الوكالة واستحداث مناصب الشغل ما بين 2002-2015.	184
11	عدد مشاريع الوكالة ومناصب الشغل مابين 2002-2015 على حسب نشاط القطاع	185
12	تطور المشاريع والمناصب المستحدثة في القطاعين العام والخاص مابين 2002 إلى نهاية 2015.	186
13	تطور المشاريع الممولة بالوكالة حسب قطاع النشاط والجنس	189
14	تطور مشاريع **cnac** من حيث العدد والجنس.	191
15	توزيع القروض الممنوحة حسب الجنس منذ الإنشاء إلى غاية2015/12/31.	195
16	توزيع القروض الممنوحة حسب قطاع النشاط	196
17	رصيد مناصب الشغل المستحدثة من قبل الوكالة منذ الإنشاء إلى غاية 2015/12/31	197
18	توزيع أفراد العينة حسب الجنس	207
19	توزيع أفراد العينة حسب السن	208

20	توزيع أفراد العينة حسب الحالة المدنية	209
21	توزيع مفردات العينة حسب عدد أفراد الأسرة	210
22	عدد أفراد الأسرة و إنشاء المقاولة كهدف من اجل تحسين المستوى المعيشي	211
23	توزيع أفراد العينة حسب الأصل الاجتماعي	213
24	توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي	215
25	توزيع أفراد العينة حسب تاريخ الإنشاء	216
26	توزيع أفراد العينة حسب قطاعات النشاط	217
27	توزيع أفراد العينة حسب الجنس وقطاع نشاط المقاولة	219
28	توزيع أفراد العينة حسب الأصل الاجتماعي وطبيعة النشاط	221
29	توزيع مفردات العينة حسب عدد عمال المقاولة	222
30	توزيع عدد العمال حسب طبيعة النشاط	224
31	توزيع أفراد العينة حسب إطار الإنشاء	230
32	كيفية تعرف المقاول على المنظومة الرسمية	232
33	توزيع أفراد العينة حسب الجنس وإطار الإنشاء	234
34	توزيع أفراد العينة حسب السن وإطار الإنشاء	236
35	توزيع أفراد العينة حسب إطار الإنشاء وحجم المؤسسة	238
36	تقديم المساعدات من طرف المنظومات الرسمية	240
37	توزيع أفراد العينة حسب إطار الإنشاء والمساعدات المقدمة للمقاول	241
38	نوع المساعدات المقدمة حسب طبيعة النشاط	244
39	نوع التمويل الذي تقدمه المنظومات الرسمية	247
40	توزيع أفراد العينة حسب إطار الإنشاء ونوع التمويل المقدم	248
41	توزيع أفراد العينة حسب القطاع الأكثر دعما من طرف المنظومات الرسمية	252
42	توزيع أفراد العينة وتعرضهم لعراقيل حسب إطار الإنشاء	254
43	نوع العراقيل التي يتعرض لها المقاول حسب إطار الإنشاء	256
44	توزيع أفراد العينة حسب كيفية التغلب على العراقيل	258
45	توزيع أفراد العينة حسب الجنس ومقومات الاهتمام بالمقاولة.	261
46	رأي المبحوثين حول المؤسسات البنكية كجهاز محفز	263

47	المدة التي استغرقها البنك في الرد على المقاول	264
48	علاقة المقاول بالبلديات	265
49	العلاقة ما بين المقاول كفاعل اقتصادي والمتابعة بتسديد الضرائب	266
50	العلاقة ما بين المقاول وصناديق الضمان الاجتماعي	268
51	توزيع أفراد العينة حسب الجنس والانخراط في التنظيمات المهنية	270
52	دور التنظيمات المهنية على المقاولة	272
53	دور المنظومات الرسمية تجاه المقاولة	273
54	تشجيع المنظومات الرسمية لثقافة المقاولة	275
55	توزيع أفراد العينة حسب إطار الإنشاء وتلقي المرافقة بعد الشروع في العمل	277
56	دور المنظومات الرسمية في بناء ثقافة المقاولة	278
57	رأي المبحوثين حول المنظومة الأحسن خدمة للمقاولة	280
58	توزيع المبحوثين حسب مصدر فكرة النشاط	287
59	توزيع أفراد العينة حسب مصدر فكرة النشاط وتلقي تكوين مهني	289
60	توزيع أفراد العينة حسب مصدر فكرة النشاط وممارسة مهنة من قبل	291
61	توزيع أفراد العينة حسب مصدر الفكرة ووجود مقاولين بالمحيط الاجتماعي	293
62	يبيّن توزيع أفراد العينة حسب الجنس وتلقي المساندة من طرف العائلة في بلورة فكرة النشاط	294
63	توزيع أفراد العينة حسب الجنس ووجود مقاول في المحيط الاجتماعي	296
64	توزيع المبحوثين حسب طبيعة المقاولين في محيطهم الاجتماعي	298
65	توزيع أفراد العينة حسب الجنس وتلقي المساعدات	299
66	توزيع أفراد العينة حسب الشبكات المساعدة للمقاول	300
67	توزيع أفراد العينة حسب مصدر الحصول على مبلغ المساهمات الشخصية	302
68	توزيع أفراد العينة حسب التمويل الأكثر مساعدةً وطبيعة النشاط	304
69	توزيع أفراد العينة حسب إطار الإنشاء وامتلاك الرأسمال الاجتماعي	306
70	توزيع أفراد العينة حسب الجنس و وجود مقاولين قي العائلة	308
71	توزيع أفراد العينة حسب نوع المقاول الموجود في العائلة	309

72	توزيع أفراد العينة حسب الجنس وتلقي المساندة من طرف العائلة	310
73	توزيع أفراد العينة حسب نوع المساندة العائلية	311
74	توزيع أفراد العينة حسب الجنس واعتبار العائلة إطار مساعد	312
75	توزيع أفراد العينة حسب الجنس واعتبار العائلة إطار غير مساعد	314
76	توزيع أفراد العينة حسب وراثة النشاط عن العائلة	315
77	ترتيب المبحوثين للشبكات التي يلجا إليها عند التعرض لضائقة مالية	316
78	توزيع أفراد العينة حسب حجم المؤسسة وكيفية الحصول على اليد العاملة	317
79	توزيع أفراد العينة حسب معايير اختيار اليد العاملة	319
80	توزيع أفراد العينة حسب تماشي الأجور مع متطلبات المعيشة	321
81	العلاقة بين كل مهمة والقائم بها	322
82	توزيع أفراد العينة حسب حجم المؤسسة وطبيعة المشكلات المتعلقة باليد العاملة	324
83	توزيع أفراد العينة حسب حجم المؤسسة ونقاط قوة المقاول	326
84	توزيع أفراد العينة حسب حجم المؤسسة والصعوبات التي تتلقاها المقاولة	329
85	توزيع أفراد العينة حسب صعوبات المقاولة وطبيعة النشاط	333
86	كيفية توظيف المبحوثين للرأسمال الاجتماعي في سيرورة المؤسسة	336
87	توزيع أفراد العينة حسب حجم المؤسسة والشبكة الأكثر مساعدة للفعل المقاولاتي	338
88	توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي للأب والأم	343
89	توزيع أفراد العينة حسب الوضعية المهنية	344
90	توزيع أفراد العينة حسب الوضعية المهنية للأم	345
91	توزيع أفراد العينة حسب الجنس والتخصص الجامعي	346
92	توزيع أفراد العينة حسب الجنس وتلقي التكوين المهني	348
93	توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي ونوع نشاط التكوين.	349

94	توزيع أفراد العينة حسب قطاع النشاط ومدى تماشي تخصص التكوين مع النشاط	351
95	توزيع الأفراد العينة حسب السن وممارسة مهنة قبل الإنشاء	354
96	توزيع أفراد العينة حسب طبيعة النشاط ونوع المهنة الممارسة	355
97	توزيع أفراد العينة حسب السن ومدة المهنة	357
98	توزيع أفراد العينة حسب الجنس وتقسيم المسار العلمي للمقاول	359
99	توزيع أفراد العينة حسب الجنس والمشاركة في النشاطات العلمية والثقافية.	360
100	توزيع الأفراد العينة حسب المستوى التعليمي والمشاركة في النشاطات العلمية	362
101	توزيع أفراد العينة حسب طبيعة النشاط والمشاركة في النشاطات العلمية والثقافية	364
102	توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي واعتقاد أن المقاولة نتاج المسار التعليمي والمهني.	366
103	توزيع أفراد العينة حسب تلقي التكوين المهني واعتقاد أنّ المقاولة نتاج المسار المهني والتعليمي.	368
104	توزيع المبحوثين حسب ترتيبهم للخصائص التي يتميز بها المقاول	370
105	توزيع أفراد العينة حسب المؤسسة ومساهمة المقاول في تسيير المؤسسة	377
106	توزيع أفراد العينة حسب الجنس ونوع القيادة المطبقة	380
107	توزيع أفراد العينة حسب حجم المؤسسة ونوع القيادة المطبقة	381
108	توزيع أفراد العينة حسب حجم المؤسسة ونوعية القرار	383
109	توزيع أفراد العينة حسب الجنس ومقومات اتخاذ القرار	385
110	توزيع أفراد العينة حسب طبيعة النشاط وتكريس قيم العمل	387
111	توزيع أفراد العينة حسب نوع القيم المكرسة لمجتمع العمل	388
112	العلاقة بين المقاولة وتكريس قيم العمل الاجتماعية	389
113	مقياس درجة العلاقة ومتوسطها الحسابي	390
114	العلاقة بين المقاولة وتكريس قيم العمل الاقتصادية	391
115	**توزيع أفراد العينة حسب حجم المؤسسة ومساهمة المقاولة في تطوير المجتمع**	394

116	ترتيب المبحوثين للمشاكل التي تعترض المقاولة على تحقيق التنمية بمجتمع العمل	397
117	توزع الأفراد العينة حسب الجنس و رأيهم حول الطرق التي تجعل من المقاول أكثر تنمية لمجتمع العمل	401

فهرس الأشكال

رقم الشكل	عنوان الشكل	الصفحة
01	يوضح مراحل المقاولة عند **برويا**	27
02	الهيكل التنظيمي للمؤسسة المقاولاتية التي توظف من 1-9 عامل.	225
03	النسق التمويلي للمنظومة ANSEJ	250
04	خصائص المقاول المساعدة على تسيير المؤسسة	379

مـــقدمـــــة

مقدمة:

لقد أصبحت المقاولة الأداة الفاعلة للتخفيف من المشاكل الاجتماعية وتحقيق التنمية بكلّ أنواعها وتوفير فرص العمل لدى مختلف الدول، والجزائر من الدول التي عرفت ظهور الفعل المقاولاتي الخاص الذي عانى التّهميش نتيجة إيديولوجية الدولة غداة الاستقلال، جعلته يمرّ بدايةً بالتهميش ثم الشرعية والاستقلال وهو ما توضّحه الدراسات السوسيولوجية الجزائرية.

كما كلّف الانتقال من النظام الاشتراكي إلى النظام الرأسمالي جملةً من التراكمات نتيجة لِتطبيق النظام الموجه إلى اقتصاد السوق القائم على الخوصصة، وهو ما تزامن مع ظهور فئة من الفاعلين الشّباب الاجتماعيين والاقتصاديين خريجي الجامعات والمعاهد وتعرضهم للبطالة مع إضافة فئة أخرى تعرضت للبطالة في إطار ما يعرف بالتسريح الجماعي لأسباب اقتصادية لتتنوع أشكال البطالة في الجزائر، من أجل ذلك كان لزاما على سلطة القرار المبادرة في الإصلاح الاقتصادي من خلال خلق منظومة رسمية تضمُّ هذه الفئة بمنحها كلّ أنواع الدّعم من أجل إنشاء مقاولات خاصة، كما تهدف إلى التخفيف من المشاكل الاجتماعية وتحقيق التنمية بالمجتمع.

وفي ذات السياق يأتي بحثنا لدراسة المقاولة كآلية تنموية بمجتمع العمل، حيث يهدف إلى محاولة الكشف عن مدى مساهمة المقاولة الخاصة في تحقيق التنمية في مجتمع العمل، وتعتبر الطرق الجديدة التي عرفها الاقتصاد الجزائري من الآليات التي تنشط فئات المجتمع لإنشاء المؤسّسات الخاصة وتحريك الاقتصاد الراكد من اقتصاد مرتكز على الثروات الباطنية إلى اقتصاد متحرر من القيود النفطية، هذا ما جعلنا نهتم بالدور الذي تلعبه أجهزة الدعم في بناء ثقافة المقاولة ودورها في تحقيق التنمية بمجتمع العمل.

كما تعتبر المقاولة من المواضيع الراهنة، فهي موضوع نابعٌ من اهتمامنا ورغبتنا نظرا لما عايشناه في الواقع من اهتمام العديد من الأفراد بهذا النوع من النشاطات وهو ما جعلنا نتطرق إلى هذا الموضوع والذي سنعرض مادته العلمية في الفصول الآتية.

لقد خصصنا الفصل الأول للإطار المنهجي حيث تطرقنا فيه إلى مبررات البحث وأهميته مع تحديد إشكالية البحث وفرضياته بالإضافة إلى تحديد المفاهيم الأساسية التي يقوم عليها البحث، ثمَّ

تطرقنا إلى الدراسات السابقة ومجالات الاستفادة منها والمقاربة النظرية للبحث، وبعدها المنهج المتبع والتقنيات المستخدمة في جمع المعطيات.

وخصصّنا الفصل الثاني لعرض التراث السوسيولوجي والاقتصادي للمقاولة وذلك في عدة عناصر، حيث عرضنا في العنصر الأول إلى تطور المقاولة عبر التاريخ وفي العنصر الثاني المقاولة في الفكر الاقتصادي وكذا السوسيولوجي، والعنصر الرابع كان حول سوسيولوجيا المقاولة في الجزائر وأهمية الرأسمال الاجتماعي للمقاولة وكذا خصائص ومسارات الفعل المقاولاتي في الجزائر، أمّا الفصل الثالث فتطرقنا فيه للدّور التنموي للقطاع الخاص الجزائري من مفاهيم لها علاقة به ومتطلباته مع عرض نماذج لدول متقدمة انتهجت القطاع الخاص الاقتصادي، وتطرقنا كذلك إلى المداخل النظرية لدراسة القطاع الخاص وتطوره في الجزائر ودور هذا القطاع في تحقيق التنمية المجتمعية بالإضافة إلى معوقات القطاع الخاص الجزائري.

بينما تناولنا في الفصل الرابع سوسيولوجية التنمية في مجتمع العمل، فقدمنا فيه مجتمع العمل كمفهوم سوسيولوجي وأهم المفاهيم المتقاربة منه وكذا المداخل السوسيو–اقتصادية لدراسة التنمية بمجتمع العمل ودور المقاولة في تنمية هذا المجتمع وتكريس قيم العمل به، وأهم المنظومات الرسمية الداعمة لبناء هذا المجتمع بالإضافة إلى دور المقاولة في التجديد والتحديث بمجتمع العمل.

أمّا الفصل الخامس فقد خصصناه لعرض نتائج الدراسة الميدانية من خلال عرض خمس عناصر، أولها عرض خصائص العينة حيث قمنا بتحديد الخصائص الشخصية والاجتماعية للمقاولين وكذا خصائص المقاولة، أمّا العنصر الثاني فقمنا من خلاله بتحليل واستنتاج الفرضية الأولى عن طريق مؤشراتها الخاصة والتي تتمحور حول دور المنظومات الرسمية في بناء ثقافة المقاولة، وبالنسبة للعنصر الثالث فقد خصصناه لتحليل واستنتاج الفرضية الثانية التي تتمحور حول دور الرأسمال الاجتماعي في سيرورة إنشاء مؤسسات العمل، وخصصنا العنصر الرابع لتحليل واستنتاج الفرضية الثالثة والتي تهتم بخصائص الفعل المقاولاتي ومسألة تكريس قيم العمل، وقد انتهينا بعرض الاستنتاجات العامة التي توصلنا إليها من دراسة وتحليل فرضيات البحث، وأخيرا خاتمة البحث وقائمة المراجع والملاحق.

الفصل الأول:

الإطـــار المنهجـــي للبحث

1. الإشكالـــــــية
2. دوافع اختيار الموضوع
3. أهداف وأهمية البحث
4. تحديد المفاهيم
5. الفرضيـــــات
6. الدراسات السابقة
7. الاقتراب النظري للبحث
8. الإجراءات المنهجية للبحث

1. الإشكـــالـــــية:

يساعد البحث في أمور تتعلق بقطاع المقاولة– باعتباره قطاعا مهمًا وفعالاً– على تحقيق التنمية في المجتمع بكلّ أبعادها الاقتصادية والاجتماعية، وفي المقابل البحث في مفهومٍ متداولٌ وشائع الاستخدام، حيث أصبحت المقاولة تعرّف بكونها مجال دراسي لكلٍّ من الاقتصاديين والاجتماعيين الذين اهتموا بتطور المقاولين ومؤسساتهم ومدى تحقيقهم للتنمية المجتمعية.

هذا المجال أخذ اهتمامًا كبيرًا بالمقارنة مع الماضي، حيث كان الاهتمامُ منصّباً على المؤسسات الكبيرة باعتبارها المولد الوحيد للثروة الاقتصادية، لكن سرعان ما تغيّرت النظرة – بعد بروز أعمال المقاولات– للتقليل من الانعكاسات السلبية للأزمات الاقتصادية ولا يمكن تحقيق ذلك إلاّ بتبنّي إستراتيجية سوسيو – اقتصادية تهتم بالفعل المقاولاتي.

والملاحظ في هذه الاهتمامات أنّ هناك تركيزٌ واضحٌ من قبل الاقتصاديين في دراسة النسق المقاولاتي باعتباره من المفاهيم الأكثر تداولاً في الفكر الاقتصادي، وهذا لا يبقى حكرًا على السوسيولوجيا التّي قدمت مقاربات عديدة لهذا الفعل تجاوزت به البعد الاقتصادي انطلاقًا من سوسيولوجيا الرواد لكلّ من **دوركايم وماكس فيبر** في اهتماماتهم بسوسيولوجيا العمل وصولاً إلى سوسيولوجيا التنظيمات، ما يسميه **ميشال فودريا** "نظريات العقلانية المحدودة والفاعل الاستراتيجي".[1] ويوجد من يسميه بحقل التحليل التنظيمي.[2] إلى سوسيولوجيا المقاولة، هذا الذي نريد أن يهتم به علماء الاجتماع أكثر.

وبخلاف التصور السائد حول هذا التيار السوسيولوجي، فان مجاله لم يضل في السلطة والتبعية وإستراتجية الفاعلين في المقاولة، حيث تمَّ التعمق في هذا التحليل في طرح سوسيولوجيا المؤسسات sociologie des entreprises التي اعتبرت المقاولة كياناً اجتماعياً قبل أن تكون كياناً اقتصادياً منتجة لعلاقات اجتماعية، وفي هذا الصدد يقول **فيليب بيرنو**:"أنّ المقاولة هي مكانٌ مستقلٌ منتجٌ للضوابط التي تحكم العلاقات الاجتماعية، وهذه الضوابط هي التي تُشكل نقطة ارتكاز في

---

(1) فوزي بوخريص، **مدخل إلى سوسيولوجيا الجمعيات**(المغرب: إفريقيا الشرق،2013)، ص 63.

(2) Georges Lapassade ; et Réme Louran, **Clefs Pour La Sociologie** (Paris :Ed Seghers,1971.),p.133.

التحليل الاستراتيجي للفعل الجماعي عند **كروزييه**".[1] ويعني هذا أنّ الفعل المقاولاتي يحتاج إلى التحليل السوسيولوجي المبني على قواعد البحث العلمي الصرف.

وتأتي المقاولة لتلبية حاجات عديدة اقتصادية واجتماعية، كما تُعتبر فضاءٌ لتحقيق طموحات الشباب المتمثلة في تحقيق الذات، والشواهد التاريخية تؤكد أنّ المقاولات في القطاع الخاص تمثل اللبنة الأساسية في البناء الاقتصادي للمجتمع خاصة في بلدان العالم المتطورة، فهذا المشروع الصغير عرف التوسع وأصبح مشروعًا كبيرًا، وهذا المحل التجاري المتواضع قد تطور لُيصبح مؤسسةً تجارية ضخمة، ومما يؤكد ذلك أنّ الثورة الصناعية لم تأت من الفراغ وإنّما انطلقت من المشاغل والورشات الصناعية الصغيرة التي كانت موجودة آنذاك.

ونجد في الجزائر أنّ المقاولة الخاصة عرفت التهميش وانخفاض مصادر تمويلها وهذا راجع إلى الأوضاع السوسيو –اقتصادية الموروثة عن الاستدمار الكولونيالي، وفي هذا الصدد أصدرت الدولة جملة من القوانين تحفز على الاستثمار في القطاع الخاص بداية من قانون 1966 إلى قانون 1982 وقانون 1988.[2] لكن مع الإصلاحات الاقتصادية لسنوات التسعينيات عرف القطاع الخاص نوعاً من الإنعاش الاقتصادي وظهرت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، حسب ما يبيّنه **أحمد بويعقوب** في دراسة أجراها على عينة من المقاولين، حيث توصل إلى انّه ارتفاع عدد المقاولين خاصة في قطاع التجارة بنسبة 55%.[3] وبالتالي يعتبر القطاع الخاص زبونًا حليفًا للقطاع العام، فهذا الأخير يهتم ويتكفل بالصناعات الثقيلة في حين يتوجه الأول إلى الصناعات والأعمال المقاولاتية الخفيفة ولكن مع مرور الزمن عرفت المقاولات الخاصة نموًا وتطورًا ينافس المؤسسات في القطاع العام.

وفي هذا الإطار تمَّ إنشاء منظومة متكاملة هدفها الأساسي الحد من العقبات التي تواجه تطور المقاولة في القطاع الخاص وتحقيق التنمية في مجتمع العمل **كمديرية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب والوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار**...الخ، هذه المنظومات الرسمية كلّها آليات تساعد على بث روح الثقافة المقاولاتية لدى الشباب الجزائري وتكريس

---

(1) Philippe Bernoux, **La Sociologie Des Organisations** (Paris: Seuil, 1985), p.14.

(2) انظر: القانون رقم 88/25. المؤرخ في 12 جويلية1988 المتعلق بالاستثمار الوطني.

(3) Ahmed Boyakoub, **Les Nouveaux Entrepreneurs En Algérie En Période De Transition:** La Démentions Transnationale (Alger: **CREAD** N 40,2ém Trimestre, 1997), p.p.105-106.

قيم العمل، وبالتالي تسهيل عملية إنشاء المؤسسات وتطورها، إلاّ أنّ هذه المنظومات عرفت نوعاً من عدم الفعالية في تدعيم العمل الحر وتحولت من آلية ممولة للمقاولة ومساعدة له إلى آلية معطلة له أحيانًا.

والمقاول بمجرد التفكير في إنشاء مؤسسة خاصة يبدأ بالبحث عن علاقاته الاجتماعية والشخصية للاستعانة بها من بداية الفكرة إلى الإنشاء ثم التوسع، فهو بحاجة إلى رأسمال اجتماعي في إنشاء المقاولات وتنمية مجتمع العمل، حيث يرجع المقاول دائما إلى شبكة علاقاته الاجتماعية كالعائلة من أجل تجميع رؤوس الأموال، ومنهم من يعتمد على رأسمال عن طريق الشراكة مقابل خبرة الشريك ومعرفته المهنية في قطاع النشاط.[1] فتكوين رأسمال بالنسبة للمقاول خاصة الاجتماعي منه ضرورة سوسيو–اقتصادية من اجل نجاح المقاولة.

تتضح المساهمة الفعلية للمقاولة على مستوى الأبنية الاقتصادية والاجتماعية في مجتمع العمل من خلال أبعادها التنموية، " فهي حركية في إنشاء واستغلال فرص العمل والأعمال من طرف فرد واحد أو عدة أفراد، وذلك عن طريق إنشاء المؤسسات".[2]

ويتحدث **شومبتر** عن التنمية بفضل المقاولة حيث يقول:"...يجب القيام بالاستثمار ويتطلب هذا الأمر نوعًا من الأشخاص هو المقاول لكي يحرك ويدفع الأشياء للأمام".[3] فالتنمية في نظر **شومبتير** ترتبط بالمقاولة، وينظر إليها كوظيفة تُحدث التجديد والابتكار وتعمل على تحديث جميع عناصر الإنتاج والعمل.

أمّا خصائص المقاولة التي ترتبط ارتباطًا وثيقًا بخصائص شخصية المقاول، حيث تلعب دورًا هامًا في حياة المقاولة الاقتصادية والاجتماعية، وتحدث عنها **ماكس فيبر** وربطها بالقائد الملهم الذي يتميز بقوة الشخصية والاستعدادات والقدرات التي يوظفها في مساره المهني، وكذلك الخصائص

---

(1) ipid.P110.

(2) Eric Laviolette et Christophe Louem, **Les compétences entrepreneuriales :définition et construction d'un référentiel** .actes de recherche en sciences sociales (paris.2005), p.10.

(3) الليثي محمد علي ومحمد عبد العزيز عجمية ، **التنمية الاقتصادية– مفهومها ،نظرياتها،سياساتها**–(مصر: الدار الجامعية ،2001)، ص 45 .

السيكولوجية – الاقتصادية التي تطرق إليها كل من **شومبيتر وماكليلاند** وغيرهم...والتي تميز المقاول كفاعل اقتصادي عن عامة الفاعلين مثل المبادرة والتضحية والمخاطرة والتحدي والتجديد والإبداع...

والمقاول الجزائري من الأشخاص الذين تتوفر فيهم خصائص المقاولة **الفيبرية والشومبترية**، فهو يغامر ويضحي من أجل طاقة كامنة تحركه هي إنشاء المؤسسة أو استحداث شيء، وخصائص أخرى متعلقة بالمسار السوسيو–مهني للمقاول كممارسة مهنة أو عمل في القطاع العام وكذلك المستوى التعليمي الذي أصبح سمة المقاولين الجدد.

كلّ هذه الخصائص تساعد على تكريس قيمًا بمجتمع العمل بكل أنواعها تقليدية كالمحافظة على النسق الحرفي والمهني، واجتماعيةٌ مثل التعاون والتضامن والمساعدة واقتصادية مثل حب العمل وإتقانه.

تمثل هذه الصفات منهجٌ للمقاول الجزائري من أجل تسيير وتنظيم مؤسسته وقيادتها، فهي ترفع من مستوى الأنشطة الاقتصادية والاجتماعية والسوسيو–مهنية ويرى **صبري إسماعيل** أنّ:"الأولوية في أي خطة تنموية هو توفير العمل المنتج لكل قادر عليه".[1] وما أشار إليه كذلك **فرانسوا بيرو** في:"أنّ العمل الشخصي يشكل المحرك الأول للتنمية والمؤشر الأكبر على حسن أدائها".[2]

كما تعتبر المقاولة طريقة لتنمية وتكوين العاملين، وحتى إن كان المشروع صغيرًا فإنها تقدم تدريبًا وتكوينًا على أنواع العمل الحرفي والصّناعي وحتى الخدماتي، فالفرد العامل في المقاولات يتعلم أدبيات حرفته تحت إشراف مقاول خبير بشؤون عمله، وهذا العامل البسيط في المقاولة يكتسب الفعل المقاولاتي ليصبح فيما بعد مقاولاً، كل هذا من أجل ترجمة المقاولة في القطاع الخاص بطابعها التنموي في مجتمع العمل.

إذن المقاولة تعطي التنمية براءتها الاجتماعية إذ توفر الرفاه الاجتماعي وتساعد على تحقيق التوازن بين أفراد المجتمع، فهي سبيل للرفع من مؤشرات التنمية بشكل عام كما أنّها إصلاح للبنية الاقتصادية والاجتماعية، وهذا يتطلب تفعيل القطاع الخاص من أجل النهوض بتنمية مجتمع العمل

---

[1] إسماعيل صبري عبد الله، **نحو نظام اقتصادي عالمي جديد**. ط2 (القاهرة: الهيئة المصرية العامة للكتاب، 1977)، ص63.

[2] مصطفى فيلالي، **مجتمع العمل** (لبنان: مركز دراسات الوحدة العربية،2006)، ص292.

الذي يحمل في طياته المؤسسات والمقاولات ونموها وتوفير اليد العاملة وكل ما يتعلق بانتشار الحرف والمحافظة عليها وعلى الإرث المقاولاتي.

لذلك فارتأينا الوقوف على مدى تأثير المقاولة في القطاع الخاص **بولاية البويرة**– باعتبارها ميدان الدراسة– على تحقيق أهدافها التنموية خاصة السوسيو–اقتصادية والمهنية ومدى تأثيرها على حجم مجتمع العمل، لأنَّ السلوك الإنساني الذي يحصل بواسطته على التنمية هو سلوك خاص وفريد من نوعه.[1] كل هذه العوامل جعلتنا نطرح التساؤل التالي:

كيف تساهم المقاولة في القطاع الخاص على تحقيق التنمية في مجتمع العمل؟

انطلاقًا من هذا التساؤل الجوهري تتفرع الأسئلة الجزئية التالية:

– كيف تساهم المنظومات الرسمية في نشر الثقافة المقاولاتية بمجتمع العمل؟

– كيف يؤثر الرأسمال الاجتماعي للمقاول على سيرورة المؤسسة؟

– ما هي الأبعاد السوسيو– تنظيمية التي يعتمدها المقاول في تكريس قيم العمل؟

2. دوافع اختيار الموضوع:

لم يأتِ اختيارنا لموضوع البحث صدفة، بل دفعتنا مجموعة من العوامل والمعطيات والملاحظات من بينها:

– اعتبار الطرق الجديدة التي عرفها الاقتصاد الجزائري من الآليات التي تنشط فئات المجتمع لإنشاء مؤسسات خاصة وتحريك الاقتصاد الراكد من اقتصاد مرتكز على الثروات الباطنية إلى اقتصاد متحرر من القيود النفطية، هذا ما جعلنا نهتم بالدور الذي تلعبه أجهزة الدعم في بناء ثقافة المقاولة ودورها في تحقيق التنمية في مجتمع العمل.

– موضوع المقاولة موضوع الساعة فهو نابعٌ من اهتمامنا ورغبتنا نظرًا لما عايشناه في الواقع من اهتمام العديد من الأفراد بهذا النوع من النشاطات من أجل توفير فرص العمل وتحقيق حاجاتهم، وكذلك تطوير الإنتاج وتحقيق التنمية.

---

[1] ريمون ارون، **المجتمع الصناعي**. ط1. تر وتحقيق فكتور باسيل (بيروت: عويدات للنشر والتوزيع، 1983)، ص18

– دراسة موضوع المقاولة من البعد السوسيولوجي بتحليله وفقاً لمقاربات علم الاجتماع باعتبار أنّ اغلب الدراسات التي اهتمت بهذا القطاع هي دراسات اقتصادية وهو ما جعلنا نهتم بإفرازات الفعل المقاولاتي على تحقيق التنمية في مجتمع العمل.

– علاقتنا مع مجموعة من المقاولين وقربنا من الميدان ومعرفتنا لطرق كثيرة، شجعنا على الخوض لدراسة هذا الموضوع.

– مجتمع العمل مفهوم حاولنا إدخال بعض التعديلات فيه ليشمل كل أشكال التنظيم الاجتماعي والديناميات الاجتماعية، والتي تكون استجابةً لتطور العمل من خلال الفعل المقاولاتي (من حيث الأداء– التنظيم– التفاعل ...).

3. أهداف وأهمية البحث:

1.3 أهداف البحث:

كل دراسة علمية يضع الباحث فيها مجموعة من الأهداف يسعى ويجتهد للوصول إليها والأهداف التي وضعناها هي:

– محاولة التعرف على مساهمة المقاولة الخاصة في تحقيق التنمية في مجتمع العمل من خلال توفير فرص العمل وامتصاص البطالة وتنمية مهارات العمال، وكذلك الحفاظ على الحرف والمهن وتنميتها ونشرها خاصة المهن ذات الطّابع التقليدي، وتكريس قيم العمل بالمجتمع ونشر الوعي الاقتصادي من خلال نشر ثقافة المقاولة.

– البحث في تاريخ المقاولة الخاصة في الجزائر ومدى إسهامات الدراسات الجزائرية الأولى في تعريف المقاولة ودورها في تنمية الاقتصاد الجزائري.

– الوقوف عند المقاربات النظرية السوسيولوجية والاقتصادية التي اهتمت بالمقاولة وإسهاماتها في فهم الظاهرة.

– معرفة دور المنظومات الرسمية التي تبنتها الجزائر في بناء ثقافة المقاولة.

– معرفة دور الرأسمال الاجتماعي للمقاول الجزائري ودوره في إنشاء مؤسسات العمل.

– معرفة خصائص المقاول وأصوله الاجتماعية والجغرافية.

– معرفة أهمية القطاع الخاص في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية في الجزائر.

2.3 أهمية البحث:

لكل بحث أهمية على المستوى الكلي(المجتمع)، والمستوى الجزئي(الباحث) وتتمثل أهمية هذه الدراسة فيما يلي:

– جعلتنا أهميتها المركزية في إطار التخصص خاصة في ظل قلة الدراسات السوسيولوجية في المجال السوسيو–اقتصادي نسعى إلى تقديم طرح سوسيولوجي حول المقاولة كفعل اقتصادي واجتماعي.

– كما تبرز أهمية الدراسة وقيمتها العلمية لكونها تساهم في تقديم تحليل متواضع لفهم المقاولة في القطاع الخاص وأثرها على التنمية المجتمعية بشكل عام وتنمية مجتمع العمل بشكل خاص.

4. تحديد المفاهيم:

إن دقة تحديد المفاهيم شرطٌ من شروط البحث العلمي الجيّد، وكلمّا اتسم هذا التحديد بالدقة والوضوح كلمّا سهل على القارئ إدراك المعاني والأفكار التي يريد الباحث التعبير عنها.[1] فالمفهوم يعتبر انعكاساً للظاهرة الاجتماعية أو الواقع المراد دراسته، ليتّم في الأخير طرح المفاهيم الإجرائية التي تعتمدها الدراسة. ونتناول في هذا الجزء من البحث قراءة سوسيولوجية لجملة من المفاهيم الأساسية المعتمدة في هذه الدراسة وتتمثل فيما يلي:

المقاول، المقاولة، القطاع الخاص، التنمية، رأسمال الاجتماعي، ثقافة المقاولة المنظومة الرسمية خصائص المقاول، قيم العمل، مجتمع العمل.

[1] بقاسم سلاطنية وحسان الجيلاني، **محاضرات في المنهج والبحث العلمي: الكتاب الثاني.** ط2 (الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية،2009)، ص152.

1.4 المقاول:

جاء تعريف المقاول في قاموس الأكاديمية الفرنسية(Dictionnaire de L'académie Française) من الفعل المأخوذ من كلمة Entreprendre: بمعنى بدأ مهمة أو رحلة أو مبنى[1] أي الدخول في مسالة أو قضية أو مصنع، وتحمل أعباء النجاح والخسارة.

وفي عام 1723 نشر القاموس العالمي للتجارة Dictionnaire universel du commerce بباريس تعريف للمقاول جاء فيه ما يلي: "هو الشخص الذي يشرع في عمل ما، ويمكن القول انّه مقاول المعمل(مانيفاكتورا)، أو المصنع أو المبنى...".[2] إذن كل فرد يشرع في عمل و يخاطر فيه و يتحمل أعباء الربح والخسارة يسمى مقاولاً.

وجاءت كلمة المقاول Entrepreneur في القاموس الفرنسي بشكل عام هو" الشخص الذي يقوم بمهمة معينة في كافة المجالات الاقتصادية والقانونية والاجتماعية.[3] فهو الذي يشرع في المهمات ويقوم بتسيير الأعمال.

وفي قاموس Le Petit Robert يُعرّف بالشخص الذي يقوم بتنفيذ أعمال في إطار مؤسسته وكذلك هو الذي يقوم بتسيير الأعمال في مؤسسته الخاصة.[4] هذا التعريف يرى أن المقاول يقوم بعدة وظائف في مؤسسته فهو المسؤول الأول وهو المنفذ والمسير.

ويُعرّف في قاموس Le Petit Larousse بالرئيس أو صاحب المقاولة الخاصة في أعمال عدة كالبناء والأعمال العامة.[1] وفي هذا التعريف نجد مفهوم المقاول بالشخص متعدد المهام.

---

[1] **Dictionnaire De L'académie Française** .5ém Ed. (Paris: Editions EBooks France, 1978), P11.

[2] ليليا بن صويلح ، " **سياسة التشغيل في الجزائر : المؤسسة الاقتصادية التسوية بعنابه نموذجا** "(أطروحة دكتوراه .جامعة قسنطينة. الجزائر .2011)،ص.30.

[3] Le Dictionnaire Française .Www. Le Dictionnaire. Com. " L'entrepreneur : - Celui Entreprendre Quelque Chose

- Celui Qui Se Charge D'exécution D'une Tache (Entrepreneur De Menuiserie)
- Celui Qui Dirige Une Entreprise, Particulièrement De Travaux Public".

[4] PAUL, ROBER. **Le Nouveau Petit Robert** : Dictionnaire Alphabétique Et Analogique De La Langue Française, Version Electronique.

كل التعريفات السابقة كانت لغوية حول مفهوم المقاول، والتي تبين غالبيتها أنّهُ ذلك الشخص الذي يقوم بمهمة ما وانجاز الأعمال، أي الانطلاقة الأولى للمقاول والمقاولة انبثقت من فضاء المصانع والمباني.

ومن المفاهيم الخاطئة لدى عامة المختصين، أنّ مفهوم المقاول يُستخدم في دائرة المصانع والمباني وهذه المفاهيم لا تتوافق مع المفاهيم العلمية، لكن عرف هذا المفهوم التوسع لمهنٍ وممارسات مقاولاتية أخرى، فلم يبقَ الفعل المقاولاتي محصورًا في مجال البناء وسوف نقوم بعرض المفاهيم التي توضح الصورة الاقتصادية للفعل المقاولاتي.

نبدأ بمفهوم ريتشارد كانتيلون Richard Cantillon في مؤلفه: Essai Sur La Nature Du Commerce En Générale يُميّز بين مستويين في مفهوم المقاول:

-**المستوى العام:** يتعلق بالوظيفة الأساسية التي يمارسها من خلال خلق منتجات جديدة.

-**المستوى الثاني:** يتعلق بنزعة تحمُّل الخطر والتي يفترض بالضرورة أن توفر فيه.[2]قدم **كانتيلون** Cantillon خاصيتين يمتلكهم المقاول هي التجديد والمخاطرة من أجل إنشاء المؤسسة.

وهناك مفهوم آخر تحليلي قدمه **جون باتيست ساي** J.Baptiste Say الذي يعرف المقاول على أنّه يقع كوسيط بين العالم الذي ينتج المعرفة والعامل الذي يطبق هذه المعرفة في ميدان العمل.[3] فالمقاول حسب **ساي** Say ذلك الرجل الذي يقوم بتطبيق النظريات العلمية في مجال العمل، ويشرف على العمال من أجل تنفيذ هذه الابتكارات.

أما **ألفريد مارشال** Alfred marshal ومن خلال كتابه Principes D'économie Politique يعرفهُ :" الشخص الذي يملك القدرة على تنظيم وتقسيم العمل بين عدد من الأفراد يتولى إدارة وتسيير العملية الإنتاجية، فهو الوسيط بين العمال والزبائن ويوضح في الوقت نفسه أنَّ ظهور

---

(1) Petit Larousse En Couleurs .**Dictionnaire Encyclop2diaue Pour Tous** .1ér Ed. (Paris : Larousse ,1980), P345.

(2) ليليا بن صويلح، مرجع سابق، ص32.

(3) Sophie Boutillies Et Sylvain Allemand, **Economie Sociale Et Solidaire: Nouvelle Trajectoires D'innovations (Paris**: L'harmattan, 2010).p.108.

فئة المقاولين كان سابقاً لظهور الرأسمالية"،[1] فالمقاولة كانت تعتمد على الحرف والمهن الصغيرة والخفيفة، فمثلا في العائلة توجد حرفة يمارسها أفراد العائلة مع المقاول، وبعد ذلك تنتقل مهمته من المسيّر الصغير للحرف والمهن إلى ذلك الشخص الذي يملك ويقوم بالتسيير في المصنع، يعني الانتقال الذي يحدث في الاقتصاد من اقتصاد صغير إلى اقتصاد متطور عبر مفهوم المقاول.

أما **جوزيف شومبتر**J.Schumpeter يعتبر المقاول شخصاً مختلفاً عن الآخرين فريدًا بنوعه يجدد ويعمل على تحديث جميع عناصر الإنتاج، العمل والمال ويرفع من مستويات الأنشطة الاقتصادية والحياة الاجتماعية.[2] **شومبتر** schumpeter يتفق مع **دروكر** Drucker في أنّ المقاول ليس الرأسمالي لكنّه بحاجة إلى الرأسمال للقيام بالأنشطة الاقتصادية، وليس موظفًا بل يمكن أن يكون شخصاً يعمل لمفرده ونفسه.

أمّا ا.**كريزنر**I.Krizner فيعتبر المقاول ذلك الشخص الذي يقوم بالعمل التجاري واكتشاف فرص الربح والإنتاج من الأفراد الآخرين، ويتميز باليقظة المقاولاتية.[3] **كريزنر** قدم لنا نوعاً من المقاولين هم التجار الذين يتميّزون باليقظة والفطنة الاقتصادية.

أمّا مفهوم المقاول من حيث المهام الاجتماعية، فتعرفهُ **أن جيلي** Gillet Anne بأنّهُ ذلك الشخص الذي يلعب دورًا مركزيًا في تحريك الديناميكية الاجتماعية والاقتصادية. [4] أمّا **فيلون** L.J.Fillon فيعرفه "بالرجل الاجتماعي وهو نتاج بيئته".[5]

يقدّم **صوفي بوتيلي وسيلفان الماند** S.Allemand **et** S.Boutillier في كتابهما Economie Sociale Et Solidaire مفهوم المقاول الاجتماعي L'entrepreneur Sociale

---

[1] A. MARSHAL, **Principes D'économie Politique** ; Livre 1.2.3.Traduit Par Sauvaire-Jourdan.(Paris ; 1906), P.490.

[2] عبد الرحمان عبد الله محمد، **علم الاجتماع الاقتصادي: في ضوء اقتصاد عالمي جديد .الجزء الأول**(مصر:دار المعرفة الجامعية،1997)، ص414.

[3] Sophie, Boutillies ; Et Sylvain Allemand : Op.cit. P.110.

[4] Abderrahmane Abdou, Et All., **Entrepreneurs Et P M E : Approches Algéro-Française** (France : L'harmattan ; 2004) p.127.

[5] François Dany, **Cadres Et Entrepreneuriat ; Mythes Et Réalités** : Actes De La Journée Du 06 Juin2002. Organisé Par Univ .Lyon, Ecully. P.11.

على أنّهُ مقاولٌ اجتماعيٌ من خلال الأهداف والمشاريع التي يقوم بها، فهو يطور فعلاً اجتماعيًا ليكون في خدمة المجتمع كله.[1] يعني المقاول هو نتاج البناء الاجتماعي.

وقدم **مارك كاسون** Mark casson مجموعة من المؤهلات تتوفر في الفرد لكي يصبح مقاولا هي:[2]

- القدرة على التفاوض.
- القدرة على التنظيم.
- القدرة على التسيير.
- القدرة على التعامل التجاري.
- القدرة على الإبداع والابتكار.

أما **غ.غيلدر** G.Gilder فيميّز المقاول بسبع صفات أساسية يحددها فيما يلي.[3]

– يأتي من جماعات سوسيو– مهنية متنوعة.

– يتصرف لحسابه الخاص لانجاز شيء ما أو ليبرهن لنفسه وللآخرين شيئًا ما ويقدم Gilder مثالاً عن المهاجرين الذين يطمحون لتأسيس مقاولات محاولةً أو رغبةً منهم للاندماج في المجتمع المتواجدين فيه.

– غالبا ما يكون المقاول من أصول اجتماعية متواضعة ليس بالضرورة من أصول غنية.

– لا يمتلك المقاول بالضرورة المعارف العلمية لإنشاء المقاولات.

– المقاول هو المتصرف الرئيسي والأول بإصدار الفعل.

– يتمتع المقاول بفكر إبداعي فهو شخص لا يفكر مثل الآخرين.

– المقاول مسير بقيم نبيلة.

يعتبر المقاول حسب الخصائص والصفات التي قدمها **G.Gilder** مجمل العلاقات الاجتماعية التي تشكل تكوينةً اجتماعية محددة كفرص المبادرة والإبداع.

---

(1) Sophie Boutillies Et Sylvain Allemand**.** Op.cit. P.112.

(2) S.Boutillies Et Uzunis **, L'aventure Des Entrepreneures**(France :Dilisco.1999) ,p.115.

(3) ليليا بن صويلح، مرجع سابق، ص 34.

وجاء المفهوم السوسيولوجي للمقاول كما يلي:

يعرفه **كارل ماركس** karl Marx:"بالشخص المنتج كجزء من العائلة أومن القبيلة أومن زمرة أهله الذي ينتمي إليهم...ويتخذ تاريخيًا أشكالاً مختلفة نتيجة للاختلاط مع الآخرين والتعارض معهم."[1]

فالمقاول حسب **ماركس** هو الذي يملك مالاً ويقوم بتسيير مشروعه، ويجمع **كارل ماركس** في تعريفه للمقاول بين الرأسمالي والمقاول، فالرأسمالية هي المالكة لوسائل الإنتاج، وبالتالي هي المحدد الاجتماعي للعمل المنتج كما يعتقد **ماركس** أنّ إنتاج أي مجتمع يكون بالعمل والعمل يكون بالوجود الاجتماعي للمقاولين وليس بوعيهم، فالوعي نتيجة للوجود الاجتماعي.[2]

أمّا **ماكس فيبر** Max Weber فيعرف المقاول بذلك الشخص العقلاني الذي يقوم بالادخار من أجل تراكم رؤوس الأموال التي يستخدمها استخدامًا عقلانيًا في عدّة نشاطات تجارية أو صناعية... كما يركز **فيبر** على وجود صفات وسمات تُعبّر عن الشخص المقاول، وهي المثابرة والمغامرة والقوة الكاريزماتية وكذلك العقلانية في تسيير مقاولته، كما يتحمل كل الظروف التي تلعب دورًا مهمًا في كسب الأرباح أو الخسارة.[3] وهو يعتبر "المقاول الصورة الاجتماعية المركزية للمجتمع الرأسمالي".[4]

إذن **فيبر** يشجع على العمل والادخار والاستثمار الذي يساعد المقاول على إنشاء المؤسسات ويعتبرها أساس النجاح في المجتمع من خلال العقلنة الاقتصادية.

أمّا علماء الاجتماع الفرنسيين فيعرّفون المقاول كموضوع دراسة في علم الاجتماع ويضم رجال الأعمال الذين يبتكرون مشاريع ورؤساء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والمقاولون الخواص.[5] وعلم الاجتماع الاقتصادي يعتبر المقاولين فئة اجتماعية ذات خصائص معينة(شهادة، تراث ومسار)

---

[1] انطوني غيدنز، **الرأسمالية والنظرية الاجتماعية الحديثة**. ترجمة أديب يوسف شيش (سوريا: الهيئة العامة السورية للكتاب)، ص 76.

[2] انظر: كارل ماركس، **رأسمال**. ترجمة راشد البرواي(القاهرة: مكتبة النهضة المصرية،1947)

[3] ماكس فيبر، **الأخلاق البروتستانتية و الروح الرأسمالية**. ترجمة محمد علي مقلد(لبنان: مركز الإنماء القومي) ص ص 30، 36.

[4] Frédéric Lebaron, **La Sociologie De A à Z -250 Mots Pour Comprendre** – (Paris :Dunod , 2009)**,** p.55.

[5] Alpe Yves, Et Al. **Lexique De Sociologie** 4 Ed. (Paris: Dalloz, 2013), p.136.

يملكون صفات وخصائص (الرغبة في المخاطرة والمهارات المهنية، ومتفاعلين اجتماعيًا...) وإدراجها في الإطار الاجتماعي والاقتصادي.

ويقدّم **بيار بول زاليو** pierre –Paul zalio صورة المقاول في البناء والربط بين عدة مجالات والنشاط المقاولاتي هو الجمع بين المجالات الاجتماعية غير المتجانسة(التكنولوجيا والتسويق وإدارة الموارد البشري...).[1] ويُعرّف كذلك بأنّه:"نوع من الفاعلين الاجتماعيين يتميز بخصائص عدة منها مواجهة الخطر الاقتصادي(عن طريق مثلا القرض والاستثمار من أجل الربح)، فكل شخص يكيف عملاً ما أو يبتكر أو يجدد يسمى مقاولاً ".[2]

وإجرائيا هو ذلك الفرد القائم بالفعل المقاولاتي يتصف بعدة خصائص تميّزهُ عن بقية الفاعلين الاقتصاديين الآخرين، حيث يسعى إلى تحقيق أهداف تعود بالنفع عليه وعلى الأبنية الاقتصادية والاجتماعية بالمجتمع.

2.4 المقاولة:

جاءت كلمة المقاولة في صيغة مبالغة على وزن مفاعلة فهي تقتضي المشاركة من أطراف متعددة، وأصل اشتقاقها الفعل قال، يقول، قولاً ومقالاً، وقاوله في الأمر وتقاولا أيتفاوضا.[3] فالمقاولة هي المفاوضة والمجادلة.

ولتحديد المفهوم يجب الرجوع دائما إلى **شومبتر** الذي يربط مفهوم المقاولة بالتجديد والابتكار، فهو يؤكد على أنّه من أجل إصلاح الإنتاج الروتيني يجب استغلال الابتكار بشكل عام وتقديم شيء أو تقنية جديدة كإنتاج سلعة أو أسلوب إنتاج جديد أو إعادة تنظيم فرع صناعي...[4] فمن خلال تعريف **شومبتر** تتخذ المقاولة أشكالاً عدة يمكن أن تكون جزءًا لا يتجزأ من المنظمات الموجودة أو في مرحلة الظهور أو مؤسسة صغيرة خاصة.

كما تُعرّف المقاولة على أنّها المجال الذي تمارس فيه الأنشطة أو أيُ عملٍ ديناميكي، يسعى إلى توسع النشاط الاقتصادي واستغلال منتوجات جديدة تحت إشراف رب العمل(مقاول) تجمعهم

---

(1) Ibid ,P.137.

(2) Frédéric Lebaron, Op.cit. P55.

(3) مختار الصحاح / الرازي ، ط1، (عمان : دار عمان 1996)، ص232.

(4) Karim Messeghem Et Sammut Sylvie, **L'entrepreneuriat** (Paris ; EMS Management Et Social ,2011), p7.

علاقات سوسيو–مهنية من أجل تحقيق هدف اقتصادي.[1] أي أنّها دينامية خلق واستغلال فرص عمل من قبل فرد أو عدة أفراد عن طريق خلق منظمات جديدة لأغراض اجتماعية واقتصادية.

أمّا **اللجنة الأمريكية للتنمية الاقتصادية** فتعرّف المقاولة بالمشروع الذي يجب أن يستوفي شرطين أو خاصيتين على الأقل هما:

- **رأس المال:** يتم توفيره بواسطة الفرد المالك، أو الشركاء المساهمين في المؤسسة.
- **العمل في منطقة محلية:** يعيش العاملون والمالكون في مجتمع واحد". [2]

كما يرى البعض أنّ المقاولة هي المحرك الأساسي للتنمية الاقتصادية، لأنّها تغذي المجتمع بشكل مستمر وتمكنّه من توليد الثروة من خلال: المزيد من المقاولات...المزيد من العمالة...المزيد من الفرص... وبالتالي دفع المجتمع نحو توليد الثروة.[3]

و منهم من ركّز على المقاولة واعتبرها:

- عملية بحث وتقويم واستغلال الفرص.
- يقوم بها فرد مقاول أو مجموعة من المقاولين.
- تتم في إطار خلق الأنشطة وتنمية الأعمال.
- تطوير منظمة برؤية إستراتيجية.
- تساعد على خلق القيم في المجتمع.[4]

أما **اودرتش** Audretsch ركز على تشجيع المبادرات المقاولاتية واعتبرها مرحلة الانتقال للمجتمع المقاولاتي من خلال الهدف الاقتصادي في السعي للتنمية والسعي وراء خلق فرص جديدة في المجتمع.[5] يعتبر الباحث **اودرتش** أننّا في مرحلة الانتقال من مجتمع إداري تهيمن عليه المؤسسات

---

[1] Ibid. p.24.

[2] هالة محمد لبيب عنبه، **إدارة المشروعات الصغيرة في الوطن العربي– دليل علمي لكيفية البدء بمشروع صغير و إدارته في ظل التحديات**– ط3 (القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية بحوث و دراسات، 2013)، ص3 .

[3] نفس المرجع ، ص34.

[4] Karim Messeghem Et Sammut Sylvie, op.cit.p .24

[5] ibid, P24

الكبيرة إلى مجتمع مقاولاتي يعتمد على أساس المعرفة والأفكار الشخصية، وعلى طريقة برامج الدعم المالي والمرافقة في إنشاء المقاولات.

كما تُعرّف على أنّها المشروع الذي يوفر الرفاه الاجتماعي من خلال المساهمة في المجتمع فالمقاول ذي الفكر الاجتماعي يطور نموذجاً اقتصادياً يستجيب لمشكلة اجتماعية(كالفقر).[1] فالتعريفين الأخيرين يُشيران إلى نوع من المقاولة هو المقاولة الاجتماعية التي تتمثل في مجموع المهمات أو العمليات المساهمة في خلق قيمة اجتماعية باستعمال مقاربات مقاولاتية وابتكاريه وعلاقتها بالمحيط الخارجي.

أمّا المقاولة في المفهوم السوسيولوجي تُعرّف على أنّها تنظيم يحكمه مقاول تتميز فيه روح القيادة والكاريزما والرسمية، وهذا التنظيم يُطبق على كلّ الأشكال والأعمال الصغيرة والمؤسسات المتوسطة والمقاولات الخاصة فهي تتميز بخصائص المنظمة من حيث تقسيم العمل وإضفاء صفة الرسمية عليها.[2]

كما تعرف على أنّها مؤسسة تنشأ بين أشخاص يوحدهم هدف اقتسام الربح أو الاستفادة من المنافع الاقتصادية التي يمكن أن تنتجها وتتميز بعقلنة النشاط الاقتصادي المحكوم بالمال والملكية المعرفية مدعوة لبناء بعدها المؤسسي.[3]

كما يعرفها **كلود روشي** Rochet Claude بأنّها: "تنظيم عقلاني مستقل، ارتبط تاريخيًا بتوقعات سوق منتظم وبتطور المحاسبة، وبالفصل بين ملكية المقاولة والملكية الشخصية وبالتنظيم العقلاني للعمل".[4] أما **كريستيان تودورز** Christian Thuderoz يعرفها بمجموعة من النظم الفرعية المستقلة ونظام للإنتاج والتنظيم مؤسساتي، وهذه الأنظمة في تفاعل مستمر ودائم مع النظام البيئي.[5] ويعرفها **ألان توران** Alain Touraine على أنّها مؤسسة تتميز بالاستقلالية والتنظيم هدفها هدفها اقتصادي يحكمها مقاول كفاعل اجتماعي بأعماله المساهمة في بناء المجتمع.[6]

---

(1) ibid. P26.

(2) Roger Aim, **L'essentiel De La Théorie Des Organisation** (Paris .Gualino Editeur Les Carrés, 2006), p89.

(3) فوزي بوخريص، مرجع سابق ، ص ص 204-205.

(4) نفس المرجع، ص 207.

(5) Alpe, Yves ; Et Al. Op.cit. P129

(6) Josée Mariette, **Introduction a La Sociologie** (Paris: Ed. Le Manuscrit, 2004).p134.

إذن هي:" نسق كجميع الأنساق تحتوي على بنية مكونة من عناصر مادية وغير مادية وبشرية وشبكة من التدفق المالي والمعلوماتي تربط مختلف العناصر لتحقيق وحدة المؤسسة".[1]

المقاولة هي:" وحدة اتخاذ القرار الاقتصادي التي يمكن أن تتخذ أشكالا مختلفة تستخدم تكافؤ العمل ورأس المال لإنتاج وبيع سلع وخدمات في السوق بهدف تحقيق الربح".[2]

من خلال التعاريف السابقة نستنتج بأنّها مكان لبزوغ الفكر الإبداعي وخلق الثروة الاقتصادية كما لديها بعد سوسيو–مهني فهي قادرة على حفظ المهن والوظائف وإضفاء قيمة هامة وأساسية في المجتمع.

أما إجرائيا تمثل المقاولة بناء ناتج عن التنسيق بين مجموعة من الوظائف السوسيو– اقتصادية والخصائص الشخصية للمقاول حتى ينتج لنا مقاولة كنسق بالمفهوم الإنشائي المؤسساتي.

3.4 القطاع الخاص:

قبل التطرق للقطاع الخاص يجب علينا أن نُبيّن أنّ هناك قطاعٌ عام ترعرع في ظلّه النظام الخاص الموجود في كلّ الأنظمة، حيث يوجد في أنظمة معينة كالنظام الاشتراكي بما يقل وجوده في النظام الرأسمالي.

يعرف بأنّه:"نقل ملكية أو جزء أو كل رأسمال شركة أو مقاولة أو مؤسسة من القطاع العمومي إلى القطاع الخاص".[3] كما أنّه قطاع يتكون من مجوعة مؤسسات مهما كان نوعها وحجمها تعود ملكيتها لشخصٍ واحد أو عدة أشخاص كالشركات والمقاولات ويكون مؤشر النجاح فيها تحقيق أقصى ربح ممكن.[4]

ويعرف بأنّهُ مجمل الأعمال الحرة سواء كانت صناعية أو زراعية أو تجارية أو خدماتية...الخ يمتلكها بعض الأفراد أو المؤسسات أو الشركات وتساهم في تنمية المجتمع، ويتولى أفراده بمحض

---

[1] عبد الكريم القنبيعي الإدريسي، **الثقافة المقاولاتية "من نظريات المدارس إلى آليات المقاربات مقدمات في سوسيولوجيا التنظيمات"** .ط1(المغرب :منشورات مقاربات ، 2013) ،ص 81.

[2] Franck Bazureau Et Al : Sous La Direction De C.Daniéle Echaude maison .**Dictionnaire De L'économie Et De Sciences Sociales (**Alger : Berti Editions, 2009).p 365.

[3] ibid. p91.

[4] الهاشمي مقراني و آخرون. **القطاع الخاص و النظام العالمي الجديد** " **التجربة الجزائرية**"(الجزائر قسنطينة: مخبر علم اجتماع الاتصال، 2010)، ص 15

إرادتهم إنتاج السلع والخدمات بهدف الربح في حدود قيم وتقاليد وموارد المجتمع ومصلحتها العامة.[1] أي نقل المسؤوليات من الدولة إلى القطاع الخاص في الاقتصاد.

أما إجرائيًا فنقصد به ذلك القطاع الذي انبثق من القطاع العام لضرورة اقتصادية نتيجة إصلاحات مسّت البناء الاجتماعي والاقتصادي، من أجل التنمية والتخفيف على القطاع العام وفي ظل هذا تطور مفهوم المقاول الخاص.

4.4 الرأسمال الاجتماعي:

لقد حظي مفهوم الرأسمال باهتمام الدارسين في السياسة والاقتصاد وعلوم الإنسان والاجتماع خاصة أولئك الذين يمثلون المؤسسات وبناء المشاريع وتنميتها، فقد تحول المفهوم إلى مفهوم تُعلق عليه آمالٌ كبيرة في تنمية المجتمع بشكل عام ومجتمع العمل بشكل خاص، وترتبط عملية التنمية بالرأسمال بكل أنواعه خاصة الاجتماعي منه.

يعرّف **بيار بورديو** Pierre Bourdieu الرأسمال الاجتماعي بأنهُ: "مجمل الموارد الآنية المرتبطة بامتلاك شبكة من العلاقات، أو بمعنى أخر هو الانتماء لمجموعة من الفاعلين أو العضوية في مجموعة من الفاعلين الذين تجمعهم خواص مشتركة، ولكن متحدون بروابط دائمة ومفيدة".[2]

ويرى **فرنسيس فوكوياما** Francis Fukuyama أنّ الرأسمال الاجتماعي هو عبارة عن بناء معلوماتي معرفي للرأسمال البشري الذي يسمح لأعضاء مجتمع ما بالتعامل المشترك في ظل منظمات أو مؤسسات لتحقيق الغرض التنموي.[3]

أمّا **بوتنام** Robert Putnam عرّف الرأسمال الاجتماعي بوصفه رصيدًا اجتماعيًا يقف خلف الفعل الاجتماعي، حيث نظر إلى الرأسمال الاجتماعي من خلال تحديد الخصائص أو السمات التي تكوّن رصيداً داخل التنظيم الاجتماعي مثل الثقة، المعايير وشبكة العلاقات الاجتماعية...[1]

---

[1] السيد رشاد غنيم ، **دراسات معاصرة في علم الاجتماع** .(بيروت: دار النهضة العربية، 2010)،ص 327.

[2] Michel Lallement, « **Capital Social Et Théorie Sociologique** », Papier Présente In. Colloque Gris "Le Capital Social " Groupe De Recherche Innovations Et Sociétés (France : Université De Rouen, 2004) ,P.05.

[3] فرانسيس فوكوياما، **الثقة والفضائل الاجتماعية وتحقيق الازدهار**، ط1(ابوظبي: مركز الإمارات للدراسات الإستراتيجية، 1998)، ص23.

وإجرائيا هو مجمل العلاقات الاجتماعية التي يعتمد عليها المقاول في إنشاء وتطوير وتوسع مقاولته، ويرجع إليها دائما من أجل تسيير مؤسسته بعقلانية وتضم شبكة العلاقات الاجتماعية العائلية والمقاولين الآخرين، جماعة الأصدقاء والعلاقات الشخصية التي يمتلكها المقاول.

5.4 التنمية:

تعرف التنمية تنوعًا حسب الاهتمامات المتعدّدة، فعلماء الاقتصاد يعرفونها بالإنتاج الاقتصادي وعلماء الاجتماع يعتبرونها تغير اجتماعي وعلماء الإدارة يعتبرونها على أنّها توجهًا نحو الديمقراطية والفعالية القصوى.

فالتنمية تعني تحولاً كبيرًا في الأداء الاقتصادي والرقي الاجتماعي، تراكمي الطابع متواصل الفاعلية، شامل الإحاطة، غزير التوليد لفرص العمل.[2]

ويعرفها **محمد محمود الجوهري** بأنّها: عملية تغيّر ثقافي وديناميةمتصلة وواعية موجهة تتم في إطار اجتماعي معين، وترتبط عملية التنمية بازدياد الأعداد المشاركين من أبناء الجماعة في دفع هذا التغيير وتوجيهه وكذلك الانتفاع بنتائجه وتراثه".[3]

وعرفها عالم الاجتماع الفرنسي **غابرييل ليبرا**Gabriel Libra:" أنّ التنمية ليست ظاهرة اقتصادية صرفة، بل هي مجموعة من الظواهر من نوع مختلف ذات طبيعة سوسيولوجية وسيكولوجية."[4]

أمّا إجرائيا فتمثل عملية تغيير ديناميكي بالبناءات الاقتصادية والاجتماعية نتيجة لفعل اقتصادي أو اجتماعي، فهي مجموعة من الظواهر ذات طبيعة سوسيولوجية واقتصادية.

6.4 مجتمع العمل:

---

(1) أحمد زايد وأمال طنطاوي، ومحمد عبد البديع، **رأسمال الاجتماعي لدى الشرائح المهنية من الطبقة الوسطى**.ط1(القاهرة: مطبوعات مركز البحوث والدراسات الاجتماعية، 2006)، ص6.

(2) مصطفى فيلالي، مرجع سابق، ص 286.

(3) محمد محمود الجوهري، **علم اجتماع التنمية**.ط2.(عمان: دار المسيرة، 2015)، ص 139.

(4) عبد الباسط عبد المعطي وعادل مختار الهواري، **علم الاجتماع والتنمية** (الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية ،1985)، ص32.

يعتبر "مجتمع العمل" من المفاهيم النادرة في علم الاجتماع، وبما أننا ضمن تخصص سوسيولوجيا العمل والتنظيم فإننا نرجع بهذا المفهوم إلى الإسهامات السوسيولوجية الأولى من خلال مفهوم المجتمع الصناعي، لنجد هذا المفهوم في الإرث السانسيموني Sant Simon قبل أن يلتقطها **كونت** Auguste Comte **وسبنسر** Herbert Spencer .

وبالتالي تنوع المفاهيم حول المجتمعات الصناعية وما قبل الصناعية وما بعد الصناعية كلّها نعوت لوصف مجتمع معين، والنشاطات الاقتصادية هي التي تحدد هوية المجتمع الذي تمارس فيه الأعمال.[1] إذن حسب المقاربات السوسيولوجية يعرّف مجتمع العمل على أنّه كل الأعمال التي تميز أعمال الفلاحين، عمال المصانع والمقاولين في القطاعات الخاصة.[2]

فهو كل مجتمع يمارس أفراده أعمالا ينظمون إنتاجهم بتنسيق مبتكر وبتنظيم خاضع لمعيار الفعالية هم في مجتمع عملي مهني، فالحرفي الذي يصنع شيئا والمقاول الذي ينشئ مؤسسة هو فرد يمارس أعمالا، وبالتالي يكونون مجتمعا للعمل.

كما يعرف مجتمع العمل بذلك المجال الواسع الذي يضم سوق العمل وتنظيم المهام، وتأهيل العمال وتنمية المؤسسات والمقاولات.[3]

ونلخص تعريف مجتمع العمل من تصنيف **اليكساندرو بارودي** للمهن والفئات الاجتماعية والمهنية بأنّه ذلك الجزء من المجتمع الكلي يتميز بطابع العلاقات العمالية ونمط العمل الذي يضّم التقنيين والعمال اليدويين والحرفيين والإداريين والمستخدمين والصناعيين والمقاولين، وبتفاعلهم داخل المقاولات والمؤسسات وبتكوينهم للنقابات والجمعيات المهنية وتعزيز وانتشار بعض الحرف فإنهم يكوّنون وينتجون مجتمعًا للعمل.[4] وتطرق كذلك **ريمون ارون** Raymond Aron إلى المجتمع الصناعي حيث بيّن في كتابه **ثمانية عشر درسا عن المجتمع الصناعي** نشأة هذا المجتمع ودوره في

---

[1] ر .بودون و ف . بوريلو، **المعجم النقدي لعلم الاجتماع، ط 1**، ترجمة سليم حداد.(الجزائر: ديوان المطبعات الجامعية، 1986)، ص 490.

[2] نفس المرجع، ص 490.

[3] Sabine Erbés Seguin, **La sociologie de travail**. (Paris : éd. la découverte, 2004), p.5.

[4] جيل فيروم، **معجم المصطلحات الاجتماعية**، ط1، ترجمة، أنسام محمد الأسعد(بيروت: دار ومكنية الهلال، 2001)، ص 141.

تحقيق النّمو وعلاقة هذا المجتمع بعملية النمو، حيث يعرفه بالمجتمع الذي تتشكّل فيه الصناعة ونوع الإنتاج المميز وأنواع المهن ويتم فيه الإنتاج داخل المنشئات.[1]

ونستنتج من دراسة **ريمون ارون** حول المجتمع الصناعي أنّ مجتمع العمل اقرب للمجتمع الصناعي.

وبالنسبة للمفهوم الإجرائي فهو يمثل المجال الذي يقوم فيه المقاول بفعله الاقتصادي ويشمل مجموعة من الأفراد والمقاولات تجمعهم علاقات عمل اجتماعية وتُنمى فيه المهارات العمالية، وتُنتشر فيه الحرف والمهن المقاولاتية والمحافظة عليها، وتُبنى فيه ثقافة المقاولة وتُكرس فيه قيم العمل.

7.4 قيم العمل:

يتغلغل مفهوم القيم في منظومة المفاهيم المبتكرة عند علماء الاجتماع الكلاسيكيين خاصة عند **دوركايم وماكس فيبر** لأن الوحدة الاجتماعية كما يعتقدون تقوم على أساس الوحدة الكامنة في وعي الأفراد.[2] وقبل أن نعرّف قيم العمل يجب علينا أن نوضح منظومة القيم بشكل عام ثمّ قيم العمل بما أنّها نسق من الشّكل العام للقيم التي تعرف على أنها: "مجموعة الأفكار المعيارية المتّصلة بمضامين واقعية، يتشربها الفرد من خلال تفاعله مع المواقف والخبرات المختلفة ويشترط أن تنال قبولاً من جماعة اجتماعية".[3] ويعرفها **إبراهيم عارف:**" هي ثقافة العمل وحبه ودرجة الالتزام به للرفع من مستوى النظام الاقتصادي والاجتماعي".[4] إذن قيم العمل هي مجموعة المبادئ والتّعاليم والضوابط المهنية والأخلاقية التي يكرسها سلوك الفاعلين الاقتصاديين وتظهر على شكل إتقان للعمل وتقديس العمل ورفع الإنتاجية.

أما إجرائيا فتعرف بأنّها نسق من القيم الاجتماعية والاقتصادية التي تكرسها المقاولة بالمجتمع مثل التضامن الاجتماعي والتعاون، وتحقيق الانجاز والإبداع وحب العمل وتقديسه.

---

(1) Raymond Aron , **Dix-huit Leçons Sur La Société Industrielle**, Collection Idées(France : Gallimard ,1962)P97.

(2) ر. بودون و ف. بوريكو، **المعجم النقدي لعلم الاجتماع** ،ط3، ترجمة سليم حداد (بيروت: ديوان المطبوعات الجامعية ،2007)، ص 415.

(3) عبد العالي دبلة، **مدخل إلى التحليل السوسيولوجي**(الجزائر: دار الخلدونية، 2011)، ص91 .

(4) شقران الرشدي، **قيم العمل ...وأثرها على الأداء الوظيفي**، مجلة التنمية الإدارية العدد 137، 2016.

8.4 ثقافة المقاولة :

أصبح مفهوم الثقافة يشكل حيزًا كبيرًا في الأدبيات السوسيولوجية والتنظيمية والمقاولاتية، وذلك باعتمادها كمنهجية عامة في العمل تقوم على الوعي بالواقع الحقيقي للمقاولة وما تريد الوصول إليه،[1] بمعنى المظهر الثقافي له دور التحكم في أعمال الفعل المقاولاتي.

ويعتبر مفهوم الثقافة من أعقد المفاهيم حسب تعريف **تايلور** بأنه ذلك الكل المركب المعقد وأنّ لكلّ إنسان ثقافة متميزة كما أنّ لكلّ مجتمع ثقافة مجتمعية تميّزه عن غيره من المجتمعات.[2]

فالثقافة تلعب دورًا في حياة المجتمعات فهي تشكل في مفهومها العام البنية العامة للأنماط الفكرية والقيم والمعتقدات الشّائعة بين مجموعة من الأفراد، ولا يهم حجم المجموعة هنا سواء كانت كبيرة أم صغيرة، سواء كانت جزءًا من المجتمع أم المجتمع بأكمله.[3] فهي تشكل البنية الأساسية لطرائق التفكير وآليات التفاعل الاجتماعي، هذا ما يؤثر على الأفراد ومؤسسات العمل والمقاول ورفع إنتاجيتها وما تخلفه فلسفة الثقافة إمّا بالإيجاب أو بالسلب.

وثقافة المقاولة تعرّف: "بأنها انعكاس للثقافة العامة المحيطة وإنتاج جديد يتكون في كنف المقاولة عبر عدة ردود أفعال توجد على كل المستويات بين أولائك الذين ينتمون إلى التنظيم نفسه".[4]

كما تعرّف على أنّها مجموعة من المدخلات المتمثلة في الأفكار والقيم والموارد والمعارف، ثم العمليات التي هي عبارة عن مسار الإنشاء وتفاعل العناصر المكونة للمدخلات ثم المخرجات التيتتمثل في السلوكات، الإجراءات، الإستراتيجية المنتجات والخدمات...[5]

---

[1] عبد الغني زياني، **سوسيولوجيا المقاولة بالمغرب: مدخل إلى منجز لحبيب أمعمري**، ط1.(المغرب: منشورات دار ما بعد الحداثة، 2015)، ص 67.

[2] نفس المرجع، ص68.

[3] ديفيد انغليز وجون هيوسون، **مدخل إلى سوسيولوجيا الثقافة**، ترجمة لما نصير، ط1(بيروت: المركز العربي للأبحاث و دراسة السياسات ،2013)، ص17.

[4] عبد الغني زياني، المرجع السابق، ص70.

[5] سفيان بدراوي، " **ثقافة المقاولة لدى الشباب الجزائري المقاول**، " أطروحة دكتوراه، الجزائر: جامعة تلمسان، 2015، ص20.

وتُعرّف إجرائيًا بمجموع الآثار السوسيو–اقتصادية التي يخلفها الفعل المقاولاتي بمجتمع العمل وتنتشر بين أوساط الفئات الاجتماعية وترسخ هذه الثقافة من خلال انتشار الحرف والمهن وتعزيز العمل الحر وتوارث الفعل المقاولاتي وانتشاره.

9.4 المفهوم الإجرائي للمنظومة المؤسساتية:

هي الوكالات وأجهزة الدعم التي أنشأتها الجزائر في هذا الإطار كآلية لبناء ثقافة المقاولة بين فئات المجتمع النشيطة اقتصاديا من خلال الأنشطة والمهام التي تقدمها كمرافقة الفعل المقاولاتي.

10.4 المفهوم الإجرائي لخصائص المقاولة:

هي مجموعة الخصائص والصّفات التي تتوفر في المقاول منها ما هو سيكولوجي واجتماعي واقتصادي مثل قوة الشخصية، المخاطرة، المسؤولية وإدراك الخطر...الخ.

5. الفرضيات:

– الفرضية الرئيسية:

تشكل المقاولة في القطاع الخاص نسقًا سوسيو– اقتصاديًا في مجتمع العمل.

– الفرضيات الجزئية:

– كلمّا كانت المنظومة الرسمية لدعم الفعل المقاولاتي فعالة، كلمّا أدى ذلك إلى بناء ثقافة المقاولة.

– يلعب الرأسمال الاجتماعي للمقاول دورًا هامًا في سيرورة إنشاء مؤسسات العمل.

– كلمّا اكتسب المقاول خصائص مقاولاتية، كلمّا ساهم ذلك إيجابًا في تكريس قيم العمل.

6. الدراسات السابقة:

البحث العلمي هو عبارة عن سلسلة مترابطة تكمّل بعضها البعض والدراسات السابقة من العناصر التي تحقق التناسق الوظيفي والمنهجي للدراسة، ولا بد أن يستعين الباحث بالدراسات التي تناولت نفس موضوع البحث أو لها علاقة مباشرة به، سواء كان مصدرها كتابا أو مجلة أو رسالة جامعية...الخ، فهي تساعدنا في تطوير أو توسعة أو تكملة البحث، كما تساعدنا في تكوين خلفية

نظرية حول الموضوع.[1] ولقد أجريت العديد من الدراسات حول الموضوع، سواء كان ذلك على المستوى المحلي، أو الإقليمي أو الدولي منها:

1.6 دراسة للباحث C.Bruyat تحت عنوان :- contributions création d'entreprise épistémologiques et modélisation- أطروحة مقدمة لشهادة دكتوراه في علم الاقتصاد : تسيير سنة 1993 بجامعة غرونبل بفرنسا.[2]

تناول الباحث في دراسته إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، حيث قسم دراسته إلى قسمين الباب الأول كان حول إنشاء المؤسسات تطرق في الجزء الأول منه إلى عموميات ومنظورات حول تاريخ المقاولة، وكذلك المقاولة كحقل علمي، أمّا الجزء الثاني كان حول المقاولة وإسهاماتها العلمية ودور المقاول في عملية التنمية والمقاربات العلمية التي تناولت الفعل المقاولاتي وتطرّق في الجزء الثالث إلى إنشاء المقاولة، وبالنسبة إلى الباب الثاني الذي يُمثّل الجانب الميداني للدراسة في مؤسسة البلاستيك كعينة ميدانية تطرق الباحث إلى مرافقة المقاولات وفيه 03 فصول أو أجزاء المقاولة المشروع، المقاول المبدع والمؤسسة أو المقاولة الجديدة والمحيط في ظل تفاعل هذه العوامل الأربعة تنتج المقاولة.

توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من بينها:

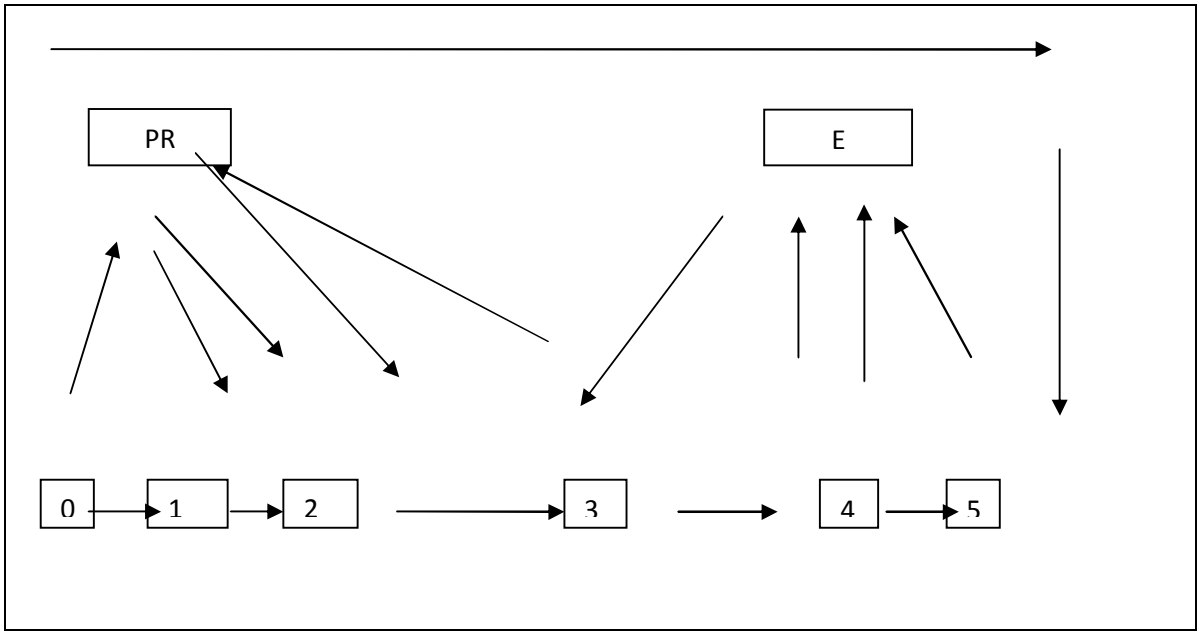
- أنّ هذا العمل يعتبر كتجديد للبناء النظري للمقاولة.
- يصب محتوى هذا العمل في بناء التنمية.

اقترح **برويا** نموذجًا يضم المراحل التي يمرُّ عليها الفرد لإنشاء مؤسسته الخاصة وركز في نموذجه على النقائص التي أهملتها النظريات المفسرة لسلوك المقاول، حيث أكد على النسق فرد/محيط باعتباره بعد رئيسي لإنشاء المقاولة كما جاء في الشكل الأتي:

---

[1] فضيل دليو، **مدخل إلى منهجية البحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية** (الجزائر: دار هومة، 2014)، ص184.

[2] C.Bruyat **, Création D'entreprise :- Contributions Epistémologiques Et Modélisation-** Thèse De Doctorat , Université Grenoble 2 (France), 1993.



شكل رقم(01):يوضح مراحل إنشاء المقاولة عند **برويا**

ويعنى بالرموز ما يلي :

- المرحلة 0: فعل إنشاء المقاولة غير مدرك.
- المرحلة01: فعل إنشاء المقاولة مدرك
- المرحلة02: إنّ فعل إنشاء المقاولة متوقع.
- المرحلة03: فعل إنشاء المقاولة جاري البحث عنه.
- المرحلة04: فعل إنشاء المقاولة تم إطلاقه.
- المرحلة05: فعل إنشاء المقاولة تم انجازه.
- R: فعل إنشاء المقاولة مرفوض.
- E: فشل فعل إنشاء المقاولة.

وقام بشرح المراحل السابقة لإنشاء المقاولة كما يلي:

المرحلة00:الفرد غير مدرك لإنشاء المقاولة، ولا ينوي بفعل ذلك وهذا راجع لإيديولوجيته الاقتصادية.

المرحلة01: فعل إنشاء المقاولة تمّ إدراكه، وهنا يملك الفرد المعلومات اللازمة لإنشاء المقاولة لكن لم يشرع في الفعل بعد.

المرحلة02: فعل إنشاء المقاولة متوقع ومحتمل من طرف الفرد لكن غير واضح.

المرحلة03: فعل إنشاء المقاولة جاري البحث عنه، وهنا الفرد يبحث على فكرة المشروع مثلا يقوم بتقييمها عند ممارسته لوظيفة أخرى، أمّا في حالة يكون بطال يبحث عن العمل، ولكن دون التفكير في المشروع (كإعداد المخططات المالية، مخطط الأعمال).

المرحلة 04: البدء الفعلي لإنشاء المقاولة كطلب الآلات.

المرحلة05: فعل إنشاء المقاولة تم تحقيقه وهنا تصبح المقاولة متمتعة بالاستقلالية معترف بها في المحيط.

PR: تم رفض فكرة إنشاء المقاولات وهذا الرفض راجع لعدة أسباب مرتبطة بالمقاول.

E: يمثل فشل المقاولة.

2.6 دراسة صايشي سهيلة حول "المقاولون الجزائريون الجدد ونوعية مشاريعهم" بجامعة الجزائر. [1]

وهي دراسة سوسيولوجية تساءلت فيها الباحثة عن عوامل وأسباب تشكل المقاولين الجدد.

– ما هي ميكانيزمات بروز المقاولين الجزائريين الجدد التي تساعدهم على تموقع أفضل داخل حقل اقتصادي اجتماعي متميز باللاشفافية والغموض؟

– من هو المقاول الجزائري اليوم؟ وهل يوجد نموذجا واحدا أم أكثر؟

– ما هي مميزات وخصائص مقاولي الجزائر؟

– ما هي الاستراتيجيات التي يستعملونها في ممارستهم للمقاولة؟

– ما هي الدوافع التي تؤدي بالمقاولين الجزائريين لاتخاذ المبادرة؟

– ما هي الصعوبات القبلية والبعدية التي تعترض الجزائريين في القيام بالمشروع؟

تهدف الدراسة إلى:

[1] سهيلة صايشي، " **المقاولون الجزائريون الجدد و نوعية مشاريعهم**" رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الجزائر ،2003.

– التعرف على المواصفات الشخصية الجديدة للمقاول الجزائري مع التغيرات الاقتصادية التي تعرفها الجزائر، وكذا خصوصيتها من خلال تتبع مساره الاجتماعي والمهني في ممارسته للمقاولة ومحاولة استخراج نموذج أكثر للمقاول الجزائري الحالي.

– معرفة الدوافع التي تؤدي بالمقاول لاتخاذ المبادرة سواء محفزاته الشخصية أو المتعلقة بالمحيط الاقتصادي والاجتماعي والاستراتيجيات التي يتبعها لتجسيد مشروعه.

توصلت الباحثة إلى ثلاثة نماذج من المقاولين:

– **النموذج الأول** كانوا عبارة عن إطارات في القطاع الخاص، إنهم كهول لهم مستوى تعليمي عالي وتجربة مهنية واسعة، هدفهم الأساسي هو الاستقلالية المادية.

– أما **النموذج الثاني:** المقاولون الذين كانوا تجارًا لهم خصائص يتميزون بها لكبر سنهم ومستواهم التعليمي المتوسط.

– أما **النموذج الثالث:** المقاولون الذين لم يمارسوا أية مهنة، هدفهم وراء إنشاء المقاولة تحسين مستواهم المعيشي.

كما توصلت إلى أنّ المقاول يعمل في حقل خصوصيات التقيد، كما أنّ لديهم عدة أدوار ما بين مسير ومنظم للمؤسسة، ولا يزال النشاط الاقتصادي للمقاولين يتميز بالاعتماد على القرابة العائلية في إنشاء المؤسسات حيث يتبعون استراتيجيات أكثر عقلانية من مقاولي الثمانينات والتسعينيات.

3.6 دراسة كريم شويمات حول" دوافع إنشاء وسيرورة المؤسسة المصغرة لدى الشباب البطال" تجربة المؤسسات المصغرة في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.[1]

تناول الباحث الدراسة في قسمين القسم الأول النظري تناول فيه الإطار المنهجي والنظري في ضمنه الفصل المنهجي، ومقاربة عامة حول البطالة والتشغيل ففي فصل البطالة قدم الباحث مقاربة سوسيولوجية للظاهرة، أمّا الفصل الثالث كان حول مقاربة نظرية لفعل المقاولة، وكان الفصل الرابع مقاربة نظرية حول المشروع، وفي القسم الثاني من الدراسة كانت المعالجة الميدانية للظاهرة.

---

[1] كريم شويمات، " **دوافع إنشاء وسيرورة المؤسسة المصغرة لدى الشباب البطال " – تجربة المؤسسات المصغرة في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب**".أطروحة دكتوراه منشورة ، جامعة الجزائر،2011.

تساءل الباحث عن:

– خصائص وسمات هؤلاء المقاولين الشباب، و ما هي دوافع فعل المقاولة لديهم؟

– هل فعل المقاولة هو الترجمة لمواقف سلبية أو ايجابية تعرض لها الشباب؟

– هل للأوساط الاجتماعية التي ينتمي إليها الشباب دور في بلورة وتجسيد المشروع؟

– هل يعتبر الرأسمال البشري الذي يمتلكه الشباب المقاول وحده كافيا لأجل إنشاء وتسيير وتنظيم المؤسسة المصغرة، أم يلجا إلى عناصر أخرى تعطي لفعل المقاولة أكثر فرص للتجسيد والاستمرارية ؟

قدم الباحث فرضيات لهذه الأسئلة:

فرضية1: عدم جدوى طرق التوظيف دفع بالشباب البطال إلي تبني مشروع المؤسسات المصغرة.

فرضية2: فكرة إنشاء المؤسسة المصغرة تعد نتيجة توفيق بين التبني الفردي للمشروع من طرف الشباب والدعم الفعال الضمني من طرف العائلة.

فرضية3: يعتمد الشباب المقاول في تسيير مؤسسته على رأسماله الاجتماعي، بحيث تعمل الشبكات العلائقية للأوساط الاجتماعية التي ينتمي إليها كعوامل إنتاجه لموارد تسمح بتخطي وتجاوز الصعوبات التي تواجه تجسيد واستمرارية المشروع.

اعتمد الباحث على المنهج الكمي والكيفي من أجل ترجمة وتفسير المعطيات الإحصائية.

ومن خلال الفرضيات السابقة توصل إلى ما يلي:

– هناك علاقة وطيدة بين وضعية البطالة وتبني المشروع من طرف المقاول.

– للأقطاب أو الأوساط الاجتماعية في مرحلة ما بعد البناء دور كبير في الفعل المقاولاتي.

– تعتبر شبكة العلاقات الاجتماعية عاملاً مهمًا ورئيسيًا في مرحلة ما بعد الإنشاء فشبكة علاقاته مترابطة مع شبكات أخرى(مقاولين علاقات مهنية، علاقات عمل عائلة....)

– كما توصل في دراسته إلى أنّ اغلب المقاولين يعتمدون على الرأس المال الاجتماعي ليجعله من أحد المحددات الفاعلة داخل المقاولة.

4.6 دراسة عدمان رقية حول " المقاولون الجزائريون بين القيم الاجتماعية والروح الاقتصادية: دراسة ميدانية لعينة من مقاولين مدينة الجزائر وضواحيها سنة 2015.[1]

تهتم هذه الدراسة بالمقاولين الجزائريين ومدى تأثرهم بالقيم الاجتماعية وبث الروح الاقتصادية فيهم، تطرقت الباحثة في هذه الدراسة للمقاربات النظرية والدراسات التي اهتمت بالمقاولة، وكذلك واقع المؤسسات الصغيرة والقيم المفسرة للسلوك الاجتماعي وتناولت التطور التاريخي للمقاولة في الجزائر.

تساءلت الباحثة عن:

- التوفيق بين القيم الاجتماعية والقيم الواقعية لممارسة المقاولة؟
- ما هي العقلانية التي انطلق منها المقاول في إنشاء و تسيير مشروعه؟
- كيف يثق المقاول في المحيط الداخلي والخارجي للمؤسسة؟
- ما هي تجليات الروح الاقتصادية للمقاول؟
- كيف يصنع المقاول الإطار العام الذي يدخل به لعالم المقاولة؟
- ما هي الخصائص والخلفيات الاجتماعية للمقاول؟

وجاءت فرضيات الدراسة كما يلي:

- تتجاوب عقلانية المقاول مع عقلانية الوسط الاقتصادي والاجتماعي الذي تتحرك فيه.
- الروح الاقتصادية للمقاول تتجلى من خلال شخصيته و مؤهلاته وطموحاته المستقبلية.
- يعتمد المقاول على الثقة في إستراتيجية التسيير الداخلي والخارجي للمشروع.
- المناهج التي يتبعها المقاول في العملية الاقتصادية مستمدة من الغطاء والشرعية الثقافية والاجتماعية للحصول على الراحة والطمأنينة النفسية.
- شخصية المقاول هي إنتاج اجتماعي لمحيطه المباشر وغير المباشر.

---

[1] رقية عدمان،" **المقاولون الجزائريون بين القيم الاجتماعية والروح الاقتصادية: دراسة ميدانية لعينة من مقاولين مدينة الجزائر و ضواحيها**" ، أطروحة دكتورة، جامعة الجزائر2، 2015.

اعتمدت الباحثة على المنهج الكمي والاستمارة كأداة للحصول على المعطيات والمعلومات التي تخدم الموضوع وتوصلت إلى النتائج التالية:

– تزايد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دليل على انتشار ثقافة العمل الحر.

– المقاول الجزائري يقوم بالمزج بين القيم الاجتماعية والروح الاقتصادية في التعامل مع الواقع الاجتماعي للمحيط الاقتصادي.

– الإطار النظري الذي تقوم عليه عقلانيته المقاولاتية تسمح ببناء جانبه الشخصي.

– العقلانية من صنع الواقع، حيث هناك تفاعل ما بين عقلانية المقاول وشروط الواقع

– المقاول لا يستطيع دخول عالم المقاولة دون مؤهلات مسبقة كشخصية اجتماعية ومهنية.

– المقاولة في الجزائر مازلت تأخذ الشكل الاجتماعي مثل التعاون والتضامن، وبالتالي المقاول لا يدخل عالم المقاولة دون اللجوء إلى العلاقات الاجتماعية.

5.6 دراسة نعيمة نيار حول الشباب المقاول ورهانات التنمية: دراسة ميدانية لعينة من الشباب المقاول في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب في القطاع الإنتاجي(الصناعي)، سنة 2016.[1]

تقف هذه الدراسة على دور الشباب المقاول في تحقيق التنمية في الجزائر حيث تطرقت الباحثة في هذه الدراسة إلى الشباب المقاول المنشئ للمؤسسات في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وبالأخص القطاع الصناعي، مبيّنة في ذلك تأثر المقاول بثقافة المقاولة الغربية، حيث قدمت تحليلا سوسيولوجيا للثقافة كإطار ومرجع للتنمية إضافة للتطورات التنموية بالجزائر والآليات القانونية للمناخ الاستثماري في الجزائر.

وتساءلت الباحثة:

– هل يستطيع الشباب المقاول تحقيق التنمية بالنظر إلى العراقيل التي يواجهونها على المستوى الداخلي والخارجي؟

---

[1] نعيمة نيار، " **الشباب المقاول ورهانات التنمية: دراسة ميدانية لعينة من الشباب المقاول في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب في القطاع الإنتاجي(الصناعي)**، أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر02، 2016.

– ما مدى قدرة الشباب المقاول على رفع التحدي التنموي مع قلة خبرتهم في التسيير والتنظيم والتوظيف؟.وهل استطاعوا من خلال تجربتهم نشر ثقافة المقاولة؟.

– هل استطاع الشباب المقاول إنماء قدرات مشروعه التنافسية لمواجهة السوق وتحدياته؟

– ما مدى تأثير مؤهلاته العلمية والعملية في استمرار وتطوير مشروعه؟

وبالنسبة لفرضيات الدراسة جاءت كما يلي:

- تمتع الشباب المقاول بمؤهلات علمية وعملية تمكنهم من الإبداع والابتكار التنظيمي والتحسين المستمر لمشاريعهم.
- كلّما توفر لدى الشباب المقاول معلومات حول السوق وتغيراته كلّما نمت قدراتهم التنافسية.
- كلّما تطورت وتوسعت مشاريع الشباب كلّما ساهم ذلك في تطوير ونشر المهارات والقدرات المهنية لمواردهم البشرية وترقيتها اجتماعيا.
- قدرة الشباب المقاول على التعامل مع البيئة المحيطة بمشاريعهم يؤدي إلى توسع وتطور المقاولة الشبابية.

اعتمدت الباحثة على المنهج الكمي والاستمارة كأداة للحصول على المعطيات والمعلومات التي تخدم الموضوع وتوصلت إلى النتائج التالية:

– الشباب المقاول مؤهل مهنيا للإبداع والابتكار التنظيمي، ولديه ثقة كبيرة في مؤهلاته التي هي أساس بقاء وتطوير مؤسساته الصناعية الصغيرة.

– هناك علاقة ما بين النظام التعليمي والتكويني بمؤهلات وخصائص اجتماعية جديدة عن المقاولين القدامى.

– استطاع الشباب المقاول الاستثمار في نشاطات صناعية حديثة تتطلب مستويات علمية وعملية عالية المهارة.

– تتخذ المقاولة الشبابية في الجزائر الطابع الذكوري.

– يملك الشباب المقاول دراية واسعة بالسوق وذلك نظرا لمؤهلاته.

– استطاع الشباب المقاول تحقيق بعض الأهداف التنموية المرجوة، وكسب الرهان من خلال توظيف اليد العاملة والمساهمة في الإنتاج الوطني والتنويع الاقتصادي.

6.6 مجالات الاستفادة من الدراسات:

انطلاقا من محتويات الدراسات السابقة، يبدو واضحا ضرورة الدراسة الأولى والثانية في بناء الإطار النظري خاصة عنصر الدراسات الجزائرية حول المقاولة وكذلك الفصل الثالث حول القطاع الخاص الجزائري والمراحل التي مر عليها.

ودراسة **كريم شويمات**، و**نعيمة نيار** حول الشباب المقاول ورهانات التنمية والاستفادة منهم كانت في تحديد الفرضيات، وإضافة إلى ذلك اعتبارهم كمرجع نظري ومنهجي لنا في الدراسة خاصة في فصل المقاولة حيث أفادتنا في نشأة وتاريخ المقاولة.

ودراسة **عدمان رقية** حول المقاول ومنظومة القيم كانت أفادتنا في الفصل الرابع الذي تناول التنمية بمجتمع العمل خاصة عنصر المقاولة وتكريس قيم العمل إضافة إلى الدراسة الأجنبية للباحث **برويا** فيما يخص مجتمع العمل. كما أفادتنا هذه الدراسات في تحليل ومعالجة المعطيات.

وكل الدراسات السابقة أفادتنا في الجانب المنهجي في تحديد المنهج وأدوات جمع المعطيات.

7. الاقتراب النظري للبحث:

النظرية جهد علمي لتفسير الظواهر الاجتماعية وضرورة لتوجيه البحث سوسيولوجيا، فهي توفر للدراسة التناسق والانسجام وتساعدنا على وضع الفرضيات وتفسير النتائج، فهي مفتاح البحث ويظهر أثرها من العنوان إلى النتائج حتى يكون البحث أكثر سوسيولوجية.

لقد اخترنا البنائية–الوظيفية كمقاربة للدراسة واعتمدنا عليها من بداية البحث إلى نهايته، والتي تعتبر من التيارات الفكرية السائدة في علم الاجتماع المعاصر منذ أربعينيات القرن العشرين ولقد حظيت بتسميات عديدة منها الوظيفية، البنائية– الوظيفية وتعرف أكثر بالبنائية–الوظيفية.[1]

يتصور الاتجاه البنائي–الوظيفي المجتمع عبارة عن نسق من الأفعال المحددة المنظمة ويتألف هذا النسق من مجموعة من المتغيرات والأبعاد المترابطة بنائيا والمتساندة وظيفيا، والمقاولة نسق

[1] نذير زريبي، **الوجيز في علم الاجتماع: نظريات اجتماعية** (منشورات ليجوند،2013) ، ص84.

سوسيو–اقتصاديًا مفتوحًا يتميز بعلاقات مترابطة ومتساندة وظيفيًا بين أجزائها، ويستقي مدخلاته من البيئة الخارجية التي هي أنساق أخرى في مجتمع العمل، ويتفاعل معها للوصول إلى أفضل مخرجات تخدم مجتمع العمل بشكل خاص والمجتمع الكلي بشكل عام، وتصبح المقاولة في عملية تغذية عكسية بما يحفظ استمرارها وبقاءها.

فالمقاولة تعتبر بمثابة نسق اجتماعي ديناميكي، والنسق الديناميكي ليس بالساكن نسبيًا ولكنّه نشط ومتغير، كما أنّ حالة التوازن التي تسعى إليها المقاولة هي حالة توازن ديناميكي وليس حالة توازن ساكنة.[1] وإذا نظرنا كذلك للمقاولة كنسق سوسيو– اقتصادي فإننا بالضرورة نربط بينها وبين مجتمع العمل كنسق أكبر منه، وما بينه وبين قيم العمل الموجودة ضمن هذا المجتمع مثل قدسية العمل، حب العمل، التعاون والتضامن، توفير اليد العاملة وامتصاص البطالة...

وتحقيق التنمية في مجتمع العمل يرتبط بالأنساق الاجتماعية الأخرى، أي التكامل بين المقاولات ومنظومات الفعل المقاولاتي مثل أجهزة الدعم من أجل تحقيق الأهداف العامة بمجتمع العمل وأهداف الفعل المقاولاتي، ويتم هذا بتحليل النسق المقاولاتي وأدوار العاملين فيه وشخصية المقاول ودورها في تقسم العمل والتعاون، كما يستطيع أن يحقق الزيادة في الإنتاج ويوفر الحوافز المادية والمعنوية للإقبال على الفعل المقاولاتي.

ومن هنا نجد أنّ التنمية في مجتمع العمل تتوافق مع المقاولة كنسق اجتماعي واقتصادي ضمن النسق الكلي عن طريق تكريس قيم العمل بالمجتمع، والتجديد المستمر والتكامل المؤسساتي بين منظومات دعم وبث روح المقاولة وثقافة العمل الحر بالمجتمع والتدريب على تنمية مهارات المقاولين وإبداعاتهم وتفجير الطاقات الكامنة فيهم، كذلك من نتائج البناء السوسيو–اقتصادي تقوية العلاقات الاجتماعية وأهميتها بالنسبة للمقاول والمقاولة من أجل الحفاظ على كينونة المقاولة وذاتيتها وبتفاعلها كذلك مع الشبكات الاجتماعية الأخرى كالعائلة والمنظومات المؤسساتية كنسق مفتوح ديناميكي يؤثر في تحقيق التنمية بمجتمع العمل، وهذا ما تبينه المقاربة البنائية–الوظيفية أنّ فهم الجزء (المقاولة) بإرجاعه للكل(مجتمع العمل) يتم باعتبار أنّ ذلك الجزء يقوم بوظيفة المحافظة على توازن الكل، وهكذا فانّ العلاقة بين الجزء والكل هي علاقة وظيفية.

---

[1] فتحي السيد عبده أبو سيد أحمد، **الصناعات الصغيرة ودورها في التنمية** (الإسكندرية: مؤسسة شباب الجامعة، 2005)، ص24.

8. الإجراءات المنهجية للبحث:

أولا. مجالات البحث:

أ. المجال الزماني:

لا يمكننّا حصر المدة الزمنية التّي استغرقها هذا البحث، منذ مرحلة الإحساس بالمشكلة ووقع اختيارنا على هذا الموضوع بدأنا في التردد على الميدان والاطلاع عليه وعلى المعطيات الموجودة فيه حتى نتمكن من اكتشافه وبناء مفاهيم البحث والاستمارة حيث تمّ بناء الاستمارة في جوان 2016 لتجرب في سبتمبر 2016 على 15 مقاولا، أمّا الاستمارة النهائية فطبقت من 05اكتوبر 2016 إلى 19 جانفي 2017 أي استغرقت ثلاثة أشهر ونصف.

ب. المجال المكاني:

أجريت الدراسة الميدانية على المقاولات الخاصة بولاية البويرة التي كانت نتاج التقسيم الإداري لسنة 1979 وتقع جنوب الجزائر العاصمة، متربعةٌ على مساحة قدرها 4454 كم^2 وتقطنها 742.855 نسمة وهو ما يعادل 167 نسمة في كم^2، يحدّها شمالاً ولايتي **بومرداس** و**تيزي وزو** وولاية **المسيلة** من **الجنوب**، أمّا من الشرق فتحدها ولايتي **برج بوعريريج وبجاية** ومن الغرب **ولايتي المدية** و**البليدة** وتضمُّ البويرة 12 دائرة و45 بلدية.

تحتوي على موارد مائية هامة، فهناك ثلاثة سدود أكبرهم سد الكدية "**اسردون**" بسعة 640 مليون م^3 الذي يزود أربع ولايات.

كما تتميّز بالإمكانات الزراعية بمساحة تقدر بـ 79000 هكتار صالحة للزراعة وتحتوي على عدة مناطق صناعية منها المنطقة الصناعية بواد البردي بمساحة تقدر بـ 400هكتار 200 هكتار منها للصناعات الغذائية.

تحتوي الولاية على مقاولات خاصة عديدة موزعة على مقاولات في إطار المنظومات الأربع ومقاولات منشأة من خلال الرأسمال الخاص، وفي دراستنا هذه تطرقنا إلى المقاولات الخاصة المنشأة في إطار المنظومات الأربع(ANSEJ-ANGEM-CNAC-ANDI) الموزعة على قطاعات صناعية عديدة كصناعة النسيج والصناعة الغذائية والبلاستيك والخشب والصناعة الحديدة...

وخدماتية تتوزع على المؤسسات الاشهارية والوكالات السياحية ودور الحضانة ومكاتب الدراسات... وكذا قطاع البناء والأشغال العمومية والزراعة والصيد البحري بالإضافة إلى قطاع النقل والمواصلات.

لقد توجهنا في البداية إلى كل المنظومات الرسمية الداعمة للفعل المقاولاتي بالولاية (ANSEJ-ANGEM-CNAC-ANDI) لكن واجهتنا مجموعة من العراقيل تتمثل في الحصول على الإحصائيات والمعلومات الخاصة بالمبحوثين في بعض المنظومات (ANDI -ANGEM) ومع ضيق الوقت ومراعاة مقاييس القابلية لانجاز البحوث الاجتماعية اضطررنا التوجه فقط لوكالة دعم التشغيل الشباب والصندوق الوطني للتأمين على البطالة من أجل معرفة عناوين المبحوثين وتطبيق الاستمارة.

ثانيا. المنهج المتبع:

لا شك في أنّ تطبيق خطوات المنهج العلمي في دراسة المجتمع بظواهره تساعد الباحث على تحقيق أهدافه في فهم الظاهرة وتحديد العوامل والظروف التي تتحكم في الظواهر.[1] ومعني كلمة منهج: "بمجموعة الإجراءات المعرفية التي يبحث من خلالها علم ما التوصل إلى الحقائق".[2]

كما يعني "جملة المبادئ والقواعد والإرشادات التي يجب على الباحث إتباعها من الألف إلى الياء بغية الكشف عن العلاقات العامة والجوهرية، والضرورية التي تخضع لها الظواهر موضوع الدراسة".[3]

إن الوقت الذي يأخذه أي بحث يحدده الموضوع بحد ذاته، وكذا أنواع المناهج المطبقة للوصول إلى الحقيقة العلمية، ونظرًا لطبيعة الموضوع المدروس ومتطلباته استعملنا المنهج الوصفي للوقوف أمام تفاصيل الدراسة وذلك بالربط بين التحليل الكيفي والكمي للقدرة على التحكم في الموضوع، حيث اعتمدنا على التحليل الكمي من أجل الإلمام بعناصر الموضوع ومعطياته، أما التحليل الكيفي استعنا به لترجمة وتفسير المعطيات الإحصائية.

ثالثا. مجتمع البحث وأسلوب اختيار العينة:

---

[1] السيد علي شتا، **المنهج العلمي وعلم الاجتماع**(الإسكندرية: مؤسسة شباب الجامعة، 1995)، ص13.

[2] Madeleine Grawitz, **Méthodes Des Sciences Sociales** .11ém .Ed (Paris: Dalloz ,2001), p332.

[3] بلقاسم سلاطنية وحسان الجيلاني، مرجع سابق، ص25.

في بادئ الأمر توجهنا إلى المنظومات الرسمية(أجهزة الدعم) الخاصة بولاية البويرة من أجل الحصول على قوائم المقاولين لديهم، وكذلك من أجل الحصول على معلومات خاصة تتعلق بالمقاولين مثل العنوان الخاص بالمقاولة، لكن لما ذهبنا إلى العناوين المأخوذة من الوكالات وجدناها وهمية ومقر المؤسسة موجود في أمكنة أخرى.

أما المقاولين الذين تحصلنا على عناوينهم صحيحة وجدنا صعوبة في الالتقاء بهم خاصة مقاولي الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار ANDI باعتبارهم أشخاص لا يملكون وقتًا كافيًا ولديهم علاقات اقتصادية وتجارية، وعوامل أخرى كرفض بعض المقاولين دخولنا لمؤسساتهم، لذلك اضطررنا للرجوع إلى شبكة علاقاتنا الاجتماعية والشخصية من أجل لقاء المقاولين.

وبما أننا لا نستطيع إجراء مسح شامل لمجتمع البحث بسبب وجود عدة عوامل كما بيّنا سابقًا تتعلق بمقاييس القابلية لانجاز البحوث الاجتماعية مثل(الوقت، الموارد المادية...) ارتأينا الاعتماد على الطريقة التراكمية(الكرة الثلجية) وهي" عينة تصلح خاصة مع الظواهر الاجتماعية العصية على البحث الاجتماعي، والتي لها صلة بالطبوهات الاجتماعية..."[1] والتي بموجبها عمدنا في التعامل مع مجتمع البحث إلى تحديد مجموعة من المقاولين بشكل قصدي، وجمع المعطيات من خلالهم، ثم الطلب من هؤلاء المقاولين الإدلاء على مقاولين آخرين، بعدها إلى المقاولين المدلول عنهم وجمع المعلومات والمعطيات من خلالهم، ثم الطلب منهم الإدلاء على مقاولين آخرين وهكذا دواليك، إلى أن جمعنا المعلومات عن طريق الاستبيان التي نعتقد وفق أساس علمي وموضوعي أنّه كافي لشرح وتفسير الظاهرة، وتتوزع عينة البحث على كل المقاولات ذات الطابع المؤسساتي وموزعة على عدة قطاعات منها الصناعي والخدماتي والبناء والأشغال العمومية ...الخ وعن حجم العينة بلغت **146** مبحوثا.

رابعا. الأدوات المستخدمة:

بعدما ينجح الباحث في اختصار مجتمع بحثه ويشكل عينيته وفق معايير علمية وتمثيلية، يمرّ إلى مرحلة ثانية من خلالها يحاول الباحث أن يحدد الوسائل والأدوات التي يستعين بها في الدراسة الميدانية، واختيار التقنيات مرتبط بالهدف الذي يريد الباحث تحقيقه وبطبيعة المنهج كذلك.[2]

---

[1] أحمد عياد، **مدخل لمنهجية البحث الاجتماعي** (الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية،2009)، ص120.

[2] Madeleine Grawitz, op.cit .p333.

وباعتبار الاستمارة الأداة الأنسب للتحليل الكمي، التّي عرفها العديد من الباحثين منهم **مصطفى عمر التير** على أنّها:" مجموعة من الأسئلة تدور حول موضوع معين تقدم لعينة من الأفراد للإجابة عنها، وتعدُّ هذه الأسئلة في شكل واضح لا تحتاج إلى شرح إضافي وتجمع معا في شكل استمارة".[1]

الباحث الاجتماعي الناجح هو الذي يجيد فن الحوار، لأنه يدخل في محاورات مع مستجوبيه قصد الوصول إلى الحقائق العلمية، ويجب أن تكون هذه المساءلات منظمة ومضبوطة، لكي يكون دليلاً مرشدًا يمكن الباحث الاجتماعي من الوصول إلى حقائق موضوعية وصحيحة.

وبناء على ما سبق استخدمنا الاستبيان كتقنية، فكان الأداة الأساسية في عملية جمع البيانات دامت هذه العملية حوالي أربعة أشهر ابتداء من 05 اكتوبر2016 إلى 19 جانفي 2017 والتي تحولت بعد عملتي الترميز والتفريغ إلى معطيات إحصائية قابلة للتحليل، كما اعتمدنا على المقابلة التي أجريت مع بعض الفاعلين في المرحلة الاستطلاعية.

[1] أحمد عياد، مرجع سابق، ص121.

الفصل الثاني:

نسق المقاولة في التراث السوسيولوجي والاقتصادي

تمهيد

1. المقاولة في تطورها عبر التاريخ.
2. المقاولة في الفكر الاقتصادي.
3. المقاولة في الفكر السوسيولوجي.
4. سوسيولوجيا المقاولة في الجزائر.
5. أهمية الرأسمال الاجتماعي للمقاولة في الجزائر.
6. خصائص ومسارات الفعل المقاولاتي في الجزائر.

خلاصة

تمهيد:

نطرح في هذا الفصل التطور التاريخي للمقاولة وأهم المقاربات النظرية الكلاسيكية والحديثة في الفكر السوسيولوجي والاقتصادي للمقاولة، وسوسيولوجيا المقاولة بالجزائر من خلال عرض أولى الإسهامات قبل الاستقلال إلى الآليات الحديثة، لنختمها بأهمية الرأسمال الاجتماعي للمقاولة وخصائص ومسارات هذه الأخيرة في الجزائر.

1. المقاولة في تطورها عبر التاريخ:

لقد سمحت التطورات العلمية والتكنولوجية السريعة التي عرفها العالم في النصف الثاني من القرن العشرين بإعادة النظر في طرق وكيفية تنظيم الاقتصاد سواء على المستوى الكلي، أو الجزئي أو على المستوى المؤسساتي.

ولم تظهر المقاولات كما هي عليه الآن بل كانت نتيجة لعدة تغيرات وتطورات متواصلة ومواكبة للتحديات التي شهدها النظام الاقتصادي والاجتماعي منذ أن تمكّن الإنسان الوصول إلى حاجياته الاقتصادية عن طريق طاقته الجسمية والفكرية.

لذلك سوف نعرض أهم المحطات التاريخية للمقاولة، بدايةً من أشكال الإنتاج الذي عرفته الأنشطة الاقتصادية كالإنتاج المنزلي والحرفي وصولاً إلى الفعل المقاولاتي:[1]

1.1 الإنتاج الحرفي البسيط:

من بين المراحل التي عرفتها المقاولة مرحلة الإنتاج الأسري ذات الطابع الاقتصادي البسيط تميزت هذه المرحلة بزراعة الأرض وتربية المواشي كأهم النشاطات لتلبية الحاجيات الأساسية المتمثلة في الملبس والمأكل والمسكن، كما عرفت هذه المرحلة استعمال الإنسان الأدوات البسيطة التي يقوم بنحتها وتحضيرها، فكبار القرى ينجزون هذا العمل نتيجة خبرتهم وتجربتهم في الحياة، ويتم هذا النشاط داخل الأسرة وفي الحقول.

وهذا النمط المقاولاتي يتميز بعلاقات اجتماعية جيدة نتيجة الطابع الأسري والاحترام المتبادل بين الآباء والأبناء، وكذلك تربيتهم وتعليمهم على الحرف وتوريثهم أسرارها. وأهم الحرف التي كانت سائدة آنذاك الدباغة، الصناعة الجلدية، النسيج والغزل... ومع مرور الوقت عرف هذا النشاط التطور وانتقل من الحقول والأسر إلى اتخاذ المحلات والوحدات الحرفية ملجأ لهم.[2]

---

[1] ناصر دادي عدون، **المؤسسة الاقتصادية.موقعها في الاقتصاد – وظائفها و تسييرها** – (الجزائر: دار المحمدية العامة)، ص37.

[2] حسن الساعاتي، **علم الاجتماع الصناعي**، ط3(بيروت: دار النهضة العربية، 1980)،ص ص64،65.

2.1 ظهور المقاولات الحرفية:

هذه المرحلة هي مرحلة ظهور المقاولات الحرفية بعد أن تجمّع المقاولين الحرفيين في ورشات وزاد عددهم، وارتفع في نفس الوقت الطلب على السلع التي ينتجونها وكذلك ظهور يد عاملة في المجتمع بدون عمل، كل هذا أدى إلى بناء محلات وورشات ومقاولات يتجمع فيها أصحاب الحرف المتشابهة من أجل إنتاج سلع معينة تحت إشراف المقاول الحرفي الكبير والقديم في تلك الحرفة وظهور هذه المقاولات ذات النمط الحرفي في عدة ورشات كان من طرف أصحاب الحرف.

وتميّزت هذه الورشات بالتنظيم وتقسيم العمل والهرمية في العمل من المعلم إلى الصانع ثم المرافق إلى المتتلمذ حسب التعبير الماركسي، وما زاد هذا النظام الحرفي إحكامًا هو العلاقات المهنية ذات الطابع الأسري الذي يعرف الاحترام والتبادل الذي ساعد على استقرار هذا الفعل لفترة ثم بدأ يتلاشى نتيجة النظام التدريبي في العمل.

ويمكن تلخيص أهم العوامل التي أدت إلى تدهور المقاولة الحرفية إلى ما يلي:[1]

- وجود حرفيين مستقلين ينافسون تلك التجمعات الحرفية.

- خروج المقاول الصانع عن النمط التعليمي نتيجة الصعوبات والصرامة التي يفرضها المقاول المعلم، هذا ما جعلهم ينتجون ورشات منافسة للطوائف المهنية.

- تحول بعض المقاولات الحرفية إلى تجمعات تجارية بعد ثراء المعلمين فيها.

إضافة إلى تحولات أخرى كالانقلاب الصناعي وظهور التطور العلمي، وظهور المرحلة الثالثة للفعل المقاولاتي هي النظام المنزلي الذي يعتبر همزة وصل ما بين النظام الحرفي الجماعي والنظام الرأسمالي الصناعي.

3.1 الاقتصاد الحرفي المنزلي:

يعتبر الاقتصاد المنزلي من المراحل التي عرفت فيها المقاولة التوسع نتيجة ظهور طبقة التجار الرأسماليين الذين استعملوا عدة طرق من أجل الحصول على المنتجات وبيعها، ومن بين الطرق المستعملة طريقة التعامل مع المجموعات الحرفية والاتصال بالأسر في المنازل وتمويلهم بالمواد من

[1] المرجع السابق، ص ص83، 84

أجل إنتاج سلع معينة، حيث وجد التجار المقاولات المنزلية سوقًا لهم خاصة الأسر الريفية لتي كانت على استعداد لزيادة دخلها وتحسين مستواها المعيشي.

فالمقاولات في هذه المرحلة ظهرت في النشاط المنزلي تحت تمويل التاجر الرأسمالي الذي أصبح فيما بعد يمارس نوعا من النفوذ، فأصبحت المقاولات المنزلية أمام قيود جديدة رأسمالية، لا يملكون إلا قوة عملهم وممولون من طرف تجار رأسماليين وكل منهما مرتبط بالأخر ارتباطا نفعيا، هذه التغيّرات على المستوى الاقتصاد المنزلي مهد لظهور المانيفاكتوره.

4.1 ظهور المانيفاكتوره:

ساعد تراكم التغيرات السابقة وتطور فئة التجار الراسماليين وزيادة الطلب الاقتصادي على ظهور المانيفاكتورة، عن طريق تجميع عدد من الحرفيين تحت سقف واحد حتى يتمكنّوا من مراقبتهم جيدا أثناء القيام بالعملية الإنتاجية، بعد ما كان في الاقتصاد المنزلي يتم مراقبتهم عن بعد، وفي هذه المرحلة ظهرت المصانع في شكلها الأولي التي تتكون من أدوات بدائية يشتغل عليها العمال بأيديهم. وكان لهذا النوع الجديد من المؤسسات شكلان أساسيان:[1]

- مقاولات تجمع عددًا من الحرفيين الذين كانوا يشتغلون بنفس الحرفة.
- مقاولات تضم مجموعة من الحرفيين لهم حرف مختلفة، يتعاونون من أجل تحقيق إنتاج معين، مثل إنتاج عربة خيل، يشترك فيها كل من النجار والحداد والدهان...الخ.

ومهما كان نوع هذه المؤسسات إلا أنّها تعبر عن منعرج حاسم في حياة المقاول الرأسمالي من جهة وفي تاريخ المقاولة من جهة أخرى، كما تتميّز ببساطة التقنية المستعملة.

5.1 المقاولة في الفكر الصناعي:

إن التحول العميق للمجتمع الأوربي وانتشار الرأسمالية ساعد على ظهور المقاولة الصناعية التي ترتبط بالثورة الصناعية، حيث ظهرت عوامل اجتماعية واقتصادية جديدة.

---

[1] Karl Marx, **Le Capitale**, tr. en français par julien Borchardt (1919) (Québec, éd. macintosh ,2002), p247.

والتاريخ الاقتصادي يشهد بالدور الذي يلعبه الفرد المقاول، هذا الأخير يقدم روحًا جديدةً عن طريق العقلانية ومواجهة الخطر، فالمقاولة كظاهرة موجودة منذ القدم لكن تبقى من المفاهيم التي يصعب تحديدها بإجماع العديد من العلماء والباحثين حسب الباحث **برويا**.[1]

بناء على ذلك فإن إنشاء المقاولات والمؤسسات هي وليدة الماضي، فتوفير اليد العاملة وتقديم الثروة الاقتصادية لسوق المنافسة لم تبق حكرًا على الشركات الكبرى فالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة قد أثارت اهتمامًا بالغًا في الفعاليات الاقتصادية والاجتماعية المختلفة.[2]

ومراحل تطور المقاولة في هذه الفترة خضعت لمجموعة من التطورات التي حصلت فيها بداية من **المقاولة الصناعية التقليدية**" Enterprise Artisane التي بدأت في تنظيم نفسها وقامت هذه الأخيرة على أساس الاكتفاء الذاتي Auto-suffisante، حيث كانت تتجلى مهمتها في ضمان حياة عملية لأعضاء المقاولة وليس الرفع من الأرباح، لقد كانت المقاولة الصناعية التقليدية تجمع في شكلها ثلاث فاعلين:[3]

وجود مالك واحد:هو الشخص المسؤول عن المشاريع الإنتاجية.

المتعلم: طفل صغير يتم احتضانه من طرف المعلم، وذلك من أجل تمكينه من اكتساب الحرفة، وبعد قضائه 10 سنوات يتمكن من الانتقال إلى مرتبة الصانع.

الصانع: هو الشخص المسؤول عن تكوين المتعلم، إلاّ أنّ ما نلاحظه على المستوى التنظيمي للمقاولة هو كون كلُ من الصانع والمتعلم مجرد مُنفذيْن للتعليمات.

المعلم: الذي يبقى وحده القادر على الجمع بين وظيفتين: الإدارة والتسيير أو هو الشخص المسؤول عن المقاولة.[4] وتقنيات العمل المعتمدة في المقاولة الصناعية تتمحور حول: **الإنسان + الأدوات + مواد = المنتوج.**

---

(1) Michel Coster, « **Entrepreneur Et Entrepreneuriat** », Papier Présente In Actes De Journée Sur Cadres Et Entrepreneuriat – Mythes Et Réalités-, (Lyon : Les Cahiers Du GADRES .2003).P.7.

(2) Christian Bruyat, op.cit, p.03.

(3) عبد الكريم القنبيعي الإدريسي، **" نسق المقاولة في بنية سوسيولوجيا التنظيمات والشغل، مقاربة سوسيو تنظيمية** ". مجلة العلوم الإنسانية المغرب،2002،10، ص102.

(4) نعيمة نيار، "**الخلفية المهنية والاجتماعية للشباب المنشئ للمؤسسات المصغرة** "(رسالة ماجستير .جامعة الجزائر، 2008)، ص. 27.

وبالتالي تقرير الإنتاج يبقى من مهمة صاحب المقاولة فمراحل الإنتاج بالمقاولة تبقى من اختصاصه، وعلى اثر هذا التطور للمقاولات الصناعية التقليدية ظهرت كذلك التعاونيات والجمعيات الحرفية.[1] فالمقاولة الصناعية التقليدية تقوم على أساس التطابق والتوافق مع مصالح صاحبها.

أمّا الثورة الصناعية هي التي أعطت ولادة حقيقية للمقاولة، حيث عملت على تقوية المركز البرجوازي في حرية وتسيير تجارته، والمقاول البرجوازي يتلقى تدخل الدولة في نشاطاته التجارية ويُبنى الشكل الليبرالي على 03 عوامل أساسية:[2]

- المبادرة والحرية الفردية.
- إثارة التجارة من خلال الريع.
- الضبط من خلال المنافسة الحرة.

الثورة الصناعية ساعدت المقاولة على الظهور من خلال:

- ارتفاع الرأسمال بين أيدي البرجوازيين.
- تطور العلوم من خلال اهتمام بالوقائع وترك الميتافيزيقيا.
- تأثير التصنيع على المقاولة ومجتمع العمل.

إضافة إلى محطات أخرى تتمثل في مجموع الأعمال العلمية والملتقيات والكتابات التي أنتجها الباحثون، فالمقاولة تطورت بشكل ملحوظ بعد السنوات التي تلت الحرب العالمية الثانية وقام **Bruyat** بتوضيح هذه التطورات العلمية حول المقاولة من خلال المحطات التالية:[3]

– **1948:** تأسيس مركز البحوث التاريخية للمقاولة مع مؤرخي **هارفارد**، ويتمحور مضمون المركز حول من يتقن الأعمال المقاولاتية وتتوفر فيه الخبرة المقاولاتية في تحقيق التنمية، فالفكر المقاولاتي لم ينتشر في المجتمع في تلك الفترة وعرف عدم النجاح.

---

[1] عبد الكريم القنبيعي الإدريسي،" **نسق المقاولة في بنية سوسيولوجيا التنظيمات والشغل، مقاربة سوسيو تنظيمية** "، مرجع السابق، ص103.

[2] نفس المرجع، ص 103.

[3] Christian Bruyat . Op.Cit.P32

وفي بداية السبعينيات بدأ ازدهار الفكر المقاولاتي عن طريق بداية البحوث حول تسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وكذلك الأزمة الاقتصادية لسنوات السبعينيات وارتفاع معدلات البطالة وإعادة تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

- **1971:** نشر الكتاب الذي ألفه **كيلبي** KILBY تحت عنوان "**المقاولة والتنمية الاقتصادية**" الذي يجمع بين الأفكار الأساسية للرواد الرئيسيين للمقاولة(**شومبتر** Schumpeter، **هايكن** Hagen **وماكليلاند** McClelland).

- **1975:** انعقاد المؤتمر الدولي الأول بخصوص ريادة الأعمال المقاولاتية وتنمية المؤسسات، جُمِعَ فيه الباحثين والجامعيين والموظفين والحرفيين كان مؤتمر أكاديمي ناجح ومن نتائجه الاهتمامات العملية التي كانت ولادة لهذا الحقل.

- **1980:** مؤتمر **بايلور** Baylor /University قدم صورة عن المؤتمر المقاولاتي الدولي BABSON الذي انعقد بعد سنة.

- **1981:** مؤتمر **بابسون** Babson بعنوان Frontier Of Entrepreneurship Research انعقاد هذه المبادرة كل سنة، حيث يقوم فيه الجمع كل ما تطرق للبحوث العلمية حول الفعل المقاولاتي.

- **1982:** منشورات" **الموسوعة المقاولاتية**" من طرف **فيسبر** Vesper و**سكستون** Kent Sexton وهي تضمُ كل الأعمال العلمية حول المقاولة التي أقيمت سنتي 1981 و1982.

- **1985:** صدور جريدة الأعمال اليومية، التي تعتبر أول استعراض أكاديمي مكرس في الميدان.

- **1986:** محاولة نشر كتاب"**الفن وعلوم المقاولة**" محاولة جعل العمل الاقتصادي كفن تحت إشراف كلٌ من **سكستون** Sexton **وسميلور** Smilor

- **1987:** أول محاضرة أوروبية تحت عنوان البحوث التي أجريت على الأعمال المقاولاتية منظمة من طرف L'EIASM (المعهد الدولي للدراسات العليا في الإدارة) ببروكسل، وهذه المحاضرة هي ورشة سنوية وكذلك بمساعدة L'ESCSB(المجلس الأوربي للشركات الصغيرة).

- **1988:** تم إنشاء المؤسسة الأوربية للبحث عن الأعمال المقاولاتية من طرف L'ECSB و L'EFER التي طرحت فكرة تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودعم الفعل المقاولاتي.

2. المقاولة في الفكر الاقتصادي:

تعتبر المقاولة من أكثر المفاهيم تداولاً في الفكر الاقتصادي، فهي موجودة في الفكر الكلاسيكي والنيو كلاسيكي وحتى المعاصر وفيه بعض الأفكار والاهتمامات بشان المقاول توجد قبل النظريات الكلاسيكية، ولعلّ هذا ما عزّز ظهور نظرية حقيقية للمقاولة في الفكر الاقتصادي. ويمكن على سبيل المثال أن نشير إلى أعمال موجودة في القرن 16 والقرن 17 كانت تهتم بالمقاولات الخاصة كالمقاولات الزراعية والتجارية حيث كانت تضيف قدرا من الثروة الاقتصادية.[1] وكذلك نجد الاهتمام بالمقاولة في الفكر الاقتصادي من خلال معاهدة الاقتصاد السياسي التي نشرت سنة 1616 Montchrétieيُشار فيها للمقاول باعتباره " الشخص الذي يتطلب عقدًا مع السلطة العامة لتحقيق مختلف الأعمال التنموية".[2]

ومن بين المقاربات التي اهتمت بذلك ما يلي:

1.2 المقاولة والفعالية الاقتصادية عند ريتشارد كانتيون (R. Cantillon1755):

عندما نتحدث عن **ريتشارد كانتيون** نتكلم عن المحاولات النظرية الأولى للفعل المقاولاتي وحسب هذه المقاربة المقاول هو كلّ شخص يدخل في معاملة تجارية لحسابه الخاص حيث تجرى فيها عمليات التبادل من أجل الربح والاستثمار والأموال.[3]

وفي كتابه Essai Sur La Nature Du Commerce En Général يرى أنّ الفعل المقاولاتي يتميز بشخصية اقتصادية تغامر وتدرك المخاطر التي تواجه الفعالية الاقتصادية، وهذه الشخصية تضم عمال الفلاحة والحرفيين المستقلين التجار الصناعيين كما يقوم بشراء المواد بسعر معين في الوقت الحاضر وفي أجل مستقبلي تباع بفوائد.[4]

---

(1) J.Luc , Guyot et B.Van Rompaey . « **Entrepreneuriat Et Création D'entreprise** » .Revue De La Littérature Et Etat De La Recherche .Mai 2002.P6.
(2) S.Boutillies ; Et Uzunis, Op.cit. P.23.
(3) J.Luc, Guyot .Et B.Van Rompaey .Op.cit. P.7
(4) R .Cantillion , **Essai Sur La Nature Du Commerce En Générale** .Tr. En Française Par Stéphane Couvreue (Paris ; Institut Coppet, 2011), p.p 18. 19.

ريتشارد كانتيون يؤكد لنا على خصائص فريدة يتميز بها المقاول فيجب أن يكون رجل اقتصادي يحافظ على الرأسمال والمؤسسة(المقاولة)، كما يجب عليه أن يُدرك المخاطر التي تواجهه حتى يتمكن من تحقيق الفعالية الاقتصادية بفضل الحماس الاقتصادي الذي يلعبه في إنتاج الثروات ولضمان الرفاه الاقتصادي، كما قدم تحليل أو تصنيف سوسيو–مهني حول الشخصية المقاولاتية فهم الأشخاص الذين يتحكمون في الأسواق، المزارع والتاجر.

2.2 المقاول المنتج عند J-baptiste – Say (1767–1832):

جون باتيست ساي J-baptiste – Say الاقتصادي الفرنسي المعروف على الساحة العلمية اهتم بالمقاولة والمقاول ويؤكد أنّ لهما دور أساسي في تنظيم الإنتاج والربط ما بين مجموعة من العوامل التي تهدف إلى الربح، كما يرى بأنّه(المقاول) هو الشخصية الرئيسية في العملية الإنتاجية وتوزيع الثروة والابتكار [1]، فهو قلب التنمية الاقتصادية حيث يقوم بعملية التنظيم والتنسيق والرقابة.[2] كما يعتبره الوسيط في العملية الاقتصادية والإنتاجية ويضطلع بعمله في تحقيق حسابه ومصالح غيره وتحقيق العملية الإنتاجية والاقتصادية.[3]

ساي ركز في نظريته على المقاول ويعتبره مفتاح التنمية التي حددها في الإنتاج كما قدّم منظورًا اقتصاديًا مكملاً لمقاربات **كانتيون،** وقدم الفرق بين المقاول والرأسمالي فالأول إنسانٌ يعمل على الابتكار والتغيير عكس الرأسمالي الذي هدفه الربح وتجميع الأموال.

3.2 المقاولة كفعل تنموي بالمجتمع (cheysson):

يعتبر الاقتصادي الفرنسي **شايسون** cheysson المقاولة إضافة إلى مهامها الاقتصادية تتوفر كذلك على وظيفة تتمثل في خدمة المجتمع وممارسة المهام الاجتماعية كالتشغيل وتوفير اليد العاملة.[4] **شايسون** عكس **ساي** الذي يرى المقاولة كفعل اجتماعي بنتائجها التنموية

---

(1) Michel Marchesnay, **Management Stratégique .**Collection Dirigée Par Alain Desreumaux , Et Verstraete(.Paris ;Les Edition De L'adreg ,2004).p229.

(2) Wassila Lachachi, « l'influence des valeurs et de l'environnement sur l'orientation stratégique de l'entrepreneur privé algérien étude exploratoire » (thèse de doctorat .univ. Aboubaker Belkaid –Tlemcen – Algérie 2006).P25.

(3) Claude Gnos, **Les Grands Auteurs En Economie** (Cedex. Paris: Ed EMS, 2000,), .87.

(4) Wassila Lachachi, Op.cit. P25.

فالخدمة الاجتماعية تأتي قبل الخدمة الاقتصادية، كتوفير اليد العاملة والتشغيل والقضاء على البطالة بفضل المقاولة فتمثل بذلك فعل اجتماعي يحقق التنمية بالمجتمع.

4.2 المقاولة كمؤسسة تجارية (Léon Walras 1834-1910):

يعتبر **والراس** Walras المقاول هو الفاعل الاقتصادي بالمؤسسة ونموذج للمنافسة كما انّه ليس بذلك المستثمر الرأسمالي، وليس المجدد المبتكر فالمهمة الوحيدة للمقاول هي الجمع ما بين عوامل الإنتاج (الرأسمال والعمل).[1]

فخدمات المنتجين وعملية البيع والشراء هي عمل تنتجه شخصية مهمة في العملية الاقتصادية وهي الشخصية المقاولاتية، حيث تتمثل مهمتها في عملية شراء خدمات المنتجين والتنسيق في عملية البيع والشراء، فهو يشتري سلعًا في السوق الأول ليبيعها في السوق الثاني.[2] فالمقاولة حسب Walras هي عملية تتم في السوق من خلال وظيفته التجارية ويبقى التوازن الذي قدمه الباحث للخدمة المقاولاتية هو توازن بين السلع والخدمات في العملية الاقتصادية.

5.2 المقاول كمنظم للعملية الإنتاجية (Alfrad Marshal 1842 -1924):

قام **مارشال** بتحليل العلاقة الاقتصادية بين المؤسسات الصغيرة والكبيرة التي يكون عمل المقاول فيها كوسيط من خلال ترأسه للمؤسسات الصغيرة، وهو الذي يؤسس في العموم إلى بناء المؤسسات الكبيرة وتسييرها، ويُحدد هذا بشخصية رئيسية في المجتمع الصناعي يمكن أن نطلق عليها اسم **(لواء الصناعة)** الذي يسيّر الإنتاج، وينظم ويراقب الآلية الصناعية.

ويحدد **مارشال** صفات المقاول من بينها الموازنة بين الفرص والمخاطر التي يواجهها أثناء الاستثمار، كما يجب عليه امتلاك مهارات سيكولوجية لتسيير مؤسسته كالتجديد في الأفكار والتسويق.[3]

---

(1) Houria Ait Sidhoum, Houria Ait Sidhom, « **ouverture économique et dynamique entrepreneuriale : essai de modélisation des déterminants territoriaux de la création d'entreprises dans la wilaya de BEJAIA** » thèse de doctorat, université de Tizi-ouzou, Algérie, 2011P.84.
(2) Claud,Gnos, Op.cit. P.155.
(3) Houria Ait Sidhoum, Op.cit. P.85.

ومن خلال مؤلفه Principes D'économie Politique تحدّث عن العوامل الأساسية الأربعة للإنتاج هي:الأرض، واليد العاملة، والرأسمال، والتنظيم. والعامل الأخير المتمثل في التنظيم هو العنصر الرابط ما بين العناصر الثلاثة.[1]

يعتقد **مارشال** أنّ المقاول هو القوة الدافعة لتنظيم العلاقة الإنتاجية، وينظم بطريقة إبداعية ويقوم بإنشاء منتجات جديدة أو تحسين إنتاج سلعة قديمة.

فالمقاولة حسب **مارشال** تتطلب شخصية تنظيمية للإنتاج يحيط ويدرك بالمخاطر السوسيو-اقتصادية ويسيّر الإنتاج والعمل فهو المسيّر، كما يجب أن تتوفر فيه القدرة على التنبؤ بالتغييرات الاقتصادية ويكون جاهزا للعمل في هذه التغييرات.

6.2 مقاربة عدم التأكد والريبة المقاولاتية Frank Knight (1885-1927):

الاقتصادي الأمريكي **كنايث** Knight أول من قام بالتمييز بين الخطر وعدم التأكد وقام بتحديد وصفًا كاملاً للمقاول، حيث أعطى **كنايث** تحليلاً للمقاولة بالرجوع إلى عنصر الريبة المتواجدة في إطارها، فهي تولدت من الشّك أو عدم التأكد ومقاربته ترتكز على مفهومين هما الخطر Le Risque وعدم التأكدL'incertitud، ويحدد الخطر بأنّه من قبيل المصادفة مع الاحتمالات المعروفة.[2]

بالنسبة له الخطر جدٌّ حساس في الاختيارات العقلانية للمقاول، أمّا عدم التأكد عكس ذلك والخطر يمكن قياسه مسبقًا على انه تكلفة، أمّا عدم التأكد فلا يمكن ضمانه لأنه يعتمد على الحاجة للعمل، فبدون عدم التأكد لا داعي لوجود المقاولة ولا داعي لوجود المسؤولية المقاولاتية.[3]

كما تطرق **كنايث** Knight في **كتابه** Risk Uncertainty And Profits إلى مميزات المقاول الناجح وهي:[4]

- المعرفة والثقة في إصدار الحكم.

---

(1) A. Marshal, Op.Cit .p.p 249. 250.

(2) Frank Boy, **Innovation Et Entrepreneurship**.(Tunis :Université De Tunis ,2006),p.12.

(3) منيرة سلامي، " **دراسة و تحليل واقع المقاولة النسوية بالجزائر**"(أطروحة دكتوراه. جامعة ورقلة. الجزائر، 2015)، ص35.

(4) **Some Classic Views On Entrepreneuriat** ; Mirjam Van Praag.P14

– القدرة على الإدارة العليا.

– مسؤولية التسيير.

فالمقاولة عند كنايث Knight هي فعل يساهم في بناء المجتمع وتحقيق التنمية بتحمل جميع الأخطاء، ويختلف عن المسيّر الذي لا يتحمل أحكامه، كما يجب أن يكون يمتلك قدر كاف من الرأسمال لخدمة المشاريع واستمرار حياتها.

7.2 مقاربة كريزنر حول المقاولة و استغلال الفرص:

تطرق **إسرائيل كيرزنر** I.Krizner في كتابهcompétition And Entrepreneurship إلى دور المقاول في استغلال الفرص المتاحة له كونه فرد يتمتع باليقظة المقاولاتية، فهو مصدر التغيير الاقتصادي عن طريق التجديد والإبداع، وهذا ما بيّنه في كتابه بوجود فصل كامل عن المقاول The Entrepreneur يتلكم فيه عن طبيعة المقاول وخلفيته الاجتماعية والاقتصادية ودور المقاول في علاقات الإنتاج والمقاولة والمعرفة.

كما بين الخصائص المميزة للفعل المقاولاتي ومنها:[1]

- ✓ **اليقضة الاقتصادية:** تعتبر اليقظة بمثابة الطابع الحاسم للمقاول.
- ✓ **الاكتشاف والإبداع:** المقاول اليقظ لديه القدرة على اكتشاف فرص جديدة للربح.
- ✓ **التنسيق:** نشاط المقاولة يجب أن يتوفر على عنصر التنسيق بين عناصر السوق.
- ✓ **الحدس المقاولاتي:** باكتشاف فرص الربح وترك الخوف الاقتصادي، والسوق يتصف بالأخطاء لكن المقاول هو من يكتشفها.

يؤكد **كريزنر** على اليقظة في استغلال الفرص في النّشاط المقاولاتي، كما يؤكد على أنّ عملية الابتكار والإبداع في الواقع هي مشكلة تعليمية ثقافية يحصل عليها المقاول وإن كانت عماد خصائص المقاول اليقظة، إلا أنّه يعتقد أنّ الإبداع والابتكار عملية تكتسب من التعلم، فاليقظة تبقى محصورة في فرص السوق واستغلال الفرص.

[1] I .Krizner **, Compétition And Entrepreneurship** .(University Of Chicago.1973,),p.75.

8.2 المقاولة والإبداع Peter Drucker(1909-2005):

يقدم **بيتر دروكر** P.Drucker تعريف شامل للفعل المقاولاتي الذي يرتبط بالإبداع فالإبداع سمة مميزة للمقاول عند **دروكر** وهي الأداة الوحيدة للمقاولين لتحقيق التغيير الاقتصادي، والوسيلة الرئيسية لاستغلال الفرص من اجل الربح.[1]إذن يبحث المقاولون آليا عن التغيير والابتكار.

كما تطرق **دروكر** إلى تنظيم المقاولة عن طريق الأهداف وتحديدها من خلال:[2]

- تقسيم العمل
- مراقبة تكوين أفراد مقاولته وإكسابهم مهارات إبداعية.
- الربط بين العمليات المختلفة في المقاولة

ومن خلال ما تمّ عرضه من مقاربات اقتصادية في الفكر المقاولاتي الكلاسيكي والحديث، كما توجد نظريات أخرى اهتمت بهذا الفعل منها:

– **الفكر المقاولاتي عند كاسون** M.Calsson: الذي تكلم عن الانتقال ضمن الفئات السوسيو– مهنية من أجير إلى مقاول، وهذا الانتقال كان نتيجة أزمة اقتصادية مرت بها أوروبا في سنوات السبعينيات.[3] وهذه المرحلة تقترب من واقع المقاولة في الجزائر أثناء مرحلة الاقتصاد الموجه.

– **المقاولة عند جوهانيسون johannisson(1985):** يؤكد الباحث على ضرورة تكوين شبكة علاقات اجتماعية قوية من اجل إنشاء المشاريع الاقتصادية.[4]

– **الفكر المقاولاتي عند أ.فايول A.Fayolle** : يركز على إنشاء المؤسسة من طرف المقاول ودوره في خلق الأنشطة الاقتصادية، وتركيزه على الدوافع الاقتصادية والشخصية التي جعلته ينشىء المؤسسة كما تطرق كذلك إلى مسالة التسيير.[5]

---

[1] Peter Drucker, **Innovation and Entreprenurship Practice and Principles** (1985), P.17.

[2] Roger Aim, **L'essentiel De La Théorie Des Organisation** (Paris. Gualino Editeur Les Carrés, 2006), p130

[3] رقية عدمان، مرجع سابق، ص42

[4] نفس المرجع، ص42.

[5] Alain Fayolle, **Le Métier De Créateur D'entreprise** (Paris : Ed .L'organisation ,2003), p.17.

– مقاربة **ليبن شتاين Leibenstein وغيلدر G.Gilder :** الذين اهتما بالفعل المقاولاتي من خلال دور المقاول في سد الثغرات الاقتصادية، فالأول يرى أن المقاول يملك القدرات الكافية لاكتشاف الفرص وتحقيق التنمية، أمّا G.Gilder اهتم من خلال مؤلفه حول الخصائص التقليدية للمقاول كحب العمل، الإحساس بالفرص، مواجهة المنافسة وتحقيق الفعالية.[1]

– **الفعل المقاولاتي عند ماشيسني Maschesny:** يركز ماشيسني على دور المؤسسات المحلية والمنظومات في بناء ثقافة المقاولة التي تظهر من خلال خصائص المقاول وتكريس ثقافة المقاولة بالمجتمع.[2] وهذا الذي يتقارب مع دراستنا حول دور المنظومات الرسمية في بناء ثقافة المقاولة بمجتمع العمل.

– **المقاولة عند قاس Gasse:** يرى أنّ المقاول هو مالك المؤسسة وهو الذي يقوم بمهمة التسيير والإدارة، وإتباعه الطرق والآليات التي تساعده على تحقيق الهدف وكذلك البحث عن الحلول الممكنة عند مواجهته للعراقيل.[3] وبالتالي المقاول هو الشخص الذي يحمل روح المقاولة والتي تنعكس في خلق شيء جديد أو إعادة صياغة عمل مقاولاتي موجود من قبل بالمفهوم **الشومبتري**.

– **المقاولة عند غرانوفيتر Mak Grannovetter:**

الذي يرى المقاول كفاعل اقتصادي فريد يتميز بخصائص شخصية فريدة تميّزه عن باقي الأفراد وخصائص اجتماعية تُعرف بالتضامن وروح الجماعة والتعاون، وخصائص ثقافية مثل القيم وتأثيرها على الفعل المقاولاتي.[4] وهذا ما يتقارب مع دراستنا فيما يخص أهمية ودور رأسمال الاجتماعي في سيرورة المقاولة.

فسيرورة المقاولة في هذا التصور تتعلق أكثر بالجانب الاقتصادي، عن طريق اكتشاف فرص الربح والمقاول هو الفاعل الاقتصادي حسب المنظور الاقتصادي القادر على خلق التنمية بالمجتمعات.

---

[1] منيرة سلامي، مرجع سابق، ص127.

[2] Michel Marchesnay, op.cit, p210.

[3] رقية عدمان، مرجع سابق، ص42.

[4] Jean- Louis Laville, **Encastrement Et Sociologie Economique De Granovetter A Polanyi Et Mauss**, Revue Interventions Economiques N 38-2008.

3. المقاولة في الفكر السوسيولوجي:

لا يمكن التحدث عن سوسيولوجيا المقاولة دون التطرق إلى السوسيولوجيا بشكل عام وتحديد الانتقال الذي عرفته المقاولة من سوسيولوجيا العمل إلى سوسيولوجيا المقاولة هذا الذي جعلنا نوضح ذلك، نحن نعلم أنّ العلم يتجه من العقلي نحو الواقعي وليس العكس حسب ما بيّنه **غاستون باشلار** فالواقع لا يمكنه أن يستجيب إلاّ إذا كان موضوع مساءلة.[1] فموضوع العلم مهما كان جزئيًا ومجزأً لا يمكنه أن يتحدد ويُبنى إلاّ وفق إشكالية نظرية تُتيح الواقع الملاحظ إلى تساؤل منظم، ولهذا ينبغي التمييز في السوسيولوجيا بين المعرفة العامية العفوية التي تعتمد على الوقائع الاجتماعية العفوية وبين الموضوعات العلمية المبنية على وقائع سوسيولوجية وفق قرار منهجي أو موقف عقلي الذي يترجم إلى واقع علمي لاشيء موجود بدون مبرر سوسيولوجي علمي، لكن السوسيولوجيا رغم نزعتها الامبريالية على مستوى نظرتها للواقع الإنساني من خلال اعتبار **كل الظواهر الاجتماعية أشياء** فهي لا تدعي تفسير كل شيء، بل تقدم تفسيرات جزئية لوقائع اجتماعية جزئية حسب **ماكس فيبر**.[2]

أي أنّ السوسيولوجيا تقوم بالانتقاء في الظواهر مثلها مثل كافة المعارف العلمية وتحديد مجال التدخل يُعد من الشروط الابستيمولوجية لبناء المعرفة العلمية كما يوضح **جون دوفينود** الذي يقول:" من النضج أن ترسم السوسيولوجيا لذاتها حدودها الخاصة".[3] أي تحدد مجال تدخلها أو موضوعها.

ورغم الاختلاف المُميّز للسوسيولوجيا يرى **ريمون بودون** أنّ هناك اتفاقًا ضمنيًا حول طبيعة ومبادئ السوسيولوجيا، ويتمحور هذا الاتفاق حول قضايا أساسية أهمها:[4]

– النظر إلى الظواهر التي يهتم بها عالم الاجتماع باعتبارها قابلة للتفسير.

– اعتبار الفاعل الذرة الأساسية للتحليل السوسيولوجي، وهذا الفاعل يتفاعل في فضاء مؤسساتي واجتماعي.

---

(1) G, Bachlard, **La Formation De L'esprit Scientifique**.7ém Ed. (France ; Ed. Vimi,1970),p.14.

(2) فوزي بوخريص، مرجع سابق، ص17.

(3) نفس المرجع، ص18.

(4) Raymond Boudon, **La Logique Du Social** (Paris : Edition Hachette Littératures), p.51

وهذا ما يدفعنا إلى القول بأنّ السوسيولوجيا اهتمت بالمقاولة باعتبارها فعل فردي فتعبير **ريمون بودون** تطرق إليه من قبل **ماكس فيبر**، ونحن نعلم بأنّ "فكره شبيه في الحقيقة بفكر مؤسسي علم الاجتماع في القرن التاسع عشر أو بتعبير أخر هو أحد أواخر كبار علماء الاجتماع الفترة الكلاسيكية".[1] فهو انطلق في تعبيره عن موضوع السوسيولوجيا من الفعل الفردي، **فماكس فيبر** يعرفها بأنّها "العلم الذي يستهدف الفهم بالتأويل للفعل الجماعي، ومن ثمّ التفسير السببي لحدوث ذلك الفعل ونتائجه".[2] إذن كيف قارب علماء الاجتماع الظاهرة المقاولاتية؟ وما الذي أضافته السوسيولوجيا على مستوى فهم الظاهرة في حدوث الانتقال المعرفي والعلمي للفعل المقاولاتي من سوسيولوجيا العمل إلى سوسيولوجيا المقاولة؟.

1.3 من سوسيولوجيا العمل إلى سوسيولوجيا المقاولة:

من الملاحظ أنّ السوسيولوجيا توسّع مجال اهتمامها فبقدر انفتاحها على ظواهر اجتماعية جديدة بقدر ما ظلت وقائع أخرى تنتظر تدخل السوسيولوجي، كما يبيّن كل من جورج **لاباساد** G.Lapassade و **ريني لورو**René Lourau " ...داخل نمط إنتاجنا ذاته قطاعات من المجتمع انتظرت قليلا قبل أن تطلب تدخل السوسيولوجيا".[3]

فالعديد من القطاعات في مجتمعنا تنتظر تدخل السوسيولوجي والمقاولة من القطاعات التي طلبت ذلك لأنها "...عبارة عن وسط اجتماعي يتأثر بما يجري في المحيط من أحداث ووقائع ويتغير بتغير المعطيات التي تدخل في صميمه ككيان فريد ومتميز.. ويكفي للاقتناع بذلك أن ننظر إلى ما يحدث عندما تنتقل ملكية المقاولة من صاحبها إلى ابنه الأكبر أو إلى ورثته، كما هو الحال بالنسبة للعديد من الشركات، حيث تظهر حقائق جديدة في واقع المقاولة...".[4]

وفي هذا السياق يمكن القول أنّ اهتمام علماء الاجتماع بالمقاولات كان لبلوغ مستوى التعقيد وتوسع الأنشطة الاقتصادية، وكذلك عدم الوعي بالتغيير وقوانين المنافسة ومتطلبات سوق الشغل وما

---

[1] سيرج بوغام، **ممارسة علم الاجتماع**،ترجمة منير السعيداني، ط1(بيروت: المنظمة العالمية للترجمة،2012)،ص 199.

[2] Max Weber. **Economie Et Société** (Paris : Librairie Polon, 1971), P28.

[3] G.Lapassade ; Et René Lourau , op.cit , p.10.

[4] عبد الغني زياني، مرجع سابق، ص15.

تعرفه التطورات التكنولوجية الواسعة، بالإضافة إلى ذلك تجاوزت المقاولة الكيان المادي الاقتصادي وانتقلت إلى الكيان الاجتماعي حيث أنتجت قيمًا يتشارك فيها جميع الأفراد وكوّنت فضاء للتنشئة المهنية ومحيط منتج للثقافات، فهي تتوفر على كامل الخصائص الدوركايمية للمؤسسة الاجتماعية كل هذا لفت انتباه علماء الاجتماع من خلال مساراتها والتي تمثلت فيما يلي:

أ – **المرحلة الأولى:** هي مرحلة علم الاجتماع الصناعي أو علم اجتماع العمل، وفي هذه الفترة كانت التفسيرات والتحليلات السوسيولوجية تهتم بدراسة النسق الاجتماعي للمصنع من خلال علاقات العمل الاجتماعية داخل المؤسسة، ثمّ تطورت الاهتمامات بالعوامل الخارجية المؤثرة على هذه المؤسسات.[1]

ب– المرحلة الثانية: هي مرحلة علم اجتماع التنظيمات، في هذه المرحلة لم يعد يُنظر للنسق المؤسساتي بكل أشكاله على انّه فضاءٌ للإنتاج بل أصبح يُنظر له على أنّه نسق تنظيمي يضم مجموعة من الفاعلين، يهتم بعلاقات السلطة واستراتيجيات الفاعلين فيها التي تشكلت على خلفية العلاقات الاجتماعية وعلى أرضية مناطق الارتياب التي لم يستطع النسق التنظيمي أن يقنّنها.[2]

ج– المرحلة الثالثة: هي مرحلة سوسيولوجيا المقاولة أي الانتقال من الاهتمام الصناعي والتنظيمي إلى الاهتمام بكل أنواع المشاريع والمؤسسات بكل أحجامها من المشروع إلى المؤسسة الصغيرة والمتوسطة باختلاف مجالات عملها وحجم عمالتها واستقلاليتها في السلطة...وينظر إليها كآلية تنموية في مجتمع العمل وكيان اقتصادي واجتماعي في نفس الوقت اقتصادية بفضل فاعليها واجتماعية بفضل علاقات الفاعلين فيها، فسوسيولوجية المقاولة عمقت التصور السابق(الصناعي والتنظيمي) بمستوى تحليلي يتجاوز البعد الاقتصادي والانتقال إلى البراديغم التنموي والاجتماعي والثقافي.

2.3 كارل ماركس والنظرة الاشتراكية للمقاول:

تعتبر أعمال **ماركس** على مرّ التاريخ عظيمة الأثر في الحقل السياسي والاقتصادي والاجتماعي، خاصة مؤلفه الشهير"**رأسمال**"، وهذا ما ذهب إليه **ريمون ارون** في كتابه "**مراحل الفكر الاجتماعي**"، حيث اعتبر المرحلة الماركسية بمرحلة تطور العلوم الثلاث علم الاجتماع وعلم الاقتصاد والسياسة حينما حاول فهم المجتمع الصناعي في ظلّ الكيان الرأسمالي الاقتصادي.[3] ففكر **ماركس**

---

[1] مديحة احمد عبادة، **علم الاجتماع الصناعي**. ط1(القاهرة: دار الفجر للنشر و التوزيع ،2010)، ص 7.

[2] عبد الغني زياني، مرجع سابق، ص22.

[3] Rymon Aron, **Les Etapes De La Pensée Sociologique. V1** (Tunis ; Cérès, 1994), 143.

السوسيو–اقتصادي حسب **ريمون ارون** هو تحليل وفهم للمجتمع الرأسمالي ووظائفه الاقتصادية الاستغلالية.

ركز **ماركس** في المقام الأول على الرأسمالية القائمة على الربح والتنافس، حيث يكون التقدم التقني والمكننة سلاحًا للرأسمالي لضمان البقاء في الإنتاجية، ويظهر المقاول بصفة الرأسمالي في زيادة حجم حصته من الربح المتوافر،[1] لا يفرق **كارل ماركس** بين المقاول والرأسمالي ويعتبر المقاول هو ذلك الفرد الرأسمالي الذي يعمل على تراكم رؤوس الأموال.[2] المقاولة عند **ماركس** هي المؤسسة الرأسمالية فمن خلال تعريفه للرأسمالية على أنّها نظامٌ للإنتاج يختلف بصورة جذرية عن النظم الأخرى.

وحدد **ماركس** عنصرين أساسين يميّزان الإنتاج الرأسمالي هما: الرأسمال(المعدات والمال) والعنصر الثاني هو العمل بالأجر، ويرى أنّ من يمتلكون رأسمال هم الرأسماليين وهم الطبقة الحاكمة بينما أغلبية العاملين هم البروليتاريا،[3] هذه مميزات الرأسمالية الاستغلالية حسب **ماركس**.

كما يُعتبر **ماركس** من الذين يشجعون على الملكية العامة لوسائل الإنتاج، فهو يعتبر المقاول عبارة عن جماعة تتمثل في الدولة وهذا المقاول هو الأهم في العملية الاقتصادية الرأسمالية، أمّا الفرد المقاول هو ذلك الشخص المنتج كجزء من العائلة ويتخذ أشكالاً وتطورات مع مرور الوقت نتيجة تفاعله بالطبقة الحاكمة الرأسمالية المستغلة للبروليتاريا.[4] لذلك يُشجع **ماركس** على المقاولة الجماعية أو المقاول الدولة لتفادي الاستغلال الرأسمالي، لأنّ المقاول الفردي يتميّز بصفات الرأسمالي، فهو لا ينفي الفعل المقاولاتي الخاص لكن يشجع على المقاولة الجماعية من أجل القضاء على الاستغلال الطبقي فقط.[5] وهذا التحديد لن يؤثر على المجتمع ولن يقسمه إلى طبقية صغيرة احتكارية للسلطتين الاقتصادية والسياسية، وإنما سيؤدي هذا حسبه إلى قيام نظام اقتصادي بملكية جماعية بمجتمع أكثر إنسانية من ذلك المستغل وبإنتاج أكثر.

---

(1) انطوني غيدنز، **الرأسمالية والنظرية الاجتماعية الحديثة**، مرجع سابق، ص138.

(2) انظر: كارل ماركس، **رأسمال الجزء 2**. تر راشد البراوي.(القاهرة :مكتبة النهضة المصرية، 1947).

(3) انطوني غيدنز، **علم الاجتماع**. ط4.تر.فايز الصباغ.(لبنان: المنظمة العربية للترجمة،2005)، ص68.

(4) Linda Rouleau. **Théorie Des Organisation** (Québec: Presses De L'université De Québec ,2007), p.54

(5) كريم شويمات، مرجع سابق، ص89.

فمن خلال تحليلات **ماركس** نستنتج أنَّ المقاول هو الرأسمالي الاحتكاري الذي يستغل الطبقة العاملة التي يجب عليها أن تتحد لكي تسترد حقها المهضوم، وبالتالي يُنتج لنا مجتمع تحكمه علاقات صراع، فالمقاولة في الفكر الماركسي هي مؤسسة تحكمها الملكية الخاصة لوسائل الإنتاج.

3.3 مورفولوجيا المقاولة عند ماكس فيبر:

هل توجد سوسيولوجيا المقاولة لدى ماكس فيبر؟ السؤال بغاية الأهمية في الفكر السوسيولوجي والاقتصادي لدى **ماكس فيبر** الذي أكد على الفعل الاقتصادي بكونه فعل اجتماعي.[1] هذا ما يبيّنه في مؤلفه "**الاقتصاد والمجتمع**" في أنّ الفعل الاقتصادي هو فعل اجتماعي من خلال العلاقات الاقتصادية ودورها في تحقيق الرابط الاجتماعي بالمجتمع مثل الجماعة المنزلية والمصنع والشراكة في السوق...[2]

كما سعى **فيبر** إلى فهم طبيعة التغير وأسبابه" متأثرًا **بماركس** رغم أنّه وجه انتقادًا لبعض مفاهيمه، حيث رفض المفهوم المادي للتاريخ واعتبر أنّ للصراع الطبقي أهمية مما رآه **ماركس** فالعوامل الاقتصادية مهمة في نظره غير أنّ الآراء والقيم لها أهمية تأثير مماثل على التغير الاجتماعي، وبمقدورها أن تساهم في التحولات الاجتماعية".[3] وكذلك في نشأة الرأسمالية والأخلاق التي كونت نمط الحياة في العمل، ومنه فالعمل المقاولاتي هو أحد الوسائل التي يلجأ إليها المقاول الحديث لكي يحصل على مردوده.

وبما أنّ فوائد المقاول تزداد، لذلك يجري البحث عن التخزين والادخار...فالتنظيم الرأسمالي يجعل المقاول يمارس نشاطًا تجاريًا أو صناعيًا...فاستعمال الرأسمال أمر ضروري وهذا النموذج المثالي للمقاول الرأسمالي.[4]

كما أعطى **فيبر** أهمية للأخلاق الدينية عند ممارسة الفعل المقاولاتي، فقد بيّن أنّ السلوك الاقتصادي للمقاولين الرأسماليين ليس قابلاً للفهم إذا ما أخذنا بعين الاعتبار تصورهم للعمل ونسق

---

[1] Phillip Steiner, **La Sociologie Economique** (Paris : La Découvert, 2005), p. 13.

[2] ماكس فيبر، **الاقتصاد والمجتمع – الاقتصاد والأنظمة الاجتماعية والقوى المخلفات: السيادة**– ط1، ترجمة محمد التركي (لبنان: المنظمة العالمية للترجمة، 2015)، ص19.

[3] دنيس كوش، **مفهوم الثقافة في العلوم الاجتماعية**. ط1.ترجمة منير سعيداني(بيروت: المنظمة العربية للترجمة ،2007) ص ص 135-137.

[4] أنتوني غيدنز،**علم الاجتماع**، مرجع سابق، ص 71.

القيم لديهم، فانبثاق طبقة المقاولين يعود لميلاد البروتستانتية، وما يُميّز الرأسمالية هو الربح وتراكم رؤوس الأموال والادخار، والمقاولون الذين يُدرجون شكلاً جديدًا من السلوك الاجتماعي والاقتصادي هم البروتستانتيين، فالتوافق بين الإصلاح البروتستانتي وروح الرأسمالية أنتج طبقة المقاولين الذين مارسوا تأثيرا كبيرا في الحياة الاجتماعية والاقتصادية.

يُقرّ أحد المفكرين الألمان بأنّه في علم الاجتماع **الفيبري** توجد نظرية للمقاولة ويعرف المقاول "بالصورة المتكررة لعلم الاجتماع الألماني **الفيبري**، وهذه الشخصية المقاولاتية أخذت حصة من التاريخ الاجتماعي والاقتصادي وكفاعل في العملية السوسيو – اقتصادية بالنسبة **لفيبر**".[1]

والفكرة التي نستخلصها من الطرح **الفييبري** هي أنّ المقاول هو شخصٌ فريد من نوعه يحمل خصائص كاريزماتية مثل المخاطرة، العقلانية، يستخدم رؤوس الأموال استخدامًا عقلانيًا في استثمارات عدة، كما أنّ الأخلاق الدينية والعوامل الثقافية للمقاولة هي سر نجاح العقلنة الاقتصادية ونشأة المجتمعات المهنية تحت لواء الرأسمالية.

4.3 المقاول وحركة الدور الاقتصادي عند شومبتر:

عندما نتكلم عن **شومبيتر** نتحدث عن المنظر الرئيسي للمقاولة الذي حاول أن يسدّ الفجوة القائمة بين أراء **ماركس** وآراء الاقتصاديين النيو كلاسيكين في مجال التنمية.

يعتبر أنّ التنمية تستند إلى دعامتين أساسيتين هما المقاول والابتكارات والتجديد التي يقوم بهما المقاول، حيث يقول:" إنّ المنظم هو العمود الفقري في عملية التنمية، وأنّهُ المجدد المبتكر الذي يعمل على حشد عوامل الإنتاج في رحلة متكاملة تحقق للمقاولة أفضل نجاح ممكن".[2]

ويتطلب هذا الأمر التنموي في تصور **شومبيتر** نوعًا معينًا من الأشخاص هو المقاول لكي يحرك ويدفع الأشياء للأمام، فالمقاول يحفز بشيء أكثر من الرغبة العادية في رفع مستوى الدخل وتتوفر لديه أهداف أكبر من ذلك مثل الدخول في المنافسة والتغلب على الآخرين في المعركة

---

[1] Pierre - Marie Chauvin, M.Grossetti , Et P .Paul Zalio , **Dictionnaire Sociologique De L'entrepreneuriat**(Paris: Les Presses .Science Po. ;2014).165..166.

[2] محمد محمود الجوهري، مرجع سابق، ص 248.

الاقتصادية وإضفاء شيء جديد بالمجتمع.[1] إذن محفزات المقاول قوية جدًا بحيث يقوم بفعله الاقتصادي في ظل الديناميكية الاقتصادية وعليه فالمقاولة في نظر **شومبيتر** هي مفتاح التنمية.

ويذكر نوعين من المقاولين الأول تكراري ينشئ مقاولة جديدة وينظمها على غرار مقاولات موجودة، أمّا الثاني مبدع ينشيء وينظم مقاولة جديدة للسوق...[2] فالمقاول هنا يدخل ابتكارات جديدة للسوق كالمزج بين العوامل الإنتاجية أو إدخال سلع جديدة أو استخدام طرق إنتاج جديدة أو إنشاء مؤسسات جديدة وتنمية موارد جديدة...الخ

كما يتميز بعدة خصائص لإحداث الثورة في طرق الإنتاج الروتينية:[3]

- شخصية كاريزماتية تعتمد على الإدارة وقوة التسيير.
- التنافس والقوة الحدسية في ممارسة الفعل الاقتصادي.
- الابتكار والإبداع.
- الاعتماد على أنماط وطرق إنتاج جديدة أو إعادة إنتاج سلعة قديمة، أو تنظيم فرع صناعي.
- إدراك الخطر.

يحاول **شومبيتر** وصف شخصية المقاول وصفًا سيكولوجيًا، فالذي يدفع المقاول إلى التجديد والابتكار ليس مجرد الحصول على الأرباح بل دوافع سيكولوجية كامنة في شخصيته تمارس قهرا عليه باستمرار إلى العمل والجد والتجديد، وفي هذا الصدد يقول **شومبيتر**:"يعيش المنظم تحت وطأة حلم يلح عليه ويدفعه إلى تكوين مملكته الخاصة...أنَّ لديه الرغبة الكامنة في الانتصار على منافسيه لُيثبتَ أنّه أجدرهم جميعا...أنّه لا يُكافح فقط من أجل اقتطاف ثمار النجاح، بل يُكافح من أجل النجاح في ذاته".[4]

كما بجدر بنا الذكر أنّ المقاول ليس من المحتم– طبقا **لشومبيتر**– أن يكون رأسماليًا يجمع بين وظيفته التنظيمية وبين امتلاكه للمقاولة، فقد يكون المقاول مجرد شخص له دراية علمية وإدارية وفنية مجددًا مبتكرًا دون أن يمتلك هو نفسه المشروع.

---

[1] محمد عبد الله الليثي. **التنمية الاقتصادية**. ط2(الإسكندرية: دار الجامعات المصرية، 1977)، ص81

[2] جوزيف.ا.شومبيتر، **الاشتراكية والرأسمالية والديمقراطية**. ط1.ترجمة حيدر حاج إسماعيل(بيروت:المنظمة العربية للترجمة ،2011) ،ص ص 22.–23.

[3] J.SHUMPETR, **Capitalisme, Socialisme Et Démocratie**. 1et 2ém Parties Tr. En Français.: (Québec ; Macintosh.2002), p.144.

[4] محمد محمود الجوهري مرجع سابق، ص 284.

ومن الملاحظ أن **شومبيتر** لم يؤكد فقط على قيام المنظم بوظيفة الإدارة والتسيير داخل مقاولته بل يعتقد أنّ المثل الأعلى للمقاول هو ألاّ يقوم بهذه الوظيفة إلاّ في الضرورة المحدودة، وبذلك تكاد تصبح وظيفة المقاول مقصورة على التجديد.[1]

وباختصار فانّ **شومبيتر** اعتقد أنّ القوة المحركة والدافعة للتنمية المجتمعية تكمن في العمل الابتكاري التجديدي الذي يقوم به المقاول، كما فرق بين المقاول والرأسمالي من حيث التسيير والإدارة فالثاني مقلدٌ وليس مبتكرٌ.

1.4.3 شومبتر والسوسيولوجيا الاقتصادية:

لقد تطرقنا إلى **شومبيتر** ونعلم أنّه مفكرٌ اقتصاديٌ، لكنّه تطرق للسوسيولوجيا وهذا راجع إلى احتكاكه وعمله مع أعظم المنظرين السوسيولوجيين في القرن20 نعني بذلك **ماكس فيبر**، ومؤلفاته التي تتعلق بالسوسيولوجيا شملت مقالتين: الأولى عن الامبريالية سنة 1919 والثانية حول الطبقات الاجتماعية سنة 1927.[2]

كما قدّم العلاقة بين العلمين(علم الاقتصاد وعلم الاجتماع) بالربط بين أفكاره وأفكار **فيبر** على أنّها تقريبًا تصب في نفس الأفكار المقاولاتية، لأنّ الآثار التي يخلفها القائد الملهم عند **فيبر** شأنها شأن الآثار التي يحدثها المقاول عند **شومبيتر**.[3] إذن فالقائد الملهم عند **فيبر** يشبه كثيرًا المقاول المنظم في العملية التنموية عند **شومبيتر**، إلا أننّا نوضح مفهوم الإلهام عند **فيبر** هو مفهوم يفسر التجديدات والاستحداث السياسي.

هذا وقد تعرضت مقاربته المتعلقة بدور المقاول في التنمية لانتقادات عديدة، فلقد ذهب **فيرتادو** Furtado إلى أنّها تنطوي على تعميمات زائفة، ذلك أنّ **شومبيتر** اعتبر المقاول ظاهرة عامة شائعة في كل البناءات الاجتماعية سواء كانت رأسمالية أو اشتراكية كما وصف المقاول بأنّه شخص منعزل عن وسطه الاجتماعي وعن الحياة الاجتماعية.[4] وبرغم كل ما يقال عن **شومبيتر** في هذا المجال

---

[1] المرجع السابق، ص 248.

[2] للتعمق أكثر، انظر المقالتين:

- **The Sociology Of Imperialisme ،Impérialisme And Social Class**، الأولى منشورة في **joseph alois ,** والثانية في **hoselitz new yourk** في 1955.

[3] محمد محمود الجوهري، مرجع سابق، ص 285.

[4] نفس المرجع ،ص285.

فانّ الحقيقة التي لا مفرّ منها هي أنّه قدّم نظرية المقاول كعنصر التنمية الذي يوظف نفسه، كذلك هو المستخدم لذاته لا يستخدمه أحد، فهو بهذا المعنى مستقل استقلالاً تامًا، ويمكن أن يقوم بمبادرات ووظائف إبداعية وتحمل مخاطرها ويحللها ويدركها ويتجنبها، ويمكننا أن نقول أنّ **شومبيتر** قدم منظور للإبداع والابتكار محركه الرئيسي المقاول الذي يستعمل الموارد الاقتصادية والخصائص الشخصية الذاتية لتحقيق التنمية في مجتمع العمل.

5.3المقاولة واللاعقلانية عند باريتو F.Pareto:

يعتبر **باريتو** سلوك المقاول في بعض النظريات الاقتصادية على أنّهُ خلق مشكلاً في الدراسات الاقتصادية المؤسَّسة على الفعل اللاعقلاني، ويمكن أن يظهر هذا في تناوله للمقاول ودوره في العملية الاقتصادية.

فالمقاول لدى **باريتو** يبحث دائمًا عن الربح الممكن عن طريق مزج عوامل الإنتاج بأسعار السوق في ظل المنافسة الاقتصادية، ففعل المقاولة ليس مركزا على الأسعار ومعطيات السوق فقط بل كذلك على المعطيات التقنية وكميات الإنتاج المخصصة في السوق.[1] فهو يحدد صورة المقاول في إطار السلوك اللاعقلاني الذي يعتمد على الذاتية في الربح، وتنعدم فيه الموضوعية الاقتصادية وتمر العملية المقاولاتية بمنهج لا منطقي يهدف إلى الربح فقط دون مراعاة الجوانب الاجتماعية والبيئية للفعل المقاولاتي.

4. سوسيولوجيـــا المقاولـــة بالجزائـــر:

عرفت الجزائر تدفقًا كبيرًا في معرفة الدور الذي يمكن أن تؤديه المقاولة في تحقيق التنمية وذلك بفتح المجال أمام الفعل المقاولاتي الخاص من أجل النهوض بالتنمية المجتمعية بشكل عام ومجتمع العمل بشكل خاص، وكذلك لتخفيف الثقل الاقتصادي على الدولة، كما أنّ هذه الفئة السوسيو– مهنية بالجزائر موجودة قبل الاستقلال كفعل اجتماعي واقتصادي على شكل حرفي وعائلي خاصة في المرحلة الكولونيالية، وتشكلت فئة المقاولين أكثر بعد الاستقلال، وكانت محل اهتمام العديد من الدارسين والباحثين في علم الاجتماع والاقتصاد.

(1) Philipe Steiner .Op. cit. P.24.

1.4 البناء الاقتصادي والاجتماعي للفعل المقاولاتي في الجزائر:

ولكي نتكلم عن المقاول كفئة اجتماعية يجب الرجوع إلى تحديد المفهوم في أصله التاريخي والمنهجي والاجتماعي كما بيّنه **سفير ناجي**.[1]

وفي إطار التكوين الاقتصادي والاجتماعي والتاريخي للفعل المقاولاتي، ومن خلال دراسة الطابع الديناميكي لتحليل الأصل الاجتماعي لفئة المقاولين، نجد السوسيولوجي **سفير ناجي** يحلل الوضع الاقتصادي والاجتماعي للجزائر في المرحلة الكولونيالية التي أثرت على الاستقلال الاقتصادي وتطورت في ظلها فئة المقاولين وتتميز هذه الفترة بما يلي:[2]

- التجريد الشامل للأراضي الفلاحية.
- تنمية القطاع الرأسمالي بشكل قوي على حساب الشعب في الزراعة.
- تنمية الرأسمالية الصناعية والتجارية.
- النزوح الريفي.
- تهميش واستغلال **البروليتاريا** (الفلاحين والقرويين).
- تهديم البناءات الاجتماعية التقليدية والعائلية.

كل هذا التحول الذي عرفه المجتمع الجزائري، تشكلت في ظلّه هذه الطبقات بداية من العمل الفلاحي ولكن تحت السيطرة والهيمنة الاستعمارية خدمةً للمستعمر والتطور التاريخي هو الذي أنتج فئة المقاولين والحرفيين التي حللها فيما بعد **بيار بورديو** pierre Bourdieu.

2.4 ظهور الفعل المقاولاتي في الجزائر(تحليل بيار بورديو pierre Bourdieu):

بيار بورديو عالم اجتماع فرنسي اهتم بالعديد من القضايا السوسيولوجية، له مؤلفات كثيرة وهو من المهتمين بالمجتمع الجزائري وتحولاته الاقتصادية والاجتماعية ظهرت اهتماماته في العديد من المؤلفات مثل **علم الاجتماع الجزائر**"La Sociologie De l'Algérie" و**العمل والعمال الجزائريون**" Travail Et Travailleurs Algériens" إضافة إلى دراسات أخرى سوسيو-اقتصادية للمجتمع الجزائري لها علاقة قوية بظهور الفعل المقاولاتي في الجزائر.

---

(1) Ibid. P38

(2) Nadji Safir, **Essai D'analyse Sociologique, Emploi, Industrialisation Et Développement**. Tome2 (.Algérie :OPU .Enal,1985) ,p 21.

تحدث **بورديو** في كتابه العمل والعمال الجزائريون عن الانتقال من الإنتاج التقليدي أو قبل الرأسمالية إلى أسلوب النموذج الرأسمالي الذي يفرضه المستعمر، حيث حدّد بدقة الوضعية الاقتصادية للمجتمع الجزائري، وبيّن أنّ التنظيم الاقتصادي والاجتماعي للمجتمع ليس نتيجة التطور الذاتي للفرد بل هو تغيير من طرف المستعمر بفرض أسلوب إنتاج يخدم المصالح الكولونيالية.

فالعمال الجزائريون في القطاع الاقتصادي التقليدي يتميزون بالشروط المادية للوجود العملي في ظل إيديولوجيتهم الاقتصادية والاجتماعية وهذه الاضطرابات مسّت البنيات الإنتاجية ونتج عنها نوعان من الاقتصاد:

اقتصاد حديث يعود بالربح على المستعمر.

اقتصاد تقليدي يعتمد على العمل الفلاحي والمزراع.[1]

فالجزائري حسب **بورديو** أقرب إلى المقاول أو الرجل الاقتصادي من خلال الحاجة الاقتصادية ودمج البنية الاجتماعية مع البنية الاقتصادية، وهذا يؤدي بالمقاول إلى اكتساب العديد من المواقف والسلوكات الاقتصادية، وما بيّنه **بورديو** من خلال مفهوم المصلحة الاقتصادية على أنّها:"تأويل الفوائد والأرباح والتقليل من التكاليف كما هو وارد في نموذج الإنسان الاقتصادي Homo Economicus الذي يتفاعل في إطار سوق قائمة على التنافس الحر".[2] وهنا يُظهر لنا **بورديو** في تعريف الحاجة الاقتصادية في أنّ الحقل الاقتصادي مهيكل بالعديد من المنظمات والمؤسسات ذات البنية السوسيولوجية والاقتصادية، والتي تشهد تنافسًا بفضل الفعل الاقتصادي المقاولاتي.

وبالنسبة للمقاول الجزائري تحدّث **بورديو** كذلك عن تحويل إبداعيUne) Transformation (Créatrice ضمن الممارسة الاقتصادية التي فُرضت من طرف المستعمر، هذا التحويل يُبنى على أساس وراثي أو موقف عرفي في الاقتصاد التقليدي[3] ونتيجة الضغط الاستعماري للشعوب خاصة الاقتصادي منه.

---

(1) P. Bourdieu Et A .Darbel , **Travail Et Travailleurs En Algérie** (Paris :Ed Mouton,1963) ,p 383.

(2) عبد الكريم بزاز، "**علم الاجتماع بيار بورديو**" . أطروحة دكتوراه. قسنطينة (الجزائر)،2007، ص67.

(3) Houria Ait Sidhoum. Op.cit. P.40

ومن الملاحظ في دراسات **بيار بورديو** للمجتمع الجزائري، أنّ المقاولة موجودة كفعل وهذا راجع إلى غياب المؤسسات الاقتصادية وكذلك النمط الكولونيالي والوضعية الاقتصادية التي تتصف بالتبعية وحدّد شرطين لكي تكون مقاولا: القدرة على القيادة والكفاءة التقنية.[1]

كان التمركز المقاولاتي في الحرف التقليدية وصناعة الجلود اليدوية على شكل مؤسسة تقليدية، فهؤلاء الحرفيين والمقاولين الصغار الذين ظهروا في نهاية المرحلة الكولونيالية هم من أصبحوا بعد ذلك مقاولين صناعيين بعد إتباع سياسة التصنيع وفتح المجال للقطاع الخاص.[2] نستنتج من طرح **بيار بورديو** أنّ مبررات غياب اسم المقاول في السوق الاقتصادية الكولونيالية تتمثل ما يلي:

– البؤس الاقتصادي للتجارة الحرفية اليدوية المرتبطة بالعادات والتقاليد التي تبقى الضمان الوحيد المهم للأنشطة الاقتصادية.

– رؤية البروليتاريا أنّ العمل في المؤسسات حل للهروب من الهيمنة الاستعمارية.

– معظم المقاولين ينحدرون من الطبقات الدنيا للمجتمع (خماس، فلاح، عمال صغار وحرفيين...)

– لا تتوفر فيهم القدرة على قيادة المشاريع ولا يملكون رؤوس أموال كبيرة نتيجة للوضعية الاستعمارية، لكن تتوفر فيهم ميزة أساسية لاحظها **بيار بورديو** في تحليله للمجتمع القبائلي ونشاطاتهم الاقتصادية التي تعتمد على النمط العائلي أو ما يعرف بالمؤسسة العائلية هي المقاولة ذات التنظيم العائلي.[3] فالعائلة نسق اجتماعي مهم والمقاولة ظهرت كمؤسسة حرفية تقليدية، كما ميّز **بورديو** ثلاث أنواع من المقاولين الحرفيين:[4]

– **مقاولين حرفيين من الدرجة الأولى:**هم الطبقة الكادحة التي تعمل من أجل الحاجة الغذائية.

– **مقاولين متوسطين:**هم مقاولون متنوعون في المهن الاجتماعية والاقتصادية ولهم القدرة على تسيير مشاريعهم.

---

(1) ipid.P40.
(2) Jean Peneff, **Industriels Algériens** (Paris : C N R S ,1981) , p12.
(3) P. Bourdieu, **Les Structures Sociales De L'économie** (Paris : Seuil, 2000), p279.
(4) P. Bourdieu, **La Sociologie De Algérie** (France : Puf, P.P. 12-14.

– **مقاولين مسؤولين صغار**:هم مقاولون مسؤولون عن العمل الزراعي الذين يراقبون العمل والعمال على أمل تعزيز مكانة العامل.

كما نستنتج من طرحه الخصائص المميزة للفعل المقاولاتي الجزائري:[1]

– الخاصية العائلية للمقاولة التي تعني الربط ما بين المقاولة والعائلة، وهذا يرجع لنوع الأنشطة التي تكون وراثية.

– التقنيات المستعملة:هي مكتسبة عن طريق الخبرة والتدريب والمتابعة للأفراد العاملين (المقاول عموما يكون الأب أو الفرد الأكبر في العائلة).

– فكرة الإبداع أو الابتكار كانت غائبة، لوجود نمط من التدريب الذي يتلقاه المقاول الحرفي تحت قيادة صاحب المقاولة، الذي لديه معرفة وخبرة وراثية بنشاط العائلة.

– العلاقات المهنية هي عبارة نسق اسري (ما بين الأب وأفراد العائلة).

3.4 التحول الاجتماعي في الجزائر(التحليل السوسيولوجي لمحمد بوخبزة):

من خلال دراسته التي نشرت سنة 1989 اهتم بالتغير الذي حدث في المجتمع الجزائري منذ الخمسينيات إلى غاية الثمانينات، حيث تناول **بوخبزة** مسألة المقاول الجزائري بمنظور تاريخي، وقام بشرح هذه المقاربة بدراسة حدد فيها مرحلتين تطورت فيهما المقاولة "مرحلة ما قبل الاستقلال" و"مرحلة ما بعد الاستقلال":[2]

مرحلة ما قبل الاستقلال: ركز في هذه الفترة على الجانب الاقتصادي في ظهور الفعل المقاولاتي، من خلال التحكم في الثروة الاقتصادية للبلد التي كانت تتواجد في يد سلطتين(الطرف الجزائري والطرف

---

(1) Houria ait sidhoum , Op.cit. P.47.
Bourdieu D'écrit L'entreprise Artisanale En Algérie Comme Une : " coïncidence du groupe professionnel et le group familiale , relation professionnel de type patriciale , absence de réparation du travail et du lieu résidence familiale multifonctionnalité de l' entreprise qui , a la limite vit en autarcie et assure tous les aspects de production et de la =commercialisation tradionalisme et absence de calcul économique rationnel ce sont là tous les traits de l'entreprise précapitaliste .cette description est conforme a ce qu'on appelle l'artisanat de subsistance au sens ou , on en parle d'économie de subsistance ."

(2) Boukhobza Mohamed, **Retures Et Transformation Sociales En Algérie** (Algérie : O P U ,1989).

المستعمر)، من خصائص هذه المرحلة أنّها تتميز بالاضمحلال الاقتصادي والهيمنة الاستعمارية وهنا تتضح عوامل اختفاء المقاول الجزائري في ظل وجود المقاول البرجوازي المستعمر.[1]وكان المقاول قبل المرحلة الاستقلالية يتقلد مناصب عدة عامل وتاجر وحرفي...الخ.

مرحلة ما بعد الاستقلال: تميزت هذه المرحلة بعدة خصائص مهدت لولوج المقاولة في الجزائر والنهوض بتنمية مجتمع العمل، فتميزت بإعادة البناء الاجتماعي والاقتصادي.[2]وهذا كله من أجل ملء الفراغ المعروف في البنية السوسيو- اقتصادية التي عرفتها الجزائر، وكذا انفجار فئة أرباب العمل وفرض القوة التجارية والصناعية التي مهدت الطريق للقطاع المقاولاتي الخاص، حيث عرفت هذه المرحلة زيادة أرباب العمل من 120 ألف سنة 1954 إلى 241 ألف سنة 1980.[3] ومن خلال تحليل **بوخبزة** حول أرباب العمل الجزائريين وتطورهم قبل وبعد الاستقلال نستنتج أن الفعل المقاولاتي موجود لدى فئة واحدة هي أرباب العمل والتي ساعدت على ظهور المقاول الجزائري الخاص.

4.4 المسار السوسيو- مهني لرؤساء المؤسسات الجزائريين(دراسة جون بناف):

نحن نعلم أنّ الجزائر بعد الاستقلال وجدت قطاعًا اقتصاديًا ضعيفًا غير متجانس ومتكافئ، وهذا راجع لقلة اليد العاملة المدربة المؤهلة للعمل الصناعي، ما عدا بعض الانجازات الحديثة التي تعود للامتداد الحضري، فالجزائر بعد الاستقلال كانت بلد بدون ثقافة مهنية وماضٍ صناعي.

كل هذه الأزمات جعلت **بيناف** ينطلق من مسلمات سوسيولوجية لمعرفة الأصول الاجتماعية للمقاولين الجزائريين، واعتمد الباحث على عينة مكونة من220 مقاولا.[4]بهدف معرفة الأصل الاجتماعي والمسار المهني للمقاول الجزائري في القطاع الخاص، وتتمثل خصائص العينة فيما يلي: [5]

---

(1) Henni Mustapha, "**Les Entrepreneurs De TPE** ". Thèse De Magister .Algérie: Oran .2012.P38.
(2) Ibid., P..41.
(3) Anouar mokrani, **Le Maghreb Et L'indépendance De L'Algérie (**France ; Karthala, 2012), p52.
(4) Jean Peneff. « **Carrières Et Trajectoires Sociales Des Patrons Algériens** ». In: Actes De La Recherche En Sciences Sociales. Vol. 41, Février 1982. Pp. 61-72.
(5) Jean Peneff, **Industriels Algériens**. Op.Cit. P35.

– المقاولات الخاصة هي مؤسسات لأرباب عمل وهذا الشكل من المقاولات عرف سهولة الإنشاء وعدم التعقيد.

– **الأصل الجغرافي:** الأغلبية من المقاولين هم من أصول ريفية، من منطقة **ميزاب** والقبائل يهتمون بالعمل التجاري.

– **المستوى التعليمي:** حوالي 40% من المقاولين تجاوزوا المرحلة الابتدائية، و34% في مستوى الثانوي والتقني.

– الابتكارات الصناعية ضئيلة وهذا راجع لنقص رؤوس الأموال.

وبعد دراسته هذه توصل إلى ثلاثة نماذج من المقاولين:

أ– المقاولين التجار:

هذا النوع من المقاولين كانوا تجارًا يتمركزن في الشرق الجزائري والجنوب الشرقي(قسنطينة بسكرة، واد سوف، مسيلة) ينحدرون من عائلات نبيلة، كان أباؤهم يمارسون التجارة.

هذه الفئة بدأت بالعمل التجاري، وبعد ذلك توجهت للاستثمار في القطاع الصناعي بعد صدور قانون الاستثمار1966 ومن خصائصهم أنهم يهتمون بإنشاء مقاولات ذات حجم صغير(مقاولات قطاع النسيج) لا تتطلب رؤوس أموال كثيرة وباستعمال تكنولوجية بسيطة، حيث تُشغّل مؤسساتهم من 50 إلى 100 عامل.[1]

كما أنّهم يقومون بتطبيق تعاليم الدين الإسلامي في تسيير ممتلكاتهم بعقلانية أغلبيه التجار قدامى يقومون بتمويل ممتلكاتهم والبقية تجار حرفيين وموظفين وإطارات عمال.

ونستنتج أنَّ هؤلاء المقاولين ذوي الأصول التجارية هم غير متخصصين في العمل الذي يمارسونه، فهم أرباب عمل على شكل مقاول ممول فقط لممتلكاتهم، ودخولهم مجال الصناعة جاء بطريقة حتمية بسبب الظروف الاقتصادية للبلد بعد الاستقلال، فهم يمتلكون فكرًا تجاريًا.

ب–المقاولين العمال والتجار الصغار:

من خصائص هذه الفئة أنّهم كانوا موظفين في الإدارة (إطارات وموظفين متوسطين)، كما أنّهم "تجار صغار من أصل ريفي ومن عائلات فقيرة، ينحدرون من منطقة القبائل والميزاب يمتلكون الخبرة

(1) J. Penef , **Les Chefs D'entreprise En Algérie,** In Acte Du Colloque : « Entreprise Et Entrepreneurs En Afrique » , Paris : L' Harmattan, 1983.P62.

في التجارة، يتبعون تقاليدهم ويشتركون مع أبائهم في فتح محلات تجارية وورشات حتى خارج مناطقهم كالتوجه مثلا للعاصمة".[1] فهم يستغلون العديد من المناصب، أي هم موظفون اكتسبوا التجربة الكافية نتيجة خبرتهم في الصناعة الفرنسية، ورغم عدم امتلاكهم شهادات إلاّ أنّ هجرتهم مكنتهم من اكتساب العمل الصناعي.[2]

وتخلت هذه الفئة عن العمل في القطاع العام متوجهين للعمل وإنشاء المقاولات وهذا لتحسين المستوى المعيشي وتقوية وطنيتهم أكثر بعد عودتهم من المهجر وفي هذا الصدد يقول **بيناف:** "إنَّ وجود مقاولين من أصل بسيط، ومن طبقات متوسطة وشعبية يعطي رأسمال الجزائري طابعًا خاصا".[3]

كما توصل الباحث إلى أنهم يشترون آلات قديمة ويقومون ببيعها بعد تحويل نشاطاتهم لمنتوج أخر ومن خصائص هذه المؤسسات أنّها تظهر وتزول وتعرف نوعًا من الاضمحلال نتيجة بساطة الآلات والمعدات ونتيجة التواجد غير المنظم، وبالتالي المنطقة تؤدي دورًا مهمًّا في معرفة السوق، كما تتميز بالإنتاج الموسمي والظرفي.[4]

ت-أصحاب المقاولات غير المسيرين:

تتمثل هذه الفئة في رؤساء الأعمال في ورشات أوربية هاجروا الجزائر ما بين 1962-1965(مقاولين مهاجرين)، لكنهم لا يملكون خاصية التسيير لمؤسساتهم فدائمًا ما يقومون بتفويض مهمة التسيير بالبحث عن مسيرين من عدة جنسيات، وحتى باختلاط رؤوس الأموال الأجنبية ببعض الأحيان.[5]

تمثل هذه الفئة 30% من المقاولين، حيث قدّم **بناف** إحصائيات سنة1976 بوجود4000 مقاولا أغلبيتهم يملكون مقاولات توظف اقل من 50عاملا، كما توصل **بناف** بأنّ الهجرة كوّنت هذه الفئة

---

(1) Jean Peneff, **Carrières Et Trajectoires Sociales Des Patrons Algériens**. Op.cit. P.66

(2) Ibid. P.66.

(3) Jean Peneff , **Industriels Algériens** . Op.cit. P194.

(4) كريم شويمات، مرجع سابق، ص 110.

(5) Peneff Jean. **Carrières Et Trajectoires Sociales Des Patrons Algériens**. Op.cit. P.62

المقاولاتية باحتكاكهم مع العمالة الفرنسة والأوربية وباكتساب تقنيات إنتاج جديدة، وأغلبهم من منطقة القبائل.[1]

وما يمكن استنتاجه من دراسة **جون بيناف** انه قدم مسارًا سوسيو–مهنيًا للمقاول الجزائري من المرحلة الكولينيالية إلى غاية الثمانينات، فهناك مقاولون تجار قدامى وعمال تخصصوا في مهن معينة، تعلموا تقنيات الإنتاج ويقومون في نفس الوقت بتسيير مقاولاتهم ورؤوس أموالهم، وهناك مقاولين كونتهم الهجرة وتكونت لديهم رؤوس أموال في المهجر لا يملكون خاصية التسيير حيث يفوضون تقنيين لتسيير مؤسساتهم.

كما نلاحظ من دراسته بأنّه قدم أسبابًا منطقية لظهور المقاول الجزائري إلى القطاع الخاص الذي كان نتيجة حتمية لظروف اقتصادية وسياسية، منها صدور قانون الاستثمار الخاص لسنة 1966.

كما توصل **بناف** أنَّ المقاول الجزائري ليس إعادة إنتاج فعل مقاولاتي آخر، بل هو من أبناء تجار وحرفيين، وكما أنّ المقاولة الجزائرية تتميز بذهنية المقاولة العائلية والاعتماد عليها كرأس مال اجتماعي ومادي للنهوض بالتنمية، فالمقاول يكون رب العائلة، وأفراد العائلة هم العمال إلاّ أنَّ المقاولة العائلية تفتقد إلى تكنولوجيات الإنتاج وتتخللها بعض الصراعات في علاقات العمل الاجتماعية، لكنها تقوي الروابط العائلية.

5.4 المقاولة وتكون البرجوازية الصناعية في الجزائر(دراسة جيلالي اليابس):

تعتبر دراسة **جيلالي اليابس** حول ظهور المقاولة البرجوازية الصناعية من الدراسات السوسيولوجية التي اهتمت بالمقاول الجزائري، وتَشكلْ هذا النوع من المقاولة يرجع إلى التسهيلات التي قدمها القطاع العام(الدولة) إلى القطاع الخاص في كل المجالات.[2] فالقطاع العام يعتبر قاعدة التواجد والعيش للقطاع الخاص، فنشأة المقاول والمقاولة الصناعية الخاصة يرجع إلى تمركزها

---

(1) Ibid., p.69.

(2) Bernard Chantal, **En Algérie Une Nouvelle Valeur, L'auto-Emploi In Tiers Monde**.1988, Tome1, P.295.P.318.

وتموقعها في ظل القطاع العام(الدولة) من خلال كل أنواع الدعم، ويعرف **الجيلالي** المقاول على أنّهُ:" ذلك الشخص الذي يجمع ثم يُسيّر ويُعيد إنتاج العوامل المكونة للعملية الإنتاجية".[1]

هؤلاء المقاولين الذين يحددهم **الجيلالي اليابس** يُسيّرون مقاولاتهم عن طريق المزج بين الحديث والتقليدي، طبعًا الحديث هو التكنولوجيا المستعملة في العمل المقاولاتي أمّا التقليدي فهو كل البناءات التقليدية والثقافية والقبلية والدينية، وهذين الاتجاهين يقوم المقاول بالمزج بينهما في تسير مقاولته، وهذا ما أشار إليه الباحث عندما تمييزه للمقاول البرجوازي الصناعي بأنه يستعمل "السياسة التوافقية لتسيير الموارد البشرية لمؤسسته".[2] ومثال عن ذلك تأثير العامل الديني على التسيير كشراء أضحية العيد لعمال المقاولة وبالتالي المقاول يعتمد على السياسة التوافقية بإدماج العامل الديني في تسيير مؤسسته.

ويَعتبر الباحث المقاولة كيانًا اجتماعيًا قبل أن تكون كيان اقتصادي، فهي مجال متأثر بالأبعاد الاجتماعية والسياسية، وهذه الأبعاد هي التي كوّنت الفكر المقاولاتي الخاص من أجل النهوض بالتنمية المجتمعية بشكل عام والمجتمعات المهنية بشكل خاص.

كما يركز **الجيلالي اليابس** على الرأسمال الاجتماعي ودوره في نجاح المقاولة،" ولا يمكن أن ينجح المقاول إلاّ إذا حضّر أرضية للمؤسسة، من تسيير أحسن للمصالح وللرأسمال وعلاقاته، وذلك بتزويج أولادهم من موظفين ساميين أو أبنائهم من إطارات في الدولة."[3]

ومن النتائج التي توصل إليها الباحث أن المقاول الجزائري ليس ذلك المقاول الشومبتري فالجزائري بوجوده الاجتماعي والاقتصادي ينتج فعلا مقاولاتيا، يعتمد على العائلة كرأس مال اجتماعي ومادي.[4] وللعائلة دور مهم في إنشاء وتمويل للمقاول الخاص.

---

(1) Liabes Djilali, **Entreprise Entrepreneurs Et Bourgeoisie Industrie**. « Sociologie De L'entreprendre. Tome 1 », 1988.P144. نقلا عن نعيمة نيار ، مرجع سابق، ص45.

(2) Liabes Djilali, **Entreprise Et Bourgeoisie D'industrie En Algérie** (Alger : Cahiers Du CREAD..N.1984) , 102.

نقلا عن: حياة مراح، مرجع سابق.ص49.

(3) M .Benguerna **, Les Entrepreneurs Algériens –Du Malaise A L'émergence**. In D.Liabes. La Quête De La Rigueur, Sous La Direction De **D.Liabes** Et M.Benguernna Casbah .Ed 2006.

نقلا عن Houria Ait Sidhoum .Op.cit. P.93

(4) D.Liabes, **Qu'Est Qu'Entreprendre ? Elément Pour Une Sociologie Des Espaces Productifs** (Alger : Cread.N11.3ém. Tr.1987), P31.P42.

ومع بداية قانون الاستثمار لسنة 1982 قام **جيلالي اليابس** بمتابعة الفعل المقاولاتي الجزائري في ظل المناهج الاقتصادية الجديدة التي اتبعتها الدولة بطرح سؤال تساءل فيه عن ماهية المقاول الجزائري الجديد؟ وأصوله الاجتماعية؟

من خلال التساؤل السابق يُجيب الباحث ويُخبرنا عن مهام ونشاط المقاول في أنّه مزال في هذه المرحلة ضمن شبكة حماية ومرافقة من طرف الدولة، وكذلك توصل إلى انّه لا يمكنه ممارسة سلطته على العمال إلاّ إذا أُدرجت في سلطة الدولة.

يعود مرة ثانية الباحث لأهمية المقاول ضمن علاقاته في تكوين رأس مال اجتماعي حيث يتكلم عن أهمية العلاقات الاجتماعية على المستوى الاقتصادي فالعوامل الاقتصادية هي ضمن العوامل السوسيولوجية والرمزية والثقافية.

وتعتمد هذه الفئة المقاولاتية البرجوازية على ثلاثة أسس يتضح هدفها من خلال:

– المشاركة الاقتصادية في بناء الدولة تحت لواء الوطنية والمواطنة، أي الدافع المحرك لهذه الفئة هو إنشاء اقتصاد وطني متحرر من التبعية الاقتصادية.[1]

– البعد الثاني هو الاحتكار أو سياسة Apolitisme للدولة في كل القطاعات خاصة الاقتصادية منها، وهذا ما يجعل المقاول في لبس مابين حماية الفعل الاقتصادي والتجاري ومابين البعد السياسي والإيديولوجي في الممارسات الاقتصادية تحت مبدأ حرية المقاولة.[2]

– البعد الثالث الذي تقف وراءه هذه الفئة هو الأهمية الاجتماعية التي يحققها هذا الفعل في مساعدة الدولة على التقليل من مشكلة البطالة، وتحقيق الحاجات الاجتماعية...[3]

وفي الأخير نستنتج من دراسته أنّ وجود المقاولة الصناعية البرجوازية مرتبط بالدولة والقطاع العام، وهذا من خلال العلاقة المتكاملة بين القطاع العام والخاص وهذا الأخير تطور في ظل الأول الذي ساعده على النهوض من خلال توفير كل أشكال الدعم التنموي، وتركيزه على شبكة

نقلا عن Houria Ait Sidhoum .Op.cit. P.94.

(1) Djilali Liabes, **Capital Privé Et Patrons D'industrie En Algérie 1962-1982** (Alger, C R E A, 1984.P549.
(2) Ibid. P552.
(3) Ibid .P553.

العلاقات الاجتماعية التي دائما ما يبحث عنها المقاول البرجوازي خاصة العائلة باعتبارها المرجع والمصدر الممول)(البنك الخاص للمقاول).

كما تطرق إلى اندماج الاقتصادي في الاجتماعي على أن أي نشاط اقتصادي يندرج ضمنه فعل اجتماعي.

6.4 الإصلاحات الاقتصادية وبروز المقاولون الجدد(دراسة أحمد بويعقوب):

من خلال دراسته للمقاولين الجدد يؤكد **أحمد بويعقوب** أنّه قبل الإصلاحات الاقتصادية كان من الصعب تحديد المعالم السوسيو–اقتصادية للمقاول الجزائري، ولكن مع الإصلاحات الاقتصادية، تحدد ذلك وظهرت إلى الساحة الاقتصادية فئة مقاولين جدد تختلف عن المقاولين القدامى.[1]فتحرير الاقتصاد الجزائري بفضل الإصلاحات الاقتصادية وفتح الخوصصة سمح بظهور المقاولين الجدد وولوجهم عالم المقاولة وإنشاء المؤسسات بكل أنواعها الصغيرة والمتوسطة.

وتوصل من خلال دراسته المعمقة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة إلى ما يلي:

يعيش كلّ من الاقتصاد والمؤسسة الجزائرية في ظلّ المنظمة الكبيرة التي تعتبر مصدرًا للتنمية ولكن للبنية الصغيرة أهمية كذلك في أغلب الميادين وتشكل البنية الصغيرة كان لعدم تمكن القطاع العام من مهام مختلف الأشكال الاقتصادية.[2] فالتوجه للقطاع الخاص أصبح ضرورة اقتصادية وبالتالي المقاولات الخاصة عرفت تطورًا بعد الإصلاحات الاقتصادية في أواخر الثمانينات وبداية التسعينات بشكل خاص.

توصل الباحث إلى مجموعة من الخصائص تميّزهم عن المقاولين القدامى أو مقاولي الاقتصاد الموجه، متسائلاً هل يمكن أن تصبح هذه الفئة قاعدة اقتصادية واجتماعية، وحاملة لمشروع اقتصادي في ظلّ الظروف الاقتصادية والبرامج السياسية وميكانيزمات التحول التي ظهرت فيها فئة المقاولين الجدد؟

ومن خصائص المقاولين الجدد:

---

(1) Boyakoub Ahmed , op.cit ,p105

(2) Abderrahmane Abedou ; Et Al, op.cit, p 75.

– يختلف مستواهم التعليمي عن المقاولين القدامى، فمعظمهم مقاولين شباب حاملين لشهادات جامعية.

– أغلب المقاولون شبابًا يحملون فكرًا تجديديًا وإبداعيًا.

– الأصل الاجتماعي، أغلبهم من عائلات تمارس التجارة وحرفيين، نشاطهم الاقتصادي يتمركز في التجارة.

– نوع المؤسسات هي مؤسسات صغيرة ومتوسطة ومشاريع تعتمد على رأسمال اجتماعي وشبكة علاقات اجتماعية عن طريق العائلة والشراكة، أمّا الذين ورثوا نشاطهم التجاري فتشكل مؤسستهم كمحل تجاري أو مشروع أو إعادة هيكلة.[1]

– علاقة المقاول برأسمال هي علاقة بالمعنى الاقتصادي، "أما اللغة الجديدة للمقاول هي أنّ الرأسمال لا بد أن ينتج رأسمال، واستهلاك الثروة والرفاهية لابد أن يؤجل لوقت لاحق".[2]

– بعض المقاولين كانوا إطارات سابقة في القطاع العام، يسيّرون مؤسساتهم بشكل جيد وحتى عن طريق الشراكة في رؤوس الأموال، أما التجارة هي من نصيب المقاولين الذين ورثوا الأعمال التجارية.

– كذلك الخبرة التي يملكها المقاولون الإطارات السابقة، وحجم الأعمال الممارسة كلها عوامل التمييز ما بين المقاولين الجدد والقدامى.

نستنتج من التحليل السوسيو–اقتصادي **لأحمد بويعقوب** أهم خصائص المقاولين الجدد المبدعين، الذين ارتبط ظهورهم بالظروف الاقتصادية والسياسية والاجتماعية الهدف منها فتح باب الاستثمار الخاص أكثر بوضع برامج إصلاحية سمحت للشباب بالولوج إلى عالم المقاولة، يتميّزون بخصائص جعلتهم في قطيعة مع المقاولين القدامى من حيث المستوى التعليمي والأصل الاجتماعي وتنوع ممارسة النشاطات وتوسع فعلهم الاقتصادي والاجتماعي، بهدف النهوض بالتنمية الاقتصادية والاجتماعية.

---

(1) Boyakoub Ahmed, Op.cit. P.106.
(2) Ipid.P113.

7.4 المقاولون الجزائريون- مجموعة مختلفة ما بين المنطق العائلي والمنطق الاقتصادي- (دراسة أن جيلي Anne Gilet):

- صورة المقاول حسب **ان جيلي** هي غير متجانسة وهذا لاختلاف المسارات المهنية فنشاط المقاول يمارس في شبكة علاقات اجتماعية وتضامن عائلي، وعدم التجانس في الفعل المقاولاتي يقترن بمجموعة من المفاهيم في العمل تأثرت بالقيم والعادات.[1]

- الادوار الاقتصادية والاجتماعية للمؤسسة في اطار شبكة العلاقات، بوجود منطق تبادل الخدمات بين العمال والمقاول، وسلطة المقاول هي سلطة تقليدية مكتسبة من المجتمع الجزائري.

- كذلك في العديد من مجالات تسيير المقاولة: نجد مهام المقاول، تنظيم العمل وتسيير الموارد البشرية، والمقاول في ديناميكية اجتماعية متاثرة بالبناءات التقليدية والاجتماعية، التي تطرح مسألة العقلانية الاقتصادية .

- كما توصلت **ان جيلي** الى أنّ المقاولة تُعتبر مجال سوسيو-ثقافي متأثرًا بالعائلة والرأسمال السوسيو-مهني والقيم.[2]

اذن حسب **ان جيلي** الفعل المقاولاتي في علاقة مفتوحة تأثير وتأثر مع المجتمع ويشكلان نسيجًا خاصًا بالعمليات المقاولاتية، كما انّ المقاول حسب **ان جيلي** مفتاح التنمية الاقتصادية والانتقال الى الاقتصاد الحديث، والدولة كذلك تقوم بتشجيع المقاولين في العديد من المجالات(كتوفير الدعم المالي التطور الاقتصادي، التنافس بين المقاولات...الخ، كل هذا من أجل تحقيق البناء الاجتماعي والاقتصادي في المجتمع الجزائري.

وتوصلت الباحثة الى خمسة نماذج للمقاول الجزائري و تتمثل فيما يلي:[3]

- ✓ **المقاول الإطار:**

هذه الفئة المقاولاتية تمثل 42% من مجموع العينة، سنُّهم أكثر من 50 سنة ولديهم مستوى تعليمي وتكوين مرتفع، كانوا إطارات قدامي في القطاع العمومي استفادوا من خبرتهم المهنية والمعرفية

(1) Gillet (A). **Entrepreneurs Algériens: Un Groupe Hétérogène Entre Logique Familiale Et Logique Economique** (Paris : L'harmattan, 2004),
(2) ibid..
(3) Abderrahmane Abedou ; Et Al, Op.cit. .P129.

في ميدان العمل، وشغلوا مناصب إدارية في القطاع العام بالإضافة إلى تعرفهم على آليات التسيير كلّ هذا مكنهم من إنشاء المقاولات، وتزامن إنشاء مقاولاتهم مع الإصلاحات الاقتصادية في سنوات التسعينيات، كما توجد عدة أسباب جعلتهم يتوجهون للقطاع الاقتصادي الخاص نتيجة لأزمات اقتصادية تتمثل في التسريح التعسفي سبب الخوصصة، أو التقاعد أو البطالة وتحسين الأجر...كلها عوامل أدت إلى ظهور المقاول الإطار، وبالتالي هذا الصنف من المقاولين يستعمل الخبرة والتكوين العلمي والمعرفي من أجل ضمان المستقبل المهني لأبنائهم.[1]

✓ **المقاول المغترب:**

تمثل هذه الفئة 18% من مجموع العينة، فتقاليد الهجرة تتمركز بقوة في منطقة القبائل هذا الصنف هاجر إلى فرنسا وهم شباب، رجعوا من فرنسا بعد فترة طويلة من الهجرة وعودتهم كانت سنوات الثمانينات، هذه المرحلة عرفت صدور قانون الاستثمار الخاص لسنة 1982، مارسوا أنشطة عديدة في المهجر خصوصًا التجارة واكتسبوا خبرة مهنية ورأس مال مكنهم من إنشاء مقاولات لدى عودتهم باغتنام فرصة الاستثمار الخاص فالمقاول المغترب تكونت لديه فكرة الرأسمال والخبرة المهنية كضرورة أساسية لإنشاء المقاولات في الجزائر في تلك الفترة.[2]

✓ **المقاول الوريث:**

تمثل هذه الفئة المقاولاتية 23% من مجموع العينة، ويوجد ثلاثة نماذج فرعية ضمن المقاول الوريث:

أولا: الشباب المقاولون: هم شباب يملكون مقاولات خاصة قديمة، ورثوها عن أبائهم أو ما تعرفه الباحثة بالمقاولة العائلية، وهم شباب يتراوح سنهم ما بين 25 و35 سنة مستواهم التعليمي مرتفع ويملكون تأهيلاً مهنيًا، يعتمدون على تحفيزاتهم وسلوكياتهم المهنية وتقنيات تسيير جديدة غير التقليدية الموروثة عن أبائهم والموضوعية في التوظيف.

ثانيا: النموذج الثاني للمقاول الوريث يتمثل في مقاولين يتراوح سنهم ما بين 40 و50 سنة ورثوا العمل المقاولاتي على أيدي أبائهم من خلال تمرنهم على العمل لسنوات وبذلك اكتسبوا خبرة مهنية في

---

(1) op.cit, p130.
(2) ibid. p130.

المؤسسة العائلية، لكن لديهم مستوى تعليمي منخفض وعمال المقاولة من أفراد العائلة أو الأقارب أو من نفس المنطقة.

ثالثا:النموذج الفرعي الأخير للمقاول الوريث هم عبارة عن شباب مقاول أنشأوا مقاولاتهم في نهاية التسعينات بمساعدة أبائهم، لديهم تجربة مهنية ورثوها ورأس مال اقتصادي واجتماعي، فالأب لديه أهمية كبيرة في تزويد المقاول الشاب بالمعرفة المهنية.[1]

هذه النماذج الثلاثة ظهرت بظهور أجهزة التشجيع على العمل المقاولاتي (الوكالة الوطنية للتشغيل، وكالات الدعم المصغر، ووكالة التّأمين عن البطالة...)كما حافظت هذه الفئة على توريث الفعل المقاولاتي عن أبائهم واستمرار حياته.

- ✓ **المقاول ذو التقاليد المقاولاتية :**

تمثل هذه الفئة11%من مجموع المقاولين من خصائصهم أنّهم في الخمسينيات من العمر تأهيلهم العلمي ضعيف، كانوا يملكون مقاولات خاصة منذ مدة، ولأسباب اقتصادية واجتماعية فشلت هذه المقاولات، وبعد أعادوا إنشاء مقاولات جديدة بفضل خبرتهم المهنية السابقة في مجال الفعل المقاولاتي مكنّهم من الإنشاء مجددا.

كما يملكون تقاليد عائلية وتجارية هدفهم توظيفها في مقاولات عائلية تحت اسم العائلة من أجل توفير العمل لأفراد العائلة دون اللجوء إلى مؤسسات أخرى، "استثمارهم في مدينتهم اجتماعي أكثر منه اقتصادي، من خلال الدعم المالي كبناء قاعات رياضية وهذا ما يُبين الفعل الاجتماعي للمقاول".[2]

- ✓ **المقاولين العمال:**

تمثل هذه الفئة 6%من مجموع العينة وتتميز هذه الفئة بخصائص عملهم لمدة طويلة في القطاع العام واكتسابهم لخبرة مهنية نتيجة العمل، وكما أن الأزمة الاقتصادية التي مسّت الجزائر آنذاك والإصلاحات الاقتصادية المعروفة سنوات التسعينات خلفت تسريحًا تعسفيًا للعمال أدى بهم إلى إنشاء مقاولات خاصة.

---

(1) Op.Cit .p.131.
(2) Ibid. P132.

ومن خصائصهم أنهم يمتلكون المعرفة المهنية والخبرة طويلة المدى في القطاع العمومي وشبكة علاقات اجتماعية قوية، كل هذا ساعدهم على الإنشاء مع خوفهم من شبح البطالة وتحسين وضعيتهم الاقتصادية مستقبلاً بعد الأزمات الاقتصادية.[1]

لقد توصلت الباحثة **آن جيلي** إلى النّماذج المقاولاتية السابقة، التي ظهرت في الحقل السوسيو-اقتصادي بخصائص ومميزات اقتصادية واجتماعية عن المقاولين القدامى، فالمقاولين الجدد مثلما ذهبت إليه **آن جيلي** توصل إليهم كذلك **أحمد بويعقوب** فهم يتميزون بمستوى تعليمي مرتفع وصغر سنهم، كما توصلت الباحثة إلى علاقة المقاول بشبكة العلاقات الاجتماعية، خاصة العائلة كرأسمال اجتماعي مهم في إنشاء المقاولات، فالمنطق الاقتصادي والاجتماعي من مميزات وخصائص الفعل المقاولاتي الجديد بالاعتماد على المسارات المهنية السابقة، فالمقاول المبتكر هي ديناميكية جديدة للتطور الاقتصادي الجزائري.

وهناك دراسات أخرى تطرقت للمقاولة في الجزائر منها:

أولا : دراسة **أحمد هني** تحت عنوان **الشيخ والباطرون** الذي اعتبر المقاول ربّ عمل يسعى إلى ضمان استمرار حياة مؤسسته من خلال عمليات عديدة من بينها آليات التمويل وتكوين الرأسمال الاجتماعي وخلق بيئة اجتماعية أخوية داخل المؤسسة تتميز بالولاء لها والحفاظ عليها – وهذا لن يتأتى- إلا بشبكة علاقات اجتماعية يستند إليها في آليات العمل المقاولاتي، كما أنَّ الجانب الثقافي يؤثر على شخصيته المقاولاتية ويؤهله لأن يكون الشيخ ويمكنه كذلك من الحصول على مكانة اجتماعية يحقق بها مجموعة من الأهداف على المستوى العائلي وعلى المستوى المؤسساتي:[2]

- المقاول الشيخ هو الذي يمزج بين المؤسسة كنسق اقتصادي والنسق الأخوي القرابي ويتدخل في بعض المهام كالتكفل بمشاكل أقربائه وعماله.

- قوى العمل هي قوى اجتماعية، فكل من المقاول والعامل لديهما بُعدين: احدهما مادي واجتماعي يمكنهم من تحسين وضيعتهم ومكانتهم الاجتماعية.

- المقاول الشيخ هو الرجل الملهم بالمفهوم **الفيبري** يوظف قيمه الدينية والشخصية.

---

(1) Opcit.P132.

(2) Ahmed Henni, **Le Cheikh Et Le Patron : Usage De La Modernité Dans La Reproductions De La Tradition** (Alger : Office Des Publications Universitaires ,1993), p 26.

كما تطرق **أحمد هني** إلى مسألة فعالية المؤسسات وفعالية البناء التنظيمي والمهني وربطها بقوة وفعالية النسق الأخوي الذي يعمل على حساب حجم وطبيعة النشاط المقاولاتي.[1] لأنّ المؤسسات ذات الحجم الكبير لن تتمكن من توظيف العمال من نفس النسق القرابي وبالتالي الشيخ المقاول يلجأ إلى مناطق أخرى من أجل البحث عن اليد العاملة بثقافات مختلفة مما يولد الصراعات العمالية عكس المؤسسات الصغيرة التي توظف يد عاملة من نفس المنطقة الثقافية.

نقطة أخرى بينها **أحمد هني** كمقارنة بين النموذج **الفيبري** المثالي للعمل والنموذج الأخوي الذي تفرضه القرابة والعائلة وكل العوامل الاجتماعية الأخرى، وانطلق من فرضية مفادها أن علاقة الأجر لا تعمل على النسق الاقتصادي كمنتج للرأسمال لكن تعمل على النسق الاجتماعي (الأخوي) وهل يُنتج هذا الأخير رأسمالا؟ إن الإجابة عن هذا السؤال، هي أنّ الرأسمال الذي يستعمله المنتج هو رأسمال اجتماعي ومخزون من العلاقات الشخصية والمعرفة وبها تواصل المقاولة استمرارية نجاحها،[2] يعني كلّما تنوعت شبكة العلاقات وكانت فعالة، كلّما أثّر ذلك على النسق الاقتصادي للمؤسسة من توسع للإنتاج والنشاط.

ويتمثل دور الرأسمال الاجتماعي فيما يلي:[3]

- يضمن للعديد من الأفراد ضمن النسق الأخوي بالتوظيف.
- فعالية المؤسسات التي ترتبط بالفعالية الأخوية.
- تطور نشاط المؤسسة من خلال نمو التجهيزات وآليات التمويل.

وبالتالي العلاقة بين **النموذج الفيبري** و**النموذج الأخوي** هي أنّ الأول نموذج مجرد يهتم بالكنية المجردة لنشاط الفرد ولا دخل للعلاقات الشخصية والأسماء بل الكفاءة، فهو نموذج يلغي العلاقات الشخصية في التنظيم المقاولاتي.[4]

وهذا ما بيّنه في أنّ الفرد لا يُعرف ككمية بالمفهوم الاقتصادي **الفيبري والماركسي** وإنما كعلاقة اجتماعية وتأتي القيمة من نوعية العلاقة ومن المكانة التي يحتلها الفرد ضمن شبكته الاجتماعية.

---

(1) op.cit. p26
(2) Ibid., p29
(3) ibid., p29
(4) Ibid., p34.

إذن المؤسسة الاقتصادية بكل أنواعها تتحكم فيها مسالة "من"؟ أي ضرورة العامل الاجتماعي فالاسم يسبق الكفاءة لأنه يرتبط بالمكانة الاجتماعية، وبالتالي تُنتج المكانة الكفاءة La Place donne La Compétence فالنسق الاجتماعي ومكانة المقاول تمنح للمؤسسة عاملا مهما في سيرورتها.

يتبيّن لنا من خلال عرض دراسة **أحمد هني** أنّ هذه الدراسة تُعطي أهمية لشخصية المقاول الشيخ الذي يعتمد على المحيط الاجتماعي كمصدر للنجاح والتفوق المقاولاتي أكثر من اعتماده على الجانب المادي وكلّ العمليات الأخرى المتعلقة بالبناء المهني كالتوظيف والتكوين...، يرجع المقاول دائما إلى شبكة العلاقات الاجتماعية.

فدراسته أقرب إلى دراستنا من خلال توظيف المقاول رأسماله الاجتماعي كآلية لتحقيق أهداف المؤسسة.

ثانيا: دراسة **عبد اللطيف ابن أشنهو** حول المقاولين الجزائريين.[1] وهي دراسة سوسيو– اقتصادية حول القطاع الخاص كسياسة تنموية بالمجتمع من خلال توفير فرص العمل وتنويع الاقتصاد، وبيّن في دراسته أهم المسارات الاجتماعية التي مرت بها المقاولة الجزائرية، كما قدم نماذج للقطاع الخاص وقام بتحليلها اقتصاديا مثل:

- حمود بوعلام كمؤسسة خاصة.
- مجموعة زطشي.
- مجموعة حيماني كمجموعة مقاولاتية تنموية.
- مجموعة SIM.

قام بتحليل النماذج الاقتصادية الخاصة من حيث السلطة ومن حيث الاستراتيجيات في التوظيف والنمو الاقتصادي والاجتماعي الذي تعرفه هذه المؤسسات.

ثالثا: دراسة **محمد ماضوي** حول معنى العمل عند المقاولين الجزائريين من خلال:[2]

– معنى العمل في الدين الإسلامي.

---

(1) Abdelatif Benachnhou, **Les Entrepreneurs Algériens** (Alger : Alpha Désigne ,2007).
(2) Madoui Mohamed : **Ethique Islamique Du Travail Et Comportement Economique : Le Cas Des Entrepreneurs Algérien/Entrepreneurs Et PME**, Op.cit., P.P255. 256.

– " **العمل عبادة قدسية** " مدى العمل بهذه القاعدة من طرف المقاولين الجزائريين.

– مقارنة بين النموذج **الفيبري** حول الأخلاق الدينية **الكالفينية** والأخلاق الدينية **الإسلامية**.

– العمل كإعادة إنتاج للنسق الاجتماعي والعائلي.

وتوصل **محمد ماضوي** في دراسته بأنَّ أغلبية المقاولين الجزائريين لديهم نظرة ايجابية حول معنى العمل ومدى قدسيته في الدين الإسلامي، ومن معايير تأثير الأخلاق الدينية الإسلامية على العمل الحث على العمل والمبادرة في التحرك للعمل، والمقاولة كفعل اقتصادي واجتماعي في الجزائر تتأثر بالأخلاق الدينية الإسلامية في بث التنمية بالمجتمعات المهنية.

ونستنتج في الأخير أنّ ما تم عرضه من مقاربات سوسيو–اقتصادية اهتمت بالمقاول والمقاولة في الجزائر ودور المنظومات الرسمية بالقطاع الخاص في نشر ثقافة المقاولة وقدمت الأبحاث السابقة معالجة ظاهرة المقاولة واعتبارها كآلية تنموية بديلة في الاقتصاد الوطني ومحركة له، ومحققة للتنمية بكل أشكالها اقتصاديا واجتماعيا.

5. أهمية الرأسمال الاجتماعي للمقاولة في الجزائر:

لم يكن الرأسمال الاجتماعي مفهومًا جديدًا فقد استخدمه العديد من علماء الاجتماع من قبل وربطوه بقضايا عدة منها التنمية بالبناءات التنظيمية المهنية، الأفعال الاقتصادية، وكذلك العمل الجمعوي وكلّ آليات التضامن...كلّها مواضيع اهتم بها السوسيولوجيون الأوائل أمثال **إميل دوركايم** و**كارل ماركس** و**ماكس فيبر**، ومن السوسيولوجين المعاصرين **ميشال كروزييه** و**ألان توران** و**بيار بورديو** و**ريمون ارون** ... وكذلك من المهتمين بمشكلات الحضارة أمثال المفكر الجزائري **مالك ابن نبي**.

ويختلف المهتمون بالرأسمال الاجتماعي حول الفترة التي ظهر فيها هذا المفهوم بشكل قائم بحد ذاته، فيهم من يُرجع ظهور هذا المفهوم السوسيولوجي إلى أبو الديمقراطية في أمريكا **توكفيل** Tocqueivil، حيث يرجع الديمقراطية في أمريكا إلى الترابط الاجتماعي والتضامن في الحياة العامة

كما يشير البعض إلى اهتمامات **هانفان** Hafain في سنة1916، حيث ربط مابين الرأسمال الاجتماعي وممارسات اجتماعية تتم في إطار جماعة اجتماعية محددة.[1]

لكنّ المفهوم لم يحظ باهتمام واسع إلاّ مع أعمال **بيار بورديو** الذي ربط الرأسمال الاجتماعي والثقافي بالتحليل الطبقي، حيث بيّن أن الرأسمال الاجتماعي والثقافي هو رصيد اجتماعي من العلاقات والرموز يتقابل ويتفاعل مع الرصيد الذي يملكه الأفراد من رأسمال مادي.[2] فالرأسمال الاجتماعي يتداخل مع الرأسمال الثقافي، والفرد عندما ينشىء شبكة علاقات اجتماعية أو ينظم جمعيات مهنية أو نقابية، أو يستخدم رموز المكانة في أي ممارسة اقتصادية، فانّه في نفس الوقت يُكوّن لنفسه نسق علاقات اجتماعية، ورصيدًا ثقافيًا ورمزيًا.

كما يمكن في إطار سوسيولوجية **بيار بورديو** تحويل الرأسمال المادي إلى رصيد اجتماعي وكذلك إمكانية تحويل الرأسمال الاجتماعي إلى رصيد مادي وهذا التحويل **البورديوي** نوظفه أكثر في البناء الاقتصادي ومؤسسات العمل، خاصة في ربط العلاقة ما بين التنمية بمؤسسات العمل من جهة وتكوين الرأسمال الاجتماعي للمقاولين من جهة أخرى.

وارتبطت هذه العلاقة أكثر بأعمال **جيمس كولمان** James colman الذي ربط الرأسمال الاجتماعي بالأبنية الاقتصادية في إطار نظرية الاختيار الرشيدRational choice.[3] نظر **كولمان** إلى الرأسمال الاجتماعي كرصيد اجتماعي يقف دائما وراء الأفعال الاقتصادية، نظرةً عقلانية مثالية للبناء الاجتماعي بوصفه يتكون من مجموعة من النشاطات والتوقعات والمعايير، فهو مجمل العلاقات والقيم التي يمتلكها الفرد المقاول حتى يتمكن من التفاعل في المحيط الاقتصادي بشكل أفضل.

ومما سبق ذكره من إسهامات فإنّ الكثيرين يعتبرون إسهامات السياسي **روبيرت بوتنام** R.Putnam هي الأكثر اشتهارًا لمفهوم الرأسمال الاجتماعي وعرف التطور في كل المجالات خاصة الدور الذي لعبه في الحياة المدنية والديمقراطية والحكم الراشد، وبما أنّ أي نظام سواء كان اجتماعيًا أو سياسيًا فانه لا يمكن أن يخلو من النّظام الاقتصادي هذا الذي دفع **بوتنام** الإشارة إلى

---

[1] أنجي محمد عبد الحميد، " **دور المجتمع المدني في تكوين الرأسمال الاجتماعي": دراسة حالة للجمعيات الأهلية في مصر**، سلسلة أبحاث و دراسات، العدد الأول(القاهرة: المركز المصري للحقوق الاقتصادية والاجتماعية)، ص16.

[2] أحمد زايد، أمال طنطاوي، ومحمد عبد البديع، مرجع سابق، ص 05.

[3] انجي محمد عبد الحميد، المرجع السابق، ص17.

علاقة الرأسمال الاجتماعي بالفعل الاقتصادي عندما درس الشروط الضرورية لتحقيق الديمقراطية وتوصل إلى وجود علاقة قوية بين الثقة والالتزام المدني والانخراط في الجمعيات من جهة والرأسمال الاجتماعي من جهة أخرى.[1] وكمقاربة سوسيولوجية لإسهامات **بوتنام** على الفعل الاقتصادي فإنّ امتلاك الثقة البناءة والمعايير الايجابية وشبكة العلاقات الاجتماعية القوية، يمكّن أي مقاولة من أداء وظائفها على نحو أفضل وتسهل التنسيق بين البناءات السوسيو– اقتصادية.

فالمجتمع بكل أنساقه من المؤسسات الضخمة إلى المقاولات الصغيرة، يتوقف على درجة قوة العلاقات الاجتماعية والثقة المتواجدين فيه، فالمجتمع الذي يمتلك قوة الرأسمال الاجتماعي يتمكن من تحقيق أهدافه، أمّا المجتمع الذي يعرف درجة منخفضة من شبكة العلاقات الاجتماعية والثقة لا يمكنه تحقيق ذلك.[2] وهذا ما ذهب إليه **فرانسيس فوكوياما** f.fukuyama في تعريفه للرأسمال الاجتماعي على أنّه:" قدرة تنشأ من انتشار الثقة في المجتمع أو في أجزاء معينة منه، ويمكن أن يتجسد في أصغر مجموعة اجتماعية أساسية وهي الأسرة ، كما يتجسد في أكبر المجموعات".[3]

ويرجع **فوكوياما** الرأسمال الاجتماعي إلى الثقة التي يملكها الأفراد تجاه مجتمعاتهم والتعاون على تكوين جماعات عمل وجمعيات، فهو يؤكد على انتشار الثقة في المجتمع تلك الثقة هي التي تؤدي إلى تحقيق الأهداف، كما يشير **فوكوياما** إلى الثقة التي تكون بالمجتمعات البسيطة على أن الترابط والتضامن قوي بها، وهذا ما ذهب إليه **دوركايم** في مفهوم التضامن العضوي، فنقص الترابط الاجتماعي والثقة الاجتماعية يؤدي بالمقاول إلى التعرض للصعوبات والعراقيل من التأسيس إلى التوسع.

إضافةً إلى ما سبق فان العلماء على مختلف انتماءاتهم الفكرية والإيديولوجية، فهم يتفقون على أهمية الرأسمال الاجتماعي، ودور العوامل الاجتماعية في مساعدة المقاول على تحقيق نشاطاته وأهدافه السوسيو–اقتصادية.

وهذا الذي دفع **ماكس فيبر** إلى التّركيز على أهمية الأسس الثقافية والدينية للمقاول لأنه الرأسمال الاجتماعي يتداخل دائما مع الرأسمال الثقافي، وكذلك ما بينه **ميشال كروزييه** انه من اجل

---

(1) Michel Lallement, op.cit, P.5.

(2) فرانسيس فوكوياما، مرجع سابق، ص 42.

(3) نفس المرجع، ص42.

حدوث التغيير بالمجتمع هناك ثلاث طرق يجب إتباعها: الاستثمار في الميدان البشري والإنساني والاستثمار في مجال التجارب وكسب الخبرات.[1]

كما يربط **ألان توران** عملية التنمية بالبناء الاجتماعي ويعرفها على أنّها مجموعة من الأفعال والجهود التي تخرج مجموعة بشرية من نمط اجتماعي إلى نمط اجتماعي أخر، وهي الدرجة العليا لتدخل المجتمع حول ذاته.[2] أي يجب أن يملك المجتمع القدرات الكافية الفردية والجماعية التي تؤهله إلى وضع اجتماعي واقتصادي أحسن، وهذه القدرات البشرية والإنسانية لا يمكن تأسيسها إلاّ بالرأسمال الاجتماعي.

وأثناء تطرقنا إلى الرأسمال الاجتماعي لا يمكننا أن نتجاوز إسهامات المفكر الجزائري **مالك ابن نبي** الذي تحدث عن شبكة العلاقات الاجتماعية في كتابه **ميلاد مجتمع: شبكة العلاقات الاجتماعية** وهذه الشبكة هي الأساس المجتمعي في كل الميادين وتمزقها هو تمزق المجتمع، فهي كذلك تربط بين العوالم الثلاثة عالم الأشخاص وعالم الأفكار وعالم الأشياء.[3] حيث يقول "...إنّ معنى التحضر أن يتعلم(الإنسان) كيف يعيش في جماعة، ويدرك في الوقت ذاته الأهمية الرئيسية لشبكة العلاقات الاجتماعية في تنظيم الحياة الإنسانية، من أجل وظيفتها التاريخية..."[4]

وأشار فيلسوف الحضارة كذلك إلى أهمية العلاقات الاجتماعية في المجتمعات الحديثة، يرى" أنّ المجتمعات الحديثة تحقق انسجامها وتوافقها حيث تنشئ شبكة علاقات حكومية غير شخصية وهي شبكة منبسطة وكاملة بقدر الإمكان، وما صناديق التأمينات الاجتماعية في البلاد المتقدمة إلا صورة نادرة لهذه الشبكة، وبديهي أن الدولة التي تحقق في هذا النظام التقدم الإنساني في أعظم أشكاله هي التي تحقق شبكة العلاقات الاجتماعية على أقرب ما تكون من التي نسجها الإسلام في العهد المدني."[5]

---

[1] محمد بومخلوف، **التوطين الصناعي وقضايا التنمية في الجزائر: التجربة والآفاق** ، ط1 (الجزائر: دار الأمة ،2001)، ص 179.

[2] نفس المرجع، ص180.

[3] مالك ابن نبي، **ميلاد مجتمع: شبكة العلاقات الاجتماعية**، ترجمة عبد الصبور شاهين، ندوة مالك ابن نبي(لبنان: 1986)، ص 24.

[4] نفس المرجع، ص88.

[5] نفس المرجع، ص35.

نستنتج مما سبق أنّ الرأسمال الاجتماعي الذي يلجأ إليه الرجال الاقتصاديون والمجسد في الأفعال الاقتصادية سواء كان على شكل شبكة العلاقات الاجتماعية أو رأسمال ثقافي أو على شكل الثقة التي تكلم عنها **فوكوياما**، كلّها كيانات اجتماعية مهمة للمقاول الجزائري تساعده على تحقيق التنمية بمجتمع العمل، وتتمثل مصادر هذا الرصيد الاجتماعي في الأسرة وشبكة الأصدقاء أو المعرفة المسبقة في المجال العلمي والمهني... إذن فيما تتمثل مصادر رأسمال الاجتماعي بالنسبة للمقاول الجزائري؟

1.5 مصادر الرأسمال الاجتماعي بالنسبة للمقاول الجزائري:

قدم البنك الدولي مشروع دراسة للرأسمال الاجتماعي في البلدان النامية – وحدد مصادره فيما يلي:

- ✓ **العائلة:**

تمثل الأسرة بكل أفرادها المصدر الأساسي للرأسمال الاجتماعي بالنسبة للمقاول الجزائري، حيث تضع أسس العلاقة بين الفرد والمجتمع المحيط به وتؤدي دورًا مهمًا في توفير الإمكانيات المادية والمعنوية اللازمة للمقاول، خاصة الأسر الممتدة التي تحتوي على أشكال التعاون والتناسق الاجتماعي وتعرف تضامُنًا أكثر وبالتالي فالأسرة مصدر اجتماعي يرجع إليها المقاول الجزائري خاصة في فترة الإنشاء وخلال تعرضه لأزمة اقتصادية.[1]

فالمقاول الجزائري يرجع دائمًا للعائلة من بداية الفكرة حول النشاط الذي سوف يمارسه إلى التوسع وهذا ما بيّنه العديد من المهتمين بالفعل المقاولاتي الجزائري أمثال **جيلالي اليابس** و**أحمد هني** و**أحمد بويعقوب وأن جيلي**...ونأخذ على سبيل المثال دراسة **آن جيلي** للمقاول الجزائري، حيث وجدت أنّ هذه الفئة يستعملون الرأسمال الاجتماعي في إطار شبكة الأصدقاء والأسرة، حيث يشترك في إنشاء المقاولة الخاصة كل أفراد الأسرة من الأب والعم والأنساب وحتى الأصدقاء، ويستعمل المقاول"شبكة الأب باعتبارها شبكة اجتماعية واسعة".[2] إضافة إلى شبكات اجتماعية أخرى مهنية ومعرفية للحصول على الأموال وآليات التسيير لمؤسساتهم.

---

[1] انجي محمد عبد الحميد، مرجع سابق، ص26.

[2] Abderrahmane Abedou ; Et Al. Op.cit, p133.

إذن المقاول الجزائري عكس المقاول الغربي في قرار إنشاءه المؤسسة أو فكرة النشاط الذي سوف يمارس، أو توسيع نشاط المؤسسة الذي يكون بالرجوع إلى البناء القرابي للمقاول، فالمقاولة الجزائرية هي مقاولة عائلية.

- ✓ **الروابط الاثنية:**

يعتبر المهتمون بالمقاولة أن الروابط الاثنية أحد أهم مصادر الرأسمال الاجتماعي، إذ تؤثر على طريقة تنشئة العمل المقاولاتي وتساهم في نشر الثقافة المقاولاتية في المجتمع،[1] كما قد تستغل الرابطة الاثنية لتحطيم الفعل المقاولاتي وتأثره بالتعصب وبالتالي يتأثر الفعل الاقتصادي بالتوجهات ويجعله يتأثر اقتصاديًا بتلك الإيديولوجيات.

- ✓ **القطاع العام بمؤسساته وهيئاته:**

نحن نعلم أن القطاع العام يشمل مؤسسات عديدة خدماتية وتجارية ومصانع ويوجد الكثير من المقاولين من كانوا عمالاً في القطاع العام أو إطارات اكتسبوا آليات العمل ساعدتهم على إنشاء مقاولات خاصة فيما يخص عملية التنظيم والتسيير.[2]

كذلك توجد مصادر أخرى يتوجه إليها المقاول للحصول على الرأسمال الاجتماعي مثل جماعة الجيران والأصدقاء والمقاولين القدامى...وتتساوي هذه المصادر في أهميتها وتختلف درجة الرصيد الاجتماعي فيما بينها على حسب النشاط الاقتصادي الذي يمارسه المقاول، فالرأسمال الاجتماعي يعتبر رصيدًا مهمًا للمقاولة في الجزائر من أجل تحقيق وظائفها الاقتصادية والاجتماعية.

6. خصائص ومسارات الفعل المقاولاتي في الجزائر:

يستطيع العديد من الأفراد إنشاء مقاولات خاصة بهم، لكن لا يستطيع جميعهم تسيير مؤسسته لا من الناحية التنظيمية ولا الإنتاجية وهذا راجع إلى غياب الخصائص والمؤهلات التي يجب أن تتوفر في كل مقاول منها ما هو شخصي سيكولوجي ومنها ما هو اقتصادي، وتؤثر على مجتمع العمل بكل وظائفه من تسيير وتنظيم وتوجيه ومراقبة...وكذلك المسارات الاجتماعية التي يتميز بها المقاولون

---

[1] انجي محمد عبد الحميد، مرجع سابق، ص28.

[2] نفس المرجع، ص28.

الجزائريون، فما هي خصائص الفعل المقاولاتي في الجزائر وما هي المسارات الاجتماعية التي مرت بها المقاولة الخاصة الجزائرية؟

1.6 الخصائص السيكولوجية للمقاول:

توجد العديد من الخصائص السيكولوجية للمقاول منها:

- **الحاجة للانجاز:** عندما نتحدث عن الحاجة للانجاز، نتكلم عن نظرية **ماكليلاند** Mac Clelland، والمقاول في نظريته يمثل نموذجًا معينًا من الشخصية تتصف بالحاجة الشديدة للانجاز والإحساس بالتفوق على بقية أفراد المجتمع، والمقاول الناجح دائما يبحث على الانجاز والمنافسة الاقتصادية.[1] وكمقاربة لنظرية **ماكليلاند** على المقاول الجزائري فهو دائمًا يبحث عن الحاجة للانجاز والتفوق وإثبات نفسه بين فئات المجتمع، وهذا يجعله يقدم تجديدًا بمجتمعات العمل مثله مثل الرياضي الذي ينافس على الألقاب.
- **الدافع** : يوجد لدى كل مقاول رغبة كامنة، والدافع الذي يحرك المقاول هو حب العمل وإنشاء مقاولة والتجديد والحصول على الأرباح، وهذا ما بينه **شومبيتر** حين قال: "يعيش المنظم تحت وطأة حلم يلح عليه ويدفعه إلى تكوين مملكته الخاصة...إنّ لديه الرغبة الكامنة في الانتصار على منافسيه ليثبت انّه أجدرهم جميعا...انّه لا يكافح فقط من أجل اقتطاف ثمار النجاح، بل يكافح من أجل النجاح في ذاته ".[2]
- **حب الاستقلالية:** المقاول دائما يبحث عن الاستقلالية في العمل والملكية الخاصة دون الاعتماد على الآخرين.[3]
- **الكاريزما وقوة الشخصية:** عندما نتحدث عن الشخصية الكاريزماتية للمقاول، نرجع إلى **ماكس فيبر** وتحديده لسمات القائد الملهم، واعتباره نمط من أنماط القيادة الملهمة التي تتميز بقوة الشخصية وسلطة القرار والعقلانية في تسيير مؤسسته.[4]ويعتبر مفهوم **الإلهام** عند **ماكس فيبر**

---

(1) Michel Marchesnay, op.cit, p 232.

(2) محمد محمود الجوهري، مرجع سابق، ص284.

(3) Simon C.Parker , **The Economics Of Self – Employment And Entrepreneurship** (United States Of America :Cambridge University Press , 2004) ,p.79.

(4) محمد محمود الجوهري، المرجع السابق، ص285.

مفهوم بالغ الأهمية في حياة المقاولة، حياة التجديد والابتكارات والاستحدثات، فالمقاول الملهم يمثل قوة محافظة في النظام الاجتماعي والاقتصادي.

إضافة إلى ما سبق توجد خصائص أخرى يتميز بها المقاول حددها الدراسيين المهتمون بالدوافع السيكولوجية للمقاول:[1]

- **الثقة بالنفس:** إن الروح والرغبة التي تدفع المقاولين لإنشاء المؤسسات الخاصة هو قوة الثقة بالنفس، لأنّ هذه العملية لها علاقة بالجانب التصوري للفرد.
- **النظرة المستقبلية:** من سمات المقاول هو امتلاكه للنظرة المستقبلية والتخطيط الاستشرافي لمقاولته ليتجاوز بذلك عدة أزمات تعرفها حياة مؤسسته.
- **تقبل الخسارة:** يملك المقاول كذلك شخصية تقبلية لأنواع الفشل وإعادة صياغة الأفكار والمشاريع.
- **المثابرة:**المقاول يميل إلى المثابرة والجد في تأدية مهامه.
- **المستوى التعليمي:**أثبتت العديد من الدراسات أنّ المقاولين الجزائريين يتميزون بمستوى تعليمي منخفض، لكن مع فتح المجال للقطاع الخاص الاقتصادي في الجزائر ظهرت فئات مقاولاتية جديدة بمستويات تعليمية مرتفعة غيرت مسار المقاولة في الجزائر.
- **السن:** يعتبر السن عاملا مهما لإنشاء المقاولات، إذ تثبت العديد من الدراسات أن اغلب المقاولين شباب يتراوح سنهم مابين 22-55 سنة.

2.6 الخصائص التنظيمية والاقتصادية للمقاول الجزائري:

مثلما يتصف المقاولون الجزائريون بالخصائص السيكولوجية، فإنهم يملكون خصائص اقتصادية وتنظيمية تجعل من الفعل المقاولاتي أكثر نجاحا نذكر منها:

- **الميل إلى المخاطرة:** المقاول هو المثل الأعلى للرجل الاقتصادي في حبه للمخاطرة والتضحية فالنجاح المقاولاتي يتطلب دائما المخاطرة واعتبارها عملية محسوبة في المقاولة.[2]
- **الخصائص التنظيمية:**من مميزات المقاول التنظيم والتسيير، فهو يقوم بدور المنظم والمسير للعمل والإنتاج، كما يقوم بالتنسيق وتوجيه ومراقبة الأعمال.

---

(1) Michel Marchesnay, Op.cit. , P.333.

(2) Simon C.Parker, Op.cit. .P77.

- **الإبداع والتجديد بمجتمعات العمل:**المقاول هو محرك التنمية عن طريق تجديده بمجتمع العمل ومن خلال الابتكارات التي يقوم بها، كإنتاج سلعة جديدة، أو إعادة إنتاج سلعة كلها عمليات يقوم بها المقاول لأجل التنمية بمجتمع العمل.
- **امتلاك رؤوس الأموال:** من خصائص المقاول امتلاك رؤوس الأموال بكل أنواعها اجتماعيًا وثقافيًا من أجل الإنشاء وتوسع مؤسسته.[1]

3.6 مسارات المقاولة في الجزائر:

في دراسة ميدانية للاقتصادي الجزائري **عبد اللطيف ابن أشنهو** حول المقاولين الجزائريين حدد فيها المسارات الاجتماعية التي عرفتها المقاولة في الجزائر وتتمثل هذه المسارات فيما يلي:[2]

- **المسارات العائلية:** تتميز المقاولة في الجزائر بالنمط العائلي أو المقاولة العائلية كما اسماها **بيار بورديو**، أي يقوم المقاول بإنشاء مؤسسته في محيط العائلة لكي يبقى محافظا على رأسماله الاجتماعي وشبكة علاقاته الاجتماعية، والرجوع إليها دائما كرصيد مادي واجتماعي للمقاولة.
- **المسار الدراسي:** يعتبر المسار الدراسي عاملا مهما في إنشاء المؤسسات واغلب المقاولون يملكون تكوينا جامعيًا ساعدهم على إنشاء المقاولة.
- **عامل الهجرة:** يوجد العديد من المقاولين من كانوا في المهجر ومارسوا عدة أنشطة في القطاع الخاص والعام خاصة في منطقة القبائل، اكتسبوا خبرات مهنية مكنتهم من إنشاء المؤسسات بعد العودة للوطن.
- **المسار المهني:** يملك المقاولون الجزائريون خلفيات مهنية اكتسبوها في القطاع العام الجزائري حيث كانوا عمالاً وإطارات في مؤسسات عمومية تركوا القطاع العام لأسباب اقتصادية واجتماعية كالبطالة التقنية والتسريح التعسفي أو لتحسين المستوى الاقتصادي والاجتماعي الخاص بهم...بعدها انشأوا مقاولات خاصة، وطبّقوا فيها خبرتهم المهنية وكفاءتهم الإدارية لتسيير المقاولة.

كل الخصائص والمسارات السابقة السوسيو–مهنية والسيكولوجية يتميز بها المقاول الجزائري خاصة بعد فترة الاقتصاد الموجه والانفتاح على السوق، ساعدت على تطور المقاولة الجزائرية وانتقالها من المقاولة التقليدية إلى المقاولة الصناعية الحديثة والمقاولة ذات الطابع التكنولوجي وعملت على تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

---

(1) Michel Marchesnay, Op.cit. , P.232

(2) Abdeltaif Benachnhou , **Les Entrepreneurs Algériens** ,op.cit , p20.p21.

خلاصة:

نستنتج مما سبق أنّ المقاولة مرت تاريخيًا عبر عدة مراحل جعلتها في أوج العطاء الاقتصادي لا يمكن المرور على هذه المراحل في البحث المقاولاتي وهي الإنتاج الحرفي البسيط الذي كون المقاولة الحرفية والاقتصاد المنزلي الحرفي وإسهامات الفكر الصناعي والثورة الصناعية التي انطلقت من المشاغل الصناعية الصغيرة.

وساهم التراكم المعرفي للأعمال العلمية والمعرفية حول المقاولة في ظهور الفعل المقاولاتي ونشر ثقافة المقاولة من خلا المؤتمرات العلمية وتأسيس مراكز البحث.

كما عرف موضوع المقاولة تطوراً اقتصاديا من خلال اهتمامات العديد من المفكرين في الفكر الاقتصادي الذي يركز فقط على البعد الاقتصادي للمقاولة خاصة الكلاسيكي منه الذي أكد على الفعالية الاقتصادية من خلال شخصية المقاول عكس النظريات الاقتصادية الحديثة التي تركز على دمج البناء الاقتصادي والاجتماعي، وهذا ما بينه "**قرانوفيتز**" في مفهوم الرأسمال حيث ركز على دور الرأسمال الاجتماعي وشبكة العلاقات الاجتماعية في بناء المقاولة.

أمّا الفكر السوسيولوجي عكس ذلك فهو يحلل المقاولة كبناء اقتصادي واجتماعي وحتى ثقافي من خلال دعم ثقافة الحرف التقليدية، فالمقاولة كنسق ثقافي يتحرك فيه المقاول بقيمِه، تؤثر ثقافة مجتمعه في سلطة الفعل داخل المؤسسة وتكسبه روح المسؤولية وقوة الإلهام التي تحدث عنها **ماكس فيبر**.

ومنهم من يرى المقاول على أنّه ذلك الرأسمالي الاستغلالي للطبقة العاملة وهذا ما ذهب إليه **ماركس**، وما قدمه **شومبيتر** حول المقاولة واعتبار المقاول بكونه القوة الدافعة والمحركة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية.

وسوسيولوجيا المقاولة بالجزائر عرفت الاهتمام والتوسع وهذا من خلال الإسهامات السوسيولوجية والاقتصادية التي قسمت المقاولين إلى أنواع، فمثلا **بيناف** بحث في الأصول التاريخية والاجتماعية للمقاولين وقبله **بيار بوديو** في نوعية المقاولات الحرفية و**جيلالي اليابس** والمقاولين الصناعيين البرجوازيين وكانت بداية ظهور المقاولين الجدد مع الإصلاحات الاقتصادية مثل المقاول

المغترب والمقاول الوريث...كلها إسهامات تبين أنواع المقاولين والمقاولة التي عرفتها الجزائر من قبل الاستقلال إلى السنوات الأخيرة.

كذلك تطرقنا إلى أهمية الرأسمال الاجتماعي للمقاول والمقاولة في الجزائر باعتباره عامل مهم ومصدر للفعل المقاولاتي، وخصائص المقاول الجزائري وهل يتصف بالخصائص التي قدمها **شومبيتر** و**ماكس فيبر** وهذا ما نحاول التوصل إليه ميدانيا من دراسة المقاولين الجزائريين.

الفصل الثالث:

مقاربة سوسيو– اقتصادية للدور التّنموي للقطاع الخاص الجزائري.

تمهيد:

1. الإطار المفاهيمي للقطاع الخاص.
2. متطلبات القطاع الخاص.
3. نماذج التوجه نحو القطاع الخاص في الدول المتقدمة.
4. المداخل النظرية لدراسة القطاع الخاص.
5. كرنولوجيا تطور القطاع الخاص الجزائري.
6. مميزات وخصائص القطاع الخاص الجزائري.
7. دور القطاع الخاص الجزائري في تحقيق التنمية المجتمعية.
8. معوقات تطور القطاع الخاص الجزائري.

خلاصة

تمهيد:

نعرض في هذا الفصل جوانب القطاع الخاص من مفاهيم ومتطلبات متعلقة به كما نقدم بعض النماذج العالمية لدولٍ متقدمة وكيفية توظيفها لهذا القطاع للخروج من الأزمات الاقتصادية وتحقيق التنمية مبينين أهم المقاربات السوسيو–اقتصادية والتنموية لهذا القطاع.

خصصنا في هذا الفصل جانبا لدراسة القطاع الخاص الجزائري وعرض المراحل التي مرّ بها مع استظهار مميزاته وخصائصه إضافةً إلى دوره التنموي في المجتمع الجزائري مع تبيين أنواع المعوقات التي تعترض تطور هذا القطاع.

1. الإطار المفاهيمي للقطاع الخاص:

تختلف ظاهرة نقل الملكية من القطاع العام إلى الخاص في الدول المتقدمة عن ما هي عليه في الدول النامية، ويعود السبب في ذلك إلى اختلاف هياكلها وبنيتها الاقتصادية إذ تمتاز الأولى بسوق عالمية ومالية متطورة وإمكانيات تقنية ممَّا يُسهل عملية الانتقال إلى القطاع الخاص، عكس الدول النامية التي تعترضها صعوبات عدة في نقل الملكية مثل تشتت القدرة المالية للمؤسسات الاقتصادية.[1]

وقبل تعريف القطاع الخاص يجب أن نتطرق إلى القطاع العام الذي يعتبره معظم الاقتصاديين على أنّه كلُّ نشاطٍ اقتصادي تقوم به الدولة عبارة عن قطاع عام، في حين يعتبرونه أنّه:"عمليات الإنتاج للسلع والخدمات الضرورية".[2] وهناك أيضا من يعرفه بأنّه" ملكية وسائل الإنتاج المادي ويعد قطاعًا لكل مشروع تملكه الدولة كليًا أو جزئيًا وعلى حسب نوع هذه الملكية يتحدد نوع القطاع إن كان عامًا أو شبه عام".[3]

أي أنّه توجد مهمات كلية للدولة تقوم بها، وفي مقابل ذلك توجد شراكة لرؤوس الأموال في أسهم المؤسسة العامة، ومن خلال هذه الشراكة لرؤوس الأموال بدأت ملامح القطاع الخاص تسيطر على الفعل الاقتصادي في البلدان الاشتراكية، كما عرفت تدهور اقتصاديات البلدان النامية واستفحال أزماتها الاقتصادية والاجتماعية، التي تزايدت حجم مديونيتها الخارجية وتفاقم العجز في الميزان التجاري، مع ارتفاع معدلات البطالة.[4]

ومع هذه الأزمات الاقتصادية والاجتماعية التي عانت منها معظم الدول خاصة النامية منها فإن الاقتصاديين اقترحوا حلولا للنهوض بالتنمية الاقتصادية والاجتماعية عن طريق تفعيل القطاع الخاص والاعتماد عليه في تحقيق التنمية بصفة عامة وتنمية المجتمعات المهنية بشكل خاص، حيث أصبح التركيز على دور القطاع الخاص في التنمية المجتمعية يُمثل إشكالية جدلية تهيمن على

---

[1] السيد رشاد غنيم ، مرجع سابق،223.

[2] صباح مزود، "**دور القطاع الخاص في إنشاء المدن الجديدة**". رسالة ماجستير. جامعة قسنطينة(الجزائر)، ص15.

[3] نفس المرجع، ص15.

[4] السيد رشاد غنيم، المرجع السابق، ص224.

الساحة الاقتصادية والاجتماعية، حيث تشكل محورًا لإثارة قضايا اقتصادية واجتماعية من بينها المقاولة في القطاع الخاص والتنمية الخاصة بمجتمع العمل.

1.1 مفهوم القطاع الخاص:

تعددت المقاربات حول مفهوم القطاع الخاص، حيث يَعرف غزارة مفهومية، فمن الباحثين من يستعمل مفهوم القطاع الخاص بالملكية الخاصة والعمل الخاص ولكنّها مفاهيم عديدة تصب في معنى واحد، هذا من الناحية اللغوية، أمّا من الناحية العلمية فذلك يختلف، فالتعريف يكون حسب الاختلافات الإيديولوجية للباحثين في شتى الميادين فالاقتصادي نظرته للقطاع الخاص تختلف عن الاجتماعي وغيرهم من المهتمين بالبحث.

فالمفهوم التقليدي يُعرفه على أنّه:"مجمل النشاطات الإنتاجية–السلعية منها والخدماتية، ذات الصبغة الفردية أو الأسرية أو المؤسساتية التي تقوم أساسًا على المبادرة الحرة والتدبير الحر ومخاطر السوق".[1] والنشاطات الإنتاجية هي كل ما يتعلق بالمهن وخلق الثروات والتنمية.

أمّا في مفهومه الحديث:" فهو عبارة عن ذلك الشق من العمل الذي يزاوله الأفراد في المجتمع دون توجيه من الدولة".[2] ويقصد بالعمل هنا كلُّ عملٍ ضمن الفعل المقاولاتي والحرفي أو ضمن القطاع الصناعي أو التجاري أو المالي...الخ

كما يُعرّف بأنّه:" قطاع في الاقتصاد الوطني يقوم على أساس الملكية الخاصة لوسائل الإنتاج وفيه يتم تخصيص الموارد الاقتصادية بواسطة قوى السوق، أكثر مما هو بواسطة السلطات العامة".[3] ويعرف على أنه ذلك الجزء من الاقتصاد الوطني الذي يملكه ويديره الأفراد أو الشركات أو الأشخاص أو الشركات المساهمة.[4] كما يمكن تعريفه:"على أنه القطاع المملوك للخواص وتتولى آليات السوق توجيهه ويسعى بالتالي إلى تحقيق أقصى ربح ممكن".[1]

---

[1] المرجع السابق، ص ص326،327.

[2] نفس المرجع، ص228.

[3] صباح مزود، مرجع سابق، ص15.

[4] نفس المرجع، ص15.

وينقسم هذا القطاع إلى قطاعين جزئيين:

- **قطاع خاص منظم:** هذا القطاع يعمل بشكل منظم بحسابات نظامية.
- **قطاع خاص غير منظم:** يضم المنشآت والمقاولات بكل أشكالها، خاصة التي تتوارث المهن كالمؤسسة العائلية والمقاولة الحرفية، وهذه المنشآت عادة تكون مملوكة من طرف المقاول.[2]

توجد حقيقة في الفكر الاقتصادي أنّ الأعمال التي تملكها الدولة تعتبر ضمن القطاع العام، أما الأعمال التي في يد الفرد هي القطاع الخاص، وبالتالي معيار الملكية الاقتصادية هو الذي يُحدد نوع القطاع إذا كان خاص أو عام.

ويعتمد اقتصاد هذا القطاع على النشاط الحر سواء أكان صناعي، زراعي تجاري أو خدماتي...بملكية بعض الأفراد والمؤسسات والمقاولات من أجل المساهمة في تنمية المجتمع، ويتولى صاحب النشاط ممارسته دون تدخل الدولة، أي يمثل القطاع غير المملوك للدولة.

توجد مفاهيم أخرى إضافة إلى مفهوم القطاع الخاص، كالخصخصة التي تحمل في طياتها نظرتين من خلال الاقتصاديين الأولى نظرة شاملة واسعة للخصخصة، ونظرة الثانية ضيقة لهذا المفهوم، لأنّها تصب في نفس المعنى للقطاع الخاص والمفهوم الضيق للخصخصة هو الأكثر انتشارًا في الفكر الاقتصادي، ويعني بيع أصول المؤسسات العامة أو أسهمها إلى الأفراد سواء كان هذا البيع كليًا أو جزئيًا، أي نقل ملكية القطاع العام المؤسساتي إلى القطاع الخاص.[3]

ويتعلق التعريف السابق الضيق بمسألة اقتصادية مهمة وهي دور الملكية في الإصلاح الاقتصادي للدولة، فالملكية الخاصة تعدُّ مطلبًا أساسيًا للإصلاح، وبالتالي فمؤسسات القطاع العام لا يمكن أن تطور نفسها وتحقق التنمية في ظل الأزمات الاقتصادية وبالتالي يصبح اللجوء إلى الخصخصة ضرورة اقتصادية.

---

[1] إكرام مياسي، **الاندماج الاقتصادي العالمي وانعكاساته على القطاع الخاص في الجزائر**(الجزائر: دار هومة ،2012)،ص105 .

[2] نفس المرجع، ص115.

[3] المرسي السيد الحجازي، **الخصخصة: إعادة ترتيب دور الدولة ودور القطاع الخاص** (بيروت، دار الجامعية)،13.

أمّا المفهوم الواسع الشامل للخصخصة يعني" تقوية وزيادة دور قوي للسوق والتحرر من القيود التي تتعلق بالكفاءة في منشأة القطاع العام وتحويلها للقطاع الخاص".[1] وهذا التعبير الاقتصادي الشامل للممارسة الاقتصادية الخاصة هو وسيلة وليست غاية تهدف لخلق بناء اقتصادي يشارك فيه كل أفراد المجتمع دون استثناء كالفعل المقاولاتي.

والخصخصة حسب المفهوم الواسع إذا ما أُحسن تطبيقها فإنها تعد قوى السوق للمنافسة والمسؤولية والحوافز بدلا من الاحتكار والبيروقراطية، الَذيْن يُعيقان الإنتاج في القطاع العام." فالتحول إلى الخصخصة كما يرى "**فوكوياما**" هي ليست تحول إلى اقتصاد السوق ولا تحول القطاع العام إلى القطاع الخاص، ولا هو مجرد إنشاء سوق برأس المال بل من ورائها خلفية ثقافية واجتماعية قائمة على المبادرة الفردية، وعلى تحمل المخاطرة توافر الائتمان، وعقود الثقة...".[2] والتعريف **الفوكوياميي** يتوافق مع التحليل السوسيولوجي "**لماكس فيبر**" الذي يربط بين التقدم الاقتصادي ومدى توفر عناصر ومقومات ثقافية تؤدي إلى التغيير في سلوك الأفراد ونظرتهم للحياة.

2. متطلبات القطاع الخاص:

للقطاع الخاص شروط ومتطلبات مثله مثل القطاع العام وذلك ليتوصل إلى التنمية والدور المطلوب منه وتتمثل فيما يلي:

– **الادخار وجمع الأموال:** ظهور الميل إلى الادخار في المجتمع، مع توظيف المدخرات في استثمارات مختلفة، بدلا من اكتنازها كرمز للثراء، وإذا عرف الفرد كيفية استثمارها حقق نجاحا كبيرا.

– **وجود المقاولين:** ومن بين متطلبات تفعيل القطاع الخاص هو ظهور المقاول بصيغة رجل

[1] المرجع السابق، ص14.

[2] نفس المرجع ، ص15.

الأعمال. فزيادة ثروة رجال الأعمال تؤدي إلى زيادة الدخل الوطني، ونصيب الفرد منه.[1] وكل هذا يؤدي إلى التنمية الاقتصادية، وبالتالي نجاح القطاع الخاص.

– **تهيئة المناخ التنظيمي للفعل الاقتصادي:** لكي يقوم أي قطاع بنشاطه لا بد من تهيئة البيئة التنظيمية للفعل الاقتصادي وذلك بإزالة كل المعوقات والقيود التنظيمية والتشريعية وإيجاد المناخ المناسب مثل: تحرير التجارة الخارجية والداخلية وحرية حركة رؤوس الأموال.

– **الحرية الاقتصادية:** هي حرية ممارسة الفرد للفعل الاقتصادي، وأن يملك ويربح في ظل مناخ تنافسي حر.

– **المنافسة:** مبدأ المنافسة شرط أساسي للقطاع الخاص لكي يؤدي دوره. فالمنافسة بين المقاولين مثلا في القطاع الصناعي تؤدي إلى تحقيق الكفاءة الاقتصادية.

– **وجود البنية التحتية:** وجود وسائل المواصلات والتشجيع على الاستثمار الأجنبي في القطاع الخاص.[2]

كما توجد متطلبات أخرى حتى يتمكن القطاع الخاص من تحقيق التنمية من بينها:

- الاستقرار الاقتصادي(التحكم في التضخم وتحقيق عجز الميزانية وعجز ميزان المدفوعات) وتحريره من المركزية والبيروقراطية.
- فتح المجال للملكية الخاصة والتسيير.
- ضرورة الاستجابة للنظام المالي والنقدي لمتطلبات الخوصصة.[3]

---

[1] ضياء مجيد. **الخصخصة والتصحيحات الهيكلية أراء واتجاهات**(الإسكندرية: مؤسسة الشباب الجامعي، 2008)، ص ص23، 22.

[2] زرفة بلقواس، " **تفعيل القطاع الخاص المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها في الجزائر**".أطروحة دكتوراه. جامعة باتنة. الجزائر، 2002، ص ص 24، 25.

[3] عدنان مريزق،" **أهمية القطاع الخاص في ترقية القطاع الصناعي في الجزائر:إشارة إلى مجمع سيفتال**" ورقة مقدمة إلى ملتقى وطني حول الإستراتيجية الصناعية الجديدة،(الجزائر مستغانم يوم 23و24 أفريل2008) ، ص106.

إذا كان القطاع الخاص هو سياسة إصلاحية اقتصادية تتم على المستويين الكلي والجزئي(المجتمع والفرد)، فإنه لا يكون بمعزل عن سياسات اقتصادية أخرى فنجاح القطاع الخاص دائما مرتبطا بالسياسات الاقتصادية الخارجية والمحلية، وكل المتطلبات التي تطرقنا إليها تساعد العملية الإصلاحية للقطاع الخاص ودوره التنموي على مستوى مجتمع العمل.

3. نماذج التوجه نحو القطاع الخاص في الدول المتقدمة:

لقد ساهمت التغيرات التاريخية العالمية– المعاصرة في البلدان المتقدمة في إبراز الإستراتيجية التنموية الحديثة التي تعتمد على القطاع الخاص بكل أنواعه(الزراعي الخدماتي، الصناعي الحرفي...) وفي تنمية المجتمع بشكل عام والمجتمعات المهنية بشكل خاص، ومن ثمَّ بدأت النظرة إلى نقل الملكية من القطاع العام إلى القطاع الخاص باعتباره أحد السياسات التنموية الحديثة.[1]

ويعود أصل هذا البرنامج التنموي إلى أصول ومصادر مختلفة حسب إيديولوجيتها النظرية وعرفت هذه الطريقة انتشارا خاصة عند فشل بعض شركات القطاع العام نتيجة أزمات اقتصادية وتوجهت إلى الفكر الاقتصادي الخاص والأسواق الخاصة حتى تحقق التنمية الاجتماعية والاقتصادية ومن ثم عرفت السياسة التنموية أهمية القطاع الخاص. لذلك سنقوم بعرض بعض السياسات التنموية الخاصة في البلدان المتقدمة.

كانت بريطانيا من بين الدول التي انتهجت هذه السياسة في أوائل السبعينيات حيث لعب النموذج التنموي بحكومة "**تاتشر**" دورا محوريا في انتشار وتدعيم القطاع الخاص من خلال منح للمواطنين نصيب في ملكية أسهم الشركات التي تبيعها الدولة وإدخال نظام المنافسة والسوق إلى المجالات التي تحتكرها الحكومة، من أجل تحقيق إنتاجية عالية وفوائد أكبر للجمهور.[2]

كذلك ايطاليا اتبعت نفس المنهج الاقتصادي بالاعتماد على القطاع الخاص وخير دليل على ذلك الخسائر التي تكبدتها شركات **إيري** التي تمتلكها الدولة، وتمّ التوصل للحل الاقتصادي بالشراكة مع رجال الأعمال في القطاع الخاص حتى يتمكنوا من سد الفجوة الاقتصادية وتم نقل بعض شركات **إيري** للقطاع الخاص.[3]

---

[1] السيد رشاد غنيم، مرجع سابق، ص333.

[2] نفس المرجع، ص334.

[3] نفس المرجع ، ص 335.

كما قام المعهد الاسباني الصناعي بتخفيض عدد الشركات وتحويل بعضها للقطاع الخاص، مع عرض الشراكة الأجنبية للمساهمة فيها، وكذلك ألمانيا الغربية أعلنت عن خطط لنقل الملكية العامة وفرنسا هي الأخرى قامت بنقل ثلاثة عشر مشروعًا في عام 1986 إلى القطاع الخاص، وظهر ذلك في النمط السياسي بتغيير بعض مسوؤلي الشركات الكبرى ممن يملكون تعاطف مع القطاع الخاص إضافة إلى كندا التي أعلنت على خفض حصص الحكومة في بعض الشركات ونقلها للقطاع الخاص خاصة شركة التنمية الكندية الضخمة والتي أصبحت الآن في أيدي القطاع الخاص كليا.[1]

كما شجعت اليابان على التوجه للمشروعات الصغيرة في القطاع الخاص، مما له من أهمية كبيرة في تحسين الوضع الاجتماعي والاقتصادي للمجتمع. وقد أصدرت الحكومة اليابانية في عام 1963 قانون لتحقيق الاستقرار والحماية، بهدف تحسين الموارد والتسهيلات الإدارية والمناخ الذي تعمل فيه.[2] كذلك أمريكا التي اتبعت "سياسة قومية منذ مطلع الخمسينيات تستهدف دعم وتشجيع المشروعات الصغيرة لتلعب دورا كبيرا في التنمية الاقتصادية وتشجيع أصحاب المدخرات الصغيرة على استثمارها في مختلف الأنشطة الاقتصادية لمواجهة البطالة والوصول إلى التشغيل الكامل لعناصر الإنتاج."[3]

ونجد ضمن التجارب الناجحة في القطاع الخاص التجربة الصينية حيث أقدمت على أسلوب التحول التدريجي إلى اقتصاد السوق، وعرفت نتيجة ذلك تنمية اجتماعية واقتصادية، تحسنت مستويات المعيشة ووصل معدل النمو السنوي إلى 10% لمدة 18 سنة وارتفع مستوى الدخل الفردي وتحسنت مستويات المعيشة، وبالتالي انخفض معدل الفقر.[4]

تمثل النّماذج السّابقة للدول المتقدّمة آليات من أجل دمج القطاع الخاص في محور التنمية وتغطية بعض الثغرات الاقتصادية الموجودة في القطاع العام، وكذلك النهج التنموي للقطاع الخاص وتفعيل آلياته، وما أنتجه من تقدم ملحوظ. جاء نتيجة الظروف الاجتماعية والاقتصادية لهذه

---

[1] المرجع السابق، ص337.

[2] هالة محمد لبيب عنبه، مرجع سابق، ص171.

[3] نفس المرجع، ص 180.

[4] المرسي السيد حجازي، مرجع سابق، ص89.

المجتمعات المتقدمة، والمقومات التكنولوجية، وغيرها من المؤهلات تؤهلها إلى الوصول إلى هذا النموذج التنموي.

4. المداخل النظرية لدراسة القطاع الخاص:

تعددت المقاربات النظرية التي تفسر هذا القطاع وفقا للزاوية التي ينظر إليه فماذا نتوقع منه أن ينتج؟ وماذا يمكن أن يحققه لنا؟ وكذلك حسب المناهج أو الفلسفات التي يريد المجتمع تحقيقها. ومما لا شك فيه أن تطور العلوم الاجتماعية، وتطور مداخلها النظرية والمنهجية لدراسة التنمية، قد ارتبط بتطور المجتمع من جهة ونمو المشكلات الاجتماعية من جهة أخرى، وهذا الأمر يؤكد على الاستشارة الضرورية للتدخل السوسيولوجي والاقتصادي لدراسة المشكلات السوسيو–اقتصادية كالبطالة، التشغيل والتنمية، كلّها مؤشرات لفهم الواقع الاجتماعي وحل بعض المعضلات التنموية وهذا ما بيّنته نظريات التنمية التي حاولت تقديم تحليل سوسيو–اقتصادي لدور القطاع الخاص في شكله التنموي ومن بين هذه المقاربات ما يلي:

1.4 نظريات التحديث:

تشكل نظريات التحديث الإطار النظري الذي يتعلق بمشاكل التنمية بشكل عام بشقيها الاقتصادي والاجتماعي، والتي أثيرت في البداية من طرف **سبنسر** spencer و**تايلور** Taylor و**مورغان** Morgan و**ماركس** Marx و**دوركايم** Durckiem.

حيث اهتم **ماركس** بدراسة الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية في غرب أوربا وقدم فيها نموذجا لتطور المجتمعات الإنسانية، وتوصل إلى وجود فرق بين البناء التحتي والفوقي فالأول يضم علاقات الإنتاج وقوى الإنتاج والطبقة العاملة، والنظام الفوقي الذي يضم القانون والمعتقدات والأحزاب السياسية.

أما **ماركس وأنجلز** فقد تناولا تحول المجتمع الإقطاعي التقليدي إلى مجتمع برجوازي حديث، وهذا ما فسرهُ المنظرين المحدثين في مجال التنمية بأنّ مساهمة الفكر الماركسي مساهمة متكاملة في دراسة قضية التنمية والتحديث، فعملية التنمية هي أساس التحول الاجتماعي والاقتصادي.[1] وكذلك نفس المنظور بالنسبة **لماكس فيبر** حول نظريات التحديث وقواعدها الأساسية والمعرفية تقوم على

[1] محمد محمود الجوهري، مرجع سابق، ص ص 212– 216.

نظريات **الماكرو السوسيولوجي**، حيث يبين **فيبر**" تسيطر على الإنسان نزعة جمع المال والاقتناء بوصفهما هدفين أساسين للحياة".[1]

ومن بين المحاولات النظرية التي صاغت نموذجا لوصف عملية التنمية بالقطاع الخاص محاولة **سملسر** N.Smelser التي ركز فيها على فكرة التباين البنائي ويعتبر **سملسر** أنّ:" الاقتصاد المتقدم يتميز بدرجة عالية من التباين في حين يتميز الاقتصاد المتخلف بالبساطة".[2] ويتجلى هذا في مجالات الحياة المختلفة، كالتركيز على الاستثمارات باعتبارها أحد عوامل التنمية واهتم كذلك بالتحولات الاجتماعية والاقتصادية التي تصاحب عملية التنمية حيث يؤكد على:[3]

– عملية تحديث التكنولوجيا ودورها التنموي، وتقوم على تغيير التقنيات القديمة وتطبيق المعرفة العلمية.

– الاعتماد على البناءات والمؤسسات والنشاطات الفردية التي تحقق السياسة الاقتصادية والاجتماعية.

– التصنيع عن طريق الانتقال من استخدام القوة البشرية إلى قوة الآلة.

وعلى الرغم من الأهمية النظرية والميدانية التي تطرقت إليها نظريات التحديث والتنمية بشكل عام، وتنميتها الاقتصادية والاجتماعية بشكل خاص من خلال فتح المجال للقطاع الخاص والفعل الاقتصادي الفردي، إلا أنّها تعرضت للنقد حيث عجزت على فهم وتشخيص الواقع الفعلي للبلدان النامية وتقديم خدمة للمجتمعات المتقدمة المستعمرة وتشويه وتفكيك البناء المجتمعي، أي عجزت على إدراك العلاقة التاريخية ما بين التخلف والاستعمار، كما أغفلت السياق الاجتماعي الذي يحدث من خلال النمو الاقتصادي.[4] وهذا ما بينه **بيار بورديو** من خلال تطرقه للبنيات الاجتماعية للاقتصاد وبالتالي بهذا التجاوز فإنها تعجز على فهم وتحليل طبيعة الأوضاع الاجتماعية في البلدان النامية التي تتميز بخصوصيات اجتماعية غير الخصوصيات الموجودة في المجتمعات المتقدمة.

---

[1] المرجع السابق، ص231.

[2] إسماعيل قيرة وعلي غربي، **في سوسيولوجية التنمية** (الجزائر : ديوان المطبوعات الجامعية ،2001)، ص4.

[3] نفس المرجع ، ص5.

[4] السيد رشاد غنيم، مرجع سابق، ص356

2.4 الماركسية المحدثة وقضايا التنمية في القطاع الخاص:

تعتبر هذه النظريات تحديثًا للفكر الماركسي الكلاسيكي في دراسة التنمية وجاءت كرد فعل لنظريات التحديث، إذ أنّ الأفكار الماركسية الكلاسيكية التي جاء بها مع **لينين** في تحليلهما للتنمية في مسلمة مفادها ضرورة هيمنة الدولة على جميع أوجه الحياة الاقتصادية.[1] استطاع **ماركس** أن يفسر هذه الضرورة من خلال المادية التاريخية والصراع الطبقي والعلاقات المنتجة من ضمن النشاط الاقتصادي والتركيز على هيمنة الدولة، يعني التركيز على الملكية العامة للدولة التي يرى فيها أن الرأسمالية التي يتحكم فيها القطاع الخاص لتحقيق مصالحهم فقط.

ومن أبرز روادها **بول باران P.Baran**، **شارل بتلهايم** C .Bettelhem و**فرانك** Frank وغيرهم... مثلا **بتلهايم** يرى ظاهرة التخلف ترتبط بعدة عوامل منها التبعية والاستغلال ويمكن حصر أسس الماركسية المحدثة فيما يلي:[2]

- المنظور الامبريالي.
- مقاربة نمط الإنتاج.
- نظرية التبعية.

- **الامبريالية:**

هي الاحتكارية الرأسمالية وفي هذا الإطار حاول "**لينين**" صياغة نظرية شاملة تشرح أسباب بروز هذا الاحتكار ويمكن تلخيص ذلك فيما يلي:

- الوصول إلى الرأسمال وتركيز الإنتاج إلى مرحلة متقدمة وظهور الاحتكارات.
- اندماج الرأسمال الصناعي والرأسمال المصرفي، أنتج **الاوليجاركية** المالية.
- تزايد أهمية تصدير رأسمال إلى الخارج.

- **نظرية نمط الإنتاج :**

تعتبر نظرية أسلوب الإنتاج امتدادًا للفكر الماركسي، لأنّها تقوم على أفكاره وما أضافته على الفكر الماركسي الذي حدد العلاقات الإنتاجية على مر تاريخ البشرية هو نمط الإنتاج كعنصر أساسي

---

[1] محمد محمود الجوهري، مرجع سابق، ص213.

[2] إسماعيل قيرة وعلي غربي، مرجع سابق ، ص20.

لأي تحليل عملي للتشكيلات الاجتماعية، أن المسببات الفعلية لديمومة التخلف هي نقص العوامل الاقتصادية والاجتماعية كإشراك القطاع الخاص في أسلوب التنمية.

– نظرية التبعية:

إن النقطة الجوهرية في نظريات التبعية هي فهم طبيعة النظم الاقتصادية والسياسية والاجتماعية في دول العالم الثالث بمعزل عن تأثيرات العوامل الخارجية وخاصة التأثيرات الناجمة عن التوسع الرأسمالي وتحولاته. كما ركزت على أن التخلف مرتبط بالبنية الاقتصادية. كما تؤكد على كسر كل أنماط الاستغلال والتبعية والاستثمار والاعتماد على الذات أي على الفعل الفردي(الاقتصاديات الخاصة) والقضاء على التخلف حسب نظريات التبعية، يقوم على ثورة ضد الهيمنة البرجوازية الوطنية، وفتح المجال أمام الفعل الخاص الاقتصادي.

وعلى الرغم من المقاربات المقدمة حول القطاع الخاص، إلا أنّ المجتمعات العربية بصفة عامة والجزائر بشكل خاص تأثرت بالإيديولوجيات التي خلفها المستعمر والذي حصل بعد الاستقلال في الجزائر خلط ما بين القطاع العام والقطاع الخاص ومنهم من اعتبر القطاع الخاص على أنّه امتداد للفكر الرأسمالي في البلدان المستعمرة وأصبح شرّا إيديولوجيا لذلك تهمش القطاع الخاص وكان كل التركيز على القطاع العام.

وكذلك التغيرات والتحولات في البناء الاجتماعي، الذي تعرضت إليه دول العالم النامية والتحديات التي تعرضت لها كالعولمة، والاتفاقيات الدولية، التي تؤيد سيطرة النظم الرأسمالية الغربية إضافة إلى تخلي بعض الدول على كثير من الأدوار كانت تؤديها في ظل التوجه الرأسمالي، وبشكل خاص الأدوار الاقتصادية، كل هذا أدى إلى بروز دور القطاع الخاص.

5. كرونولوجيا تطور القطاع الخاص في الجزائر:

يمثل القطاع الخاص سياسة اقتصادية وملجأ العديد من دول العالم، حيث عرف تطبيقه في العديد من الدول المتقدمة التي عرفت التنمية الاقتصادية والاجتماعية على غرار بريطانيا، وأمريكا وألمانيا... ونتيجة لنجاح هذه السياسة في تحقيق أهداف النمو ونوعية الخدمات عرفت هذه الآلية الاقتصادية الانتشار في العديد من دول العالم على غرار الدول النامية، وأصبح الكثير ينظر للقطاع

الخاص على أنّه الأداة الفعالة لرفع الكفاءة الاقتصادية وبروز التنمية على جميع المجالات كالتشغيل والقضاء على الفقر وبالتالي أصبح القطاع الخاص ظاهرة عالمية في نهاية القرن العشرين.

والجزائر من الدول التي عرفت تحولات عميقة بعد الاستقلال كلّها ساهمت في إحداث تغييرات جذرية، وكانت سببا في اختفاء النموذج الاشتراكي والتحول إلى اقتصاد السوق والقطاع الخاص من بين هذه التحولات.[1]الذي عرف عدة مراحل من الظهور إلى التهميش ثم الشرعية القانونية وأخيرا الاستقلالية.

1.5 الكولونيالية الرأسمالية ووضعية القطاع الخاص الجزائري:

إن الحديث عن القطاع الخاص في هذه المرحلة هو فعل موجود في الحرف والفلاحة، خاصة في ظل المرحلة الاستعمارية التي لم تتمكن أبدا من تطوير وتنمية قاعدة صناعية حديثة في الجزائر والتي قامت بخلق اللاتوازن في البنية الاقتصادية الجزائرية. وعدم نجاح هذه السياسة يرجع إلى ما يلي:[2]

- انخفاض مستوى الدعم للرأسمال.
- أهداف هذه السياسة الكولونيالية هو تفكيك النظم الاجتماعية للمجتمع الجزائري.
- تمركز عمال الجزائر في مجال التجارة والحرف التقليدية بعيدا عن مجال الصناعة.
- قلة الصناعيين الجزائريين في المرحلة الكولينيالية حيث بلغ عددهم 1554 جزائري مقارنة بـ 5466 أوربي، وبالتالي هيمنة أوربية من حيث رجال الصناعة، وهذه الهيمنة راجعة للشكل الاستعماري في قهر الاقتصاد الجزائري.

لكن هذه السياسة عرفت نوعا من الركود الاقتصادي يرجع إلى التخطيط الثوري في القضاء على الرأسمالية الاحتكارية التي أنتجت اقتصادا يخدم تراكم رؤوس الأموال المستعمر ممثلة في:

–السياسات الاقتصادية لدعم تراكم رؤوس الأموال وفشلها لأنه هدفها احتكاري اقتصادي.

---

[1] إكرام مياسي، مرجع سابق، ص109.

[2] Omar Derass, « **place du secteur privé industriel national dans l'économie algérienne** », insaniyat .1/1997.p.p156-147.

– السبب الأساسي لفشل الرأسمالية الكولونيالية هو التكوين الاجتماعي الجزائري والتضامن من أجل التحرير الوطني.[1] في هذه المرحلة لم يظهر القطاع الخاص بكل أنواعه، كانت بعض أشكاله في التجارة والحرف وموطنه الأصلي الريف، والتي أصبحت فيما بعد الاستقلال قطاعات خاصة هامة في الاقتصاد الجزائري، فهي مرحلة استعمارية مهيمنة من أجل التفكيك الاقتصادي والاجتماعي للمجتمع الجزائري، وبالتالي خلف اقتصادا مشوه وغير متجانس موجه إلى خدمة وتكملة الاقتصاد الرأسمالي الفرنسي.

2.5 مرحلة البناء الاجتماعي وتهميش القطاع الخاص(1962– 1965):

تعبّر هذه المرحلة عن السياسة المتبعة اقتصاديًا بعد الاستقلال والتي تتميز بالاضطرابات والتعقيد وبالتدهور والتردي وهذا نتيجة الإستدمار الفرنسي.

ورغم "تبنّي الجزائر النظام الاشتراكي كأسلوب للتنمية، إلاّ أنّ ذلك لم يمنع المسؤولين الجزائريين من الحديث عن القطاع الخاص والدور الذي يمكن أن يلعبه في ظل اختيار النهج الاشتراكي الاقتصادي الذي تلعب فيه الدولة دور المسير، وتبعًا لذلك يعتبر بمثابة الشر الذي لا مفرّ منه".[2] وبالتالي رغم السياسة الاقتصادية التي تهمش القطاع الخاص آنذاك إلاّ أنّه يعتبر بتلك الحتمية السوسيو– اقتصادية في الجزائر ومن بين الآليات التي توضح ذالك ما يلي:

أولا: التسيير الذاتي والذي تظهر ملامحه في القطاع الزراعي ونوعًا ما في القطاع الصناعي، حوالي 300 مؤسسة بكل أنواعها وحجمها كانت تسيّر من طرف العمال كمبادرة قانونية من طرف الرئيس **أحمد بن بله** في إطار التسيير الذاتي، وهو قطاع تمّ تقنينه ويشمل المؤسسات الخاصة صغيرة الحجم التي خلفها المعمرون.[3] يعني مع رحيل المستعمر الفرنسي وجد الجزائري نفسه أمام أمر الواقع

---

(1) Abdelatif Benachenhou, **Formation Du Sous Développement En Algérie**, éd1 (Algérie, OPU, 2009), p.300.

(2) إكرام مياسي، مرجع سابق، ص110

(3) إسماعيل قيرة وعلي غربي، مرجع سابق، ص.132.

وبالتالي فهو ملزم بالمبادرة الذاتية سواء كان في القطاع الفلاحي أو على مستوى الورشات الصناعية الأخرى.[1]

ثانيا: صدور قانون الاستثمار رقم **63-277** المؤرخ في **27 جويلية 1963**والمتعلق بالاستثمارات الخاصة وإنشاء المؤسسات، وكان موجها للمستثمرين الأجانب من أجل خلق مشاريع جديدة أو توسع تلك الموجودة مع بقاء هذه الامتيازات رهينة موافقة المجلس الوطني للاستثمار CNI*، و لم يتم التطرق في هذا القانون للقطاع الخاص الوطني إلا في المادة 23 منه التي نصّت على أن:" القطاع الخاص الوطني بإمكانه المساهمة مع الدولة في إنشاء المؤسسات".[2] وبالتالي تظهر التهميش للقطاع

---

[1] عبد الرحمان تومي، **الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر – الواقع و الأفاق** – (القبة :الجزائر: دار الخلدونية، 2011)، ص7.

* **المجلس الوطني للاستثمار CNI:** المجلس الوطني للاستثمار المرسوم التنفيذي رقم 01 – 281 المؤرخ في 24 سبتمبر 2001 هيئة أنشأت من طرف الوزير المسؤول عن ترقية الاستثمار و وضعت تحت سلطة رئيس الحكومة الذي يتولى رئاسته. ويقوم بوظيفة الاقتراح و الدراسة ويمنح له سلطة فعلية في اتخاذ القرار.

مهامه الرئيسية هي:

– يقترح الإستراتيجيات والأولويات لتنمية الاستثمار.

– يقترح التكيف مع التغيرات المسجلة من خلال الإجراءات المحفزة للاستثمار.

– يقترح على الحكومة كل القرارات والمعايير الضرورية لتنفيذ جهاز الدعم وتشجيع المستثمر.

– النظر في المقترحات التي تخص وضع مزايا جديدة، بعنوان المقترحات التي يتخذها CNI من خلال الصلاحيات الجديدة الممنوحة له تطبيقا للقانون التكميلي وتتمثل في:

– الموافقة على قائمة النشاطات والسلع المستثناة من المزايا وكذا التعديلات وكل التحديثات.

– الموافقة على المعايير لتحديد المشاريع التي تهم الاقتصاد الوطني.

– تحديد قائمة النفقات.

– يحدد المناطق القابلة للاستفادة من الاستثناء المنصوص عليه في المرسوم 15 يوليو 2006.

إضافة إلى أن المجلس الوطني للاستثمار يقدر الأموال الضرورية لتغطية البرنامج الوطني لترقية الاستثمار يشجع على إنشاء المؤسسات والآليات المالية المتبناة، عموما المجلس يعالج كل القضايا التي تتعلق بالاستثمار. الوزراء المكلفين بالملفات والقضايا الاقتصادية هم أعضاء في المجلس الوطني للاستثمار، يحضرون بصفة مراقب، مع العلم أن المجلس الوطني للاستثمار ليس سلطة إدارية مستقلة، قرارات المجلس أو توصياته لا توجه مباشرة إلى المستثمر وإنما إلى السلطات الوصية لتنفيذ النصوص الخاصة بترقية الاستثمار و أول هذه السلطات هي الوكالة الوطنية لترقية الاستثمار ANDI.

[2] إكرام مياسي، مرجع سابق ، ص110.

الخاص من خلال الهدف المنشود في الجزائر بعد الاستقلال ألا وهو البناء الاقتصادي والاجتماعي قبل كل شيء واعتبار القطاع الخاص الذي يعمل فيه المقاول بدافع الوطنية والواجب الوطني والتضحية من أجل المنفعة العامة، يعني إنشاء مقاولات خاصة من أجل المساهمة في البناء السوسيو– اقتصادي للبلد في تلك الفترة.

وبيّن الواقع الاقتصادي في تلك الفترة أنَّ قانون 1963 يؤدي إلى نوع من الإهمال للقطاع الخاص الوطني الجزائري، خاصة فيما يتعلق بوضع المعايير للاستثمار وفتح المجال للاستثمار الأجنبي وهذا من أجل جلب رؤوس أموال أجنبية للمساهمة في تلبية الحاجيات المستعجلة.[1]

ولكن في ظل الوضعية الاقتصادية آنذاك من تسيير بيروقراطي وقلة التجربة وحالة الفوضى والممارسات غير الرسمية، أدى ذلك إلى تخوف الأجانب ونفورهم وعدم الإقبال على الاستثمار في الجزائر، مما سمح لأصحاب النفوذ في السلطة ودوائرها باللجوء إلى طبقة رجال الأعمال والمقاولين فأصبحت هذه الفئة تشكل الركيزة في السلطة فيما بعد، وهذا ما يظهر في قانون 1966 الذي نصّ على توسيع الاستثمار.[2] وهذا القانون لم يحقق مسعاه الاقتصادي للقطاع الخاص الوطني أو المقاول الخاص لأنه ضد الفعل الاقتصادي الخاص، خاصة فيما يخص نقص الخبرة المهنية، وعدم استعمال التكنولوجيا في العمل.[3]إضافة إلى التأخر في وضع آليات محفزة للاستثمار الخاص وتمركزه في المناطق الجغرافية الكبرى فقط، كل هذا أدى إلى تأخر الفعل الاقتصادي الخاص في الجزائر.

3.5 مرحلة الشرعية القانونية للقطاع الخاص الوطني (1966–1980):

عرفت هذه الفترة إصلاحات اقتصادية مهمة، وذلك بإعادة النظر في تشكيل النظام الاقتصادي للجزائر، بحيث انتهجت في هذه المرحلة طريق تنموي من خلال الصناعة الثقيلة.[4] كما عرفت هذه المرحلة ظهور سياسة المخططات التنموية، وتطوير الصناعات المحلية المبرمجة لتلك المخططات وهذه السياسة عرفت الدعم المكثف مع بداية المخطط الخماسي الأول.[5]

---

[1] المرجع السابق، ص111.

[2] سهيلة صايشي، مرجع سابق، ص33.

[3] الهاشمي مقراني وآخرون، مرجع سابق، ص ص 56–57.

[4] محمد زوزي، " **تجربة القطاع الخاص الجزائري و دوره في التنمية الاقتصادية في الجزائر – دراسة حالة ولاية غرداية** "، أطروحة دكتوراه ، ورقلة الجزائر 2010، ص125.

[5] محمد بومخلوف، **التوطين الصناعي وقضايا التنمية في الجزائر– التجربة والأفاق**–، مرجع سابق، ص63

إذن فمكانة القطاع الخاص في ظل هذه الإستراتيجية التنموية عرفت الشرعية إلا أنه بقي في ظل التوجيه من طرف الدولة، وهذا من أجل التوفيق الصناعي ما بين الصناعات على المستوى الكلى والجزئي.

وفي سنة 1966 صدر القانون الثاني الخاص بالاستثمارات، والذي كان أكثر شرعية من الأول في تفعيل القطاع الخاص رقم **66-248** المؤرخ في **1966/09/15** والذي نص على" توسيع الاستثمار إلى الرأسمال الوطني الخاص، دون أن يحدد بالتدقيق مجالات الاستثمار في هذا الأمر القانوني الذي سمح للفعل المقاولاتي في الاستثمار في عدة مجالات."[1] كما جاء هذا الأمر لسد الثغرات الاقتصادية للقانون الأول من خلال تحديد دور القطاع الخاص والضمانات الشرعية الواجب منحها له.[2]

واعتمادًا على هذا القانون بدأ الرأسمال الوطني الخاص يدخل بقوة، بعد الخطاب الذي ألقاه الرئيس هواري بومدين في19جوان1967 والذي جاء فيه:" يجب على الرأسمال الوطني أن يلعب دوره ويؤدي واجبه الوطني... يجب عليه أن ينتقل من الجمود وبناء المقاهي والحانات إلى بناء المؤسسات الإنتاجية."[3]

ولكن رغم الشرعية القانونية لم يزل الدور الاحتكاري للدولة داخل القطاعات الحيوية للاقتصاد الوطني من خلال دعم الاستثمار في القطاعات الإستراتجية، كما احتوى على إجراءات وقيود تعرقل إنشاء المؤسسات في القطاع الخاص من أجل عدم منافسة القطاع العام.[4] وتتنافي مع المستثمر كأن يحصل على رخصة مسبقة حسب معايير الانتقاء والتي حددها الباب الثالث من الأمر، ولقد ميّز ما بين الرخصة التي تمنح للمستثمر الأجنبي وتلك التي تمنح للمستثمر الوطني، حسب عدة معايير كحجم المشروع في الاقتصاد الوطني والمنطقة الجغرافية للمؤسسة، كل هذه القيود جعلت المقاول الخاص لا يعتمد على إجراء اللجنة الوطنية للاستثمار في إنشاء المقاولات الخاصة باعتبارها عائق

---

[1] الهاشمي مقراني وآخرون، مرجع سابق، ص56.

[2] انظر: المادة 04 من الأمر 66-288 المتعلق بقانون الاستثمار.

[3] Jean Peneff, **Industriels Algériens** .OP.Cit.P16..

[4] Omar Derras, Op.cit. , P 159.

للفكرة المقاولاتية لكن في نفس الوقت هذا المرور منعهم من بعض الامتيازات التي تضمنها القانون.[1]

رغم وجود بعض المعوقات إلاّ أن القطاع الخاص أدى إلى نوع من الثقة الاقتصادية للمستثمر الجزائري في بعض الضمانات التي جاء بها هذا القانون، حيث بين **جون بيناف** أنّ المقاولات الخاصة عرفت النور الاقتصادي في بعض القطاعات إلا بعد هذا القانون من خلال الفترة الاستثمارية 1963-1965 حيث أنشئت حوالي18%من المقاولات خاصة، وما بين سنة 1966-1971 أنشئت حوالي 54% من المقاولات الخاصة، والبقية يعود إنشائها إلى ما قبل الاستقلال.[2]

ومع وجود بعض القيود القانونية والظروف الإيديولوجية الاشتراكية التي كانت هي الأخرى ضد الهيكلة، إلا أن القطاع الخاص واجه هذه الصعوبات وفرض نفسه خاصة في الصناعة وأصبح له وزن اقتصادي، من خلال تشغيله سنة **1986** حوالي 110ألف عامل(50 ألف في والورشات الصناعية و60 ألف في قطاع البناء) ويمثل هذا العدد قيمة في اليد العاملة.[3]

وتقسم هذه المرحلة إلى فترتين:

- الفترة الأولى من (1966-1971):

عرفت هذه الفترة ازدهارًا ونوعًا من الإنعاش الاقتصادي في القطاع الخاص والشواهد الإحصائية تثبت عدد المقاولات الخاصة التي تمثلت في حوالي 688 مشروع مرخص له بالإنجاز وهذا ما يمثل 77,3% من مجموع المشاريع المرخصة للإنجاز.[4] ويعتبر **جيلالي اليابس** هذه الفترة "إستراتجية اقتصادية لتشكل رؤوس الأموال الخاصة."[5] وبالتالي رغم التخوف من القرارات والمواقف السياسية(الثورة الزراعية التسيير الاشتراكي للمؤسسات...)التي أخذت في بداية السبعينات إلا أنه بقي مسيطرًا في الساحة الاقتصادية.

---

[1] إكرام مياسي ، مرجع سابق ، ص 112.

[2] Jean Peneff .**Industriels Algériens** .Op.cit. .p15

[3] Ibid. P24.

[4] Omar Derras , OP.Cit.p162.

[5] Djilali Liabes , **Capital Prive Et Patrons D'industries En Algérie** , op.cit .P111

- الفترة الثانية (1971-1979):

عرفت هذه الفترة نوعا من الركود في القطاع الخاص خاصة الجانب الصناعي منه وهذا نتيجة الإيديولوجية الاشتراكية وسيطرتها على الفكر الاقتصادي، لكن عرف هيمنة القطاع العام من خلال عدة قرارات منها الثورة الزراعية. وهذه الإجراءات تمس القطاع الخاص ويتبيّن هذا من خلال " قانون المالية لسنة 1971، والذي يقر في أحد مواده بوقف كل أشكال الدعم والمساعدات للقطاع الخاص باعتبار المساعدة على أنها دعم للرأسمالية الاستغلالية."[1] إضافة إلى نظام AGI "الرخصة العامة للإستراد".[2] الذي حدد نشاط القطاع الخاص في التجارة الخارجية والاستيراد.[3]

أصبح بهذا القطاع الخاص موجها من طرف الدولة المؤدلجة اشتراكيا والمتخوفة منه على أنه يحمل فكرا استغلاليا، وجاء ميثاق 1976 ليؤكد ذلك:"ضرورة الحفاظ على التوجه الاشتراكي وتجسيد نشاطات القطاع الخاص، بطريقة لا تسمح له أن يكسب قوة اقتصادية وتم حصر القطاع الخاص في بعض النشاطات كي لا يؤثر هذا على مركز القرار في الدولة".[4] ويتضح هذا في فقرات الميثاق "... يستلزم القضاء على أية إمكانية تتيح للقطاع الخاص أن يتحول إلى قاعدة للاستيلاء على السلطة...".[5] وهذا ما فعله بالقيام بالتفريق ما بين القطاع الخاص الاستغلالي الرأسمالي، وغير الاستغلالي واعتمد في ذلك على حجم المؤسسة، وعدد عمالها كمعيارين لاكتشاف ذلك.[6]

ويكمن الهدف من توضيح مفهوم الملكية الغامض ما بين الاستغلال وغير ذلك فالملكية الاستغلالية هي التي تسمح لمن يملك رؤوس الأموال في مقاولة بشتى أنوعها باستغلال عمل الغير

---

(1) Omar Derras, Op.cit., P163.

(2) صايشي سهيلة، مرجع سابق، ص36.

(3) Omar Derras, op.cit. ; p163.

(4) إكرام مياسي، مرجع سابق، ص 113.

(5) الميثاق الوطني 1976. **مصلحة الطباعة المعهد التربوي الوطني**، الجزائر، 1976.

(6) إكرام مياسي، المرجع السابق، ص 113

وكسب فائدة منه مما يجعله في ثراء على حساب العامل أما الملكية الخاصة غير المستغلة تشمل كل المقاولات على شكل عائلي والتي هدفها دائما تحسين مستوى معيشة أفراد العائلة وهذا ما جعل بنود الميثاق تفرض الرقابة من أجل تقليص استثمار القطاع الخاص.

ورغم التخوف الذي كان يعاني منه القطاع الخاص في تلك الفترة نتيجة الإيديولوجية الاشتراكية إلا أنّه بقي مسيطرًا على الساحة الاقتصادية من حيث عدد المؤسسات ففي سنة 1972 وصل عدد المؤسسات الخاصة إلى 3035 وحدة خاصة.[1] لتصل في سنة 1977 إلى 6070 وحدة خاصة وارتفع سنة 1980 حوالي 1000 وحدة.[2]

وقام القطاع الخاص الجزائري بتوسيع قاعدته الاقتصادية من خلال طرق مختلفة كالصناعات الخفيفة، وتمتاز هذه المقاولات بنقص التكنولوجيا الحديثة واليد العاملة المتخصصة، وبعد وفاة الرئيس **هواري بومدين** في نهاية 1970 وظهور الأزمات الاقتصادية في الجزائر، بدأت الطبقات الجديدة الرأسمالية بالعودة إلى السلطة، وكردّ فعل للمرحلة البومدينية أصبح القطاع الخاص واقعًا لا يمكن تجاهله، أوجب ذلك إعادة التفكير في الجانب التشريعي والقانوني له وهذا ما سوف نتطرق إليه في المرحلة المقبلة.

4.5 مرحلة التنظيم والإصلاحات الاقتصادية:

عرفت هذه المرحلة توسعًا للفعل الاقتصادي الخاص عكس المراحل السابقة، من خلال الرغبة في تنظيم وتأطير القطاع الخاص في بداية الثمانينات، وكذلك نتيجة صراع سياسي ما بين الليبرالية الجديدة والاشتراكية البومدينية.

وتطوّر التفتح الاقتصادي للقطاع الخاص في محاور مؤتمر FLN المنعقد في **15-19 جوان 1980** الذي أوصى بضرورة دمج القطاع الخاص ضمن إطار التخطيط الوطني، وهنا خرج المؤتمر

---

[1] الهاشمي مقراني وآخرون، مرجع سابق، ص58.

[2] Djilali Liabes, Capital **Prive Et Patrons D'industries En Algérie** .Op.cit. P249

بتوصيات على أن القطاع الخاص قد تطور وحقق وزنًا هامًا في الإنتاج والتشغيل، لكن في المقابل لم يصاحب ذلك تطورًا في السياسة الرسمية اتجاه القطاع واستثماراته.[1]

فكل هذا مهّد لوضع ضمان قانوني بالمبادرة الاقتصادية الخاصة المتمثل في قانون 82-11 المؤرخ في 21 أوت 1982، والذي يمثل قفزة نوعية للمبادرة الاقتصادية الخاصة من خلال إزالة بعض القيود المتعلقة بحق الحصول على الرخصة الاقتصادية كما استثنى القانون في مجالات تطبيقه الرأس المال الأجنبي.[2]

و أهم ما جاء به القانون ما يلي:

- منح العديد من الاستثمارات لنفس المستثمر الواحد.

- الارتفاع الأسمى لتحديد الاستثمار 30 مليون دج.

- المساهمة في توسيع القدرات الإنتاجية من خلال الحصول على قروض مالية.

- الإعفاء من الضرائب لمدة 5 سنوات.[3]

أمّا النتائج المتوقعة من هذا القانون تتمثل في:

- خلق مناصب شغل

- تحقيق التنمية الاجتماعية والاقتصادية وإشباع حاجات المواطنين والشواهد الاقتصادية من حيث إنشاء مؤسسات خاصة تثبت ذلك التوسع والتطور الحاصل.

"ففي الفترة الممتدة من سنة 1980م إلى 1988 ارتفع عدد المؤسسات 400 مؤسسة خاصة وفي سنة 1984م ارتفع عدد المؤسسات الخاصة إلى 14154 مؤسسة".[4]وإجمالي المؤسسات في القطاع الخاص في فترة الثمانينات بلغ 19843 مؤسسة.[5]

---

[1] إكرام مياسي، مرجع سابق، ص114.

[2] نفس المرجع، ص114.

[3] Omar Derras, Op.cit. , p167

[4] Ibid.P167.

[5] Ibid., p.174.

ورغم الامتيازات التي جاء بها قانون 1982 كتوجيه القطاع الخاص وفق الأهداف التنموية، إلا أنه تعرض لبعض العراقيل أو الظروف الاقتصادية التي كانت تعرفها الجزائر، إضافة إلى عدم وجود المقاول الخاص بالشّكل الاقتصادي الحديث يُعدّ عرقلة لتطور القطاع الخاص.وهذا ما أدى بالسلطات لتصحيح قانون1982، عن طريق إدخال جملة من الإجراءات على قانون **رقم 88-25 المؤرخ في 1988/07/21** المتعلق بتوجيه الاستثمار الخاص، والذي نصّ على السماح للمستثمرين الخواص بالاستثمار في قطاعات متعددة ماعدا تلك القطاعات الإستراتيجية كالمحروقات والصناعات الحديدية والنقل الجوي والبحري...[1]

5.5 مرحلة التسعينات واستقلال الفعل المقاولاتي الخاص :

عرفت هذه الفترة تحولات عميقة في شتى الميادين سياسيًا واجتماعيًا واقتصاديًا، كما عرفت صدور عدة لوائح قانونية للاستثمار الخاص، إضافةً إلى عجز المؤسسات الاقتصادية العمومية وتدني قيمة الدينار، كل هذه الأزمات مرتبطة بفشل الإيديولوجية الاشتراكية في الجزائر ما جعل الدولة تتخلى عن الاقتصاد الاشتراكي والتوجه إلى اقتصاد السوق، وكذلك الأزمة الأمنية والسياسية التي عرفتها العشرية.

وهذا ما ساعد الفعل المقاولاتي الخاص لدخول محيط الاستثمار، ويتضح هذا بشكل أكثر من خلال صدور قانون خامس للاستثمار **رقم 12/93المؤرخ في 1993/10/05** والذي أعطى استقلالية للفعل الاقتصادي الخاص وأصبحت له مكانة عن طريق فتح الأسواق للرأسمال الخاص باعتباره المخرج الوحيد للأزمة الاقتصادية ولقد تضمن هذا القانون الجوانب التالية:

- الحق في الاستثمار بحرية وجعلها مضمونة تمارس في إطار القانون.
- المساواة بين المتعاملين الخواص الوطنين والأجانب أمام القانون.
- تدخل السلطات العمومية في تقديم تحفيزات للمستثمرين الخواص.
- إنشاء وكالات ترقية ودعم الاستثمار ومتابعتها من أجل تسهيلات المستثمرين الخواص.[2]

---

[1] إكرام مياسي، مرجع سابق، ص 417.

[2] المرجع السابق، ص119.

إضافة إلى ارتفاع اليد العاملة في القطاع الخاص **1.810.628 (41,11%)** وانخفاضها في القطاع العام إلى **2.421.629 (54,99%)**عاملا[1] ، وهذا ما يدل على أنّ القطاع الخاص يتطور أكثر، إذن يعتبر قانون 1993 الطريق المؤدي إلى اقتصاد السوق، إلا أنّه مازال يعاني من بعض العوائق الخارجية كجلب القروض من البنك والشكل الشخصي في التعاملات الاقتصادية وصعوبة الحصول على المواد الأولية...كلّها مشاكل وعوائق للفعل المقاولاتي الخاص، وكل هذا جعل المقاولين الجزائريين ينشئون جمعيات مهينة لأجل الدفاع عن حقوق المقاول.[2]

وبشكل عام يعتبر الحديث عن القطاع الخاص خلال هذه الفترة في ظل الظروف السابقة تحديًا اقتصاديًا، فنلاحظ أنّه في تلك الفترة نشأ القطاع الخاص الوطني في أحضان الإيديولوجية الاشتراكية بل أكثر من ذلك فقد كان يتغذى من مؤسساتها وهذا ما يعرف بانتقال الملكية من القطاع العام إلى القطاع الخاص، وبالرغم من كل هذا فإنه لعب دورا هاما في فترة التسعينيات وجرّ الاقتصاد الجزائري نحو الاقتصاد الليبرالي الحر ويتضح هذا التطور الذي عرفه القطاع الخاص خلال فترة التسعينات في الإحصائيات الآتية:

جدول رقم (01): يبين توزيع المؤسسات الخاصة سنة 1998

فئات العمال	عدد المؤسسات	(٪)	عدد العمال	(٪)
9-0	148,725	93,24	221,975	34,9
19-10	5,778	3,62	77,082	12,15
49-20	3,322	2,08	99,649	15,7
99-50	997	0,62	67,664	10,66
100أو أكثر	685	0,42	168,005	26,48
المجموع	159,507	100	634,374	100

المصدر: Abderrahmane Abedou ;Et All, **Entrepreneurs Et Pme – Approches Algéro .Françaises** , (Paris : L'harmattan.2004), p 78.

من خلال الجدول السابق يتضح لنا توزيع **157,507** مؤسسة خاصة، منها ما يمثل**93**٪ مقاولة خاصة أقل من 10 عمال، وتوظيف **221,975** عامل **34,9**٪ تتمثل في المقاولات الصغيرة

[1] Agence Nationale De Promotion Et De Suivi De L'investissement.

[2] سهيلة صايشي، مرجع سابق، ص41.

التي هي على شكل عائلي، وهذا ما يدل على نمو القطاع الخاص المقاولاتي. إضافة إلى تنوع نشاط المقاولات في هذه الفترة على شكل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، والتي هيمنت على كل أشكال الاقتصاد في القطاع الخاص حيث تمثل60٪ في الإنتاج الاقتصادي لسنة 1989 وحوالي80٪ سنوات 1999–2000.[1] والجدول التالي يبيّن مكانة القطاع الخاص من خلال نوع النشاط:

جدول رقم(02):

مكانة القطاع الخاص من خلال نوع النشاط من سنة 1989–1999

القطاع الاقتصادي	1989	1999
الفلاحة	100	99,57
الصناعة خارج الكيمياء	25,93	33,6
الكيمياء	00	5,04
B.P.T	35,91	68,03
نقل ومواصلات	44,37	72,85
تجارة	77,10	97,05
خدمات	77,96	89,06
وزن القطاع الخاص في كل الأنشطة الاقتصادية	45,84	51,83
وزن القطاع الخاص في نشاط غير كيميائي	60,60	78,27

المصدر: Abderrahmane Abedou ;Et All, **Entrepreneurs Et Pme – Approches Algéro .Françaises** (Paris : L'harmattan.2004), p75.

كل الإحصائيات تبين تطور القطاع الخاص وشكله الشبه المهيمن في الاقتصاد الوطني، وهذا ما يدل على استقلالية القطاع الخاص الجزائري.

[1] Abderrahmane Abedou ; Et All, op.cit ,.76

6.5 عشرية الإصلاحات الاقتصادية إلى يومنا الحالي:

إنَ المتتبع لمسار الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر يلاحظ تقدّم حزمة من التشريعات بداية من سنة2001 والتي مست كل أشكال التنمية، ومن الجوانب التي مستها الإصلاحات ترقية الاستثمار وتطويره خاصة سياسة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتعزيز سياسة القطاع الخاص ودوره التنموي.

وعرفت هذه الفترة على وجه الخصوص الأمر المتعلق بتطوير الاستثمار رقم **01-03 الصادر في 20 أوت 2001**، ومن بين النقاط التي تطرق إليها ما يلي: [1]

- إلغاء التمييز ما بين الاستثمارات العمومية والخاصة.
- المساواة ما بين الاستثمار الأجنبي والوطني الخاص.
- مرافقة عملية الاستثمار خاصة التسهيلات الإدارية.
- كما تضمن القرار نشاط الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار بفتح فروع عبر كافة ولايات الوطن.
- ويحتوي النص القانوني كذلك على قرار إنشاء المجلس الوطني للاستثمار CNI فالأمر رقم 01-03 وضع الدور الذي يحتله القطاع الخاص كما سمح هذا الأمر القانوني للقطاع الخاص باقتحام العديد من القطاعات الاقتصادية.

وتميزت هذه الفترة بصدور القانون التوجيهي رقم01-18 الصادر في 2001/12/12 الخاص بترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، الذي شجع على إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وهذا بتوفير كل التسهيلات الإدارية، كما تمّ إنشاء صندوق لضمان القروض البنكية من أجل الحصول على رؤوس الأموال للاستثمار.[2] وتظهر أهمية هذا القانون باعتبار النص القانوني الأول الذي ينظم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في القطاع الخاص.

- سياسة الإنعاش الاقتصادي (2001-2004):

تميزت هذه الفترة بسياسة الإنعاش الاقتصادي (2001-2004) التي تهدف إلى تحضير الجزائر لأرضية اقتصادية تسمح بتحقيق التنمية، حيث تهدف هذه السياسة إلى:[3]

---

[1] عبد الرحمن تومي، مرجع سابق، ص209.

[2] نفس المرجع، ص122.

[3] نفس المرجع ، ص216.

– معالجة أشكال الفقر والتهميش التي تعاني منها شرائح واسعة من المجتمع، مع ضمان ديمومة التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

– المساهمة في إنشاء مناصب شغل من خلال دعم النشاطات التي توفر اليد العاملة حيث بلغ عدد العمال المصرح بهم لدى الضمان الاجتماعي في القطاع الخاص سنة 2003 بـ 570، 612عامل. وهذه النسبة ما تشكل إلا 15٪ من مجموع اليد العاملة في القطاع الخاص.

– خلق ديناميكية داخل الاقتصاد الوطني وردّ الاعتبار للمؤسسات والمشاغل الصغيرة التي تسمح بتحريك التنمية نحو الأحسن.

كما تضمنت سياسة الإنعاش الاقتصادي جملة من الإجراءات المساندة لتطور المؤسسات الخاصة وذلك من خلال تحسين علاقة المؤسسة بالمحيط، ومن بين هذه الإجراءات ما نذكر:

- تطوير وتحسين خدمات مصلحة الضرائب.
- إنشاء مراكز تهتم بتقديم إرشادات في الميدان التسييري والقضائي.
- مواصلة تنفيذ الإصلاحات المؤسساتية الضرورية من أجل محيط فعال ومناخ يعمل على تقوية النشاط الاقتصادي الخاص.

- **سياسة النمو الاقتصادي(2005–2009):**

عرفت هذه المرحلة سياسة تكميلية لبرامج الانتعاش الاقتصادي وهي سياسة دعم النمو الاقتصادي وتمثل برنامجا تنمويا أكثر عمقا وأكثر نضجا وإرادة، ومن محاور هذا البرنامج:

– دعم التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

– إصلاح السياسة العامة للصناعات من خلال تطوير الاستثمار، كما عرف الاستثمار المحلي الخاص في هذه الفترة **17,95**٪ من الاستثمارات المنجزة في الفترة الممتدة من 2005–2009 وشبه الاستثمارات المنجزة في القطاع بمجموع **33,54**٪.[1]

وبالتالي يشجع النمو الاقتصادي على الفعل الخاص، وتوفيره لليد العاملة واستحداث مناصب عمل، ويعمل على تحسين محيط الاستثمار وجرّ القطاع الخاص لِقاطرة النمو.

- **برنامج الخماسي الثالث لتوطيد النمو الاقتصادي (2010–2014):**

[1] المرجع سابق، ص269.

يحتوي هذا البرنامج على كل أشكال التنمية الاقتصادية والاجتماعية كما ورد في بيان السياسة العامة على ستة محاور أساسية:

– التنمية البشرية، المنشآت الأساسية، تحسين الخدمة العمومية، التنمية الاقتصادية مكافحة البطالة والبحث العلمي، التكنولوجيات الجديدة.

*** البرنامج الخماسي الرابع لتوطيد النمو الاقتصادي(2015–2019):**

يتضمن هذا البرنامج توطيد النمو الاقتصادي لاستكمال إستراتيجية التنمية القائمة على بعث النمو خارج المحروقات، تعبيرًا منها على ضرورة بناء نسيج اقتصادي متماسك يعتمد على تنوع الصناعات تحت صيغة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مع إقامة المجمعات الصناعية الكبرى، مرتكزةً في ذلك على البحث العلمي والتطوير التكنولوجي.[1] السبب الذي جعل اهتمامات المخطط الرابع تنصب بالجملة على ما يعرف بالذكاء الاقتصادي واقتصاد المعرفة والاستثمار في المورد البشري باعتباره الطاقة الدائمة والتي تؤدي إلى تحريك الاقتصاد الراكد، هي الحلقة المفقودة في أغلب الإصلاحات الاقتصادية السابقة.

ومن بين المحاور الذي أخذت المزيد من الاهتمام محور التنمية الاقتصادية حيث رسم لنفسه خمسة أهداف رئيسية في غاية الأهمية من خلال غلاف مالي بلغ 1566 مليار دج كالاهتمام بقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، باعتباره قطاع حيوي يتربع على النشاط الاقتصادي، لذلك نجد الوصاية ملزمة بتوفير البيئة التحتية، وشروط القرض الميسرة، والتشريعات اللازمة.[2]

كما عرفت هذه الفترة إلغاء وزارة الصناعات الصغيرة والمتوسطة وإلحاقها بوزارة الصناعة وترقية الاستثمار، أيضا يهدف هذا البرنامج التنموي إلى إجراءات جديدة كمرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عند استحداثها، ودعم برنامج التأهيل، وتهيئة وتوفير كل أشكال الدعم لهذا القطاع وخصائصه.

---

[1] قادية عبد الله، **الإطار القانوني الخاص لدعم التشغيل في الجزائر**، ط1(الجزائر: منشورات الدار الجزائرية، 2015)، ص12.

[2] عبد الرحمان تومي، مرجع سابق، ص318.

6. مميزات وخصائص القطاع الخاص الجزائري:

توجد عدة مميزات وخصائص للقطاع الخاص حسب ما بينته الدراسات والمعطيات العلمية حوله:[1]

1.6 الطابع العائلي:

تعود ملكية المقاولة في القطاع الخاص إلى العائلة، يعني صاحب المقاولة يكون رب العائلة ثم تتوارث هذه الملكية إلى الأبناء، أي ملكية محدودة في الإطار العائلي فقط ولهذا النمط إيجابيات فهو يحافظ على الروابط الاجتماعية في العائلة، كما أنّ له سلبيات منها أنَّ النمط العائلي يؤثر على تسير المقاولة الخاصة لأن جميع القرارات تعود إلى الاستشارة العائلية، وغالبًا ما يكون صاحب المقاولة لا يملك خبرة في تسير الموارد البشرية ومصدر تمويل المؤسسات هو الأخر يبقى عائليًا وهذا ما يعرف بالرأسمال الاجتماعي أو شبكة العلاقات الاجتماعية التي تتمثل في العائلة، وبالتالي النمط العائلي للمقاولة يجعل صاحبها (المقاول) يلجأ إلى النمط التمويلي العائلي، وهذا راجع إلى عدة أسباب كتفادي خروج أسرار العائلة والواجب الحفاظ عليها، وهذا أصبح ركيزة أساسية للمقاولات الخاصة، أي يمنع دخول أي شخص أجنبي إلى المؤسسة والإطلاع على أسرارها.

2.6 الطابع القانوني للقطاع الخاص الجزائري:

يعتبر التعرف على الشكل القانوني للمقاولة أو المؤسسة الخاصة بالنسبة للمقاول واجب قانوني وبالتالي النظرة القانونية أو العرف القانوني للكيفية التي تسير بها المؤسسة ومصادر التمويل كالبنوك وأشكال المرافقة.

3.6 انتشار روح المقاولة وظهور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

من بين مميزات القطاع الخاص أيضا ظهور المقاولات الخاصة بكل أشكالها صغيرة ومتوسطة وهيمنتها بفضل انتشار الروح المقاولاتية لدي الشباب، حيث أحصت وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في سنة 2006 ما يعادل 376,028 مؤسسة خاصة تشغل أكثر من مليون عامل أي متوسط ما يعادل ثلاثة عمال لكل مؤسسة أو مقاولة.

---

[1] إكرام مياسي، مرجع سابق، ص106.

كما يتضمن القطاع الخاص مؤسسات أخرى ضخمة صناعية واقتصادية لكن ملكيتها خاصة حيث يحصى منتدى رؤساء المؤسسات**(FCE)** منتدى رؤساء الجمعيات الخاصة حوالي **120** مؤسسة تشغل **128,000** عامل، أي ما يعادل **1000** عامل لكل مؤسسة، إضافة إلى الاقتصاد الموازي الذي يضم المقاولات الخاصة غير الرسمية ويضم الحرفين، الصناعيين الصغار...، الذين يعملون في ورشات التنظيف والمواد الغذائية وقطع الغيار حوالي 65,000 منهم يملكون سجلا تجاريا هذا ما يدلُّ على المكانة العامة للمقاولات الخاصة في الاقتصاد والتي ساعدت على تنمية القطاع الخاص.

ومن خصائص هذا القطاع ودوره التنموي على مستوي المجتمعات حسب الاقتصاديين السرعة في الإنجاز والإبداع، لأنّ تدخل الدولة من وجهة نظرهم إعاقة للفعل الاقتصادي، والحيوية والديناميكية،[1] لأنه حسب نظرتهم غير خاضع لتخطيط مسيّر من طرف الجهاز العام وأساليبه البيروقراطية وسياسته مثلا كالتوظيف، فالقطاع الخاص يوظف العدد الضروري من العمال، عكس القطاع العام الذي يعرف فائض في عدد العمال، ممّا يؤثر على إنتاجية المؤسسات.

إضافة إلى:

- خلق الحوافز وتشجيع الاستثمارات.
- خلق روح المقاولة وإنشاء المؤسسات الخاصة.
- تعزيز الكفاءة الاقتصادية عن طريق تعزيز الأسواق المنافسة.
- توسيع قاعدة الملكية لأن تركيز الملكية كان موجودا في للقطاع العام.

كما أنّه يختلف عن القطاع العام من حيث الخصائص والطبيعة في عدة جوانب من بينها:[2]

---

[1] لمزود صباح، مرجع سابق، ص22.

[2] مصطفى محمد عبد الله، **الإصلاحات الاقتصادية وسياسة الخوصصة في البلدان العربية."** **بحوث الندوة الفكرية التي نضمها المركز للدراسات والتحاليل الخاصة بالتخطيط**"(بيروت: مركز الدراسات الوحدة العربية، 2005)، ص45.

- **الهدف:**

يهدف القطاع الخاص إلى تحقيق أكبر قدر من الربح في حين يلتزم العام بعدد من الأهداف أحيانا مساعدة، وهذا لا يعني أنه لا يوجد تميز للأهداف في القطاع الخاص على أنها أفضل، ولكن أهداف القطاع الخاص واضحة ومحددة بينما العام تكون متعددة ولها أبعاد اقتصادية واجتماعية وسياسية.

- **الإدارة:**

تكون الإدارة في المؤسسات الخاصة واضحة وتتميز بالاستقلالية وإن كانت تعاني من ضعف في الأنماط التنظيمية عكس القطاع العام مؤسساته تمتاز بالنمط البيروقراطي في العمل.

- **المراقبة والتقييم:** تكون هذه العملية في القطاع الخاص أكثر سهولة.

- **معيار الكفاءة:**

إنّ مقولة الكفاءة المتميزة للقطاع الخاص والحكومة هي أسوا تاجر وأتعس صانع التي رددها **ادم سميث**، لذلك فمعيار الكفاءة يمكن تطبيقه حسب العالم الاقتصادي **آدم سميث** على المقاولات الخاصة الصغيرة التي لا تنفصل فيها الإدارة عن الملكية، لكن لا يمكن تطبيقها على المؤسسات الضخمة ذات الفروع المتشعبة دوليًا والتي يوجد بداخلها إدارة محترفة تدير شؤونها.

7. دور القطاع الخاص الجزائري في تحقيق التنمية المجتمعية:

إذا كانت التنمية عامل ديناميكي ضمن التغيرات الوظيفية والهيكلية، تؤدي إلى التغلب على مظاهر التخلف وتمكن الفرد من التفاعل مع بيئته، فإن ثمة حاجة إلى توسيع مجالات التنمية، بحيث لا تقتصر على الصناعات والمؤسسات الضخمة في القطاع العام، بل يمكن للمقاولات في القطاع الخاص أن تؤدي إلى خلق فرص عمل والتقليل من الفقر وتحسين مستوى المعيشة.

ما نفهمه من سياسة التنمية على أنها الجمع الواعي والعقلاني بين عدد من الإجراءات التي تستهدف تحقيق صورة تنموية معينة من خلال الفعل الاقتصادي الخاص، وهذا ما عرفته الجزائر مع تهيئة المناخ الاستثماري والأرضية التحتية لهذا القطاع الذي أصبح ضرورة حتمية في الاقتصاد الوطني، ولكي نميز ما بين مستويين في سياسات التنمية المستوى الاقتصادي والاجتماعي باعتبارهما أساس البناء التنموي في الجزائر.

1.7 سياسة التنمية الاقتصادية:

تهدف هذه السياسة إلى رفع الكفاية الإنتاجية ومستوى المعيشة لأكبر عدد ممكن من أبناء المجتمع الذين يمارسون الفعل الاقتصادي الخاص، وخاصة تلك الطبقة التي تقع في أدنى درجات السلم الاجتماعي أو أكثر حرمانا من النواحي الاقتصادية والاجتماعية.[1]

يعمل القطاع الخاص الجزائري في ظل ظروف اقتصادية وسياسية وثقافية وحتى اجتماعية معقدة ومركبة، تضفي تأثيراتها على آليات ودور القطاع الخاص ومدى توسيع نطاقه وحجمه، ومن ثمّ إسهاماته في التنمية الاقتصادية، وكلّما سمحت الظروف بممارسة القطاع الخاص لنشاطه كلّما ازدادت فعاليته في تحقيق التنمية الاقتصادية، كما يمكن للمؤسسات الخاصة أن تعمل على توفير القوة اللازمة من الدفع من أجل تحقيق التنمية الاقتصادية.[2]

وتبرز أهمية القطاع الخاص في تحقيق التنمية الاقتصادية من خلال مساهمة القطاع الخاص في عملية التشغيل، وهذا ما أثبته معظم الاقتصاديين في عدم قدرة الصناعات الكبيرة على توفير فرص العمل سواء في المجتمعات المتقدمة أو النامية، ومن هنا ظهرت أهمية القطاع الخاص في توفير فرص العمل، والجزائر من الدول التي لعب فيها القطاع الخاص دور تنموي هام فيما يخص المساهمة في التشغيل، والجدول الآتي يوضح ذلك:

جدول رقم(03): يبين مساهمة القطاع الخاص في التشغيل

السنوات	العدد الإجمالي للعمال الأجراء	حصة القطاع الخاص	النسبة بـ(٪)
1967	874000	299800	34,3
1970	1028700	349800	34
1981	2322000	655000	28,2
1982	2465000	657400	26,7
1986	2921000	717000	24,5
1990	3609000	952800	26,4

المصدر: عدمان مريزق، " **أهمية القطاع الخاص في ترقية القطاع الصناعي في الجزائر**"، ورقة مقدمة إلى ملتقى الإستراتيجية الصناعية الجديدة في الجزائر – استمرارية ...أم قطيعة–، (الجزائر :24/23 ابريل 2012)،ص 111.

(1) محمد محمود الجوهري، مرجع سابق، ص146.

(2) السيد رشاد غنيم، مرجع سابق، ص361.

يتضح لنا من خلال الجدول السابق أنّ حصة القطاع الخاص تقدم إحصائيات ونتائج مهمة اقتصاديا، خاصة في بداية سنوات الاستقلال وفي ظل الإيديولوجية الاشتراكية، لكن عرف استقرار نوعي ما بعد سنوات. ومزال القطاع الخاص مستمر في توفير مناصب الشغل في بداية 2000 إلى غاية 2003 وهذا ما بين دوره التنموي في مجال التشغيل، من خلال الجدول الآتي:

جدول رقم (04):

يبين مساهمة القطاع الخاص في التشغيل بالجزائر سنة 2003–2005

البيان الوحدة ألف عامل	2003			2004			2005		
	العام	الخاص	مج	العام	الخاص	مج	العام	الخاص	مج
الفلاحة	51	1361	1412	25	1592	1671	28	1352	1380
الصناعة	304	500	804	345	715	1060	395	664	1059
الأشغال العمومية	87	713	800	100	868	968	87	1125	1212
التجارة والخدمات	2216	1452	3668	2208	1945	4153	2454	1939	4393
المجموع	2658	4026	6684	2678	5120	7798	7798	5080	8044

- **المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات2007.**

جدول رقم (05):

يبين مساهمة الاستثمار في توفير اليد العاملة من سنة 2004–2012

السنوات	مناصب الشغل المصرح بها
2006	62,887
2007	91808
2008	97698
2009	72440
2010	67594
2011	133824
2012	91415
المجموع	755170

المصدر: الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار.

يظهر لنا من خلال الجدول أنَّ نسبة مساهمة القطاع الخاص في توفير الشغل تعرف معدلات لا بأس بها، حسب كل قطاع ففي قطاع الخدمات يمثل نسبةً معتبرةً من حيث مساهمته في التشغيل وهذا ما يثبت أهمية القطاع الخاص في توفير مناصب العمل.

إضافة إلى ذلك فان ما يثبت أهمية القطاع الخاص في توفير التشغيل هو تطور المؤسسات الخاصة بكل أنوعها خاصة الصغيرة والمتوسطة منها، والجدول الآتي يبين ذلك:

جدول رقم(06):

تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة في الجزائر ما بين 2003الى2008.

السنة / عدد	2003	2004	2005	2006	2007	2008
م.ص.م الخاصة	207949	225449	245842	269806	293946	392013

المصدر: مريزق عدمان ، مرجع سابق ، ص112

ومما تجدر الإشارة إليه أيضًا إمكانية القطاع الخاص في توفير فرص العمل مع أخذ الاعتبارات الآتية بالحسبان:[1]

– تكيف اليد العاملة في القطاع المقاولاتي الخاص يجب أن يتماشى مع العناصر الأخرى كرأس المال والتنظيم.

– يجب أن يطور القطاع الخاص بتكوين قاعدة عمالية ذات مهارة ويد عاملة تتميز بالتنظيم الحديث وعدم الاعتماد على يد عاملة غير مدربة أو منخفضة المهارة، لأنّ التدريب يرتبط بمسألة وهدف هام ألا وهو الإنتاج، وارتفاع الكفاءة المهنية.

كما يهدف القطاع الخاص بكل ميادينه إلى الأهداف التنموية الاقتصادية العامة من بينها:[2]

– دفع عجلة التعمير:

يقوم القطاع الخاص بمؤسساته ومقاولاته بتعمير وتنمية المجتمع المحلى خاصة المناطق الريفية، وهذا يدخل ضمن سياسات التنمية والتطوير المتبعة من طرف النظام الاقتصادي للجزائر.

---

[1] فتحي السيد عبده أبو سيد احمد، مرجع سابق، ص66.

[2] ناصر دادي عدوان، مرجع سابق، ص129 .

– ظهور منشآت ومؤسسات:

يعمل القطاع الخاص على إظهار منشآت جديدة أو توسع القديمة منها، نتيجة الطلب الاقتصادي لهذه المؤسسات.

– التأثير على التكامل الاقتصادي:

هذه المسألة نجدها في الصناعات الثقيلة والميكانيكية في القطاع الخاص وهذا يدخل ضمن التكامل الاقتصادي الوطني، وهو ما تسعى إليه الجزائر في السنوات الأخيرة من إنشاء صناعة السيارات بالاعتماد على القطاع الخاص وتحقيق الربح، وخدمة متطلبات المجتمع.

2.7 سياسة التنمية الاجتماعية:

لقد بينا سابقًا أنّ التنمية هي عملية حضارية تحتوي على الجانبين الاقتصادي والاجتماعي والتنمية الاجتماعية تستهدف هذه السياسة في زيادة الاستعداد والقدرات لدى أفراد المجتمع بشكل أكبر للإسهام في عملية التنمية فإذا كان الجانب الأول اقتصادي يركز على الجانب المادي والإنتاجي، فإنّ الجانب الثاني هو بعد علائقي إنساني ما بين الفرد والتنمية، وضمن هذه العلاقة تكمن مؤشرات التنمية التي تؤهل الفرد لكي يكون عنصرا فعالا في المجتمع، ومنه فالتنمية الاجتماعية هي عملية توافق اجتماعي، أو إشباع الحاجات الاجتماعية وتنمية طاقات الفرد.[1]

كما تهدف إلى جعل أفراد المجتمع أكثر إيجابية للمشاركة في الحياة العامة لأفراد المجتمع وذلك عن طريق تحويل الإمكانيات والطاقات الفكرية والاقتصادية لدي أفراد المجتمع إلى واقع يمارسونه في الحياة ويلمسون أثاره.[2]والقطاع الخاص الجزائري يهدف إلى هذه السياسة كما يهدف إلى التنمية الاقتصادية حيث أنّ هذه السياسة تتخذ مجالاً للعمل وتشتمل على عنصرين هما:

أولا: تغير الأوضاع القديمة التي لم تعد تساير التغيرات والتحولات الجديدة التي يمر بها المجتمع والقطاع الخاص بأفعاله الاقتصادية الفردية كالفعل المقاولاتي يعمل دائمًا على تغيير الأوضاع الاجتماعية القديمة.

---

[1] السيد رشاد غنيم، مرجع سابق ، ص383.

[2] محمد محمود الجوهري، مرجع سابق، ص 145.

ثانيا: يعمل القطاع الخاص دائما على إقامة بناء اجتماعي جديد يعرف قيم اجتماعية جديدة، ويحقق للأفراد أكبر عدد ممكن من الحاجات الاجتماعية المتمثلة في الرعاية الاجتماعية، وتوفير برامج التشغيل، والقضاء على البطالة وتحقيق الروابط الاجتماعية في المجتمع وهذا ما يقوم به القطاع الخاص في تحقيق التنمية الاجتماعية.[1]

ويمكن حصر أهداف القطاع الخاص على المستوى الاجتماعي في نقاط مختلفة باختلاف نوع النظام الاقتصادي الذي تعمل فيه المؤسسة، وكذلك باختلاف حجم المؤسسة ووزنها الاقتصادي، كما أنّ المناطق التي تعرف انتشار الفعل المقاولاتي الخاص، فهي حتما تعرف تنمية اجتماعية مرتفعة متمثلة فيما يلي:

– يعمل القطاع الخاص على توفير مناصب الشغل والتقليل من البطالة، وبالتالي محاربة كل أنواع السلوك الاجتماعي غير السوي، مثل إنشاء مقاولات أو مؤسسات ضمن القطاع الخاص تعمل على توفير مناصب الشغل يزيد عددها أو ينقص عددها لحجمها فهو يسمح بلا شك بالتقليل من البطالة في المجتمع المعني.[2] كما يقوم القطاع الخاص بكل مقاولاته ومؤسساته من محاربة فرص تكوين ممارسة أنماط سلوكية غير سوية ينتج عنها العديد من ظواهر الانحراف والفساد الاجتماعي، و"تستطيع مقاولات القطاع الخاص استغلال الشباب العاطل عن العمل والاستفادة من طاقاتهم الفكرية والعقلية بدل تحولهم إلى طاقات تضر بالمجتمع بسبب إهمالهم اجتماعيًا، وانسياقهم في تيارات تؤدي إلى خلق فئة من العاطلين المتسببين في نشر الفساد ممّا يضر بقدرات البلاد اقتصاديا واجتماعيا".[3]

– يساهم القطاع الخاص في تغيير نمط المعيشة والوضع الاجتماعي للأفراد وهذا عن طريق مؤسسات القطاع الخاص، خاصة العاملين فيها، حيث ينتظم وقتهم العملي ووقت راحتهم، مما ينتج عنه تغير في طرق العيش وكذلك تغيير في عادات هؤلاء الأفراد.

---

[1] السيد رشاد غنيم ، المرجع السابق ، ص 383.

[2] ناصر دادي عدون ، مرجع سابق ، ص127.

[3] فتحي السيد عبده أبو سيد احمد، مرجع سابق، ص76.

- **بروز النشاط الاقتصادي النسوي:**

إنَّ تدعيم القطاع الخاص في المناطق الريفية والحضرية ساعد على ظهور مشاركة الإناث في الأنشطة الاقتصادية، مثل ورشات الخياطة ويظهر هذا بتأثيره على المستوى الاجتماعي من خلال استغلال طاقاتهن والاستفادة من أوقات فراغهن، وزيادة دخلهن وبالتالي يتحقق الاستغلال الأمثل للقوى العاملة من النساء، وتدعيم مشاركة المرأة خاصة المقاولة في النشاط الاقتصادي.

- **تكوين نسق قيمي اجتماعي متكامل:**

يعمل القطاع الخاص دائما على خلق قيم اجتماعية لدى الأفراد وأهمها الانتماء في أداء العمل الاقتصادي الخاص خاصة الحرفي الذي يقوم على تقوية النسق الأسري بتلك الحرفة، كما يمكن للقطاع الخاص بمؤسساته أن يكون نظام اجتماعي جديد تجمعه علاقات اجتماعية قوية داخل العمل والتي بدورها تعمل على تكوين نسق اجتماعي متكامل في إعادة الأنشطة الاقتصادية الخاصة.[1]

ومما سبق يظهر لنا أن التنمية الاقتصادية والاجتماعية لا بد أن ترتبطا وكل واحد منهما يكمل الآخر، لذلك لا يمكن ممارسة الفعل الاقتصادي بمعزل عن الفعل الاجتماعي، فالتنمية الاقتصادية التي لا تأخذ في اعتبارها الجوانب السوسيولوجية تشبه إلى حد كبير إنتاج آلة دون مولّد يغذيها بالطاقة، ونفس الشيء بالنسبة للتنمية الاجتماعية التي تهمل الجوانب الاقتصادية فهي لا تعي شيء.[2]

وهذا ما بينه **بيار بورديو** في كتابه "**البنيات الاجتماعية للاقتصاد**" حيث يبين العلاقة بين الفعل الاقتصادي ونتائجه الاجتماعية في تحديد الرأس المال ودوره في أي فعل اقتصادي خاصة الاجتماعي منه، وأيُّ اقتصاد يعتمد على الرأسمال الاجتماعي والعالَم الاجتماعي هو عبارة عن أفعال تنتج هذا البناء منها الأنشطة الاقتصادية.[3]

وتوجد العديد من المبررات التي تبين العلاقة والتداخل بين السياستين ضمن الفعل الاقتصادي الخاص مثل:[4]

---

[1] المرجع السابق ، ص77.

[2] محمد محمود الجوهري، مرجع سابق، ص145.

[3] Pierre Bourdieu, **Les Structures Sociales De L'économie**, op.cit. p6.

[4] محمد محمود الجوهري، المرجع السابق، ص146.

أصبحت التنمية الاقتصادية أهم هدف تسعى الدول إلى تحقيقه وفق منظور شائع عالميا بالاهتمام الاقتصادي، مع اختلاف في الأهداف فمنها ما يخدم الاتجاهات والإصلاحات الاجتماعية ومنها ما يتصارع مع ذلك بسبب المواقف العرقية لكن تبقى الحقيقة الساطعة لكل جهود التنمية، وهذا ما يهدف إليه القطاع الخاص بكل أنشطته الاقتصادية ومؤسساته ونتائجه تظهر اجتماعيا.

إنّ مصطلح "**اجتماعي**" مزال يحيط به الكثير من الغموض وعدم التحديد خاصة الذي يستخدمونه في النشاط السياسي وعلى الصعيد الجماهيري في أغلب البلدان النامية. وهذا ما جعل الباحث الاجتماعي **محمود محمد الجوهري** يحدد تحديدا دقيقا طريقة تعيين هذا المفهوم في وظيفة محددة داخل إطار سياسة التنمية ذات الوجهة الاقتصادية أساسيا وفي الأخير تبقى سياسة التنمية الاقتصادية تستهدف تحقيق هدف اجتماعي أساسي كما أن التنمية الاجتماعية تستهدف في النهاية تحقيق الهدف الشامل وهو صبغة الحياة وتنمية المبادرة الفردية وتحقيق العدل الاجتماعي المتمثل في:

البناء الاجتماعي للنشاط الاقتصادي الخاص: إنّ أي نشاط اقتصادي خاص أو عام يملك بناءًا اجتماعيًا، ويظهر هذا في المقاربات التي اهتمت بالبناء الاجتماعي للبنية الاقتصادية التي تركز على الممارسات الاجتماعية والاقتصادية التي تلعبها الأسواق في المجتمع مثلها مثل القطاع الخاص المنافس للقطاع العام، كفعل اقتصادي واجتماعي.[1] والهدف الشامل من القطاع الخاص هو الوصول إلى إجراءات التنمية وهو أمر لم يمكن من الميسور تحقيقه دون الربط بين التنمية الاقتصادية والتنمية الاجتماعية.

8. معوقات تطور ونمو القطاع الخاص الجزائري:

عُرف القطاع الخاص الجزائري بتكوين قاعدة هامة في الاقتصاد الوطني على الرغم من المجهودات التي تقوم بها الهيئات المكلفة بدعم وترقية الاستثمار، وهذا من خلال ما رأيناه سابقا في القوانين واللوائح التي تهدف إلى تنمية الاقتصاد[2]. هذا من الجانب المحلي أمّا الجهود الدولية والتي تتمثل في البنك العالمي الذي قام بعملية استقصاء حول المشاكل والعراقيل التي تعاني منها المؤسسات في القطاع الخاص، حيث توصل بعد دراسة ملف الاستثمارات الخاصة بالمؤسسات إلى عدة عراقيل

---

[1] Antoine Bernard De Raymond Et P. Marie Chauvin, **Sociologie Economique : Histoire Et Courants Contemporains** (Paris : Armand Colin, 2014), p38.

[2] عدمان مريزق، مرجع سابق، ص 107.

وعوائق رتبها حسب درجة تأثيرها على المؤسسات.[1] إلاّ أنّ الواقع العملي والإجراءات الإدارية إضافة إلى الظروف السياسية والأمنية للبلد جعلت من المناخ الاستثماري يكشف عن وجود عراقيل ومعوقات توقف نمو الاستثمارات الخاصة في الجزائر، ويمكن حصر هذه المعوقات فيما يلي معوقات خاصة بالمناخ الاستثماري الخاص، الفعل المقاولاتي وإنشاء المؤسسات الخاصة.

1.8 المشكلات التمويلية:

يعدّ توفر رؤوس الأموال من أهم مكونات أي فعل اقتصادي ومن أساسيات إنشاء وتوسع المقاولات فهذه الأخيرة في القطاع الخاص بحاجة ماسة إلى رأس مال ودائما تسعى للبحث عليه، حتى تتمكن من تحقيق أهدافها التنموية.

والقصور في تمويل القطاع الخاص يعتبر من المعوقات الرئيسية التي تحول دون تنمية المجتمع، فمثلا المقاولات مهما كان حجمها(صغيرة، متوسطة، كبيرة) لا بدّ وأن تمر بالمرحلة التمويلية من التأسيس إلى التوسع، وتختلف فيها مصادر التمويل حسب حاجة المشروع، وقد تكون هذه الأموال مدخرات الأفراد كمصادر للتمويل، ويمكن أن تكون مصادر التمويل قروضا من البنوك.[2]

تعتبر مشكلة التمويل من أبرز العقبات التي تعترض المؤسسات الخاصة الجزائرية في المرحلة التأسيسية، فالكثير من المؤسسات الخاصة تعتمد على التمويل الذاتي Autofinancement عن طريق المدخرات الفردية والعائلية خاصة المقاولات ذات الطابع العائلي أو عن طريق الاقتراض من شبكة العلاقات الاجتماعية التي كونها المقاول.

لكن سرعان ما تصبح هذه المؤسسات الخاصة مضطرة للجوء إلى البنوك من أجل الاقتراض بسبب نقص مواردها المالية، ومن جهة أخرى أصبحت هذه البنوك تبتعد على زبائنها وهذا راجع لعدة أسباب من بينها هشاشة المؤسسات.[3]

وفي الجزائر تشكل **العلاقة البنكية/المؤسسة الخاصة** عالمين مختلفين ولا تربطهما علاقة **تعاون/ تنمية**، إلاّ العلاقة الرسمية ممّا يجرد البنك من دور الشريك الفعال في تحقيق التنمية هذا

---

[1] إكرام مياسي، مرجع سابق، ص129.

[2] فتحي السيد عبده أبو سيد احمد، مرجع سابق، ص84.

[3] إكرام مياسي ، المرجع السابق، ص133.

الأمر الذي زاد من الأزمة الاستثمارية في الجزائر، وتعود أسباب هذه الأزمة إلى عدة مشكلات منها:[1]

– شروط الحصول على القروض لدى البنوك لتغطية حاجيات الاستثمار والتي ترتكز على ماضي الزبون والضمانات المقدمة، بدل أن ترتكز على ربحية المشروع وتدفقاته الموقعة.

– نمط التنظيم للبنوك يتميز بقرارات تأخر مدة معالجة القروض والذي ينجم عنه ضياع الوقت وبالتالي الفكرة المقاولاتية.

– غياب بنوك متخصصة في عمليات الاستثمار خاصة الجانب المقاولاتي.

– الطابع العائلي الذي يميز المقاولات الخاصة، إضافة إلى قلة الموارد.

– الافتقار إلى الكفاءة والخبرة في التعامل مع النظام المصرفي.

– افتقار بعض المقاولين الخواص للخبرة الإدارية والتنظيمية وبالتالي زيادة احتمال الوقوع في المشاكل وربما الفشل بالكامل.

يعاني العديد من المقاولين الخواص رغم امتلاكهم لمشاريع ذات أفكار طموحة من قلة الموارد المالية للمساهمة في إنشاء وتوسع مقاولته، وانعدام الضمانات الكافية للحصول على القروض من البنوك العمومية، حيث توجه 95٪ من إجمالي القروض لتمويل المؤسسات الخاصة والمستوردة، في حين لا تخصص حتى **5**٪ من إجمالي القروض لتمويل المؤسسات المنتجة.[2]

ووفقا لمعطيات البنك العالمي فإن القروض البنكية الممنوحة للقطاع الخاص الداخلي لا تتعدى 18,4٪ في الجزائر مقابل 68,7٪ في المغرب وماليزيا يفوق 90٪.[3]

---

[1] المرجع السابق، ص134.

[2] نوري ياسمين، " **مكانة القطاع الخاص المنتج في ظل السياسات التنموية في الجزائر: بين الخطاب الرسمي والواقع الميداني**"، رسالة ماجستير، الجزائر: جامعة تيزي وزو، 2015، ص 163.

[3] معطيات البنك العالمي:إحصائيات 2015/2014 www.Donnees banque mondiale.prg/indicateur/fs.ast., privet, gd .ZS تم الاطلاع عليه: يوم 2016/01/21 على 14ساو43د.

ومثلا في تونس قاموا بتخصيص بنوك محلية قريبة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ذات سلوك تبسيطي ومهني، فبيْن البنك المحلي والمؤسسة علاقة تعاون أدت في الأخير إلى نجاح وازدهار كل من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومنها البنك.[1] والجدول الأتي يبين ذلك:

جدول رقم(07):

يبين تطور القروض بالنسبة للقطاع الخاص الجزائري من2010-2015

السنة	2010	2011	2012	2013	2014	2015
القطاع الخاص	٪15,2	٪13,7	٪14	٪16,5	٪18,4	٪18,4

المصدر: البنك الدولي العالمي:www.Donnees banque mondiale.prg/indicateur/fs.ast إحصائيات 2014 /2015.

نستنتج من الجدول المبيّن أعلاه أنَّ نسبة القروض المخصص للاستثمار الخاص في الجزائر قليلة مقارنة ببعض الدول كتونس والمغرب، حيث لا يزيد عن 10٪ في خمس سنوات وذلك لتواجد تلك العراقيل السابق ذكرها.

ومجمل القول أنّ مشكلة التمويل تعتبر أولى وأهم المشكلات التي تواجه القطاع الخاص في الجزائر، وهذا راجع لعدة أسباب خاصة في شكل المقاولات صغيرة الحجم التي تلجأ إلى المدخرات الفردية، كما أن نسبة القروض تكاد تكون منقرضة لدى المقاول وهذا الأمر يُعيق تحقيق الهدف التنموي.

2.8 المعوقات الإدارية والتنظيمية:

يواجه القطاع الخاص في الجزائر عدة مشاكل إدارية وتنظيمية، خاصة تلك المعطيات الجديدة التي خلفتها التغيرات الاقتصادية، التي تتعلق بإنشاء المقاولات الخاصة والمؤسسات بكل أنوعها، حيث لم تتبعها تغيرات على مستوى الإدارة الجزائرية فأصبحت هذه الأخيرة بنمطها التنظيمي الشخصي الذي يبتعد عن العقلانية في التنظيم تمثل السبب الرئيسي لمعظم العوائق التي تقف في وجه التنمية الاقتصادية والاجتماعية.[2]

---

[1] إكرام مياسي، مرجع سابق، ص133.

[2] محمد علي عارف جعلوك، **أعمال المقاولات**، ط1 (بيروت: دار راتب الجامعية، 1999)، ص 26.

بسبب تواجد العديد من المشاريع المتعطلة كون نشاط المؤسسة يتطلب الاستجابة الإدارية السريعة، مما ضيّع الفرصة الاستثمارية، وكذلك كثرة الوثائق الإدارية التي تعطل انطلاق المشروع ومن أبرز المشاكل ما يلي:[1]

– الآليات الإدارية غير المستوعبة سواء من طرف الإداريين أنفسهم أو من طرف المتعاملين الاقتصاديين.

– التنظيمات والتعديلات الجديدة تتطلب وقتًا من أجل العمل بالقانون الجديد مما ينتج عدم التوافق بين القوانين القديمة والجديدة، مما يؤدي إلى خوف وملل المقاولين وعدم وضوح الرؤية الاقتصادية لديهم.

– تعقد وطول مدة الإجراءات والوثائق المطلوبة لإنشاء المؤسسة الخاصة، حيث أنّ عملية إنشاء مقاولة يتطلب المرور بأربعة عشر إجراء، يستغرق 24 يوما ويكلف 21,5٪ من دخل الفرد مقارنة بتونس التي لا يتعدى عشرة إجراءات تستغرق 11 يوما فقط ولا يكلف سوى 9,3٪ من دخل الفرد.[2]

– النظرة الإيديولوجية للمقاول الخاص على أنّه الرأسمالي المهيمن لدى المسيرين الاشتراكيين الذين ترسخت فيهم الإيديولوجية الاشتراكية ورفضهم للفعل المقاولاتي الخاص، وهي إيديولوجية تهمش المقاول الخاص وتعيق عمله.[3]

إنَّ مجموع هذه المشاكل أو المعوقات الإدارية تثبط عزيمة المقاول الخاص في الجزائر، وتعطل قاطرة التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

3.8 غياب التسيير:

يعتبر التسيير مفتاح ونجاح أي مؤسسة فتوفر القدرة التنظيمية هي حجر الأساس لكل مؤسسة، كما أنّ غياب القدرة على التسيير يقلل من نجاح المقاولة وربما الفشل.

ومنه نجد أنّ من بين المشكلات أو المعوقات التي يواجهها القطاع الخاص مشكلة التسيير لأنه كثيرًا ما تزاول بعض المقاولات الخاصة أعمالها دون أن يكون لديها أفكار واضحة عن تقنيات التنظيم والتسيير في العمل، وبالتالي تسودها في الغالب نمط الإدارة العائلية أو الفردية والمسير هو المقاول

---

[1] إكرام مياسي، مرجع سابق، ص139.

[2] عدمان مريزق ، مرجع سابق، ص 108.

[3] محمد زوزي، مرجع سابق، ص254.

صاحب المؤسسة الذّي يفتقر إلى أنماط الإدارة الحديثة وإنّما يقوم بالمزج ما بين التقليدي والجهود الشخصية.[1] فنجد الملكية الفردية والعائلية هي المسيطرة على نمط التسيير، حيث المالك هو المدير المسير الرئيسي للمقاولة دون الاعتماد على شخص أخر لأن خبراته تكون محدودة، فهو يسير فقط من خلال فطرته وخبرته وسرعة اتخاذ القرار وهذا من العيوب والمعوقات التي تواجهها المقاولات الخاصة وتوارث هذا النمط الإداري مع المقاول الوريث الذي يتعين من المقاول المالك لإدارة النشاط ممّا يؤثر على نمو وتوسيع المشروع.

ومما سبق يمكن القول أن معوقات التسيير تنشأ نتيجة الابتعاد عن الأسس العلمية الصحيحة وهذا راجع للأسباب التالية:[2]

- جهل المقاولين بأسس التنظيم والتسيير.
- عدم الاستعانة بأصحاب الخبرة في المجال التنظيمي.
- كذالك المستوى التعليمي والتدريبي المنخفض لدى بعض المقاولين.

4.8 المشاكل المتعلقة باليد العاملة:

تعتبر مشكلة العمالة الفنية المدربة من المشكلات التي يواجهها القطاع الخاص وبالأخص المقاولات والمؤسسات، فمشكلة التدريب ونقص الكفاءة المهنية لدى عمال المؤسسات في القطاع الخاص لا يمكن تجاوزها بسهولة ويرجع ذلك إلى عدة أسباب منها:[3]

- قلة المسيرين والتقنيين لتأهيل العمال.
- النقص في التكوين والتدريب لدى العمال خاصة المقاولات التي تعتمد على الإنتاج بالآلات.
- عدم اهتمام المؤسسات ببرامج التكوين وإعادة التأهيل، وحتى إن وُجدت فهي تبقى غير كافية.

فالقطاع الخاص الجزائري يعاني من نقص في الكفاءة المهنية المدربة خاصة في المجال المقاولاتي، ولذلك فإن لعملية التدريب أهمية تتمثل فيما يلي:[4]

---

[1] محمد علي عارف جعلوك، مرجع سابق، ص27.

[2] فتحي السيد أبو سيد احمد، مرجع سابق، ص95.

[3] إكرام مياسي ، مرجع سابق، ص139.

[4] فتحي السيد أبو سيد احمد، المرجع السابق، ص97.

– التدريب هو السبيل للتغلب على الثغرات الموجودة ما بين الكفاءة المتوفرة وبين الاحتياجات الفردية للمقاولات الخاصة.

– انخفاض المستوى الفني في العمل لبعض المقاولات الخاصة.

– انخفاض الجودة في نظام العمل المقاولاتي والمؤسسات الصغيرة.

إضافة إلى مشكلة نقص المعلومة الاقتصادية حول المقاولة التي تلعب دور هام في تحقيق التنمية بمجتمع العمل، وهذا من أجل:[1]

– اتخاذ القرارات السليمة.

– معرفة القدرات وتحسين استعمال الطاقة الإنتاجية الموجودة.

– غياب المعلومات ذات الطابع الاقتصادي والاجتماعي.

– غياب الفكر الاقتصادي الذي يحمل طابعا تنمويا لدى بعض الأفعال الاقتصادية الخاصة.

– غياب المعلومات بشأن الفرص الاستثمارية.

– الاستعمال القليل للتكنولوجيا في مقاولات القطاع الخاص.

5.8 مشكلة السوق الموازية أو القطاع الخاص غير الرسمي:

تبقى السوق الموازية الطابع الذي يميز محيط المقاولات الخاصة حتى ولو أن حجمها الحقيقي غير مقدر بالتدقيق، توجد العديد من الدراسات تبين أنه يسيطر على 65٪ من سوق المؤسسات في الجزائر مهددا بقاء المؤسسات والمقاولات الملتزمة باحترام قواعد الإنشاء القانوني، كما بيّن البنك الدولي سنة 2002 أن الاقتصاد غير الرسمي يعتبر من العوائق وتوسعه في القطاع الخاص يمثل تهديدا حقيقيا للاقتصاد الجزائري وعائقا تنمويا يمثل 34٪ .[2]

وتتجلى مظاهر هذا القطاع باختلافه عن القطاع الأخر فيما يلي:[3]

– عدم التصريح بالموارد البشرية والمالية وحتى التقنية.

---

[1] إكرام مياسي، مرجع سابق، ص141.

[2] نوري ياسمين، مرجع سابق، ص 173.

[3] نفس المرجع، ص141.

- عدم التصريح بنمط الأعمال والمشاريع.
- الغش الضريبي.
- استغلال اليد العاملة والهروب من التأمين الاجتماعي لهم.

6.8 غياب المنظومات الوسيطة مابين المقاول و المؤسسات الأخرى:

تعتبر هذه المجالات كهمزة وصل من أجل الربط بين العديد من المقاولين الاقتصاديين والسلطات العمومية، ومن بين المجالات الوسيطة مثل غرفة التجارة والصناعة بصفتها الرابط بين العديد من المقاولين الاقتصاديين والسلطات العمومية، حيث تمثل حلقة ضرورية لخلق الانسجام بين المصالح المختلفة.[1]

كما يمكن أن تكون مؤسسات البحث العلمي كمجالات رابطة من خلال الأبحاث والتصورات العلمية الجادة لحل المعضلات الاقتصادية مثل التي تمر بها الجزائر حاليا.

خلاصة:

نستنتج مما سبق أنَّ انتقال الملكية من القطاع العام إلى القطاع الخاص يكون لضرورة أو أزمة اقتصادية تبين الحاجة إلى العمل الاقتصادي الخاص بكل أنواعه، كما أن مفهوم القطاع الخاص يعرف دلالات عدة فتعريف السياسي يختلف عن تعريف الاجتماعي والاقتصادي، كما يعرف توظيف عدة مصطلحات منها الخوصصة القطاع الخاص، العمل الحر...كلها مفاهيم تصب في معنى واحد وهدفها تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية، ويعرف القطاع متطلبات يقف عليها من اجل تحقيق أهدافه مثل الادخار وجمع الأموال، وجود رجال اقتصاديين مثل المقاولين، تهيئة البنية التحتية لمباشرة الأعمال الحرة...الخ.

ونستنتج كذلك أنّ معظم الدول تعطي أهمية بالغة في التحول من الاقتصاد العام إلى الاقتصاد الخاص الذي يعتمد على الفكر المقاولاتي والأعمال الحرة، فالورشات الصغيرة مثلا في البلدان الغربية تلعب دور مهم وبقيمة مضافة تحسب للاقتصاد الوطني لأي دولة، وهذا ما بينته المقاربات النظرية السوسيولوجية والاقتصادية في تفسير وتحليل الدور التنموي للقطاع الخاص في المجتمع، وتفسير عمليات التحديث والتجديد في المجتمع.

---

[1] نفس المرجع، ص173.

عرف القطاع الخاص الجزائري تحولات عميقة وتطورات جعلته يمر بعدة مراحل من الكولونيالية الرأسمالية إلى مرحلة البناء الاجتماعي والاقتصادي وتهميش القطاع الخاص بسبب الإيديولوجية الرأسمالية، ثم مرحلة الشرعية القانونية وضرورة القطاع الخاص حيث أصبح ذلك الشر الذي لا مفر منه في سياسة الاقتصاد الوطني نتيجة التوجه الاشتراكي للسلطة واعتبار القطاع الخاص آلية من آليات الاستغلال الرأسمالية وهذا ما اثر على تطور القطاع الخاص الجزائري في هذه الفترة، ومع بداية الإصلاحات الاقتصادية عرف القطاع الخاص الجزائري الاستقلالية والتوسع وبدون إيديولوجيات سياسية، وذلك بتعزيزه اقتصاديا عن طريق إصدار مراسيم تحفز على ذلك.

ومازال القطاع الخاص الجزائري يعرف التوسع خاصة مع ظهور أجهزة الدعم وظهور الأزمات الاقتصادية مثل انخفاض أسعار النفط باعتبار الأخير عماد الاقتصاد الوطني، في ظل هذا أصبح التوجه نحو القطاع الخاص ضرورة اقتصادية لا مفر منها في هذه الفترة والإحصائيات تبين مساهمة هذا القطاع في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

كما يعرف هذا القطاع في الجزائر معوقات وعراقيل تحد من تطوره وتوسعه منها مشكلة التمويل الذي تعتبر مصدر مهم للقطاع الخاص، ومعوقات إدارية وتنظيمية خاصة في التعامل مع أجهزة الدعم بتوفير كل التسهيلات وتجاوز العراقيل من اجل تحريك الاقتصاد الوطني، ومشاكل أخرى تتعلق بنقص اليد العاملة المؤهلة والمدربة كلها عراقيل توقف من تطور القطاع الخاص وتحقيق أهدافه.

الفصل الرابع

سوسيولـوجيــة التنميـــة في مجتمع العمــل

تمهيد

1. مجتمع العمل ومفاهيمه المتقاربة.
2. المداخل السوسيولوجية لدراسة التنمية في مجتمع العمل
3. الفعل المقاولاتي مؤسس التنمية في مجتمع العمل.
4. المقاولة وتكريس قيم العمل.
5. المنظومات الرسمية لتنمية مجتمع العمل في الجزائر.
6. المقاولة والتجديد في مجتمع العمل.

خلاصة.

تمهيد:

نطرح في هذا الفصل مسألة التنمية في مجتمع العمل، سوف نتطرق إلى أهم العناصر المتعلقة بمفهوم هذا المجتمع والمفاهيم المتقاربة منه، إضافة إلى المداخل النظرية السوسيولوجية لدراسة التنمية بمجتمع العمل، وقدمنا أهمية المقاولة في تحقيق التنمية بالمجتمع المهني من خلال تكريس قيم العمل ودور المنظومات الرسمية في نشر ثقافة العمل المقاولاتي إلى أن انتهينا بربط مسألة التجديد في مجتمع العمل من خلال المقاولة.

1. مجتمع العمل ومفاهيمه المتقاربة:

إنَّ ضبط المصطلحات شرطٌ من شروط البحث في قضايا مجتمع العمل، هذا المجتمع المتشعب بمفاهيم كثيرة ومدلولات غزيرة، ولما له من اتصال بشؤون التنمية الاقتصادية والاجتماعية ومن أجل كل هذه التعقيدات الاصطلاحية، قمنا بتوضيح المفاهيم المتقاربة من مجتمع العمل، ومنها العمل بكل تصنيفاته الاقتصادية والاجتماعية والمهنية وكلُّ مميزاته ودلائله الثقافية.

1.1 مفهوم العمل:

لغة: هو الجهد المبذول من جانب الإنسان يخصص له جزءًا مقدرًا من وقته من أجل غاية ومقصد معين، ويُعرف على أنّه "نشاط لازم للإنسان في عامة مراحل العمر وفي مختلف ميادين العيش يمارسه تحصيلاً للمعرفة وسعيًا للزرق، وكذلك من أجل إنشاء سلعة أو لِسداد خدمة".[1] هذا التعريف يحمل دلالات الجانب البدني والمهني، فالفلاح الذي يخدم أرضه بالجرار فإنه يستعمل البدن والمهارة، أمّا الرجل القانوني يستعمل فكره أو العمل الذهني وهذا لا يعني أنّ الفلاح لا يستعمل فكره أي أنَّ كِلا الفعلين يندرجان ضمن مجالات العمل.

ويعمدُ الإنسان إلى التأثير في الطبيعة بدافع الضرورة التي تدفعه إلى تلبية حاجاته وحاجات غيره وهذه فطرة الإنسان منذ الوجود، فهو لصيق بالطبيعة، فالفلاح يحيا بحسب إيقاعات الفصول والصانع اليدوي الحرفي يألف محيط حرفته ويستخدم تأثير الطبيعة.[2] فالعمل هو محور حياة الإنسان يدفعه إلى النمو والرقي وتحقيق ذاته، فهو مورد رزق وقيمة فردية وقضية اجتماعية وهمّا سياسيٌ ومحورًا للنظر الفكري وحقلٌ للتدبر والمساءلة.

إذن " فالعمل في المقام الأول عملية يشارك فيها كلّ من الإنسان والطبيعة وفيها يأخذ الإنسان على عاتقه أن ينظّم ويتحكم في التفاعلات المادية بينه وبين الطبيعة".[3]

وفي رأي الماركسية، بفضل العمل يتميز الإنسان عن الحيوان، وتصبح الطبيعة في خدمة الإنسان، وهو يغيّرها ويُكيّفها وفقا لاحتياجاته، فهو يحتل مكانةً في عدة جوانب وقضايا منها أنّه مركز

---

[1] مصطفى فيلالي، مرجع سابق، ص33.

[2] هنري ارفون، **فلسفة العمل**، ترجمة عادل العلوا، ط2 (بيروت: منشورات عويدات، 1989)، ص25.

[3] محمد بهاوي، **الشغل**، سلسلة نصوص فلسفية مختارة و مترجمة، 17.(المغرب: أفريقيا للنشر، 2016)، ص15.

ممارسة أنظمة وهياكل المجتمع وبالعمل تحدد الأبنية والأنساق المجتمعية والتضامن الاجتماعي وترشيد سياسة التنمية.[1] وهذا ما بينه **آدم سميث** فيما يخص ضرورة وأهمية العمل في كتابه **" بحث في طبيعة ثروة الأمم وأسبابه"** حيث لاحظ أنّ ثروة الأمة تنتج من العمل.

وعرف مفهوم العمل التوسع والانتشار، حيث أصبح يعرف التقنية في شتّى المجالات وأصبح للعامل قوانين ودساتير تحميه وإدارات مختصة وجمعيات مهنية ومنظمات نقابية تقوم بتأطير مجتمع العمل، والدفاع عن حقوقهم وتعريفهم بواجباتهم حول قضايا العمل.

وما نجده في فلسفة العمل أنّه من أجل تنظيم أي عمل، يستلزم علينا حتما تفريق الفكر الذي يأمر عن اليد التي تنفذ، وينتهي تفاعل ما بين المهمات المادية والفكرية إلى إنتاج اجتماعي، وهذا ما ذهب إليه **برودون** Proudon في تعريفه للعمل في ظل التآزر الفكري واليدوي على أنّه: " الفعل الذكي الذي يتناول به الإنسان المادة والعمل هو ما يميز الإنسان عن الحيوان في نظر الاقتصاديين وما رسالتنا على الأرض إلا أن نتعلم كيف نعمل".[2] وفي نظر **برودون** الشغل والأدوات متحدين من اجل إنتاج أي خدمة.

أمّا من ناحية المنفعة في نظر الاقتصاديين يعتبر **كولسون** Colsun العمل هو الوظيفة التي يقوم بها الإنسان بقواه الجسدية والخلقية لإنتاج الثروات والخدمات.[3] فهنا ينظر **كولسون** إلى العمل من خلال نتائجه النفعية والقيمة الإنتاجية.

أمّا الفكر الماركسي يعتبر العمل على أنّه "مجموعة نشاطات ذات هدف إجرائي يقوم بها الإنسان بواسطة عقله ويديه والآلات وينفذها على المادة وهذه النشاطات تسهم بدورها في تطويره".[4] **فماركس** ينظر للعمل بنظرة إيديولوجية حول المادة وهي الأساس في تقدّم المجتمع، والعامل المادي هو ذلك الكلّ من النشاطات(العمل)الذي يتجسد في ظروف الإنتاج ومعطيات الطبيعة، وقدرة الإنسان على تحقيق الرفاهية الاقتصادية والاجتماعية، كما يظهر الجانب المادي لمفهوم العمل عند **ماركس**

---

[1] مصطفى الفيلالي، مرجع سابق،ص 21.

[2] هنري ارفون، مرجع سابق، ص53.

[3] جورج فريدمان و بيار نافيل، **رسالة في سوسيولوجيا العمل الجزء الأول**. ترجمة يولاند عمانوئيل(الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 1985)، ص11 .

[4] نفس المرجع، ص12.

في الملكية وطرق السيطرة عليها وأنّ البناء المادي للمجتمع هو الذي يحدد البناء الفوقي للمجتمع، وإذا ما تأثر البناء المادي للمجتمع فإنه حتمًا يتغير البناء الاجتماعي للمجتمع.

ونلخص مفهوم للعمل بتعريف شاملٍ لـ **ألان كوييزو** في مقالة علمية نشرت سنة 1994 في مجال سوسيولوجيا العمل، قدم في هذا التعريف حوالي أربعة عشر معنى لمفهوم العمل ونتائجه كما يلي:[1]

- العمل واجب – مهني– وظيفة– خدمة اجتماعية.
- العمل هو ذلك النشاط المأجور الصناعي.
- العمل جُعل من أجل تعيين وتسيير وتوجيه العمال.
- العمل عبارة عن مهمة موجودة من أجل المنفعة الاجتماعية.
- العمل عبارة عن فعل اجتماعي.
- العمل تظهر قيمته كفعل اقتصادي.
- العمل هو تفاعل الإنسان مع الطبيعة.
- العمل جُعل لغرض تعاوني مع الطبيعة.
- العمل كنشاط عصري تعلق به الإنسان.
- العمل هو فعل ينتج في المحيط وباستخدام الأدوات.
- العمل مستمد من العلاقة الحديثة للأجور.
- العمل آلية لتحديد العلاقة ما بين الرأسمال–عمل.
- العمل هو ذلك النشاط الغريزي الموجود في الإنسان.

والمسألة الراهنة والمعاصرة للعمل ليست في إشكاليته واختفاء فرصه، بل الإشكال الراهن في كيفية تحقيق التنمية بهذا المجال الواسع المتطور في ظل التحديات المحيطة به.

2.1 المهنة:

عندما نقول نبحث عن عمل أو وجدت عملا، وتقول أنتمي إلى القطاع المهني ويقال عاملاً ارتقى في سلمه المهني، يعني تحصل على درجة معينة في السلم الخاص بالعمل. إذن المهنة هي نوع

[1] Lionel Jacquot Et Bernard Balzani, **Sociologie Du Travail Et De L'emploi** (Paris : Ellipses ,2010) p 55.

العمل الذي يمارسه الفرد كالتجارة والطب...الخ وهي تتطلب تخطيطا قبلي وطاقة معرفية وتكوينية بدءا من الدراسة، كما تتطلب الانسجام مع الميول الشخصية وأسلوب الحياة، وهي التي يجد فيها الفرد ذاته، ومن خلالها تظهر إبداعاته وطاقته.[1]

من خلال التعريف السابق يتبين لنا أنّ المهنة هي عمل مبني على أساس من العلم والخبرة وتتطلب الإنتاج الفكري المتخصص ووضوح المعالم، وتتطلب المهنة احترافًا تُرسخ في المجتمع وتصبح ذات مكانة سوسيو–مهنية لأنها تتعلق بهدف وليس بمهنة.

ومع ارتفاع النمو الديموغرافي وارتفاع البطالة وظهور التقنية والآلة الحديثة زالت بعض المهن في ظل التقدم التكنولوجي، ومن الصعب التنبؤ بالمهن التي تتطلبها التقنية الجديدة، هذا ما جعل علماء التوجيه المهني في ظل التقدم الحضاري ومتطلبات العصر تتطلب ظهور مهن جديدة أو تطوير مهن قائمة لمواكبة هذا التقدم، وهذا ما بينه **فرانك بارسونز** Franck Parsons المؤسس الأول للتوجيه المهني حيث **"** أن الأفراد يستطيعون إيجاد قرارات مهنية صحيحة، إذا كانت لديهم معلومات دقيقة عن قدراتهم وسماتهم الشخصية، ولقد وضع **بارسونز** شرطين أساسيين للتوجيه المهني يتمثلان فيما يلي:– وجود دراسة للفرد ومعرفة ميوله، وقدراته واستعداداته وتزويده بالمعلومات الكافية عن المهن المختلفة وما تتطلبه هذه المهن**"**.[2]

إنّ المشكلة الاصطلاحية ما بين العمل والمهنة، مشكلة موجودة منذ القدم فالعمل هو كل نشاط فكري أو بدني يمارسه الفرد، أمّا المهنة هي قضية تتعلق بميولات الشخص، عندما نقول أنه يمارس مهنةً المقاولة يعني أنه مارسها بدافع الميل الذاتي.

وكل هذا الغموض بين المفهومين كان سبب توسع مجال العمل ومجتمعات المهن تداخل بين المهن الفردية الخاصة كنشاطات فردية، والمهن الجماعية كنشاطات جماعية وتعبّر هذه الظواهر السوسيو–مهنية عن تطور ليس بالسهل فهمه مع أنه يسير حتما إلى تحولات اجتماعية في تنمية

---

[1] أحمد نبيل فرحات، **المنتدى العربي لإدارة الموارد البشرية**– الموقع: www ,hrdiscussio .com وقت الدخول يوم 02/15/ 2016 على 14 سا و37د.

[2] جودت عزت عبد الهادي وسعيد حسني العزة، **التوجيه المهني ونظرياته**،ط2 (عمان: دار الثقافة، 2014)، ص18.

مجتمع العمل وتقاليده، ولقد حدد **بيار نافيل** عنصر هام من أجل تنمية المهن هو الميل إلى الاحتراف.[1]

والاحتراف في مجتمع العمل هو جعل العمل أكثر تطورًا أو أكثر تنظيمًا، كما أنّه الميل إلى تنظيم المهن والحفاظ على بعضها التي أزاحها التطور التكنولوجي ومحاولة مواكبة هذا التطور التقني بخلق مهن جديدة تتوافق معه ومع الحياة ويندرج هذا النمط الاحترافي ضمن السياقين الاقتصادي والاجتماعي.

3.1 الحرف:

أُستعملت في أدب الأصناف مصطلحات عديدة للدلالة على التجمعات الحرفية من القدم كمصطلح طريق أو طريقة أو مصطلح سياج، وهما مصطلحان باتا غير مستعملين ابتدءًا من القرن الثامن عشر، أمّا **الجبرتي** فقد استعمل مصطلح **حرفة** عند ذكره محاولة أحد القضاة فصل الحرفيين عن معسكرهم عام1708حيث جاء ما نصه:"... أرسل القاضي فأحضر مشايخ الحرف..." [2]

كما كان قديما مصطلح **الصنعة** متداولاً في القطر العربي، أمّا في الجزائر المصطلح الشائع هو **الجماعة** للدلالة على التنظيمات الحرفية، لأنّ الجماعة تدل على التنظيم الاقتصادي والاجتماعي. وتعرف الجماعة الحرفية على أنّها " تنظيمات اقتصادية واجتماعية ذات أسس أخلاقية خاصة، تحمي كل حرفة من التعدي، وتضمن مستوى مقبولاً للحرفة وتحدد أسعارها ومنتجاتها وتنظم العلاقة بين السلطة وأرباب الحرف".[3] إذن الجماعة الحرفية المتمثلة الآن في المقاولات ذات طابع الحرفي تعمل على حماية الموروث الثقافي والشعبي وانتشار الحرف وتقوية البناء الاقتصادي والاجتماعي.

فهي تعبير حقيقي عن التقاليد الحية للإنسان تتجلّى فيه الأسس الثلاثة للتنمية المستدامة وهي التكيف، والتجديد والإبداع.

---

[1] جورج فرديمان وبيار نافيل، مرجع سابق ، ص233.

[2] عائشة غطاس، **الحرف والحرفيين بمدينة الجزائر** 1700-1830 مقاربة اجتماعية-اقتصادية(الجزائر: منشورات ANEP المكتبة الوطنية، 2012)، ص 105

[3] نفس المرجع، ص105

وفي مسألة الاختلاف ما بين الصناعة والحرفة، فقد تطرق **ابن خلدون** للصناعة في باب أن الصنائع لا بدَّ لها من معلم حيث يقول: " اعلم أنّ الصناعة هي ملكة في أمر عملي فكري، وبكونه علميا هو جسمانيا محسوس، والأحوال الجسمانية المحسوسة فنقلها بالمباشرة أوجب لها وأكمل، لأنّ المباشرة في الأحوال الجسمانية المحسوسة أتم فائدة والملكية صفة راسخة تحصل عن استعمال ذلك الفعل وتكرره مرة بعد أخرى حتى ترسخ صورته...".[1] يبيّن **ابن خلدون** أنّ للصناعة وجهان وجه الكماليات والضروريات فالكماليات هي الصناعة ذات الطابع والحجم الكبير، أمّا الضروريات هي كلّ الأعمال البسيطة وتنقسم الصنائع كذلك بالضرورة المعيشية وتعتبر بعض الحرف الضرورية صنائع.

بينما ميّز البعض بين الصناعة والحرفة، حيث جعل مفهوم الصناعة أضيق وحصرت فيما هو مكسب بالممارسة والكمون ومن ثمّ الحرفة أشمل، والصناعة عند هؤلاء المفكرين هي كل عملٍ يقتضي استعمال الأيدي وهي متأخرة عن الحرفة، وتوجد في الحضر.

كما أنَّ الصناعة المتعلقة بكيفية العمل والملكة هي الكيفية الراسخة في الذهن ومن أسمائها الحرفة لأنِّ الإنسان ينحرف إليها.[2] وتتمثل هذه الحرف في الأمور التقليدية التي يمكن أن يرثها الفرد المقاول عن عائلته، وتصبح قيمة ثقافية هامة في المجتمع مثل حرف النسيج والطرز، فكلّ هذه الأعمال الحرفية تهدف إلى قيمة مادية ومعنوية وتطورت إلى أن أصبحت مقاولات ذات طابع حرفي تهتم بصناعة وتحويل الخشب والنسيج. على سبيل المثال نجد أن الصيد البحري بمدينة **الغزوات بتلمسان** يعتبر إرثًا اقتصاديًا واجتماعيًا وثقافيًا وحتى مهنيًا، ورث عن المعمرين ليتداوله الأجيال أب عن جد ويعتبر من القطاعات الهامة التي ساهمت في خلق مناصب شغل لعدد كبير من أبناء المنطقة.[3] فهذه الحرفة المتوارثة في المجتمعات الساحلية تطورت بفضل الروح المقاولاتية وأنشأت المقاولات على شكل مشاغل صغيرة لتصبير السمك وظلت مقاولات تصبير السمك من المؤسسات ذات المنشأ الحرفي في المجال البحري إلى اليوم.

---

[1] عبد الرحمان بن محمد بن خلدون، **مقدمة ابن خلدون**، ضبط و شرح وتقديم محمد الاسكندراني(بيروت: دار الكتاب العربي، 2012)، ص371 .

[2] عائشة غطاس، مرجع سابق، ص106.

[3] مراد مولاي الحاج. **الأبعاد الانثربولوجية والثقافية لمنطقة طرارة بالجزائر**، ورقة مقدمة لموقع انثربوس وقت الدخول: 2016/02/19 على 18سا و21د.

لذلك تعمل جميع المقاولات ذات الطابع الحرفي في المحافظة على الموروث الثقافي وترسيخه في البنية الاقتصادية والاجتماعية للمجتمع، كما تعمل المقاولات هذه على تنمية مجتمع العمل من خلال انتشار الحرف.

4.1 المنشأة:

يتعلق مصطلح المنشاة بمجتمع العمل وهو يعرف الكثير من التداخل بينه وبين المؤسسة فعرفّها **بودين** M .L.Baudin على أنّها:" مجموعة الأشخاص الدائمين العاملين في نفس المكان، وهم تابعون لنفس المنظم Entrepreneur وعرفت في بعض البحوث على أنّها المصنع أو الواجهة أو المكتب أين يعمل شخص أو عدة أشخاص لحساب نفس السلطة المديرة: رب العمل شركة..." [1]

كما يُطلق مصطلح المنشأة على بعض الجمعيات الخيرية مثلا في فرنسا حيث تتميز بعدم الاستقلالية في مواردها ومراقبتها وتوجيه نشاطها في أداء عمل محدد من طرف رب العمل، ونجد هذا الشكل من المنشأة في الاقتصاد الحر متميّزة بالشكل التّأسيسي، فهي إنشاء فردي أو جماعي من خلال تكوين شبكة علاقات اجتماعية تتضمن عدة مراحل بدءًا من مرحلة ما قبل الاستثمار حتى الوصول إلى مرحلة التشغيل وتعرف أنواع عدّة منها الزراعي والصناعي والخدماتي والتجاري.[2]

وتتميّز المنشأة بعدة خصائص يمكن حصرها فيما يلي:

- لا تتميز المنشأة بالطابع الرسمي القانوني.
- تتميز بالطابع الجغرافي كوحدة المنشأة الأم.
- تتميز بالاستقلالية النسبية لأنها خاضعة لمراقبة رب العمل.

5.1 المؤسسات:

المؤسسة مفهوم من المفاهيم المتقاربة بمجتمع العمل، فهي أحد أشكال النّشاط الاقتصادي والاجتماعي وهذا ما بينه **آلان توران** و**جاك لوبشتاين** و**جون دنيالرينو** في مؤلفهم الجماعي **رسالة في سوسيولوجيا العمل**، حيث استهلوا الجزء الثاني من الكتاب باهتمامهم بالمؤسسة من خلال السلطة

---

[1] ناصر دادي عدون، مرجع سابق، ص ص14 .15

[2] محمد وجيه بدوي، **تنمية المشروعات الصغيرة لشباب الخرجين و مردودها الاقتصادي والاجتماعي(** الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث، 2004)، ص4 .

والقرار في المؤسسة وتطرقوا إلى طاقة المؤسسات.**فجاك لوبشتاين** تطرق إلى ماهية المؤسسة ووظائفها، والبنية السوسيو–اقتصادية لها، أمّا **رينو** فطرح مشكلة العمل في المؤسسة والصراعات...[1]

وبالنسبة **لجورج فريدمان** فعرفها على أنّها مركز تبادل وفيها تتحول المواد ويجري تداول القيم ويتوفر فيها أشكال التشغيل وهي في علاقة دائمة مع المحيط.[2]

ومع تطور سوسيولوجيا المؤسسات مع **فيليب بيرنو** و**سانسوليو** و**دنيس سيرغستون** حول سوسيولوجيا المؤسسات، تطور مفهومها وأصبحت تهتم بالدور الاجتماعي والاقتصادي، حيث يعرفها **فرانسوا بيرو** Françoi Perroux على أنها:"مجموعة مستقرة ومنظمة لمواردها المادية والبشرية يشكل هذا التنظيم علاقات من أجل إنتاج خدمة".[3]فهي مجال للإنتاج بحاجة دائمة لتنظيم علاقات العمل والتنظيم من أجل الإنتاج كما تمثل مجالا اجتماعيا تنتج فيها علاقات اجتماعية ومهنية.

وتعرف المؤسسة عند **فيليب بيرنو** P.Bernoux على أنها: مكان مستقل نسبيا عن المجتمع منتج للضوابط التي تحكم علاقات العمل الاجتماعية وهذه الضوابط هي التي تشكل نقطة هامة في التحليل الاستراتيجي عند **ميشال كروزي.**[4]

هذا المنظور الكلاسيكي للمؤسسة. أما المؤسسة الحديثة التي يتكلم عليها P.Bernoux و R.Sainsaulieu فقد تجاوزت الطرح المادي الاقتصادي من خلال تقسيم العمل، فأضحت مؤسسة اجتماعية حاملة لهوية وثقافة وينتج فيها الفعل الاجتماعي، وفي نظر المقاربة النسقية، تعتبر نسق معقد ومكوّن من العديد من الأجزاء المرتبطة فيما بينها والمتطورة باستمرار تحت فعل المحيط، ومن أجل تحقيق الأهداف والغايات.[5]

---

(1) انظر:

جورج فريدمان وبيار نافيل، **رسالة في سوسيولوجيا العمل**، الجزء 2، الترجمة عمنؤيل، (بيروت: منشورات عويدات، 1985)

(2) نفس المرجع ، ص60

(3) Lionel Jacquot Et Bernard Balzani, Op.cit., P142.

(4) Philippe Bernoux, op.cit, p139.

(5) عبد الكريم القنبيعي، **الثقافة المقاولاتية...**، مرجع سابق، ص80.

فالمؤسسة في علاقتها بمجتمع العمل، وحدة اقتصادية منظمة يقع إنشاءها من أجل غرض إنتاج سلعة أو خدمة وتساهم في مجتمع العمل من خلال توفيرها لمناصب العمل، فهي تتألف من أقسام متركبة: ورشة للصنع، أبنية للتجميع والتخزين، ويجري العمل فيها وفق خطة محددة.

6.1 التشغيل:

يعتبر التشغيل من بين المفاهيم ذات العلاقة القوية بمجتمع العمل من خلال نتائج الفعل المقاولاتي، وهو من بين المشكلات والقضايا الاجتماعية التي شغلت اهتمام الاقتصاديين والاجتماعيين والسياسيين وكذلك اهتمام المنظمات الحكومية.

ويمكن تعريف التشغيل على أنّه:" تمكين الشخص من الحصول على العمل والانشغال به في مختلف الأنشطة الاقتصادية، بعد حصوله على قدر معين من التدريب والتأهيل والتكوين".[1]إلاّ أنّ هذا المفهوم غير مخصص بشكل معمق في الجوانب التشغيلية والشروط التي يجب أن تتوفر في الفرد العامل، كما أنّه مفهومٌ شامل لكل المؤسسات المستخدمة والمكونة لليد العاملة، والمقاولة كفعل اقتصادي من بين المجالات المولدة لليد العاملة اللازمة للعملية الاقتصادية والإنتاجية من أجل الحاجات الاستهلاكية والخدمات التي يحتاجها المجتمع والفرد.

كما يعني العمل مقابل الربح أو المنفعة في زمن محدد، كما يعرف التشغيل في ضوء الأنشطة المنتظمة التي تمارس عادة لا تلك التي تمارس آنيا.[2]

ونظرة علماء الاجتماع لمفهوم التشغيل تختلف عن نظرة الاقتصاديين المتعلقة بالأنشطة الاقتصادية، فالاجتماعي ينظر إلى عملية التشغيل كبناء اقتصادي واجتماعي، أما المفهوم **الحديث للتشغيل** لا يعني العمل فقط بل يشمل الاستمرارية في العمل والتخصص ويتعلق كذلك بكلّ الأنماط المؤسساتية من المؤسسة الضخمة ذات التوزيع الجغرافي، إلى الورشة الصغيرة التي تشغل عاملين فقط، والمقاولات الخاصة من الأنماط المؤسساتية التي توفر التشغيل وتقلل من أزمات البطالة فالتشغيل فيها يضمن المفاهيم الحديثة.

---

[1] ناصر دادي عدون، مرجع سابق، ص42.

(2) محمد محمود الجوهري، **علم الاجتماع الصناعي والتنظيم**، ط2 (عمان: دار المسيرة، 2011)، ص 338.

وفي غالب الأحيان نجد إشكالاً اصطلاحيا بين مفهومي التشغيل والعمل، فالعمل هو:" توفير الجهد الجسماني والعقلي والعاطفي اللازم لإنتاج السلع أو الخدمات، سواء للاستهلاك الشخصي أو لكي يستهلكها الآخرون، وينقسم العمل إلى عدة أنشطة قد تكون اقتصادية أو العمالة أو الأنشطة المنزلية، وكذلك الخدمات التطوعية التي يقدمها الفرد لمجتمعه".[1]

أمّا التشغيل يعود إلى الاعتبارات المادية، فهو يقود بالضرورة إلى مفهوم الموارد البشرية والقوى العاملة، لأنّ اهتمامه ينصب على هذه الفئة تحديدًا من حيث اشتغالها أو بطالتها وتوزيعها في ميدان الشغل.[2] يعني هذا أنّ التشغيل هو استخدام جزء من العمل الاجتماعي يقوم به الشخص لمنصب عمل معين، أمّا العمل يبقى في الإطار الواسع للجانب الاجتماعي ويمثل مصدرًا للثروة والمنفعة في شتى الأنشطة الاقتصادية.

7.1 المقاولات:

قد تكون تسمية المقاولة بحد ذاتها لا تعبر بالدقة عن المقصود منها عمليًا، لكنها مصطلح قد تمّ التعارف عليه من الجانب المؤسساتي، فهي مقاولات خاصة قد تكون فردية وجماعية وتتخذ أشكالاً عدة نشأت من خلال شخصية كاريزماتية هي المقاول صاحب الرأسمال كما أنّه يتولى مهمة الإدارة والتنظيم في غالب الأحيان.[3]ومهما كان حجم العمل المقاولاتي كبيرًا أو صغيرًا أم متوسطًا، ومهما كان مستوى التعقيد الفني في تنفيذه، بسيطًا أو معقدًا فهو يتطلب إمكانيات وخبرات ومؤهلات فنية عالية نسبيًا من الجانب المؤسساتي النظر للمقاولة كبناء مؤسساتي.

أما **فايول** fayolle يعرفها على أنها:" ظاهرة متعددة الأبعاد التي يمكن أن تدرس من عدة زوايا ومن عدة تخصصات منهجية ومعرفية".[4] نستنتج من خلال تعريف **فايول** أن مفهوم المقاولة معقد متشعب بعدة زوايا، كل متخصص يُكيف دراسته للمقاولة حسب منظوره المعرفي والنظري.

---

[1] المرجع السابق، ص338.

[2] ناصر دادي عدون و عبد الرحمان العايب، **البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد– من خلال حالة الجزائر**–(الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعة، 2010)، ص15.

[3] ناصر دادي عدون، **المؤسسة الاقتصادية**، مرجع سابق، ص82.

[4] Alain Fayolle, op.cit, 12.

إذن المقاولة تُعرّف كفعل من خلال عمل المقاول الذي يعتبره **شومبتر** محرك التنمية الاقتصادية، وبهذا انتقلنا إلى مفهوم المقاولة كفعل: "هو توظيف القدرات والدوافع النفسية والاجتماعية والاقتصادية مع الروح الكاريزماتية التي يمتلكها الفرد، من أجل إنشاء المقاولات بكل أشكالها ومستوياتها الفردية والجماعية والتنظيمية من أجل تنمية محيطها ".[1] فهي مجموع من الأنشطة الاقتصادية الناتجة عن فاعل سوسيو– اقتصادي هو الشخصية المقاولاتية من أجل تنمية المجتمع وتوفير فرص عمل، كما تعتبر مجال للبناء الاجتماعي.

ومنه كل المفاهيم السابقة لها علاقة بمجتمع العمل، الذي يعتبر محيط ومجال للتطبيق الفعلي للمفاهيم السّابقة، كما يعتبر مجالا واسعا من التحليل للفعل المقاولاتي من خلال دراسة سوق الشغل من تنظيم المهام والتأهيل وتدريب اليد العاملة والتقليل من البطالة ونمو المؤسسات وتوسعها، كما يعتبر مجالاً للحفاظ على البناء القيمي لبعض الحرف والمهن.

2. المداخل السوسيولوجية لدراسة التنمية في مجتمع العمل:

لا شكَّ أنّ دراسة موضوع ما بعينه مثل **"مجتمع العمل"** يعدّ من الظواهر السوسيو–اقتصادية الدقيقة التي تتطلب من الباحث السوسيولوجي جهدًا وبصيرة سوسيولوجية بمجريات العمل والأنشطة الاقتصادية في المجتمع، لذلك ارتأينا أن نتطرق في هذا العنصر إلى أهم المقاربات السوسيو– اقتصادية التي تناولت التنمية بمجتمع العمل.

1.2 الاتجاهات الكلاسيكية لدراسة التنمية في مجتمع العمل:

يوجد العديد من المفكرين الاجتماعيين والاقتصاديين الذين اهتموا بظاهرة التنمية في مجتمع العمل، ولأننا لا نستطيع الإلمام بكل المفكرين سوف نتطرق إلى الفكر السوسيو– اقتصادي الذي له علاقة وطيدة بإشكالية التنمية في مجتمع العمل، وعلى رأسهم المفكر **ابن خلدون**.

1.1.2 الفكر السوسيو–اقتصادي لابن خلدون:

يعد **ابن خلدون** مؤسس علم الاجتماع وهو أول من أرسى دعائم العمران البشري فهذا المفكر الاجتماعي ترك إرثًا سوسيولوجيا لتحليل الظواهر الاقتصادية خاصة **مقدمته** التي فسر فيها الحياة الاقتصادية لأهل البدو والحضر، ويرى أنَّ العمل هو قوام الحياة الاقتصادية وازدهار المجتمع يكون

[1] ibid. P15.

بالعمل بكلّ أشكاله وتقهقر المجتمع يكون به كذلك.[1] وكمقاربة اقتصادية للفكر الخلدوني فكل الأشكال الاقتصادية للعمل تتدرج فيه والمقاولة كفعل اقتصادي تعتبر قوام المجتمع وازدهاره، كما درس **ابن خلدون** في مقدمته البناء الاجتماعي الكلّي على أنّه مجموعة من الأنظمة الفرعية، ومن بين هذه الأنظمة الفرعية النشاط الاقتصادي، وهي أهم الأنظمة التي تدعم التضامن المجتمعي، وتظهر نظرية **ابن خلدون** حول التنمية في مجتمع العمل فيما يلي:

التكافل الاقتصادي: الذي يُدعم أثاره نظام تقسيم العمل، حيث يقول **ابن خلدون** في كتابه:" أنَّ قدرة الواحد من البشر قاصرة عن تحصيل حاجاته من الغذاء، لذا لا بد له من التعاون مع الآخرين في الحصول على قوته وتمكينهم من الحصول على قوتهم ".[2]

يعطي **ابن خلدون** مكانةٌ خاصة للفعل الاقتصادي بكل أشكاله كما يُرتّب الشعوب حسب أساليب الإنتاج التي تعتمدها، لذلك خصص في مقدمته فصلا عن الصنائع وهي تأتي في المرحلة الثانية بعد الزراعة، لأنها تحتاج إلى مزيد من الأعمال المعقدة فهي مركبة وعملية، وصنّف الصناعة إلى قسمين البسيطة والمركبة، فالبسيطة تختص بالضرورات والمركبة تختص بالكماليات.

وتنقسم الصنائع إلى ما يختص بأمر العيش الضروري أو غير ضروري وإلى ما يختص بالأفكار التي هي خاصية الإنسان في العلوم والصنائع.[3] فالأولى مثل الحدادة والتجارة والثانية مثل استنساخ الكتب والتعليم، **فابن خلدون** يُخبرنا بأنّ أيّ نشاط اقتصادي يؤدي دور تنموي في المجتمع من خلال توفير الحاجيات للفرد صاحب المهنة أو لمجتمعه العملي كتوفير مناصب الشغل.

وهذا ما بينه في تطرقه للتجارة ومذاهبها وأصنافها، وكذلك الرأسمال باعتباره عنصرًا مهمًا في العمليات الاقتصادية، وكلّما زاد رأسمال ارتفع معدل التنمية في مجتمع العمل.[4] إذن الإرث **الخلدوني** يعتبر كمقاربة للفعل المقاولاتي وأثرها التنموي في مجتمع العمل يظهر من خلال تركيزه على رأسمال وهذا ما يتطلبه أي فعل اقتصادي والمقاولة كفعل سوسيو–اقتصادي تحتاج إلى الرأسمال بكل أشكاله.

---

[1] موضي مطني الشمري، **المدخل إلى علم الاجتماع الاقتصادي** (السعودية: دار النشر العلمي والمطابع ،2013)، ص ص36.34.

[2] إحسان محمد الحسن، **علم الاجتماع الاقتصادي**، ط1(الأردن: دار وائل للنشر والتوزيع، 2005)، ص 53.

[3] حسين عبد الحميد رشوان، **الاقتصاد والمجتمع**، ط2.(الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث، 2009)، ص 144.

[4] نفس المرجع، ص145.

كما أشار ابن خلدون إلى مسألة التضامن المتعلق بتقسيم العمل، وما يلعبه هذا الدور في تحقيق التضامن بالمجتمع، ويتعلق هذا التضامن بالحرف والمهن والأعمال كالصناعة والتجارة والزراعة، ويظهر تقسيم العمل كذلك في المجتمع المعقد الذي يعرف الكثير من الترف والبذخ ممّا يتطلب المزيد من الحرف والمهن.[1]وفي هذا الصدد يقول **ابن خلدون:**"...إذا أجادَ أحدكم ملكة الخياطة وأحكمها ورسخت في نفسه فلا يُجيد من بعدها ملكة التجارة والبناء إلا أن تكون الأولى تستحكم ولم ترسخ صبغتها. والسب في ذلك الملكات صفات للنفس فلا تزدحم دفعة واحدة، ومن كان على الفطرة كان أسهل لقبول الملكات وأحسن استعداد لحصولها. فإذا تكوّنت النّفس بالملكة الأخرى خرجت عن الفطرة، وضعف فيها الاستعداد باللون الحاصل لهذه الملكة، فكان قبولها للمكلة أضعف".[2]

نستنتج من المقاربة الخلدونية أنّ مجتمع العمل يتحقق بالعوامل الاقتصادية فللأنشطة الاقتصادية كالفعل المقاولاتي دور هام في تحقيق التنمية في مجتمع العمل من خلال تقسيم العمل وظهور الحرف وكذلك ترسيخ الجوانب الثقافية والاجتماعية المصاحبة للفعل المقاولاتي، كما يعتبر الفكر **الخلدوني** إرثًا نظريًا وتاريخيًا في دراسة وتحليل الأفعال السوسيو– اقتصادية.

ويُعدّ الفكر الخلدوني من الأطر النظرية والمعرفية لسوسيولوجيا المقاولات، حيث يعترف الدكتور **زكي بشانه** " أنّ مقدمة **ابن خلدون** التي ظهرت فيما بين القرن الثالث عشر والرابع عشر تماثل كتاب ثروة الأمم **لأدم سميث** مع أنّ **ابن خلدون** سبق **آدم سميث** بخمسة قرون." [3] كما يعتبر **كلوزيو** أنّ **ابن خلدون** قد تميز في فكره الاقتصادي النيّر، فقد استطاع أن يؤسس مبادئ العدالة الاجتماعية والاقتصادية قبل **كارل ماركس** ذلك لأنه حلل الوظائف الاقتصادية للدولة وتحليل الطوائف التي تمارس النشاط الاقتصادي، كما تطرق إلى مسألة تقسيم العمل، وكون العمل الحر مصدر الرزق.[4]

فابن خلدون حسب المفكرين كان اقتصاديٌ مبتكرٌ تطرق إلى كل الظواهر الاقتصادية في وقته، وقبل أن يعرفها التأسيس الغربي ومن بين هذه الظواهر مجتمع العمل كمجتمع تظهر فيه الحرف وتنتشر وتتوسع فيه مجالات الفعل المقاولاتي.

---

[1] المرجع السابق ، ص145.

[2] عبد الرحمان بن محمد بن خلدون، مرجع سابق، ص375.

[3] حسين عبد الحميد رشوان، مرجع سابق، ص143

[4] إحسان محمد الحسن، مرجع سابق، ص56.

فإذا كانت نظريات **ابن خلدون** عن حياة المجتمع المعقدة تضعه في مقدمة فلاسفة التاريخ فإن مهمته للدور الذي يؤديه العمل الاقتصادي يمكن أن يضعه في مقدمة علماء الاقتصاد. كما توصل **ابن خلدون** إلى كل الظواهر الاقتصادية في المجتمع وهذه أهم الأفكار الأساسية التي تبين لنا مدى تداخل البناء الاقتصادي والبناء الاجتماعي لأي فعل، فهو يربط الدولة بالمجتمع والمجتمع بالاقتصاد والاقتصاد بالعمل، كما ربط بين ازدهار المجتمع كنسق كلي ومجتمع العمل كنسق فرعي للفعل الاقتصادي.

2.1.2 التنمية بمجتمع العمل بين كارل ماركس وماكس فيبر:

عرفت المجتمعات بعد الحرب العالمية الثانية اهتمامًا ملحوظًا من جانب علماء الاجتماع بالإسهامات التي قدمها كل من **كارل ماركس وماكس فيبر** فيما يتعلق بمعضلات التنمية بكل أشكالها ونشأة النظام الرأسمالي بوصفه نموذجًا للتنمية، ولقد عالج **فيبر** قضية التنمية في مسألة العلاقة ما بين الفعل الاقتصادي والدين، حينما نشر في سنة 1904 مؤلفه **" الأخلاق البروتستانتية والروح الرأسمالية".**

أمّا **ماركس** فقد عالج القضية التنموية في مسألة العوامل المادية في تشكيل الوجود الاجتماعي.[1] وهذا ما سوف نتطرق إليه حول مسألة التنمية في مجتمع العمل في الإطار الفكري للعالِمين.

- **كارل ماركس:**

يعتبر **كارل ماركس** من أهم المفكرين الذين اهتموا بدراسة السياسات التنموية بالمجتمعات، كما أن الحياة المهنية والاجتماعية **لماركس** تمثل أهم العوامل التي جعلت منه ناقدًا سياسيًا واجتماعيًا واقتصاديًا مركّزًا على طبيعة الظروف الاقتصادية والاجتماعية التي تعاني منها المجتمعات، خاصة طبقة **البروليتاريا** والتي ينبغي تغييرها بكافة الوسائل الإصلاحية والثورية.[2] أمّا الأفكار الاجتماعية والاقتصادية التي أتى بها في الإطار التنموي في مجتمع العمل فتتمثل فيما يلي:[3]

---

[1] محمد محمود الجوهري، **علم الاجتماع التنمية**، مرجع سابق، ص211

[2] حسين عبد الحميد احمد رشوان، **الاقتصاد والمجتمع – دراسة في علم الاجتماع الاقتصادي**، ط2 (الإسكندرية :المكتب الجامعي الحديث،2000)، ص189.

[3] محمد محمود الجوهري، المرجع السابق، ص ص213–214.

– تفسير الظواهر الاقتصادية بالرجوع إلى الظروف المادية، حيث يؤكد **ماركس** أنّ الأفراد خلال الإنتاج الاجتماعي الذي يمارسونه ينتجون علاقات محدودة محتمة، هي علاقات مستقلة عن إرادتهم الفردية، وكل هذه العلاقات الإنتاجية تشكل البناء الاقتصادي في المجتمع، وهو الأساس الحقيقي الذي يقوم عليه البناء الفوقي(النظم القانونية والسياسية) والتي تطابقها بالضرورة أشكال محددة من الوعي الاجتماعي، فأسلوب الإنتاج هو الذي يحدد الطابع العام للعمليات الاجتماعية في الحياة، بل بتعبير ماركسي أدق" **ليس وعي الناس هو الذي يحدد وجودهم بل الوجود الاجتماعي هو الذي يحدد وعيهم"**.

– كما بين **ماركس** دور الإنتاج في تاريخ البشرية، والعمل على تنمية المجتمع بكل أشكاله الاقتصادية والاجتماعية، حيث قسم مراحل الإنتاج إلى خمسة مراحل:

– **مرحلة الإنتاج البدائي** التي تعرف بالملكية الجماعية وأدوات إنتاج بسيطة، والمرحلة الثانية **مرحلة العبودية والرق** التي بدأ فيها الأغنياء يسيطرون بنفوذهم على الفقراء وبالتالي عرفت بالاستغلال والثالثة هي **المرحلة الإقطاعية** التي يعرف الإقطاعي ملكية وسائل الإنتاج، والرابعة هي **مرحلة البرجوازية** أين ظهر البرجوازي محل الإقطاعي والأخيرة هي **المرحلة الاشتراكية** التي يصبح فيها المجتمع مالك لوسائل الإنتاج وبالتالي تنمو وسائل الإنتاج نموا حرا.

– كارل ماركس ينظر للفعل الاقتصادي الجمعي الذي يكون في إطار الدولة مثل الفعل المقاولاتي لكي يحقق التنمية في مجتمع العمل يجب أن تكون ملكية وسائل الإنتاج في يد الدولة وليس في يد المقاول البرجوازي الرأسمالي.

ماركس يعزز طروحاته حول العلاقة الجدلية بين الفرد والمجتمع، أي الفرد بكل أشكاله الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والمجتمع بكل أشكاله كذلك، ويتفق **جوزيف شوميتر** مع أراء ماركس المادية حيث يقول في كتابه **الرأسمالية والاشتراكية والديمقراطية:**" أن عملنا اليومي يقرر ما نعتقد به، ومركزنا بالنسبة لقوى الإنتاج يحدد آرائنا حول الحياة وظروفها وملابستها".[1]

[1] إحسان محمد الحسن، مرجع سابق، ص59.

لقد حاول بعد ذلك السوسيولوجيين المحدثين في دراستهم للتنمية بإعادة النظر فيما يمكن أن يسهم به الفكر الماركسي في قضية التنمية.[1] فانطلقوا من كتبه خاصة **"رأس المال"** الذي يُبيّن فيه انتقال المجتمع من مجتمع تقليدي إلى برجوازي وكذلك مقالاته حول الاقتصاد والسياسة التي تعتبر مرجعًا هامًا في دراسة مسألة التنمية في مجتمع العمل.

- **ماكس فيبر:**

يوصف **ماكس فيبر** بأنه ماركس البرجوازي.[2] ويدعم **زيتلين** zietlin هذه المقولة أنّ **ماكس فيبر** قد اهتم بنفس الظاهرة التي اهتم بها **ماركس** وهي نشأة التنظيم الرأسمالي الغربي، بوصفه أسلوبًا للتنمية لكن بإيديولوجيات مختلفة ومتعارضة.

وبعبارة أخرى اهتم **ماكس فيبر** بدراسة العلاقة بين الجانب الديني والمسألة الاقتصادية[3]، كما أوضح أن هناك تأثيرًا متبادلاً بين الدين والظواهر الاقتصادية، من خلال العوامل الاجتماعية الروحية التي تترك أثرها وبصماتها الواضحة على الأنشطة الاقتصادية التي يمارسها الأفراد والجماعات.[4] **فيبر** لم يتطرق إلى الجوانب المختلفة للدين بوصفه ظاهرة اجتماعية، بل اكتفى بدراسة الأخلاقيات الاقتصادية للدين وهذا ما بينّه **بارسونز** في ترجمته لكتاب الأخلاق البروتستانتية التي تهتم بالعمل كواجب مهم من واجبات الحياة، إضافةً إلى الأخلاق في العمل والتضحية وأهم ما يعنينا في مقاربتنا هذه هو إلى أي مدى ساهمت المقاربة السوسيولوجية **لماكس فيبر** في دراسة التنمية في مجتمع العمل؟

والإجابة على السؤال تظهر في تطرقه للاقتصاد الرأسمالي على أنّه يستند إلى عدة أسس جعلت منه اقتصادًا قويًا هو الرجوع إلى" المشروعات الاقتصادية القائمة على التنظيم الرشيد العقلاني، والذي تتم إدارته وفق المبادئ العلمية والثروات والإنتاج من أجل السوق المال والحماس المتزايد، الروح المعنوية العالية، والكفاءة في العمل تلك التي تتطلب تفرعا كاملا لفرد يزاول مهنته أو عمله".[5]

---

[1] محمد محمود الجوهري، **علم الاجتماع التنمية**، مرجع سابق، ص 215.

[2] نفس المرجع ، ص226.

[3] **انظر:** ماكس فيبر، **الأخلاق البروتيستانتية وروح الرأسمالية**، ترجمة محمد علي مقلد (لبنان: مركز الإنماء القومي)

[4] إحسان محمد الحسن، مرجع سابق، ص64.

[5] محمد محمود الجوهري، **علم الاجتماع التنمية**، المرجع السابق، ص227.

وهذه الميزات هي الخصائص الأساسية في الفرد المقاول العقلاني حتى تتحقق التنمية في مجتمع العمل من خلال العمل وضبط النفس وادخار رؤوس الأموال والإبداع والترشيد **فماكس فيبر** يتحدث عن المقاول ودوره التنموي..." لا يتحقق في مجتمع يتسم أفراده بالكسل، ويتمسكون بمعتقدات خرافية، ويتميزون بعدم الكفاءة".[1] وبالتالي يتضح لنا أنّ محور التنمية في مجتمع العمل يعود لأسلوب الإنتاج والاتجاهات السيكولوجية للفرد المقاول التي تشكل أساس التنمية.

كما تظهر إسهامات **ماكس فيبر** في العلاقة بين الاقتصاد الحر والاشتراكي والفوارق المختلفة بينهما، حيث يبيّن أنّ الاقتصاد الحر أو اقتصاد السوق يكون فيه الفعل الاقتصادي عقلاني ورشيد عكس الاقتصاد الاشتراكي الذي يركز فيه الاقتصاد على النظام وفقط دون مراعاة الموافقة أو عدمها.

كما يركز **فيبر** على أهمية الدوافع للنشاط المقاولاتي في الاقتصاد الحر فهو يقوم على أساس احترام الملكية الفردية.[2] ومن خلال قراءتنا للواقع وما يحدث في العقود الأخيرة نلاحظ انهيار الاقتصاد الاشتراكي والتحول إلى الاقتصاد الحر، فتحليل **ماكس فيبر** يؤيد الفعل الاقتصادي الخاص ودوره التنموي.

لقد تعرضت إسهامات **ماكس فيبر** لقضية التنمية في مجتمع العمل لانتقادات ويعتبرون الأفكار الفيبرية هي أفكار لم تنسلخ من الإيديولوجية الدينية، خاصة فيما يتعلق بالعقلنة للحياة الاقتصادية فالنشاط الاقتصادي له عدة أسس غير العقيدة.

وهذا ما يبرهنه تواجد دول اشتراكية استطاعت أن تحقق تقدما دون الرجوع إلى النزعة الدينية وبالتالي **ماكس فيبر** أغفل عوامل عديدة يمكنها أن تحقق التنمية، كنشأة المدن والثورة التكنولوجية.[3]

وفي الأخير تبقى مقاربته السوسيولوجية كإطار مرجعي لدراسة الفعل المقاولاتي وعلاقته بالمسألة التنموية بمجتمع العمل، كما عالجت الجوانب الاجتماعية والتي تشملها النظم البنائية والتنظيمية للأنشطة الاقتصادية المختلفة.

---

[1] نفس المرجع ، ص227.

[2] موضي مطني الشمري، مرجع سابق، ص56.

[3] محمد محمود الجوهري، **علم الاجتماع التنمية**، المرجع السابق، ص ص230-231.

3.1.2 المدرسة الدوركايمية ومسألة التنمية بمجتمع العمل:

يعد **ايميل دوركايم** من الرواد الثلاثة لعلم الاجتماع لما طرحهُ من أفكار نظرية وتطبيقية، كما يُصنف من علماء الاجتماع الأوائل الذين تطرقوا لمسألة المناهج في كتابه قواعد المنهج، وأعماله الأخرى المتعلقة بتقسيم العمل، وإسهاماته في علم الاجتماع الاقتصادي.[1]ويرى **دوركايم** أنّ علم الاجتماع يجب عليه أن يهتم بدراسة البناء الاجتماعي، حيث أشار إلى البناء الاجتماعي على أنّه يمثل وجودًا مستقلاً من الأفراد المكونين له، والقيم الاقتصادية ليست إلا تصورات فكرية، ويقول في هذا الصدد:" أنّ الأشياء تستمر قيمتها لا من حيث خصائصها الموضوعية فحسب، بل أيضا من حيث الفكرة التي يكونها المجتمع بشأن القيمة".[2]

إذن ينتقد **دوركايم** علم الاقتصاد واهتماماته المجردة، إضافةً إلى محاولة الاقتصاديين عزل الظاهرة الاقتصادية عن الاجتماعية، كما نظر إلى المشكلات الاقتصادية والنظم التي تربطها بقضايا اجتماعية واقتصادية لا سيما مشكلة الملكية الخاصة.

ودعا **دوركايم** إلى سبيل إعادة تنظيم الفعل الاقتصادي، والعمل على ضرورة الاهتمام بالتنمية بكل مجالاتها خاصة المجتمعات المهنية، وكان السؤال الهام الذي طرحه **إيميل دوركايم** هو كيف يترابط الناس في جماعات مستقرة؟ يكونون جماعات متلاحمة وما هي علاقاتهم ببعضهم البعض عندما ينمو المجتمع ويصبح أكثر تعقيدًا؟[3]

والإجابة على هذا السؤال كانت في مؤلفه الشهير **في تقسيم العمل الاجتماعي** فظاهرة تقسيم العمل تطرق إليها الكثير من المفكرين منذ الزمن القديم ويبقى **ادم سميث** أول مفكر تطرق إليها وهو الذي ابتكر هذه الملكة التي أثارها علم الاجتماع فيما بعد، إلاّ أن تقسيم العمل ليس بالأمر الخاص بالعالم الاقتصادي بل يمكن ملاحظة أثره المتزايد في أكثر المناطق اختلافا في المجتمع، فدور تقسيم العمل يظهر في زيادة القدرة الإنتاجية، ومهارة العامل، فهو شرط ضروري للنمو المادي، وهو ينبوع الحضارة.[4]

---

[1] Madeleine Grawitz, Op.Cit. p, 88 .

[2] حسين عبد الحميد أحمد رشوان، **الاقتصاد والمجتمع**، مرجع سابق، ص201.

[3] نفس المرجع، ص202.

[4] إميل دوركايم، **في تقسم العمل الاجتماعي–ملاحظات حول المجتمعات المهنية**– ط1، ترجمة حافظ الجمالي (بيروت: مركز دراسات الوحدة العربية ،2015)، ص ص62–74.

ومن خلال دراسة **إيميل دوركايم** لظاهرة العمل وعلاقتها بالأنشطة الاجتماعية والاقتصادية نجده قد ركز على العلاقة بين التخصص وتقسيم العمل وزيادة الإنتاج ووظيفة تقسيم الأعمال بكل أنواعها في تحقيق التنمية في المجتمع، واهتم في هذا المجال كذلك بالعوامل المؤدية إلى التكامل الاجتماعي والاقتصادي وتوصل إلى نمطين من أنماط المجتمعات هما:[1]

– **المجتمع الانقسامي البسيط** الذي يتسم بالتجانس، ويقوم الناس فيه بأعمال بسيطة على شكل مؤسسات عائلية وأعمال زراعية تعتمد على الفعل الأسري والقرابة ويتحقق التكامل الاجتماعي في المجتمع البسيط عن طريق ما يعرف بالتضامن الآلي.

– المجتمع **المعقد** يتميز بالتخصص وتقسيم العمل ويشجع على الفروق الفردية، ويحدث التكامل بهذا المجتمع نتيجة التضامن العضوي، إذن العامل الذي تقوم عليه مسألة التغير بالمجتمعات هو التماسك الاجتماعي.

كما تطرق **دوركايم** إلى الأشكال غير الطبيعية في تقسيم العمل والتي يمكنها أن تؤثر على التنمية في مجتمع العمل، وهي تتمثل في:[2]

- **الأنومي:** ويقصد به اللامعيارية أو التفكك بأي نمط مجتمعي وضعف التماسك الاجتماعي ويمكن ملاحظتها في المجتمعات المهنية التي تعرف أزمات اقتصادية.
- **عدم المساواة في المجتمع الرأسمالي:** يرى بأنه المشكل المسبب للعديد من الأزمات الاجتماعية.
- **التنظيم غير الملائم:** الذي يرجع إلى عدم التفاعل والتنسيق بين المؤسسات السوسيو– اقتصادية.

والإسهامات السوسيولوجية للمدرسة **الدوركايمية** في مسألة التنمية بمجتمع العمل لم تتوقف عند **إميل دوركايم** بل امتدت بعده مع **سيمان و هالبواش** Simiand et Halbwch اللّذْين رسما خطوط البحث المهمة لدارسة علم اجتماع الأفعال الاقتصادية حيث بيّن كل منهما أن أي شيء يحدث في المجتمع يكون نتاج الفعل الاقتصادي.

نستنتج من تحليلات دوركايم في تقسيم العمل لكونها من أهم إسهاماته التي تنصب في الإطار النظري للتنمية بمجتمع العمل، حيث نجد أنه عالج هذه الظاهرة في ضوء علاقتها مع العديد من المتغيرات كالدور، المكانة والوظيفة، إضافة إلى ربطها بتحقيق الإشباع الاجتماعي والمهني، وهذا ما

---

[1] محمد الجوهري وآخرون، **علم الاجتماع الاقتصادي**، ط2(عمان: دار المسيرة، 2013)، ص28.

[2] انظر: إميل دوركايم، **في تقسم العمل الاجتماعي – ملاحظات حول المجتمعات المهنية**، ط1، ترجمة حافظ الجمالي (بيروت :مركز دراسات الوحدة العربية، 2015)

نراه في المقاولة الخاصة ولما يحمله من تقسيم العمل الذي يرتبط بالفاعل الاقتصادي المقاول صاحب المؤسسة وطبيعة القوى الإنتاجية التي تظهر فوائده على مستوى مجتمع العمل، كزيادة الإنتاج والسرعة في العمل، وإتقان العمل الذي يزاوله المقاولون بورشاتهم، وانتشار الخبرات والمهارات،،، إضافة إلى تحقيق الرفاهية الاقتصادية والاجتماعية وبروز قيم التعاون والتماسك الاجتماعي، والتالي تحقيق التنمية بمجتمع العمل كنسق فرعي والمجتمع بشكل عام كنسق كلي.

4.1.2 المدرسة المؤسساتية:

يعتبر **ثوريشتاين فيبلن** من علماء الاقتصاد الذين كانت أفكارهم ونظرياتهم مسرحا للتنمية بمجتمع العمل، ليساهم بأفكاره الاقتصادية في المجال الاجتماعي كما يعتبر من الاقتصاديين الذي يعتبرون كل ما هو اقتصادي في نفس الوقت اجتماعي، وتعتبر أفكاره السوسيو– اقتصادية إطارا نظريا لسوسيولوجيا المقاولة.

وتتميز أفكاره في نقد النظريات الكلاسيكية القائلة بأن القوانين الاقتصادية هي قوانين عامة تحكم سير العلاقات والسلوك الاقتصادي في الأزمات والأوضاع المختلفة بل يرى السلوك الاقتصادي كأي سلوك بشري يتأثر ويتكيف مع الظروف البيئية التي ينشأ فيها.[1]فالبيئة والطبيعة التي ينشأ فيها السلوك الاقتصادي هي التي تحدد طبيعته والقوانين التي تتحكم فيه.

جاءت أفكاره النقدية كذلك للاقتصاديين الكلاسيكيين من خلال معايشته للواقع والبيئة الزراعية التي نشأ فيها وسرعان ما عرفت تنمية ونموا سريعا.[2] لذلك تطرقنا في دراستنا لهذه النظرية كمقاربة اقتصادية لواقع التنمية في مجتمع العمل.

ومن أبرز المسلمات التي توصل إليها **فيبلن** في المجال السوسيو– اقتصادي هي:[3]

– **نظريته التنموية:** من خلال انتقاداته للاقتصاد الكلاسيكي دعا إلى اقتصاد جديد قوامه المفاهيم التي تدعو إلى التنمية كالمقاول لرسم معالم الاقتصاد الحديث والاعتماد على الابتكار والوسائل المادية

---

[1] إحسان محمد الحسن، **علم الاجتماع الاقتصادي**، مرجع سابق ، ص73.

[2]حسين عبد الحميد أحمد رشوان، **الاقتصاد والمجتمع –دراسة في علم الاجتماع الاقتصادي–**، مرجع سابق، ص183.

[3] موضي مطني الشمري، مرجع سابق، ص63.

للحياة، كما يرى أن التكنولوجيا هي التي تحدد تكيف الإنسان مع بيئته الاجتماعية كل هذه المفاهيم هي أساس التنمية في مجتمع العمل.

– **نظريته حول المقاولة كمصدر للتنمية في مجتمع العمل:** ركزت المدرسة المؤسساتية على تحليل المتغيرات التي تحدث في المجتمع الاقتصادي، كزيادة الإنتاج والنمو الاقتصادي وتحسين مستوى المعيشة، وتتلخص أفكاره المؤسساتية فيما يلي:

– يجب دراسة أي فعل اقتصادي على أنه شيءٌ كلي دون تحليله إلى أجزاء منفصلة عن هذا الكل

فلا يجب النظر إلى الأفعال الاقتصادية كأنشطة مادية فقط، بل ينظر إليها ببعد اجتماعي ويتم تحليلها على أنها أفعال تترك أثرًا داخل المجتمع.

– كما ترتكز هذه المدرسة حول دور المؤسسات والمقاولات في الحياة الاقتصادية حيث لا يمكن النظر للمقاولة على أنّها تنظيم تسعى إلى تحقيق أهداف معينة فقط، بل النظر للمقاولة كبناء سوسيو– اقتصادي.

– إضافة إلى نظرته حول طبقتين، الأولى هي الطبقة العاطلة عن العمل التي لم تشارك في تحقيق التنمية بمجتمع العمل، أمّا الثانية فهي المترفة وهي الطبقة التي لا تكون في اتصال دائم مع المجتمع ولا تساهم في تحقيق التنمية، كما أنّها عبء على مجتمع العمل وتعطل عجلة التنمية به.[1]

إذن تعتبر نظرية **فيبلن** من الأطر النظرية لتحقيق التنمية في مجتمع العمل خاصة مقاربته المؤسساتية التي تعتبر كمقاربة وثيقة بين المقاولة كفعل اقتصادي ومساهمتها في تحقيق التنمية، كما أنّه تبنّى الأفكار الاشتراكية من أجل إعادة تنظيم المجتمع في دراسته لمسألة التغير الاجتماعي الذي يعتبر تغييرا راديكاليا في إعادة بناء المجتمع.

ويتضح مما سبق أن الاتجاهات الكلاسيكية خاصة مع الرواد الأوائل على رأسهم ابن خلدون ترى أن التنمية تقوم على أساس الحرف والصنائع وتنوعها خاصة في المجتمع الحضري، وهذا يدل على إدراك **ابن خلدون** لأهمية العمل بكل أنواعه والعمل المقاولاتي كعمل يساهم في تقدم المجتمعات وتطورها.

---

[1] إحسان محمد الحسن، **الاقتصاد والمجتمع**، مرجع سابق، ص ص75 ،76.

واهتم بالأفعال السوسيو–اقتصادية كل من المنظرين الاجتماعيين والاقتصاديين أمثال **دوركايم، ماكس فيبر،كارل ماركس، فيبلن**...فكلهم أكدوا على الجوانب الاقتصادية والاجتماعية المتحصل عليها من أي فعل مقاولاتي بكونه مجالا جديدًا من مجالات علم الاجتماع العمل.

2.2 الاتجاهات الحديثة لدراسة تنمية مجتمع العمل:

سنتطرق في هذا العنصر إلى الاتجاهات الحديثة لدراسة واقع التنمية في مجتمع العمل عن طريق استعراض أهم الأدبيات الفكرية لعلماء الاقتصاد والاجتماع، الذين أسهموا بأطرهم المعرفية في تحليل إشكالية التنمية بمجتمع العمل.

1.2.2 تحليل شوميتر حول التنمية في مجتمع العمل:

حاول **جوزيف شوميتر** Joseph Schumpeter أن يسد الفجوة القائمة بين أفكار ماركس والأفكار النيو كلاسيكية المتعلقة بقضية التنمية في مجتمع العمل وسوف نعرض أهم ما جاء في مؤلفاته الغنية بالفكر السوسيو– اقتصادي [1]

واهتم **شومبتر** بالتنمية وكانت أفكاره منافية للمعتقدات الكلاسيكية التي ترى أنّ عملية التنمية هي عبارة عن مراحل منسقة مع بعضها البعض، ويُرجع **شومبتر** قضية التنمية إلى بروز الفرص الاستثمارية الجديدة في المجتمع.

تتشابه نظرة **شومبتر** كثيرًا مع نظرة **ماركس** في مسألة التغيير والتنمية في المجتمع حيث يقدس **شومبتر** الديناميكية الخاصة بالتنمية، كما يرى أنّ التنمية في مجتمع العمل تحدث في تدفقات غير منتظمة من خلال الاستثمارات التي تدفع الاقتصاد إلى التقدم والتي تتطلب نوعًا معين من الأشخاص كالمقاول لكي يحرك ويدفع الأشياء إلى الأمام.[2] فالمقاول يتميز بخصائص تميزه عن عامة الأفراد

---

[1] من أهم كتبه:

- The Theory Of Economic Development , Harvard Universty Press , Cambridges , 1934.
- Richard .V. Glemence And Francis . S.Doody .The Schumpeterian System .Cambridge .Mass.1950.

– جوزيف شومبيتر، **الرأسمالية والاشتراكية والديمقراطية**. تر: حيدر حاج إسماعيل(بيروت: مركز دراسات الوحدة العربية.2011)

[2] محمد علي الليثي، مرجع سابق، ص81.

فهو الرجل الاقتصادي الذي يمثل المخاطرة والروح الاقتصادية وعملية الادخار، حيث تتوفر فيه سمات تجعله يدخل في المنافسة وخلق شيء جديد، وعليه فإنَّ المقاولة في نظر **شوميتر** هي مفتاح التنمية في مجتمع العمل عن طريق الابتكار والتجديد بهذا المجتمع، كما بيّن **شوميتر** أنّ المقاول ليس بالضرورة أن يكون مبدعًا أو رأسماليًا وإنما دوره هو الدينامية بمجتمع العمل.[1]

إذن ليست في شروط **شومبتر** أن يكون المقاول مبدعا أو رأسماليا بل وظيفته هو إحداث التنمية في مجتمع العمل، وهذا لن يتأتى إلا من خلال القدرات التي تتوفر في المقاول من أجل توجيه الاستثمارات، كما ذهب **شومبتر** إلى أهمية الرأسمال بكل أنواعه خاصة المنظومة المؤسساتية من أجل تحقيق التنمية الشاملة والتنمية في مجتمع العمل من توفير التشغيل، وتنمية المهارات لدى العمال خاصة البنوك التي يلجأ إليها المقاولين من أجل ابتكاراتهم وتجديداتهم.

ويتضح مما سبق ذكره في دراسات **شوميتر** أنه اهتم بمجال علم الاقتصاد، لذلك يعد من علماء الاقتصاد البارزين الذين أسهموا في تحديث النظريات الاقتصادية كما تتميز تحليلاته الجمع ما بين علم الاقتصاد وعلم الاجتماع ويظهر هذا من خلال أفكاره السوسيو–اقتصادية حول التنمية في مجتمع العمل، من توفير الشغل وتوسيع حجم المقاولات وتحقيق البناء المهني في مجتمع العمل بالمحافظة على الحرف والمهن، ولا يتحقق هذا المحيط المجتمعي وتحقيق التنمية به إلا من خلال القدرات التنظيمية والحوافز والدوافع التي يملكها المقاول.

2.2.2 الاتجاه الوظيفي لدراسة التنمية بمجتمع العمل:

بعد النظرية الماركسية لا نجد مقاربة سوسيولوجية عرفت الرواج الفكري والاجتماعي مثل ما عرفته الوظيفية في موطنها الأصلي وحتى الدول الأخرى ومن بين روادها **تالكوت بارسونز** و**روبرت ميرتون.**[2] ويعتبر **بارسونز** من أشهر علماء الاجتماع الأمريكيين المعاصرين الذي بدأ حياته كعالم بيولوجيا ثم انتقل إلى علم الاقتصاد.[3] وهو من المؤيدين لاستخدام المنهج العلمي المستخدم في العلوم الطبيعية في الدراسات الاجتماعية للوصول إلى قوانين ونظريات اجتماعية دقيقة ومحددة.

---

[1] المرجع السابق، ص81.

[2] Madeleine Grawitz, Op.cit. P134.

[3] محمد عبد المعبود مرسي وأحمد رأفت عبد الجواد، **علم الاجتماع عند تالكوت بارسونز بين نظريتي الفعل والنسق الاجتماعي : دراسة تحليلية** (مصر: المكتبة الحديثة، 2001)، ص05.

ولقد كان لعلماء الاقتصاد وعلماء الاجتماع التأثير الكبير على فكر **بارسونز** خاصة أعمال **ماكس فيبر** و**باريتو** و**إيميل دوركايم** ويظهر هذا بشكل كبير في أعماله خاصة في نظرية بناء الفعل الاجتماعي، وتوصف سوسيولوجيته بأنّها سوسيولوجيا الفعل وهذا من خلال اعتقاده بأن الموضوع الحقيقي لعلم الاجتماع هو الفعل الاجتماعي متأثرًا بالأفكار العقلانية **لماكس فيبر**.[1]

عالج **بارسونز** في هذه المؤلفات عدة قضايا وما يهمنا هو النظرية العامة للبناء الاجتماعي وكذلك أفكاره حول الفعل الاجتماعي بالتركيز على الفعل الاقتصادي المقاولاتي وبناء مجتمع العمل كمجتمع فرعي ضمن النسق الكلي وأفكاره الاقتصادية ودمجه للفكر السوسيو– اقتصادي في علم الاجتماع.

انطلاقًا من أفكاره حول الفعل الاقتصادي ومن خلال نظريته الاجتماعية التي تقوم على الفعل استطاع **بارسونز** أن يطور نموذجًا عاما في إطار الوظائف بالنسق الاجتماعي لكي يؤدي وظائفه وهذا ما يعرف بالمتطلبات الوظيفية الخاصة ببناء المجتمع والمحافظة على استمرار الفعل ويمكن تلخيصها فيما يلي: [2]

- **وظيفة التكيف:**

ويقصد بها أن يتكيف كل نسق مع بيئته وهذا ما يتعلق بالاقتصاد كفعل وعلاقته بالبناء المجتمعي، بمعنى أن الفعل المقاولاتي كظاهرة اقتصادية يدخل في نسق أكبر منه وتكون صورة لبناء جزئي داخل البناء الاجتماعي الكلي، ويجب على النسق الاقتصادي أن يتكيف مع جميع الفروع والأنساق الأخرى وأن لا يتعارض معهم من أجل تحقيق التنمية في مجتمع العمل.

- **وظيفة متابعة الهدف:**

بطبيعة الحال لا يوجد نسق اقتصادي أو اجتماعي يعمل دون تحقيقه لهدف معين وهذا يعني أنه لا بد أن تتوفر في كل نسق أدوات تحركه من أجل الوصول إلى الهدف ولتحقيق الهدف في مجتمع العمل لا بد من محاولة الملائمة بين الموارد المتاحة والأدوات المحركة لأي فعل اقتصادي وبين الأهداف المراد تحقيقها.

---

[1] نذير زريبي، مرجع سابق، ص 102.

[2] نفس المرجع، ص ص107، 108.

- **وظيفة التكامل:**

هو التكامل بين فروع النسق الكلي، وهذا من خلال المحافظة على كل نسق والتوافق والانسجام بين مكوناته، كما أنّ لكل نسق وحدات من السلوك وضبط ميول الانحراف والمحافظة على وحدته وتماسكه، وتجنب السلوكات والاضطرابات والمشاكل التي تؤثر على وظيفة النسق الاقتصادي لتحقيق هدفه في مجتمع العمل، وهذه الفكرة تعتبر الأساس في النظرية **البارسونزية** حول الاقتصاد والمجتمع ومقومات النسق الاقتصادي لتحقيق هدفه هي فكرة التضامن والتكامل داخل النسق، وربط شكل الاقتصاد بصورة المجتمع وبأنساق الفعل الاجتماعي.[1]

- **المحافظة على النمط أو الكمون:**

يرى **بارسونز** في هذا الشأن ضرورة محافظة كل نسق على توازنه وهذا يضمن نسق القيم والالتزام بقيم المجتمع والمحافظة عليها في أي فعل اقتصادي كان، وكذلك ضبط وإدارة الصراعات التي تحدث بين أعضاء النسق الاقتصادي كنسق فرعي ضمن النسق الكلي، ولا تتحقق وظيفة المحافظة على النمط إلا بالتوازن بين العلاقة المفترضة بين النسق الفرعي للفعل والنسق العام.

ونلخص الأفكار الأساسية **لبارسونز** حول مقاربته لمجتمع العمل فيما يلي:[2]

– ربط الفعل الاقتصادي بالمجتمع ويظهر هذا من خلال تأكيده على أنواع رأسمال منها ما هو اقتصادي، ومنها ما هو اجتماعي مثل شبكة العلاقات.

– تتعدد المنافع الاقتصادية فمنها ما هو فيزيقي كالأرض، ومنها ما هو اجتماعي وثقافي كالقيم والمعايير الدينية في تفسير الأفعال الاقتصادية.

– يعد أي تنظيم عنصرا اجتماعيا، يتولى مهمة التنسيق وتحقيق الربط بين الأنساق الفرعية والنسق الاقتصادي الكلي.

– يبين **تالكوت بارسونز** في أفكاره حول الفعل أن الجوانب الخاصة بالدافعية وحوافز العمل وعنصر المخاطرة في المجتمع لها صلة وثيقة بالمقاولات وباحتمال الفشل أو النجاح فيها.

---

[1] انظر : محمد عبد المعبود مرسي وأحمد رأفت عبد الجواد، **علم الاجتماع عند تالكوت بارسونز بين نظريتي الفعل والنسق الاجتماعي:** دراسة تحليلية (مصر: المكتبة الحديثة، 2001).

[2] موضي مطني الشمري، مرجع سابق ، ص ص 95.94.

– اعتبر **بارسونز** الأفعال الاقتصادية نسقًا جزئيًا يدخل ضمن الإطار العام للنسق الاجتماعي، وهذا ما يتسق أيضا مع تصوره للنظرية الاقتصادية من حيث كونها حالة خاصة منبثقة من النظرية العامة للأنساق الاجتماعية.

وفي إطار تصوره الفكري للفعل الاقتصادي كمقاربة لتحقيق التنمية في مجتمع العمل، فإنّ الأهداف الاقتصادية هي أفعال تدخل ضمن النسق الذي يهدف إلى تحقيق نسق أكبر منه وهو مجتمع العمل.

على الرغم من جهودها(مقاربة بارسونز) في تطور النظرية الاجتماعية، وفي إحداث دمج بين علم الاجتماع وعلم الاقتصاد في الإطار البنائي الوظيفي وقدرتها على تصنيف الأفعال الاجتماعية والاقتصادية وتحليل علاقات الفاعلين، إلا أنها تعرضت للنقد في دراستها للأنساق بكل أنواعها على أنها اتجاه لا تاريخي في دراسة الأنساق.

3.2.2 نظرية التمايز البنائي لدراسة التنمية بمجتمع العمل:

يعتبر **هربرت سبنسر** أول من طرح فكره التمايز البنائي لدراسة الأشكال التنموية الذي يشير إلى أن مفهوم التطور يتضمن التغير من الأبنية البسيطة إلى الأبنية المعقدة.[1] ولقد حاول بعد ذلك **نيل سملسر**N.SMELSER تقديم مماثل للذي قدمه الوظيفيين من أجل دراسة المجتمعات النامية وتحولها، حيث ذهب إلى أنّ العمليات التنموية تتمثل أساسا في التباين البنائي والتكامل.[2]وهنا نجد تأثر **سملسر** بكل من المدرسة الوظيفية البنائية أمثال **سبنسر** و**دوركايم**، والتنمية عند **سملسر** تتضمن تحولا في بعض متغيرات الحياة الاجتماعية والاقتصادية.

وبما أن الموضوعات والقضايا التي عالجها **سملسر** عديدة حول التنمية وهذا يظهر من خلال كتاباته ودراساته، فحن نركز على أعماله التي تخدم مسألة التنمية بمجتمع العمل، وتتمثل هذه الإسهامات في الأعمال التي شاركه فيها **بارسونز** في كتاب **الاقتصاد والمجتمع** ويمكن تلخيصها فيما يلي: [3]

---

[1] إسماعيل قيرة وعلي غربي ، مرجع سابق، ص60.

[2] محمد محمود الجوهري، **علم الاجتماع التنمية**، مرجع سابق،ص 246.

[3]حسين عبد الحميد أحمد رشوان ،**الاقتصاد والمجتمع –دراسة في علم الاجتماع الاقتصادي**، مرجع سابق، ص206.

– أشار **سملسر** إلى نوعين من التحليل في التنمية في مجتمع العمل، الأول يركز على الأنشطة الاقتصادية كالفعل المقاولاتي، ثم كيفية انتظام هذه الأنشطة الاقتصادية في بنية مجتمع العمل.

– كما يؤكد على تأثير الجوانب الاقتصادية في الحياة الاجتماعية وتأثير المتغيرات الاجتماعية في المجال الاقتصادي، ومن خلال هذه الفكرة يبين لنا **سملسر** إسهاماته السوسيو– اقتصادية في مجال التنمية في مجتمع العمل عن طريق ثلاثة مستويات أساسية هي:[1]

أولا: استخدام الأدوات السوسيولوجية لدراسة الأدوار والتنظيمات والأنساق التي تخص الأنشطة الاقتصادية، كذلك تحقيق التنمية في مجتمع العمل من خلال دراسة سبل الحصول على الوظائف وأنماط المهن وأساليب الحياة المقاولاتية، بالإضافة إلى مهارات العمل في المقاولات.

ثانيا: تنمية البناءات الاقتصادية عن طريق علاقاتها الاجتماعية وتحليل هذه العلاقة السوسيو– اقتصادية مع إعطاء الأهمية للأبعاد والعوامل المؤسساتية، وتنظيماتها المختلفة.

ثالثا: الاهتمام والتركيز على البناءات الاجتماعية والاقتصادية مجتمعة مع بعضها في مجتمع العمل مثل دراسات **بارسونز** التي تركز على دراسة العمليات الاقتصادية مثل الفعل المقاولاتي وإنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وغير ذلك من العوامل التي تساهم في المحافظة على التنمية في مجتمع العمل.

بالإضافة إلى المستويات الثلاثة السابقة التي طرحها **"سملسر"** تضاف إليها أمورٌ كثيرة كدراسته حول العلاقة بين الأسر وإنشاء المؤسسات كما درس سوق العمل والدور الذي تقوم به الدول في تحديد النشاط الاقتصادي، مع إعطاء أهمية للدور والابتكارات والتجديدات في دينامية العمل الاقتصادي.

3. الفعل المقاولاتي مؤسس التنمية في مجتمع العمل:

التنمية عملية متعددة الجوانب والأهداف، فتحسين مستوى الإنتاج وتحقيق الرفاهية الاقتصادية وتوفير فرص العمل، وتنمية مهارات العاملين، وإنشاء الحرف والمهن في المجتمع كلها نتاج الأفعال الاقتصادية في مجتمع عمل كنسق فرعي ضمن المجتمع الكلي، هذا ما أثبتته تجارب بعض الدول المتقدمة على أن التنمية بهذا المجتمع تتطلب البحث على نمط اقتصادي جديد يمكن أن يتلاءم مع

[1] موضي مطني الشمري، مرجع سابق، ص 98.

آليات التنمية بهذا المجتمع وهو الفعل المقاولاتي وتتمثل آثار هذا الفعل في تحقيق التنمية في مجتمع العمل فيما يلي:

1.3 ظهور المؤسسات والمقاولات بالمجتمع:

إنَّ إنشاء المقاولات وتوسع حجمها عبارة عن صورة لمجموع الأنشطة الاقتصادية متعددة الجوانب، فأشكال وأنواع المؤسسات الخاصة والشركات والمقاولات العائلية ترجع لرجلٍ اقتصادي يتميز بخصائص وسمات منها التجديد والإبداع وتحمل المخاطرة ألا وهو المقاول.[1] إذن إنشاء المقاولات هي فعل ملازم للفكر الرأسمالي الحديث الذي يعرف ظهور أنشطة اقتصادية حديثة كإنتاج جديد أو خدمات جديدة إضافةً إلى تجديد التنظيمات والمؤسسات.

وهنا يجب أن نوضح الفرق بين الإنشاء وإعادة التجديد للمقاولات، فالإنشاء الأولي مثل ما تطرق إليه **شومبتر** هو تقديم بنيات اقتصادية، وهي عبارة عن إنشاء مؤسساتي اقتصادي يرجع للمقاول المجدد من أجل تحقيق التنمية والتجديد في مجتمع العمل أما إعادة البناء فهي عملية تجديد لِمؤسسات ومقاولات موجودة من قبل.[2]

نستنتج من كل هذا أنّ إنشاء المؤسسات في مجتمع العمل يقترن بالثورة الديناميكية للفعل المقاولاتي الذي ينتج أشكالاً متنوعة للمؤسسات والمقاولات، أمّا النظرة المعاصرة لإنشاء المقاولات والمؤسسات في مجتمع العمل ليست عملية تنموية تتعلق بالمقاول فقط بل هي آلية من آليات التنمية تساعد على تعميق العمل الاقتصادي الحر بالمجتمع.

وهذا ما يوضحه **ب.بول زاليو** P.Paul Zalio في أعماله حول المقاولة حين تطرق إلى البناء الاجتماعي والاقتصادي الذي ينتج عن الفعل المقاولاتي، حيث قام بمقارنة بين المقاربة **الشومبيترية** حول التنمية الاقتصادية ونظريات علم الاجتماع الكلاسيكية وتوصل إلى أن الفعل المقاولاتي هو بناء اجتماعي واقتصادي، قبل أن يكون مهنة وعمل للفرد.[3]ويعرف مجتمع العمل بظهور أشكال عديدة ومتنوعة للمقاولات والمؤسسات نتيجة هذا الفعل منها:

---

(1) P. Marie, Chauvin, M.Grossetti ; Et P. Paul Zalio .**Dictionnaire Sociologique De L'entrepreneuriat**, op.cit p.141.
(2) Ipid.P111
(3) Ibid.p112.

- **ظهور الأعمال والمشاريع المقاولاتية الصغيرة :**

هي عبارة عن مؤسسات صغيرة الحجم محدودة القيمة ومدة تنفيذها تكون كذلك محدودة، تمارس في مقرات صغيرة وهذا راجع لحجم النشاط المقاولاتي.[1] كما تبين منظمة العمل الدولية أنّ هذه الأعمال عبارة عن مقاولات صغيرة الحجم، تنتج وتنشأ نتيجة العمل الحر المقاولاتي تحت إشراف وملكية رب عمل هو المقاول.[2]من بين المؤسسات التي تنتج في مجتمع العمل الأعمال أو المشاريع المقاولاتية الصغيرة التي تعتمد على العائلة كرأس مال اجتماعي واقتصادي فهي تساهم في تحقيق التنمية في مجتمع العمل ولو بالقليل.

- **المقاولات الفردية وشركات الأشخاص:**

من مخلفات الفعل المقاولاتي بمجتمع العمل ظهور نوع أخر من المقاولات هي المؤسسات الخاصة الفردية، والشركات يعني هذا أن يتجه المقاول لتنفيذ وتولي عمل ما بنفسه أو بمساعدة آخرين يعملون لصالحه وتحت إشرافه.[3]

ينشأ هذا النوع من المقاولات عن جمع وادخار رؤوس الأموال من أجل إنشاء مقاولة، ويعرف أشكالا عدة منها مقاولات تجارية وصناعية وخدماتية...الخ، أما شركات الأشخاص هي عبارة عن مقاولات تنشأ نتيجة عقد شراكة بين شخصين أو أكثر ويتضمن العقد عدة أمور منها نوع الشركة واختيار طرق الإنتاج وحصص رأسمال وكيفية إدارة الشركة والمخولين بذلك وتضم شركات الأشخاص نوعين من المقاولات:[4]

- ✓ **مقاولات التضامن والتوصية:** هي التي يكون جميع الشركاء فيها متضامنون في كل عمليات المقاولة من إدارة و رأس مال... إلخ
- ✓ **شركات التوصية:** هي التي يكون فيها أحد أو بعض الشركاء متضامنين والأخريين موصين كوصاية الإدارة.

---

[1] فتحي السيد عبده أبو السيد احمد، مرجع سابق، ص42.

[2] سيد سالم عرفة، **الجديد في إدارة المشاريع الصغيرة**. ط2(الأردن: دار الراية للنشر و التوزيع، 2011)، ص 64.

[3] محمد علي عارف جعلوك، مرجع سابق، ص170.

[4] نفس المرجع، ص171.

- **ظهور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة PME:**

من بين أشكال التنمية في مجتمع العمل ظهور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي تختلف من حيث الحجم ونوع النّشاط. فالصغيرة منها توظف على الأقل عشرة عمال والمتوسطة منها عشرة عمال إلى مئة عامل، وحجم المؤسسة طبعا يتعلق كذلك بالحجم البشري، فالصغيرة ليست كالمتوسطة من حيث المباني وهذا النوع من المؤسسات يهتم بمختلف الأنشطة الزراعية والصناعية وحتى الخدماتية.

من مميزاتها أن تكون في شكل مقاولات عائلية، بسيطة الوسائل والتنظيم ثم تتطور وتصبح في شبكة علاقات اقتصادية حتى مع المؤسسات الكبرى.[1] وهذا ما يعرف بتنمية مجتمع العمل يعني من مقاولة عائلية تختص بالصناعات التقليدية والحرفية إلى مؤسسة ذات طابع اقتصادي واستثماري تقوم بتوفير كل أشكال الخدمات في مجتمع العمل.

2.3 انتشار الحرف والمهن في المجتمع:

لقد عرفت حياة الإنسان منذ الوجود أشكال الاقتصاد البسيط كزراعة الأرض وتربية المواشي الذي يعتبر من أهم موارد الحياة، وأهم النشاطات كذلك من أجل تلبية الحاجات الضرورية كالملبس والمأكل والمشرب، وكان المجتمع البدائي يعرف بعض الحرف اليدوية التي تُعلم وتُدرب عبر الأجيال من طرف رب العائلة المقاول وتتوارث أسرار كيفية إنجاز هذه الحرف، وأهمها التي كانت يدوية مثل التجارة والحدادة والدباغة وصناعة الجلود والنسيج...الخ

هكذا تطورت الحرف وانتشرت في المجتمع نتيجة النمو الديمغرافي ونشأة المدن والمجتمعات الحضرية أدى إلى انتشار أكثر لهذه الحرف، ومن خصائص البناء الحرفي ظهور المقاولات الحرفية.

- **ظهور المقاولات الحرفية:**

هي مقاولات ذات طابع حرفي بسيط في شكل أعمال خاصة مستقلة في المنازل ثم انتقلت إلى محلات وورشات يتجمع فيها أصحاب الحرف من أجل إنتاج أشياء معينة تتميز بأسس تقسيم العمل وعمليات التدريب والتكوين على الحرف.

[1] ناصر دادي عدون، **المؤسسة الاقتصادية**، مرجع سابق، ص99.

تهدف إلى تخفيض البطالة وتقوية البناء الاجتماعي للورشة من خلال علاقات العمل الاجتماعية التي تتميز بالطابع العائلي والثقة والاحترام بين المقاول المعلم والصناع الحرفيين.[1] كما تهدف إلى المحافظة على الموروث الثقافي ونسق القيم والعادات والتقاليد الموجودة في المجتمع، والتي تعتبر بمثابة المرجعية التي تسير المقاولة الحرفية وكقانون وضعه الآباء الأوائل للتنظيمات الحرفية.

- **انتشار المهن:**

من مظاهر التنمية بمجتمع العمل تقوية البناء المهني وهو عبارة عن مجموع المهن التي عرفها مجتمع العمل نتيجة الفعل المقاولاتي، مصنفةً تبعًا لمستوى المهارة والوظيفة الاقتصادية والاجتماعية ويتشكل البناء المهني كذلك من نسق الفعل المقاولاتي بكل أشكاله كما عرف انتشار المهن اليدوية وغير اليدوية، فسابقًا كانت المهن اليدوية مسيطرة في حين اليوم عكس ذلك قلت المهن اليدوية وظهرت المهن غير يدوية.[2]

كما يعرف مجتمع العمل منشآت تجمع عددًا من الحرفيين المهنيين الذين كانوا يمارسون نشاطًا تجاريًا، وكذلك منشآت تضم مجموعة من الحرفيين لهم طرق مختلفة ويشاركون ويتعاونون من أجل تحقيق هدف ما، ومهما كان نوع المؤسسة والنشاط والخدمة فإن هدفها الأول والأساسي هو تحقيق التنمية في مجتمع العمل من خلال انتشار الحرف والمهن به والتي عرفت بعد ذلك الاحتراف مما ساعد أكثر على تحقيق التنمية.

3.3 توفير فرص العمل والتقليل من البطالة:

إنّ أزمة التشغيل وما يتبعها من ارتفاع لمعدلات البطالة لا تفرق بين دول متقدمة وأخرى متخلفة فكل اقتصاديات العالم لم تصل إلى مستوى التوظيف الكامل المنشود في الفكر الاقتصادي.[3] إلا أن حدتها في الدول المتخلفة تزداد لأسباب عديدة اقتصادية واجتماعية، وتتجه منذ ثمانينات القرن الماضي الأنشطة الاقتصادية نحو القطاع الخاص عرفت ابتدءًا من هذه الفترة تعميق العمل الاقتصادي الحر الذي يلعب دوراً في توفير فرص عمل.

---

[1] عائشة غطاس، مرجع سابق،ص 118.

[2] محمد محمود الجوهري، **علم الاجتماع الصناعي والتنظيم**، مرجع سابق، ص288.

[3] ناصر دادي عدون وعبد الرحمان العايب، **البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي الاقتصادي– من خلال حالة الجزائر**، مرجع سابق،329.

هناك شبه إجماع بين الاقتصاديين على عدم قدرة مؤسسات القطاع العام بكل أشكالها على توفير فرص العمل، ومن هنا ظهرت أهمية المقاولة في توفير فرص العمل.[1]فالمقاولة يمكن أن توفر وظائف لمختلف شرائح المجتمع.[2]فقدرة الفعل المقاولاتي بتنوع أنشطته على استيعاب العمالة بكل أهدافها يقلل من العبء على القطاع العام، كذلك درجة التنوع الكبير الذي تتميز به المقاولات الخاصة في قطاع الخدمات والأنشطة الصناعية وتوفير المناخ الاستثماري وتهيئته يساعد على تعميق العمل الحر وتوسع نشاطاتها يولد فرص العمل.

وهذا ينطبق على حالة الجزائر إلى حد ما، فمسار التشغيل في القطاع الخاص لم يكن مستقرًا إلا مع تطبيق اقتصاد السوق ومرحلة الإصلاحات الاقتصادية التي ساعدت على انتشار الفعل المقاولاتي الذي ساهم في التقليل من ظاهرة البطالة وتوفير فرص العمل، فهي تشكل المؤسسات الخاصة إحصائيات لا يمكن تقدير حصتها، إذ تقدم مختلف المصادر الإحصائية أرقامًا ومعطيات غير متجانسة.

حيث يصرح الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي CNAS في 2006/12/31 بوجود269,806 مقاول صرحوا بتشغيل 708,136عامل هذا بالنسبة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، أما بالنسبة للصناعات التقليدية أو القطاع الخاص غير المنظم فقد تم التصريح بـ213,044عامل وبالتالي يمثل المجموع أي ما يعادل 1.190.986 عامل.[3] وبذلك يتبين لنا أنّ المقاولة الخاصة تراهن كثيرا على توفير مناصب عمل فمساهمتها في توفير مناصب الشغل دليل على واقع تنمية مجتمع العمل من خلال مؤشر التشغيل، والجدول الآتي يبين مساهمة المؤسسات صغيرة والمتوسطة في توفير فرص العمل بالجزائر من سنة 2008 حتى 2015.

---

[1] فتحي السيد عبده أبو السيد احمد، مرجع سابق، ص65.

[2] محمد وجيه بدوي، مرجع سابق، ص ص 16، 17.

[3] إكرام مياسي، مرجع سابق، ص160.

جدول رقم (08):

مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في توفير مناصب الشغل

السنة	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
عدد العمال	841060	908046	958515	1017374	1089647	1121976	1259154	1393256
نسبة المساهمة	54,61	58,70	58,96	58,99	58,95	58.57	58.37	58.75

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على:

Direction Générale De La Veille Stratégique Des Etudes Economiques Et Des Statistiques, Ministère De L'industrie De La Petite Et Moyenne Entreprise Et De La Promotion De L'investissement**, « Bulletin D'information Statistique De La PME** »2008,2009**,** 2010 A 2015, N 21, N22, N23, N26, N27, N28

نلاحظ من خلال الجدول السابق أنّ المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تعتبر آلية لخلق فرص العمل خاصة السنتين الأخيرتين، وهذا إن دلّ على شيء فانّه يدل على مدى تحقيق الفعل المقاولاتي للتنمية في مجتمع العمل وإنعاش النمو الاقتصادي والاجتماعي بالجزائر وتشجيع وتعميق العمل المقاولاتي الخاص، كذلك غرس ثقافة الإبداع والتجديد والابتكار بالمجتمع والنهوض بمستويات التشغيل من خلال إنشاء العديد من المقاولات في شتى المجالات.

كما صرح الديوان الوطني للإحصائيات خلال سبتمبر 2015 أنّ نسبة الناشطين اقتصاديًا في القطاع الخاص ارتفعت، وقدرت اليد العاملة فيه 58٪ من إجمالي اليد العاملة وهذا ما يعادل 6.139.000 عامل مشتغل في القطاع الخاص، كما سجلت نفس النسبة في سنة 2014 والذين يتوزعون على نشاطات اقتصادية منها التجارة الزراعة البناء،الأشغال العمومية والصناعة.[1]

والجانب الثاني المتعلق بالفعل المقاولاتي هو التقليل من ظاهر البطالة التي تعتبر وصمة اجتماعية وخلل اقتصادي واسع الانتشار في جميع بلدان العالم على نسب متفاوتة وأسباب مختلفة ونتائج متباينة وهي في البلدان النامية أشد تأثيرًا وأصعب استئصالاً حيث ترتفع نسبتها ويعم انتشارها

[1] الديوان الوطني للإحصائيات www.ons.dz وقت الدخول :2016/03/14 على 15سا و 36د

في الأوساط الحضرية والريفية ويحقق مفعولها بكل الشرائح العمرية وبمختلف المستويات الدراسية لا ينجو قطاع من سلبياتها.[1]

ومن آليات التخفيف نجد اتخاذ الفعل الاقتصادي الحر كآلية لتوفير فرص العمل فهي ظاهرة تحتاج إلى أدبيات الفعل المقاولاتي من أجل التقليل من حدتها لكن بإتباع هذه الاستراتيجيات:

– لا بُدّ من توفر إستراتيجية وخطة عمل تواجه مشكلة البطالة كأن يكون المناخ والظروف مهيأة من أجل الاستثمار مع اختيار نوع المشاريع بما يتناسب لتحقيق التنمية الاجتماعية والاقتصادية.

– تعميق ثقافة العمل الحر والفكر المقاولاتي الخاص.

– جعل القطاع الخاص كمنبع لتوفير فرص العمل.

– الاهتمام بفئة المقاول المبتكر والمستثمر الصغير وأصحاب المواهب الاقتصادية وأصحاب الإبداع في الأنشطة المقاولاتية.

– تنمية معارف ومهارات الشباب كمهارات الاستثمار وإدارة الأعمال الخاصة وزيادة القدرات والخبرات المقاولاتية، وبالتالي تنشأ بنية قاعدية من المقاولات والمؤسسات الخاصة بمجتمع العمل.

4.3 بناء ثقافة المقاولة بمجتمع العمل:

المقاولة الخاصة هي مجموعة من القيم المؤثرة في مجتمع العمل منها قيمة العمل الحر والتشغيل، ونشر هذه الثقافة بالمجتمع يتطلب بذل جهود وتصميم برامج تدريبية وتكوينات بغرض نشر أشكال الثقافة المقاولاتية في مجتمع العمل وتحقيق التنمية بهذا المجتمع. وهذه التنشئة المقاولاتية تستهدف طبقة المقاولين من المستثمرين الصغار والشباب أصحاب المواهب الخاصة والقدرة على الإبداع الابتكار وممن يملكون الكفاءة المقاولاتية وروح المخاطرة.

وتعتبر عملية البحث عن هذه الطبقة وتعميق ثقافة المقاولة لديها، وتأهيلها لتكون أكثر قدرة على إنشاء المقاولات ضرورة ملحة وهدف من أجل تحقيق التنمية في المجتمع.[2] وتعتمد ثقافة العمل الحر على التأثر بمن سبقهم في إنشاء المقاولات وتشكيل شبكة علاقات اجتماعية لأجل الدخول لهذا

---

[1] مصطفى فيلالي، مرجع سابق، ص302.

[2] محمد وجيه بدوي، مرجع سابق، ص18.

المجتمع، كما يهدف الفعل المقاولاتي إلى تكوين أفراد مقاولين يملكون مهارات اقتصادية وإبداعية وإدارية ومهارات تكوينية وتدريبية على الفعل الاقتصادي الخاص.

إضافة إلى ذلك تتيح المقاولات الخاصة فرص أكثر للمقاولين الجدد للدخول إلى عالم المقاولة وهذا يعطي فرصة أكبر لبروز أفكار جديدة ومتطورة وابتكارات مما يساهم بشكل أكبر في عملية التنمية في مجتمع العمل.[1] كما تؤدي إلى تكوين نسق يزخر بالحرفيين والمقاولين القادرين على بناء مجتمع العمل وتحقيق التنمية به من خلال تحقيق التنمية الذاتية، وتوسيع المقاولات إلى مقاولات بحجم أكبر وهذا يساعد على توفير فرص عمل أكثر.

4. المقاولة وتكريس قيم العمل:

تحتل القيم أهمية في علم الاجتماع خاصة عند الرواد الأوائل(**دوركايم ،ماركس،فيبر**) إذ تصوروا القيم بمثابة موجهات للفعل بغض النظر عن مصدرها الخارجي مع **اميل دوركايم** أو الداخلي مع **ماكس فيبر**، أو خارجي وداخلي مع **بارسونز**.[2]وكل علماء الاجتماع يهتمون بالقيم ودورها في تحديد السلوك البشري فالتنشئة الاجتماعية للفرد والمورد الثقافي كلها مصادر لتزويد الفرد بالقيم.

ويعتبر **دوركايم** من أكثر العلماء اهتمامًا بظاهرة القيم خاصة في أطروحته حول تقسيم العمل حيث بيّن أن تقسيم العمل يؤدي إلى استقلالية الفرد، وبالتالي انهيار القيم وانصهارها وفقدان البناء الاجتماعي، وهذا ما يشجع على ظهور وانتشار **الانومي** لذلك يستلزم إقامة تضامن جديد يتوافق مع تقسيم العمل الجديد وهذا ما أطلق عليه التضامن العضوي.[3] إذن عندما تغيب القيم والمعايير يتفكك المجتمع ويندثر.

أمّا **ماكس فيبر** ومن خلال مؤلفه" **الأخلاق البروتستنتية والروح الرأسمالية**" توصل إلى أهمية العامل القيمي والعامل الديني الثقافي في تكريس قيم العمل بالمجتمع.

---

[1]خوني رابح ورقية حساني، **المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومشكلات تمويلها** (مصر: ايتراك للطباعة والنشر ،2008)، ص49.

[2] عبد العالي دبلة، مرجع سابق، ص 91.

[3] للتعمق أكثر انظر إلى:

اميل دوركايم، **في تقسيم العمل الاجتماعي: ملاحظات حول المجتمعات المهنية**، ترجمة حافظ الجمالي، ط1(بيروت: المنظمة العالمية للترجمة، 2015).

بارسونز كذلك من المهتمين بظاهرة القيم من خلال موضوع الفعل والنسق الاجتماعي فالمجتمع نسق من القيم والمعايير والأفعال الفردية تستطيع أن تكون في توافق فيما بينها، لأنّ الفاعلين الاجتماعين يتصرفون على حسب القيم والمعايير.[1]هذا فيما يخص المقاربة السوسيولوجية لموضوع القيم وتكوينها، وكيفية تكريسها وأهميتها في المحافظة على البناء الاجتماعي والثقافي للمجتمع.

1.4 فروع قيم العمل وأهميتها:

تحتوي قيم العمل على مجموعة الفروع التي تكرسها الأفعال الاقتصادية ويحافظ عليها في النسق القيمي وهي القيم التقليدية والاجتماعية والقيم الاقتصادية للعمل.

* **القيم التقليدية للعمل:** لقد حدد **مندل** Mendel القيم التقليدية للعمل والتي تكرسها الأفعال الاقتصادية بمجتمع العمل، وهي القيم ذات العلاقة بالتعاون داخل المجتمع وقيم الولاء للفعل الاقتصادي والاستقرار في العمل والاستمرار فيه، وتكريس هذه القيم يختلف حسب خصائص المجتمع.[2]

* **القيم الاجتماعية للعمل:** للمقاولة كذلك دور في تكريس قيم العمل الاجتماعية، كتكوين علاقات اجتماعية في مجتمع العمل خاصة المقاولة العائلية، كما أنّها ترسخ التعاون والمساعدة للغير وتثمّن حاجات وطلبات الغير ابتداءًا من الأسرة كنسق فرعي إلى المجتمع كنسق كلي.[3] من خلال المقاولة تظهر مجموعة من القيم التي تعتبر جوهر البناء الاجتماعي وكلّما تمسك المجتمع بقيمه الايجابية التي خلفتها الأفعال الاقتصادية كلّما كان هذا إيجابًا على المجتمع، وكلّما فقد المجتمع تمسكه بالقيم كلّما ساد فيه التفكك الاقتصادي، فالقيم هي مصفاة أي فعل اقتصادي يكرس آليات التعاون وتقوية العلاقات الاجتماعية وتقديم المنفعة العامة على المنافع الشخصية.

---

[1] عبد العالي دبلة، مرجع سابق، ص92.

[2] ناصر قاسيمي، **سوسيولوجيا المنظمات: دراسات نظرية وتطبيقية** (الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 2014)،ص108.

[3] رقية عدمان، مرجع سابق، ص115.

* **القيم الاقتصادية للعمل:** كذلك للمقاولة قيم اقتصادية مادية تسعى إلى توفير المال والثروة وزيادة الإنتاج وتكريس الاستثمار، وتظهر هذه القيم بفضل الأعمال المقاولاتية ومن طرف شخص فريد هو المقاول صاحب المؤسسات الاقتصادية وتتمثل هذه القيم في:[1]

- جعل الأفراد يندمجون اقتصاديًا من اجل العمل.
- ترسيخ فكرة العمل وأهميته في الوجود الإنساني.
- حب العمل وتنمية مهارات العمال وأهمية الجد في العمل وإتقانه.
- الإبداع والابتكار في مجتمع العمل.

5. المنظومات الرسمية لتنمية مجتمع العمل في الجزائر:

لتحقيق التنمية في مجتمع العمل هناك منظومات مؤسساتية تساعد المقاولة على تحقيق أهدافها، وتظهر التنمية من خلال الهيئات الحكومية وغير الحكومية التي ترافق الفعل المقاولاتي وتساعده على أداء دوره في أحسن الظروف، ومن بين هذه المنظومات نجد:

1.5 النقابات والجمعيات المهنية للمقاولين:

يعرف مجتمع العمل الحرية والاستقلالية الاقتصادية في ممارسة الأنشطة، ولكي تسير هذه الحرية الاقتصادية على أحسن وجه لا بد من التنظيم الذي يحمي الممارسات الاقتصادية، لكن هذه الأخيرة تعرف نوع من الفوضى بسبب التطور الكبير الذي عرفته الوظائف الاقتصادية، لأنّ مجتمعاتنا أصبحت مجتمعات عمل توظف عددًا هائلاً من العمال الذين يقضون كل حياتهم في هذا المجتمع العملي، وهذا ما يُولد الفوضى في التنظيم الاقتصادي.

ولا يمكننا أن نُحمّل مجتمع العمل مسؤولية الفوضى واللاتنظيم الاقتصادي في ظل غياب الفعل النقابي، لأنّ أي تنظيم اقتصادي يتطلب اجتماع التجمعات المهنية في هيئة واحدة تتمتع بالاستمرارية كنقابة المقاولين والعمال التي كانت في البداية عبارة عن جمعية خاصة ليس لها أي سلطة مشروعة وهذا ما جعل الفعل النقابي مجهول خاصة في العهد اليوناني لأنّ المهن كانت محتقرة وما بيّنه **فالتزينغ** Waltzing أن كل الطبقات العمالية تتملكها الرغبة في الإكثار من الاتحادات المهنية.[2]

---

[1] نفس المرجع، ص117.

[2] إميل دوركايم ، مرجع سابق، ص ص22،23.

تظهر النقابة للوجود عندما تبدأ المهن بالنمو والتطور حسب ما يبينه المنظرون في أن الحركة العمالية كانت نشأتها الحقيقية مع ظهور الرأسمالية في أواخر القرن التاسع عشر في أوربا وكانت كرد فعل منظم من قيادات عمالية ضد النظام الرأسمالي الاقتصادي المستغل للعمال استغلالاً فاحشًا فيما يخص ظروف العمل وأوقات العمل والعطل...الخ.[1]

فهي إذن حركة تأليف بين فئة من العمال يتشاركون في أداء نفس العمل داخل مؤسسة واحدة أو قطاع واحد من قطاعات الاقتصاد مثل الفعل المقاولاتي، ويشكلون طبقة مهنية متميزة بقصد تحقيق أهداف وحقوق مرجوة.

والجزائر من الدول التي عرف فيها البناء النقابي تغيرات تتناسب مع الأوضاع الاقتصادية والسياسية للمجتمع، وذلك من مرحلة الاستعمار إلى مرحلة الاستقلال، وما تمثله هذه النقابات من منعرجات وتذبذبات أصابت بصورة مباشرة العملية التنموية.[2] حيث مرت بعدة مراحل من النضال المطلبي الخاص بالاستقلال وبعده مرحلة الحركة النقابية الوطنية بعد تشكل اتحاد العام للعمال الجزائريين التي أخذت تغييرًا في نشاط الحركة ثمّ انتقلت إلى مرحلة التسيير ومسألة التنظيم والقيادة.

وبعد توسع النشاط الاقتصادي في القطاعين الخاص والعام بعد الثمانينات عرفت الحركة النقابية توسعا بتوسع النشاط المقاولاتي ممّا أدى إلى ظهور جمعيات مهنية ومنظمات دون الانفصال عن السلطات العمومية.

2.5 الجمعيات والمنظمات المهنية في الجزائر:

أقدم المقاولون الخواص في هذا المجال على تطوير للقطاع في مجالات الحياة الاقتصادية والاجتماعية وذلك بتنظيم وتوسيع حركتهم من خلال تأسيس العديد من الجمعيات والمنظمات المهنية الخاصة بالمقاولين، وكان هذا التكتل المهني مساهمًا في تنمية مجتمع العمل بفضل قانون **رقم 90-31 المؤرخ في 04 ديسمبر 1990** المتعلق بالجمعيات المهنية.[3] الذي سمح بتوسع النشاط

---

[1] مصطفى فيلالي، مرجع سابق، ص257.

[2] إسماعيل قيرة وعلي غربي، مرجع سابق، ص143.

[3] دليلة حضري، " **آليات تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في اقتصاديات شمال إفريقيا خلال الفترة 1995-2005**." رسالة ماجستير. الجزائر، جامعة شلف.2007، ص225.

المقاولاتي وتحقيق التنمية في مجتمع العمل إضافةً إلى منظمات أخرى ظهرت نتيجة توسع القطاع الخاص بشكل عام والمقاولاتي بشكل خاص مثل:

- **الكنفدرالية الجزائرية لأرباب العمل**.(Cap) confederation Algérienne Du Patronat
- **كنفدرالية الصناعيين والمنتجين الجزائريين** Confederation Des Industrials Et Producteurs Algériens.(Cipa)
- **نادي المقاولين والصناعيين** Club Des Entrepreneurs Et Industriels De La Mitidja(Ceimi)

كلها جمعيات وتنظيمات مهنية تعتبر كآليات مساعدة للفعل المقاولاتي وتحفيز الإبداع والابتكار وتفجير الطاقات الكامنة في الشباب الجزائري، بالإضافة إلى نشر ثقافة العمل الحر وتوفير مناصب الشغل.

3.5 وزارة الصناعة والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وترقية الاستثمار:

كان هناك شبه إهمال للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر من كل النواحي التنظيمية القانونية، المالية والإدارية...الخ، وهذا يدخل ضمن عدم الاهتمام بالقطاع الخاص المقاولاتي بشكل عام وعدم إتاحة الفرص له من أجل تحريك عجلة التنمية، وهذا راجع أيضا إلى إيديولوجيات اقتصادية كانت سائدة بعد الاستقلال، حتى توسع القطاع الخاص الذي أصبح ذلك الشرّ الذي لا مفر منه وهنا ظهرت آليات تساعد على تنمية مجتمع العمل.

وقامت الجزائر ابتداءً من سنة 1991 بإنشاء وزارة منتدبة مكلفة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة ثم أصبحت وزارة المؤسسات والصناعات الصغيرة والمتوسطة.[1] وذلك من أجل ترقية هذه المنظومة للمؤسسات وتحفيزها.

وتحدد المراسيم القانونية مهام هذه الوزارة كما يلي:[2]

- اقتراح عناصر من أجل المساهمة في الصناعة وترقية الاستثمار والنمو.
- تحضير واقتراح سياسات التطوير الصناعي للفروع الصناعية.

---

[1] المرجع السابق، ص218.

[2] المرسوم التنفيذي 11-16 الموافق ل 25 يناير 2011 صلاحيات ومهام **وزارة الصناعة والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة و ترقية الاستثمار**

- اتخاذ التدابير ذات الصلة بترقية الاستثمار والسهر على تنفيذها.
- تهيئة الظروف اللازمة لظهور مؤسسات صغيرة ومتوسطة وتكيفها مع التكنولوجيات.
- تقديم المعلومات والتسهيلات للمقاولين الخواص في هذا المجال.

والجدول الأتي يبين تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من حيث النمو الديمغرافي في القطاعين الخاص والعام وكذلك توفيرها لمناصب الشغل من مستخدمين وعاملين خلال السنوات **2010-2015.**

جدول رقم (09):

يبين تطور المؤسسات والصناعات الصغيرة ومناصب الشغل التي استحدثتها في الجزائر من سنة2010 إلى نهاية 2015.

	تطور pme في القطاع الخاص		**تطور pme في القطاع العام**		**مناصب الشغل المستحدثة في القطاع العام**		**مناصب الشغل المستحدثة في القطاع الخاص**	
السنة	**عدد المؤسسات**	**النسبة ب%**	**عدد مؤسسات**	**النسبة ب%**	**عدد المناصب**	**النسبة ب%**	**عدد المناصب**	**النسبة ب%**
2010	618515	99.92	557	0.08	48656	2.99	1577030	97.01
2011	658737	99.91	572	0.09	48086	2.97	1676111	97.21
2012	711275	99.92	557	0.08	47375	2.56	1800742	97.44
2013	747387	99.93	547	0.07	84256	2.41	1953636	97.59
2014	851511	99.94	542	0.06	46567	2.16	2110665	97.84
2015	934037	99.94	532	0.06	43727	1.84	2327293	98.16

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على:

Direction Générale De La Veille Stratégique Des Etudes Economiques Et Des Statistiques, Ministère De L'industrie De La Petite Et Moyenne Entreprise Et De La Promotion De L'investissement**, « Bulletin D'information Statistique De La PME »,** 2010 A 2015 , N 21 , N22 ,N23 ,N26 ,N27 ,N28.

نلاحظ من خلال الجدول السابق أنّ أغلبية المؤسسات الخاصة هي من نصيب القطاع الخاص على حساب القطاع العمومي، خاصة سنة 2015 التي عرفت انتشارًا مؤسساتيًا ملحوظًا وهذا عزز سياسة المقاولة الخاصة والتوجه نحو الاقتصاد الحر البديل الذي تحرر من القيود البترولية، فوزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر منظومة رسخت الفعل المقاولاتي في المجتمع ونشرت ثقافته من خلال الارتفاع في نسبة المساهمة الاقتصادية، وبالتالي يمكننا القول أنّ هذه الوزارة هي عبارة عن آلية تنموية مساعدة على تحقيق التنمية في مجتمع العمل.

4.5 الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار ANDI :

يستوجب إعداد استراتيجيات واضحة المعالم والأهداف، اتخاذ عدة تدابير ضرورية من شأنها المساعدة على تحقيق التنمية بمجتمع العمل، حيث أقدمت الجزائر في هذا المجال على إنشاء مجموعة من المنظومات لتسهيل عملية الاستثمار منها:

- **وكالة الترقية ودعم الاستثمار** APSI
- **الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار** ANDI

– **وكالة ترقية ودعم الاستثمار** APSI :أنشئت بموجب قانون الاستثمار الصادر في 1993 مهمتها مساعدة أصحاب المقاولات لإكمال الإجراءات التنظيمية المتعلقة بإقامة استثماراتهم وتتكلف وكالة ترقية ودعم الاستثمارات بالمهام التالية:[1]

– متابعة الاستثمارات وترقيتها.

– تقسيم الاستثمارات.

– مراقبة ومتابعة الاستثمارات.

– تقديم التسهيلات الجمركية الخاصة بوسائل الإنتاج والمواد الأولية، كما ساهمت الوكالة منذ نشأتها في تنمية الاستثمارات والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وساعدت على بروز وتطور العمل الحرفي في المجتمع مع توفير مناصب شغل.

[1] لوائح المرسوم التنفيذي 93/12 الصادر في 1993/10/05.

- **الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمارات** ANDI:

نظرًا لوجود بعض الصعوبات التي تعترض المقاول، سعت الدولة لِتجاوزها ومحاولة خلق مجتمع عمل يتميز بنوع من الديناميكية والحركية الاقتصادية عن طريق إنشاء الوكالة الوطنية لتطوير وتنمية الاستثمارات كآلية من أجل تحقيق التنمية في مجتمع العمل، حيث أصدرت المرسوم **رقم 03/01 سنة2001** المتعلق بتنمية الاستثمار.[1] وهي مؤسسة عمومية تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، وطبقًا للمادة 21 من القانون السابق فإن مهامها تتمحور حول:[2]

- استقبال وإرشاد المستثمرين على مستوى هياكلها المركزية والجهوية.

- إضفاء الطابع الرسمي على المزايا التي نصَّ عليها نظام التشجيع وذلك بإنصاف وفي آجال قصيرة.

- الحرص على التنفيذ المتفق عليه مع مختلف المؤسسات(الجمارك، الضرائب...الخ) لقرارات التشجيع على الاستثمار.

- المساهمة في تنفيذ سياسات واستراتجيات التنمية بالتآزر مع القطاعات الاقتصادية المعنية.

- منح المزايا المرتبطة بالاستثمار بالتعاون مع مختلف الهيئات المكملة لها وهي المجلس الوطني للاستثمار، والشباك الموحد، صندوق دعم الاستثمار.

تساهم هذه المعايير في تحقيق التنمية الاقتصادية من خلال الخدمات التي تقدمها الوكالة سواء من حيث نوعية الخدمة أو من حيث أهميتها في إنشاء المؤسسة أو توسيع وإعادة تأهيل المؤسسة وبالتالي تهدف إلى التخفيف من نسبة البطالة وتوفير مناصب شغل لكل أطياف المجتمع والجدول الآتي يبين تطور مشاريع الوكالة من حيث نموها الديموغرافي ومن حيث توفيرها لمناصب الشغل.

---

[1] المرسوم التنفيذي 03/01 المؤرخ في 2001 **المتعلق بتطوير الاستثمار و تنميته.**

[2] الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار ANDI موقع : www.andi.dz

جدول رقم (10):

تطور مشاريع الوكالة واستحداث مناصب الشغل ما بين 2002-2015.

نوع الاستثمار	عدد المشاريع	النسبة المئوية%	قيمة الاستثمار *	النسبة المئوية%	مناصب الشغل	النسبة المئوية%
الاستثمار المحلي	59563	99	9100521	79	904762	87
الاستثمار الأجنبي	676	1	2471691	21	129254	13
المجموع	60239	100	11572213	100	1034016	100

* الوحدة مليون دج.

المصدر: الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار: www.andi.dz

إنّ المشاريع الممولة من قبل الوكالة والتي تجمع بين الاستثمار الأجنبي والمحلي(القطاع العام والخاص) في المدة بين2002الى2015 والتي بلغت 60239 مؤسسة ممولة ومصرح بها من قبل الوكالة وباستحداث 1034016 منصب شغل ما بين الاستثمار الأجنبي والمحلي، وهذا إن دلّ على شيء يدلُّ على دور الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار ANDI كمنظومة مؤسساتية وجهاز دعم للفعل المقاولاتي.

كما تساهم الوكالة في تمويل العديد من القطاعات منها الزراعة، البناء، الصناعات النقل السياحة، تكنولوجيا الاتصال والإعلام كقطاع ممول من طرف الوكالة بهدف خلق مجتمع معلوماتي يتميز بثلاثية التقنية والاتصال والمعرفة والجدول الآتي يبين ذلك:

جدول رقم (11):

يبين عدد مشاريع الوكالة ومناصب الشغل مابين 2002-2015 على حسب نشاط القطاع

القطاع الممول	عدد المشاريع	%	قيمة الاستثمار *	%	مناصب الشغل المستحدثة	%
الزراعة	1218	2.2	176019	1.52	52366	5.06
البناء	11290	18.74	1323698	11.44	245911	23.78
الصناعة	9231	15.32	6503533	56.20	388219	37.54
الصحة	809	1.34	127684	1.10	19105	1.85
النقل	30669	50.91	1027480	8.88	158016	15.28
السياحة	789	1.31	982934	8.49	54862	5.31
الخدمات	6226	10.34	964388	8.33	107089	10.36
التجارة	02	0.00	37514	0.32	4100	0.40
الاتصالات	05	0.01	428963	3.71	4348	0.42
المجموع	60239	100	11572213	100	1034016	100

* الوحدة مليون دج **المصدر:** الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار www.andi.dz

نلاحظ من خلال الجدول السابق أنّ عدد المشاريع الأكثر إنشاء وتمويلا هي مشاريع قطاع النقل ب30669 مشروع ما يعادل 50.91%من مجموع المشاريع المصرح في الوكالة والقطاع الأكثر استحداثًا لمناصب الشغل هو قطاع النشاط الصناعي بـ 388219 منصب وهذا راجع للطابع المؤسساتي لقطاع الصناعة واحتياجه لليد العاملة المؤهلة والمدربة أكثر من قطاع النقل.

كما نلاحظ هيمنة القطاع الخاص على الفعل المقاولاتي في إطار الوكالة مقارنة بالقطاع العام وهذه الهيمنة راجعة إلى سياسة الخوصصة التي تتبعها الجزائر في إطار دعم الاقتصاد الوطني وتنويعه، والجدول الآتي يوضح ذلك:

جدول رقم(12):

يبين تطور المشاريع والمناصب المستحدثة في القطاعين العام والخاص مابين 2002 إلى نهاية 2015.

القطاع	عدد المشاريع	%	مناصب الشغل المستحدثة	%
الخاص	59047	58	868986	84
العمومي	1095	1.8	120055	12
المختلط	97	0.2	44975	04
المجموع	60239	100	1034016	100

المصدر: الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار www.andi.dz

إذن الوكالات الاستثمارية هي نهج تمويلي يساعد المقاول على إنشاء مؤسسة عن طريق توجيهه، وتسهيل كل الطرق والإجراءات التنظيمية والإدارية التي من شأنها أن تكون منظومة مؤسساتية لتحقيق التنمية في مجتمع العمل.

5.5 الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ :

الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب هيئة وطنية تتمتع بنوع من الاستقلال المالي تهدف إلى تشجيع سياسة التشغيل بالجزائر من خلال إنشاء مقاولات في قطاعات محددة من طرف الوكالة، أنشأت الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشبابANSEJ بمقتضى قانون مؤرخ رقم 96/297 في08سبيتمبر1996 طبقًا لهذا المرسوم نشأت هذه المنظومة المؤسساتية ذات طابع الخاص.[1] يمثل جهاز الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب أهم الأجهزة الموجهة لدعم المقاولة بالنظر إلى مساهمته الفعلية والجادة في دعم التشغيل وترقيته من خلال خلقه مناخ مقاولاتي.

وعرف تنظيم الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب قفزات نوعية من ناحيتي الهيكلة والتسيير كلها تصب في تحقيق الهدف المسطر والمتمثل في النوعية وتنفيذ المهام خاصة تلك المتعلقة بإنشاء

[1] Agence Nationale de soutien a l'emploi des Jeunes : **www.Ansej.org.dz** .le 21/03/2016 a 22h38.

المؤسسات المصغرة، بعدما أثبت نمط التسيير المنتهج طيلة السنوات العشرة الأولى من تطبيقه عدم ملائمته للتحولات التي عرفها الاقتصاد الوطني والعالمي ليتم سنة 2007 اعتماد إصلاحات جذرية مست الجوانب التنظيمية والهيكلية ضمانا للسرعة والتوافق في عمل آلية مرافقة الشباب أصحاب المشاريع.[1]

وتقدم الوكالة نوعين من التمويل:

التمويل الثنائي: وهو الحصول على القروض من طرف الوكالة فقط.

التمويل الثلاثي: وهو اقتراض جزء من رأسمال المشروع من البنك والوكالة في الوقت نفسه ثم يقوم بتقاسم الفوائد مع الوكالة، والقروض نوعان قرض يكون في مرحلة إنشاء المقاولة، و**النوع الثاني** هو قرض الاستثمار الخاص بالتوسعة والذي يتمثل في الاستثمار المنجز من طرف المؤسسة المصغرة بعد استغلال استثمار الإنشاء.[2]

وتتمثل مهامها فيما يلي:[3]

- خلق وتشجيع الفعل المقاولاتي لدى الشباب الجزائري.
- الاهتمام بالفئة الأكثر فعالية في المجتمع هي الشباب.
- تنمية مجتمع العمل عن طريق التشجيع لإنشاء المقاولات الهادفة إلى ترقية المجتمع.
- إضافة إلى مساعدات مادية ومعنوية متمثلة في القروض والتكوينات.
- المساعدة على إنشاء مؤسسة مصغرة.
- اندماج نشطات الشباب في آليات السوق.

1.5.5 الصناديق المالية المرتبطة بالوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب:

إنّ طبيعة المهام التي تقوم بها الوكالة جعلت المشرع الجزائري يضفي عليها صناديق مالية من أجل تحقيق الأهداف وتفعيل المبادرة المقاولاتية **كالصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب هيئة للتمويل**

---

[1] قادية عبد الله، مرجع سابق، ص218.

[2] رقية عدمان، مرجع سابق، ص158.

[3] دليل الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب www.Ansej.org.dz يوم 216/03/22 على 13سا:20.

وصندوق الكفالة المشتركة لضمان أخطار القروض وهي تشترك في دور واحد لتفعيل آلية المؤسسة المصغرة.

- **الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب هيئة للتمويل:** يعتبر هذا الصندوق هيئة مالية فتحت بموجب حساب الخاص للخزينة الذي يحمل الرقم 087-302، تنفيذًا لأحكام القانون التكميلي لسنة 1996 من أجل تخصيص جزء من أموال الخزينة العمومية لتمويل نشاطات الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وتزويدها بالموارد المالية اللازمة الداعمة لمسار خلق النشاطات وإنشاء المقاولات الخاصة.[1] فالصندوق يهدف إلى مساعدة الفعل المقاولاتي الذي ينجزه الشباب المستفيد في إطار الوكالة.
- **صندوق الكفالة المشتركة لضمان أخطار القروض هيئة للضمان:** أنشئ هذا الصندوق بموجب المرسوم التنفيذي رقم98-200، كنهج جديد لمضاعفة ضمان أخطار القروض المقدمة من طرف البنوك والمؤسسات للشباب أصحاب المشاريع لأجل تحفيزهم على الاستثمار وإنشاء المقاولات في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب لاعتبارها الجهاز القانوني والمؤسساتي الذي يضمن المرافقة والتوجيه الفعال للفعل المقاولاتي.[2]على خلاف الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب فهو يتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، مقره بالوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ويتولى المدير العام لهذه الأخيرة بتسيير الصندوق بمساعدة أمانة دائمة.

أمّا الدعم الذي تقدمه الوكالة يمس عدة قطاعات منها الفلاحة والصيد البحري البناء، الأشغال العمومية، الصناعات والمهن الحرة مثل:(جراحة الأسنان، التصوير الطبي، خدمة الإسعاف...) خدمات متعددة، فنادق، مطاعم ومقاهي، صناعة المواد الغذائية ،التبغ والكبريت، صناعات خفيفة مثل استرجاع البلاستيك وإعادة تصنيعه إضافة إلى خدمات أخرى اجتماعية مثل(وكالات الاتصال وكالات السياحة، مدراس تعليم السياقة...) وخدمات شخصية مثل(كهربائي متنقل، رصاصي متنقل والنقل ...الخ).

---

[1] قادية عبد الله، مرجع سابق، ص227 .

[2] نفس المرجع ، ص229.

وبلغ عدد المشاريع الممولة من طرف الوكالة نهاية 2015 إلى 356718 مشروع بـ 321079 مقاول من جنس ذكور و35639 مقاول إناث موزعة على نشاطات عدة والجدول الأتي يبين ذلك:

الجدول رقم (13): يبين تطور المشاريع الممولة بالوكالة حسب قطاع النشاط والجنس

النشاط المقاولاتي	عدد المشاريع	رجال	إناث	معدل المقاولة النسوية %
خدمات	103401	86712	16689	16
نقل البضائع	56531	55821	710	1
زراعة	50042	47749	2293	5
حرف	42302	35098	7204	17
بناء وأشغال عمومية	30616	29948	668	2
صناعة	22481	19316	3156	14
نقل المسافرين	18984	18504	480	3
نقل و تبريد	13382	12993	389	3
أعمال حرة	8740	4887	3853	44
صيانة	8605	8456	149	2
صيد	1094	1078	16	1
هيدروليك	540	517	23	04
المجموع	356718	321079	35639	10

تراكم 2015/12/31)

Source : Direction Générale de la Veille Stratégique, des Etudes et des Systèmes d'Information, Ministère de l'Industrie et des Mines « **bulletin d'information statistique donnes de l'année 2015** , n28 ,p25.

فهي آلية أنشأتها الدولة من أجل تدعيم ونشر الثقافة المقاولاتية والتشجيع على الاستثمار عن طريق تدعيم الشباب البطال الذين يملكون فكرة إنشاء المؤسسة.

6.5 الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة CNAC:

لجأت الدولة إلى هذه الآلية المتمثلة في إنشاء الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة[1] تمثل برنامج تمويلي وتنموي بمجتمع العمل وتتمثل مهامه في:[2]

– **فعالية التشغيل:** هدفه دفع عجلة التنمية الاقتصادية والاجتماعية ومحاربة البطالة والتوجيه الفعال للموارد البشرية.

– **مركز للبحث عن العمل:** يتكفل الصندوق بتأطير الشباب الباحثين عن العمل وتكوينهم وتدريبهم على التقنيات الحديثة حيث تدوم فترة التكوين ثلاثة أسابيع.

– **آلية لدعم العمل الحر:** لقد تمت هذه الآلية التنموية بفضل إنشاء مركز دعم العمل الحر بالصندوق، الذي يهدف إلى مساعدة الأفراد الراغبين في إنشاء عمل لأنفسهم في شتى المجالات، يكون بإنشاء مقاولاتي، يساعدهم الصندوق في تكوين مشاريعهم وتجسيدها إضافةً إلى الاستشارة.

– **التكوين وإعادة التأهيل كآلية تنموية في مجتمع العمل:** من العمليات التي يقوم بها سياسة التكوين أو إعادة التأهيل لتثمين مستوى العمل الحر، وهذا عن طريق تحسين المؤهلات المهنية وإدماجها في الحياة الاقتصادية ووضع اتفاقية مبرمة مع وزارة التكوين المهني والتعليم.

ويظهر دور هذه المنظومة من خلال عدد المشاريع الممولة والمنجزة في إطار هذا الجهاز والتي بلغ عددها في **2015/12/31 129814** مشروع، حيث ساهمت هذه المقاولات في فتح **266871** منصب عمل والجدول الآتي يبين ذلك:

---

[1] القانون رقم188/94 المؤرخ في 06 جوان 1994" المتضمن **للقانون الأساسي للصندوق الوطني للتامين عن البطالة** . الجريدة الرسمية. الجمهورية الجزائرية، العدد44، الصادرة في 1994/07/07.

[2] مدني بن شهرة، **الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل – التجربة الجزائرية**– ط1(الأردن: دار حامد للنشر والتوزيع، 2009)، ص ص 294 –297.

جدول رقم (14): يبين تطور مشاريع **cnac** من حيث العدد والجنس.

النشاط المقاولاتي	عدد المشاريع الممولة	مساهمة الإناث	مناصب الشغل المستحدثة
الزراعة	14188	1681	34522
الحرف	9870	2207	26078
البناء والإشغال العمومية	7599	171	24568
هيدروليك	307	15	1065
صناعة	9821	2127	28653
صيانة	737	18	1779
صيد	353	02	1293
أعمال حرة	711	312	1541
خدمات	28252	4805	59316
نقل البضائع	45793	698	69597
نقل المسافرين	12181	150	18459
المجموع	129814	12186	266871

Source : Direction Générale de la Veille Stratégique, des Etudes et des Systèmes d'Information, Ministère de l'Industrie et des Mines « **bulletin d'information statistique donnes de l'année 2015** , n28 ,p25.

1.6.5 المهام الحديثة للصندوق الوطني للتأمين على البطالة:

عرف الصندوق الوطني للتامين على البطالة مهامًا حديثة جعلت منه آلية مساهمة في بعث الاستثمار وتنويعه وتوظيف المرونة في التعاملات الاقتصادية وتتمثل هذه المهام فيما يلي:[1]

– **مهام التأقلم المهني:** للصندوق مهامٌ حديثة مكملة للمهام الرئيسية، يسعى من خلالها إلى تهيئة البطال بإعادة إدماجه في الحياة المهنية وهو ما يعبر عنه **بالتأقلم المهني** الذي يعني التأقلم الدائم مع المستجدات المهنية والمؤهلات الموجودة اعتمادًا على فكرة التسيير التنبؤي للتشغيل.

[1] قادية عبد الله، مرجع سابق، ص ص 125 – 129.

– **تقديم المساعدات للمؤسسات:** كلفت السلطات العامة الصندوق الوطني للتأمين على البطالة مهمة ثانية حديثة تكمّل المهمات الأساسية، متمثلة في تقديم المساعدات للمؤسسات التي تعيش صعوبات مالية لتفادي شبح البطالة الناجم عن غلق المؤسسات وتسريح العمال والمحافظة على مناصب الشغل.

بهذه المهام الحديثة للصندوق نجده قدم دورًا مهماً في تحقيق الموازنة بين البعد الاجتماعي والاقتصادي لتجاوز أزمات وآفات عدة منها البطالة، كما يعتبر في نفس الوقت آلية ممولة ومساعدة للفعل المقاولاتي.

7.5 صندوق ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة FGAR:

أنشى صندوق ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة بموجب المرسوم التنفيذي رقم02–372 المؤرخ في 06 رمضان 1423 الموافق 2002/11/11 المتعلق بالقانون التوجيهي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وانطلق الصندوق في النشاط بصورة رسمية في 14 مارس 2004.

ويعرف على أنّه منظومة عمومية تحت وصاية وزارة الصناعة والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وترقية الاستثمار، يتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلالية المادية.[1]

ويهدف إلى:

تسهيل الحصول على القروض متوسطة الأجل التي تدخل في التركيب المالي للاستثمارات المجدية وذلك من خلال منح الضمان للمؤسسات التي تفتقر للضمانات العينية اللازمة التي تشترطها البنوك.

كما أنّه يمس نوعية الاستثمارات الخاصة مثل:[2]

- إنشاء مؤسسات جديدة.
- توسعة المؤسسات الموجودة.
- تجديد أجهزة الإنتاج.
- اخذ مساهمات.

---

[1] صندوق ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة www.fgar.dz

[2] نفس المرجع.

والمؤسسات المؤهلة للحصول على ضمانات الصندوق هي المؤسسات الإنتاجية في ميدان الصناعات التحويلية باستثناء المؤسسات التجارية، وتُعطى الأولوية للمؤسسات التي تقدم مشاريع تتوفر فيها إحدى الخصائص التالية:

- المؤسسات التي تنتج أو تقدم خدمات غير موجودة في الجزائر.
- المؤسسات التي تعطي قيمة مضافة للمنتجات المصنعة.
- المؤسسات التي تساهم في تخفيض الواردات أو زيادة الصادرات.
- المشاريع التي تنشأ في مناطق بها نسبة البطالة مرتفعة ومتفشية.
- المشاريع التي تسمح بتطوير التكنولوجيا الحديثة.

أما المؤسسات غير المؤهلة، هي ذات المشاريع التي لا ينطبق عليها تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المذكورة في القانون رقم01-18الصادر في 2001/12/12 وهي:

- المؤسسات التجارية
- الهيئات المالية.
- المشاريع التي تهدف إلى إعادة تمويل قروض قديمة.
- الوكالات العقارية.
- المشاريع الملوثة للبيئة.

8.5 الوكالة الوطنية لتسيير القروض المصغرة ANJEM:

استحدثت الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر كهيئة حددت مهمتها الرئيسية بالإشراف على تسيير صندوق دعم القرض المصغر الذي أنشأ من أجل تمويل جهاز القرض المصغر والذي أطَّرته عدة نصوص قانونية منها:[1] المرسوم الرئاسي رقم 04-13 ليصدر وفي نفس السنة النص المتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر وتحديد قانونها الأساسي أي المرسوم التنفيذي رقم 04-14، وتعتبر هيئة ذات طابع خاص تمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي يقع مقرها بالجزائر

[1] قادية عبد الله، مرجع سابق، ص162.

العاصمة وتولى الوزير المكلف بالتشغيل والتضامن الوطني آنذاك[*] المتابعة العملية لمجمل نشاطاتها.[1]

وهي المهام التي أسندت سابقًا لوكالة التنمية الاجتماعية[*] في إطار برامج الدعم الاجتماعي وترقية التشغيل تماشيا مع التنظيم الإداري والهيكلي الذي عرفته الوزارة المكلفة بالعمل والحماية الاجتماعية في الفترة الممتدة من 1999 إلى 2003 عندما كان يشكل جهاز القرض المصغر– الصيغة القديمة– أهم الصيغ التي استحوذت اهتمام وكالة التنمية الاجتماعية، نظرا لخصوصيته التي عبرت عن أحد أهم اهتمامات السياسة الاجتماعية المطبقة من قبل الدولة وإلزامية محاربة الفقر والهشاشة من منطلق محاربة البطالة والقضاء على انعكاساتها السلبية.[2]

تهدف الوكالة إلى:[3]

– المساهمة في مكافحة البطالة والفقر في المناطق الحضرية والريفية من خلال تشجيع العمل الحر.

– رفع الوعي بين سكان الريف في مناطقهم الأصلية من خلال إبراز المنتجات الاقتصادية والثقافية، من السلع والخدمات المولدة للمداخيل والعمالة.

– تنمية روح المقاولتية لتحل محل الإتكالية.

---

* لتنتقل بعدها وصاية الوكالة إلى الوزير المكلف بالتضامن الوطني تطبيقا للمرسوم الرئاسي رقم 08–09 المؤرخ في 27 يناير2008، يستند إلى وزير التضامن الوطني سلطة الوصاية على وكالة التنمية الاجتماعية جريدة رسمية عدد05 سنة2008.

[1] قادية عبد الله، مرجع سابق، ص162.

* **وكالة التنمية الاجتماعية** :هي هيئة ذات طابع خاص أنشئت بموجب المرسوم التنفيذي رقم 26–232 الذي حدد قانونها الأساسي، تتمتع بالشخصية القانونية والاستقلالية الإدارية والمالية تتولى عمليات الترقية والانتقاء والاختيار والتمويل الكلي والجزئي عن طريق المساعدات أو أية وسيلة أخرى ملائمة لأجل الأعمال والتدخلات لفائدة الفئات المحرومة والتنمية الاجتماعية لكل الخدمات والمشاريع ذات المنفعة الاقتصادية والاجتماعية بما في ذلك تنمية = المؤسسات الصغرى. المادة 06 من المرسوم التنفيذي رقم 26–232 المؤرخ في 29 جوان 1996 المتضمن إنشاء وكالة التنمية الاجتماعية ويحدد قانونها الأساسي، الجريدة الرسمية عدد40 سنة 1996.

[2] قادية عبد الله، المرجع السابق، ص163.

[3] موقع الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر www.angem.com

– توجيه المستفيدين في تنفيذ أنشطتهم لاسيما فيما يتعلق بتمويل مشاريعهم ومرحلة الاستغلال.

– متابعة الأنشطة المنجزة من طرف المستفيدين مع الحرص على احترام الاتفاقيات والعقود التي تربطهم مع الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM.

– تكوين حاملي المشاريع والمستفيدين من القروض المصغرة في مجال تقنيات تمويل وتسيير الأنشطة المدرة للمداخيل والمؤسسات الجد المصغرة .

– دعم تسويق منتجات القروض المصغرة عن طريق تنظيم المعارض عرض/بيع.

وبلغ عدد المستفيدين من القروض الممنوحة منذ الإنشاء 763954 قرض موزع على كلا الجنسين ذكور بنسبة 37.58% أي ما يعادل 287120 قرض أما الإناث 62.42% أي ما يعادل 476834 قرض والجدول الأتي يبين توزيع القروض الممنوحة منذ الإنشاء.

جدول رقم(15):

يبين توزيع القروض الممنوحة حسب الجنس منذ الإنشاء إلى غاية2015/12/31.

جنس المستفيد	العدد	النسبة ب %
نساء	476834	62.42
رجال	287120	37.58
المجموع	763954	100

Source :Angem

وكذلك عدة نشاطات زراعية وخدمات والصناعات الصغيرة...الخ واكبر نشاط تحصل على نسبة مرتفعة من القروض هو نشاط الصناعات الصغيرة بنسبة38.54% ما يعادل 294425 قرض ممنوع لهذه الأنشطة والجدول الآتي يبين ذلك.

جدول رقم(16): توزيع القروض الممنوحة حسب قطاع النشاط.

قطاع النشاط	عدد القروض الممنوحة	النسبة ب %
الزراعة	109264	14.30
الصناعة الصغيرة	294425	38.54
البناء و الأشغال العمومية	64427	8.43
الخدمات	159281	20.85
الصناعة التقليدية	133362	17.46
تجارة	2512	0.33
الصيد البحري	683	0.09
المجموع	763954	100

Source :Angem

كما لعبت هذه المنظومة دورًا في استحداث مناصب شغل قدرت بـ 1145933 منصب موزعة على عدة نشاطات منذ الإنشاء إلى غاية نهاية 2015 والجدول الآتي يبين تطور ذلك.

جدول رقم(17):

رصيد مناصب الشغل المستحدثة من قبل الوكالة منذ الإنشاء إلى غاية 2015/12/30.

السنة	قطاع النشاط							المجموع
	الصيد البحري	التجارة	الصناعة التقليدية	الخدمات	البناء والأشغال العمومية	الصناعة الصغيرة	الزراعة	
2005	-	-	1189	300	125	1898	1473	4994
2006	-	-	3990	2328	1020	16390	9603	33331
2007	-	-	6165	4810	1112	9734	4025	25846
2008	-	-	18494	15932	4158	13785	10780	63149
2009	-	-	31712	21170	6282	13705	18232	91101
2010	-	-	22265	18764	5735	18350	12820	77934
2011	-	-	15863	35657	12538	73021	24338	161417
2012	-	92	29547	43915	24021	88902	33164	219641
2013	147	357	17663	32724	16861	78864	19410	166053
2014	691	1664	31083	37416	14049	72608	18804	176315
2015	159	1658	22428	25911	10746	54004	11246	126152
المجموع	**1024**	**3771**	**200407**	**238928**	**96647**	**441261**	**163895**	**1145933**

Source :Angem

نلاحظ من خلال عرض أجهزة الدعم السابقة، أنّه لا بد من وجود البنية التحتية لضمان تحقيق التنمية وذلك من خلال الاستخدام الجيد لهذه الآليات، فكلها آليات تساعد الفعل المقاولاتي على تحقيق البناء الاجتماعي والاقتصادي بمجتمع العمل وتسمح بتحسين المقاولات وإحداث توسع بمجتمع العمل وتطوير آليات التمويل للفعل المقاولاتي.

6. المقاولة والتجديد في مجتمع العمل:

يلعب التطور الكبير الذي عرفته الوظائف الاقتصادية دورًا هامًا في كل المجالات والميادين بحيث أصبحت تحتل مكانةً في الحياة الاجتماعية، وفقدان التنظيم الاقتصادي له أثر على المستوى الاجتماعي أي أنّ الوظائف الاقتصادية المتصلة ببعضها والتي تعتمد على تقسيم العمل تؤدي حتما إلى وظائف اجتماعية.[1]

والمجتمع المنظم هو المجتمع الذي يحتوي على تنظيم اقتصادي يعبّر في جوهره عن حاجات اجتماعية، والمقاولة كفعل اقتصادي تهدف إلى تكوين أبنية وأنساق اجتماعية سوف نتطرق إليها.

1.6 المقاولة كبناء اجتماعي:

يذهب علماء الاجتماع إلى أنَّ كل تنظيم اقتصادي لا يمكن اعتباره تنظيم مستقل ومتمايز بل يُنظر إليه كنسق اجتماعي له خصائصه ومقوّماته وهو دائمًا في علاقة مفتوحة ومرتبطة بالمجتمع، لذا يعد أي نسق اقتصادي ظاهرة اجتماعية تخضع للتحليل السوسيولوجي.[2] والفعل المقاولاتي من الآليات التي تنتج عائدًا يضاف إلى الدخل القومي، كما أنّه يسمح للأفراد في المجتمع من تحقيق حاجياتهم، كذلك يساهم في انتشار الأفعال الاقتصادية في المجتمعات إضافةً إلى نتائج أخرى مجتمعية وفردية.

لذلك فالمقاولة شأنها شأن معظم النظم الاجتماعية لها جوانب سوسيولوجية وأخرى غير سوسيولوجية، وهذا لا يفقدها خاصيتها المميزة كنظام.[3]

ومن هذا الطرح نستنتج أن أهداف الفعل المقاولاتي ليست اقتصادية بحته كوظيفة الإنتاج والتصدير، بل كذلك ينسب للفعل المقاولاتي أهداف أخرى أشمل وأوسع تظم داخلها الأهداف الاجتماعية كالعلاقات الاقتصادية الإنتاجية وأثارها على البناء الاجتماعي للمقاولة، مثل عمليات الاتصال والمشكلات التنظيمية التي يعاني منها المقاول، كلها ظواهر اجتماعية سببها اقتصادي.

---

[1] إميل دوركايم ، مرجع سابق ،ص ص 20.19 .

[2] حسين عبد الحميد أحمد رشوان، **التصنيع والمجتمع – دراسة في علم الاجتماع الصناعي**، مرجع سابق، ص41.

[3] محمد محمود الجوهري، **علم الاجتماع الصناعي والتنظيم**، مرجع سابق، ص114.

وفي دراسة اثنوغرافية لاقتصاد أحد المدن بالسودان سنة1960، من طرف الانثروبولوجي النرويجي **فريدريك باث** Fredrik Bahth تطرق في دراسته إلى مدى تأثير المقاولة على المجتمع من عدة جوانب، وتوصل إلى أنّ الأفعال المقاولاتية تتركز في التجارة والزراعة والأسواق التجارية، كما لاحظ الانثروبولوجي أنّ المدينة تعاني من البطالة لذلك لجأ معظم أفرادها إلى الفعل المقاولاتي وتوصل إلى أنها تحافظ على البناء المجتمعي والاقتصادي للمدينة، ولاحظ وجود التاجر الأجنبي بالمنطقة الذي قام بنشر ثقافة العمل الحر، عن طريق توسع نشاطه المقاولاتي وتوفيره لليد العاملة والمساهمة في البناء الاجتماعي للمدينة.[1]

لقد قدم **"بارث"** محاولة في هذا المجال، حيث بيّن أن تحقيق البناء الاجتماعي الصحيح يكون بالمقاول الذي لديه استعداد أكبر لتحمل المخاطرة، كما تتضمن محاولته عناصر أخرى عن النشاط المقاولاتي مثل مصادر قوّتهم كالرأسمال والمهارات إضافةً إلى القيود والتكاليف المفروضة عليهم اجتماعيًا عند تنفيذ مشاريعهم.

إذن التجديد هو أحد خصائص البناء الاجتماعي الذي هو دائما في دينامية سوسيو– اقتصادية وإذا ما سلمنا بهذه الحقيقة وجدنا أن من الضروري– **بل من المحتم**– دراسة الفعل المقاولاتي في إطار سياق اجتماعي، بوصفه فعل اقتصادي يتعلق بالمقاول ويرتبط ارتباطا وثيقا بالملامح العامة للحياة الاجتماعية بالمجتمع.

2.6 انعكاسات الفعل المقاولاتي الاجتماعية في مجتمع العمل:

إلى جانب الدور الاقتصادي الذي تلعبه المقاولة على مستوى مجتمع العمل سوف نلخص الأهمية الاجتماعية في النقاط التالية:[2]

– **التخفيف من المشكلات الاجتماعية:** و يظهر هذا من خلال توفير المقاولة لمناصب الشغل سواء على المستوى الجزئي أو الكلي، وتعمل على تحقيق العدالة الاجتماعية بالمجتمع، كما تعطي المقاولة فرص لظهور وانتشار العمل المقاولاتي في السوق.

---

[1] Antoine Bernard De Raymond Et P.Marie Chauvain . Op.Cit.P112.P113.

[2] خوني رابح و رقية حساني، مرجع سابق،ص ص 55.54.

- **إشباع رغبات وحاجات الأفراد:** إنّ المقاولة الخاصة مجال سوسيو- اقتصادي لإشباع حاجات الأفراد وتحقيق رغباتهم، من خلال التعبير عن ذواتهم وترجمة أفكارهم الإبداعية وتطبيقها.

- **تقوية العلاقات الاجتماعية:** يظهر هذا بشكل أكثر في المقاولات العائلية، فهي تعمل على الحفاظ على نسق القرابة وتقويته، وفتح المجال لتقوية الأواصر الاجتماعية أكثر.

- **زيادة إحساس الأفراد بالحرية والاستقلالية:** إنّ المقاولات الخاصة تعظم الفعل الفردي وتفسح له هامش من الحرية من أجل تحقيق إبداعاته وابتكاراته كما بينها **"ميشال كروزييه"** ويظهر هذا من خلال عملية اتخاذ القرار للمقاول الذي يتميز بالأسلوب المرن الديمقراطي، وهذا ما يحقق التنمية في مجتمع العمل.

- **تكوين علاقات مؤسساتية:** إنّ المقاولات في القطاع الخاص تعمل على تكوين علاقات مؤسساتية ومقاولاته، وهذا ما يعزز البناء السوسيو-اقتصادي لمجتمع العمل.[1]

وفي الأخير يمكن القول أن المقاولات تؤدي خدمة جليلة بالمجتمع ككل وليس مجتمع العمل فقط، وهذا من خلال السلع والخدمات التي تقدمها وتحسين مستوى المعيشة وتعزيز العلاقات الاجتماعية إضافة إلى العائد الاقتصادي الذي تحققه، وهذا ما يزيد من درجة الولاء لهذه المؤسسات من قبل المجتمع المحلي.

[1] Antoine Bernard De Raymond Et P. Marie Chauvin. Op.cit..02

خلاصة:

نستنتج مما سبق أنّ مسألة التنمية في مجتمع العمل هي ظاهرة من الظواهر التي يمكن أن يتطرق إليها السوسيولوجي، حيث بينا هذا المفهوم وما يحتويه من غموض وأهم المفاهيم المتعلقة به مثل المؤسسة، المقاولة والتشغيل، أي كلّ المفاهيم التي يضمها هذا النسق المهني.

كما قدمنا أهم المقاربات المرتبطة بمجتمع العمل، خاصة في السوسيولوجيا الاقتصادية بدايةً من التحليل **الخلدوني** وتفسيره للحياة الاقتصادية والاجتماعية لأهل البدو والحضر، إلى المقاربات **الماركسية والفيبرية** حول مجتمع العمل وقضية التنمية به.

وأفكار **إميل دوركايم** في ضرورة الاهتمام بتنمية المجتمعات من خلال تقسيمه للمجتمعات إلى معقد وبسيط وعلاقة هذا التقسيم بالظواهر الاقتصادية والمدرسة المؤسساتية مع **ثوريشتاين فيبلن** الذي ساهم في تحليل وتفكيك المجتمع المهني وبناء مؤسسات العمل فيه.

أمّا الاتجاهات الحديثة لدراسة التنمية في مجتمع العمل تطرقنا إلى تحليل **شومبيتر** في أن تحقيق التنمية يرتبط ارتباطًا وثيقًا بالفعل المقاولاتي وما يحمله من خصائص وكذلك **تالكوت بارسونز** وسوسيولوجية الفعل الاقتصادي وتنمية مجتمع العمل.

ونظرية التمايز البنائي عند **سملسر** الذي بيّن من خلال مقاربته أهمية المؤسسات الاقتصادية في دفع عجلة التنمية وأن التنمية لا تتحقق إلا بالدمج الاقتصادي والاجتماعي.

كما بيّنا كذلك علاقة المقاولة بتنمية مجمع العمل من خلال مجموعة من المؤشرات هي ظهور المقاولاتية، والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وانتشار الحرف والمهن بالمجتمع وتوفير فرص العمل والتقليل من البطالة...الخ.

كما تلعب المقاولة دور في تكريس قيم العمل بكل أنواعها التقليدية والاجتماعية والاقتصادية، وتطرقنا لأهم المنظومات المؤسساتية المتمثلة في أجهزة الدعم من وكالات للتشغيل وجمعيات مهنية ونقابات الفعل المقاولاتي، كذلك بينا دور المقاولة في التجديد في مجتمع العمل بالتركيز على أهم الانعكاسات الاقتصادية والاجتماعية في البناء المجتمعي.

عرض وتحليل نتائج الدراسة

الفصل الخامس:

عـرض وتحلـيل نتـــائج الــدراسة

1. خصائص العينة والمقاولة.
2. تحليل واستنتاج الفرضية الأولى.
3. تحليل واستنتاج الفرضية الثانية.
4. تحليل واستنتاج الفرضية الثالثة.

خصائـــــــص العينـــــــــة والمقاولـــــة

تمهيد:

سنتطرّق إلى أهمّ الخصائص الشخصية والاجتماعية لأفراد العينة كالجنس والمستوى التعليمي وكذا الحالة المدنية، إضافةً إلى خصائص المقاولة كمؤسسة من حيث طبيعة النشاط وعدد العمال ومن خلال بعض المؤشرات التي نقدمها في الجداول التالية.

1. الخصائص الشخصية والاجتماعية للمقاولين:

سنحاول من خلال الجداول الآتية الإلمام بأهم البيانات الخاصة بالمعطيات الشخصية للمقاولين وكذلك الوضعية الاجتماعية الخاصة بهم.

جدول رقم(18): يبين توزيع أفراد العينة حسب الجنس

التوزيع / الجنس	التكرار	النسبة(%)
ذكور	99	67.8
إناث	47	32.2
المجموع	146	100

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أنّ أغلبية المبحوثين كانوا من الذكور وهذا بنسبة 67.8 % مقابل 32.2% بالنسبة للإناث.

يستخدم متغير الجنس في الدراسات السوسيولوجية كمتغير ضروري لتحليل وتفسير العديد من القضايا والمشكلات، وتمّ توظيفه في هذه الدراسة من أجل معرفة نوع المقاولين الجزائريين، حيث أننا من خلال ملاحظة التحليل الإحصائي للجدول نقف على أنّ أغلبية المقاولين من جنس ذكور مع مشاركة معتبرة للعنصر النسوي في العمل المقاولاتي، ويعود ذلك إلى طبيعة الأنشطة الممارسة التي تتسم بالطابع الذكوري، كذلك لخصوصية المجتمع الجزائري ونظرته للمرأة العاملة بشكل عام والمقاولة بشكل خاص، إلاّ أنّ الشيء الايجابي الذي يمكن أن نستخلصه هو دخول العنصر النسوي عالمَ المقاولاتية من باب المنظومة الرسمية في كل القطاعات تقريبًا حتى في قطاع النشاط الصناعي، البناء والأشغال العمومية.

وهذا إن دلّ على شيءٍ إنّما يدل على وجود دوافع ورغبة من المرأة في إثبات ذاتها في المجتمع بتجاوز الأنماط الفكرية التي ترى في عملها تجاوز لحدودها خاصة إذا ما تعلق الأمر بالنشاط المقاولاتي وتولي المسؤوليات، وبالتالي يمكن القول أنّ ثقافة المقاولة انتقلت إلى فئة الإناث عن طريق أجهزة الدعم المقاولاتية.

جدول رقم (19): توزيع أفراد العينة حسب السن

التوزيع / السن	التكرار	النسبة(%)
29-19	34	23.3
40-30	83	56.8
50-41	28	19.2
أكثر من 50	1	0.7
المجموع	146	100

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أنّ الفئة العمرية التي تتراوح ما بين 30الى40 سنة تمثل الاتجاه العام بنسبة 56.8%، وسجلنا نسبًا أخرى تخص الفئة العمرية ما بين 19الى29 سنة بنسبة23.3%، بينما الفئة العمرية الممتدة من 41الى50 سنة بنسبة 19.2%، وأقل نسبة سجلت قدرت بـ7% للفئة العمرية الأكثر من 50 سنة.

يتبين لنا من خلال نتائج التّحليل الإحصائي للجدول وبإتباع الاتجاه العام لإجابات المبحوثين أنّ تمركز عملية إنشاء المقاولات في الفئة العمرية 30-40 سنة، وفي هذه المرحلة العمرية قد تكوّن لدى المقاول رصيدٌ من رأس المال المادي وشبكة علاقات اجتماعية تسمح له بتكوين نشاط اقتصادي كذلك هذه الفئة العمرية هي فئة حاملةٌ لمشاريع في إطار الصندوق الوطني للتأمين على البطالة (CNAC) الموجه إلى فئة السن من30الى50سنة، كما يتميّز مقاولي هذه الفئة العمرية بأنّهم شبابٌ تعرضوا للبطالة خاصةً مع سوق العمل الضيّق وتشبّع القطاع العام حيث أصبحت المقاولة الخاصة بالنسبة لهم المنفذَ الوحيد للتّخلص من البطالة.

أمّا الفئة العمرية من 19الى29 سنة هم مقاولون أكملوا دراستَهم أو تكوينهم المهني وأغلبيتهم ينتمون إلى المنظومة الرسمية الخاصة بدعم تشغيل الشباب التي يُشترط فيها سنٌّ إنشاء المقاولة من 19-40 سنة.

والفئتان من 41-50 سنة والأكثر من 51 سنة هم مقاولون كانوا عمالاً وإطارات في القطاع العمومي يملكون إيديولوجية اشتراكية لم تكن مشجعة للفعل المقاولاتي، وقد اكتسبوا مهارات مهنية في القطاع العمومي مكّنتهم فيما بعد من إنشاء مقاولات خاصة وسبب الإنشاء يعود لعوامل اقتصادية كالتّسريح التعسفي والبطالة التّقنية والتّقاعد النسبي وكل التصحيحات الهيكلية التي مسّت مؤسسات القطاع العمومي.

جدول رقم (20): يبين توزيع أفراد العينة حسب الحالة المدنية

التوزيع / الحالة المدنية	التكرار	النسبة(%)
أعزب	53	36.3
متزوج	83	56.8
مطلق	08	5.5
أرمل	02	1.4
المجموع	146	100

يتبين من خلال الجدول أعلاه أنّ أغلبية المبحوثين متزوجين وهذا بنسبة 56.8% وهي نسبة تمثل الاتجاه العالم مقابل36.3% لصنف العزّاب، لتليها نسب معتبرة خاصة بالمطلقين قدّرت بـ5.5%، بينما قدّرت نسبة الأرامل بـ 1.4%.

بناءً على ما تقدم يمكن الاستنتاج أنّ أغلب المقاولين متزوجون، وهذا إن دلّ على شيء إنّما يدلُّ على تحمل المقاولين المسؤولية الأسرية وكذا التنظيمية للمقاولة في نفس الوقت، بالإضافة إلى ذلك الوضعيّة الاقتصاديّة للفرد المتزوج والتي تدفعه إلى إنشاء المؤسسة المقاولاتية من أجل تحسين المستوى المعيشي للأسرة وتغطية حاجياتها، وكلّها عوامل تدفع بالفرد لولوج عالمَ المقاولاتية.

بينما نجد الفئة الثانية والمتمثلة في المقاولين العزّاب قد دخلوا عالمَ المقاولة من أجل تحسين وضعيتهم الاقتصاديّة والمهنيّة خاصة أولائك الحاملين لشهادات جامعيّة ودخولهم في مرحلة البحث عن العمل، وبالتالي يعتبر إنشاء المقاولة الخيار الوحيد بالنسبة لهم.

كما نجد نسبًا معتبرة من المطلقين والأرامل الذين توجهوا إلى النسق المقاولاتي تأمينًا لمستقبلهم حسب ما أدلت به إحدى المقاولات المطلقة: " لقد توجهتُ إلى عالَم المقاولة من أجل ضمان مستقبلي وتجاوز نظرة المجتمع والأسرة للمرأة المطلقة، فالمقاولة فتحت لي كل الأفاق التي حسنتُ بها وضعيتي، ووضعية أبنائي الاقتصاديّة والاجتماعيّة."

إذن النسق المقاولاتي فتح المجال لكل فئات المجتمع من أجل إشباع حاجاتهم الاجتماعية والاقتصادية وصولا إلى تحقيق أهدافهم.

جدول رقم (21): يبين توزيع مفردات العينة حسب عدد أفراد الأسرة.

التوزيع / عدد أفراد الأسرة	التكرار	النسبة(%)
من 2-6	73	50
7-11	61	41.8
أكثر من 11	12	8.2
المجموع	146	100

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أنّ أغلبية المبحوثين يعيشون ضمن أسرٍ يتكوّن عدد أفرادها من 2الى6 أفراد وهو ما يمثل الاتجاه العام بنسبة 50%، يليها عدد أفراد الأسرة المعيشية الثانية من 7الى11 فرد بنسبة 41.8%، ثم اقل نسبة 8.2% تمثل عدد أفراد الأسرة المعيشية أكثر من 11 فرد.

يتبيّن لنا من خلال التحليل الإحصائي للجدول أعلاه، أنّ أغلبية المقاولين يعيشون ضمن بناء أسري يتكون من 2الى6 أفراد، هذا البناء الذي تغيّر من منظومة تقليدية ممتدة إلى منظومة حديثة نوويّة، ويمكن إرجاع ذلك إلى عدة أسباب منها ما هو اقتصادي واجتماعي وثقافي.

فغلاء المعيشة يُعد عاملاً رئيسياً في تغيير النمط الأسري، كذلك عمل المرأة ودخولها عالمَ الشغل غيّرَ الذّهنية الاجتماعية المبنية على الإنجاب فقط، وبالتالي يقل عدد أفراد الأسرة المعيشية.

أما فئة المقاولين الذين يعيشون ضمن أسرة عدد أفرادها من 7الى11 فرد والفئة الأخيرة هي فئةٌ تعيش ضمن نسق أسري يتراوح عدد أفراده أكثر من11 فرد، وهذا إن دلّ على شيء فإنّهُ يدلُّ على

الدوافع الاقتصادية لإنشاء المؤسسة الخاصة من أجل تحسين المستوى المعيشي للأسرة وللمقاول، إذن العلاقة ما بين عدد أفراد الأسرة المعيشية والمقاول هي علاقة اقتصادية.

جدول رقم (22):

يبيّن عدد أفراد الأسرة وإنشاء المقاولة كهدف من أجل تحسين المستوى المعيشي

تحسين المستوى المعيشي / أفراد الأسرة	نعم	لا	المجموع
من 2-6	37 %50.7	36 49.3%	73 100%
7-11	36 %59	25 %41	61 %100
أكثر من 11	6 %50	6 %50	12 %100
المجموع	79 %54.1	67 %45.9	146 %100

الجانب الدّيموغرافي لأسرة المقاول: هو حجم الأسرة من حيث عدد أفراد الأسرة الواحدة التي يشترك أفرادها في ميزانية واحدة ويقيمون تحت سقف واحد، سواء كانت أسرة بسيطة(نووية) أو مركبة(ممتدة).[1]

وتساعدنا الخاصية الدّيموغرافية لأسرة المقاول على فهم وتفسير الكثير من المشكلات الاجتماعية خاصة الجوانب السوسيو-اقتصادية في حياة المقاول.

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أنّ نسبة54.1% من المبحوثين قاموا بإنشاء مؤسّسة مقاولاتية بهدف تحسين المستوى المعيشي، وهي نسبة تمثل الاتّجاه العام وتتأكد بنسبة 50.7% لدى المبحوثين الذين تتكوّن أسرهم من 2 إلى 6 أفراد، وتليها نسبة 50% لدى المبحوثين الذّين تتكوّن أسرهم أكثر

[1] محمد بومخلوف، **التنظيم الصناعي والبيئة**، مرجع سابق، ص113.

من11 فرد. مقابل ذلك نجد نسبة 45.9% من المبحوثين لم يكن سبب إنشائهم للمقاولة هو تحسين المستوى المعيشي وتتأكد بنسبة 50% لدى المبحوثين الذين تتكون أسرهم من 11 فرد فأكثر، تليها نسبة 49.3% لدى المبحوثين الذين تتكون أسرهم من 2–6 أفراد، ثمّ تليها نسبة41 % لدى المبحوثين الذين تتكون أسرهم من 7–11 فرد.

نستنتج من خلال التّحليلات الإحصائية للجدول أنّ المقاولين الجزائريين يعتبرون إنشاء المقاولة هدفًا من أجل تحسين المستوى المعيشي خاصة عند أفراد الأسرة المعيشية المتكوّنة من7الى11 فرد أين أصبحت حاجيات المعيشة تتطلب تكلفة، وبالتالي يلجأ الفرد إلى قطاع المقاولة من أجل تحسين مستواه المعيشي الاقتصادي والاجتماعي على المستوى الجزئي(المقاول) أو على المستوى الكلي(الأسرة).

أما الصّنف الثّاني من المقاولين فإنشاء المقاولة بالنّسبة لهم ليس هدفًا من أجل تحسين المستوى المعيشي، وهذا راجع لاختلاف وتغيّر أنماط الأسر في المجتمع الجزائري من النّمط الممتد إلى النّمط النووي ويعود هذا التغيير إلى عدة أسباب منها: التّحضر والتوجه نحو المدنية باعتبارها الملجأ الوحيد من أجل تحسين المستوى المعيشي، وبالتالي يعترض المقاولين صعوبة الحصول على المسكن ممّا يفرض عليهم التّحول إلى النمط النووي.

كذلك ميزانية الحياة المعيشية في الوقت الحالي تؤدي إلى التغّير من النّمط الأسري إلى الشّكل النووي خاصة الأسرة النووية (الزواجية)، وبالتّالي فالتّحول الذي عرفته أسرة المقاول الجزائري يتوقف على مدى فعالية المؤسّسات الاجتماعية الحضرية في استيعاب المواطنين وإشباع حاجاتهم المتعددة.[1]

أما الصّنف الأخير من المقاولين الجزائريين والذي يضم عدد أفراد الأسرة المعيشية أكثر من 11 فرد، وهم ينتمون إلى النّمط الممتد أو الأسرة المركبة من عدة أسر تشترك في تحقيق أهدافها الاقتصادية والاجتماعية، وسبب قلة هذه الفئة من المقاولين الذين يكون عدد أفراد الأسرة المعيشية لديهم أكثر من 11 فرد راجع إلى التغيير الاجتماعي الذي عرفته الأسرة الجزائرية كما بينا سابقًا إضافة إلى ذلك توجد عوامل اقتصادية أخرى كالاستقلالية والتّخلص من البناء التّقليدي الممتد الذي تلعب فيه السلطة التّقليدية دورًا هامًا.

[1] محمد بومخلوف، **التحضر**، مرجع سابق، ص229.

بالتالي هناك علاقة بين عدد أفراد الأسرة المعيشية وإنشاء المقاولة من أجل تحسين المستوى المعيشي، وتتركز أكثر هذه العلاقة عند عدد أفراد الأسرة المرتفع من 7الى11فرد، وتتوقف هذه العلاقة على النمط الأسري وتحسين الوضعية الاقتصادية والاجتماعية للمقاولين وأسرهم.

جدول رقم (23): يبين توزيع أفراد العينة حسب الأصل الاجتماعي

التوزيع / الأصل الاجتماعي	تكرار	نسبة (%)
حضري	69	47.3
شبه حضري	44	30.1
ريفي	33	22.6
المجموع	79	67

رغم الشّبكة القوية التي تتمتع بها الجزائر من المدن وظاهرة التّحضر السّريع الذي عرفته، إلا أنّها لا زالت تعتبر من البلدان متوسّطة التّحضر.[1] ولذلك يمكن القول أنَّ المجتمع الجزائري من النّاحية السوسيولوجية لا زال مجتمعًا ريفيًا أو شبه متحضّر أو حديث التّحضر، لأنّ نصف سكان الجزائر تقريبا يتمركزون بالريف، لكن مع الوضعيّة الأمنية التي عرفتها الجزائر سنوات التّسعينيات عرف النّزوح الريفي نحو المدن من أجل البحث عن الأمن والاستقرار، ومعظم السكان المقيمين بمدينة البويرة من أصول اجتماعية ريفية وتحضّرهم حديث لم يتعدى نصف عمر الجيل الواحد في أغلب المناطق.

إنَّ هذا التّحديد للمجال الاجتماعي لديه أهميّة بالغة في فهم وتحليل الظّواهر الاقتصاديّة سوسيولوجيًا وتأثير هذه المجالات على الفعل المقاولاتي بشكل خاص.

ويعرف الأصل الاجتماعي بأنّهُ انحدار وانتقال المكانة الاجتماعية من جيل إلى أخر،[2] كما يُعرف الأصل الاجتماعي بأنّه الأصل في المكان والجماعة والبلد الذي ينتمي إليه الفرد.

---

[1] المرجع السابق، ص120.

[2] سهيلة صايشي، مرجع سابق، ص55.

وبالنظر إلى بيانات الجدول نجد الاتجاه العام للمبحوثين نحو الأصل الاجتماعي الحضري بنسبة 47.3% مقابل 30.1% بالنسبة للأصل الاجتماعي الشّبه الحضري، ثمّ يليه الأصل الاجتماعي الريفي بنسبة 22.6%.

وبناءً على ما سبق يمكن الاستنتاج أنّ أغلبية المقاولين من أصل اجتماعي حضري، وإنشائهم للمقاولات يعود إلى تمركزهم في المجال الحضري الذي مكنّهم من اتصال دائم مع المنظومات الرّسمية وبشبكة العلاقات الاجتماعية القوية، أمّا مقاولي الأصل شبه الحضري يملكون مؤسسات قريبة من وسطهم الاجتماعي وحسب خصائصهم الجغرافية ويتمركز هذا النوع من المقاولات في المناطق الشبه الحضرية ما بين بلديتي **الهاشمية وسور الغزلان** وبعض المناطق **ببلدية واد البردي**.

أما النّوع الأخير وهم المقاولين ذوي الأصل الرّيفي بنسبة ضئيلة، يتمركز هذا النوع في المناطق الريفية وأنشطتهم المقاولاتية لها علاقة بمجالهم الاجتماعي.

وعندما نتحدث عن الأصل الاجتماعي للمقاولين الجزائريين لا ننسى دراسة **جون بيناف** الذي توصل إلى أن: المقاولين الجزائريين من أصول ريفية غير حضرية، يتمركز معظمهم في منطقة القبائل والصحراء من أجل ممارسة أنشطتهم الاقتصادية اتبعوا آباءهم من خلال النّزوح الريفي ...[1] وبالتالي حسب **بيناف** فإنّ نسبة التّحضر في تلك الفترة بالجزائر كانت أقل مقارنةً بالوقت الحالي، وللمقارنة بين دراسة **بيناف** ودراستنا هذه نجد أن المجال الاجتماعي تغيّر بالنّسبة للمقاولين الجدد وأغلبيتهم من أصول حضرية مكّنهم هذا المجال من التّعرف على المنظومات الرّسمية الخاصّة بتأطير الفعل المقاولاتي، كما تكوّن لديهم رصيد اجتماعي ساعدهم على إنشاء المقاولة مقارنة بالمقاولين ذوي الأصل الاجتماعي شبه الحضري والريفي.

[1] Jean peneff, **industriels algériens**, op.cit. , p48.

جدول رقم (24): يبين توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي

التوزيع / المستوى التعليمي	التكرار	نسبة (%)
لا يقرا و لا يكتب	3	2.1
ابتدائي	5	3.4
متوسط	11	7.5
ثانوي	58	39.7
جامعي	69	47.3
المجموع	146	100

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن نسبة المبحوثين بمستوى تعليمي جامعي تقدربـ47.6% وهي تمثل الاتجاه العام، مقابل نسبة39.7% ذوي بمستوى التّعليم الثّانوي كما سجلنا نسباً معتبرة في المستوى التعليمي المتوسط الذي بلغت نسبته7.5% والمستوى التعليمي الابتدائي بنسبة 3.4 % ولا يقرأ ولا يكتب بنسبة2.1%.

نستنتج من خلال التّحليل الإحصائي للجدول أنّ فئة المقاولين ذوي المستوى التّعليمي الجامعي أخذت أعلى نسبة مقارنةً بالنّسب الأخرى، ويرجع هذا إلى عدة تفسيرات منها: مشكلة العلاقة بين الجامعة والمحيط السوسيو– اقتصادي أي أنّ الجامعة الجزائرية تخرّج سنويًا الآلاف من الطلبة في جميع التّخصصات موجهين إلى الحياة المهنية، وفي ظل العلاقة القائمة بين الجامعة كبناء للمخرجات الفكرية والمعرفية والمؤسسات بكل أنواعها كبناء لاستقبال هذه المدخلات نقع في مشكلة العرض والطلب في سوق العمل الذي ليس باستطاعته امتصاص كل المتخرجين سنويا، وبالتالي يجد المتخرجون من الجامعات في المنظومات الرّسمية المؤطرة للفعل المقاولاتي ملجأً لهم وفرصة من أجل تحقيق أهدافهم الاقتصادية والاجتماعية وتوظيف طاقتهم في العمل.

كما أنّنا لا ننسى الدور الإعلامي للمنظومات الرسمية الداعمة للفعل المقاولاتي خاصة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب التي قامت بدور إعلامي مكثف على مستوى الجامعات، ونجد على سبيل المثال الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بولاية البويرة تنظم كل سنة ملتقى وطني وأيام دراسية

بالمشاركة مع كلّية العلوم الاقتصاديّة حول الفكر المقاولاتي، كل هذه الأنشطة الإعلامية عملت على حث الطّلبة وتشجيعهم على إنشاء مقاولات خاصة لكي يتحرروا من شبح البطالة الذي سوف يلاقيهم.

أمّا الفئات المقاولاتيّة الأخرى لذوي المستوى التّعليمي الثّانوي والمتوسّط والابتدائي فهي فئة حاملة لتنشئة مهنية من خلال منظومة التّعليم والتكوين المهنيين أو حرف يحملها المقاولين كملكات مهنية معترف بها، وبالتّنسيق بين منظومة التكوين المهني والمنظومات الرسمية عن طريق الدور الإعلامي والأيام التحسيسية تمكنت هذه الفئة من تكوين فكر مهني مقاولاتي ساعدهم على ضمان منصب عمل.

وبالتالي يملك المقاولون الجزائريون الجدد مستوى تعليمي مرتفع مقارنة بالمقاولين القدامى هذه الخاصية عملت على تنمية الفكر المقاولاتي وتوسعته.

2. خصائص المؤسسة المقاولاتية:

سنحاول التعرف على خصائص المؤسّسة الخاصّة التي أُنشأت من طرف المقاول وذلك من خلال عرض تاريخ إنشاء المقاولة وقطاع النّشاط وعدد عمال المقاولة وحجمها.

جدول رقم (25): يبين توزيع أفراد العينة حسب تاريخ الإنشاء

التوزيع / تاريخ الإنشاء	التكرار	نسبة (%)
من 2000-2005	17	11.6
من 2006-2010	43	29.5
من 2011-2015	86	58.9
المجموع	146	100

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أنّ الاتجاه العام لإجابة المبحوثين تأخذه فئة 2011-2015 بنسبة تقدر بـ58.9% تليها فئة 2006-2010 بنسبة تقدر بـ29.5% ثم تليها فئة من 2000-2005 بنسبة تقدر بـ 11.6%.

يتبين لنا من خلال التّحليل الإحصائي للجدول أن السّنوات الأخيرة عرفت تطورًا في إنشاء المقاولات تماشيًا مع المخطّطات التّنموية والسّياسية التي تشجّع على ذلك بالموازاة مع العمليات الإعلاميّة التي تقوم بها المنظومات الرّسمية اتجاه ثقافة المقاولة، مع تحسين آلياتها وتصحيح الجوانب السابقة التي كانت لا تلبي طموحات الشّباب، ساهم كل هذا في انتشار العمل المقاولاتي خاصة في ظل تشبع القطاع العمومي وعدم قدرته على توفير مناصب العمل، كما ساعد الشّباب على الولوج إلى عالم المقاولاتية من أجل ضمان المستقبل.

إضافة إلى ذلك اعتمدنا على تاريخ المقاولة في تحديد دور المنظومات الرسمية على نشر ثقافة الإنشاء وكذلك للوقوف على دورها في تحقيق التنمية بمجتمع العمل ومعرفة الانتقال الذي عرفته المؤسسة المقاولاتية من ناحية التّسيير والتّنظيم في ظل تواجد المنظومات الرّسمية الدّاعمة لذلك.

جدول رقم (26): يبين توزيع أفراد العينة حسب قطاعات النشاط

التوزيع / قطاع النشاط	التكرار	نسبة (%)
الصناعة والصناعة التقليدية	57	39
البناء والأشغال العمومية	31	21.2
النقل والمواصلات	7	4.8
الزراعة والصيد البحري	8	5.5
خدمات	33	22.6
أعمال حرة	10	6.8
المجموع	146	100

يتبين لنا من خلال هذا الجدول أن قطاع الصّناعة والصّناعة التّقليدية استقطب المقاولين أكثر من القطاعات الأخرى وهو ما يمثل الاتجاه العام بنسبة39%، يليه القطاع الخدماتي بنسبة 22.6% ثمّ قطاع البناء والأشغال العمومية بنسبة متقاربة21.2% والأعمال الحرة بـ6.8% والزّراعة والصيد البحري بنسبة5.5% وقطاع النقل والمواصلات بنسبة 4.8%.

فهذه النّسب إن دلت على شيء فإنّها تدل على أنّ قطاع الصّناعة والصّناعة التّقليدية يعدّ القطاع الأكثر استقطابًا من طرف المقاولين الجزائريين وهو يضمُ كل الأشكال الصناعية مثل التّعليب التّغليف، صناعة البلاستيك، الصّناعة التّقليدية كالنّسيج ... الخ. ويرجع هذا الاستقطاب في نظرنا إلى أنّ هذا القطاع يحتوي على أنشطة تؤدي إلى تنمية تتماشى مع الواقع الاجتماعي، كذلك التّوجه نحو القطاع الصناعي من أجل خلق توطين صناعي يتوافق مع البيئة الاجتماعيّة والاقتصاديّة والجغرافيّة للمنطقة بغرض الحصول على نسيج مقاولاتي صناعي ذو غايات تنموية على المستوى الجزئي(المقاول) كتحسين المستوى المعيشي وعلى المستوى الكلّي تنمية المجتمع المحلى أو منطقة هذا النّسيج المقاولاتي الصّناعي، وتعتبر مقاولات القطاع الصّناعي والصّناعة التّقليدية نتاج التنشئة المهنية التي يملكها المبحوثين والتّأهيل الذي سمح لهم بالتّوجه إلى الصّناعة.

ونجد أنّ توجه المرأة المقاولة إلى الصّناعة التّقليدية يسعى للحفاظ على الموروث التّقليدي الثّقافي الذي تطور فيما بعد بصيغة صناعية عن طريق فتح ورشات في مجال الصّناعة التّقليدية.

أمّا القطاع الثاني الذّي توجه إليه المقاولون هو قطاع النّشاط الخدماتي باعتباره قطاع لا يتطلب شروط من النّاحية الاستثمارية كالمقر لاستغلال النّشاط، ويعدّ قبلةً للشّباب الجامعي البطّال الذين يملكون مؤهلات معرفية وعلمية تمكنهم من فتح مكاتب للمحاماة والدراسات والمتابعة ... الخ.

أما القطاع الثّالث المختار من طرف المقاول الجزائري هو قطاع البناء والأشغال العمومية، هذا القطاع الذي يضم مقاولين تكونوا على أدبيات البناء والأشغال ضمن منظومة التّكوين المهني، ثم توجهوا إلى المنظومات الرّسمية الدّاعمة للفعل المقاولاتي من أجل الحصول على العتاد الخاص لممارسة هذا النشاط، ويتمركز معظم مقاولي هذا النّشاط في التّخصص الجامعي المتمثّل في الهندسة المدنية.

كما سجلنا نسب تعرف التشتّت موزعة على قطاع الأعمال الحرة الذي يضم كل من الحرف والمهن والأعمال الصغيرة، وقطاع النقل والمواصلات الذي يضم كل أنواع المواصلات التجارية والاقتصادية والتبريد، وقطاع الزّراعة والصّيد البحري هذه القطاعات لا تعرف الاستقطاب من طرف المقاول الجزائري.

الجدول رقم (27): يبين توزيع أفراد العينة حسب الجنس وقطاع نشاط المقاولة

النشاط / الجنس	الصناعة و الصناعة التقليدية	البناء و الأشغال العمومية	النقل و المواصلات	الزراعة و الصيد البحري	الخدمات	أعمال حرة	المجموع
ذكر	32 %32.3	28 %28.3	5 %5.1	8 %8.1	19 %19.2	7 %7.1	99 %100
أنثى	25 %53.2	3 %6.4	2 %4.3	0 %0	14 %29.8	3 %6.4	47 %100
المجموع	57 %39	31 %21.2	7 %4.8	8 %5.5	33 %22.6	10 %6.8	146 %100

نلاحظ من خلال الجدول المبين أعلاه أنّ الاتجاه العام لإجابات المبحوثين يأخذها قطاع النشاط الصناعة والصناعة التقليدية بنسبة39% تدعمها في ذلك فئة الإناث بنسبة 53.2% مقابل الذكور بنسبة32.3% ثمّ قطاع النّشاط الخدماتي بنسبة 22.6% تدعمها فئة الإناث بنسبة 29.8% مقابل الذكور 19.2%، ثمّ قطاع النشاط البناء والأشغال العمومية بنسبة 21.2% وتتأكد عند الذكور بنسبة 28.3% مقابل الإناث 6.4 %.

يتبين لنا من نتائج التحليل الإحصائي أنّ أعلى نسبة من المقاولين يتجهون لقطاع النّشاط الصّناعي والصّناعة التّقليدية بنسبة مرتفعة عند الإناث أكثر من الذكور، وهذا إن دلّ على شيء إنّما يدل على دخول المرأة عالم المقاولة بشكل أكثر مما كانت عليه من قبل حيث كان نشاطها يتركز في قطاعات خدماتية وحرفية فقط، لكن مع التّحول الاقتصادي الذي عرفته الجزائر والمخططات التّنموية لعملية التّشغيل دخلت المقاولة النّسائية من باب الصّناعة والصّناعة التقليدية، وإن كانت تظهر أكثر في قطاع الصّناعة التّقليدية.

أمّا التّوجه الثّاني للمقاولين فهو قطاع النّشاط الخدماتي بنسبة مرتفعة عند الإناث مقابل الذكور وهذا يدلُّ على انتشار ثقافة المقاولة النّسائية بالمجتمع الجزائري في المجال الخدماتي هذه الفئة تضم

المقاولات الذين يملكون مستوى تعليمي مرتفع ويمارسون أنشطة خدماتية مثل المحاماة والصيدلة مكاتب الدراسات... الخ.

والتوجه الثّالث كان لقطاع النّشاط البناء والأشغال العمومية بنسبة مرتفعة عند الذكور أكثر منه عند الإناث، وهنا نلاحظ المشاركة الضعيفة للعنصر النسوي في إنشاء مقاولات في نشاط البناء والأشغال العمومية، وهذا يرجع بطبيعة الحال إلى نوع النّشاط الممارس باعتباره نشاط يتعلق بالذكور.

وفعل المقاولة لدى المرأة في هذا المجال محاط بجملة من الضّوابط والمعايير كما عبر عنها أحد الباحثين "بضوابط سوسيو–ثقافية تكبح حريتها"[1]، فالرّجل المقاول والمرأة المقاولة يحملان نفس المشاكل والمعوقات التي تواجه فعلهما الاقتصادي، إلا أنهما يختلفان في ممارسة هذا الفعل فهناك معوقات من نوع أخر متعلقة بالبيئة المجتمعية التي تحد وتكبح عمل المرأة المقاولة وهذا ما يجعلها في مواجهة دائمة لمشكلات العمل المقاولاتي داخل المؤسّسة، إضافة إلى مواجهة تحديات ثقافية تكبح فعلها وفرض ذاتها في العمل الاقتصادي التّنموي.

ونستنتج أنّ الفعل المقاولاتي يتمركز في القطاع الصّناعي والخدماتي والبناء والأشغال العمومية حيث عرفت المقاولة تحولاً في الأنشطة بعدما كانت متمركزة بشكل أكثر في مجال النّقل والمواصلات، بالإضافة إلى ارتفاع مشاركة المرأة في عالمَ المقاولة وتواجدها(المرأة) في جميع القطاعات.

(1) كريم شويمات، مرجع سابق، ص177.

جدول رقم(28):يبين توزيع أفراد العينة حسب الأصل الاجتماعي وطبيعة النشاط

النشاط / الأصل	الصناعة و الصناعة التقليدية	البناء و الأشغال العمومية	النقل و المواصلات	الزراعة و الصيد البحري	الخدمات	أعمال حرة	المجموع
حضري	29 %42	11 %15.9	3 %4.3	4 %5.8	19 %27.5	3 %4.3	69 %100
شبه حضري	9 %20.5	16 %36.4	2 %4.5	0 %0	11 %25	6 %13.4	44 %100
ريفي	19 %57.6	4 %12.1	2 %6.1	4 %12.1	3 %9.1	1 %3	33 %100
المجموع	57 %39	31 %21.2	7 %4.8	8 %5.5	33 %22.6	10 %6.8	146 %100

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أنّ الاتجاه العام للمبحوثين يأخذه قطاع الصّناعة والصّناعة التّقليدية بنسبة 39% لتتأكد في الأصل الاجتماعي الرّيفي بنسبة 57.6% والأصل الحضري بنسبة 42%، مقابل القطاع الخدماتي بنسبة22.6% لتتأكد في الأصل الحضري بنسبة 27.5% ثمّ يأتي قطاع البناء والأشغال العمومية بنسبة 21.2% لتتأكد هذه النسبة في الأصل الاجتماعي شبه الحضري بنسبة 36.4%.

يتبيّن لنا من خلال التّحليل الإحصائي للجدول سيطرة القطاع الصّناعي والصّناعة التّقليدية بأعلى نسبة في الوسط الريفي، مقابل الأصول الاجتماعية الحضرية وشبه الحضرية تتمركز فيها قطاعات أخرى كالخدمات والبناء والأشغال العمومية وهذا إن دلّ عل شيءٍ إنّما يدلّ على أنّ أغلبية المقاولات صناعية وتقليدية أصحابها من أصول اجتماعية ريفية بقيت محافظة على علاقتها القوية بالمناطق النازحة منها ونجد تمركز هذا النوع من المقاولات في المدنية، كما أنّها تعرف تمركزًا في المجال الشّبه الحضري.

ونستنتج من هذا أنّ انتقال المقاول ذي الأصول الاجتماعية الريفية إلى قطاع المقاولة وبالأخص إلى المدينة وإنشاء مؤسسات هو دليل على قوة كامنة تدفع الفرد المقاول إلى تحقيق أهدافه

الاجتماعية والاقتصادية، وارتفاع وجود المقاول ذي الأصول الاجتماعية الريفية في المجال الصّناعي بالخصوص يتطلب منّا أن نولي الاهتمام أكثر للوسط الريفي باعتباره بديل للمقاولة الحضرية وهذا تماشيًا مع الأهداف اللاّمركزية التّنموية. حيث يعتبر الوسط الريفي احتياطًا مجاليًا اجتماعيًا واقتصاديًا هاما في ميدان المقاولة مع الإشارة إلى أنّ التّوطين المقاولاتي الريفي يتطلب التّفكير الدّائم في مبدأ الاندماج السوسيو–اقتصادي للمقاولة.[1]

كما يعتبر هذا النّمط المقاولاتي آلية فعالة في الحفاظ على النّسق الريفي والحد من الهجرة وتخفيف الضّغط عن المراكز الحضرية، ومن النّاحية السّوسيولوجية إنّ ظهور المقاولة الرّيفية الصّناعية يحافظ على نسق الاجتماعي والنّسق القيمي وتدعيم عوامل الاندماج الاجتماعي داخل المقاولة والقضاء على كلّ أنماط الصّراعات الهامشية بالمقاولة، على عكس ما يحدث في النّزوح الريفي والتّحضر السّريع الذي قد يتسبب في إضعاف النّسق المقاولاتي.[2] وهكذا يمكن القول أنّ جميع المبررات السّوسيولوجية لهذا الأسلوب في توطين المقاولة الريفية تعتبر من المحددات الأساسية في عملية توجيه المقاولات مستقبلا.

كما نجد المقاولين ذي الأصول الحضرية يتمركزون بشكل أكثر في قطاع الخدمات، وهذا راجع لطبيعة الأنشطة الخدماتية والقريبة من الوسط الحضري مقابل تواجد نوع من المقاولين ذي الأصول شبه الحضرية، أين يتمركزون في قطاع البناء والأشغال العمومية، فالدّوافع الاقتصادية وكثرة الحاجات دفعت بهذه الفئة إلى ولوج عالم المقاولة من باب قطاع البناء والأشغال العموميّة.

جدول رقم (29): توزيع مفردات العينة حسب عدد عمال المقاولة

التوزيع / عدد العمال	تكرار	نسبة (%)
من 1–9	109	74.7
10–49	33	22.6
50 فما فوق	4	2.7
المجموع	146	100

(1) محمد بومخلوف، **التوطين الصناعي وقضايا التنمية في الجزائر**، مرجع سابق، ص190.

(2) نفس المرجع، ص192.

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أنّ الاتجاه العام لإجابة المبحوثين تمثلها نسبة 74.7% لفئة من1-9 عمال تليها نسبة22.6% لفئة 10الى49 عامل ثم تليها نسبة 2.7% لفئة 50 عامل فما فوق.

يتبين لنا من خلال نتائج التّحليل الإحصائي للجدول أنّ أعلى نسبة أخذها عدد العمال في فئة 1-9 عامل وهي تضم كل المشاريع والمؤسّسات المصغّرة التي عرفت انتشارًا واسعًا ناتج عن المنظومات الرسمية، ويتركز هذا النوع من المقاولات على الاقتصاد المنزلي والمقاولات الحرفية في ورشة صغيرة أين يكون المقاول هو المنتج والمسير إضافةً إلى توظيفه عدداً معتبراً من العمال، تليها فئة 10-49 عامل التي تخص المؤسّسات الصّغيرة ويرتكز هذا النوع من المؤسسات غالبًا في ورشة كبيرة أو مصنع ملكيتها فردية أو عن طريق الشراكة وفي الأخير المقاولات المتوسّطة والكبيرة التي تضم فئة العمال الشغيلة أكثر من 50 عامل فما فوق(مع العلم أنّ هذا النّوع من المؤسّسات وصل عدد العمال فيه إلى 180 عامل مثل مصنع **مون جرجرة** للمياه المعدنية **بالبويرة)** ويندرج هذا النوع من المؤسسات في غالب الأحيان إلى المنظومة الوطنية لتطوير الاستثمار.

وتجدر الإشارة إلى أننا سنمثل فئات عدد العمال بحجم المؤسسة في بعض الجداول اللاحقة، حيث تمثل فئة من 1-9 عمال المؤسسة المصغرة وفئة 10-49 عامل المؤسسات الصغيرة وفئة 50 عامل فما فوق المؤسسات المتوسطة والكبيرة.

جدول رقم (30): يبين توزيع عدد العمال حسب طبيعة النشاط

النشاط / عدد العمال	الصناعة والصناعة التقليدية	البناء و الأشغال العمومية	النقل و المواصلات	الزراعة و الصيد البحري	الخدمات	أعمال حرة	المجموع
من 1-9	43 %39.4	20 %18.3	5 %4.6	6 %5.5	27 %24.8	8 %7.3	109 %100
10-49	14 %42.4	11 %33.3	2 %6.4	0 %0	4 %12.1	2 %6.1	33 %100
50 عامل فما فوق	0 %0.0	0 %0	0 %0	2 %50	2 %50	0 %0	4 %100
المجموع	57 %39	31 %21.2	7 %4.8	8 %5.5	33 %22.6	10 %6.8	146 %100

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أنّ الاتجاه العام لإجابة المبحوثين يمثله قطاع النشاط الصّناعة والصّناعة التّقليدية بنسبة 39% وتتأكد هذه النسبة في المؤسسات الصغيرة بنسبة 42.4% وتليها نسبة 39.4% في المؤسسات المصغرة، مقابل ذلك نجد قطاع النّشاط الخدماتي بنسبة 22.6% وتتأكد هذه النسبة في المؤسسات المتوسطة ثمّ تليها نسبة 24.8% في المؤسسات المصغرة وبنسبة جد متقاربة بقطاع النّشاط البناء والأشغال العمومية بنسبة 21.2 %وتتأكد هذه النّسبة في المؤسّسات الصغيرة.

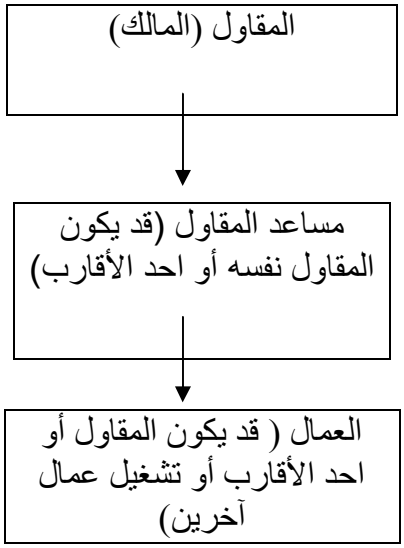
نسجل من خلال هذا الجدول نقطة جد مهمة هي تنمية مجتمع العمل من خلال توسع حجم المؤسسات من مشاريع ومؤسسات مصغّرة إلى مؤسسات صغيرة ومتوسطة وهذا ما يمثل نسيج مؤسّساتي بمجتمع العمل الذي يشغل فئات مختلفة من اليد العاملة.

فالقطاع الصّناعي والصّناعات التّقليدية يعتبر النّشاط الأعلى نسبةً من حيث توفيره لليد العاملة مقارنة بالأنشطة الأخرى، ويشغل يد عاملة معتبرة تتمثل في الفئة العمالية الثّانية من1-49 عامل بالمؤسّسات الصّغيرة، يمتاز هذا النّوع بالملكية الفردية وفي بعض الأحيان بالشراكة، درجة التعقد

مرتفعة ويستخدمون معدات نصف آلية ومستلزمات إنتاج محلية ومستوردة في بعض الأحيان وتسوق منتجاتها على المستوى المحلي، ويتميز عمالها بنوع من المهارة مقارنةً بالمؤسّسات والمشاريع المصغّرة التي تشغّل من1-9 عامل.

كما نجد نسبة معتبرة في القطاع الصّناعي تشغل اليد العاملة من1-9 عامل وهذا إن دلّ على شيء فإنّما يدل أولاً على دور المؤسّسات المصغّرة والمشاريع المقاولاتية الصّغيرة في تحقيق التّنمية بمجتمعات العمل من خلال خلق فرص العمل والّتقليل من مشكلة البطالة، وكذلك تحريك الاقتصاد الرّاكد الذي عرف شللاً في السّنوات السّابقة.

ويعرف هذا النوع من المؤسّسات أنشطةً بسيطةً وصناعية تتركز أكثر في الجانب التّقليدي مع بساطة التّنظيم وعدم التّعقيد، حيث المقاول يقوم بكل الأنشطة من إنتاج وتوزيع والمحاسبة والشّكل الآتي يمثّل الهيكلة التّنظيمية للمقاولة.



شكل رقم (02): يبين الهيكل التنظيمي للمؤسسة المقاولاتية التي توظف من 1-9 عامل.

مقابل ذلك نجد قطاع الأنشطة الخدماتية والبناء والأشغال العمومية متقاربين في النّسب من حيث عملية التّشغيل وتوفير فرص الشّغل بمجتمع العمل، فالأول يضم المؤسّسات التي تشغل أكثر من50 عامل ويندرج ضمن هذا النّشاط المؤسّسات المقاولاتية الخدماتية التي تمثل من النّاحية القانونية بالمؤسّسات المتوسّطة التي توظف أكثر من50 عامل وتتميز بالتنمية من حيث اليد العاملة مقارنة بالمؤسّسات الأخرى.

أمّا القطاع الثّاني الذي سجل نسبة معتبرة ومتقاربة من القطاع الخدماتي هو قطاع البناء والأشغال العمومية حيث يشغل عدد العمال أكثر في الفئة من 1الى49 عامل وهذا راجع إلى طبيعة النّشاط الذي يختلف فيه تشغيل اليد العاملة مقارنة ببعض الأنشطة التي سجلت نسبا منخفضة مثل الصّيد البحري والزّراعة وكل الأعمال الحرة التي تضم الأنشطة الأخرى كالحرف الفرديّة، فطبيعة النّشاط تفرض عدد العمال المراد تشغيلهم.

مع العلم أنّ هذه القطاعات تضم اليد العاملة الدّائمة والمؤقتة فهذا راجعٌ إلى عدم انتظام العملية الاقتصادية أو الإنتاجية خاصة في قطاع النّشاط الصّناعي وبالأخص المقاولات التي تشغل أقل من 9 عمال، كما أنّ اعتماد المقاول الجزائري على هذين النّمطين من اليد العاملة راجع إلى المنافسة الاقتصادية التي تعرفها المؤسسات المقاولاتية من طرف السّوق السّوداء التي تؤثر على تحقيق التنمية في مجتمع العمل أولاً وتسريح العمال ثانيًا.

ويمكن الاستنتاج مما سبق ذكره أنّ كل القطاعات تساهم في توفير فرص العمل والتّقليل من مشكلة البطالة وبالتالي تحقيق التّنمية في مجتمع العمل، وعدد العمّال في القطاع المقاولاتي الخاص يتوقّف على طبيعة النّشاط الممارس، فالقطاع الصّناعي ليس كقطاع البناء والأشغال العمومية وهذا الأخير ليس كقطاع النّقل والمواصلات من حيث توفيرهم لليد العاملة.

الاستنتاج:

من خلال النتائج المعروضة يمكن تحديد خصائص العينة فيما يلي:

– معظم المقاولين من جنس ذكور مقابل نسبة معتبرة للمشاركة النسائية في الفعل المقاولاتي وفي كل الميادين حتى الصناعي.

– معظم المقاولين ضمن فئات السن 30–40 سنة بنسبة 56.8% والفئة العمرية 19–29 سنة بنسبة 23.3%، حيث شهدت هذه الفئة العمرية من المقاولين تطور وانتشار للثّقافة المقاولاتية.

– إنّ نسبة 56.8% من المقاولين متزوجين فهم بذلك يملكون الخبرة في إدارة المسؤولية الاقتصادية من خلال مسؤوليتهم على الأسرة التي يرعونها.

– أغلبية المقاولين يعيشون في أسر تتكون من 2–6 أفراد بنسبة 50%، ويعود هذا إلى التغير في البناء الأسري والانتقال من الأسرة المركبة الممتدة إلى أسرة نووية كما أن معظم المقاولين أنشئو مؤسسات بهدف تحسين المستوى المعيشي بنسبة 54.1%.

–أمّا أصولهم الاجتماعية معظم المقاولين من أصل اجتماعي حضري بنسبة 47.3% مقابل نسبة معتبرة في الأصل الاجتماعي الريفي والشبه حضري.

–47.3% من المقاولين ذوي مستوى تعليمي مرتفع مقارنة بالمقاولين القدامى فتأهيلهم الاجتماعي ساهم في تطوير مؤسساتهم المقاولاتية.

–58.9% من المقاولات أنشأت في الفترة الممتدة من سنة 2010–2015 وهي الفترة التي عرفت دعمًا أكثر للفعل المقاولاتي من خلال تشجيع المنظومات الرّسمية وتفاعل كل الأصناف المؤسّساتية من وكالات الدّعم والجامعات ومنظومات التّكوين في نشر الثّقافة المقاولاتية ودعم إنشاء المؤسسات.

– معظم المؤسسات أنشأت في القطاع المقاولاتي الصّناعي والصّناعة التّقليدية بنسبة 39% مقابل نسب معتبرة لقاطعي الخدمات والبناء، كما سجلنا نسبًا منخفضة في القطاعات التي تتميز بالنّشاط الفردي مثل النّقل والمواصلات والأعمال الحرة.

– 47.7% من اليد العاملة في المؤسسات المصغرة التي توظف من 1–9عمال وترتكز في قطاع النّشاط الصّناعي.

تحليل واستنتـــــاج الفرضيـــة الأولـــــى

تمهيد

تعتمد السّياسة العامّة للدّولة على الإنفاق العام مدرجةً في ميزانيتها قيمة معتبرة في كل المخططات التنموية، لاسيّما مخطّط دعم النّمو الاقتصادي ومخطّط توطيد النّمو الاقتصادي المعول عليهما لتأسيس مجتمع عمل يزخر بفرص عمل خلال الفترة الممتدة من 2000 إلى 2019.[1]

واتجهت الجزائر في إطار التّحريك الاقتصادي إلى تفعيل القطاع الخاص بكل أشكاله، وقد ظهر على شكل آليات موجهة للاستثمار مواكبةً بذلك السّياسات التّنموية العالمية التي تهدف بشكل عام إلى تفادي المشكلات الاجتماعية عن طريق تسيير البطالة بإجراءات ملائمة للإعانة والإدماج السوسيو–مهني.

ولتحقيق التّنمية بمجتمع العمل هناك منظومات مؤسّساتية تتمثل في أجهزة الدّعم الموجهة إلى كل فئات المجتمع القادرة على العمل، تهدف هذه المنظومات إلى نشر الثّقافة المقاولاتية من خلال المؤسّسة المصغّرة والصّغيرة والمتوسّطة، وترافق الفعل المقاولاتي وتساعده على أداء دوره في أحسن الظروف. وهذا ما سنتطرق إليه من خلال تحليل الفرضية الأولى التي تفترض أنّهُ كلّما كانت المنظومة الرّسمية لدعم الفعل المقاولاتي فعّالة كلّما أدى ذلك إلى بناء ثقافة المقاولة.

(1) قادية عبد الله، مرجع سابق، ص145.

1. المنظومات الرسمية للمقاولة وكيفية التعرف عليها:

أنشأت الدّولة الجزائرية مجموعة من المنظومات من أجل تحرير الاقتصاد من التّبعية وتنويعه، ويرجع إليها المقاول كمصدر أوّلي ورأسمال مادي من أجل إنشاء المقاولة تساعده وترافقه من الفكرة إلى الإنشاء إلى الاستغلال والتّوسع.

جدول رقم (31):يبين توزيع أفراد العينة حسب إطار الإنشاء

التوزيع / إطار الإنشاء	تكرار	النسبة (%)
ANSEJ	69	47.3
CNAC	72	49.3
أخرى	5	3.4
المجموع	146	100

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أنّ الاتّجاه العام لإجابة المبحوثين يأخذها الصندوق الوطني للتأمين على البطالة(CNAC) بنسبة49.3%، لتليها المنظومة الرسمية المتمثلة في الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب(ANSEJ) بنسبة متقاربة تقدر بـ 47.3% وتتشتت النسب في منظومتي: الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار(ANDI) والوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر بنسبة 3.4%، وفي هذا الصدد تجدر الإشارة أنّ هذا التشتّت في النسب الأخيرة راجع لطريقة اختيار العيّنة التي كانت تراكمية.

يتبين لنا من خلال نتائج التّحليل الإحصائي للجدول أنّ أعلى نسبة من المقاولين أنشئوا مؤسساتهم في إطار الصّندوق الوطني للتّأمين على البطالة الذي يعتبر آلية تنموية بمجتمع العمل وجهاز مساعد لبناء الثّقافة المقاولاتية، واعتمدت الدولة الجزائرية عليه باعتباره هيئة من هيئات ضبط سوق التّشغيل والتّأمين على البطالة معتمدًا في ذلك على تنظيم إداري هيكلي يحتوي على عدة أنساق فرعية مكملة له في تحقيق أهدافه.

وبالتالي فإن نصف المقاولين توجهوا إلى الصّندوق الوطني للتأمين على البطالة من أجل الحصول على الدّعم المادي وتوجيه ومرافقة نشاطاتهم الاقتصادية عن طريق إنشاء مؤسسة خاصة تضمن لهم المستقبل، كما يعتبر توجه معظم المقاولين إلى هذا الصندوق لأنّ شرط القبول في هذه المنظومة الرسمية أن يكون السن من 30 إلى 50 سنة، وهذا ما يتيح الفرص أكثر لدخول عالم المقاولة وتحسين المستوى الاقتصادي والاجتماعي خاصةً لتلك الفئات التي تحمل فكرًا إبداعيًا وتأهيلاً مهنيًا ومستوى تعليميًا لكنها لم تتمكن من ذلك لأسباب اقتصادية قد تكون معوقات مادية كرأس المال.

وبنسبة متقاربة من المنظومة الأولى نجد الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشّباب التي تعتبر قوة فعالة في تنشيط القطاع الخاص عن طريق استقطاب الأفراد الذين يملكون حسًا مقاولاتيًا لأخذ الدّعم المادي والمرافقة والتوجيه في إنشاء المؤسّسة، كما تضم هذه الوكالة الفئة التي تتوفر على تأهيل علمي ومهني فهي من المنظومات الموجهة لدعم إنشاء المؤسّسات المقاولاتية، بالإضافة إلى مساهماتها الفعليّة والجادّة في توفير فرص العمل وبالتّالي تنمية مجتمع العمل، وبنسبة جد منخفضة في منظومتي تطوير الاستثمار ANDI والوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغّر ANGEM.

وفي الأخير تعتبر المنظومات الرّسمية الدّاعمة للفعل الاقتصادي الخاص آلية للدّعم المادي والمعرفي لإنشاء المؤسّسة المقاولاتية كما أنها مجال لتغيير الذّهنية السّائدة للعمل في القطاع العمومي، كما أنّها تساهم في تغيير السّلوك الاقتصادي للأفراد من فكر اتكالي إلى فكر اقتصادي متحرر ومرشّد اقتصاديًا، كما تعتبر هذه المنظومات أنساق فرعية مساهمة في نشر الثّقافة المقاولاتية في مجتمع العمل، ودعم الحس المقاولاتي من الفكرة إلى تجسيد المؤسّسة على أرض الواقع عن طريق الدّعم المادي والتّعرف على آليات التّوجيه المقاولاتي وتشجيع ثقافة العمل الحر.

جدول رقم (32): يبين كيفية تعرف المقاول على المنظومة الرسمية.

التوزيع / كيفية التعرف	تكرار	النسبة (%)
وسائل الإعلام	27	18.5
الأصدقاء	47	32.2
الجامعة والمحيط التعليمي	25	17.1
العائلة	31	21.2
منظومة التكوين المهني	16	11
المجموع	146	100

نلاحظ من خلال الجدول أنّ الاتّجاه العام لإجابة المبحوثين تمثله نسبة 32.3% ممن تعرفوا على المنظومة الرّسمية من خلال شبكة الأصدقاء مقابل21.2% ممن تعرفوا على المنظومة من خلال النسق العائلي، لتليها وسائل الإعلام والاتصال كآلية للتّعرف على المنظومة الرّسمية التي تمَّ فيها الإنشاء بنسبة 18.5% وبنسبة متقاربة منها تمَّ التّعرف على المنظومة من خلال الجامعة والمحيط التعليمي تقدر بـ17.1% وبنسبة جد منخفضة قدرت بـ11% تمّ التّعرف على المنظومة الرّسمية من خلال منظومة التّكوين المهني.

يتبين لنا من خلال التّحليل الإحصائي للجدول وبصورة واضحة أنّ شبكة الأصدقاء لعبت دورًا مهمًا في عملية التّعرف على المنظومة التي تم فيها إنشاء المقاولة، وهذا يدلُّ على قوة الرّصيد الاجتماعي للمقاول في التّعرف على المنظومات الرسمية، فهي إذن شبكة اجتماعية علائقية سمحت للفرد بدخول علم المقاولة.

كما تم تسجيل نسبة 21.2% من المقاولين تعرفوا على المنظومة عن طريق النّسق العائلي وهذا يوضّح دور العائلة في عمليّة البحث وتحسين الوضعية الاقتصادية والاجتماعية للمقاول باعتباره فرد من أفراد العائلة، كما تعد من الأقطاب الاجتماعية التي تؤثر تأثيرًا فعالاً على فعل المقاولة وهذا لقربها من المقاول واحتوائه.

إذن هي آلية تعريفية وتشجيعية على فعل المقاولة من خلال توجيه الفرد المقاول إلى أحسن المنظومات خدمةً وحسب طبيعة النّشاط، وتشجيعية من خلال دعمها المادي والمعنوي للمقاول في بلورة النّشاط من الفكرة إلى التّوسع.

كما سجلنا نسبًا متقاربة ما بين وسائل الإعلام والجامعة، حيث لعبت الأولى دورًا مهمًا في نشر الثقافة المقاولاتية والتّعرف على المنظومات الأحسن خدمة للمقاولة وإرساء آليات العمل المقاولاتي لدى كل فئات المجتمع العاطلين عن العمل.

وفي هذا الصّدد نشير إلى الطريقة التي يتم فيها التّعرف على المنظومات الرّسمية عن طريق الإعلام من خلال العمليات الإعلامية التي تتّم من طرف الوكالات حيث تنظم دورات إعلامية وتزويد الأفراد بكافة المعلومات حول عملية الإنشاء المؤسساتي وشروط إنشاء المقاولة، وهذا ما تقوم به الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشّباب ANSEJ بتقديم حصص إذاعية **بإذاعة البويرة** كل يوم الأربعاء، حيث توضح للشّباب دور هذه المنظومات في بث روح المقاولة، وقد شاركنا في أحد الحصص الإذاعية واستنتجنا الدور الإعلامي في نشر ثقافة المقاولة في مجتمع العمل.

كما تقوم معظم المنظومات بإقامة معارض إنتاجية بدور الثقافة، ويتم عرض المشاريع المقاولاتية التي عرف أصحابها نجاح واستمرارية بمجتمع العمل وبالتّالي يلعب الإعلام دور كبير في خلق الرّغبة والدافع لدى الشّباب على دخول عالم المقاولاتية من خلال تكريس ثقافة المقاولة.

وبنسبة جد متقاربة نجد أنّ الجامعة تمثّل فضاءً معرفيًا ومهنيًا مفتوحٌ على مجتمع العمل من خلال التكوين وإعداد الأفراد مهنيا، فهي فضاء تجاوز المعرفة النّظرية وأصبح نسقا مفتوحا على المنظومات الرسمية من أجل معالجة المشكلات السوسيو–اقتصادية التي يعرفها المجتمع، وأصبحت آليةً للتّعرف على الوكالات من خلال العلاقة التي تقام بين الجامعة والمنظومات خاصة وكالة دعم تشغيل الشباب التي تقوم بإقامة مؤتمرات دولية وملتقيات وطنية وأيام دراسية تهدف من خلالها إلى بث روح المقاولة في الطالب الجامعي.

أمّا آلية التّعرف الأخيرة والتي سجلت نسبة منخفضة هي منظومة التّكوين المهني التي تعرف بفضلها المقاولون على منظومات الدّعم، وهذا من خلال العلاقة بين التّكوين المهني

والمنظومات الرّسمية، فالأولى تنتج اليد العاملة المؤهلة والمدربة على الحرف والمهن والثّانية تعتبر نسقًا يتم فيه استغلال هذه الطّاقة المهنيّة والحرفيّة وتجسيد تكوينهم بمجتمع العمل وتحقيق أهدافهم في المجال المقاولاتي.

جدول رقم (33): يبين توزيع أفراد العينة حسب الجنس وإطار الإنشاء

إطارالإنشاء / الجنس	الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب	الصندوق الوطني للتأمين على البطالة	منظومات أخرى	المجموع
ذكور	51 %51.5	45 %45.5	3 %3	99 %100
إناث	18 %38.3	27 %57.4	2 %4.3	47 %100
المجموع	69 %47.3	72 %49.3	5 %3.4	146 %100

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أنّ الاتّجاه العام تمثله نسبة 49.3%من المبحوثين أنشأوا مؤسّساتهم في إطار الصّندوق الوطني للتأمين على البطالة، لتتأكد عند فئة الإناث بنسبة 57.4% مقابل فئة الذكور بنسبة 45.5%وبنسبة جد متقاربة تقدر بـ 47.3% من المبحوثين من أنشأوا مؤسساتهم في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، تتأكد هذه النسبة عند الذكور بنسبة 51.5% مقابل الإناث 38.3%، ولتتشتت النسب في المنظومات الأخرى بنسبة 3.4%.

يتبيّن لنا من خلال التّحليل الإحصائي للجدول أنّ المنظومة الأكثر استقطابًا للمقاولين هي الصّندوق الوطني للتّأمين على البطالة، وتتأكد عند فئة الإناث بأعلى نسبة من الذّكور وهذا راجع إلى سياسة الدّولة التي اتجهت في السّنوات الأخيرة إلى إدماج المرأة في الحياة الاقتصادية، حيث استفادت المرأة الجزائريّة من كل الآليات والبرامج التي اتبعتها الدّولة من أجل استغلال طاقتها،

وتحسين مستواها المعيشي فلم تعد وظيفة المرأة إنتاج المورد البشري(الإنجاب) وفقط بل انفتحت على سوق العمل وتوسعت مجالات مشاركتها، حيث انتقلت من الوظائف والمهن كالتّعليم والصّحة والخدمات إلى عالم المقاولة من باب المنظومات الرّسمية التي فتحت لها المجال والمشاركة في تحقيق التّنمية في مجتمع العمل، وهذا ما يقوم به الصّندوق في نشر الثّقافة المقاولاتية من خلال استقطاب المرأة العاطلة عن العمل وإدماجها في النّسق الاقتصادي وتحقيق الاندماج السوسيو– مهني لها.

ونجد نسبة معتبرة من فئة الذكور دخلت المقاولة والمشاركة في تحقيق التنمية في مجتمع العمل عن طريق الصّندوق الوطني للتأمين على البطالة الموجه إلى كل الشّباب البالغ من العمر 30 إلى 50 سنة والمسجل في الوكالة الوطنيّة للتشغيل أنّه بطال، حيث فتح الصّندوق أبوابه إلى كافة الشّباب الذين يملكون مهارات مهنية ومعرفية اكتسبوها من خلال مسارهم المهني والعلمي.

مقابل ذلك وبنسبة متقاربة من المنظومة السابقة نجد الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب كآلية لاستقطاب الشباب المقاول، وتتأكد بنسبة مرتفعة عند فئة الذكور مقابل الإناث وهذا راجع إلى آليات كل منظومة في دعم ونشر ثقافة المقاولة، ويرجع كذلك إلى محدودية مجال تدخل المرأة المقاولة في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وعوامل أخرى كالبحث عن العمل في القطاع العمومي في حالة عدم حصول على منصب عمل في القطاع العمومي فإنها تتجه آليا إلى الصندوق الوطني للتأمين على البطالة بما أنه يفتح المجال إلى غاية 50 سنة.

وسجلنا أخيرًا نسبة منخفضة في المنظومات الأخرى، والتي تتمثل في الوكالة الوطنية لترقية ودعم الاستثمار الوطني ANDI والوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM، فالأولى تعتبر آلية لبناء ثقافة المقاولة من خلال الرأسمال المادي الذي تقدمه في إطار الاستثمار فهي تستقطب أكثر رجال الأعمال وأصحاب المؤسسات الضخمة وكان ضمن مجتمع بحثنا مصنع **مون جرجرة** للماء المعدني في إطار المنظومة الرسمية ANDI، ويوظف هذا النسق الصناعي حوالي 120 عامل، مزود بوحدات خاصة بتعليب وإعادة الرسكلة البلاستيكية، أمّا الثانية سجلت نسبة منخفضة وهذا ليس دليل على عدم نشرها للثقافة المقاولاتية لكن راجع إلى طريقة اختيار العينة الثلجية.

جدول رقم (34): يبين توزيع أفراد العينة حسب السن وإطار الإنشاء

إطار الإنشاء / السن	المنظومة (ANSEJ)	المنظومة (CNAC)	منظومات أخرى	المجموع
من 19 – 29 سنة	31 %91.2	2 %5.9	1 %2.9	34 %100
من 30 – 40 سنة	30 %36.1	51 %61.4	2 %2.4	83 %100
من 41 – 50 سنة	7 %25	19 %67.9	2 %7.1	28 %100
أكثر من 50 سنة	1 %100	0 %0	0 %0	4 %100
المجموع	69 %47.3	72 %49.3	5 %3.4	146 %100

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أنّ 49.3% من المبحوثين ينتمون إلى الصندوق الوطني للتأمين على البطالة وتمثل الاتجاه العام، وتتأكد لدى المبحوثين ذوي الفئة العمرية من 41–50سنة ثم لدى المبحوثين ذوي الفئة العمرية من 30–40 سنة.

مقابل ذلك نجد 47.3% من المبحوثين ينتمون إلى الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وتتأكد لدى المبحوثين ذوي الفئة العمرية أكثر من 50 سنة بنسبة 100%، ثمّ لدى المبحوثين ذوي الفئة العمرية من 19–29 سنة بنسبة91.2%، يليها المبحوثين ذوي الفئة العمرية من 30–40 سنة بنسبة 36.1%، ثم تليها الفئة العمرية من41–50 سنة بنسبة 25%وسجلت أضعف نسبة في

الجدول قدرت بـ 3.5% لدى المبحوثين الذين ينتمون إلى منظومات أخرى وبنسب متقاربة ما بين كل الفئات العمرية.

يتبين لنا من خلال التحليل الإحصائي للجدول أنّ أغلبية المقاولين ينتمون إلى المنظومة الرسمية المتمثلة في الصندوق الوطني للتأمين على البطالة ويتأكد هذا الانتماء في الفئة العمرية من 41–50 سنة. وبنسبة جد متقاربة في الفئة العمرية من30–40 سنة وهي المرحلة التي قد تمّ فيها البحث عن منصب عمل في القطاع العام، لكن جدوى عدم التوظيف دفعت بالمقاول التوجه إلى الصندوق الوطني للتأمين على البطالة من أجل ضمان منصب عمل.

كما تعتبر هذه المرحلة العمرية هي الفترة التي يكوّن فيها المقاول رصيدًا اجتماعيًا يتمثل في النسق العائلي وشبكة الأصدقاء وأهم نسق هو المعرفة المسبقة بالمقاولين الذين ينتمون إلى هذه المنظومة، مما سمح لهم بإنشاء مؤسسة، كما أنها فئة عمرية تتوافق مع الشروط التي يفرضها الصندوق من أجل إنشاء المؤسسة هو أن يتراوح السن من 30– 50 سنة.

مقابل ذلك نجد نسبة معتبرة من المقاولين انشأوا مؤسساتهم في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وتتأكد هذه النسبة في الفئة العمرية من 19–29 سنة باعتبارها المرحلة الهامة في عملية إنشاء المؤسسة، وهي تضم شباب أكملوا دراستهم خاصة من 25–29 سنة وبسبب سوق العمل الضيق توجهوا إلى المنظومة بهدف تحقيق طموحاتهم، كما تضم الشباب المتكون في معاهد التكوين المهني على حرف ومهن.

وسجلنا كذلك نسبة معتبرة من كل الفئات العمرية ينتمون إلى الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب لكن إنشاء مؤسساتهم تاريخيًا يعود إلى السنوات الأولى من استحداث الوكالة، كان معظمهم عمالٌ في القطاع العمومي خاصة الصناعي، ونتيجة انفتاح نمو اقتصاد السوق وغلق بعض المؤسسات وفشلها ونتيجة التسريح العمالي عندما تمّ استحداث الوكالة توجهوا إليها من أجل الخروج من أزمة البطالة.

وبنسبة جد منخفضة تتوزع على كل الفئات العمرية، نجد مقاولين ينتمون إلى منظومات أخرى مثل الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار والوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر.

جدول رقم (35) : يبين توزيع أفراد العينة حسب إطار الإنشاء وحجم المؤسسة.

إطار الإنشاء / حجم المؤسسة	منظومة ANSEJ	منظومة cnac	منظومات أخرى	المجموع
مؤسسة مصغرة	47 %43.1	60 %55	2 %1.8	109 %100
مؤسسة صغيرة	19 %57.6	11 %33.3	3 %9.1	33 %100
مؤسسة متوسطة	3 %75	1 %25	0 %0.0	4 %100
المجموع	69 %47.3	72 %49.3	5 %3.4	146 %100

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أنّ الاتجاه العام لإجابة المبحوثين يأخذها الصندوق الوطني للتّأمين على البطالة بنسبة 49.3% لتتأكد لدى مبحوثي المؤسسة المصغرة بنسبة 55%، ثم لدى مبحوثي المؤسسة الصغيرة بنسبة 33.3%. أمّا باقي النسب فتتوزع على الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بنسبة 47.3%، وتتأكد لدى مبحوثي المؤسسة المتوسطة بنسبة 75% ثم لدى مبحوثي المؤسسة الصغيرة بنسبة 57.6% ولدى مبحوثي المؤسسة المصغرة بنسبة 43.1%.

كما سجلنا نسبة قدرت بـ 3.1% فيما يخص منظومات أخرى متمثلة في الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار ANDI، والوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM تتأكد بنسب معتبرة في كل أنواع المؤسسات.

يتبين لنا من خلال نتائج التحليل الإحصائي للجدول، وبعد التدقيق أكثر فيه أنّ أعلى نسبة من المبحوثين دائمًا تظهر في إطار المنظومة الرسمية المتمثلة في الصندوق الوطني للتأمين على البطالة وبنسبة جد متقاربة في منظومة دعم تشغيل الشباب، لتشتت النسب في المنظومات الرسمية

المتمثلة في جهازي تطوير الاستثمار الوطني ANDI والوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM وبالتالي فإنّ كل المقاولين توجهوا إلى المنظومات الرسمية من أجل الحصول على دعم مادي لتنشيط الحياة الاقتصادية وتحريك عجلة التنمية نحو الأفضل.

وبنسبة متقاربة في المنظومتين الرسميتين، الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب والصندوق الوطني للتأمين على البطالة، باعتبارهم قوة فعالة في تنشيط القطاع الخاص هدفها كما بينا استقطاب الشباب والتوجه إلى مراكزها من أجل الحصول على الدعم المادي والمعرفي للتمكن من إنشاء المؤسسة الخاصة فهي تساهم في فتح المجال لأفراد المجتمع من أجل الاندماج في القطاع الخاص وتغير الذهنيات السائدة للعمل في القطاع العمومي وفقط، إذن هي آليات ساهمت في تغيير نمط التفكير من النمط التقليدي الاتكالي لا يملك المبادرة وروح المقاولة إلى نمط تفكيري مغامر في الأنشطة الاقتصادية.

من الملاحظ أنّ أعلى نسبة سُجلت هو توجه المقاولين المنتمين إلى الصندوق الوطني للتأمين على البطالة نحو المؤسسة المصغرة والصغيرة بنسبة متقاربة، لتؤكد هذه النسب أنّ الأفراد الذين يتوجهون نحو هذا النوع من المنظومات وهذا النوع من الاستثمارات التي لا تتطلب رأسمال كبير مقاولين من الطبقات الاجتماعية الميسورة والمتوسطة، الذين لا يملكون رأسمال مادي ضخم من أجل إنشاء مؤسسة مستقلة عن المساعدات التي تقدمها المنظومات الرسمية، وهذه السياسة المتبعة الموجهة في تفعيل النسق الاقتصادي وإخراجه من حالة الركود إلى الحركية والديناميكية.

مقابل ذلك نجد المقاولين الذين ينتمون إلى الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب باعتبارها آلية تنموية بمجتمع العمل وبنسبة متقاربة من المنظومة السابقة وتتأكد لدى مقاولي المؤسسة المتوسطة، والصغيرة والمصغرة، وهذا راجع إلى توسع مجتمع العمل واحتوائه على كل أنواع المؤسسات من مصغرة إلى صغيرة ومتوسطة، ودور المنظومة في تمويل المؤسسات التي يفوق عدد عمالها 50 عامل في دعم العمل المقاولاتي وتقديم المساعدات المالية والمادية والتوجيهية من خلال المرافقة.

كما تضم المنظومة المقاولين الذين أنشأوا مؤسسات صغيرة ومصغرة وهذا يعود كما بينا سابقا إلى انخفاض الرصيد المادي، بالإضافة إلى عدم جدوى طرق التوظيف في القطاع العمومي جعلهم يتوجهون إلى القطاع الخاص، كذلك يوجد عامل آخر وهذا ما لمسناه في ميدان الدراسة أنّ

بعض المؤسسات المتوسطة عرفت النجاح الاقتصادي وتجاوزت فترة تسديد الديون وانتقلت بفضل نجاحها من مؤسسة مصغرة إلى متوسطة.

وسجّلنا نسبةً منخفضةً من المقاولين الذين أنشأوا مؤسّسات في إطار منظومتي الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار ANDI والوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغّر ANGEM، وهذا راجع إلى السّياسة المتّبعة والآليات التي تفرضُها كل منظومة، خاصّة الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار أين نجد فيها المؤسّسات التي يملك أصحابها رُؤوس أموال ضخمة.

2. دور المنظومات الرسمية في استمرار ونجاح المؤسسة المقاولاتية:

تكتسب المقاولات أهميّةٌ بالغةً في عملية التّنمية الاقتصادية والاجتماعية، حيث أثبتت التجارب التاريخية دورها الإيجابي في دعم النّمو والتّغلب على عقبات التنمية، وهذا الدّور لا يتم إلا بتوفير المساعدات التي تقدمها المنظومات الرّسمية الدّاعمة للفعل المقاولاتي في استمراريته ونجاحه، وبتجاوز كل العراقيل التي تعترض المقاول في علاقته بالمنظومات الرّسمية وهذا ما سوف نتطرق إليه.

جدول رقم(36):يبين تقديم المساعدات من طرف المنظومات الرسمية

التوزيع / تقديم مساعدات	تكرار	نسبة (%)
نعم	93	63.7
لا	53	36.3
المجموع	146	100

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أنّ الاتجاه العام لإجابة المبحوثين كان للفئة التي تلقت مساعدات من طرف المنظومة بنسبة63.7% مقابل36.3% من المبحوثين أقروا بعدم تلقيهم مساعدات من طرف المنظومات الرّسمية.

يتبيّن لنا من خلال التّحليل الإحصائي للجدول أنّ معظم المقاولين تلقوا مساعدات من المنظومات الرّسمية، يمكن أن تكون ماديةً تتمثل في تقديم عتاد ورأسمال مادي أو مساعدات توجيهية تتمثّل في المرافقة والتوجيه والتكوين على مهارات العمل المقاولاتي وبهذا تشترك كل المنظومات تقريبًا في تقديم نفس المساعدات المادية والمعنوية الموجهة إلى الفئات الشبابية ذات التّأهيل المهني من أجل إنشاء مؤسسة خاصة.

أمّا الفئة المقاولاتية الثّانية والتي أقرّت بعدم تلقيها مساعدات هي فئةٌ تعرضت لمجموعة من العراقيل أثناء علاقتها بالمنظومة لذلك أقروا بعدم تلقي مساعدات واعتبروا المنظومة الرّسمية آلية معرقِلة للفعل المقاولاتي.

جدول رقم(37):

يبين توزيع أفراد العينة حسب إطار الإنشاء والمساعدات المقدمة للمقاول

إطار الإنشاء / حجم المؤسسة	منظومة ANSEJ	منظومة CNAC	منظومات أخرى	المجموع
مساعدات مالية	12 %38.7	18 %58.1	1 %3.2	31 %100
توجيه ومرافقة	19 %44.2	24 %58.8	0 %0.0	43 %100
دورات تكوين	6 %60	3 %30	1 %10	10 %100
الإعفاء من الضرائب	0 %0.0	5 %100	0 %0.0	5 %100
تخفيضات على القيمة المضافة عند شراء الوسائل	0 %0.0	1 %50	1 %50	2 %100
تقديم الأجهزة والعتاد	3 %60	1 %20	1 %20	5 %100
المجموع	40 %41.7	52 %54.2	4 %4.2	*96 %100

* تمثل أجوبة المبحوثين الذين تلقوا المساعدات

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أنّ الاتّجاه العام في إجابة المبحوثين تمثله مساعدات الصّندوق الوطني للتّأمين على البطالة بنسبة 54.2%، وتتأكد في المساعدات المتعلقة بالإعفاء من الضّرائب بنسبة 100 %، وبنسبة متقاربة قدرت بـ 58% بين المساعدات المالية والتوجيه والمرافقة، إضافةً إلى مساعدات أخرى سجلت بالمنظومة تتعلق بالدّورات التّكوينية بنسبة 30% وفي مقابل ذلك نجد المنظومة الرّسمية الثّانية وكالة دعم تشغيل الشّباب التي قدمت مساعدات قدرت بـ 41.7%، تتأكد هذه النسبة بمساعدات متعلقة بالتكوين وتقديم العتاد بنسبة 60% ومساعدات معنوية بالتّوجيه والمرافقة بنسبة44.2%، كما سجلنا تقديم مساعدات مالية قدرت بـ 38.7%. أما باقي الإجابات أخذتها منظومات أخرى تتمثل في وكالتي تطوير الاستثمار والوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر بنسبة 4.2%.

دفعت التّحولات الاقتصاديّة التي عرفتها الجزائر منذ بداية التسعينيات إلى إتباع سياسة إصلاح البناء الاقتصادي بالجزائر عن طريق إتباع تغيير شاملٍ يحسن المنظومة الاقتصادية في الجزائر وباتخاذ مجموعة من الآليات لدعم التشغيل وامتصاص البطالة ومن بين الآليات نجد الصّندوق الوطني للتّأمين على البطالة CNAC والوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشّباب ANSEJ.

يتبين لنا من خلال نتائج التّحليل الإحصائي للجدول أنّ أعلى نسبة أخذتها المنظومة الرّسمية CNAC من خلال تقديم مساعدات مختلفة للمقاولين قد تكون مادية أو معنوية، المادية من أجل إنشاء المؤسّسات من خلال العلاقة بين المنظومات والبنوك تقدم قروض أو عتاد ومعنوية تتمثل في المرافقة والتوجيه وتكوين الإنسان الذي يريد إنشاء مقاولة.

ويكمن حصر أهم المساعدات التي تقدمها المنظومة في:

- مساعدات مالية مادية تتمثل في قرض واجب السّداد وبدون فوائد أو تقديم عتاد.
- إضافةً إلى قروض إضافية مقدمة من طرف المنظومة إلى خرّيجي التّكوين المهني من أجل إدماجهم في مجتمع العمل.
- تقديم قروض إضافية إلى ذوي الشّهادات الجامعية من أجل إنشاء مكاتب وخدمات الخ...
- تقديم مرافقة شخصية من طرف منشط– مستشار من أجل تحقيق المشروع.
- تقديم الاستشارة والمساعدة طيلة مرحلتي الإنجاز وبعث المشروع.

- تقديم مساعدات تتمثل في تكوين وتدريب على أدبيات العمل المقاولاتي.

كما تقدم مساعدات حديثة تتعلق بالإدماج السوسيو– مهني للفرد العاطل عن العمل وينطوي هذا تحت المرافقة والتوجيه، فهي تستقبل عمالاً تعرضوا للتّسريح نتيجة أزمات اقتصادية عرفتها مؤسساتهم، وفي إطار عملية التأقلم المهني أو الإدماج السوسيو– مهني يستطيع العامل المسرح التوجه إلى المنظومة من أجل إنشاء مقاولة والخروج من مشكلة البطالة.

وتقدم المنظومة (CNAC) مساعدات مادية للمؤسسات العمومية التي تعيش صعوبات خانقة وباعتبارها منظومة تؤمّن على البطالة تقوم بتمويل هذه المؤسسات تفاديا لظاهرة التّسريح العمالي الذي يولد انتشار البطالة.

وفي المقابل سجلنا نسبا معتبرة للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشّباب (ANSEJ) باعتبارها كذلك بديل اقتصادي بالمجتمع، تظهر نتائجها من خلال المساعدات التي تقدمها في إطار المرونة والحركية على المستوى الاقتصادي، فهي جهاز يقدم الإعانات بنسب مرتفعة ومكثّفة في عملية التّكوين وتقديم العتاد خاصّةً في قطاع النّشاط الصّناعي كما أنها آلية للتّوجيه والمرافقة. وتتم عمليّة المرافقة على عدّة مراحل من **الفكرة ← موافقة البنك ← تكوين صاحب المقاولة ← الانطلاق في النشاط ← مرافقة النشاط ومتابعته.**

وقد تطورت هذه المساعدات وانتقلت من مستوى التّشخيص لمواطن الضّعف إلى تجاوز هذه النّقاط بتحسين آليات المساعدة وتشجيع المبادرة المقاولاتية والنّهوض بتنمية مجتمع العمل عن طريق تهيئة البنية التّحتية للفعل المقاولاتي من خلال تأهيل المقاولة بربط طبيعة النّشاط مع المؤهلات المقاولاتية للأفراد كما تمّ إتباع خريطة نشاطات للمهن الخاصة بكل ولاية.[2]

سجلنا في هذه الدراسة نسباً منخفضةً لمنظومات تتعلق بنشر الثّقافة المقاولاتية تقدم مساعدات مادية وتوجيهية مثل الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار(ANDI) التي تعتبر حلم كل مقاول في المنظومات الأخرى باعتبارها من الأجهزة التي تقدم مساعدات مادية أكبر مما يسمح للمقاولة التطوّر والتوسعة في النشاط والحجم.

وبالتالي تأخذ هذه المنظومات كلها توجهًا سوسيو– اقتصاديا عن طريق مساهمتها في

---

[2] قادية عبد الله، مرجع سابق، ص238.

تحقيق التّنمية في مجتمع العمل وبث روح المقاولة لدى كل الفئات الاجتماعية وتنويع الاستثمار وتحريك العلاقات الاقتصادية بالمجتمع ونشر ثقافة العمل الحر هذا على المستوى الاقتصادي، أمّا على مستوى البناء الاجتماعي فهي تخلق بفضل مساعداتها أدوار جد هامّة أفضلها تحقيق الرّابط الاجتماعي من خلال الفعل المقاولاتي.

جدول رقم(38): يبين نوع المساعدات المقدمة حسب طبيعة النشاط.

***يمثل أجوبة المبحوثين الذين تلقوا مساعدات**

طبيعة النشاط / نوع المساعدة	الصناعة والصناعات التقليدية	البناء والأشغال العمومية	النقل والمواصلات	الزراعة والصيد البحري	خدمات	أعمال حرة	المجموع
مساعدات مالية	10 %32.3	8 %25.8	3 %9.7	0 %0.0	8 %25.8	2 %6.5	31 %100
توجيه ومرافقة	24 %55.8	6 %14	1 %2.3	3 %7	8 %16.8	1 %2.3	43 %100
دورات تكوينية	6 %60	2 %20	0 %0.0	0 %0.0	2 %20	0 %0.0	10 %100
الإعفاء من الضرائب	4 %80	1 %20	0 %0.0	0 %0.0	0 %0.0	0 %0.0	5 %100
تخفيضات على القيمة المضافة عند شراء الوسائل	1 %50	1 %50	0 %0.0	0 %0.0	0 %0.0	0 %0.0	2 %100
تقديم العتاد والأجهزة	1 %20	1 %20	0 %0.0	2 %40	1 %20	0 %0.0	5 %100
المجموع	46 %47.9	19 %19.8	4 %4.2	5 %5.2	19 %19.8	3 %3.1	* 96 %100

نلاحظ من خلال الجدول المبين أعلاه أنّ الاتجاه العام في إجابة المبحوثين يمثله قطاع النشاط الصناعي والصناعات التقليدية بنسبة 47.9% وتتأكد هذه النسبة في مساعدات الإعفاء من الضرائب بنسبة 80% ثم تليها المساعدات المتمثلة في تكوين المقاولين على مهارات تسيير الفعل المقاولاتي بنسبة 60%، وبنسبة متقاربة ما بين التّوجيه والمرافقة تقدر بـ 55.8% والدعم المالي بنسبة 32.3% مقابل ذلك نجد قطاع البناء والأشغال العمومية سجل نسبة 19.8% وتتأكد هذه النسبة في التخفيضات على القيمة المضافة عند شراء الوسائل بنسبة50%، و25.8% عند المساعدات المالية.

وبنفس النسبة 19.8% نجد قطاع الخدمات الذي تلقى مساعدات تتأكد في المساعدات المالية بنسبة 25.8%، وبنفس النسبة 20% لكل من المساعدات التوجيهية والمرافقة وتقديم العتاد والأجهزة. وتتوزع باقي الإجابات على قطاع الزرّاعة والصّيد البحري 5.2%، وقطاع النقل والمواصلات بـ 4.2%، والأعمال الحرة بـ 3.1% كلها تلقت مساعدات بنسب منخفضة.

يتبين لنا من خلال التّحليل الإحصائي للجدول أنّ أعلى نسبة مثلها قطاع النّشاط الصّناعي والصّناعات التقليدية باعتباره يتطلب كل أنواع المساعدات منها:

أولا- الإعفاء من الضّرائب: كل المقاولات المنشأة في المنظومات الرّسمية لديها فترة معينة من الإعفاء الضريبي، لكن بعد انتهاء فترة الإعفاء الضريبي تصبح متابعة من طرف الهيئات المعنيّة وهذا ما لمسناه في إجابة المقاولين الذين يعتبرون الإعفاء الضّريبي عاملا مساعدا على العمل المقاولاتي، لكن يجب أن يمتدّ هذا الإعفاء لفترة أطول من الفترة القانونية.

ثانيا- التّكوين والتّدريب على العمل: يتطلب هذا النّوع من الأنشطة سواء على المستوى الصناعي أو الحرفي تدريبا مهنيا على العمل المقاولاتي، وهذا ما تقوم به خلية التّكوين في عملية تسيير المشاريع في كل منظومة.

ثالثا- التوجيه والمرافقة: يتطلب العمل الصناعي كل أنواع التّوجيه من طرف المنشطين والمستشارين على مستوى المنظومات الرّسمية، أمّا عملية المرافقة فتبدأ من فكرة الإنشاء إلى التّفعيل الميداني في الممارسة.

رابعا- المساعدات الماليّة: جاءت نسبة المساعدات الماليّة في المرتبة الرّابعة بالنّسبة للنشاط الصناعي باعتبار المساعدات المالية هي أساس إنشاء المقاولة، إلاّ أنّه في الأنشطة الصناعية يحتاج المقاول إلى التدريب على العمل والتوجيه والمرافقة وهذا بالنسبة إليه أولى من المساعدات المالية المقدمة من المنظومة، وفي معظم الحالات نجد مقاولي هذا النّشاط أفراد يملكون رأسمال مادي مرتفع مقارنة بالأنشطة الأخرى لأنّ نجاح المقاولة الصناعية يتوقف على نجاح الجانب المعنوي لها.

وسجلنا نسب متساوية فيما يخص قطاع النّشاط الخدماتي والبناء والأشغال العمومية لتلقيهم المساعدة من طرف المنظومات، وتتأكد بقوة في المساعدات المالية باعتبارها قطاعات في غالب الأحيان لا يملك مقاولوها رؤوس أموال قوية، وبالتّالي مساعدات المنظومات والبنوك هي الرأسمال المادي بالنسبة إليهم، وتتوزع باقي القطاعات بنسب منخفضة وعلى مساعدات متنوعة أكثرها مساعدات مادية مالية.

جدول رقم(39): يبين نوع التمويل الذي تقدمه المنظومات الرسمية.

التوزيع / نوع التمويل	التكرار	النسبة(%)
تمويل الإنشاء الأولي	%40	%27.4
تقديم عتاد ومواد أولية	%76	%52.1
تمويل التوسعة	%26	%17.8
أخرى	%04	%2.7
المجموع	%146	%100

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أنّ نسبة المقاولات الممولة عن طريق تقديم العتاد والمواد الأولية تقدر بـ52.1%وهي تمثل الاتجاه العام للمبحوثين مقابل 27.4%من المقاولات تتدرج ضمن التمويل الإنشائي ومقابل 17.8% من المقاولات تلقت تمويل التوسعة، لتتشتت النسب عند تمويلات أخرى بـ2.7%.

يتبين لنا من خلال التّحليل الإحصائي للجدول أنّ مجموع المقاولات المنشأة تلقت تمويل يتمثل في عتاد ومواد أوّلية، وهذا راجع لطبيعة النّشاط الممارس من طرف المقاول خاصة المجال الصّناعي منه، كذلك نوع المنظومة التي قدمت التمويل: كلها عوامل تجعل من التّمويل الأكثر نفوذا هو تقديم العتاد والمواد الأولية.

مقابل ذلك سجلنا نسبةً معتبرة فيما يخص المقاولات التي تلقت تمويل الإنشاء الأولي وهذا يعود إلى طبيعة الأنشطة الممارسة ومستويات التّمويل المقدمة من طرف كل منظومة، فمثلا الوكالة الوطنيّة لدعم تشغيل الشّبابANSEJ حددت نوعين من التّمويل: الأول ثنائي(المقاول/المنظومة) والثاني ثلاثي(المقاول/المنظومة/الوكالة) فالتمويل الأولي أو الإنشائي يتعلق بالمراحل الأولى من انجاز المؤسسة الخاصة.

كما سجّلنا نسبة حول تمويل التوسعة الذي يلجأ إليه المقاول بعد انجاز مؤسسته ودخولها ميدان النّشاط، ويكون هذا النوع من التّمويل بعد استغلال استثمار الإنشاء.

وفي الأخير سجلنا نسبة منخفضة تتعلق بالتمويل الشخصي، ويعود إنشاء هذه المؤسسات إلى الرأسمال الخاص، وغالبا ما يكون مقاولي هذه المؤسسة أبناء تجار ومقاولين يملكون ثروة مالية مكنتهم من إنشاء المؤسسة دون اللجوء إلى المنظومات الرسمية.

جدول رقم (40): يبين توزيع أفراد العينة حسب إطار الإنشاء ونوع التمويل المقدم.

نوع التمويل / إطار الإنشاء	تمويل الإنشاء الأولي	تقديم عتاد ومواد أولية	تمويل التوسعة	أخرى	المجموع
منظومة ANSEJ	14 %20.3	41 %59.4	11 %15.9	3 %4.3	69 %100
منظومة CNAC	23 %31.9	34 %47.2	14 %19.4	1 %1.4	72 %100
منظومات أخرى	3 %60	1 %20	1 %20	0 0.0	5 %100
المجموع	40 %27.4	76 %52.1	26 %17.8	4 %2.7	146 %100

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أنّ الاتجاه العام في إجابة المبحوثين يمثله التمويل المقدم في شكل عتاد ومواد أولية بنسبة 52.1% ويتأكد هذا في الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشّباب بنسبة 59.4% والصندوق الوطني للتأمين على البطالة بنسبة 47.2%، مقابل ذلك نجد التمويل الإنشائي الأولي بنسبة 27.4 % ويتأكّد في المنظومات الأخرى بنسبة 60% والصّندوق الوطني للتّأمين على البطالة بنسبة 31.9% والوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشّباب بـ 20.3%.

كما سجلنا نسبة معتبرة فيما يخص تمويل التوسعة قدرت بـ 17.8% ويتأكد هذا النوع من التمويل بنسب متقاربة في كل المنظومات، وفي الأخير تتشتّت النسب عند التّمويل الشّخصي بنسبة 2.7%.

يتبيّن لنا من خلال نتائج التّحليل الإحصائي للجدول أنّ أعلى نسبة أخذها تقديم العتاد والمواد الأولية كتمويل تقدمه الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشّباب ANSEJ خاصةً في القطاع الصناعي أين يُقدم للمقاولين عتاد وآلات صناعيّة في إطار المؤسّسات المصغّرة والصّغيرة كآلات تعليب وآلات صنع البلاستيك، وتمر مرحلة التّمويل على مستوى هذه المنظومة بنوعين:

– تمويل ثنائي يتم بين المقاول والمنظومة وتتمثّل تركيبة هذا النسق التمويلي في:

- المساهمة المالية للمقاولين ذوي المشاريع التي تتغير قيمتها حسب مستوى الاستثمار.
- قرض بدون فائدة تمنحه الوكالة وتتغير قيمته حسب مستوى الاستثمار.

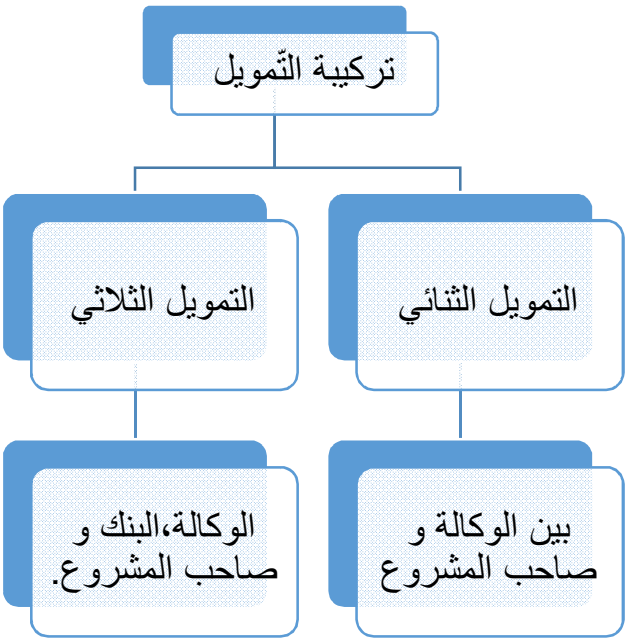
– أما النّوع الثّاني من التّمويل فهو التمويل الثلاثي الذي يتم بين ثلاثة فاعلين اقتصاديين ضمن مجتمع العمل هم: المقاول والمنظومة والبنك وتتمثل تركيبة هذا النسق التّمويلي في:

- المساهمة المالية للمقاول التي تتغيّر حسب الاستثمار والأصل الجغرافي له.
- القرض بدون فائدة الذي تمنحه الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشّباب وتتغير قيمة هذا التّمويل حسب مستوى الاستثمار.
- القرض البنكي الذي يخفض جزء من الفوائد من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ويتم ضمانه من طرف صندوق الكفالة المشتركة لضمان أخطار القروض.

إذن تعتبر البنوك والمؤسسات طرفًا مهمًا في تنفيذ المشاريع المقاولاتية، حيث تتدخل المنظومة الرسمية(وكالة دعم تشغيل الشباب) كضامن أساسي لتمويل هذه المؤسسات في جزء منها على أن يتحمّل البنك وحده وبمعية المقاول الجزء المتبقي دون إغفال تقديم الضمانات التي نصَّ عليها التّنظيم المعمول به، ومنه تُشكل المنظومة الرسمية ANSEJ أداة ائتمان وضمان وآلية وسيطة قبل أن تكون أداة تمويل.

فطبيعة التّمويل تتغير حسب الأنشطة المقاولاتية الممارسة، فالأنشطة الصّناعية ليست كالأنشطة الخدماتية وقيمة هذه القروض تتغيّر حسب مستويات الاستثمارات والشّكل الآتي يبين النّسق التمّويلي في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشّباب

شكل رقم(03): يبين النسق التمويلي للمنظومة ANSEJ



المصدر: وثائق من الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بولاية البويرة

أمّا الصّندوق الوطني للتأمين على البطالة في تقديمه لمساعدات العتاد والمواد الأولية يعرف ثلاثة مستويات:

1. المقاول صاحب المؤسّسة المساهمة.
2. الصّندوق الوطني للتّأمين على البطالة (CNAC) بالسلفة غير مكافئة واجبة السداد.
3. البنك بقرض بدون فائدة.

كما سجّلنا نوعاً من التّمويل يتعلق بالمرحلة الأولى من الإنجاز ويُسمى الاستثمار الإنشائي وهو إنشاء مؤسّسة مقاولاتية من طرف الشّباب ذوي التّأهيل المهني ويرتكز هذا النّوع كثيرًا في المؤسّسات المصغرة وبنسب متقاربة بين المنظومتين.

ونجد النّوع الثالث من التمّويل هو الذي يتعلق باستثمار التوسعة بعد الخروج من مرحلة الإنشاء والاستغلال والانتقال من النسق المقاولاتي المصّغر إلى الصّغير، وهذا الانتقال لا يتم إلاّ

بشروط من بينها تسديد القروض في آجالها وخلق مناصب عمل إضافية وتحقيق التنمية بمجتمع العمل، فإذا تحقق ذلك يستفيد الشّباب المقاول من تمويل التّوسعة مع مراعاة توسيع القدرات الإنتاجية للمؤسسة المصغرة.

وهذا ما يؤكد الدّور الوظيفي للمنظومات الرسمية من خلال أشكال التّمويل المقدمة في بناء ثقافة المقاولة وتحقيق التّنمية بمجتمع العمل.

جدول رقم(41): يبين توزيع أفراد العينة حسب القطاع الأكثر دعما من طرف المنظومات الرسمية

القطاع / إطار الإنشاء	الصناعة والصناعات التقليدية	البناء والأشغال العمومية	النقل والمواصلات	الزراعة والصيد البحري	خدمات	أعمال حرة	المجموع
منظومة ansej	26 %37.7	14 %20.3	15 %21.7	5 %7.2	7 %10.1	2 %2.9	69 %100
منظومة cnac	21 %29.2	16 %22.2	21 %29.2	0 %0.0	11 %15.3	3 %4.2	72 %100
منظومات أخرى	2 %40	2 %40	1 %20	0 %0.0	0 %0.0	0 %0.0	5 %100
المجموع	49 %33.6	32 %21.9	37 %25.3	5 %3.4	18 %12.3	5 %3.4	146 %100

نلاحظ من خلال الجدول السابق أنّ أغلبية الإجابات كانت لصالح قطاع النّشاط "الصّناعي والصّناعات التّقليدية" بنسبة 33.6% تدعمها في ذلك نسبة 40% لمنظومات أخرى مقابل 37.7% لوكالة دعم تشغيل الشّباب ونسبة 29.2% للصندوق الوطني للتأمين على البطالة. ويليها قطاع النشاط " النقل والمواصلات" بنسبة 25.3% تدعمها في ذلك نسبة 29.2% للصندوق الوطني للتأمين على البطالة ونسبة 21.7% لوكالة دعم تشغيل الشباب وبعده قطاع نشاط البناء والأشغال العمومية بنسبة 21.9%.

يتبيّن لنا من نتائج الجدول الإحصائي أنّ القطاع الأكثر دعمًا من المنظومات الرسمية هو قطاع النّشاط الصّناعي والصّناعات التّقليدية، وهذا يدلُّ على انتشار ثقافة العمل الصناعي في المجتمع الجزائري، وخاصّةً الصّناعات التّقليدية التي أعطت للفعل المقاولاتي طابعًا صناعيًا–ثقافيًا ويتوزع هذا الدّعم بنسب متقاربة على كل المنظومات فالمنظومات الأخرى المتمثلة في الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمارات ANDI والوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM، يدعمان القطاع الصناعي، فالأولى تدعمه في إطار المؤسسات الصناعية المتوسطة والكبيرة التي تتطلب رأسمال أكبر وبعمالة أكثر والثانية تشكل آلية لدعم المقاولات ذات الطّابع الحرفي والتقليدي في مجال الصناعات التقليدية.

لتليها نسبة قطاع نشاط " النقل والمواصلات" كقطاع مدعّم من طرف المنظومات الرسمية ويتأكد هذا تقريبًا في كل المنظومات بنسب متقاربة، ويعتبر قطاع النّقل والمواصلات من الأنشطة المقاولاتية التي عرفت انتشارًا بالمجتمع خاصة كعربات نقل البضائع، وهذا يعود إلى عمل المنظومة في توجيه الأنشطة بما يتناسب مع الخريطة المهنية لكل منطقة، ويجب أن يكون هناك توافق بين الخصائص الجغرافية والاقتصادية للمنطقة وفكرة المشروع، حيث أصبحت المنظومات الرسمية في نظر بعض المقاولين هاجس الخوف من المتابعة القضائية، وبالتّالي تفعيل عمل المنظومات في قطاع النّقل والمواصلات بمجتمع العمل يتطلب تهيئة الأرضية المناسبة لكل نشاط وفق دراسة وبتخطيط اقتصادي قبلي.

سجلنا في الأخير قطاع نشاط البناء والأشغال العمومية كقطاع تلقى الدّعم من طرف المنظومات خاصة لدى خريجي معاهد التكوين المهني الذين تعلموا وتدربوا على أدبيات هذا النشاط

وبمجرد دخول ميدان العمل توجهوا للمنظومات الرسمية من أجل تفعيل مهاراتهم لمجتمع العمل وتحسين مستواهم الاقتصادي والاجتماعي.

إذن تمثل المنظومات الرّسمية آليات تدعم المقاولة الخاصة من خلال نشر ثقافة العمل الحر وتنويع الفكر المقاولاتي لدى كل الفئات الاجتماعية خاصةً الفئة الحاملة للتأهيل المهني وإدماجها في مجتمع العمل، ويتوقف نجاح المنظومات الرّسمية في بناء ثقافة المقاولة على آليات عملها وخدماتها المقدمة للمقاول الذي يعتبر أهم حلقاتها

جدول رقم (42): يبين توزيع أفراد العينة وتعرضهم لعراقيل حسب إطار الإنشاء

التعرض لعراقيل / إطار الإنشاء	نعم	لا	المجموع
منظومة ANSEJ	37 %53.6	32 %46.4	69 %100
منظومة CNAC	50 %69.4	22 %30.6	72 %100
منظومات أخرى	2 %40	3 %60	5 %100
المجموع	89 %61	57 %39	146 %100

نلاحظ من خلال الجدول المبين أعلاه أنّ معظم المبحوثين تعرضوا إلى عراقيل خلال تعاملهم مع المنظومات الرّسمية بنسبة 61% وهي تمثل الاتجاه العام لإجابة المبحوثين، لتتأكد لدى مقاولي الصندوق الوطني للتأمين على البطالة بنسبة 69.4% ولدى مبحوثي وكالة دعم تشغيل الشباب بنسبة 53.6%، ولدى مبحوثي المنظومات الأخرى بنسبة 40%. مقابل ذلك نجد المبحوثين الذين لم يتعرضوا إلى عراقيل مع المنظومات الرسمية بنسبة قدرت بـ 39%.

يتبين لنا من النتائج العامة للجدول، أنّ نسبةً مرتفعة من المقاولين يواجهون عراقيل ومشاكل مع المنظومات الرسمية وهو ما يعني أنّهم يواجهون واقعًا اقتصاديًا معقدًا يتوجب عليهم أن يتكيفوا مع معطياته، فمختلف المشاكل والعراقيل التي يتعرض لها المقاول تعرقل السير الطبيعي للمقاولة، وزوال فكرة المشروع والتّقليل من دافعية الفعل المقاولاتي وبالتالي احتمالات فشل المقاولة واقع، ولهذا نجد المقاول الجزائري دائما ما يبحث عن إيجاد حلول لهذه العراقيل وهذا ما نراه في الجدول رقم (44).

ونلاحظ أنّ الصندوق الوطني للتأمين على البطالة هو أكثر المنظومات عرقلة لعمل المقاول وهذا ما لمسناه في هذه المنظومة في تعاملها مع المقاولين وعدم تسهيل كل الإجراءات الإدارية لهم والتي تدوم شهرًا في غالب الأحيان خاصة الموافقة البنكية والرد على الموافقة التي يتحصل عليها بصعوبة.

وبنسبة متقاربة كذلك نجد المنظومة الرسمية لوكالة دعم تشغيل الشباب ANSEJ من الأطر التي عرقلت عمل المقاولين، وكلها عراقيل فيما يخص التّماطل الإداري والمحسوبية وعدم التّوجيه وتقديم الاستشارة للمقاولين.

أما بالنسبة للمقاولين الذين أقروا بعدم وجود عراقيل في تعاملهم مع المنظومات الرّسمية فيرجع هذا إلى التّحضير المسبق لهذه العراقيل باللّجوء إلى كلّ أشكال العلاقات الشخصية والاجتماعية وكذلك امتلاك بعض المقاولين لعلاقات مع عمال المنظومات الرسمية، أو يعود ذلك إلى سبب انخفاض العراقيل وارتباطها الوثيق بحجم المؤسسة وطبيعة النشاط، فالمؤسسة المصغرة ليست مثل الصغيرة والمتوسطة وقطاع النشاط الصناعي الذي يتطلب عمالة وعتاد وآلات ليست كقطاع النقل والمواصلات.

جدول رقم(43): يبين نوع العراقيل يتعرض لها المقاول حسب إطار الإنشاء

نوع العراقيل / إطار الإنشاء	المدة الطويلة للحصول على القرض	الملف المالي والاتصال بالبنك	الحصول على العتاد والتجهيز	بيروقراطية التسيير	المجموع
منظومة ANSEJ	10 %27	4 %10.8	5 %13.5	18 %48.6	37 %100
منظومة CNAC	12 %24	6 %12	8 %16	24 %48	50 %100
منظومات أخرى	0 %0.0	2 %100	0 %0.0	0 %0.0	2 %100
المجموع	22 %24.7	12 %13.5	13 %14.6	42 %47.2	*89 %100

*** يمثل إجابات المبحوثين الذين تعرضوا لعراقيل**

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أنّ الاتجاه العام لإجابات المبحوثين يمثله صنف "بيروقراطية التسيير" بنسبة 47.2% وتتأكد بنسبة متقاربة بين منظومتي وكالة دعم تشغيل الشّباب بـ 48.6% والصندوق الوطني للتّأمين على البطالة بـ 48% أما باقي الإجابات فمثلها صنف "المدة الطويلة للحصول على القرض" بنسبة 24.7% ونسبة 14.6% عراقيل الحصول على العتاد والتجهيز ونسبة 13.5% عراقيل الملف المالي والاتصال بالبنك.

يتبيّن لنا من خلال النتائج العامة للجدول أنّ أكبر مشكلة تواجه المقاول هي العراقيل المتعلقة ببيروقراطية التسيير الموجودة بنسب متقاربة بين منظومتي ANSEJ وCNAC وتتعلق العراقيل البيروقراطية بكل المشاكل الإدارية والتماطل من الفكرة إلى الاستغلال كلّها تحد من عزيمة ودوافع المقاول، وحسب ما أدلى به المبحوثين فأنّ المنظومات لا تقوم بدورها كما ينبغي في دعم المقاولة.

وتعتبر هذه العراقيل البيروقراطية حتميةً على المقاول لأنّ لا ملجأ له غير المنظومات الرسمية والبنوك باعتبارهم الهيئات المالية التي يدخل المقاول في تعاملات معها بشكل إجباري، إضافةً إلى عدم امتلاك المقاول لرأسمال قوي يمكنه من إنشاء المؤسسات الخاصة. إذن العرقلة الإدارية أصبحت ظاهرة سوسيو–تنظيمية تتطلّب الدراسة والتعمق من طرف السوسيولوجي في تحليل الأنساق التّمويلية في تعاملها مع الفاعلين الاقتصاديين.

كما سجلنا عائقًا آخرًا يتعلق بالمشاكل المتعلقة بالبنك والمدة الطويلة التي يستغرقها في الرّد على المقاول فيما يخص التّمويل الثلاثي، فأغلبية المقاولين واجهتهم عراقيل في التّعامل مع البنك. فعلى سبيل المثال مقاولي الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشّباب ANSEJ وبعد حصولهم على شهادة التّأهيل من طرف الوكالة تُبيّن الشروط القانونية المستوفاة في هذا المقاول وتجسيده للنشاط، فيصطدم المقاول بعراقيل على مستوى الجهاز البنكي قد تصل حتى إلى رفض المشروع.

كما نجد هذه العراقيل في تمويل التوسعة وبعد استغلال الاستثمار الخاص بالإنشاء يريد المقاول برغبة كامنة منه أن يوسع نشاطه، وبعد تسديد الأقساط المسجلة عليه يجد نفسه أمام عائق التمويل الخاص بالتوسعة، فالملاحظ لهذه الأنساق أنها لا تربطها علاقة تعاون، وهناك عدم تنسيق بين المنظومات والبنوك مقارنة بدول الجوار كتونس على سبيل المثال فمدة الرد على الموافقة البنكية لا تستغرق 15 يوم.

وفي الأخير يمكن القول أنّ المشاكل والعراقيل التي تواجه المقاول الجزائري هي مشاكل ناجمة عن عدم التنسيق بين المنظومات والبنوك في تفعيل العمل الحر والمقاول كفاعل اقتصادي يتعامل مع هذه المنظومات، أما ضعف المشاكل والعراقيل التي تواجه المقاول فربما يعود إلى دور المقاول في استغلال رصيده الاجتماعي في تجاوز عراقيله أو إلى حجم المؤسسة المصغرة التي لا تعرف في سيرورة الإنشاء.

جدول رقم(44): يبين توزيع أفراد العينة حسب كيفية التغلب على العراقيل

التوزيع / التغلب على العراقيل	التكرار	النسبة %
الصبر	24	27
قوة التحدي	11	12.4
شبكة الرأسمال الاجتماعي	26	29.2
التمسك بفكرة المشروع	25	28.1
الخبرة المهنية والإدارية	3	3.4
المجموع	*89	100

* تمثل أجوبة المبحوثين الذين تعرضوا لعراقيل مع المنظومات

هناك مجموعة من الاستراتيجيات الاجتماعية والشخصية وحتى المهنية يعتمد عليها المقاول في التغلب على العراقيل التي تعترض نشاطه في إطار التّعامل مع المنظومات الرّسمية.

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أنّ الاتجاه العام لإجابات المبحوثين تمثله شبكة الرأسمال الاجتماعي بنسبة 29.2%، تليها بنسبة متقاربة التّمسك بفكرة المشروع بـ 28.1%، وتليها قوة الصّبر بنسبة قدرت بـ 27% ثمّ قوة التحدي بنسبة 12.4%، وقد سجلت أقل نسبة قدرت بـ 3.4% في كيفية التّغلب عن طريق الخبرة المهنية والإدارية.

يتبين لنا من خلال نتائج التّحليل الإحصائي للجدول أنّ أعلى نسبة تتمثل في الرجوع إلى شبكة الرأسمال الاجتماعي كآلية للتغلب على العراقيل المواجهة في التعامل مع المنظومات الرسمية، وتتمثل هذه الشبكة الاجتماعية في كافة العلاقات الشخصية والاجتماعية التي يمتلكها المقاول للتقرّب من المنظومة الرّسمية أو البنك، كأن يملك المقاول أصدقاء في المنظومات أو البنوك وطرح مشكلته من أجل تجاوز هذه العراقيل.

أما الآلية الثانية للتغلب على العراقيل فهي الجانب الشخصي أكثر من الذي يدفع المقاول إلى عالم المقاولاتية، فقوة التمسك بفكرة المشروع تعتبر من خصائص المقاول المبدع المبتكر الذي تكلم عنه **شومبيتر**، حيث اعتبره فاعلاً مجددًا بمجتمع العمل وفي هذا الصدد يقول **شومبيتر**: " يعيش المنظم تحت وطأة حلم يلح عليه ويدفعه إلى تكوين مملكته الخاصة... إنّ لديه الرغبة الكامنة في الانتصار على منافسيه ليثبت أنه أجدرهم جميعا... إنه لا يكافح فقط من أجل اقتطاف ثمار النجاح بل يكافح من أجل النجاح في ذاته".[1] وما ذهب إليه **ماكيلاند** Mc clelland و**هيجن**hagen في أنَّ المقاول يمثّل نموذجًا معينًا من الشّخصية تتصف بالحاجة إلى الانجاز والإحساس بالتّفوق على بقية الفاعلين الاقتصاديين ومواجهة كل التحديات على المستوى الاقتصادي الاجتماعي.[2]

إذن قوة التّمسك بفكرة المشروع خاصية من خصائص المقاول تدفعه إلى الانجاز والتفوق وحصد ثمار النجاح لا يكون ربحي اقتصادي وفقط، بل بأفكار المقاول الإبداعية التي يحملها ويريد تطبيقها في مجتمع العمل، لذلك تجد المقاول يتمسك بالفعل المقاولاتي ويتحدى كل العراقيل في نفس الوقت.

والصبر من الاستراتيجيات التي يعتمد عليها المقاول، حيث يعتبر المبحوثين أخذ الوقت في التفكير حول كيفية تجاوز هذه العراقيل، وكذلك ضبط النّفس عند تلقي ردّات الفعل من طرف عمال المنظومة، فالصبر في تجاوز العراقيل خاصة البيروقراطية التي لا تخلو منها كل الهيئات والمنظومات التي يتعامل معها المقاول.

وأخيرًا الخبرة المهنية تعد كذلك طريقةً للتغلب على العراقيل التي يواجهها المقاول مع الهيئات الرسمية، فالمقاولين الذين كانوا عمالا في القطاع العمومي الإداري يملكون خلفية مهنية تؤهلهم في التّعامل مع هذه العراقيل، وكيفية الخروج منها.

---

[1] محمد محمود الجوهري، علم اجتماع التنمية، مرجع سابق،ص284.

[2] نفس المرجع ، ص283.

4. مقومات الثقافة المقاولاتية في مجتمع العمل:

نقوم في هذا العنصر بالتركيز على عدة مقومات تبين لنا ثقافة المقاولة وكيفية بنائها في مجتمع العمل، وهذا من خلال دور المنظومات الرّسمية الممولة للفعل المقاولاتي وكل الهيئات المؤسساتية الأخرى من بنوك وتنظيمات نقابية ومهنية وكيفية تشجيعهم على بناء ثقافة المقاولة.

جدول رقم(45):يبيّن توزيع أفراد العينة حسب الجنس ومقومات الاهتمام بالمقاولة.

المقومات / الجنس	الاستقلالية	حب العمل	المستوى المعيشي	التخلص من البطالة	أفكار إبداعية	الموروث المهني	المكانة الاجتماعية	ربح المال	منصب عمل	المجموع
ذكر	51 %13.3	44 %11.5	57 %14.9	33 %8.6	24 %6.3	31 %8.1	28 %7.3	67 %17.5	48 %12.5	383 %100
أنثى	22 %11.8	22 %11.8	22 %11.8	24 %12.8	17 %9.1	12 %6.4	14 %7.5	31 %16.6	23 %12.3	187 %100
المجموع	73 %12.8	66 %11.57	79 %13.85	57 %10	41 %7.19	43 %7.54	42 %7.36	98 %17.19	71 %12.45	*570 %100

*تم حساب تكرار أجوبة المبحوثين

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أنَّ الاتجاه العام في إجابة المبحوثين يمثلها صنف ربح المال بنسبة 17.19% وبنسبة 17.5% عند الذكور و16.6% عند الإناث لِيليها صنف تحسين المستوى المعيشي بنسبة 19.85% وتتأكد عند فئة الذكور بـ 14.9% مقابل 11.8% عند الإناث.

وتتوزع باقي النّسب على الاستقلالية بنسبة 12.80% والحصول على منصب عمل بنسبة 12.45% تليها نسبة حب العمل بـ 11.57% ثم التخلص من البطالة بـ 10% والحصول على مكانة اجتماعية بـ 7.36%والمحافظة على الموروث المهني بنسبة 7.54%.

يتبين لنا من نتائج التّحليل الإحصائي في الجدول أنّ أعلى نسبة من المقومات أخذها صنف ربح المال ومعظم المقاولين يرون في الفعل المقاولاتي آلية لربح المال من أجل تحقيق الوضع الاجتماعي والاقتصادي للمقاولين ومحيطهم.

ويتأكّد هذا المقوم لدى الذّكور أكثر من الإناث وهذا راجع للثقافة المجتمعية في المجتمع الجزائري، فالمرأة دائما تبحث عن إثبات نفسها في المجتمع لا يهمها الربح المالي عكس الرجل الذي يهتم بالربح المالي والبحث عن الربح بكل الطرق.

يليها المقوم الثاني الذي دفع المبحوثين إلى إنشاء مؤسسات مقاولاتية وهو تحسين المستوى المعيشي، وهي تمثل نسبة مرتفعة تعبر عن هدف المقاول للبحث عن وضعيات أحسن للمستوى المعيشي ومساعدة الأسرة في تحقيق احتياجاتها ما يدلُّ على قوة التّضامن بين أفراد الأسرة.

لتأتي النسبة الثالثة المتمثلة في الاستقلالية، وهي نوعين، الأولى تمثل الاستقلال من الأسرة ماديًا بالحصول على دخل شخصي، والثانية استقلالية مهنية أي يصبح المقاول مسؤولاً عن ذاته لا سلطة عليه.

لتأتي بعدها النسبة المتمثلة في الحصول على منصب عمل، ومعظم المقاولين يمثل الحصول على منصب عمل، الدافع أو المقوم الأساسي لإنشاء المؤسسة خاصةً في ظل تشبع القطاع العام حيث أصبح القطاع الخاص ضرورة اقتصادية أو المنفذ الوحيد للحصول على منصب عمل.

وتأتي بعدها نسبة حب العمل كمقوم وحافز يدفع الفرد إلى العمل والسّلطة من أجل إنشاء المقاولة.

ثم مقوم التّخلص من البطالة وهذه الفئة ترى مشروع المؤسسة حلاً وحيدًا للخروج من مشكلة البطالة.

لتأتي بعدها نسبة المحافظة على الموروث المهني، قد سجل هذا المقوّم نسبة منخفضة مقارنة بالنسب السابقة، ويتعلق هذا المقوم بإحياء حرف تقليديّة عن طريق إنشاء مؤسسات في نفس النّشاطات العائليّة التقليديّة، وهذا يرجع لحب المهنة والحفاظ عليها من الزوال.

كما سجّلنا كذلك نسبة منخفضة حول مقوّم الحصول على مكانة اجتماعية وهذه الفئة المقاولاتية تؤكد على المكانة الاجتماعية من أجل الحصول على الاندماج الاجتماعي ويرونها الآلية التي يتم بمقتضاها تحقيق التميز الاجتماعي، فإنشاء مؤسسة يعني إنتاج سلع وخدمات الجودة لترفع من مستوى المقاول بوضعه في مكانة أرفع في الوسط الاقتصادي والاجتماعي.

وفي الأخير نجد مقوم الأفكار الإبداعية، وهي تدلُّ على أنّ الفعل المقاولاتي في الجزائر يعرف الابتكار والإبداع حتى يتحقق النّسق المقاولاتي بأحسن وأحدث الطرق وبالتالي التجديد في مجتمع العمل.

جدول رقم (46): يبين رأي المبحوثين حول المؤسسات البنكية كجهاز محفز

التوزيع / البنك جهاز محفز	تكرار	النسبة(%)
نعم	98	67.1
لا	48	32.9
المجموع	146	100

نلاحظ من خلال الجدول المبين أعلاه أنّ أغلب المبحوثين يعتبرون المؤسسات البنكية جهازًا محفزًا للفعل المقاولاتي بنسبة 67.1% مقابل ذلك نجد المبحوثين الذين يعتبرون المؤسسات البنكية جهاز غير محفز للفعل المقاولاتي بنسبة 32.9%.

يتبين لنا من نتائج التحليل الإحصائي للجدول أنّ أكبر نسبة من المقاولين يعتبرون المؤسسات البنكية جهازًا مساعدًا ومحفزًا على بناء ثقافة المقاولة، حيث تعتبر البنوك والمؤسسات المالية حسب المبحوثين طرفًا مهمًا في تنفيذ المشاريع الاستثمارية المقاولاتية حيث تتدخل المنظومات الرسمية كضامن أساسي لتمويل المقاولات.

أمّا الفئة المقاولاتية الثانية التي تقر بأنّ المؤسسات البنكية جهاز غير محفز على المقاولة، هي فئة واجهت صعوبات فيما يتعلق بالموافقة البنكية للمشروع، وبعد تسوية وضعيتهم على مستوى المنظومة يتلقّون عراقيل على مستوى البنك باعتبارها المرحلة الحاسمة في تنفيذ المشروع، لذلك يصرّحون بأنّ البنك جهاز غير محفز لكن هناك حتميات اقتصادية تجعل المقاول يدخل معها مثل نقص الرأسمال المادي، لأنّ نقص رؤوس الأموال الخاصة يؤدي إلى التوجه نحو المنظومات الرسمية والبنوك من أجل إنشاء مؤسساتهم الخاصة.

جدول رقم(47):يبين المدة التي استغرقها البنك في الرد على المقاول.

التوزيع / المدة	التكرار	النسبة (%)
5 أشهر –سنة	22	15.1
سنة –سنتين	72	49.3
أكثر من سنتين	52	35.6
المجموع	146	100

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أنّ الاتجاه العام لإجابة المبحوثين أخذته الفترة الممتدة من 1إلى2 سنوات بنسبة49.3%، تليها المدة [أكثر من سنتين] بنسبة 35.6% ثمّ المدة من [5 أشهر إلى سنة] بنسبة 15.1%.

يتبيّن لنا من التحليل الإحصائي للجدول أنّ الاتجاه العام يذهب نحو مدة الموافقة من سنة إلى سنتين بنسبة مرتفعة، وبنسبة أقل في الفترة التي تتجاوز أكثر من سنتين خاصة فيما يتعلق بتمويل

التوسعة. كما بيّنا سابقا فإنّ هذه المرحة تُعدُ مرحلةً حاسمة بالنسبة للمقاولين وبالرغم من تسوية وضعيتهم على مستوى المنظومات وانتظار الموافقة البنكية، إلا أنّهم ينتظرون فترة أطول من أجل الحصول على الموافقة البنكية.

فعلى سبيل المثال في إطار التعامل مع وكالة دعم تشغيل الشباب(ANSEJ) والبنك، نجد أنّ الوكالة البنكية تجمع كل المعطيات والضمانات اللازمة قبل تقديم القرض فالضمانات التي يقدمها المقاول في غالب الأحيان تكون غير كافية من جهة، ومن جهة أخرى تكون الأنشطة المقترحة من المقاول تتّسم بعدم قابلية خلق ذلك النشاط في المكان المحدد المذكور، ولهذا تبقى مسألة الضمانات أساسية في الفعل المقاولاتي، فالبنك مسؤول عن رأسماله وليس من المعقول تقديم قرض لأشخاص أو مؤسّسات إلاّ إذا قدموا ضمانات كافية تسمح لهم بالاقتراض من أجل إنشاء مؤسسات.[1] وحسب ما أدلى به المبحوثين فأن الكثير من المشاريع ترفض في بنك معين وتقبل في بنك آخر، وهذا يدل على أن معايير التّمويل لا تخضع إلى وحدة التّنسيق وتشجيع المبادرة المقاولاتية.

ورغم المشكلات التّنظيمية الموجودة على المستوى المؤسساتي فيما يخص التّنسيق بين المقاول كفاعل اقتصادي والوكالات البنكية كمؤسسة مسؤولة عن رأسمالها، إلاّ أنّ المدة المستغرقة طويلة جدًا حتى يفقد المقاول كل الدّوافع والطاقات الكامنة التي تحركه للعمل المقاولاتي، كما أنّ إطالة هذه الفترة تدخل الشك والخوف من الفشل في ذات المقاول، ويؤثر امتدادها على فكرة النّشاط التي قد تكون صالحةً لفترة زمنية ثم تتغير بتغير البناء الاقتصادي والاجتماعي.

جدول رقم (48): يبين علاقة المقاول بالبلديات

التوزيع / نوع العلاقة	التكرار	النسبة (%)
جيدة	35	24
متوسطة	66	45.2
سيئة	36	24.7
لا توجد علاقة	9	6.2
المجموع	146	100

[1] كريم شويمات، مرجع سابق، ص ص197،198.

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه، أنّ الاتجاه العام لإجابة المبحوثين تمثله نسبة 45.2% علاقة متوسطة مقابل 24.7%علاقة سيئة، ثم تليها العلاقة الجيدة ما بين المقاول وهذا الجهاز بنسبة 24%.

تعد العلاقة بين المقاول وبعض الهيئات الرسمية عاملاً محفزًا أو معيقًا للفعل المقاولاتي.ويتبين لنا من نتائج التّحليل الإحصائي للجدول أنّ أعلى نسبة أخذتها العلاقة المتوسطة بين المقاول والبلدية كهيئة إدارية، وتكمن هذه العلاقة بين المقاول كفاعل اقتصادي والبلدية كمنظومة تشّجع على الفعل المقاولاتي عن طريق تسهيل إنشاء المؤسسة باعتبار المقاولة مخطط من مخططات الدولة التي تهدف إلى التنمية، وبالتالي تعتبر تسهيلات البلدية مساهمةً مشجعةً لثقافة المقاولة، خاصة في قطاع البناء والأشغال العمومية ودخول مقاوليها الميدان وإدماجهم في المشاركة عن طريق منحهم مشاريع.

أما بالنّسبة للمقاولين الذين علاقتهم سيئةً هي فئة تعرضت لكل أنواع العرقلة الإدارية من طرف الجهاز من أجل حصولهم على الوثائق الإدارية، كما أنها فئة لم تتلقى من هذا الجهاز المساعدة من أجل إدماجهم في عالم المقاولاتية.

أما الفئة التي أقرت بوجود علاقة جيدة مع هذا الجهاز فهي فئة مقاولاتية تمكنت من الخدمات والتشجيع من طرف هذه الهيئة الإدارية بإدماجهم في سوق العمل عن طريق منحهم مشاريع.

جدول رقم (49):

يبيّن العلاقة ما بين المقاول كفاعل اقتصادي والمتابعة بتسديد الضرائب

التوزيع / نوع العلاقة	التكرار	النسبة (%)
جيدة	28	19.2
متوسطة	61	41.8
سيئة	55	37.7
لا توجد علاقة	2	1.4
المجموع	146	100

نلاحظ من خلال الجدول المبين أعلاه أنّ الاتجاه العام لإجابة المبحوثين تمثله نسبة 41.8% بعلاقة متوسطة، مقابل 37.7% علاقة سيئة، مقابل 19.2% علاقة جيدة.

لم تتوقف مساهمة الدولة عند إنشاء منظومات مؤسساتية فقط بل قامت بتقديم عدة امتيازات للمقاول الجزائري من أجل تحقيق التنمية بمجتمع العمل، من بينها الإعفاءات الضريبية قبل الاستغلال وإعفاءات في مرحلة الاستغلال وتتمثل ما يلي:

- ✓ الإعفاء الكامل من الضّريبة على الدّخل الإجمالي لمدة ثلاث سنوات ابتداء من تاريخ الشّروع في الاستغلال على أن ترفع مدة الإعفاء إلى 6 سنوات ابتداء من تاريخ الشروع في النشاط، أو الاستغلال إذا كانت الأنشطة تمارس في مناطق يجب ترقيتها.[1]
- ✓ الإعفاء الكلي على أرباح الشركات لمدة ثلاث سنوات مع إمكانية التّمديد إلى 6 سنوات في المناطق الخاصة.[2]
- ✓ الإعفاء من الدفع الجزافي خلال السّنوات الأولى للشروع في الاستغلال مع رفعها لمدة6 سنوات إذا تم الاستغلال في مناطق خاصة.[3]
- ✓ الإعفاء ولمدة ثلاث سنوات من الرّسم العقاري على البنايات وإضافة البنايات المستعملة في النشاطات التي يمارسها الشباب المستثمر، على أن ترفع مدة الإعفاء إلى6 سنوات إذا ما أقيمت هذه البنايات وإضافة البنايات في مناطق يجب ترقيتها أي في المناطق الخاصة.[4]

مُنحت هذه الامتيازات للمقاول الجزائري في إطار الأجهزة المؤسساتية من أجل تشجيع العمل المقاولاتي ودفع عجلة التنمية في البناء الاقتصادي للمجتمع الجزائري وتظهر علاقة المقاول بهذا الجهاز الخاص بالتبعية الضريبية، فهي علاقة متوسطة من ناحية الإعفاء الضريبي تكمن في تحضير الوثائق اللازمة لإنشاء المؤسسة.

أما الفئة المقاولاتية التي تقر بأنه توجد علاقة سيئة هي فئة أتمت مدة الإعفاء الضريبي وأصبحت متابعة من طرف الهيئات الإدارية الخاصة.

---

[1] انظر: المادة 3 من الأمر 96-31 المؤرخ في 1996/12/30 المتضمن قانون المالية لسنة 1997.

[2] انظر: المادة(11) من الأمر رقم 96-31.

[3] انظر: المادة(21) من الأمر رقم 96-31.

[4] انظر: المادة(27) من الأمر رقم 96-31.

وفيما يخص الفئة التي تقر بوجود علاقة جيدة مع هذه الأجهزة هي فئة مازالت في مرحلة الإنشاء ولم تكمل مرحلة الاستغلال والخروج من فترة الإعفاء الضريبي.

جدول رقم (50): يوضح العلاقة ما بين المقاول وصناديق الضمان الاجتماعي

التوزيع / نوع العلاقة	التكرار	النسبة (%)
جيدة	35	24
متوسطة	53	36.3
سيئة	44	30.1
لا توجد علاقة	14	9.6
المجموع	146	100

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أنّ الاتجاه العام لإجابة المبحوثين يمثله نوع العلاقة "المتوسطة" بنسبة 36.3 %، وتليها العلاقة السيئة بنسبة 30.1 %، ثم العلاقة الجيدة بنسبة 24%.

تكمن هذه العلاقة بين المقاول وصناديق الضّمان الاجتماعي باعتبارها منظومات مشجعة على ثقافة المقاولة، حيث يصبح لدى المقاول تأمين اجتماعي وينجر عن هذه العلاقة خدمات متعددة وتتحدد هذه العلاقة في التصريح بالعمال لدى صناديق الضّمان الاجتماعي ويكون هذا التصريح تصريحًا كليًا، تصريح جزئي وعامل مصرح به.

يتبين لنا من نتائج التحليل الإحصائي للجدول، أنّ الاتجاه العام يتجه نحو العلاقة المتوسطة للمقاول بهذه الأجهزة ما يعني أنّ العلاقة تفسر نوعية التّصريح، والتصريح حسب هذه العلاقة هو تصريحٌ ببعض العمال لأن التصريح بكل العمال ليس مساعدًا للمقاول فالمبالغ المالية التي يدفعها المقاولون لوكالات التأمين تؤثر في مداخيل المؤسسة، كما نلاحظ وجود علاقة سيئة بين المقاول وصناديق الضمان الاجتماعي التي تفسر رغبة المقاول بعدم التصريح بالعمال لدى وكالات التّأمين وعدم التّصريح لا يكون من جهة المقاول فقط بل أيضا مؤيدًا من طرف العمال أنفسهم، كونهم يمارسون نشاطات في قطاعات أخرى وكذلك رغبتهم الشّديدة في الحصول على منصب عمل في

القطاع العمومي، وبالتالي عدم الاستقرار المهني لدى العمال يؤدي بالمقاول إلى عدم التّصريح بالعمال.

أما الفئة التي أقرّت بوجود علاقة جيدة مع أجهزة الضمان الاجتماعي هم مقاولون عرفوا النّجاح الاقتصادي ويؤيدون الاستقرار المهني، فالتصريح بعمال هذه الفئة المقاولاتية ينمي الشعور بالانتماء للمقاولة، فيظهر الولاء للمؤسسة والاستقرار المهني والتوظيف المستمر من أجل الحفاظ على نشاط المؤسسة في سوق العمل، وبالتالي التصريح بعمال المقاولة لدى صناديق الضمان الاجتماعي هو عملية تخدم المقاول والمؤسسة والعمال.

وفي الأخير يمكن القول أنّ كل المقاولات بأحجامها مصغرة، صغيرة ومتوسطة تتفق على عدم الوقوع في مشاكل مع هذه المنظومة، والتصريح بالعمال لدى صناديق الضمان الاجتماعي يتوقف على حجم المؤسسة وطبيعة النشاط وكذلك نجاح المقاولة في السّوق الاقتصادية، فكلما كانت المقاولة ناجحة اقتصاديا كلما كانت علاقة المقاول بوكالات التامين علاقة جيدة.

جدول رقم(51): يبيّن توزيع أفراد العينة حسب الجنس والانخراط في التنظيمات المهنية

التنظيمات المهنية / الجنس	جمعيات حرفية ومهنية	منظمات أرباب الأعمال	نقابة	حزب سياسي	غير منخرط	المجموع
ذكر	22 %22.2	22 %22.2	11 %11.1	14 %14.1	30 %30.3	99 %100
أنثى	14 %29.8	5 %10.6	12 %25.5	3 %6.4	13 %27.7	47 %100
المجموع	36 %24.7	27 %18.5	23 %15.8	17 %11.6	43 %29.5	146 %100

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أنّ الاتجاه العام في إجابة المبحوثين يمثله صنف "غير منخرط" بنسبة 29.5% وتتأكد لدى الذكور بنسبة 30.3% ولدى الإناث بنسبة 27.7%، وتليها نسبة 24.7% صنف "منخرط في جمعيات حرفية ومهنية" وتتأكد لدى الإناث 29.8% والذكور 22.2% ثم نسبة 18.5% صنف الإجابة "منخرط في منظمات أرباب العمل" وتتأكد لدى الذكور بنسبة 22.2% وللإناث 10.6% لتنخفض النسبة نوعًا ما في الانخراط النقابي بنسبة 15.8% والانخراط في الأحزاب السياسية 11.6 %.

إنّ البناء الاقتصادي للمقاول هو نسق مفتوح على كل الأنساق الأخرى التي تدعمه وتساعده عن طريق الشّبكات الاجتماعية، فالمقاول شخص متفاعل مع كل التنظيمات والهيئات وعلاقتهم اقتصادية عن طريق الانضمام إلى هذه التنظيمات واستغلالها بما يخدم مقاولته ومن ثم تنميتها.

ومن خلال هذا الجدول نريد التعرف على مدى احتكاك المقاولين بهذه التنظيمات التي تفتح آفاق وفرص للحفاظ على المشروع المقاولاتي تحقق التنمية بمجتمع العمل.

يتبيّن لنا من خلال النّتائج العامة للجدول أنّ نسبةً عالية من المقاولين غير منخرطين في التنظيمات المهنية، ويدل عدم انتمائهم على عدم ثقتهم بهذه التنظيمات التي تخدم مصالحها الشخصية وفقط، خاصة الجمعيات المهنية ونقابة المقاولين التي يعتبرها المقاولون آلية من آليات التقرب من سلطة القرار، تهدف إلى التقرب من القمة والابتعاد عن القاعدة، كما توجد نسبة من المقاولين غير المنخرطين في هذه التنظيمات وعدم انخراطهم فيها يعود لضيق الوقت خاصةً أصحاب المؤسسات المصغرة، أين يقوم المقاول بكل العمليات داخل المؤسّسة فلو سمحت لهم الفرصة لعملوا على الانضمام فيها لخدمة مصالح المؤسسة.

أما ثاني نسبة تمثل الانخراط في جمعيات حرفية ومهنية وتتأكد لدى الإناث في الجانب الحرفي التّقليدي، سبب الانتماء لهذه التنظيمات يعود إلى تكوين شبكات اجتماعية فالانخراط فيها يعتبر آلية من آليات تفعيل المقاولة وتجاوز العراقيل التي تعترضها.

كما سجلنا نسبة معتبرة فيما يخص الانخراط في منظمات أرباب العمل وتتأكد أكثر لدى الذكور، فمنظّمات أرباب العمل حسب المقاولين شكلٌ من أشكال الرأسمال الاجتماعي، والمقاول الجديد يبحث عن مصادر جديدة للدّعم ولا يبقى مقيد بالأجهزة المؤسساتية، فالانخراط فيها (منظمات

أرباب العمل) وسيلة لتكوين علاقات اجتماعية جديدة مع أفراد جدد حسب المهام التي يقومون بها وكل هذا من أجل الخروج بفوائد على المؤسسة واستمرارية حياتها.

جدول رقم (52): يبين دور التنظيمات المهنية على المقاولة

التوزيع / دورها	التكرار	النسبة (%)
دعم مادي	34	23.3
دفاع قانوني	32	21.9
آلية وسيطة بين المقاول والمنظومات	53	36.3
تحسين هياكل المقاولة	16	11
معرقلة وليس لها دور	11	7.5
المجموع	146	100

نلاحظ من خلال الجدول المبين أعلاه أنّ الاتجاه العام لإجابة المبحوثين تمثله صنف "آلية وسيطة بين المقاول والمنظومات الرسمية" بنسبة 36.6% مقابل 23.3% من المبحوثين يعتبرون دورها دعمًا ماديًا يتحرك من خلال المقاول، كما سجلنا نسبة 21.9% من يعتبرونها دفاعًا قانونيًا وباقي النسب المنخفضة هي تحسين الهياكل للمقاول بنسبة 11% وآلية معرقلة للفعل المقاولاتي ب 7.5%.

يتبيّن لنا من خلال التّحليل الإحصائي للجدول، أنّ أعلى نسبة أخذتها الإجابة "آلية وسيطة ما بين المقاول والمنظومات الرسمية" ونحن نعلم أنّه في بداية إنشاء المؤسسة تعترض المقاول عراقيل إدارية على مستوى المنظومة وعراقيل على مستوى البنوك من أجل الحصول على الموافقة البنكية لأجل الاستغلال ودخول مجتمع العمل ولا يجد المقاول إلا هذه التنظيمات كرأس مال اجتماعي يمكّنه من تجاوز العراقيل التي تلقاها من طرف المنظومة، فالانخراط في التنظيمات المهنية يمنح المقاول ثقة اقتصادية وتشجيعًا معنويًا من أجل فرض نفسه في السوق.

مقابل ذلك نجد نسبةً معتبرة من المقاولين يعتبرون هذه التنظيمات آلية للدعم المادي قبل وبعد إنشاء المقاولة، فقبل إنشاء المقاولة تتمثل مساعدتها المادية في توفير أموال المساهمة الشخصية،

وبعد دخول مجتمع العمل وبداية النّشاط قد يتعرض المقاول إلى أزمات مالية خانقة وهذا ما يجعله يتّجه إلى هذه التنظيمات من أجل المساعدة المادية والخروج من هذه الأزمة.

كما أنها دفاع قانوني مثل نقابة المقاولين التي تدافع عن حقوق المقاولين في إطار النّسق الكلي المتمثل في كل المنظومات التي يتعامل معها من أجهزة الدّعم والبنوك والبلديات...الخ، وقد يلجأ المقاول إلى نقابته المنخرط فيها من أجل الدفاع عن حقوقه بمجتمع العمل.

كما سجلنا نسبة منخفضة تعتبر أنّهُ لا دور لهذه التنظيمات في تحقيق التنمية بمجتمع العمل وهي لا تقدم أي مساعدة للمقاولة فهدفها التقرب من سلطة القرار وخدمة مصالحها وكلّما ابتعدت هذه التنظيمات عن القاعدة كلّما أصبحت تنظيمات مغتربة في مجتمع العمل.

جدول رقم (53): يوضح دور المنظومات الرسمية تجاه المقاولة.

التوزيع / دور المنظومات	التكرار	النسبة %
ممولة ومساعدة للمقاول	60	41
آليات معرقلة للمقاولة	32	21.9
آليات بديلة للاقتصاد النفطي	24	16.4
تخلق المنافسة الاقتصادي	28	19.2
أخرى	2	1.4
المجموع	146	100

ن

نلاحظ من خلال الجدول المبين أعلاه أنّ الاتجاه العام لإجابة المبحوثين يمثله صنف الإجابة "آليات مساعدة وممولة للفعل المقاولاتي" بنسبة 41%، يليها صنف الإجابة "آليات معرقلة للمقاولة" بنسبة 21.9% وتليها نسبة 19.2% تمثل فعل يخلق المنافسة الاقتصادية وآليات بديلة للاقتصاد النفطي بنسبة 16.4%.

يتبين لنا من خلال التّحليل الإحصائي أنّ أعلى نسبة سجلت في الجدول هي آلية مساعدة وممولة للمقاولة، وهذا هو الدور الأساسي للمنظومات الرسمية فكل من الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب(ANSEJ) والصندوق الوطني للتأمين على البطالة (CNAC) والوكالة الوطنية لتطوير الاستثمارات(ANDI) والوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر(ANGEM) تعتبر آليات ممولة ومساعدة اتخذتها الدولة من أجل توفير فرص عمل للشباب العاطل عن العمل، وفي نفس الوقت بناء ثروة بشرية تحمل فكرا مقاولاتيًا يخرج به الاقتصاد الوطني من التبعية النفطية.

وتعتبر كذلك آلية مساعدة وممولة لأنها موجهة إلى الفئات الاجتماعية التي تملك الأفكار استثمارية فاعلة في البناء الاقتصادي والاجتماعي، ولكن لا يملكون رؤوس أموال مادية مالية ولا يفقهون في الإجراءات الإدارية لتحويل أفكارهم إلى مقاولات واقعية، إذن تمثل المنظومات جهازًا مساعدًا وممولاً لأنها تعتبر رأسمال مادي بالنسبة للمقاول الجديد الذي تكوّن وتعلم في منظومة التكوين والجامعة.

كما سجلنا نسبة من المقاولين يعتبرون المنظومات الرسمية آليات معرقلة للفعل المقاولاتي، وهذا راجع إلى العراقيل التي تعرّض لها المقاول الخاص التي تعتبر المنظومة بالنسبة إليه رأسمال مادي وجهاز يمنحه منصب شغل يحقق به مبتغاه الاجتماعي والاقتصادي، لكن تعترضه عراقيل إدارية بداية من الفكرة حول المشروع إلى الاستغلال ثم التوسع كلها مؤشرات تثبط روح المقاول لدى الشاب الجزائري.

كما أنّها آلية تخلق المنافسة الاقتصادية بالبناء الاجتماعي وتحرك الثروة البشرية من أجل العمل الخاص وعدم الاعتماد على القطاع العمومي باعتباره المورد الأول بالنسبة للفرد، وفي نفس الوقت تعمل المنظومات الرسمية على تحريك الاقتصاد الوطني الرّاكد المتمثل في العمل المنتج والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة والخروج من تبعية المحروقات التي خلقت ثروة بشرية اتكالية.

جدول رقم(54): يبين تشجيع المنظومات الرسمية لثقافة المقاولة

التوزيع / تشجيع المنظومة	التكرار	النسبة (%)
دورات تكوينية على الفعل المقاولاتي	28	19.2
متابعة ومرافقة المقاولين	18	12.3
إقامة ملتقيات علمية	12	8.3
أيام تحسيسية للمقاولة	4	2.7
تكوين العمال على مهارات العمل	15	10.3
إقامة معارض إنتاجية	15	10.3
رؤية مشاريع ناجحة بالمجتمع	47	32.2
أخرى	7	4.8
المجموع	146	100

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أنّ الاتجاه العام لإجابات المبحوثين تمثله صنف الإجابة "رؤية مشاريع ناجحة" بنسبة 32.2% تليها صنف "دورات تكوينية على العمل المقاولاتي" بنسبة 19.2% وتليها صنف الإجابة "متابعة ومرافقة المقاولين" بنسبة 12.3%، وبنفس النسبة 10.3% لكل من" تكوين العمال على مهارات العمل وتسيير المؤسسات" و"إقامة معارض إنتاجية"، لتتشتت النّسب عند إقامة الملتقيات العلمية بنسبة 8.3% وتشجيعات أخرى بنسبة 4.8%.

يتبين لنا من خلال التحليل الإحصائي للجدول أنّ أعلى نسبة كانت لرؤية مشاريع ناجحة في المجتمع، وهذا يدلُّ على دور المنظومات الرسمية في نشر الثقافة المقاولاتية فكثرة المشاريع النّاجحة بالمجتمع جذبت العديد من الأفراد لدخول عالم المقاولة والتوجه للمنظومات الرسمية من أجل إنشاء مؤسسات خاصة، وكذلك عن طريق الاتصال بهؤلاء المقاولين الناجحين والتعرف على المنظومات والأنشطة الممارسة والإجراءات التي اتبعها من أجل الخروج بمؤسسة خاصة، إذن تظهرُ ثقافة المقاولة في مجتمع العمل من خلال رؤية المشاريع النّاجحة في الميدان.

كما تعمل المنظومات الرّسمية على بناء ثقافة المقاولة لتكوين المقاولين على عمليات تسيير وتنظيم المقاولات والتّعريف بالسّوق الاقتصادية، ويوجد على مستوى كل منظومة خلية خاصة بتكوين

العمال على مهارات العمل، حيث يستفيد العديد من المرافقين في المنظومات من دورات تكوينية تساهم في إثرائها مجموعة من خبراء مكتب العمل الدولي، تلقن فيها المرافقين أنماط وأساليب التّعامل وكيفية تحليل المعطيات واستغلالها.[1]

واتخذت الدولة هذه العمليات من أجل رفع مستوى التأهيل للمقاول المستفيد من خدمات المنظومة في إطار التّكوين والمرافقة، وبث روح المقاولة في الفكر الاقتصادي الجزائري.

كما سجّلنا نسبة حول المرافقة كآلية أساسية في تكوين المؤسسة المقاولاتية حيث تعمل المنظومات في إطار المهام الجديدة التي كلفت بها على تنمية ثقافة المقاولة بالمجتمع، والاستفادة منها إذا أظهر الشباب الرغبة في إنشاء المؤسسات الخاصة وهذا ما يقوم به الصندوق الوطني للتأمين على البطالة في بناء ثقافة المقاولة، حيث يوجد على مستوى الوكالة مراكز لدعم العمل الحر تحت إشراف مستشارين منشطين متخصصين ومكونين في هذا المجال بإعداد الشاب البطال وتحويله إلى مقاول مستقبلي عبر الدروس النظرية والتطبيقية باستخدام أجهزة سمعية وبصرية.[2] وتهدف هذه العمليّة إلى بناء ثقافة المقاولة عن طريق الرّبط بين أفكار ومؤهلات الشباب والمحيط الذي يتواجد فيه والإمكانيات المتوفرة لدخول مجتمع العمل عن طريق إنشاء مؤسسة خاصة.

وسجّلنا نسبة حول إقامة معارض إنتاجية وطنية يلتقي فيها العديد من المقاولين داخل الوطن ويعرضون سلعهم ومنتوجاتهم، فالمعارض تعتبر عملية لبناء ثقافة المقاولة بالمجتمع يلتقي فيها المقاول المنشئ للمؤسسة والفرد الراغب في إنشاء المؤسسة الخاصة حيث يتعرف الفرد الراغب بالإنشاء على آليات العمل المقاولاتي وفي أي منظومة ويرى الخدمة التي تقدمها المنظومة، كما تعمل المنظومات على بناء ثقافة المقاولة من خلال الملتقيات العلمية والأيام التحسيسية التي تقام كل سنة بالجامعات يُعرّف من خلالها على عمل المقاول وأهم الخدمات وتبث روح المقاولة لدى الفئة الأكثر تأهيلا.

---

[1] قادية عبد الله، مرجع سابق، ص173.

[2] نفس المرجع، ص194.

جدول رقم(55):

يوضح توزيع أفراد العينة حسب إطار الإنشاء وتلقي المرافقة بعد الشروع في العمل

تلقي المرافقة / إطار الإنشاء	نعم	لا	المجموع
الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ	24 %34.8	45 %65.2	69 %100
الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة CNAC	27 %37.5	45 %62.5	72 %100
منظومات أخرى	3 %60	2 %40	5 %100
المجموع	54 %37	92 %63	146 %100

نلاحظ من خلال الجدول المبين أعلاه أنّ الاتجاه العام لإجابات المبحوثين يمثلها صنف الإجابة "عدم تلقي المرافقة" بنسبة 63% وتتأكد بنسبة 65.2% لدى مقاولي الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ وبنسبة متقاربة تقدر بـ 62.5% لدى مقاولي الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة CNAC.

مقابل ذلك نجد 37% ممن تلقوا المرافقة بعد الشّروع في العمل وتتأكد لدى مقاولي المنظومات الأخرى بنسبة 60% وبنسبة37.5% لدى مقاولي الصّندوق الوطني للتأمين عن البطالة وبنسبة 34.8% لدى مقاولي الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.

يتبين لنا من خلال التحليل الإحصائي للجدول أنّ أعلى نسبة من المقاولين لم يتلقوا المرافقة بعد إنشاء المؤسسة والشروع في العمل، فنظام المرافقة غير موجود حسب المقاولين وإن وجد فإنه يكون في شكل محاسبة لكن المرافقة التي تعطي الثقة للمقاول وتساعده في معرفة السوق وتشخيص نقاط ضعف المقاولة وتقديم الحلول فهي مجرد قرارات، وتطبيقها غير موجود حسب المبحوثين وتتأكد بنسبة متقاربة بين كل المنظومات.

أما الفئة الثانية التي أقرت بتلقي المرافقة هي فئة أنشأت المؤسسة وتلقت المرافقة من الفكرة إلى متابعة النّشاط في كل أطوار إنشاء المؤسسة المقاولاتية، هي فئة تملك رصيد اجتماعي مكنّها من الحصول على كامل خطوات المرافقة.

ومراحل المرافقة في الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب تمر بعدة خطوات هي:

فكرة المشروع ← استقبال وتوجيه ← إعداد المشروع ←المصادقة على المشروع من قبل لجنة انتقاء واعتماد وتحويل المشاريع ← موافقة البنك ←تكوين صاحب المشروع ← تمويل المشروع ←الانطلاق في النشاط ←متابعة النشاط.

نلاحظ كيف تتم عملية المرافقة على مستوى الوكالة الوطنية ANSEJ حيث تبدأ من الفكرة وتستمر مع المقاولة حتى توسع النشاط وبالتالي هي متابعة مستمرة.

ونجد نوعًا آخرًا من المرافقة هي مرافقة المقاولة أثناء التوسع وهي عملية تتخذ نفس البعد مع مرافقة الإنشاء مع فرق واحد هو تأكيد مؤهلات وقدرات المقاول وتطويرها وبفضل المرافقة التّوسيعية يمكن للمقاولة أن تنتقل في الجانب المؤسساتي من الجانب المصّغر إلى الصّغير إلى المتوسّط.

جدول رقم(56):يبيّن دور المنظومات الرسمية في بناء ثقافة المقاولة

التوزيع / دور المنظومات	التكرار	النسبة (%)
نشر الحرف والمهن بالمجتمع	41	28.1
توارث المهن التقليدية بالمجتمع	39	26.7
تحرير العمل الحر المنتج	57	39
أخرى	9	6.2
المجموع	146	100

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أنّ الاتجاه العام لإجابة المبحوثين تمثله صنف الإجابة "تحرير العمل الحر المنتج" بنسبة 39%، تليها 28.1% صنف " نشر الحرف والمهن بالمجتمع"، ثمّ تليها نسبة 26.7% صنف "توارث المهن التّقليدية بالمجتمع" وأدوار أخرى بنسبة 6.2%.

يتبين لنا من خلال نتائج التّحليل الإحصائي للجدول، أنّ أعلى نسبة أخذتها "تحرير العمل الحر المنتج" والمقاولة تهدف إلى نشر ثقافة العمل الحر المتمثل في الأنشطة الاقتصادية الخاصة حيث يعتبر الفاعل الاقتصادي(المقاول) بمثابة محرك التنمية، لذلك يظهر التغيير على مستوى البناء الاقتصادي والاجتماعي من خلال دور الفاعل الاقتصادي في تحقيق التنمية بمجتمع العمل.

لقد حسمت الجزائر في توجهها الاقتصادي وبصورة نهائية الدخول في نظام الاقتصاد الحر المنتج، الذي يعتبر نظام اقتصادي اجتماعي متكامل وليس مجرد إجراءات وقوانين اقتصادية وفقط هذا بعد تأكد فشل كل الأنماط الاقتصادية الأخرى والتحول نحو الاقتصاد الحر المنتج الذي مسَّ كل العالم.

ونظرا لتكامل أنساق المجتمع فإن هذا التّحول الاقتصادي سيكون تحولاً عامًا وشاملاً يشمل كل أنساق المجتمع، والمقاولة كنسق فرعي ضمن النسق الكلي فتقوم بوظيفة التكامل مع الأنساق الأخرى المكملة والمرتبطة معها ارتباطًا عضويًا، وبالتالي عرف العمل الحر المنتج انتشارًا وتوسعًا وأدى وظائفًا بالمجتمع على المستوى الاقتصادي والاجتماعي.

وإذا سلمنا بأن مجتمع العمل عبارة عن نسق سوسيو–اقتصادي كبير وشامل لما دونه من الأنساق الاقتصادية الفرعية، فإنَّ الجهود التي تبذلها الجزائر في إطار الإصلاحات الاقتصادية وتحرير العمل الحر المنتج والاعتماد على الاقتصاد الفردي المنتج تبقى جهود كبيرة ساعدت على نشر هذا النّمط الاقتصادي بإنشاء مجموعة من المنظومات تُؤطّر هذه الأعمال وتسييرها.

وهنا لا بد من الاقتناع بأنّ الجزائر تتوجه نحو النّموذج الاقتصادي الاجتماعي القائم على الحرية الاقتصادية والمبادرة الفردية ومنطق الرأسمال والانتقال إلى النموذج الإنتاجي الحر ذو النّمط الخاص.[1]

مقابل ذلك سجلنا نسبة معتبرة حول انتشار المهن والحرف بالمجتمع، حيث تلعب المنظومات الرّسمية دوراً في بناء ثقافة المقاولة من خلال تقوية البناء الحرفي الذي يعتبر مجموعة من المهن ظهرت نتيجة الفعل المقاولاتي، وصنفت هذه المهن تبعًا لمستوى المهارة والوظيفة الاقتصادية والاجتماعية، ويظهر هذا البناء الحرفي في شكل مقاولات خاصة ومستقلة في المنازل من ورشات

[1] محمد بومخلوف، **التوظين الصناعي و قضايا التنمية في الجزائر**، مرجع سابق، ص128.

تجمع الحرفيين من أجل إنتاج وإنشاء معينة تعرف آليات تقليدية في العمل والتدريب والتكوين على الحرف.

وقمنا بتسجيل نسبة لدور المنظومات الرسمية في توارث المهن التقليدية بالمجتمع حيث أعطت المقاولة في إطار المنظومات الرسمية ولادة جديدة بإحيائها لبعض المهن وإعادة إنتاجها وتوارثها من أجل المحافظة على الموروث الثقافي ونسق القيم والعادات والتقاليد الموجودة في المجتمع، فهي تعتبر بمثابة المرجعية بالنسبة للمقاولة ذات النّمط التقليدي المتوارث.

كما سجلنا نسبة منخفضة في إجابات المبحوثين تَعتبر أنَّ المنظومات الرسمية لا تقوم بأي دور سوى الدعم المادي ولا تساعد على بناء ثقافة المقاولة، بل هي عامل معرقل للفعل الاقتصادي.

جدول رقم(57):يبيّن رأي المبحوثين حول المنظومة الأحسن خدمة للمقاولة

المنظومة / الجنس	منظومة ANSEJ	منظومة ANGEM	منظومة CNAC	منظومة ANDI	أخرى	المجموع
ذكر	31 %31.3	1 %1	18 %18.2	40 %40.4	9 %9.1	99 %100
أنثى	15 %31.9	1 %2.1	10 %21.3	21 %44.7	0 %0.0	47 %100
المجموع	46 %31.6	2 %1.4	28 %19.2	61 %41.8	9 %6.2	146 %100

نلاحظ من خلال الجدول المبين أعلاه أنّ الاتجاه العام في إجابة المبحوثين تمثله المنظومة الوطنية لتطوير الاستثمار ANDI بنسبة 41.8% تتأكد عند فئة الإناث بنسبة 44.7% وفئة الذكور 40.4%، مقابل نسبة 31.5% للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ وتتأكد بنسبة متقاربة بين الذكور والإناث، يليها الصندوق الوطني للتأمين على البطالة بنسبة 19.2% وتتأكد عند فئة الإناث بنسبة 21.3% وعند فئة الذكور بنسبة18.2%، تليها نسبة 6.2% لإجابات أخرى للمبحوثين، ونسبة 1.4% لوكالة تسيير القرض المصغر ANGEM.

يتبيّن لنا من خلال التّحليل الإحصائي للجدول أنّ أعلى نسبة أخذتها المنظومة الوطنية لتطوير الاستثمار ANDI كأحسن جهاز خدمةً للمقاولة حسب المقاول الجزائري مقابل المنظومات

الأخرى، باعتبار منظومة ANDI تقدم خدمات ودعمًا للمقاول، فعلى المستوى الخدماتي قامت بتغيير أنماط التعامل التي كانت على مستوى وكالة الترقية ودعم ومتابعة الاستثمارAPSI * كتغيير آجال الرد للمستثمر من 60 يوم إلى 72 ساعة وتبسيط إجراءات الحصول على القروض، حيث تقدم مزايا تتمثل في:

- الإعفاء من الضريبة على القيمة المضافة فيما يخص السّلع والخدمات غير المستثناة.
- الإعفاء من الحقوق الجمركية.
- مرحلة الاستغلال (إعفاء لمدة 3 سنوات).

كما تتولى الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار ANDI منح تحفيزات استثنائية في المناطق التي ترغب الدولة في تنميتها، وتُعتبرُ هذه المنظومة حسب المبحوثين الوكالة الأكثر تحفيزًا من خلال حجم ونوعية الدعم الذي تقدمه والمتمثل في تقديم قروض ضخمة وتتركز مقاولات هذه المنظومة بشكل أكثر في المؤسسات التي توظف 50 عامل فما فوق.

كما سجلنا نسبة معتبرة لدى المقاولين الذين يعتبرون الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ ثاني منظومة بعد وكالة تطوير الاستثمار من خلال ما تقدمه في بناء النسق المقاولاتي وإعطاء البناء الاقتصادي نوعيةً خاصة انتقلت بفضلها كمنظومة من نمط الملكية العامة إلى نمط الملكية الخاصة.

فإذا كان دور المنظومة الأولى يتمحور حول ترقية الاستثمار وتطويره وتقديم الدعم المالي المتمثل في الإعفاءات الضريبية للمؤسسات الاقتصادية، فإن دور الثانية (ANSEJ) يمتد إلى آلية وسيطة ما بين المقاول والبنوك من أجل حصول المقاول على قروضه، كما تتميز بخدمات جعلت من المقاولة نسقًا مرافقًا لهذا الفعل من الفكرة إلى التوسع وتزويد المقاول بكلّ المعلومات الخاصة بتكوين أفكار مقاولاتية، بالإضافة إلى انفتاح هذه المنظومة على المجتمع بكل أنساقه، حيث عقدت علاقات مع معاهد التكوين المهني من أجل إدماج هذه الفئة في مجتمع العمل، وكذلك أصبحت بمهامها الإعلامية آلية لبناء ثقافة المقاولة لدى الطالب الجامعي بإقامة ملتقيات علمية وأيام تحسسية تهدف إلى نشر الروح المقاولاتية.

* للتعمق أكثر انظر الجانب النظري في الفصل الرابع

ثالث منظومة خدمة للمقاولة حسب المبحوثين هي الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة CNAC والتي تلعب دورًا مهمًا على المستويين الاقتصادي والاجتماعي فعلى المستوى الأول تدفع عجلة التنمية وتغيّر أنماط الفكر الاقتصادي بالمجتمع ونشر الروح المقاولاتية، أما على المستوى الثاني فهي تضم شريحة كبيرة من فئة البطالين الذين يتراوح سنهم من 30 إلى 50 سنة وإدماجهم بالمجتمع، فهي آلية سوسيو–اقتصادية بمجتمع العمل تعتبر جهازًا مساعدًا للمؤسسات التي تعرف ضائقة اقتصادية خوفا من ظاهرة التسريح العمالي، وبالتالي تلعب دورا جد مهم على مستوى البناء المجتمعي.

وسجلنا نسبةً منخفضةً عند المبحوثين الذين يعتبرون المنظومات جهاز لا يخدم المقاولة، وإنما يلجأ إليها الشاب المقاول من أجل الدعم المادي وفقط، ويعتبرها البعض آلية من آليات العرقلة الاقتصادية وسياسة من السياسات الاقتصادية الخاطئة، وهذا الموقف نجده عند المقاولين الذين فشلوا في مشاريعهم وأصبح ينتابهم الخوف من المتابعة القضائية لذلك يعتبرون المنظومات آلية معرقلة ولا تملك القوة في التنسيق بين النشاط والسوق الاقتصادية.

الاستنتاج

أسفر التحليل الذي قمنا به حول الفرضية التي مفادها "بناء ثقافة المقاولة بمجتمع العمل وعلاقة ذلك بالمنظومات الرسمية " عن مجموعة من النتائج تتمثل في:

أنّ أغلبية المقاولين وبنسبة جد متقاربة أنشئوا مؤسساتهم في إطار المنظومتين: وكالة دعم تشغيل الشباب ANSEJ والصندوق الوطني للتأمين على البطالة CNAC موزعة على الجنسين ذكور بنسبة 51.5% على مستوى الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ بنسبة مرتفعة على الإناث والإناث بنسبة مرتفعة 57.4% على الذكور على مستوى الصندوق الوطني للتأمين على البطالة CNAC، مع وجود نسبة منخفضة من المقاولين الذين أنشئوا مؤسساتهم في إطار منظومتي الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار ANDI والصندوق الوطني لتسيير القرض المصغر ANGEM، كلها آليات توجه إليها المقاول الجزائري من أجل بناء مؤسسات العمل، واعتمدتها الدولة بهدف تنمية مجتمعات العمل وتنويع الاقتصاد الوطني.

أمّا فيما يخص كيفية التعرف على هذه المنظومات، كانت الأغلبية الساحقة من المقاولين من تعرفوا عليها عن طريق شبكة الأصدقاء، إضافة إلى شبكات أخرى مثل العائلة ووسائل الاتصال والإعلام والجامعة والمحيط التعليمي.

وتقدم هذه المنظومات مجموعة من المساعدات تبيّن دورها في بناء ثقافة المقاولة بنسبة 63.7% من المقاولين أقرّوا بتلقي مساعدات، ونوع هذه الأخيرة أغلبها مادية ومعنوية، تتمثل المادية في الدعم من أجل الإنشاء والتوسع وتتمثل المعنوية في التوجيه والمرافقة وتقديم التكوين لهذه الفئة وتتركز أغلبية هذه المساعدات في القطاع الصناعي بنسبة 47.9% ونسبة 19.8% لكل من قطاعي النشاط الخدماتي والبناء والأشغال العمومية.

أمّا ما يخص التّمويل الذي تقدمه المنظومة فهو العتاد والمواد الأولية بنسبة 52.1% والتمويل الإنشائي الأولي بنسبة 87.4%، وكذلك التوسعة التي تمس الأنشطة بعد الإنشاء والاستغلال.

أما القطاع الأكثر دعما من المنظومات الرسمية فهو القطاع الصناعي بنسبة 33.6%، ويتأكد هذا لدى كل المنظومات خاصة وكالة دعم تشغيل الشباب ANSEJ وهذا ما يدل على بناء ثقافة جديدة بمجتمع العمل هي ثقافة التوطين المقاولاتي الصناعي.

وتعترض المقاول عدة عراقيل في إطار تعامله مع المنظومة بنسبة قدرت بـ 61%، وتتمثل هذه العراقيل في طول المدة للحصول على القرض بنسبة 2.7% إضافة إلى عراقيل أخرى تتعلق بالرد على الموافقة البنكية بنسبة 13.5%، وتحتوي هذه العراقيل على بيروقراطية التسيير بنسبة 47.2% ويعتمد المقاول الجزائري على قوة رأسماله الاجتماعي في تجاوز هذه العراقيل بنسبة 29.2% كآلية للتغلب عليها.

كما يملك المقاول علاقات بعدة أجهزة خاصةً البلديات وصناديق الضّمان الاجتماعي التي تجمعه بهم علاقات وطيدة، فالأولى من أجل الحصول على المشاريع والوثائق في مرحلة الإنشاء وهي علاقة متوسطة قدرت بنسبة 45.2% وتتأكد لدى قطاع نشاط البناء والأشغال العمومية، أما الثانية بنسبة 36.3% وتكمن هذه العلاقة بصندوق الضمان الاجتماعي بأن أغلبية المبحوثين يصرحون بعمالهم من أجل تفادي الوقوع في مشاكل مع هذه الأجهزة.

لم ينخرط أغلبية المقاولين في تنظيمات مهنية بنسبة قدرت بـ 29.5% وهذا راجع لضيق الوقت لدى المقاول خاصة على مستوى المنظومة الوطنية لتطوير الاستثمار ANDI، كما توصلنا إلى وجود نسبة معتبرة من المقاولين انخرطوا في جمعيات مهنية قدرت بـ 24.7% والانخراط فيها من أجل خدمة المؤسسة وتكوين علاقات اجتماعية واقتصادية، ويكمن دورها في تسهيل عملية الوصول إلى المنظومات الرسمية وتجاوز كل العراقيل التي تعترض المقاول.

كما يَعتبر معظم المقاولين المنظومات الرسمية آلية مساعدة وممولة للفعل المقاولاتي بنسبة 41%، وبالتالي يمكن القول أن المنظومات الرسمية تلعب دورًا في بناء ثقافة المقاولة وهي آلية من آليات المساعدة في نشر الروح المقاولاتية لدى كل فئات المجتمع.

ويظهر دعمها للفعل المقاولاتي من خلال رؤية مشاريع ناجحة في إطار هذه المنظومات، أدى بالأفراد إلى التأثر بهذه الثقافة المقاولاتية ومن ثم التّوجه إلى المنظومات الرسمية وإنشاء مؤسسات خاصة.

أما فيما يخص المتابعة والمرافقة بعد مرحلة الإنشاء، فالمنظومات الرسمية لا تقوم بدورها على أحسن وجه وهذا حسب ما أدلى به المبحوثين بنسبة 63% لم يتلقوا المرافقة البعدية، إذن فبالرغم من كونها آليات ساهمت في نشر ثقافة المقاولاتية بمجتمع العمل إلا أنّها تحتوي على مجموعة من العراقيل أخّرت التنميّة به.

تحـــليــل واستنتـــــاج الفرضيـــة الثـــانية

تمهيد:

سنهتم بتحليل الفرضية التي مفادها أنّ سيرورة مؤسسات العمل يتم وفق نسق العلاقات والشبكات التي يؤسّسها المقاول والتي تتمظهر في شكل عوامل اجتماعية في جانبها الشخصي والمهني، فهناك محيط اجتماعي ينتمي إليه المقاول ويضم هذا المحيط أقطاب فاعلة في سيرورة المؤسسات، كما أعطت هذه الشبكات الاجتماعية للمقاولة كل أنواع الدّعم المادي والمعنوي قبل الإنشاء وبعده وفي مرحلة التوسع.

ومن أهم الأسئلة التي أردنا الإجابة عليها: ما هو الدور الذي يلعبه الرأسمال الاجتماعي بالنسبة للمقاول والمؤسسة؟ وهذا ما بيّنه العديد من العلماء والباحثين في مجال المقاولاتية وعلى اختلاف اتجاهاتهم وانتماءاتهم الأيديولوجية فهم يتفقون جميعًا على أهمية العوامل الاجتماعية في هذا الميدان فقد أكد **ماكس فيبر** على أهمية الأسس الثقافية والروحية للنهوض بالفعل الاقتصادي، وما بيّنه **بياربورديو** حول دور الرأسمال الاجتماعي في الحياة الاقتصادية وكل الباحثين المعاصرين المهتمين بالفعل المقاولاتي أمثال **بوتنام** و**فوكو ياما** و**جون بيناف** و**الجيلالي اليابس** و**آن جبلي**...الخ.

إذن وحسب هذا المقترح سنحاول تقديم تحليل حول دور الرأسمال الاجتماعي في حياة المؤسسة من خلال تسليط الضوء على بعض العناصر التي نعتبرها قادرة على تحليل وتفسير فرضيتنا المطروحة، وهذا بتحليل فكرة نشاط المقاولة في ضل تواجد المقاول داخل هذا النسق الاجتماعي ودور هذا الأخير في تجسيد المؤسسات وعلاقته بالنسق التنظيمي للمقاولة.

1. المحيط الاجتماعي وبلورة فكرة النشاط:

فكرة النشاط أول خطوة يقوم بها المقاول من أجل تحقيق الهدف الاقتصادي في مجتمع العمل لهذا نريد التعرف على مصدر الفكرة المقاولاتية بالنسبة للمقاول الجزائري.

جدول رقم(58): يبين توزيع المبحوثين حسب مصدر فكرة النشاط

التوزيع / مصدر الفكرة	التكرار	النسبة %
فكرة عائلية	33	22.6
فكرة الزملاء	22	15.1
فكرة شخصية	44	30.1
تجربة مهنية	21	14.4
الجامعة والمحيط التعليمي	14	9.6
التكوين المهني	4	2.7
أحد الوكالات	8	5.5
المجموع	146	100

نلاحظ من خلال الجدول أنّ الاتجاه العام لإجابات المبحوثين، تمثله صنف الإجابة"فكرة شخصية" بنسبة 30.1% تليها نسبة 22.6% لصنف "فكرة عائلية" ثم نسبة 15.1%لصنف "فكرة الزملاء"،وصنف "تجربة مهنية" بنسبة14.4% والمحيط التعليمي بنسبة 9.6%، وبلورة الفكرة من أحد المنظومات بنسبة 5.5% وفي الأخير صنف الإجابة فكرة "التكوين المهني" بنسبة 2.7%.

يتبيّن لنا من النتائج الإحصائية للجدول أنّ فكرة النّشاط هي فكرة شخصية بالدّرجة الأولى، وهذا يدلُّ على أنّ المقاول يمتلك قوة الشّخصية والمبادرة في تحديد مستقبله عن طريق اختيار نوع النّشاط الذي يريده، وتعتبر الفكرة الشخصية للنشاط من أهم المراحل في إنشاء المقاولة لأنّها نقطة الانطلاق لوضع حجر الأساس لها، وتهدف هذه المرحلة إلى اتخاذ ثلاث قرارات هامة، أولّها اختيار الفكرة التي

سيتم تبنيها، ثم تحديد مدى جدواها من كافة جوانبها الاقتصادية والإنتاجية والمالية للبيئة التي تنشأ فيها المقاولة وأخيرًا اتخاذ القرار الحاسم لمدى إمكانية تنفيذ هذه الفكرة.

والفكرة الشخصية لا تأتي من العدم بل هي خاصية من الخصائص السيكولوجية للمقاول الجزائري وتتوافق مع رغباته وحاجاته ومتطلباته، كما توجد هناك دوافع سيكولوجية تحرك المقاولة هي الحاجة للإنجاز والقوة والاستقلال وحب التنظيم والتسيير حسب ما بينه **هيجن** و**ماكيلاند** في تحليلهما للشخصية المقاولاتية.

وتأتي بالدرجة الثانية نسبة المبحوثين الذين يعتبرون فكرة النشاط فكرةً عائليةً، حيث تعتبر الأخيرة نسقًا من الأنساق الاجتماعية المهمة في سيرورة الفعل المقاولاتي ليس في الفكرة فقط بل في كل مراحل المقاولة، فالمقاولة مجال سوسيو–اقتصادي متأثر بالعائلة بكل أفرادها، بحيث يرجع المقاول للحصول على الفكرة إلى الأب أو الأخ أو أي فرد من أفراد العائلة، باعتبار أحدهم يملك خلفية مهنية شجعته على الخوض في الفعل الاقتصادي، ويتم ذلك عن طريق المناقشة والتّشاور حول فكرة النّشاط.

وهذا ما يؤكد بأنّ روح المقاولة في المجتمع الجزائري لا تظهر فقط بالاكتفاء بالرغبة الشخصية في إنشاء المقاولة، وإنّما هي نسق من أنساق العائلة يدرج فيها أفراد العائلة كمخططين لبلورة فكرة النّشاط، وهذا ما يدل على أنّ العائلة تلعب دورًا مهما في توجيه أحد أفرادها نحو إنشاء المقاولات الخاصة.

كما سجلنا في الجدول مصدرًا آخر مهم في بلورة فكرة النشاط هي شبكة الزّملاء والأصدقاء التي تعدّ رأسمال مهم للمقاول أثناء بلورة فكرة النشاط، باقتراح النشاط عليه أو مساعدته في توجيهه إلى أحد المقاولين، كما يمكن أن تضمّ هذه الشبكة أصدقاء مقاولين يقدمون للمقاول المنشئ الحديث أفكارًا تتوافق مع السّوق القائمة، وتقدم له كل أشكال النّصح لكي لا يقع في الأخطاء التي وقع فيها غيره من المقاولين السابقين، فالرأسمال العلائقي المتمثل في الرّصيد والأصدقاء مهم في بلورة فكرة النشاط.

وسجلنا نسبة قليلة من المقاولين الذين يملكون خبرة مهنية سابقة في القطاع العمومي أو الخاص أو مارسوا مهن حرة خاصة في الميدان التجاري، تعرفوا من خلال ممارستهم هذه على السّوق الاقتصادية، كما اكتسبوا آليات العمل والتنظيم والتسيير ساعدتهم فيما بعد في بلورة فكرة النشاط.

وتوجد نسب منخفضة حول التكوين الجامعي الذي يقدم أفكارًا اقتصادية أومن خلال العلاقات التي يملكها الفرد من أساتذة وباحثين متخصصين في هذا المجال، ونسبة أخرى حول دور منظومة التّكوين باعتبار الأخيرة تزرع في الفرد المقاول بناء حرفي ومهني يمكنه من بلورة فكرة النشاط، وفي الأخير المنظومات الرسمية جهاز دعم للمقاولة من خلال توطيد المقاول لبعض المنشّطين والمكوّنين والمستشارين في بلورة فكرة النشاط.

وفي الأخير يمكن أن نستنتج أنَّ مصدر فكرة النّشاط المقاولاتي يكون إمَّا فكرة شخصية، وإمَّا مبلور من طرف أفراد العائلة، فالتوجيه واختيار النّشاط كان ينصب في اتجاه واحد مثلته الفكرة الشخصية، ليتأكد أنَّ المقاول لديه مخزون من الخصائص السيكولوجية التي تجسدت بمجتمع العمل.

جدول رقم(59): يبين توزيع أفراد العينة حسب مصدر فكرة النشاط وتلقي تكوين مهني

فكرة النشاط / التكوين	فكرة عائلية	فكرة الزملاء	فكرة شخصية	تجربة مهنية	الجامعة والمحيط التعليمي	منظومة التكوين المهني	أحد الوكالات	المجموع
نعم	20	3	21	15	7	3	5	80
	%25	%11	%26.3	%18.8	%8.8	%3.8	%3.6	%100
لا	13	13	23	6	7	1	3	66
	%19.7	%19.7	%34.8	%9.1	%10.6	%1.5	%4.5	%100
المجموع	33	22	44	21	14	4	8	146
	%22.6	%15.1	%30.1	%14.4	%9.6	%2.7	%5.5	%100

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أنَّ الاتجاه العام لإجابات المبحوثين تمثله صنف الإجابة "فكرة شخصية" بنسبة 30.1%وتتأكد لدى المبحوثين الذين لم يتلقوا تكوينًا مهنيًا بنسبة 34.8% ولدى المبحوثين الذين تلقوا تكوينًا مهنيًا بنسبة 26.3%، مقابل ذلك نجد نسبة 22.6%مصدر فكرة النشاط

من "فكرة عائلية" وتتأكد لدى المبحوثين الذي تلقوا تكوينًا مهنيًا بنسبة 25% وتتوزع باقي النسب على مختلف المصادر المتنوعة.

يتبين لنا من خلال نتائج التحليل الإحصائي أنَّ أعلى نسبة من المقاولين مصدر فكرتهم شخصي وتتأكد هذه النسبة لدى المقاولين الذين لم يتلقوا تكوينا مهنيا، وهذا إن دلَّ على شيء فانّهُ يدلُّ أنَّ هذه الفئة المقاولاتية ليست بحاجة إلى تكوين مهني، فخصائصها الشّخصية والمهارية تمكنها من بلورة فكرة النشاط.

كما سجلنا نسبة معتبرة من المقاولين تلقوا تكوينًا مهنيًا رغم أنَّ فكرة النشاط كانت شخصية وهذا ما يبحث عنه المقاول المبدع دائمًا من تجديد معرفي ومهاري لكي يكوّن مملكته الخاصة(مقاولته) بأفكار أكثر خدمة للنسق المقاولاتي، وهذه الفئة ساعدتها منظومة التّكوين المهني في بلورة نشاط المقاولة.

كما ساهمت منظومة التّكوين المهني في إكسابهم المعرفة بأهم الأنشطة المتداولة بمجتمع العمل، ومرَّ تكوينهم على خبرات ومهارات مهنية ساعدتهم فيما بعد على اختيار النشاط الممارس.

وفي الأخير يمكن الاستنتاج أنَّ منظومة التكوين المهني ساهمت في بلورة النّشاط المقاولاتي لدى المقاول الجزائري.

جدول رقم(60): يبين توزيع أفراد العينة حسب مصدر فكرة النشاط وممارسة مهنة من قبل.

فكرة النشاط / ممارسة مهنة	فكرة عائلية	فكرة الزملاء	فكرة شخصية	تجربة مهنية	الجامعة والمحيط التعليمي	منظومة التكوين	أحد الوكالات	المجموع
نعم	17 %17.5	18 %18.6	32 %33	20 %20.6	3 %3.1	2 %2.1	5 %5.2	97 %100
لا	16 %32.7	4 %8.2	12 %24.5	1 %2	11 %22.4	2 %4.1	3 %6.1	49 %100
المجموع	33 %22.6	22 %15.1	44 %30.1	21 %14.4	14 %9.6	4 %2.7	8 %5.5	146 %100

نلاحظ من خلال الجدول المبين أعلاه أنَّ الاتجاه العام لإجابات المبحوثين تمثلها صنف الإجابة"مصدر الفكرة شخصي" بنسبة 30.1%، وتتأكد في الفئة المقاولاتية الذين مارسوا مهنة قبل إنشاء المقاولة بنسبة 33%، ولدى الذين لم يمارسوا مهنة قبل الإنشاء بنسبة 24.5%، مقابل ذلك نجد نسبة22.6%من المبحوثين مصدر الفكرة عندهم عائلي وتتأكد عند المبحوثين الذين لم يمارسوا مهنا قبل الإنشاء بنسبة 32.7% والذين مارسوا مهنا من قبل بنسبة 17.5%.

يتبين لنا من خلال التحليل الإحصائي للجدول أنَّ مصادر فكرة النشاط متعددة ومتنوعة، لكنها تهدف إلى هدف واحد هو إنشاء المؤسّسة المقاولاتية وهذه الفكرة تتنوّع حسب مصادرها وأردنا في هذا الجدول أنْ نبين دور الخبرة المهنية السابقة في بلورة فكرة النشاط.

ونلاحظ أنَّ أعلى نسبة من المصادر الفكرية للنشاط هي فكرة شخصية، وتتأكد لدى المقاولين الذين يملكون خبرة مهنية سابقة، أين مارسوا مهنًا حرة أو تجارة أو كانوا موظفين وإطارات في القطاع العام أو الخاص، مكنتهم هذه الخلفية المهنية من بلورة فكرة النشاط ويعود سبب تخليهم عن المهن وتوجههم إلى القطاع المقاولاتي إلى الأزمات الاقتصادية التي عرفتها الجزائر على المستوى الجزئي والكلي أي على مستوى المؤسسات والتوجه إلى الخوصصة واقتصاد السّوق الذي أدى إلى غلق المؤسسات العمومية وتسريح بعض العمال. أمّا على المستوى الجزئي هي محاولة تحسين المستوى المعيشي والبحث في وضعيات اقتصادية أحسن، كما توجد عوامل أخرى كعجز القطاع العمومي عن توفير مناصب عمل أين أصبحت المقاولة المنفذ الوحيد للحصول على منصب عمل، وخبرتهم المهنية ساعدتهم على بلورة فكرة النشاط كما أنَّ ممارسة مهنة من قبل تساعد المقاول على ادخار مبلغ المساهمة الشخصية.

مقابل ذلك سجلنا نسبة معتبرة فيما يخص مصدر الفكرة الذي يعود إلى العائلة وتتأكد لدى المقاولين الذين لم يمارسوا مهنا من قبل، حيث تعتمد هذه الفئة على العائلة لبلورة فكرة النشاط.

وفي الأخير يمكن الاستنتاج أنَّ الخبرة المهنية السّابقة في قطاعات عدة مهمة بالنسبة للمقاول من أجل بلورة فكرة النشاط، كما تُعدّ آلية للتحكم في العمل والسّيطرة على الأوضاع التنظيمية المختلفة بالمؤسسة المقاولاتية.

جدول رقم(61):

يوضح توزيع أفراد العينة حسب مصدر الفكرة ووجود مقاولين بالمحيط الاجتماعي

نوع الفكرة / وجود مقاولين	فكرة عائلية	فكرة الزملاء	فكرة شخصية	تجربة مهنية	فكرة الجامعة	فكرة منظومة التكوين	أحد الوكالات	المجموع
نعم	26 %22.6	19 %16.5	31 %27	17 %14.8	12 %19.4	3 %2.6	7 %6.1	115 %100
لا	7 %22.6	3 %9.7	13 %41.7	4 %12.9	2 %6.5	1 %3.2	1 %3.2	31 %100
المجموع	33 %22.6	22 %15.1	44 %30.1	21 %14.4	14 %9.6	4 %2.7	8 %5.5	146 %100

نلاحظ من خلال الجدول المبين أعلاه أنَّ الاتجاه العام لإجابات المبحوثين تمثله صنف الإجابة"فكرة شخصية" بنسبة 30.1% وتتأكد لدى المبحوثين الذين لا يملكون مقاولين في محيطهم الاجتماعي بنسبة 41.9% والذين يملكون مقاولين بمحيطهم الاجتماعي بنسبة 27%، مقابل صنف "مصدر الفكرة عائلي" بنسبة 22.6% تتأكد بنسب متقاربة بين المبحوثين الذين لا يملكون مقاولين في المحيط الاجتماعي بنسبة 26.6% ومن يملكون مقاولين بالمحيط الاجتماعي بنسبة 22.6%، تليها فكرة النشاط من طرف الأصدقاء بنسبة 15.1% وتتأّكد لدى المبحوثين الذين يملكون مقاولين بالمحيط الاجتماعي بنسبة 16.5%، ثمّ تليها نسبة 14.4%مصدر فكرة نشاطهم تجارب "مهنية سابقة"وتتأكد عند الفئة التي لا تمتلك مقاولا بالمحيط الاجتماعي.

يتبيّن لنا من نتائج التّحليل الإحصائي للجدول أنَّ أعلى نسبةً فيما يخص مصادر الفكرة أخذتها دائمًا صنف الإجابة"فكرة النّشاط شخصي"وتتأكد هذه النّسبة لدى المقاولين الذين لا يملكون مقاولين بمحيطهم الاجتماعي ما جعلهم يعتمدون على خصائصهم الشخصية والسيكولوجية في بلورة فكرة النشاط، وهذا راجع إلى غياب مقاولين ذوي التجربة المقاولاتية بالمحيط الاجتماعي للمبحوث.

مقابل ذلك نجد المبحوثين من لديهم فكرة شخصية للنشاط لكن يملكون مقاولين بالمحيط الاجتماعي تتنوع أنشطتهم والمنظومات التي أنشأوا فيها مقاولاتهم، يرجع إليهم المبحوث من أجل التزود بالمعلومات الاقتصادية الخاصة بإنشاء المؤسسات وكيفية التعرف على هذه المنظومات وما هي آليات العمل في ظل هذا النسق الاقتصادي.

كما سجلنا نسبةً معتبرة من المبحوثين فكرة نشاطهم المقاولاتي عائلية، إلاّ أنهم توجهوا إلى المقاولين الموجودين بالمحيط الاجتماعي من أجل التزود بالمعرفة المقاولاتية وكيفية إنشاء المؤسسة وما هو النشاط الذي يمكنهم النجاح فيه.

إذن وجود المقاول بالمحيط الاجتماعي للمبحوث قبل إنشاء المؤسسة يعتبر حافزًا لدخول عالم المقاولة هذا من جهة، ومن جهة أخرى يعمل وجوده كذلك على تكوين علاقات وروابط اقتصادية للحصول على منافع وخدمات من أجل إنشاء المؤسسة.

جدول رقم(62):

يبين توزيع أفراد العينة حسب الجنس وتلقي المساندة من طرف العائلة في بلورة فكرة النشاط.

تلقي المساندة / الجنس	نعم	لا	المجموع
ذكر	76 %76.8	23 %23.2	99 %100
أنثى	40 %85.1	7 %14.9	47 %100
المجموع	116 %79.5	30 %20.5	146 %100

نلاحظ من خلال الجدول المبين أعلاه أنَّ هناك نسبة مرتفعة من المبحوثين قدرت بـ 79.5%بأنهم تلقوا المساندة من طرف عائلتهم في عملية إنشاء المؤسسة، وتتأكد هذه النسبة لدى فئة الإناث بنسبة 85.1%ولدى فئة الذكور بنسبة 76.8%، مقابل ذلك سجلنا نسبة 20.5%من المبحوثين لم يتلقوا أي مساندة من طرف العائلة وتتأكد لدى فئة الذكور بنسبة 23.2%ولدى فئة الإناث بنسبة 14.9%.

يتبيّن لنا من خلال الجدول أنَّ العائلة تلعب دورًا مهمًا في عملية إنشاء المؤسسة المقاولاتية وبلورة فكرة النشاط، باعتبار الأخيرة مرحلة جد مهمة لدخول مجتمع العمل وإنشاء المقاولة، فنجد العائلة تساهم في إعطاء المقاولة صبغة النسق الاجتماعي البسيط الذي يُعرف بقوة التضامن والتماسك، وتتأكد هذه المساندة العائلية في بلورة فكرة النشاط لدى الإناث باعتبارهم فئة بعيدة عن سوق العمل المقاولاتي وليس لديها الخبرة الكافية في معرفة النشاطات المعروفة على مستوى المجتمع يجعلها تستند للعائلة من أجل معرفة وبلورة فكرة النشاط، حيث تتم مناقشة الفكرة مع أفراد العائلة حول عدة أمور كالمقر ونوع النشاط... الخ

كما نجد مقابل ذلك مقاولين ذكور يستندون إلى العائلة من أجل مناقشة فكرة النشاط في الوسط العائلي، وهذا حتى يتمكن المقاول من الحصول على الفكرة الجيدة التي تهدف إلى الإنشاء الصحيح الناجح.

كما سجلنا نسبة ضعيفة قدرت بـ 20.5% التي تمثل المبحوثين الذين لم يتلقوا المساندة من طرف العائلة في بلورة فكرة النشاط، وهذا راجع إلى نوع العائلة التي لا تملك الخبرة الكافية حول ممارسة النشاط المقاولاتي وأهم الأنشطة المتداولة في مجتمع العمل إضافة إلى استقلال هذه الفئة المقاولاتية عن الأسرة المركبة الممتدة، فالتحوّل الأسري جعل المقاولين يبتعدون عن مناقشة الفكرة مع العائلة وأفرادها، كذلك تأثير الجانب السيكولوجي لشخصية المقاول بعد تقبل آراء الآخرين في تجسيد فكرة المقاولة.

بناءا على ما سبق يمكن الاستنتاج أنَّ العائلة تلعب دورًا مهما في بلورة فكرة النشاط عن طريق المناقشة وتقديم المعلومات الكافية حول أهم الأنشطة الاقتصادية كتوجيه المقاول إلى أهم الأنشطة ومساعدته في تحديد مقر الإنشاء، وكذلك تقديم مبالغ المساهمة الشخصية، وبالتالي يَعتبر المقاول الجزائري الوسط العائلي مصدرًا من مصادر الثقة الذي تتبلور فيه المقاولة من الفكرة إلى التوسع وهذا ما سوف نراه في أدوارها المختلفة حول النشاط المقاولاتي.

2. الشبكات الاجتماعية المساندة للمقاولة بعد الإنشاء:

إنَّ الشبكات الاجتماعية عديدة ومتنوعة وهي التي تظهر كرصيد اجتماعي للمقاول منذ تكوّن الفكرة المقاولاتية إلى عملية الإنشاء والاستغلال وحتى التوسعة فهي شبكات مستمرة مع المقاول.

يعتمد المقاول على هذه الشبكات من الرأسمال الاجتماعي كاستراتيجيات في تحقيق العمل المقاولاتي وكيفية توظيفها على المستوى الاقتصادي واستخلاص فوائده على المستوى المؤسساتي ونشير في هذا الصدد إلى أهم الشبكات المساعدة للمقاولة بعد عملية الإنشاء.

جدول رقم(63):

يبين توزيع أفراد العينة حسب الجنس ووجود مقاول في المحيط الاجتماعي

وجود المقاول / الجنس	نعم	لا	المجموع
ذكر	76 %76.8	23 %23.2	99 %100
أنثى	39 %83	8 %17	47 %100
المجموع	115 %78.8	31 %21.2	146 %100

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أنَّ الاتجاه العام في إجابة المبحوثين مثلّتها نسبة 78.8% "لوجود مقاولين بالمحيط الاجتماعي" وتتأكد هذه النسبة لدى فئة الإناث بنسبة 83%مقابل فئة الذكور بنسبة 76.8%، تليها نسبة 21.2%للمبحوثين الذين "لا يوجد لديهم مقاولين في محيطهم الاجتماعي".

يتبيّن لنا من نتائج التّحليل الإحصائي للجدول أنَّ أعلى نسبة من المبحوثين لديهم مقاولين في محيطهم الاجتماعي، حيث تتنوع ممارستهم المقاولاتية والمنظومات التي أُنشئت فيها مؤسساتهم ويتأكد هذا الوجود عند الإناث بنسبة مرتفعة على الذكور.

فوجود المقاول في المحيط الاجتماعي للمبحوث بمثابة رأسمال مادي واجتماعي يلجأ إليه من أجل التزود بالمعرفة المقاولاتية بدايةً من بلورة النشاط إلى الإنشاء والتوسعة ويظهر وجوده الفعلي بعد عملية الإنشاء وبداية الاستغلال عن طريق إكساب المبحوث مهارات التّسيير والتّنظيم في المقاولة.

أمّا ارتفاع نسبة وجود المقاول في المحيط الاجتماعي عند الإناث أكثر من الذكور يعود إلى خصوصيات المجتمع ونظرته للمرأة المقاولة الممارسة للأنشطة الاقتصادية فوجود المقاول لديها يعتبر بمثابة رصيد اجتماعي في تجاوز كل العراقيل، وإنّ لم يكن المقاول فهي تبحث عنه من أجل معرفة كل أدبيات الفعل المقاولاتي، كذلك وجود المقاول بالنسبة للمبحوث يساعده في معرفة السوق وإدماجه ضمن علاقات اقتصادية بهدف توزيع منتوجاته وسلعه.

إذن يعتبر وجود المقاول بالنسبة للمبحوث ليس فقط نموذج يقتدي به في العمل المقاولاتي، وإنما آلية لتكوين نسق سوسيو–اقتصادي من العلاقات لتقوية المؤسسة وتطويرها واستمرارية حياتها.

أما النسبة المنخفضة للمقاولين الذين ليس لهم مقاولين في المحيط الاجتماعي فيرجع إلى امتلاكهم مهارات ومؤهلات مهنية حول الفعل المقاولاتي ساهمت في إنشاء المشروع وعدم وجود المقاول في محيطهم الاجتماعي لم يحفزهم على البحث عليه لان مهارتهم ومعرفتهم المقاولاتية جعلتهم لا يلجؤون إليه.

جدول رقم(64):

يبين توزيع المبحوثين حسب طبيعة المقاولين في محيطهم الاجتماعي

التوزيع / نوع المقاولين	التكرار	النسبة%
أحد أفراد العائلة	28	24.3
الجيران	22	19.1
زملاء	43	37.4
أقارب	22	19.1
المجموع	115*	100

*يمثل إجابات المبحوثين الذين يملكون مقاول بالمحيط الاجتماعي.

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أنَّ الاتجاه العام في إجابة المبحوثين يتمثل في نوع المقاولين "زملاء" بنسبة 37.4% تليها نسبة 24.3% لنوع المقاولين "أحد أفراد العائلة" ثم تليها نسبة 19.1%لكل من المقاولين ضمن شبكة "الأقارب"و"الجيران".

إنَّ تنوع المقاولين الموجودين ضمن المحيط الاجتماعي للمبحوث، يُساهم في تنوع هيئات المقاولين الجدد وإكسابهم كل أدبيات الفعل المقاولاتي والانفتاح على السوق الاقتصادية.

يتبين لنا من نتائج التحليل الإحصائي أنَّ أعلى نسبة من المقاولين الموجودين ضمن المحيط الاجتماعي للمبحوثين "مقاولين زملاء" باعتبارهم الأقرب بالنسبة للمقاول حيث تجمعهم علاقات صداقة في المجال الدراسي وانتقلت هذه الصداقة إلى المستويين الاقتصادي والاجتماعي، وبحكم هذا التقرب قاموا بإنشاء مقاولاتهم في ضل التأثر بالمقاولين الزملاء ورؤية مشاريعهم والاحتكاك بهم وتزويدهم بمهارات ومعارف حول إنشاء المؤسسات وكيفية استغلال الأنشطة.

أما النوع الثاني من المقاولين الموجودين ضمن المحيط الاجتماعي للمبحوث هم "مقاولون من أفراد العائلة" حيث يعتبر هذا النوع فاعل من الفاعلين القريبين للمقاول ضمن المحيط الاجتماعي فالمقاولون الجدد يسعون دائمًا إلى تنمية رصيدهم المعرفي والمهني المتعلق بالنشاط المستغل وهذا من خلال الاستعانة بالمقاول الموجود ضمن العائلة في مرحلة الإنشاء وبعد الإنشاء وتكوينهم وتعرفهم على كل أدبيات الفعل المقاولاتي.

كما سجلنا نسبة متساوية بين المقاول الجار والمقاول الموجود ضمن النسق القرابي فالأول يظهر من خلال تأثر المبحوث بأبناء الحي من المقاولين والتعايش معهم.

ويعتمد المبحوثون آليًا ضمن هذه العملية على المنهج الاثنوغرافي عن طريق الملاحظة بالمشاركة وملاحظة كل التغيرات التي تعرفها مؤسسات الجيران ليكتشفوا كل العمليات التي تعرفها مقاولة الجيران، وعند استصعاب أي عملية لا يجد المبحوث إلاَّ المقاول الجار من أجل التزود بالمعرفة المقاولاتية ومعرفة السوق الاقتصادية ومساعدته في عملية الاستغلال. والنوع الثاني "مقاولي الأقارب" عن طريق الاحتكاك بالأقارب ووجود مجموعة من المعايير الاجتماعية التي تجمعهم حيث يستطيع المقاول استغلال النسق القرابي بالاتصال الموجود ضمنه ومساءلتهم حول عدة أمور تتعلق بعملية الاستغلال، وما يلقاه المقاول من المقاولين الأقارب من تشجيع مادي ومعنوي.

إذن يعتبر المقاولين السابقين رصيد اجتماعي واقتصادي بالنسبة للمقاولين الجدد وبتنوع أنشطتهم ومهاراتهم فإنّهم يكسبون المقاولين الجدد كل أدبيات الفعل المقاولاتي من الفكرة إلى الإنشاء إلى الاستغلال ومعرفة السّوق ومن ثم التوسع.

جدول(65): يبين توزيع أفراد العينة حسب الجنس وتلقي المساعدات

تلقي المساعدات / الجنس	نعم	لا	المجموع
ذكر	66 %66.7	33 %33.3	99 %100
أنثى	39 %83	8 %17	47 %100
المجموع	105 %66.7	41 %28.1	146 %100

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أنّ الاتجاه العام لإجابات المبحوثين تمثله صنف الإجابة "تلقي المساعدات" بنسبة 71.9% وتتأكد لدى فئة الإناث بنسبة 83% مقابل فئة الذكور بنسبة 66.7% تليها نسبة28.1% صنف الإجابة "عدم تلقي المساعدات" وتتأكد هذه النسبة لدى فئة الذكور بنسبة 33.3% مقابل فئة الإناث 17%.

من خلال قراءتنا للجدول المبين أعلاه نستنتج أنّ المقاول يكوّن رصيده الاجتماعي من خلال اندماجه في مجموعة من الأنساق والأقطاب التي تجمعه معهم علاقات وتفاعلات يومية وحياتية والمقاولين الجدد بتكوينهم لهذا الرصيد الاجتماعي بقوة تفكيرهم يحولون هذا الرصيد الاجتماعي إلى رصيد اقتصادي تُستغل فيه كل الآليات من أجل المحافظة على النسق المقاولاتي وتنميته وتوسيعه بمجتمع العمل.

وتظهر نسبة ارتفاع تلقي المساعدات للمقاول من طرف الأقطاب الاجتماعية الفاعلة في تجسيد المقاولة كمؤسسة من بداية الفكرة المقاولاتية إلى الاستغلال ومن ثم التوسع، وتتأكد هذه النسبة لدى فئة الإناث باعتبار الأخيرة بحاجة إلى مساعدات كبيرة خاصة المعنوية المتعلقة بالتوجيه في

معرفة السوق ومساعدتها على تجاوز الذهنيات التي ترى في عمل المرأة المقاولة تجاوزًا لحدودها كما تظهر نسبة تلقي المساعدات كذلك عند فئة الذكور.

وتلقي المساعدات قد يكون شكل معنوي كتجاوز العراقيل التي تعترض المقاول، أو ماديًا تقدم كدعم مالي عند التّعرض لضائقة مالية وما يجد المقاول إلاّ قوة رصيده الاجتماعي للحصول على المساعدات.

إذن يمكن القول بأنّ تبلور الفكرة المقاولاتية وإنشاء المؤسسة وتنميتها هو عبارة عن تداخل مجموعة من الأقطاب الاجتماعية التي يعتمد عليها المقاول من أجل الحصول على كل أنواع المساعدات والمقاول يعتمد على شبكة اجتماعية في كل مرحلة في مسار المقاولة، فهو لا يخاطر بأي عملية دون التوجه إلى رصيده الاجتماعي للحصول على المساعدة، وهذا الأخير يحمل في طياته بعدا اقتصاديا يتجلى من خلال المساعدات التي تقدمها الأقطاب الفاعلة، وهكذا يظهر لنا جليًا أنه كلّما اكتسب المقاول رصيدًا اجتماعيًا قويًا كلّما تلقى مساعدات من طرف أقطاب هذا الرصيد.

جدول رقم(66):يبين توزيع أفراد العينة حسب الشبكات المساعدة للمقاول

التوزيع / الشبكات المساعدة	التكرار	النسبة (%)
العائلة	43	40.6
الأقارب	27	25.5
الأصدقاء	18	17
مقاولين سابقين	9	8.5
علاقات شخصية	9	8.5
المجموع	106	100*

* يمثل إجابات المبحوثين الذين تلقوا مساعدات

نلاحظ من خلال الجدول المبين أعلاه أنّ الاتجاه العام لإجابات المبحوثين تمثله صنف الإجابة "العائلة" بنسبة 40.6%، تليها صنف الإجابة "الأقارب" بنسبة 25.5% وتليها شبكة الأصدقاء بنسبة 17% ثم في الأخير وبنفس النسبة 8.5% لكل من المعرفة المسبقة للمقاولين والعلاقات الشخصية للمقاول.

يتبيّن لنا من خلال التّحليل الإحصائي للجدول أنَّ أعلى نسبة أخذتها العائلة كشبكة اجتماعية مساعدة للمقاول، والتفسير الذي يمكن تقديمه حول هذه النسبة أن العائلة إطار مساعد في عملية إنشاء المقاولة، وهذا من خلال دورها على المستويين المادي والمعنوي من الفكرة المقاولاتية إلى الإنشاء والاستغلال ثم التوسع وقوة المقاول الجزائري في قوة رصيده الاجتماعي خاصة النسق العائلي حسب ما بينته **آن جيلي** حول أهمية الشبكة الاجتماعية العائلية في مساعدة المقاول من خلال التضامن معه ومساعدته.[1]

ثم يأتي النسق القرابي المعروف كذلك بروح التضامن التي يشعر من خلالها المقاول بالحماية المادية والمعنوية، فالأقارب شبكة اجتماعية مهمة في مساعدة المقاول وتزويده بكل شيء.

ثم تليها شبكة الأصدقاء التي تعتبر نسق اجتماعي مهم بالنسبة للمقاول لكنها شبكة تظهر على المستوى الاجتماعي فقط وتنتقل في بعض الأحيان إلى المستوى الاقتصادي عن طريق تقديم مساعدات مالية للمقاول، وهذا راجع لاختلاف وظائف الأصدقاء وعدم تناسقها مع الفعل المقاولاتي.

وبنسبة متساوية لكل من الشبكة المساعدة "المعرفة المسبقة للمقاولين" و"العلاقات الشخصية" فالأولى جهاز مساعد للمقاول عن طريق تزويده بكل المعلومات والمعارف والمقاول الجزائري دائما يبحث عن المقاولين السابقين خاصة الذين يمارسون نفس النشاط بهدف تنمية رصيده المهني حول النّشاط المستغل، والمعلومات التي يقدمها المقاول السابق هي معلومات جد مهمة للمقاول الحديث خاصةً في المراحل الأولى للإنشاء وأثناء الاستغلال، أمّا شبكة العلاقات الشخصية فهي كذلك نسق يلجأ إليه المقاول من أجل الحصول على المساعدة وإن كانت بنسبة منخفضة في تمويل مقاولته ماديًا.

وفي هذا الصّدد يجب علينا أن نبيّن الفرق بين شبكة الأصدقاء والعلاقات الشّخصية، فالأولى تظهر في البناء الاجتماعي بمؤشرات التّضامن والتّعاون خاصة التضامن العضوي وتنتقل إلى البناء الاقتصادي بفضل القوة الاجتماعية، أمّا الثانية فتبنى على أساس نفعي براغماتي مادي بالدرجة الأولى.

ونشير من خلال ما تقدمنا به إلى أنّ أهمية الأقطاب الاجتماعية تبين لنا أن المقاولة لا تنشأ بشكل عشوائي وإنما من فعل مبني على قوة التضامن، فالمقاول يسعى إلى توظيف كل رأسماله الإنساني والاجتماعي والاقتصادي والتي تعطي لهذا الفعل تنمية وقوة اقتصادية بمجتمع العمل.

[1] للتعمق أكثر أنظر إلى الجانب النظري في الفصل الثاني عنصر سوسيولوجيا المقاولة في الجزائر.

جدول رقم(67):

يبيّن توزيع أفراد العينة حسب مصدر الحصول على مبلغ المساهمات الشخصية

التوزيع / المساهمة	التكرار	النسبة
مدخرات شخصية	80	54.8
العائلة	38	26
الأقارب	9	6.2
شبكة الأصدقاء	10	6.8
إرث	9	6.2
المجموع	146	100

نلاحظ من خلال الجدول أن الاتجاه العام لإجابات المبحوثين يمثلها صنف الإجابة "مدخرات شخصية" بنسبة 54.8% ويليها صنف "العائلة" بنسبة 26% بعده صنف "شبكة الأصدقاء" بنسبة 6.8% وبنسبة متساوية كل من صنف "الأقارب" و"الإرث" بـ 6.2%.

يمثل مبلغ المساهمة الشخصية شرطًا من شروط بناء المؤسسات في إطار المنظومات الرسمية حيث تفرضه الأخيرة على المقاول، وتتمثل هذه المساهمة على مستويين من التمويل الأول المساهمة فيه 1% إذا كان قيمة الاستثمار تساوي أو أقل من 5 ملايين دينار جزائري، أما إذا تراوح مبلغ الاستثمار أكثر من 5 ملايين دينار جزائري وقل أو ساوى 10 ملايين دينار جزائري ترتفع قيمة المساهمة الشخصية إلى 2% وهناك عدة مصادر للحصول على هذه المبالغ.

يتبيّن لنا من خلال نتائج التحليل الإحصائي للجدول أنَّ أعلى نسبة أخذتها المدخرات الشخصية وهي نسبة مرتفعة مقارنة ببقية المصادر، وهذا إن دلّ على شيء فانّه يدلُّ على امتلاك المقاول الجزائري قوة اليقظة والحس المقاولاتي الذي يمكنه من تحقيق طموحاته ورغباته، لهذا يعمل المقاول بجد لتحقيق أهدافه عن طريق ادخار مبالغ مالية تساهم في بناء المقاولة، ومن خصائص المقاول حسب المفهوم **الفيبري** للمقاولة هو الجمع والادخار.

أمّا المصدر الثاني الذي يلجأ إليه المقاول من أجل الحصول على مبالغ المساهمة الشّخصية هي العائلة بكل أفرادها قد يكون الأب، الأم والإخوة... ونلاحظ أنّ المقاول الذي لا يملك رأسمال مادي قوي يلجأ إلى الشبكة الاجتماعية العائلية من أجل الحصول على الدعم المادي، فالعائلة نسق

سوسيو–اقتصادي مهم في بناء المقاولة وتنميتها ولا ينحصر دورها على التضامن العضوي فقط وإنما انتقل إلى البناء الاقتصادي عن طريق الدّعم المالي، خاصّةً إذا كانت المقاولة تحت الشراكة(مقاول عليه الوثائق الإدارية والثاني يتكفل بكل الجوانب المالية والاقتصادية).

أما المصدر الثالث الذي يلجأ إليه المقاول وبنسبة منخفضة مقارنة بالمصادر الأخرى هو "شبكة الأصدقاء" هذا الرصيد الاجتماعي الذي يجمع المقاول بمجموعة من الأصدقاء في المجال الاجتماعي الواحد وبحكم الصداقة التي تجمعهم، فإن المقاول يلجأ إليها من أجل الدّعم المادي.

وبنسبة متساوية ومنخفضة بين "النسق القرابي" و"الإرث" فالأولى يتجه إليها المقاول بحكم روح التّضامن وعصب القرابة الذي يجمعهم فيلجأ إليها بهدف تسديد مبالغ المساهمة الشّخصية، أما الثانية (الإرث) فهي آلية من آليات الاستعمال الشخصي وسجلت نسبة منخفضة لأنّ الذي يملك إرثا قويا لا يرجع إلى المنظومات الرّسمية من أجل إنشاء المقاولات وإنما يُبادر برأسماله الخاص.

وفي الأخير يمكن القول أنّ المقاول الجزائري يوظف عدة مصادر منها ما هو شخصي وعلائقي اجتماعي، فالجانب الشخصي يظهر من خلال رغبته وطموحه في الادخار والجمع، والعلائقي يظهر من قوة شبكته الاجتماعية التي لم تعد علاقات اجتماعية وفقط وإنما هي رأسمال مادي و تساعد المقاول في نفس الوقت على إنشاء وتجسيد مملكته الخاصة.

جدول رقم(68): يبين توزيع أفراد العينة حسب التمويل الأكثر مساعدة وطبيعة النشاط

التمويل / النشاط	ادخار شخصي	إعانات مادية عائلية	اقتراض بنكي	أخرى	المجموع
الصناعة والصناعة التقليدية	15 %26.3	13 %22.8	28 %49.1	1 %1.8	57 %100
البناء والأشغال العمومية	17 %54.8	4 %12.9	10 %32.3	0 %0.0	31 %100
النقل والمواصلات	3 %42.9	1 %14.3	2 %28.6	1 %14.3	7 %100
الزراعة والصيد البحري	2 %25	3 %37.5	1 %12.5	2 %25	8 %100
خدمات	13 %39.4	4 %12.1	16 %48.5	0 %0.0	33 %100
أعمال حرة	5 %50	3 %30	2 %20	0 %0.0	10 %100
المجموع	55 %37.7	28 %19.2	59 %40.4	4 %2.7	146 %100

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أنَّ الاتجاه العام لإجابات المبحوثين يمثلها صنف الإجابة "اقتراض بنكي" كتمويل أكثر مساعدةً للمقاولة بنسبة 40.4%، وتتأكد هذه النسبة لدى مقاولي النّشاط الصّناعي والصناعات التقليدية بنسبة 49.1% كأكبر نسبة أمّا أصغر نسبة فكانت لدى مقاولي الزراعة والصيد البحري بنسبة 12.5% يليها صنف الإجابة "ادخار شخصي" كتمويل مساعد بنسبة 37.7% وتتأكد لدى مقاولي البناء والأشغال العمومية بنسبة 54.8%، ولدى مقاولي الأعمال الحرة بنسبة 50% وفي قطاع النقل والمواصلات بـ 42.9% وقطاع الخدمات بنسبة 39.4% وقطاع النشاط الصناعي 26.3%.

وجاء بعدها صنف الإجابة "إعانات مادية عائلية" بنسبة 19.2% تدعمها في ذلك أكبر نسبة 37.5% لدى مقاولي قطاع النّشاط الزراعي والصيد البحري، وأصغر نسبة لدى مقاولي قطاع النّشاط الخدماتي بنسبة 12.1% كما تم تسجيل تمويلات أخرى بنسبة 2.7%.

يتبيّن لنا من نتائج التّحليل الإحصائي للجدول أنَّ أعلى نسبة أخذتها الإجابة من صنف "اقتراض بنكي" وتتأكد هذه النسبة لدى قطاع النشاط الصناعي بنسبة مرتفعة وتتوزع على باقي القطاعات بنسب متقاربة وهذا يدلُّ على أنّ تكاليف النشاط الصناعي تتطلب رؤوس أموال كبيرة، مما يجعل المقاول يلجأ إلى الاقتراض البنكي كأحسن تمويل لإنشاء المقاولة وتنميتها، كما تحتاج معظم الأنشطة إلى التّمويل البنكي إلاّ أنّ النشاط الصناعي يحتاج تمويلاً أكثر مقارنة بالأنشطة الأخرى حسب المبحوثين.

وتُعتبر البنوك طرفًا مهمًا في بناء المقاولة كما أنها آلية للاقتراض لمدة طويلة لا تجعل المقاول تحت المضايقة مقارنة بالشبكات الأخرى فهي أداة ائتمان وآلية للتمويل.

أما التمويل الثاني حسب المبحوثين فهو "الادخار الشخصي" ويعتبر مصدرًا من مصادر التمويل المساعدة للمقاولة حسب المبحوثين وهذا عن طريق عملية الادخار التي تمثل خاصية من خصائص المقاول بالمفهوم **الفيبري** وبالادخار تستطيع المقاولة الاستمرارية وتحقيق التنمية في مجتمع العمل.

والتمويل الثالث المساعد للمقاولة حسب المبحوثين هو "الإعانات المادية العائلية" ولقد بيّنا سابقا دور العائلة في مراحل الإنشاء وتطور دورها بالانتقال من المستوى الاجتماعي إلى المستوى الاقتصادي وهذا بفضل التضامن العضوي الذي يحدث نتيجة الاجتماع تحت سقفٍ واحدٍ، ونجد قوة

التمويل المادي في العائلات التقليدية الممتدة المركبة أكثر من العائلات النووية، وبالنسق العائلي يستطيع المقاول أن يحسن من مؤسسته الخاصة.

وسجلنا نسبة قليلة من أنواع التمويلات الأخرى التي تتمثل في قوة الرأسمال الاجتماعي للمقاول مثل شبكة الأصدقاء والزملاء، التي تمكنه من الحصول على التمويل ولو بنسبة منخفضة مقارنة بأنواع التمويلات الأخرى الأكثر مساعدة للنسق المقاولاتي.

جدول رقم(69):

يبين توزيع أفراد العينة حسب إطار الإنشاء وامتلاك الرأسمال الاجتماعي

وجود المقاول / الجنس	نعم	لا	المجموع
وكالة دعم تشغيل الشباب ANSEJ	53 %76.8	16 %23.2	69 %100
الصندوق الوطني للتأمين على البطالةCNAC	63 %87.5	9 %12.5	72 %100
منظومات أخرى	4 %80	1 %20	5 %100
المجموع	120 %82.2	26 %17.8	146 %100

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أنّ الاتجاه العام لإجابات المبحوثين تمثله صنف الإجابة "نعم" أي امتلاك رأسمال اجتماعي بنسبة قدرت بـ 82.2%، وتتأكد بنسبة مرتفعة لدى منظومة الصندوق الوطني للتأمين على البطالة والمنظومات الأخرى بنسبة 80% وفي إطار دعم تشغيل الشباب بنسبة 76.8%، مقابل ذلك سجلنا نسبة 17.8% لصنف الإجابة "لا" أي أنّهم لا يملكون رأسمال اجتماعي وتتأكد بنسب متقاربة لدى كل المنظومات.

يتبين لنا من خلال النتائج الإحصائية للجدول أن أغلبية المبحوثين يملكون رأسمال اجتماعي بنسبة مرتفعة، وتتأكد هذه النسبة في كل المنظومات الرسمية وهذا إن دلّ على شيء فانه يدلُّ على خاصية من خصائص المقاول الحديث التي تكمن في قوة امتلاكه لرصيد اجتماعي، والمجتمع المقاولاتي بكل أنساقه يتوقف على درجة قوة العلاقات الاجتماعية المتواجدة فيه، فالمقاول الذي يملك

رأسمال اجتماعي يتمكن من تحقيق أهدافه، أمّا المقاول الذي لا يملك شبكةً اجتماعية قوية لا يتمكن من تحقيق أهدافه.

كما يمكنّ امتلاك الرأسمال الاجتماعي للمقاول من كسب الثّقة اتجاه مجتمعه وهذه الثقة هي التي تمكن المقاول من تحقيق أهدافه وتجاوز عراقيله خاصةً بالمجتمعات البسيطة التي تعرف تضامن وترابط قوي بالمفهوم **الدوركايمي**.

كما يمكن تحويل هذا الرصيد الاجتماعي إلى رصيد مادي بالبناءات الاقتصادية ومؤسسات العمل من أجل تحقيق أهداف النسق المقاولاتي، والمقاول الحديث يوظف شبكة علاقاته الاجتماعية في إطار التعامل مع المنظومات الرسمية بدايةً من الفكرة المقاولاتية إلى الإنشاء والاستغلال والتوسع وهو على وعي تام بالصعوبات في إطار العمل مع المنظومات الرسمية وكل الأنساق المؤسساتية التي ينشئ مقاولته في إطارها لذلك تجده يحضّر مسبقًا شبكة علاقاته لكل صعوبة قد تعترض عمله في التعامل مع المنظومات حيث يستعملها كوسيلة لتجاوز كل العراقيل.

ونستنتج أن الرّأسمال الاجتماعي الذي يملكه المقاول هو كيانٌ مهم بالنّسبة للعمل المقاولاتي يسعى دائمًا للحفاظ عليه وتوسيع شبكته والاستثمار فيه، فهو بمثابة المنفذ الذي يساعده على تجاوز صعاب الفعل المقاولاتي، كما أنه يُمثل رصيدًا اقتصاديًا مهمًا بالنسبة لحياة المقاولة.

3. دور العائلة في مسار الفعل المقاولاتي:

يُعتبر الوسط العائلي الذي ينشأ فيه الفرد عاملاً مهمًا للفعل المقاولاتي انطلاقًا من الفكرة المقاولاتية، حيث تمثل العائلة بكلّ فاعليها مصدرًا اجتماعيًا بالنسبة للمقاول الجزائري من خلال دورها في توفيرِ الحاجات المادية والمعنوية للمقاول خاصةً الأسر الممتدة التي تحتوي على التضامن العضوي، ومن خلال هذا المقترح سوف نحاول أن نبيّن دور هذا النسق الاجتماعي في مسار المقاولة.

جدول رقم(70):

يبين توزيع أفراد العينة حسب الجنس ووجود مقاولين قي العائلة

وجود المقاول / الجنس	نعم	لا	المجموع
ذكر	34 %34.3	65 %65.7	99 %100
أنثى	19 %40.4	28 %59.6	47 %100
المجموع	53 %36.3	34 %63.7	146 %100

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أنّ الاتجاه العام في إجابة المبحوثين تمثله صنف الإجابة "لا" أي عدم وجود مقاول ضمن العائلة بنسبة 63.7% وتتأكد هذه النّسبة لدى فئة الذكور بنسبة 65.7% وفئة الإناث بـ 59.6%. مقابل ذلك سجلنا نسبة 36.3% لصنف الإجابة "نعم" أي يوجد مقاول ضمن العائلة وتتأكد هذه النّسبة لدى فئة الإناث بنسبة 40.4% وفئة الذكور 34.3%.

يتبيّن لنا من خلال النّتائج الإحصائية للجدول أنّنا أمام فئة مقاولاتية جديدة لا تملك تجربةً سابقة في القطاع الاقتصادي الخاص، لكونهم مقاولين اهتموا بالتّكوين المعرفي والمهني ولم يتمكّنوا من ممارسة أنشطة مقاولاتية سابقة، كذلك نحن أمام فئة جديدة من أبناء عائلات عمالية في القطاع العمومي لم يمارسوا أي نشاط اقتصادي وهذه الفئة تسعى دائمًا إلى كسب المعرفة المقاولاتية من خلال مؤهلاتها المعرفيّة والمهنية وكذلك باللّجوء إلى الرأسمال الاجتماعي المتمثل في الأقطاب المهنية والعلائقية.

أمّا الذين أجابوا بامتلاك مقاولين في العائلة فهذا يُعتبر قدوةً بالنسبة لهم من خلال الاحتكاك به واكتساب المعرفة المقاولاتية منه، كما يعتبر المقاول الموجود ضمن العائلة مصدرًا مهما لتحفيز الفرد على ولوج عالم المقاولة واختيار الفعل المقاولاتي بالنسبة لهذه الفئة لم يكن صدفة، وإنما لأسباب متعلقة بعوامل مهنية متوارثة وأخرى متعلقة بالمحيط الاقتصادي العائلي الذي يحفزه على إنشاء المقاولة.

جدول رقم(71):

يبين توزيع أفراد العينة حسب نوع المقاول الموجود في العائلة

التوزيع / نوع المقاول	التكرار	النسبة %()
أحد الوالدين	9	17
أحد الإخوة	21	39.6
الأعمام	16	30.2
الأخوال	5	9.4
أحد الزوجين	2	3.8
المجموع	53	*100

- **يمثل مجموع إجابات الذين يملكون مقاولات بالعائلة**

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن الاتّجاه العام لإجابات المبحوثين يُمثّله صنف الإجابة بوجود "أحد الإخوة مقاولين" بنسبة 39.6% وتليها نسبة30.2% بوجود "الأعمام" مقاولين وتليها نسبة 17% بوجود "أحد الوالدين" مقاولين، تليها نسبة 9.4% بوجود "الأخوال" مقاولين وفي الأخير نسبة 3.8% تمثل وجود "أحد الزوجين" مقاولين.

يتبيّن لنا من خلال النّتائج الإحصائية للجدول أنَّ أعلى نسبة أخذتها صنف الإجابة وجود إخوة مقاولين ضمن النّسق العائلي، ونسبة الأعمام المقاولين خاصة في الأسر الممتدة المركبة التي نشأ فيها المقاول، كما سجّلنا النّموذج الأبوي للمقاولة بنسبة معتبرة، وهذا يدلّ على أنّ التّنشئة في وسط المقاولة العائليّة يكوّن روحًا مقاولاتية لدى الفرد الذي يكون يوما من الأيام مقاولا وإكسابه تنشئةً مهنية هذا من باب التنشئة، أما فيما يخص الاقتداء بأنشطتهم ورؤية مشاريعهم في الميدان يزيد من عزيمة الفرد المنشئ، كما يساعده هذا الوجود على بلورة فكرة النّشاط خاصة في العائلات الممتدة التي تضم وجود مقاولين في شكل أعمام وإخوة، وتظهر أهمية الوجود المقاولاتي بالنّسق العائلي في مرحلة الإنشاء والاستغلال والتوسعة.

والنّموذج المقاولاتي العائلي الأكثر وجودًا هو "الإخوة "و" الأعمام" و" الوالدين" هم فئة مقاولاتية أكثر تحفيزًا ومعرفةً بالمقاولة وآليات تسييرها مقارنةً بوجود "أحد الزوجين" مقاولاً.

ومما سبق يمكن القول بأنّ وجود المقاول بالوسط العائلي عاملٌ مهمٌ ومؤثر في الأفراد المنشئين للمقاولة من الفكرة إلى التّوسع، "فبإمكاننا أن نرث ديناميكيّة الإنشاء (إنشاء المؤسسات) كما نرث ثروة مادية".[1]

جدول رقم(72):

يبين توزيع أفراد العينة حسب الجنس وتلقي المساندة من طرف العائلة

المساندة / الجنس	نعم	لا	المجموع
ذكر	76 %76.8	23 %23.2	99 %100
أنثى	19 %85.1	7 %14.9	47 %100
المجموع	116 %79.5	30 %20.5	146 %100

نلاحظ من خلال الجدول المبين أعلاه أنّ الاتجاه العام لإجابات المبحوثين تمثله صنف الإجابة "نعم" أي تلقي المساندة من طرف العائلة بنسبة 79.5% وتتأكد هذه النسبة لدى فئة الإناث بنسبة85.1% ولدى فئة الذكور بنسبة 76.8%. مقابل ذلك سجلنا نسبة 20.5% من المبحوثين أجابوا بـ "لا" أي عدم تلقي المساندة من طرف العائلة وتتأكد هذه النسبة لدى فئة الذكور بنسبة 23.2% ولدى فئة الإناث بنسبة 14.9%.

يتبين لنا من نتائج التحليل الإحصائي للجدول أنَّ أعلى نسبةً أخذها المقاولون الذين تلقوا المساندة من طرف العائلة مقابل نسبةٍ قليلة ممن لم يتلقوا المساندة العائلية وتعتبر المقاولة هدفًا يريد جميع الفاعلين تحقيقه، لما له من مزايا ومنافع على المستوى الفردي من تحقيق الحاجات والرغبات كما له آثارًا على المستوى الكلي(العائلة) حيث تهدف إلى تحسين المستوى المعيشي للعائلة، فاجتماع

[1] سهيلة صايشي، مرجع سابق،ص103.

الأهداف الفردية والجماعية يولّد المساندة والتشجيع من طرف العائلة هو ما يُعتبر ضرورةً مهمة في انطلاق الفعل المقاولاتي وتجسيده في مجتمع العمل، كذلك الطّبيعة الهشة للقطاع الخاص تجعل من العائلة آلية للمساندة.

وتتأكد هذه المساندة لدى فئة الإناث أكثر من الذّكور وهذا راجع إلى الصّعوبات والعراقيل التي تتلقاها المرأة المقاولة من ناحية العلاقة بالمنظومات الرسمية، وكذلك من الناحية الخصوصية للمجتمع الجزائري ونظرته للمرأة المقاولة، لهذا نجد المساندة المعنوية من طرف العائلة للمرأة مهمة خاصةً في تجاوز العراقيل وكل أنواع الإحباط والتثبيط الذي تتلقاه في نسقها الاجتماعي، كما يوجد عامل آخر يدل على ارتفاع نسبة المساندة للمرأة أكثر وهو ضيق شبكة علاقاتها الاجتماعية مقارنة بالرجل فخصوصية المجتمع تفرض عليها حتمية عدم توسيع علاقاتها الاجتماعية والاقتصادية، ولا تجد إلا العائلة كرأسمال اجتماعي قريب منها يزودها بالمساندة.

أمّا الفئة التي لم تتلقى المساندة من طرف العائلة هي فئة تخص المقاولين الذين نشأوا في أسر نوويّة أو توفي آبائهم، وكذلك الخوف من فشل أبنائهم في المشاريع المقاولاتية وعدم تسديد الدّيون الملقاة على عاتقهم، إضافةً إلى العامل الدّيني والتعامل الرِّبوي مع المنظومات الرسمية كلها عوامل نتج عنها عدم تلقي المساندة العائلية.

جدول رقم(73): يبين توزيع أفراد العينة حسب نوع المساندة العائلية

التوزيع / نوع المقاول	التكرار	النسبة %()
مساندة مادية	32	27.6
مساندة معنوية	39	33.6
مساندة مادية ومعنوية	45	38.8
المجموع	116	*100

* تمثل إجابات المبحوثين الذين تلقوا المساندة

نلاحظ من خلال الجدول المبين أعلاه أنّ الاتجاه العام لإجابات المبحوثين تُمثله صنف الإجابة "مساندة مادية ومعنوية" بنسبة 38.8% وتليها صنف الإجابة "مساندة معنوية بنسبة 33.6% بعدها "المساندة المادية" بنسبة 27.6%.

يتبيّن لنا من خلال نتائج التّحليل الإحصائي للجدول في النّسب المسجلة أنّ العائلة تلعب دورًا رئيسيًا في مساندة المقاول، حيث تقوم بتقديم المساعدة له خلال مسار المقاولة من بلورة فكرة النشاط إلى التجسيد الفعلي والمتابعة للمقالة.

وتتنوع هذه المساندات من مساندة مادية أو معنوية، فالمقاول يتلقى كل أنواع الدّعم المادي المتمثل في المبالغ المالية أو العتاد خاصّةً مبلغ المساهمة الشّخصية في بداية الإنشاء، والمبالغ التي تقدّم عند التّعرض إلى ضائقة اقتصادية، كما تساعده العائلة على توفير مقر النشاط فهي رصيد مادي مهم بالنسبة للمقاول.

أمّا المساندة المعنوية فتتمثل في تقديم اقتراحات وأفكار حول الفعل المقاولاتي وتتلقى المرأة المقاولة الدعم المعنوي أكثر من الرجل كما بينا سابقًا لضيق رأسمالها الاجتماعي كذلك تقدم العائلة للمقاول خدمة في معرفة السوق الاقتصادية وإيجاد علاقات اجتماعية تساعده على تجاوز عراقيله.

ونجد كذلك في إطار المساندة المعنوية المساندة التنظيمية وهي تتمثل في تنظيم وتسيير العمل المقاولاتي لابنهم المقاول كالبحث عن اليد العاملة المؤهلة والمشاركة في اتخاذ القرارات.

جدول رقم(74): يبيّن توزيع أفراد العينة حسب الجنس واعتبار العائلة إطار مساعد

العائلة / الجنس	تشجيع معنوي	تشجيع مادي	المحافظة على الموروث المهني	تنظيم ومتابعة النشاط	المجموع
ذكر	18 %25	28 %38.9	13 %18.1	13 %18.1	72 %100
أنثى	5 %13.9	16 %44.4	10 %27.8	5 %13.9	36 %100
المجموع	23 %21.3	44 %40.7	23 %21.3	18 %16.7	*108 %100

*تمثل إجابات المبحوثين الذين يعتبرون العائلة إطارا مساعدا

نلاحظ من خلال إجابات المبحوثين أنّ الاتجاه العام يمثله صنف الإجابة "اعتبار العائلة تشجيع مادي" بنسبة 40.7% وتتأكد هذه النسبة لدى فئة الإناث بنسبة 44.4% مقابل الذكور 38.9%، ويليها صنف الإجابة "اعتبار العائلة تشجيع معنوي" بنسبة 21.3% وتتأكد لدى فئة الذكور بنسبة 25% مقابل الإناث بنسبة 13.9%، وبنفس النّسبة 21.3% ممّن يعتبرون العائلة إطارًا مساعدًا من أجل المحافظة على الموروث المهني وتتأكد لدى فئة الإناث أكثر من الذكور وفي الأخير سجلنا نسبة 16.7% ممن يعتبرون العائلة إطار متابع ومنظم للنشاط المقاولاتي.

يتبيّن لنا من خلال نتائج التحليل الإحصائي أنَّ أعلى نسبة من المقاولين يعتبرون العائلة إطار مشجع ومحفز وذلك من خلال تقديمها للرأسمال المادي للمقاول، ويتأكد هذا الرأي لدى المرأة المقاولة التي تعتبر العائلة إطارًا ماديًا لا يمكن الاستغناء عنه في حياة العمل المقاولاتي، فوجود العائلة بجانب المقاول يزيد قوة الثقة والطمأنينة في ممارسة نشاطه.

أمّا الفئة المقاولاتية التي ترى بأنَّ العائلة بمثابة تشجيع معنوي، فيظهر هذا من خلال المساعدات التي تقدمها في إطار التّعامل مع المنظومات الرّسمية، وفي تجاوز كل العراقيل اللامادية التي تعترض المقاول.

كما سجّلنا نسبة من المقاولين يعتبرون أن النسق العائلي إطارًا مساعدًا من أجل المحافظة على الموروث المهني، حيث توجد مجموعة من المهن المتوارثة التي أصبحت مهن مقدسة بالنسبة لبعض العائلات، لذلك نجد العائلات تساعد المقاول فقط من أجل الحفاظ على البناء الحرفي المهني المتوارث من الأجيال السابقة، ويتأكد هذا لدى المبحوثين أبناء المقاولين الحرفيين فنجد مقاوليها يكرّسون كل آليات المساعدة من أجل البقاء الحرفي المتوارث عن طريق توجيه المقاول إلى النّشاط المتوارث ولو بصبغة حديثة فهدفهم الحفاظ على النّسق الحرفي المهني الذي ورثته العائلة.

وفي الأخير سجلنا فئة من المقاولين يرون بأنّ العائلة إطار مساهم في العملية التنظيمية وتسيير العمل المقاولاتي، وهذا عن طريق المشاركة في الأدبيات التّنظيمية لهذا الفعل (كاقتراح بعض القرارات المتعلقة بالسوق).

إذن تعتبر العائلة حسب المبحوثين رصيدًا اجتماعيًا واقتصاديًا وتنظيميًا في غاية الأهمية لا يمكن الاستغناء عنه في ممارسة الأفعال الاقتصادية الخاصة، بحيث تقدّم المساعدة والدعم بكل أنواعه من أجل تحقيق أهداف المقاول وتنمية مؤسسته، وبالتّالي تنمية مجتمع العمل.

جدول رقم(75): يبيّن توزيع أفراد العينة حسب الجنس واعتبار العائلة إطار غير مساعد

إطار غير مساعد / الجنس	الخوف من الفشل	الغرق في الديون	البعد الديني	نظرة المجتمع للمرأة المقاولة	عدم قبول التدخل في الشؤون المقاولة	المجموع
ذكر	5 %18.5	6 %22.2	12 %44.4	0 %0.0	4 %14.8	27 %100
أنثى	0 %0.0	4 %36.4	2 %18.2	5 %45.5	0 %0.0	11 %100
المجموع	5 %13.2	10 %26.3	14 %36.8	5 %13.2	4 %10.5	*38 %100

*يمثل مجموع إجابات المبحوثين الذين يعتبرون العائلة إطار غير مساعد

نلاحظ من خلال الجدول المبين أعلاه أنّ الاتجاه العام لإجابات المبحوثين يمثله صنف الإجابة "البعد الديني" بنسبة 36.8%% وتتأكد هذه النسبة لدى فئة الذّكور بنسبة 44.4% مقابل الإناث بنسبة 18.2%، يليها صنف الإجابة "الخوف من الغرق في الديون" بنسبة 26.3% وتتأكد لدى فئة الإناث بنسبة 36.4% مقابل الذكور بنسبة 22.2%، ثمّ يأتي صنف الإجابة "الخوف من الفشل" بنسبة 13.2% وتتأكد لدى الذكور فقط، ويليها صنف الإجابة "نظرة المجتمع للمرأة المقاولة" بنفس النسبة 13.2% وتتأكد لدى فئة الإناث فقط وفي الأخير صنف الإجابة "عدم قبول التدخل في شؤون المقاولة" بنسبة 10.5%.

يتبيّن لنا من خلال النّتائج الإحصائية للجدول أنَّ أعلى نسبةً من المبحوثين يعتبرون العائلة إطارًا غير مساعدٍ من خلال "البعد الديني" الذي كان سببًا في عدم تقديم المساعدات وباعتبار المقاول ضمن نسقٍ تمويلي ثلاثي وثنائي، فإنه يتعامل مع المنظومات الرسمية والبنوك التي تحتوي على تعاملات ربوية، والهوية الدينية للمجتمع الجزائري هي الدّين الإسلامي الذي يحرّم هذه التعاملات، وهذا ما أدى بالعائلة حتى تكون إطارا غير مساعد.

أما البعد الثّاني الذي لم يتلقى بسببه المقاول المساعدة من طرف العائلة هو الخوف من الغرق في الديون، باعتبار المقاول الجزائري من عائلات بسيطة تتميز بالوسطية وعدم امتلاكه لِثروة مالية حتى يستطيع تسديد ديونه الملقاة على عاتقه ما يجعل النسق العائلي متخوفًا ورافضًا لفكرة المقاولة.

وهناك العامل آخر لا يتلقى المقاول أي دعم عائلي بسببه وهو الخوف من الفشل الاقتصادي وهذا الخوف يبدأ من اختيار فكرة النّشاط إلى الاستغلال ومن ثم عرض السّلعة التي ربما لا تجد مكانًا لها في السوق.

إضافةً إلى أسباب أخرى تتعلق بخصوصية المجتمع ونظرته للمرأة المقاولة، والعائلة كنسق جزئي ضمن هذا المجتمع ترى في عمل المرأة المقاولة تجاوزًا لحدودها لذلك لا تتلقى المساعدة العائلية، وتوجد عوامل أخرى سيكولوجية متعلقة بالجانب الشخصي للمقاول وعدم تقبله تدخل أي فرد في شؤونه الخاصة، وهذا يرجع إلى مجموعة من الخصائص يتميز بها المقاول وهو حب إنجاز العمل لوحده، وحب المغامرة والمخاطرة وتحقيق الرغبة الكامنة التي تدفعه إلى الإنجاز كما أنّ قوتهم الشخصية تجعلهم يتحملون النتائج.

جدول رقم(76): يبيّن توزيع أفراد العينة حسب وراثة النشاط عن العائلة

التوزيع / نوع المقاول	التكرار	النسبة (%)
نعم	57	39
لا	89	61
المجموع	146	100

نلاحظ من خلال الجدول المبيّن أعلاه أنّ الاتجاه العام لإجابات المبحوثين يُمثله صنف الإجابة "لا" أي النشاط الممارس غير موروث عن العائلة بنسبة 61% مقابل 39% من المبحوثين أجابوا بـ "نعم" أي أنّ النشاط الممارس موروث عن العائلة.

يتبين لنا من خلال نتائج التّحليل الإحصائي للجدول أنَّ أعلى نسبةً من المقاولين لم يرثوا النّشاط المقاولاتي عن العائلة، وهي نسبة مرتفعة مقابل المقاولين الذين ورثوا النشاط المقاولاتي الممارس عن النّسق العائلي، ويمكن تفسير ذلك بأننّا أمام فئة مقاولاتية جديدة بخصائص جديدة وبفكر مقاولاتي جديد ساعدهم على ممارسة أنشطة غير موجودة في البناء الحرفي المتوارث، ودخولهم عالم المنافسة المقاولاتية حتّم عليهم التّخلي عن البعد الوراثي.

وهذا لا يعني بأنّ الفئة التي لم تستثمر في نفس قطاع النّشاط المستغل من طرف العائلة أنّها فئة لا تملك قوةّ اجتماعية من حيث شبكة العلاقات، بل تبقى في علاقة دائمة ومستمرة وبرصيدها الشّخصي والمهني، فالرأسمال الاجتماعي مهمٌ بالنسبة للمقاول رغم عدم توريث النّشاط المقاولاتي.

أمّا الفئة الأخرى فهي المقاول الوريث الذي ورث النشاط المقاولاتي عن أحد أفراد العائلة، وهم شباب مقاول أبناء مقاولين يملكون مستوى تعليمي وتأهيل مهني، يعتمدون على الإرث المقاولاتي في تحفيزاتهم المهنية وتقنيات تسيير جديدة غير تقليدية كالتي ورثوها، فالإرث المقاولاتي مكنّهم من اكتساب رأسمال اجتماعي واقتصادي مهم.

جدول رقم(77):

يبين ترتيب المبحوثين للشبكات التي يلجا إليها عند التعرض لضائقة مالية

الرتبة / الشبكات	الأولى	الثانية	الثالثة	المجموع
العائلة	84 %57.5	22 %15.1	40 %27.3	146 %100
العلاقات الشخصية	23 %15.8	81 %55.5	42 %28.8	146 %100
الأصدقاء	39 %26.7	43 %29.5	64 %43.8	146 %100

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أنّ الاتجاه العام لإجابات المبحوثين جاء بشكل ترتيبي للأصناف حسب الأولوية، بحيث أخذت "العائلة" المرتبة الأولى بنسبة 57.5% وتليها المرتبة الثانية "العلاقات الشخصية" بنسبة 55.5%، ثم المرتبة الأخيرة "شبكة الأصدقاء" بنسبة 43.8%.

يتبين لنا من خلال النتائج الملاحظة أنّ الرتبة الأولى أخذتها "العائلة" كرأسمال اجتماعي يلجأ إليها المقاول عند التعرض لضائقة مالية، وباعتبارها الشّبكة الاجتماعية التي تتم ضمنها عمليات التنشئة الاجتماعية فهي بناء اجتماعي يتميز بالتضامن والتعاون بين أفرادها، حيث تقف دائمًا إلى جانب أفرادها وتساعدهم على تحقيق طموحاتهم وأهدافهم، فوجودها لا يكمن فقط في التّضامن المعنوي

والاجتماعي وإنّما هي رصيد مادي، ويظهر هذا الرصيد من خلال الدعم المالي المقدم عند تعرض المقاول لأزمة اقتصادية أو مالية خانقة تنبئ بالفشل.

وفي المرتبة الثانية حسب ترتيب المبحوثين نجد "العلاقات الشخصية" التي بيّنا سابقًا بأنها علاقات مادية نفعية، يلجأ إليها المقاول عند التّعرض لأزمات مالية ومن أجل الخروج من هذه الأزمة لا يجد المقاول إلا علاقاته الشخصية، وامتلاكه لِعلاقات شخصية عديدة يجعله يقوم بترتيبها حسب الحاجة وحسب التّوقع من تقديم الدعم أو رفضه.

أمّا المرتبة الثالثة فهي "شبكة الأصدقاء" وهي علاقات اجتماعية تنتج بحكم التّعامل اليومي الحياتي، ويمكن أن تنتقل هذه العلاقات إلى المستوى الاقتصادي وتقدم الدعم المالي للمقاول، إذن هي علاقات اجتماعية يمكن الاستثمار فيها كرصيد مادي.

4. الرأسمال الاجتماعي والنسق التنظيمي بمؤسسات العمل:

إنّ المقاولة مهما كان حجمها وشكلّها القانوني مصغرة كانت أو صغيرة أو متوسطة فهي تعبر عن نسيجٍ مؤسّساتي، فهذا النسيج يحتوي على عدة عمليات تقوم بها مجموعة من الأفراد لهم تنظيم وترتيب في أداء المهمات، وهي وحدة اجتماعية قبل أن تكون وحدة اقتصادية مبنية على رصيدها الاجتماعي قبل المادي من خلال عمليات التّوظيف وانتقاء العمال وأهم الصّعوبات التي تواجهها وكيفية الاستثمار في الرأسمال الاجتماعي من أجل تحقيق الهدف واستمرارية حياتها.

جدول رقم(78):

يبين توزيع أفراد العينة حسب حجم المؤسسة وكيفية الحصول على اليد العاملة

طرق التوظيف / حجم المؤسسة	الإعلانات في الجرائد	الانترنيت	العلاقات الشخصية الاجتماعية	وكالات	المجموع
مصغرة	7 %6.4	13 %11.9	73 %67	16 %14.7	109 %100
صغيرة	5 %15.2	2 %6.1	13 %39.4	13 %39.4	33 %100
متوسطة	0 %0.0	0 %0.0	1 %25	3 %75	4 %100
المجموع	12 %8.2	15 %10.3	87 %59.6	32 %21.9	146 %100

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أنّ الاتّجاه العام لإجابات المبحوثين تمثّله نسبة 59.6% للبحث عن العمال عن طريق "شبكة العلاقات الشخصية والاجتماعية" وتتأكد لدى مبحوثي المؤسّسة المصغرة بنسبة67% ومبحوثي المؤسسة الصغيرة بنسبة 34.4%، ثم مبحوثي المؤسسة المتوسطة بنسبة 25%، تليها الطريقة الثانية في استقطاب اليد العاملة عن طريق "وكالات التشغيل" بنسبة 21.9%، وتتأكد لدى مبحوثي المؤسسة المصغرة بنسبة14.7% ثم تليها طريقة "الإعلانات في الأنترنيت" بنسبة 10.3%، وتنخفض النسب عند صنف "الإعلانات في الجرائد" بنسبة 8.2%.

يتبين لنا من نتائج التحليل الإحصائي للجدول أنّ المقاولين يعتمدون على استراتيجيات عديدة من أجل الحصول على اليد العاملة، فنلاحظ أنّ أعلى نسبة أخذتها "شبكة العلاقات الشّخصية والاجتماعية"، وهذا إن دلّ على شيء فانه يدلُّ على امتلاك المقاول لرأسمال اجتماعي يساعده في تسير المؤسسة من الناحية التنظيمية الداخلية والخارجية ونجد هذا النوع من الاستقطاب يتركز في المؤسسات المصغّرة، فالطريقة الأولى(العلاقات الشخصية) هي علاقات مادية يلجأ إليها المقاول الذي يبحث عن يد عاملة رخيصة وبسيطة لا تحتاج إلى تأهيل وتجربة مهنية، حيث تقترح هذه الشبكة على المقاول نوعًا من العمال الذي يتميز بعدم الاستقرار وهي فئة لتنفيذ بعض النّشاطات المؤقتة وتنتهي مهمتهم بانتهاء الأنشطة.

أمّا الآلية الثانية(شبكة العلاقات الاجتماعية) فهي رصيد اجتماعي يتمثل في الأسرة الأصدقاء والجيران...يلجأ إليها المقاول من أجل الحصول على يد عاملة بمعايير الثّقة والأخلاق، حيث تقترح هذه الشبكة على المقاول عمالاً يتميّزون بقيم العمل وسلوك مهني وأخلاقي يعمل على تحقيق أهداف المؤسسة واستمرارية استقرارها.

أما الطريقة الثانية للحصول على يد عاملة وهي "وكالات التشغيل" تمثل منظومات مهمة في تنفيذ السياسة العمومية للتشغيل، وهذا عن طريق تقديم المقاول احتياجاته لوكالة التشغيل، وهذه الأخيرة تعرض مناصب العمل في مكاتبها، إذن هي وسيلة لربط قوة العمل بالمؤسسات المقاولاتية، ونجد هذه الطريقة في الاستقطاب لدى مبحوثي المؤسسات المتوسطة أين يتطلب هذا النوع المؤسساتي يدًا عاملة مؤهلة ومدربة وحسب التخصص الذي يتطلبه النشاط، لذلك يلجأ إليها المقاول من أجل إعطاء طريقة البحث الشكل القانوني والرسمي يهدف إلى المحافظة على استقرار المؤسسة وتجنب مشكلات العمل داخل المقاولة عن طريق إبرام عقد عمل.

والطريقة الأخرى في البحث عن اليد العاملة هي الإنترنيت، حيث أصبحت طريقةً حديثةً وغير مكلفة للوقت والجهد والمال في البحث عليها، حيث يقوم المقاول بنشر إعلانات في كل شبكات التواصل ويتضمن هذا الإعلان خصائص المنصب المطلوب بالرغم من أنّ هذه الطريقة سجلت نسبة ضعيفة، إلاّ أنها تعبر عن الانفتاح التقني–المعرفي للمقاولة ومواكبتها التحديث والتغيير.

وفي الأخير سجلنا طريقة أخرى للبحث عن اليد العاملة تتمثل في "الإعلانات في الجرائد" وهي آلية لا يستعملها المقاول كثيرًا مقارنة بالطرق الأخرى وهذا راجع إلى هيمنة الطرق الاجتماعية والشّخصية في البحث.

1.4 معايير اختيار اليد العاملة:

تتنوع معايير الانتقاء والاختيار لليد العاملة حسب نظرة المقاول للجوانب الشخصية والاجتماعية لليد العاملة وكذلك حسب أهداف ومتطلبات المؤسسة.

جدول رقم(79): يبين توزيع أفراد العينة حسب معايير اختيار اليد العاملة

التوزيع / المعايير	التكرار	النسبة %()
كفاءة مهنية	62	42.5
القرابة	22	15.1
يد عاملة رخيصة	33	22.6
الثقة	24	16.4
اعتبارات إنسانية	5	3.4
المجموع	146	100

نلاحظ من خلال الجدول أنّ الاتجاه العام لإجابات المبحوثين يُمثله صنف الاختيار على أساس "الكفاءة المهنية" بنسبة 42.5%، يليها صنف الاختيار على أساس "اليد العاملة" بنسبة 22.6% والاختيار على أساس "الثقة " بـ 16.4% وعلى أساس "القرابة" بـ 15.1%، وفي الأخير صنف الإجابة "اعتبارات إنسانية" بنسبة 3.4%.

يتبيّن لنا من التحليل الإحصائي لنتائج الجدول أنّ معيار الكفاءة المهنية هو المحدد الرئيسي لعملية توظيف اليد العاملة، وهي عملية تمس بشكل خاص المقاولات الإنتاجية للسلع حيث يبحث

المقاول دائمًا على يدٍ عاملة مؤهلة ومدربة وذات كفاءة مهنية من أجل إنتاج سلع ذات جودة قادرة على الصمود في السوق الاقتصادية المعروفة بالمنافسة الشّرسة من القطاع الرسمي أو القطاع الأسود، والكفاءة يعني امتلاك يد عاملة بمهارات فنية قوية، ولكن يشترط أن يجيد أدبيات النشاط الممارس وانجاز المهام الموكلة إليه.

أمّا النسبة الثانية فتمثلت في اختيار اليد العاملة على أساس "يد عامل رخيصة" وهذه الفئة المقاولاتية لا تهتم بمعيار الكفاءة بقدر أن تجد يد عاملة توافق قدرتها المالية وفي نفس الوقت تحقيق احتياجات وأهداف المؤسسة، كذلك سجلنا نسبة من المبحوثين يعتمدون على معيار الثقة كمحدّد للتّوظيف حيث يهدف المقاول من خلال هذه الطريقة إلى كسب يد عاملة في تحقيق أهداف المقاولة والحفاظ على النّسق المقاولاتي ولا تهمه الكفاءة المهنية والتدريب والتأهيل لممارسة هذه الأنشطة، بقدر ما تهمه الثقة ويكتسب المقاول هذه الثقة من شبكة علاقاته الشخصية والاجتماعية التي تقدم تزكية وتوصية حول اليد العاملة.

يليها معيار الاختيار على أساس "القرابة" فضمن هذه الطريقة يظهر النسق القرابي كنسق اجتماعي يستثمر فيه المقاول بتوظيف أفراده بالمؤسسة بحكم الرّابط والقرابة الدموية، وبهذه الآلية فإنه يساهم في امتصاص البطالة بهذا النسق وتجسيد قيم التعاون والتضامن بالمقاولة، فالبناء القرابي للمقاولة من شأنه تقوية التنظيم غير الرسمي وتشكيل قوى اجتماعية داخل المؤسسة ما يجعله يقلل من شأن العلاقات الرسمية وقد ينعكس هذا سلبًا على فعالية التسيير بالمقاولة وتطبيق قواعد العمل الموضوعية، حيث أنّ عمال النسق القرابي يشعرون بنفوذ داخل المؤسسة.

إضافةً إلى وجود معيار آخر يتمثل في "الاعتبارات الإنسانية" وسجلت نسبة ضعيفة، حيث يختار المقاول اليد العاملة لاعتبارات إنسانية من أجل مراعاة الوضع الاجتماعي والاقتصادي لهذه الفئة العمالية، فرغم عدم امتلاكها للكفاءة المهنية فإنه يقوم بتشغيلهم.

جدول رقم(80): يبين توزيع أفراد العينة حسب تماشي الأجور مع متطلبات المعيشة

التوزيع / الأجور	التكرار	النسبة %
نعم	56	38.4
لا	36	24.7
إلى حد ما	54	37
المجموع	146	100

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أنَّ الاتجاه العام لإجابات المبحوثين يُمثله صنف الإجابة "نعم" أي الأجور المقدمة للعمال تتماشى مع المتطلبات المعيشية بنسبة 38.4% يليها صنف الإجابة "إلى حد ما" بـ 37% ثم يليها صنف "لا" أي الأجور المقدمة للعمال لا تتماشى مع متطلباتهم المعيشة بـ 24.7%.

يتبين لنا من التحليل الإحصائي لنتائج الجدول أنَّ أعلى نسبة من المقاولين يرون أنّ الأجور المقدمة لعمالهم تتماشى مع متطلبات المعيشة، فالأجر حسب هذه الفئة لا يقدم بطريقة عفوية وإنما يتطلب دراسة لسوق العمل المقاولاتي عن طريق توظيف رصيده الاجتماعي والمهني من أجل معرفة قيمة الأجور المقدّمة في المؤسّسات الأخرى، أي تدفع الأجور حسب المعدل المعمول به في القطاع الخاص، كما أنَّ الأجور حسب هذه الفئة المقاولاتية مرتبطة بالإنتاج كلما ارتفع الإنتاج ارتفعت الأجور.

لكن ميدانيًا وجدنا خلاف ذلك بمساءلة بعض العمال، حيث وجدنا أنّ الأجور متدنية وغير كافية تماما ويعتبرون القطاع المقاولاتي الخاص قطاع استغلالي لليد العاملة، حيث أقرَّ بعض العمال "مقارنة بين الأجر الذي أتقاضاه والأجور التي يتقاضاها زملائي في قطاعات أخرى هناك فرق، ففي هذه المؤسسات تضيع حقوقنا وجهدنا" هذا يدل على ضعف الأجور في القطاع الخاص التي مازالت تعرف التدني مقارنة بالقطاع العام.

أما الفئة المقاولاتية التي أقرت بأنَّ الأجور المدفوعة للعمال تغطي إلى حد ما احتياجات العمال ومتطلباتهم المعيشية، فهذا راجع إلى الظروف الاجتماعية والاقتصادية التي يعرفها المقاول من خلال اندماجه في المجتمع ما جعله يعرف كفاية الأجر من عدمه.

كما يرى مقاولي هذه الفئة أنّ الأجور كلها لا تلبي متطلبات المعيشة سواء في القطاع الخاص أو العام، لذا يتطلب منا أنْ نُسيّر هذا الدّخل بشكل تنظيمي واقتصادي حتى نحقق الكفاية.

أما المقاولون الذين أقروا بأنَّ الأجر لا يغطي جميع متطلبات المعيشة، وهذا راجع إلى غلاء المعيشة والظروف الاقتصادية والاجتماعية التي يعرفها أفراد المجتمع كالمرض ومشكلة السكن، إضافةً إلى طبيعة الأنشطة الممارسة التي تعرف ضعفًا في السوق الاقتصادية وبالتالي يتأثر النسق المقاولاتي وتتأثر عملية دفع الأجور.

جدول رقم(81): يبيّن العلاقة بين كل مهمة والقائم بها.

القائم بها / المهمة	المقاول	أحد أفراد العائلة	صديق	موظف مكلف	المجموع
الإنتاج	80 %54.8	24 %16.4	11 %7.5	31 %21.2	146 %100
تسيير العمل	99 %67.8	17 %11.6	7 %4.8	23 %15.8	146 %100
التوزيع	77 %52.7	20 %13.7	12 %8.3	37 %25.3	146 %100
التسيير المالي والمحاسبي	84 %57.5	18 %12.3	14 %9.6	30 %20.5	146 %100

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أنَّ مهمة الإنتاج تتوزع على المقاول نفسه بـ54.8% وهي أعلى نسبة وموظف مكلف بـ 21.2%، يليها أحد أفراد العائلة بنسبة 16.4% وفي الأخير فئة الأصدقاء بـ 7.5%. أما وظيفة "تسيير العمل" تتوزع على المقاول نفسه بنسبة 67.8% وهي أعلى نسبة مسجلة بالنسبة لهذه المهمة، وتليها موظف مكلف بـ 15.8 %، ثم أحد أفراد العائلة ب 11.6% وفئة الأصدقاء 4.8%.

أمّا وظيفة التّوزيع فنجدها بنسبة أعلى دائمًا عند المقاول بـ 52.7% وموظف مكلف بـ 25.3%، وأحد أفراد العائلة بـ 13.7% وفئة الأصدقاء 8.3%، ووظيفة "التسيير المالي المحاسبي" تتوزع على المقاول كأعلى نسبة قدرت بـ 57.5% وموظف مكلف بنسبة 20.5% وأحد أفراد العائلة بنسبة 12.3% وصديق بنسبة 9.6%.

يتبين لنا من خلال هذه النتائج أنَّ جل المهام يقوم بها المقاول نفسه، فهو مدير الإنتاج والتسويق "التوزيع" وهو المسؤول عن تسيير العمل، وخاصية تعدد الوظائف من ميزات المقاول الحديث الذي يقوم بمهام عدة في مملكته الخاصّة وبما أنَّ المقاولة نسقٌ متكامل قائم على أساس العلاقة ما بين هذه المهام وأجزائها من أجل تحقيق أهدافها.

كما يلجأ المقاول إلى الاستعانة برأسماله الاجتماعي والمهني "موظف مكلف أو شبكة الأصدقاء أو أحد أفراد العائلة..." من أجل القيام ببعض المهام لتكون بمثابة أسس لقيام هذه المؤسسة.

وفي تحليلنا لهذه المهام نلاحظ أنَّ المقاول يلجأ إلى توظيف أشخاص مكلفين بقيام بعض المهمات التي تعرف نوعا من التعقيد وعدم تمكن المقاول منها "كالتسيير المحاسبي والمالي".

أما المهام التي يقوم بها "أحد أفراد العائلة" فهي المهمات التي تتعلق بالعلاقة مع المنظومات والإدارات والبنوك والضرائب، ويرتكز هذا النوع من التكليف بالمهام عند المرأة المقاولة التي توظف أفراد عائلتها من أجل العلاقات الخارجية للمقاولة.

أما وظيفة التّوزيع والتّسويق فنجدها ترتكز أكثر عند المقاول كقائم بها بنسب ضعيفة لدى كل من العائلة والأصدقاء والموظفين المكلفين، ويقوم بها المقاول باعتبارها وظيفةً هامة في المؤسسة تحافظ على استمرار حياة المقاولة وحلقة وصلٍ بين المقاول والسوق.

نستنتج في الأخير أنَّ جل الوظائف يقوم بها المقاول، وهذا التعدد راجع إلى قوة امتلاكه لمجموعة من الخصائص، إلا أنَّه يلجأ إلى شبكة علاقاته الاجتماعية والمهنية في بعض المهام التي تعرف نوعًا من التعقيد.

جدول رقم(82):

يبين توزيع أفراد العينة حسب حجم المؤسسة وطبيعة المشكلات المتعلقة باليد العاملة

المشكلات / حجم المؤسسة	نقص التكوين والتدريب	عدم الاستمرار في العمل	عدم الانضباط	المجموع
مصغرة	33 %30.3	44 %40.4	32 %29.4	109 %100
صغيرة	13 %39.4	12 %36.4	8 %24.2	33 %100
متوسطة	2 %50	0 %0.0	2 %50	4 %100
المجموع	48 %32.9	56 %38.4	42 %28.8	146 %100

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أنَّ الاتجاه العام لإجابات المبحوثين يُمثله صنف الإجابة"عدم الاستقرار في العمل" بنسبة 38.4% وتتأكد لدى عمال المؤسسة المصغرة بـ 40.4% ولدى عمال المؤسسة الصغيرة بـ 36.4%.

ويليها صنف الإجابة"نقص التكوين والتدريب" بـ32.9% وتتأكد لدى عمال المؤسسة المتوسطة بـ 50%، ولدى عمال المؤسسة الصغيرة بـ 39.4% ولدى عمال المؤسسة المصغرة بـ 30.3% ثم يليها صنف الإجابة"عدم الانضباط" بـ 28.8% وتتأكد لدى عمال المؤسسة المتوسطة بـ 50% وعمال المصغرة بـ 29.4% وعمال المؤسسة الصغيرة بـ 24.2%.

يتبين لنا من النّتائج الإحصائية للجدول أنَّ أعلى نسبة أخذتها المشكلات المتعلقة بـ "عدم الاستقرار في العمل" وهذه المشكلة منتشرةٌ لدى عمّال المؤسّسات المصغرة والصغيرة، ويعود عدم الاستقرار إلى الروتين في العمل ونقص سياسة التحفيز ممّا يؤكد زيادة الحركية لهذه الفئة نحو البحث عن استقرار أفضل، وتبدأ بوادر عدم الاستقرار من الغياب المتكرر والتأخر وكذا التماطل في العمل. أما المشكلات الثانية المتعلقة بـ "نقص التّكوين والتدريب" وتتأكد هذه المشكلات لدى عمال المؤسسات المتوسطة والمؤسسات الصغيرة، فمشكلة التدريب والتكوين على الأعمال من أساسيات العمل المقاولاتي ومعظم عمال المؤسسات المصغرة لا يملكون تأهيلاً كون هذه الفئة فتية وشابة لم تتكون بعد على الأنشطة المقاولاتية، كذلك طريقة التّوظيف العشوائية التي تتميز بعدم التصريح لدى هيئات الضّمان الاجتماعي تزيد من مشكلة التّخصص والتكوين وقلة التدريب وبالتالي التأثير في عملية الإنتاج.

والمشكلات المتبقية تتعلق بـ"عدم الانضباط" داخل المؤسّسات المقاولاتية بمعني خلق المشاكل في العمل الذي يولّد الصراعات وتعطيل العمل كما تظهر مؤشرات عدم الانضباط في التأخر وكثرة الغياب، مما يؤثر على العملية التنظيمية والإنتاجية عن طريق الاهتمام بهذه المشكلات.

وبالتالي يمكن القول بأنَّ المقاولات تعاني من مشكلات عديدة تعود إلى نقص التأهيل والتدريب والتكوين وعدم الانضباط والاستقرار، كلها مشاكل تعرقل عمل المقاول وبالتالي يجب عليهم إتباع استراتيجيات صحيحة في طرق التوظيف وإعطاء الطابع الرسمي لنسق التنظيم في مؤسساتهم لتجنب هذه المشاكل، كما يجب عليه كفاعل اقتصادي أنْ يقوم بتوظيف رأسماله الاجتماعي والمهني في استغلال معارف المورد البشري والتحكم في المشكلات التنظيمية بالنسق المقاولاتي.

جدول رقم(83): يبين توزيع أفراد العينة حسب حجم المؤسسة ونقاط قوة المقاول

نقاط القوة / الحجم	تنمية مهارات العاملين	دفع الأجور في وقتها	مسايرة التطور التكنولوجي	الروح المعنوية	الشعور بالمسؤولية	المجموع
مصغرة	50 %19.2	59 %22.7	41 %15.8	45 %17.3	65 %25	260 %100
صغيرة	12 %13.2	20 %22	15 %16.5	18 %19.8	26 %28.6	91 %100
متوسطة	3 %0.0	3 %20	3 %20	3 %20	3 %20	15 %100
المجموع	65 %17.75	82 %22.40	59 %16.12	66 %18.53	94 %25.68	* 366 %100

*تم حساب تكرارات حسب إجابات المبحوثين

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أنَّ الاتجاه العام في إجابة المبحوثين تمثله "الشعور بالمسؤولية" بنسبة 25.68% تدعمها في ذلك المؤسسة الصغيرة بـ 28.6% والمؤسسة المصغرة بـ 25% والمؤسسة المتوسطة بـ 20%، يليها صنف الإجابة"دفع الأجور في وقتها" تدعمها في ذلك المؤسسة المصغرة بـ22.7% والصغيرة بـ 22% والمتوسطة بـ 20%، ثم صنف الإجابة"الروح المعنوية" بـ 18.03% وتتأكد لدى المؤسسة المتوسطة بـ 20% والصغيرة بـ 19.8% والمصغرة بـ17.3% وتتوزع باقي النسب على صنف "تنمية مهارات العاملين والتكوين" بـ 17.75% وصنف "مسايرة التطور التكنولوجي" بـ 16.12%.

يتبين لنا من نتائج التحليل الإحصائي للجدول أنَّ أعلى نسبة أخذتها نقطة "الشعور بالمسؤولية" كنقطة هامة تمثل قوة المؤسسة، وتتأكد هذه النسبة في المؤسسات الصغيرة التي تُشغل أقل من 50 عامل، وفي بقية المؤسسات بنسبة أقل، والشعور بالمسؤولية خاصية من خصائص المقاول الحديث حيث يجب عليه استحضار هذا الحس في مسار المقاولة من أجل تقديم الإضافة لمؤسسته، فهو الشخص الذي يُنظم ويُدير العمل مفترضًا تحمل الخطر مقابل الحصول على الربح، لذلك يجب أن يتميز بهذه الروح اتجاه مؤسسته التي تعمل له على تحقيق هدفه.[1]

[1] هالة محمد لبيب غنية، مرجع سابق، ص 34

ومعظم الباحثين يؤكدون على أهمية المسؤولية في تطوير مجتمعات العمل، فعلى سبيل المثال **ماكس فيبر** ينظر للمقاول على أنه نمط فرعي من أنماط القائد الملهم.[1] والآثار التي يحدثها القائد الملهم عند **فيبر**– شأنها شأن الآثار التي يُخلفها المقاول عند **شومبيتر، فيبر** لم يوضح بشكل دقيق روح المسؤولية ضمن الخصائص السيكولوجية مقارنة بـ **شوميتر** و**ماكيلاند** الذيْن بيّنا مفهوم هذه الروح، باعتباره ذو أهمية بالغة في تفسير التّجديد والاستحداث وتتجلى بمجتمع العمل وروح المسؤولية لدى المبحوثين فيما يلي:

- **المسؤولية الاقتصادية:** كمسؤولية التفكير والتخطيط في تحسين الأداء وإعداد الأهداف وكيفية تحقيقها.
- **المسؤولية التنظيمية:** وتتعلق بتحمل أعباء كل الانجازات وتنظيم العلاقات المهنية بالمؤسسة ويتضح لنا جليا أنَّ روح المسؤولية في العمل هي نقطة من نقاط القوة بالمقاولة الخاصة.

أما نقاط القوة الثانية هي "دفع الأجور في وقتها" وتتأكد هذه النقطة بنسبة متقاربة بين كل الأحجام "مصغرة، صغيرة، متوسطة"، ودفع الأجور في وقتها يعتبر حافزًا مهمًا للعمل وقوة الانجاز وإكساب النّسق المقاولاتي الاستقرار والاستمرارية فتأخر دفع الأجور يولد عدم الاستقرار وتدني الخدمات والإنتاج والسلع.

ونقطة القوة الثالثة هي "الروح المعنوية" التي تتعلق بالبناء السيكولوجي للمقاول وكيفية تعامله مع الوضعيات الاقتصادية للمقاولة من الفكرة إلى التوسع بالإضافة إلى تقبله كل المخاطر والأزمات وانفتاحه على مجتمعات العمل ودخول عالم المنافسة وتحلّيه بالعقلانية الاقتصادية، كل هذا يؤدي إلى النجاح المقاولاتي ويحوّل المؤسسة المقاولاتية إلى قوة اقتصادية هامة.

ومن نقاط القوة بالمؤسسة نجد "تكوين وتنمية مهارات العاملين" وهي عملية يكتسبها المقاول من خلال الممارسة المقاولاتية، حيث يزوده العمل المقاولاتي احترافًا مهنيًا حول أنشطة معينة ويعمل المقاول في الوقت نفسه من أجل الحفاظ على هذه المهارات وتكييفها مع تقنيات جديدة في العمل

[1] محمد محمود الجوهري، **علم اجتماع التنمية**، مرجع سابق، ص 285

أما النسبة الأخيرة المسجلة ضمن نقاط القوة هي "مسايرة التطور التكنولوجي والتحديث في العمل وآلياته"، فكون المقاول العمود الفقري في عملية التنمية في مجتمع العمل فهو المجدد المبتكر الذي يعمل على حشد عوامل الإنتاج ومسايرة التطور التكنولوجي من أجل تحقيق نجاح أفضل للمشروع، وبالتالي هذه الخصائص تمثل نقاط قوة المؤسسة وتختلف درجة هذه النقاط باختلاف حجم المؤسسات وشخصية المقاولين وطبيعة النشاط الممارس.

جدول رقم(84): يبين توزيع أفراد العينة حسب حجم المؤسسة والصعوبات التي تتلقاها المقاولة

الصعوبات / حجم المؤسسة	قلة الخبرة في النشاط	عدم امتلاك يد عاملة مؤهلة	ضعف التمويل	البيروقراطية الإدارية	صعوبة التسويق	صعوبة الحصول على المواد الأولية	ضعف الطلب على السلعة	المجموع
مصغرة	40 %13.1	41 %13.4	48 %15.7	52 %17	45 %14.7	37 %12.1	43 %14.1	306 %100
صغيرة	10 %12.5	10 %12.5	10 %12.5	18 %22.5	10 %12.5	13 %16.3	9 %11.3	91 %100
متوسطة	1 %7.1	3 %21.4	1 %7.1	3 %21.4	1 %7.1	2 %14.3	3 %21.4	15 %100
المجموع	51 %12.75	54 %13.5	59 %14.75	73 %18.25	56 %14	52 %13	55 %13.75	*400 %100

*تم حساب التكرارات حسب إجابات المبحوثين

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أنَّ الاتجاه العام لإجابات المبحوثين يُمثله صنف الإجابات "البيروقراطية الإدارية" بـ 18.25% وتتأكد في المؤسسات الصغيرة بـ 22.5% والمتوسطة بـ 21.4% والمصغّرة بـ 17% وتليها صنف الإجابة"ضعف التمويل" بـ 14.75% وتتأكد في المؤسسات المصغرة بـ 15.7% وفي الصغيرة 12.5% والمتوسطة بـ7.1%.

وتتوزع باقي الإجابات بنسب متقاربة حول "صعوبة التّسويق" بنسبة 14% وضعف الطلب على السلعة بنسبة 13.75%، و"عدم امتلاك يد عاملة مؤهلة "بنسبة 13.5% "وصعوبة الحصول على المواد الأولية"بنسبة 13% وقلة الخبرة في النشاط بنسبة 12.75% وتتأكد هذه الإجابات بنسب متقاربة لدى كل الأحجام المؤسساتية.

يتبين لنا من نتائج التحليل الإحصائي للجدول أنَّ المؤسسات المقاولاتية تُعاني من صعوبات عديدة في مسارها الاقتصادي، أخذت البيروقراطية الإدارية أعلى نسبة في الجدول كعائق يؤثر على العمل المقاولاتي ويعرقل أهدافه وتتأكد هذه الصعوبة بنسب جد متقاربة في كل أنواع المؤسسات.

فالعراقيل الإدارية أهم مشكل يعاني منه المقاولين بدايةً من تحضير الملف الاستثماري إلى الإنشاء والاستغلال ومن ثمّ التوسع في النشاط خاصةً في علاقة المقاول بالمنظومات من أجهزة الدعم والبلديات والبنوك وكل الهيئات الرسمية، وفي هذا الصّدد سطرت الدولة مجموعة من الإصلاحات من أجل تسهيل وخدمة الفعل المقاولاتي الخاص وتوفير الظروف الملائمة التي تساعد على رفع الأداء الاقتصادي والإنتاجية، إلا أنَّ الشباب المقاول مازال يعاني من كل أنواع العراقيل الإدارية ويتعرّض ليواجه نظامًا إداريًا غير متأقلم مع متطلبات الإقلاع الاقتصادي.

أما الصعوبات الثّانية فتتمثل في "ضعف التمويل" وتتأكد هذه الصعوبات في المؤسسات المصغرة بنسبة عالية، فالسيولة المالية من أهم مكونات أي فعل اقتصادي، ومن أساسيات إنشائه وتوسعته.

وبالرغم من أنَّ الدّولة سخرت آليات جديدة إلاّ أنَّ النّظام البنكي والمؤسّسة الخاصة عالمان مختلفان لا تجمعهما علاقات تعاون وتنمية إلاّ العلاقات الرسمية التي تتعلق بالتمويل الخاص بالعتاد والأجهزة "المسجلة في الفواتير" مما يجرد البنك من دور الشريك الفعّال في تحقيق التنمية، وهذا ما زاد من حدة الأزمة الاستثمارية في الجزائر وزوال الفكر الإبداعي عند الشباب وعدم الاستثمار فيه، مقارنةً ببعض

الدّول المجاورة كتونس التي تخصّص بنوكًا محلية قريبة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وظيفتها تسهيل العملية الاقتصادية في أقل وقت وبدعم أكثر، وضعف السيولة المالية يؤدي بالمقاول إلى اللجوء إلى رأسماله الاجتماعي والاقتصادي من أجل دفع عجلة التّنمية بالمؤسسة الخاصة.

كما تعاني بعض المقاولات من صعوبة "التّسويق" و"ضعف الطلب على السلعة" وتتأكّد هذه الصّعوبات بنسب متقاربة في كل أنواع المؤسسات "مصغرة، صغيرة ومتوسطة، ويمكن تفسير ذلك بالسوق التي تتميز بالمنافسة الشرسة من حيث الخدمات وجودة السّلع والإنتاج كما أنَّ المقاولات حديثة الإنشاء أكثر تعرضًا لهذه الصعوبة والتي تكلف المقاول وقتًا وإتباع استراتيجيات في فرض مؤسسته ضمن السوق بكل أنشطتها.

كما تعود هذه الصعوبات إلى السوق الموازية "السوداء" التي تتميز بتنظيمها غير الرسمي وانتشارها ودخولها عالم المنافسة، وهذا ما بينته أحد المبحوثات في القطاع الصناعي "أنَّ المشاكل التي تعترضها في استغلال هذا النشاط هو السوق الموازية التي أثرت على تسويق المنتوج رغم جودته وإنشائه بمقاييس صناعية وفي مخابر إلاّ أننا نعاني من هذه الصعوبة"، لقد شكلت هذه الصعوبات تهديدًا للاقتصاد الجزائري بشكل عام وعالم المقاولاتية بشكل خاص.

كما تواجه المقاولات صعوبة "الحصول على المواد الأولية"وتتأكد هذه الصعوبة في كل المؤسسات "مصغرة كانت أو صغيرة أو متوسطة" وصعوبة الحصول على المواد الأولية بمعنى عدم توفرها بالجزائر وإن توفرت فهي قليلة جدا لا تكفي حاجيات المؤسسات الخاصة وإن انعدمت ما على المقاول إلى الاستيراد، وفي هذه المرحلة تواجه المقاول صعوبات أكثر من الحصول على المواد الأولية وهي العراقيل البيروقراطية الإدارية في كيفية الحصول عليها ويؤثر هذا على عمل المقاولات وقد يؤدّي بها إلى التّوقف عن الإنتاج.

وهذه الفئة من المقاولين لم تتلقى الدّعم من طرف الدّولة في وضع شروط مساعدة لهم في الحصول على المادة الأولية ولا يجد المقاول إلا رصيده الاجتماعي "أصدقاء، العائلة مقاولين آخرين..."أو طرق أخرى غير شرعية كالرّشوة من أجل الحصول عليها في وقت قصير وما نلاحظه أنَّ البيروقراطية الإدارية هي عمود الصّعوبات التي تواجهها المقاولة.

إضافةً إلى صعوبات أخرى تتعلق بالجانب الفنّي المهني "كقلة الخبرة في النّشاط" التي تؤثر على المقاولات الفتية في مزاولة أنشطتها، فعدم امتلاك المقاول لخبرة في ممارسة الأنشطة وعدم معرفته لأدبيات الفعل المقاولاتي يؤثر في عملية تسيير مؤسسته والتحكم في آلياتها.

ونجد أنّ صعوبة "عدم امتلاك اليد العاملة المؤهلة" تتأكد في المؤسسات المتوسطة التي من المفروض أن تتوفر فيها اليد العاملة المدربة المؤهلة خاصةً المقاولات ذات الطّابع الإنتاجي–الصناعي فنقص الخبرة المهنية والتّأهيل والتكوين على العمل الممارس يؤثر على النسق المؤسساتي من الناحية الإنتاجية، كما يؤثر ذلك على تنمية مجتمع العمل بما أنَّه نسق أكبر من النسق المؤسساتي.

جدول رقم(85): يبين توزيع أفراد العينة حسب صعوبات المقاولة وطبيعة النشاط

النشاط / الصعوبات	الصناعة والصناعة التقليدية	البناء والأشغال العمومية	النقل والمواصلات	الزراعة	الخدمات	أعمال حرة	المجموع
قلة الخبرة	13 %25.5	14 %27.5	3 %15.7	1 %2	15 %29.4	5 %9.8	51 %100
عدم امتلاك يد عاملة مؤهلة	15 %27.8	17 %31.5	0 %0.0	3 %5.6	%15 %27.8	4 %7.4	54 %100
ضعف التمويل	17 %28.8	20 %33.9	0 %0.0	5 %8.5	13 %22	4 %6.8	59 %100
البيروقراطية الإدارية	27 %37	22 %30.1	2 %2.7	3 %4.1	15 %20.5	4 %5.5	73 %100
صعوبة التسويق	27 %48.2	7 %12.5	2 %3.6	1 %1.8	16 %28.6	3 %5.4	56 %100
صعوبة الحصول على المواد الأولية	19 %36.5	14 %26.9	3 %5.8	3 %5.8	10 %19.2	3 %5.8	52 %100
ضعف الطلب على السلعة	19 %34.5	8 %14.5	4 %7.3	4 %7.3	15 %27.3	5 %9.1	55 %100
المجموع	137 %34.25	102 %25.5	14 %3.5	20 %5	99 %24.75	28 %7	*400 %100

*تم حساب التكرارات حسب إجابات المبحوثين

نلاحظ من خلال الجدول أنَّ الاتجاه العام لإجابات المبحوثين يمثله قطاع نشاط "الصناعة والصناعات التقليدية"بنسبة .34.2% وتتأكد هذه النسبة وتدعمها في ذلك صعوبة "التسويق" بنسبة 48.2% مقابل قلة الخبرة في النشاط بنسبة 25.5% يليها قطاع النشاط "البناء والأشغال العمومية» بنسبة. 25.5% وتدعمها في ذلك صعوبة "ضعف التمويل" بنسبة 33.9% مقابل صعوبة التسويق بنسبة 12.5%، ويليها قطاع النشاط "الخدماتي" بنسبة 24.75% وتدعمها في ذلك صعوبة "قلة الخبرة" بنسبة 29.4% وبنسب متقاربة الصعوبات الأخرى. كما سجلنا نسبًا منخفضة تتوزع على قطاع النشاط «أعمال حرة» قدرت بـ 7% و"الزراعة والصيد البحري" بنسبة 5% و"النقل والمواصلات" بنسبة 3.5%.

يتبين لنا من النتائج الإحصائية للجدول أنَّ قطاعات النشاط تتأثر بالصعوبات الموجودة في محيط المقاولة الخارجي وحتى داخل النسق المقاولاتي، وجاء قطاع النشاط "الصناعة والصناعات التقليدية" بأكبر نسبة متأثرًا بالصعوبات وتتأكد في وجود صعوبة التسويق ووجود هذه الصعوبات وارد كنتيجة طبيعة النشاط الذي يتطلب استراتيجيات في معرفة السوق الاقتصادية ومحاولة فرض السلعة بالسوق، كما يعرف هذا القطاع وبنسبة مرتفعة صعوبة البيروقراطية الإدارية التي عطلت من تقدم النشاط الصناعي وتتمثل البيروقراطية في كل المراحل التي تعرفها المقاولة الصناعية، بالإضافة إلى صعوبة الحصول على المواد الأولية التي تؤدي بالمقاول إلى اللجوء إلى الاستيراد أو تحويل النشاط الصناعي بمواد أولية محلية لا تكلفه كثيرا في إنتاج سلعه.

يليها قطاع نشاط البناء والأشغال العمومية كنشاط متأثر بالصعوبات التي تواجهها المقاولة وتتأكد في "ضعف التمويل" كصعوبة مؤثرة على المشاريع التي يقوم بها المقاول.

ثم يليها قطاع "النشاط الخدماتي" كثالث قطاع يتأثّر بصعوبات المقاولة وتتأكد في قلة الخبرة وبنسب متقاربة في صعوبة البيروقراطية الإدارية والقطاع النشاط الخدماتي كل المشاكل التي تعترضها تتمثل في مشكلات عدم ممارسة النشاط الخدماتي من قبل وأغلب المقاولين جدد، وبالتالي يتعرضون إلى هذه العراقيل ويعتبر هذا الأمر وارد وطبيعي.

تتوزع باقي النسب على قطاع نشاط "الأعمال الحرة" فهو من القطاعات التي أثرت فيها الصعوبات المقاولاتية وتتأكد بنسب منخفضة مقارنة بقطاع النشاط الأخرى وأغلبها قلة الخبرة التي تؤثر على ممارسة

كل الأعمال الحرة كالتجارة والحرف وبعض المهن، يليها قطاع نشاط "الزراعة والصيد البحري" الذي تأثر بضعف التّمويل وبالتّالي يتأثر بممارسة نشاط "النقل والمواصلات" الذي سجل نسبة منخفضة يتأثر بالصعوبات المقاولاتية، ومعظم مقاولي النقل والمواصلات يجدون صعوبة في ضعف الطلب على الخدمات الأمر الذي دفع بهم إلى العمل بنصف سعر عند كرائهم لنقل البضائع والسلع.

نستنتج مما سبق أنَّ المقاول الجزائري يعتبر فاعل اقتصاديًا واجتماعيًا ساهم في تطوير الاقتصاد وتنويعه من خلال توفيرهم لمناصب عمل وإنتاجهم لسلع وطنية لا تكلف الدولة عناء الاستيراد، كذلك امتلاكهم لآليات عقلانية في تنظيم وتسيير النسق المقاولاتي، إلاَّ أنَّ معظم الأنشطة التي يمارسونها أثرت فيها الصعوبات السابقة وأثرت على المقاول والمقاولة اقتصاديًا واجتماعيًا هذا على المستوى الجزئي ومجتمع العمل على المستوى الكلي.

جدول رقم(86):

يبين كيفية توظيف المبحوثين للرأسمال الاجتماعي في سيرورة المؤسسة.

التوزيع / التوظيف	التكرار	النسبة%
في بلورة فكرة النشاط	20	13.7
في الحصول على اليد العاملة	10	6.8
من أجل الدعم المادي والمعنوي	15	10.3
في تجاوز العراقيل الإدارية	43	29.5
في تجاوز الأزمات الاقتصادية للمقاولة	23	15.8
في معرفة السوق	35	24
المجموع	146	100

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أنَّ الاتجاه العام في إجابات المبحوثين يُمثله صنف توظيف الرأسمال الاجتماعي من أجل"تجاوز العراقيل الإدارية" بنسبة 29.5% ويليها صنف الإجابة"معرفة السوق" بنسبة 24% ويليها صنف الإجابة "في تجاوز الأزمات الاقتصادية للمقاولة" بنسبة 15.8% وبعده "بلورة فكرة النشاط" بـ13.7% ثم "من أجل الدعم المادي والمعنوي" بنسبة 10.3% وفي الأخير توظيف الرأسمال الاجتماعي من أجل"الحصول على اليد العاملة"بـ 6.8%.

يتبين لنا من خلال نتائج التحليل الإحصائي أنَّ المقاول الجزائري يقوم بتوظيف رأسماله الاجتماعي في سيرورة المؤسسة المقاولاتية، وتعتبر هذه الشبكات الاجتماعية بمثابة البيئة أو الإطار العلائقي الذي تتفاعل فيه الأنساق المؤسساتية والفاعلين الاقتصاديين حيث تُنمّي فيه روح المبادرة والمقاولة وتشجيع الأفراد على الفعل الاقتصادي الحر وبهذا يمكن القول أنَّ الأوساط الاجتماعية "العائلة، الأصدقاء المعرفة

المسبقة بالمقاولين الأقارب والعلاقات المهنية ..." تلعب دورا جوهريا في مسار المؤسسة المقاولاتية وفي مسالة التنمية في مجتمع العمل.

وأعلى نسبة من المقاولين يوظفون الرأسمال الاجتماعي من أجل تجاوز العراقيل الإدارية التي تؤثر على العمل المقاولاتي، وتتمثل أغلب هذه العراقيل في التعامل مع المنظومات الرسمية والهيئات الإدارية المعروفة بالتّماطل والعرقلة، لذلك يلجأ المقاول إلى رصيده الاجتماعي من أجل التغلب عليها.

وتوجد فئة مقاولاتية أخرى وظفت الرأسمال الاجتماعي في معرفة السّوق الاقتصادية من أجل تحسين الخدمة والجودة، والمنافسة الاقتصادية أمر حتمي في السوق نتيجة الانفتاح الاقتصادي الذي عرفته الجزائر منذ التسعينات والاعتماد على مبادئ الاقتصاد الحر كلها عوامل جعلت المنافسة تزداد وما على المقاول إلا اللجوء إلي الرأسمال الاجتماعي وتوظيفه في معرفة السّوق خاصةً الرصيد المهني من أجل فرض مؤسسته ضمن السوق الاقتصادية إذن الرأسمال الاجتماعي آلية في فهم خبايا السوق الاقتصادية والتغلب على المنافسة.

كما يوجد مجموعة من المقاولين يوظفون الرأسمال الاجتماعي في بلورة فكرة النشاط وهي مرحلة حاسمة في الفعل المقاولاتي، حيث يعتمد المقاول على رصيده الاجتماعي والمهني في المساعدة على بلورة فكرة النشاط كما يعتمد بعض المقاولين على الرأسمال الاجتماعي في الحصول على الدّعم المادي والمعنوي الذي يساير المقاولة من الفكرة إلى التوسع.

وسجلنا نسبة منخفضة حول الفئة التي توظف الرأسمال الاجتماعي في الحصول على اليد العاملة المؤهلة المدربة بمعايير الكفاءة المهنية والثقة في الحفاظ على النسق المقاولاتي.

جدول رقم (87):

يبين توزيع أفراد العينة حسب حجم المؤسسة والشبكة الأكثر مساعدة للفعل المقاولاتي.

الشبكات / حجم المؤسسة	العائلة	الأقارب	الزملاء	المعرفة المسبقة بالمقاولين	المجموع
مصغرة	43 %39.4	11 %10.1	21 %19.3	34 %31.2	109 %100
صغيرة	7 %21.2	2 %6.1	14 %42.4	10 %30.3	33 %100
متوسطة	4 %100	0 %0.0	0 %0.0	0 %0.0	4 %100
المجموع	54 %37	13 %8.9	35 %24	44 %30.1	146 %100

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أنَّ الاتجاه العام لإجابات المبحوثين يُمثله "العائلة" كأكثر الشبكات مساعدة بنسبة 37% وتتأكد هذه المساعدات في المؤسسات المتوسطة بنسبة 100% والمصغرة بنسبة39.4% والصغيرة بنسبة21.2%. تليها المعرفة المسبقة بالمقاولين بنسبة30.1% وتتأكد في المؤسسات المصغرة بنسبة31.2% والصغيرة بـ30.3%، ثم تليها شبكة "الزملاء" بـ24% وتتأكد بنسبة مرتفعة في المؤسسات الصغيرة حيث قدرت بـ 42.4% والمصغرة بـ 19.3%، وفي الأخير سجلنا نسبة منخفضة حول شبكة الأقارب بنسبة قدرت بـ8.9%.

يتبين لنا من خلال النتائج الإحصائية للجدول أنَّ أعلى نسبة أخذتها "العائلة" كأكثر الشبكات مساعدة للفعل المقاولاتي وتتأكد هذه النسبة في المؤسسات المتوسطة بنسبة جد مرتفعة والمصغرة والصغيرة بنسبة أقل، وهذا إن دلَّ على شيء فانه يدلُّ على أنَّ الرصيد الاجتماعي أو الشبكة الأكثر مساعدة للمقاولة هي العائلة باعتبارها النسق الأقرب من المقاول، فهي الرأسمال الاجتماعي والاقتصادي في دفع الفرد نحو المقاولة وتحفيزه في بداية الإنشاء ومساعدته في اتخاذ القرارات وتسيير العمل المقاولاتي ورأسمال اقتصادي من خلال الدعم المالي الذي تقدمه للمقاول في تجاوز العراقيل والأزمات التي تعرفها المؤسسة المقاولاتية لذلك تعتبر الشبكة الأكثر مساعدة بالنسبة للمقاول الجزائري.

أما الشبكة الثانية المساعدة للفعل المقاولاتي فهي المعرفة المسبقة بالمقاولين من أهم العلاقات التي يملكها المقاول، باعتبارها رصيد تزود المقاول بأدبيات هذا الفعل وتزوده بكل المشاكل التي قد تعترضه والمعرفة المسبقة بالمقاولين تساعد المقاول في فترة الإنشاء أكثر ويحبذ المقاول الجزائري أن تكون هذه المعرفة في نفس النشاط لكي يتحصل على كم هائل من المعرفة المقاولاتية.

وفي المرتبة الثالثة نجد شبكة الزملاء بنسبة 24% حيث تساهم في تقديم المساعدة للمقاولة من خلال العلاقات التي تجمع المقاول بهذه الشبكة، فهي تقدم له المساعدة المعنوية والمادية لذلك يعتبرها المقاولين شبكة مساعدة للفعل المقاولاتي في الجزائر، وسجلنا نسبة منخفضة حول النّسق القرابي باعتباره آخر الشبكات مساعدة للفعل المقاولاتي حسب المبحوثين وهذا لا يدل على أنَّ النسق القرابي ليس مساعداً للمقاولة، وإنّما يلعب دورًا في بلورة فكرة النشاط.

نستنتج مما سبق أنَّ المقاولين الجزائريين يملكون رصيدًا اجتماعيًا ساعدهم على دخول عالم المقاولاتية وقدم لهم المساعدة بكل أنواعها مادية ومعنوية، انّه يعتمد على رأسماله الاجتماعي في سيرورة المؤسسات ولا يمكن أن ينجح المقاول إلا إذا حضّر أرضية للمؤسسة عن طريق تسيير أحسن لرأسمال علاقاته، وأنَّ المقاول الجزائري ليس ذلك المقاول في نظرية **شومبيتر** فالجزائري بوجوده الاجتماعي والاقتصادي ينتج فعلا مقاولاتيًا.

الاستنتاج:

انطلاقًا من الفرضية الثانية المقترحة ضمن بحثنا والتي مفادها أنّ المقاول يوظف رأسماله الاجتماعي في سيرورة المؤسسة، وبعبارة أخرى يعتمد على كل الأقطاب الفاعلة في محيطه الاجتماعي حيث يستثمر فيها ويحولها إلى آليات فاعلة في النسق المقاولاتي.

فمن خلال الجداول الارتباطية المتعلّقة بهذه الفرضية والنتائج المتحصل عليها، تبين لنا جليًا أنَّ الرأسمال الاجتماعي يلعب دورًا هامًا في عملية بناء مؤسسات العمل، حيث يظهر هذا البناء من بداية الفكرة من خلال مساعدة المقاول في بلورة فكرة النشاط واختياره الأنشطة غير المتداولة في السوق الاقتصادية وتجنبه كل الأنشطة التي تؤول بالفشل والتي تحتوي على مواد أولية غير موجودة في الجزائر.

كما تساعد هذه الأقطاب الاجتماعية المقاول على عملية استغلال المؤسسة، حيث يظهر أهدافها في تجاوز العراقيل الإدارية أثناء التعامل مع منظومات الدعم وكل الهيئات الرسمية، واعتماده كآلية لتحقيق التجسيد الفعلي للمؤسسة كتوفير المقر ومبلغ المساهمة الشخصية، فالمقاولة لا تُبنى بشكل عشوائي وإنما بتعاون جميع الفاعلين من العائلة والعلاقات الشخصية والمهنية... التي تزيد هذا الفعل قوة وتنمية أكثر.

كما توصلنا إلى أهمية الوسط العائلي كشبكة اجتماعية واقتصادية مهمة للنسق المقاولاتي، وترتبط قوة المساعدة بنوع الأسرة، فالعائلات الممتدة تعرف تضامنًا وتعاونًا أكثر من العائلات النووية التي يقل فاعليها، ويلقى المقاول من هذه الشبكة كل المساندات المادية والمعنوية وحتى التنظيمية.

كما يعتمد المقاول على الرأسمال الاجتماعي في تنظيم مؤسسات العمل، من خلال الرجوع إليه في تسيير المؤسسة والمشاركة في اتخاذ القرارات، والاعتماد عليه كذلك في تجاوز كل العراقيل والأزمات الاقتصادية التي تعرفها المؤسسة.

لذلك يراهن المقاول على تنمية رأسماله الاجتماعي من خلال توسعة شبكة علاقاته الاجتماعية والاحتكاك بمقاولين آخرين والاستفادة منهم والاتصال بخبراء متخصصين قصد مواكبة التطور الاقتصادي وتحسين مؤسسته وبالتالي تحقيق التنمية في مجتمع العمل.

تحليــل واستنتــاج الفرضيـــة الثـــالثـــة

تمهيد:

سنهتم في هذا الفصل بمعالجة وتحليل البيانات الميدانية التي تمَ جمعها حول خصائص الفعل المقاولاتي وتكريس قيم العمل والتي حددناها في المؤهلات السوسيو–مهنية والتعليمية والسمات الشخصية والسيكولوجية التي يتميز بها المقاول، وصولاً إلى دور هذه الخصائص في تكريس قيم العمل وتنمية مجتمع العمل، وكذلك التطرق إلى أهم المعوقات التنموية بمجتمع العمل وطرح آليات التفعيل.

1. المؤهلات السوسيو-مهنية للمقاولين الجزائريين:

يستطيع العديد من الأفراد إنشاء مقاولات خاصة لكن لا يستطيع جميعهم تسير مؤسسته لا من الناحية التنظيمية ولا الإنتاجية، وهذا راجع إلى غياب الخصائص والمؤهلات التي تميز الفرد المنشئ عن غيره، ومنها ما هو شخصي سيكولوجي ومنها ما يتعلق بخلفيته المهنية والتعليمية أو بمحيطه الاجتماعي.

جدول رقم (88): يبين توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي للأب والأم.

المستوى التعليمي	الأب	الأم
لا يكتب ولا يقرأ	19 %13	31 %21,2
ابتدائي	55 %37,7	49 %33,6
متوسط	24 %16,4	32 %21,9
ثانوي	41 %28,1	27 %18,5
جامعي	7 %4,8	7 %4,8
المجموع	146 %100	146 %100

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أنّ الاتجاه العام لإجابات المبحوثين تمثلها صنف "الأب مستوى التعليمي ابتدائي" بنسبة 37,7%وصنف "ثانوي" بنسبة 1,28%وصنف "متوسط " بنسبة 16,4% و"لا يكتب ولا يقرأ" بـ13%.أما بالنسبة للأمهات فانَ الاتجاه العام كان في المستوى التعليمي"ابتدائي" بنسبة 33,6 % وصنف "متوسط" بـ 21,9% وصنف "لا يقرأ ولا يكتب " بـ21,2% و"الثانوي "بـ 18,5%.

يعد المستوى التعليمي للوالدين مؤشرًا سوسيولوجيًا يدل على مدى تأثر المقاول بهما وحصوله على التوجيه وتقديم المساعدات من أجل إنشاء المؤسسة.

ونلاحظ من خلال الجدول أنّ أعلى نسبة أخذها صنف "المستوى التعليمي ابتدائي" عند كل من الآباء والأمهات، ونسب أخرى متقاربة تتوزع على صنف " لا يقرأ ولا يكتب " و"مستوى التعليمي المتوسط "و"الثانوي " ونلاحظ أنّهُ كلّما ارتفع المستوى التعليمي كلّما قلت النسب عند الآباء والأمهات وهذا إن دلّ على شيء فانّه يدلُّ على الظروف الاجتماعية والاقتصادية وانعدام فرص التّعليم نتيجة الاستعمار وسياسة التجهيل.

أمّا الآباء الذين أكملوا دراستهم هم فئة لم تعيش الظروف الاجتماعية والاقتصادية المزرية واستفادوا من فرص التعليم أكثر من سابقيهم قبل الاستقلال.

نستنتج أنَّ أباء أغلبية المقاولين ذوي مستوى تعليمي ابتدائي وفئة قليلة ممن أبائهم بمستوى تعليمي مرتفع ثانوي فما فوق، ويلعب هذا المؤشر دور في مساعدة المقاول وتحفيزه.

جدول رقم(89): يبين توزيع أفراد العينة حسب الوضعية المهنية

الوضعية / التوزيع	التكرار	النسبة(%)
موظف في القطاع العام	47	32.2
تجارة وأعمال حرة	28	19.2
فلاح	12	8.2
مقاول	19	13
متقاعد	25	17.1
بدون عمل	8	5.5
متوفى	7	4.8
المجموع	146	100

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أنّ الاتجاه العام لإجابات المبحوثين يُمثلها صنف " موظف في قطاع العام" بنسبة 32,2% و"تجارة وأعمال الحرة" بنسبة 19,2 %و"متقاعد" بنسبة 17,1%وصنف "الآباء المقاولين" بـ13%، وتتوزع باقي النسب على صنف "الآباء الفلاحين بنسبة 8,2% و"بدون عمل" بـ 5,5 % و"متوفي" بنسبة 4,8 %.

يتبيّن لنا من خلال نتائج التحليل الإحصائي بأنّ أباء المبحوثين موظفين في القطاع العام وتتوزع هذه الوظائف على قطاعات عدة منها: التعليم،الصحة، الخدمات... كما تضم كل الفئات

المهنية(إطارات وعمال تنفيذ)، وهذا يدلُّ على وجود مقاولين جدد منحدرين من أباء يملكون رصيد اجتماعي بحكم موقعهم المهني ساعد المبحوثين(أبنائهم) على دخول ميدان المقاولة.

والنسبة الثانية تخص الآباء الذين يمارسون أنشطة وأعمال حرة بسيطة تدخل ضمن القطاع الخاص، وهنا تظهر لنا فئة مقاولاتية جديدة منحدرة من أباء ذوي وضعية مهنية بسيطة متأثرين بالمحيط السوسيو–مهني وتأهيلهم العلمي وخصائصهم الشخصية ساعدهم على دخول ميدان المقاولة.

كما سجلنا نسبةً معتبرة حول الآباء المتقاعدين الذين تجاوزوا سن العمل وتزامن إنشاء أبنائهم للمقاولة مع تقاعدهم، ونسبة أخرى حول الآباء المقاولين الذين يملكون مؤسسات خاصة ليحذوا المبحوثين حذو آبائهم متأثرين بهم وبطبيعة أنشطتهم.

وتتوزع باقي النسب على الآباء الذين يمارسون أنشطة زراعية والآباء الذين لا يعملون لأسباب صحية والآباء المتوفين وتزامن إنشاء مؤسسات المبحوثين (أبنائهم) مع وضعيتهم المهنية والاجتماعية.

جدول رقم (90): يبين توزيع أفراد العينة حسب الوضعية المهنية للأم.

التوزيع / الوضعية	التكرار	النسبة (%)
موظفة في القطاع العام	14	9,6
تجارة وأعمال الحرة	8	5,5
صاحبة مؤسسة	2	1,4
ماكثة في البيت	111	76
متقاعدة	3	2,1
متوفية	8	5,5
المجموع	146	100

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أنّ الاتجاه العام وبنسبة جد مرتفعة يمثلها صنف " ماكثة في البيت" بـ 76% لتتوزع باقي الوظائف بنسب منخفضة.

يتبين لنا أنّ أغلبية المبحوثين أبناء أمهات غير عاملات وهذا راجع إلى الذّهنيات التي كانت سائدةً سابقًا حول عمل المرأة، واللواتي يعملن يتمركزون في المهن الإدارية وهي نسبة قليلة، كما سجلنا نسبة منخفضة حول الأمهات المقاولات ويعود هذا إلى ثقافة المجتمع حول عمل المرأة بشكل عام وكذلك انعدام ثقافة المقاولة النسائية في العشريات السابقة.

جدول رقم (91): يبين توزيع أفراد العينة حسب الجنس والتخصص الجامعي.

التخصص / الجنس	علوم اقتصادية والتسيير والتجارة	علوم إنسانية والاجتماعية	علوم إدارية والقانونية	الطب والعلوم الطبيعية والبيولوجيا	التكنولوجيا والهندسة	أخرى	المجموع
ذكر	14 %26,4	9 %17	6 %11,3	4 %7,5	19 %35,8	1 % 1,9	53 % 100
أنثى	6 %33,3	3 %16,7	3 %16,7	0 %0,0	6 %33,3	0 % 0,0	18 % 100
المجموع	20 %28,2	12 %16,9	9 %12,7	4 %5,6	25 %35,2	1 % 1,4	*71 % 100

*** تمثل أجوبة المبحوثين الذين تلقوا تعليما جامعيًا**

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أنّ الاتجاه العام في إجابات المبحوثين يمثله صنف " التكنولوجيا والهندسة" بنسبة 35,2% تتأكد هذه النسبة لدى الذكور بـ 35,8% مقابل 33,3% بالنسبة للإناث.

وصنف "العلوم الاقتصادية والتّسيير والتجارة " بنسبة 28,2% تتأكد لدى الإناث بـ33,3% مقابل الذكور بـ26,4%.

أمّا باقي الإجابات فتتمثل في نسبة 16,9% لصنف "العلوم الإنسانية والاجتماعية" ونسبة 12,7% لصنف "العلوم الإدارية والقانونية " ونسبة 5,6% "الطب والعلوم الطبيعية والبيولوجيا" ونسبة 1,4% تخصصات أخرى.

يتبيّن لنا من خلال نتائج التحليل الإحصائي للجدول أنّ أعلى نسبة أخذها تخصص "التكنولوجيا والهندسة" هذا إن دلّ على شيء فانّه يدلُّ على تطور الفعل المقاولاتي ومواكبته التطور التكنولوجي، كما يوجد مقاولين من تخصص الهندسة وأكثرهم يملكون مكاتب دراسات.

ثاني نسبة أخذها تخصص "العلوم الاقتصادية والتسيير والتجارة" وهو تخصص يتماشى مع متطلبات المقاولة، وهذا من خلال تكوينهم المعرفي في الجامعة حول الفعل المقاولاتي وتقنيات العمل وكيفية اختيار النشاط وأهم الاستراتيجيات التي يعتمدها المقاول فهناك توافق بين التخصص الاقتصادي والفعل المقاولاتي، والتخصص الثالث هو "العلوم الإنسانية والاجتماعية" حيث ترتكز أنشطته في مدارس التعليم الخاصة ورياض الأطفال.

ثمَّ تأتي نسبة "العلوم الإدارية والقانونية" وتتأكد النسبة لدى الإناث والنشاط المقاولاتي فيها يظهر في شكل مكاتب محاماة أي له علاقة بالتخصص حتى يستطيع الفرد المقاول الإلمام بكل القوانين التي تتعلق بمسار عمله، لتأتي نسبة ضعيفة في تخصص "الطب والعلوم الطبيعية والتكنولوجيا "باعتبارها تخصصات لها علاقة بالمحيط المؤسساتي من حيث توفير فرص العمل لذلك سجلت نسبة منخفضة إلاّ أنّ هذه النسبة أنشأت مقاولات تتوافق مع التخصصات مثل مخابر التحليل.

كما توجد تخصصات أخرى مثل الأدب العربي والتربية البدنية... كلّها لا تتوافق مع النسق المقاولاتي أصحابها انشأوا مؤسسات ليس لديها علاقة بالتخصص، فأغلبية المبحوثين المتخصصين في هذه الشعب كان توجههم للمقاولة نتيجة قلة فرص العمل في القطاع العام ما جعلهم ينشؤون مؤسسات من أجل الخروج من حلقة البطالة.

جدول رقم (92): يبين توزيع أفراد العينة حسب الجنس وتلقي التكوين المهني

تلقى تكوين / الجنس	نعم	لا	المجموع
ذكر	50 %50,5	49 %49,5	99 %100
أنثى	30 % 63,8	17 %36,2	47 %100
المجموع	80 %54,8	66 %45.2	146 %100

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أنّ الاتجاه العام لإجابات المبحوثين يمثله صنف الإجابة "نعم" أي تلقى المبحوثون تكوينًا مهنيًا بنسبة 54,8% وتتأكد النسبة عند فئة الإناث بنسبة 63,8% مقابل الذكور بنسبة 50,5%، يليها صنف الإجابة "لا" أي عدم تلقي تكوين مهني بنسبة 45,2 % وتتأكد لدى الذكور بنسبة 49,5%.

يتبين لنا من خلال نتائج تحليل الإحصائي للجدول أنّ أعلى نسبة من المقاولين تلقوا تكوينًا مهنيًا وهذا من أجل تحسين مستواهم وتطوير معارفهم المهنية، وتتأكد هذه النسبة لدى فئة الإناث مقابل نسبة معتبرة من الذكور، ويعود هذا إلى سياسة الدولة في نشر التربية المهنية بالمجتمع من خلال فتح عدة مراكز بالوطن رفعت من درجة الوعي الاجتماعي للأفراد للتوجه إلى مراكز التكوين المهني من أجل الحصول على تأهيل لتنشئة مؤسسة مقاولاتية، وعملت الدّولة على تطوير منظومة التّعليم والتكوين المهنيين من خلال إتاحة الفرص لكل الأفراد من أجل إنشاء مؤسسات خاصة بهم تعتبر بمثابة مناصب عمل واستمرت المرافقة التكوينية للأفراد حتى عند الإنشاء، حيث تعتمد معظم المنظومات الرسمية على مخطط تكويني من أجل إعداد الفرد وتأهيله للفعل المقاولاتي، وتتم هذه

العملية عن طريق إبرام عقد شراكة بين المنظومات الرسمية ومراكز التكوين المهني وهدفها التكفل بتكوين أصحاب المشاريع.

أما بالنّسبة للمقاولين الذين لم يتلقوا تكوينًا مهنيًا فهم فئة اهتموا بالتكوين الجامعي من أجل الحصول على شهادة تؤهلهم دخول ميدان المقاولة دون المرور على منظومة التكوين المهني.

جدول رقم (93): يبين توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي ونوع نشاط التكوين.

نشاط التكوين / المستوى التعليمي	تسيير ومحاسبة	إعلام آلي	التكوين على الحرف والمهن	اللغات	المجموع
ابتدائي	1 % 50	1 % 50	0 %0,0	0 %0,0	2 %100
متوسط	3 % 42,9	0 % 0,0	4 %57,1	0 %0,0	7 %100
ثانوي	8 % 20	9 %22,5	23 %57,5	0 %0,0	40 %100
جامعي	8 % 25,8	12 % 38,7	4 %12,9	7 %22,6	31 %100
المجموع	20 % 25	22 % 27,5	31 %38,8	7 % 8,8	*80 %100

***تمثل أجوبة المبحوثين الذين تلقوا تكوينا مهنيا.**

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أنّ الاتجاه العام لإجابات المبحوثين يمثله صنف الإجابة "التكوين على الحرف والمهن" بنسبة38,8%، وتتأكد هذه النسبة لدى مبحوثي التعليم الثانوي بنسبة 57,5% وبنسبة متقاربة قدرت بـ57,1% لدى مبحوثي التعليم المتوسط ويليها صنف الإجابة "الإعلام آلي " بنسبة 27,5% ويليها "التسيير والمحاسبة " بنسبة 25% و"تعلم اللغات الأجنبية" بنسبة 8,8%.

يتبيّن لنا من خلال نتائج الجدول الإحصائي أنّ نسبة عالية من المقاولين تحصلوا على تكوين في المجال الحرفي والمهني وتتأكد هذه النسبة لدى مبحوثي التعليم الثانوي والمتوسط أغلبيتهم تسربوا من المدارس سواءً المطرودين أو المتخلين عن مقاعد الدراسة في مختف الأطوار التعليمية، ولعدم نجاح هذه الفئة أكاديميًا توجهت إلى منظومة التكوين المهني قصد الحصول على تعليم وتدريب مهنيين سمح لهم بدخول ميدان المقاولاتية مثل ورشات الخشب ونجارة الألمنيوم والصناعة النسيجية

وورشات الخياطة...، كلها مهنٌ وحرفٌ تدرب عليها المبحوثين في منظومات التعليم والتكوين المهنيين، ليليها مجال التكوين في الإعلام الآلي وتتأكد عند المقاولين الجامعيين حيث يعمل المقاول على تحسين مهارته ومعرفته التقنية، لقد تمكنت هذه الفئة من الحصول على تأهيل مهني في مجال الإعلام الآلي قصد مواكبة التطور والتقنية من جهة وقصد ربح الوقت،الجهد، المال وسهولة الاتصال من جهة أخرى .

كما توصلنا إلى نسبة معتبرة من المقاولين الذين يملكون تكوينًا مهنيًا في مجال المحاسبة والتسيير، التي كان معظم المقاولين القدامى يستعينون بمكاتب المحاسبة للقيام بهذه الوظيفة في مؤسسته، لكن المقاول الحديث قام بتكوين نفسه في معاهد التكوين المهني من أجل تخفيض الأعباء وتحقيق الاستقلالية.

وتوجد فئة مقاولاتية نسبتها ضعيفة تملك تكوينًا إضافيًا في تعلم اللغات الأجنبية تتأكد هذه النسبة لدى المقاولين ذوي المستوى التعليمي الجامعي، حيث قاموا بتكوين أنفسهم أثناء تكوينهم الجامعي بهدف تحسين مستواهم المعرفي والعلمي، كما ساعدهم هذا التكوين في مجال المقاولة على معرفة السوق والتعامل مع الزبائن خاصة مقاولي المؤسسات المتوسطة.

نستنتج في الأخير أنّ معظم المبحوثين على اختلاف مستوياتهم التعليمية فهم يملكون تكوينًا مهنيًا ساعدهم على ممارسة الفعل المقاولاتي، وهذا يدلُّ على أنّ منظومة التكوين المهني لها دور مهم في إنشاء المقاولة واستمراريتها.

جدول(94):

يبين توزيع أفراد العينة حسب قطاع النشاط ومدى تماشي تخصص التكوين مع النشاط.

قطاع التكوين / قطاع النشاط	التسيير والمحاسبة	إعلام آلي	التكوين على الحرف والمهن	اللغات	المجموع
الصناعة والصناعة التقليدية	12 %34,3	7 % 20	13 % 37,1	3 % 8,6	35 % 100
البناء والأشغال العمومية	3 %16,7	6 % 33,3	6 % 33,3	3 % 16,7	18 % 100
النقل والمواصلات	1 %100	0 % 0,0	0 % 0,0	0 % 0,0	1 % 100
الزراعة والصيد البحري	1 %16,7	2 % 33,3	2 % 33,3	1 % 16,7	6 % 100
خدمات	3 %17,6	6 % 35,3	8 % 47,1	0 % 0,0	17 % 100
أعمال حرة	0 % 0	1 % 33,3	2 % 66,7	0 % 0,0	3 % 100
المجموع	20 % 25	22 % 27,5	31 % 38,8	7 % 8,8	*80 % 100

***تمثل أجوبة المبحوثين الذين تلقوا تكوينا**

إنَّ إستراتيجية التكوين المهني لدى المقاولين تُعدُّ بمثابة هدف من أجل ممارسة النشاط المقاولاتي والحصول على منصب عمل في النشاط الذي تكون فيه، لهذا ارتأينا التعرف من خلال الجدول على مدى تماشي تخصص التكوين مع النشاط الممارس.

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أنّ الاتجاه العام في إجابة المبحوثين تمثله نسبة 38,8% من يملكون تكوين على الحرف والمهن، يدعمها في ذلك نسبة 66,7% لدى قطاع نشاط "الأعمال الحرة" وهي تمثل أكبر نسبة في هذه الفئة ونسبة 33,3% لدى قطاع نشاط "بناء والأشغال العمومية" وهي تمثل أصغر نسبة في هذه الفئة، أمّا الفئة التي تملك تكوينًا في الإعلام الآلي فتمثلها نسبة 27,5% يدعمها في ذلك قطاع نشاط الخدماتي بـ35,3% كأكبر نسبة، وأصغر نسبة 20% لدى قطاع "النشاط الصناعي والصناعة التقليدية".

أمّا الفئة التي أجابت بأنها تملك تكوينًا في "التسيير والمحاسبة " تمثلها نسبة 25% وتدعمها في ذلك قطاع النقل والمواصلات بـ100% وقطاع النشاط الصناعي والصناعة التقليدية بـ34,3% وتوجد فئة تملك تكوينًا في "اللغات الأجنبية " بنسبة 8,8%.

يتبيّن لنا من خلال نتائج التحليل الإحصائي للجدول، أنّ أعلى نسبة من المقاولين تحصلوا على تكوينٍ مهنيٍ في مجال "الحرف والمهن " تتأكد لدى مقاولي قطاع نشاط "الأعمال الحرة" وهذا إن دلّ على شيء فانه يدلُّ على خصائص المقاول باعتماده على إستراتيجية تماشي تخصص التكوين مع النشاط المختار.

وبما أنّ المقاول يملك رصيدًا معرفيًا ونظريًا حول النشاط الحرفي والمهني ساعده ذلك فيما بعد على ممارسة المقاولة في قطاع "الأعمال الحرة" وساعده على تجاوز صعوبات الاستغلال والخسارة والفشل الناتجين عن عدم امتلاكه لِرصيد معرفي حول النشاط المختار في الفعل المقاولاتي.

فالخبرة النظرية والمعرفية التي اكتسبها المقاول من منظومة التعليم والتكوين المهنيين ساعدت المقاول على دخوله ميدان المقاولة واكتشاف فرص النّجاح.

لتليها نسبة التكوين في مجال الإعلام الآلي وتتأكد هذه النسبة لدى مقاولي النشاط الخدماتي، وهذا يدلُ على قوة تماشي تخصص التكوين مع النّشاط الممارس فطبيعة النشاط المقاولاتي الخدماتي يتطلب استخدامًا تكنولوجيًا ومواكبةً للتطور التقني من أجل ربح الوقت، الجهد، المال وسهولة الاتصال، وبالتالي تخصص الإعلام الآلي يخدم النّشاط المقاولاتي الخدماتي.

ثمَّ تأتي نسبة المقاولين الذين يملكون تكوينًا في مجال " التسيير والمحاسبة" وتتأكد هذه النسبة لدى مقاولي قطاع نشاط" النقل والمواصلات" و"الصناعة والصناعات التقليدية" وهنا نجد نوعًا من

التوافق بين نشاط المقاولة وتماشي تخصص التكوين المهني خاصة في قطاع النشاط الصناعي الذي يتطلب التسيير والمحاسبة، فبالرغم من عدم تماشي نوع التكوين مع النشاط المقاولاتي نوعًا ما، إلاّ أنّ التكوين مهم في نشاط المقاولة بطريقة مباشرة أو غير مباشرة تفيد المشروع، هذا الذي يؤدي ببعض المقاولين تنوع أرصدتهم المهنية في أنشطة أخرى ضمن منظومات التكوين مثل المقاولات الخدماتية التي تتطلب أرصدة تكوينية متنوعة.

أمّا النسبة الضعيفة تخص التكوين خارج النشاط المقاولاتي، وهذا ما يؤكد عدم تماشي التكوين في "اللغات" مع نوع الأنشطة الممارسة وتتأكد عند المقاولين ذوي المستوى التعليمي الجامعي الذين ليس لديهم إستراتيجية حول تماشي التخصص مع النشاط الممارس، وعدم التماشي هو نتيجة اهتمام هذه الفئة المقاولاتية بالتكوين المعرفي من أجل الحصول على تكوين أكاديمي أفضل، لكن بعد تخرجهم اصطدموا بقلة فرص الشغل في القطاع العام السبب الذي جعلهم يتوجهون للمقاولة من أجل الحصول على منصب عمل لذلك نجد أنّ تكوينهم لا يتماشى مع قطاع النشاط.

مما سبق نستنتج أنّ منظومة التكوين المهني تساهم في بناء ثقافة المقاولة بالمجتمع ويظهر هذا جليًا من خلال الجهود التي تبذلها الدولة الجزائرية منذ الاستقلال قصد تعميم التكوين المهني والنهوض به باعتباره آلية لممارسة فعل المقاولة، وبالتالي التنشئة المهنية التي اكتسبها المقاول من منظومة التكوين ساهمت في تعزيز ونجاح النسق المقاولاتي.

جدول رقم (95): يبين توزيع الأفراد العينة حسب السن وممارسة مهنة قبل الإنشاء

ممارسة المهنة / السن	نعم	لا	المجموع
29-19	22 %64,7	12 %35,3	34 %100
40-30	55 %66,3	28 %33,7	83 %100
50-41	19 %67,9	9 %32,1	28 %100
أكثر من 51	1 %100	0 %0,0	1 %100
المجموع	97 %66,4	49 %33,6	146 %100

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أنّ الاتجاه العام في إجابة المبحوثين تمثله نسبة 66,4% "بممارسة مهنة قبل الإنشاء" تدعمها في ذلك فئة السن أكثر من 51 سنة بنسبة 100% مقابل 67,9% لفئة السن 41-50 سنة ومقابل فئة السن 30-40 سنة بنسبة قدرت بـ66,3% ونسبة 64,7% لفئة السن 19-29 سنة، لتليها صنف الإجابة" عدم ممارسة مهنة قبل الإنشاء" ممثلة بنسبة33,6% وتتأكد لدى فئة السن من19-29 سنة بنسبة 35,3% .

نستخلص من نتائج التّحليل الإحصائي أنّ أكبر نسبة من المقاولين مارسوا مهنة قبل إنشاء المقاولة، وهذا إن دلّ على شيء فانّه يدلّ على الخبرة المهنية التي تحصلوا عليها نتيجة ممارسات في القطاع العام أو الخاص اكتسبوا من خلالها آليات التسيير وأدبيات العمل المقاولاتي، ونجدهم في نفس الوقت قد قاموا بادخار الأموال واكتساب شهادات سمحت لهم بإنشاء مقاولات في إطار المنظومات الرسمية خاصة الصندوق الوطني للتأمين على البطالة.

نلاحظ أيضًا انّه كلّما ارتفعنا في السن كلّما زاد عدد المقاولين الذين مارسوا مهنًا من قبل، تزامن ظهور هذه الفئة المقاولاتية مع الانفتاح على اقتصاد السوق.

لتليها نسبة المقاولين الذين لم يمارسوا مهنًا قبل إنشاء المقاولة وتتأكد هذه النسبة لدى فئة السن19–29 سنة بـ35,3% ونلاحظ أنه كلّما ارتفعنا في السن تقل نسبة المقاولين الذين مارسوا مهنًا من قبل وهذا يدلُ على أنّ هذه الفئة المقاولاتية وجدت في شبكة علاقاتها الاجتماعية رصيدًا ماديًا مساعدًا في مسار المقاولة.

جدول رقم (96):

يبين توزيع أفراد العينة حسب طبيعة النشاط ونوع المهنة الممارسة.

المهنة / النشاط	تجارة وأعمال الحرة	إطار وموظف سابق في قطاع العام	إطار وموظف سابق في القطاع الخاص	المجموع
الصناعة والصناعة التقليدية	19 %51,4	8 %21,6	10 %27	37 %100
البناء والأشغال العمومية	13 %54,2	6 %25	5 %20,8	24 %100
النقل والمواصلات	2 %50	1 25%	1 %25	4 %100
الزراعة والصيد البحري	3 %75	0 %0	1 %25	4 %100
خدمات	15 %62,5	4 %16,7	5 %20,8	24 %100
أعمال حرة	3 %75	0 %0	1 %25	4 %100
المجموع	55 %56,7	19 %19,6	23 %23,7	*97 %100

***تمثل أجوبة المبحوثين الذين يمارسوا مهنة قبل الإنشاء**

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أنّ الاتجاه العام في إجابة المبحوثين يمثله صنف الإجابة "نوع المهنة الممارسة تجارة وأعمال حرة " بنسبة 56,7% وتتأكد هذه النسبة في قطاع نشاط "الأعمال حرة"

و"الزراعة والصيد البحري " بـ 75% كأكبر نسبة مقابل 50% في قطاع نشاط "النقل والمواصلات" كأصغر نسبة، لتليها نوع المهنة الممارسة " موظفين وإطارات سابقة في القطاع الخاص" بنسبة 23,7% وتتأكد هذه النسبة في القطاع الصناعي والصناعة التقليدية بـ27% ثمّ يليها نوع المهنة الممارسة "موظفين وإطارات سابقة في القطاع العام " بنسبة 19,6%.

يتبيّن لنا من خلال نتائج التحليل الإحصائي أنّ أكبر نسبة من المقاولين كانوا يمارسون نشاطات تدخل ضمن الأعمال الحرة خاصة التجارية، وتتأكد هذه الممارسة من خلال إنشائهم لمقاولات في إطار النشاط المختار، وهذا راجع للمهنة الممارسة من قبل والتي مكنتهم من اكتساب خبرة حول العمل المقاولاتي، وعليه نجد نسبة المقاولين الذين تتناسب مؤهلاتهم المهنية مع النشاط الممارس جدٌّ مرتفعة لتعبر على خصائص المقاول الحديث المعروف بتوظيف رصيده المهني والاستثمار فيه من أجل ترقية المؤسسة.

تليها نسبة المقاولين الذين كانوا موظفين وإطارات في القطاع الخاص وتتأكد هذه النّسبة في القطاع الصناعي والصناعات التقليدية، وهذه الفئة مارست أنشطة في مؤسسات ومقاولات خاصة مكنتهم من اكتساب الخبرة المهنية التي ساعدتهم فيما بعد على ممارسة الفعل المقاولاتي، وكانت مؤهلاتهم وطموحاتهم غير متناسبة مع طبيعة النشاط المختار، فالعوائق المادية والمالية عرقلت توجّههم المقاولاتي وطموحاتهم المستقبلية فاكتسبوا من ممارستهم القبلية فقط آليات التسيير.

ثم تليها نسبة المقاولين الذين كانوا عمالاً وإطارات في القطاع العام استفادوا من خبرتهم المهنية والمعرفية في ميدان العمل، شغلوا مناصب عملٍ عديدة تعرفوا من خلالها على آليات التسيير، تزامن إنشائهم للمقاولة مع الإصلاحات الاقتصادية والأزمات التي عرفتها المؤسسات العمومية وعملية التسريح التعسفي نتيجة الخوصصة، كلّها عوامل جعلتهم يُنشؤون مؤسسات خاصة بهدف تحسين مستواهم المعيشي والخروج من مرحلة البطالة واكتسابهم خبرة مهنية ساعدتهم على العمل المقاولاتي.

في الأخير نستنتج أنّ الخبرة المهنية السابقة مهمة جدًا في عملية إنشاء المؤسسة المقاولاتية بداية من اختيار فكرة النشاط إلى الاستغلال والتوسع والتي تنعكس نتائجها على المقاولة بالتطوير والتنمية.

جدول رقم (97): يبين توزيع أفراد العينة حسب السن و مدة المهنة.

مدة المهنة / السن	أقل من سنة	1-3 سنوات	4-7 سنوات	أكثر من 7	المجموع
19-29 سنة	6 %27,3	11 %50	4 %18,2	1 %4,5	22 %100
30-40سنة	12 %21,8	23 %41,8	14 %25,5	6 %10,9	55 %100
41-50 سنة	3 %15,8	5 %26,3	6 %31,6	5 %26,3	19 %100
أكثر من 51 سنة	0 %0	0 %0	1 %100	0 %0	1 %100
المجموع	21 21,6%	39 %40,2	25 %25,8	12 %12,4	*97 %100

***تمثل أجوبة المبحوثين الذين مارسوا مهنة**

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أنَّ الاتجاه العام في إجابة المبحوثين يمثله صنف "مدة المهنة من 1الى3 سنوات" بنسبة 40,2% وتتأكّد لدى مبحوثي الفئة العمرية من 19الى29 سنة بنسبة 50% مقابل الفئة العمرية من 41الى50 سنة بنسبة 26,3%.

ويليها صنف "مدة المهنة من 4الى7 سنوات" بنسبة 25,8% وتتأكد لدى مبحوثين الفئة العمرية لأكثر من 51 سنة بنسبة 100 % وفئة السن من 41الى50 سنة بنسبة 31,6% ولدى فئة السن من 19الى29 سنة بنسبة 18,2%، ثم تليها صنف "مدة المهنة أكثر من 7 سنوات " وتتأكد لدى مبحوثي الفئة العمرية من 41الى50 سنة.

ثم يليها صنف "مدة المهنة أقل من سنة" بنسبة 21,6 % وتتأكد لدى الفئة العمرية من 19الى29 سنة بنسبة 27,3% مقابل الفئة العمرية من 41الى50 سنة بنسبة 15,8% وفي الأخير صنف "مدة المهنة أكثر من 7سنوات" بنسبة 12,4% وتتأكد لدى الفئة العمرية من 41-50 سنة بنسبة 26,3% مقابل الفئة العمرية من 19-29 سنة.

يتبيّن لنا من نتائج التحليل الإحصائي للجدول أنّ أعلى نسبة أخذتها مدة الممارسة المهنية من1-3 سنوات وتتأكد هذه المدة عند الفئة العمرية 30-40 سنة والفئة العمرية 19-29 سنة، كما نلاحظ من خلال الجدول أيضًا أنّهُ كلّما ارتفعت مدة ممارسة المهنة من قبل كلّما زادت نسبة سن المقاولين، فالمدة المهنية مهمة بالنسبة للمقاول حيث تمكنه من اكتساب آليات العمل المقاولاتي - خاصةً إذا كانت في نفس النّشاط المختار- فهي تسهل عملية الإنشاء والاستغلال، فالمقاول الذي يملك خبرة مهنية طويلة يعرف كيف يواجه صعوبات الفعل المقاولاتي والأزمات الاقتصادية والتنظيمية.

أمّا الفئة المقاولاتية التي تملك مدّة قصيرة من حيث ممارسة المهنة قبل الإنشاء هي فئة عمرية تتراوح من 19-29 سنة اهتمت بالتكوين الجامعي وبعد تخرجها مباشرة أنشأت مؤسسةً خاصة ولم تنتظر أكثر من أجل توظيف معرفتهم العلمية.

وفي الأخير يمكن القول أن مدة المهنة الممارسة قبل الإنشاء هي إضافة حقيقية وفعالة في تسيير وتطوير العمل المقاولاتي .

2. بوادر التنشئة المقاولاتية لدى المقاولين الجزائريين:

يُعد المخزون المعرفي والمهني والتعليمي للمقاول من أهم المظاهر التي تدل على بوادر التنشئة المقاولاتية للفرد واكتسابه لروح المقاولة، فكلّما امتلك المقاول معارف شخصية ومهنية وتعليمية كلمّا ساهم في إكسابه شخصية مقاولاتية ودخوله لميدان العمل لهذا من خلال هذا العنصر نريد التّعرف على بوادر التنشئة المقاولاتية لخوض غمار المقاولة.

جدول رقم (98):

يبين توزيع أفراد العينة حسب الجنس وتقسيم المسار العلمي للمقاول.

المسار العلمي / الجنس	منضبط وجدّي	مهمل وغير مبال	عادي	المجموع
ذكر	43 %43,4	19 %19,2	37 %37,4	99 %100
أنثى	16 %34	11 %23,4	20 %42,6	47 %100
المجموع	59 %40,4	30 %20,5	57 %39	146 %100

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أنّ الاتجاه العام لإجابة المبحوثين يمثله صنف " منضبط وجدّي " بنسبة 40,4% وتتأكد هذه النسبة لدى الذكور بنسبة 43,4% مقابل 34% بالنسبة للإناث يليها صنف "عادي" بنسبة39% وتتأكد لدى الإناث بنسبة42,6% مقابل 37,4% بالنسبة للذكور ويليها صنف "مهمل وغير مبالي" بنسبة 20,5% وتتأكد لدى الإناث بنسبة23,4% والذكور بنسبة19,2% .

يتبين لنا من نتائج التحليل الإحصائي للجدول أنّ أعلى نسبة من المقاولين كانوا منضبطين وجديّن في مسارهم التعليمي وهي صفة تخص المقاولين المتميزين في مسارهم التعليمي بالمثابرة والعمل والجدية، تتأكد هذه الصّفة عند الذكور بنسبة 43,4% مقابل الإناث بنسبة 34% بحيث أنّ الذكور يهتمون بمشوارهم الدراسي لأنّه لا ملجأ لهم إلاّ بتحقيق مستواهم الاقتصادي والاجتماعي وأهدافهم المستقبلية، مقارنة بفئة الإناث التي ترى في الدراسة مجرد إثبات للذات والحصول على المكانة الاجتماعية، فالجدّية والانضباط في الدراسة هي صفةٌ تنعكس في الممارسات السلوكية للتلميذ وترسخ فيه عندما يكبر، حيث تعود هذه الصفة بالإيجاب على المقاولة من خلال الحصول على أحسن خدمة وأداء، وفي نفس الوقت يعتبر قدوة بالنسبة لعماله في الانضباط والجدية في العمل.

وثاني نسبة كانت للمقاولين العاديين في مشوارهم الدراسي، أي من يملكون المعايير السلوكية العادية الطبيعية التي تتوافق مع عامة الخصائص السيكولوجية وترتفع هذه النسبة عند الإناث مقارنة

بالذكور، والوصف العادي لهذه الفئة المقاولاتية في مسارها التعليمي يعني الوسطية بين الجدية والانضباط والإهمال وعدم المبالات.

ثمَّ تأتي الفئة الأخيرة التي تتصف في مشوارها الدراسي بالإهمال وعدم المبالاة بمسارهم التعليمي وتتأكد هذه الصفة لدى الجنسين فوضعهم الاقتصادي والاجتماعي الجيد وضمان مستقبلهم المهني بوجود ثروة مالية في العائلة وتأكدهم من المستقبل المهني الناجح جعلهم لا يهتمون ويكملون دراستهم.

جدول رقم(99):

يبين توزيع أفراد العينة حسب الجنس والمشاركة في النشاطات العلمية والثقافية.

النشاطات / الجنس	نشاطات علمية وثقافية	نشاطات طلابية	نشاطات تطوعية وخيرية	نشاط كشفي	لم أشارك	المجموع
ذكر	31 %31,3	14 %14,1	34 %34,3	18 %12,2	2 %2	99 %100
أنثى	15 %31,9	7 %14,9	18 %38,3	4 %8,5	3 %6,4	47 %100
المجموع	46 %31,5	21 %14,4	52 %35,6	22 %15,1	5 %3,4	146 %100

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أنّ الاتجاه العام في إجابة المبحوثين يمثله صنف "نشاطات تطوعية وخيرية" بنسبة 35,6% وتتأكد لدى الإناث بـ 38,3% و34,3% لدى الذكور، ويليها صنف "نشاطات علمية وثقافية" بنسبة31,5% وتتأكد لدى الإناث بنسبة 31,9% ولدى الذكور بنسبة 31,3% ويليها صنف "النشاط الكشفي" بـ15,1% وتتأكد لدى الذكور بـ18,2% ولدى الإناث 8,5% ويليها صنف "نشاطات طلابية" بـ14,4% وتتأكد لدى الجنسين بنسبة متقاربة، وفي الأخير نسبة3,4%من المقاولين لم يشاركوا في أي نشاطاتٍ أثناء مسارهم التعليمي.

يتبيّن لنا من نتائج التحليل الإحصائي للجدول أنّ أعلى نسبة من المبحوثين شاركوا في نشاطات مختلفة ثقافية وعلمية وتطوعية...، وأنّ أعلى نسبة أخذتها "النشاطات التطوعية الخيرية" وتتأكد عند الإناث وهذا ما يدل أنّ المقاول الجزائري يمتلك روح العمل التطوعي الجمعوي الذي علمهم

التضامن والتعاون خلال تنشئتهم الاجتماعية ويبقى العمل التطوعي بالنسبة للمقاول مصدرًا اجتماعيًا يكوّن به شخصيته المهنية التي تظهر فيما بعد في التسيير والتنظيم للفعل المقاولاتي، فالعمل التطوعي الجمعوي يُعتبر مؤشرًا لبوادر التنشئة المقاولاتية لدى الفرد.

لتأتي النسبة الثانية وهي "المشاركة في النشاطات العلمية والثقافية" مثل المشاركة في المسابقات التي تحفز التلاميذ على المعرفة وإثراء الرصيد الفكري، وكذلك الأنشطة الثقافية المختلفة كالمشاركة في الأعمال الفنية التي تحقق سهولة الاندماج والتفاعل وإكساب الفرد قدرات إبداعية ومهارات يبقى محافظًا عليها لنجد انعكاسها في العمل المقاولاتي من أجل تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

لتأتي بعدها نسبة من المقاولين شاركوا أثناء مسارهم التعليمي في النشاط الكشفي وهي تنظيمات يكتسب منها الفرد مجموعة من القيم تساعده على مواجهة الحياة وتعلمه كيفية التعامل مع المواقف المختلفة، كما تساعده على تحقيق الاندماج الاجتماعي، لهذا تعتبر المنظومة الكشفية آليةً لتدريب الأفراد على مختلف الظّروف الاقتصادية والاجتماعية بإكسابهم طرق وتقنيات للتعامل مع الظروف.

وبعد هذا تليها نسبة المشاركة في التنظيمات الطلابية وتتأكد هذه النسبة عند الذكور والإناث، وتعتبر هذه الأنشطة في المرحلة الأخيرة من بوادر التنشئة المقاولاتية للفرد وتخص الجامعيين المنخرطين في التنظيمات الطلابية بحيث اكتسبوا من خلالها التفاعل الاجتماعي والتواصل وروح المسؤولية وتعلموا كلّ أنماط التنظيم والتسيير، كما تُعتبر التنظيمات الطلابية مكسبًا اجتماعيًا في تكوين رأسمال اجتماعي يساعد المقاول على تجسيد مؤسسته.

وسجلنا نسبة منخفضة قدرت بـ 3,4% من المقاولين الذين لم يشاركوا في أي نشاطات أثناء مسارهم التعليمي وهذا يعود لعدم وجود هذه النشاطات في محيطيهم الاجتماعي وكذلك الأزمة الأمنية التي عرفتها الجزائر سنوات التسعينات والتي قللت من انتشار هذه الأنشطة بالمجتمع.

جدول رقم (100):

يبيّن توزيع الأفراد العينة حسب المستوى التعليمي والمشاركة في النشاطات العلمية

النشاطات / م.تعليمي	نشاطات العلمية وثقافية	نشاطات طلابية	نشاطات تطوعية خيرية	نشاط كشفي	أخرى	المجموع
لا يكتب ولايقرأ	0 %0	0 %0	1 %33,3	2 %66,7	0 %0	3 %100
ابتدائي	1 %20	1 %20	1 %20	2 %40	0 %0	5 %100
متوسط	3 %27,3	2 %18,2	5 %45,5	1 %9,1	0 %0	11 %100
ثانوي	16 %27,6	3 %5,2	33 %39,7	13 %22,4	3 %5,2	58 %100
جامعي	26 %37,7	15 %21,7	22 %31,9	4 %5,8	2 %2,9	69 %100
المجموع	46 %31,5	21 %14,4	52 %35,6	22 %15,1	5 %3,4	146 %100

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أنّ الاتجاه العام لإجابة المبحوثين يُمثله صنف" النشاطات "التطوعية الخيرية" بنسبة 35,6% وتتأكد هذه النسبة لدى المبحوثين الذين يملكون مستوى تعليمي متوسط بنسبة 45,5%، مقابل المبحوثين الذين يملكون مستوى تعليمي ابتدائي بنسبة 20%، يليها صنف "النشاطات العلمية والثقافية" بنسبة 31,5% وتتأكد لدى مبحوثي التعليم الجامعي بنسبة 37,7% مقابل مبحوثي التعليم الابتدائي بنسبة 20% ويليها صنف "النشاطات الكشفية" بنسبة 15,1% و"نشاطات التنظيمات الطلابية" بنسبة 14,4% وعدم المشاركة في النشاطات المختلفة بنسبة 3,4% .

يتبين لنا من نتائج التحليل الإحصائي للجدول أنّ أعلى نسبة تأخذها دائما "النشاطات التطوعية والخيرية" وتتأكد هذه النسبة في كل المستويات التعليمية وهذا يدل على بوادر الروح المقاولاتية التي اكتسبها المقاول من المشاركات في الأعمال الخيرية وتحقيق التفاعل والاندماج الاجتماعي، والتي ترتكز هذه النشاطات عند المبحوثين الذين يملكون مستوى تعليمي متوسط، هذه الفئة كانت منخرطةً

في العمل الجمعوي وبمجرد تخليها عن الدراسة واصلت العمل الجمعوي الذي نَشَأَت عليه، ما أكسب الفرد المقاول مهارات التواصل والتنظيم وميولات التسيير والمسؤولية .

ليأتي صنف المشاركة في "النشاطات العلمية والثقافية" وترتفع هذه النّسبة مع ارتفاع المستوى التّعليمي للمقاول، فالمقاول الذي يملك مستوى تعليمي مرتفع يملك قوةً للمشاركة في التظاهرات الثقافية والعلمية، فهذا النوع من الأنشطة يُدرب الفرد على اكتساب سمات الشخصية الجديدة ورصيد اجتماعي ومعرفي حديث.

أمّا النّشاط الكشفي يرتكز في المستويات التعليمية الدنيا، حيث يتعلم الفرد في المرحلة الابتدائية مواجهة الخطر وكيفية تجاوز الصّعاب من خلال الرحلات التي تنظمها الكشافة والتي تُعلم المقاول فيما بعد تحمل المسؤولية ومهارات التفاعل والتواصل الاجتماعي وإكسابه مكونات شخصية قوية قادرة على مواجهة مختلف تحديات الحياة والمغامرة والمخاطرة في العمل.

كذلك "التنظيمات الطلابية" التي تتأكد بنسبة مرتفعة عند المبحوثين الذين يملكون مستوى تعليمي جامعي بحيث تكسبه روح المسؤولية والتنظيم التي تشكل له رصيدًا مهنيًا فيما بعد.

إذن توجد علاقة بين المستوى التعليمي والانخراط والمشاركة في مختلف النشاطات وتختلف نوع المشاركة باختلاف المستوى التعليمي.

جدول رقم (101):

يبين توزيع أفراد العينة حسب طبيعة النشاط والمشاركة في النشاطات العلمية والثقافية.

طبيعة النشاط / النشاطات	الصناعة والصناعة التقليدية	البناء والأشغال العمومية	النقل و المواصلات	الزراعة والصيد البحري	خدمات	أعمال الحرة	المجموع
النشاطات العلمية والثقافية	22 %47,8	11 %23,9	1 %2,2	0 %0	11 %23,9	1 %2,2	46 %100
النشاطات الطلابية	6 %28,6	6 %28,6	2 %9,5	1 4,8%	6 %28,6	0 %0	21 %100
النشاطات التطوعية والخيرية	25 %48,1	8 %15,4	1 %1,9	4 %7,7	9 %17,3	5 %9,6	52 %100
النشاط الكشفي	4 %18,2	4 %18,2	3 %13,6	3 %13,6	4 %18,2	4 %18,2	22 %100
أخرى	0 %0	2 %40	0 %0	0 %0	3 %60%	0 %0	5 %100
المجموع	57 %39	31 %21,2	7 %4,8	8 %5,5	33 %22,6	10 %6,8	146 %100

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أنّ الاتجاه العام لإجابة المبحوثين يمثله قطاع النشاط " الصناعي والصناعات التقليدية" بنسبة 39% وتتأكد هذه النّسبة لدى المبحوثين المشاركين في "نشاطات تطوعية وخيرية" بنسبة 48,1% مقابل النشاطات العلمية والثقافية بنسبة 47,8% والنشاطات الطلابية بنسبة 28,6% والنشاط الكشفي بنسبة 18,2%، يليها قطاع النشاط الخدماتي بنسبة 22,6% وتتأكد لدى المبحوثين الذين لم يشاركوا في النشاطات المختلفة العلمية والثقافية بـ60%، مقابل النشاطات الطلابية بـ28,6% والنشاطات العلمية الثقافية بنسبة 23,9% والنشاط الكشفي بـ18,2% والنشاطات التطوعية الخيرية بـ17,3%، ويليها قطاع النشاط "البناء والأشغال العمومية" بنسبة 21,2% وقطاع النشاط "الأعمال الحرة" بـ6,8% والزراعة والصيد البحري بـ5,5% والنقل والمواصلات بـ4,8%.

يتبيّن لنا من نتائج التحليل الإحصائي للجدول أنّ أعلى نسبة أخذها قطاع النشاط " الصناعي والصناعات التقليدية" وتتأكد هذه النسبة لدى المبحوثين الذين شاركوا في أنشطة مختلفة خيرية وعلمية وثقافية، ويتطلب القطاع الصناعي مهارات في التسيير والتنظيم والتواصل التي اكتسبها من المشاركة في مختلف النشاطات لنجد لها انعكاسًا في المقاولة من خلال تقديم أحسن منتوجات تتميز بالجودة والنوعية واثبات ذاتها ضمن نسق السوق الاقتصادية.

كما تظهر مهارات التّفاعل والتواصل التي اكتسبها من خلال مشاركته في الأنشطة الاجتماعية المختلفة على شكل أنماط للاتصال الذي يحقق العلاقات الاجتماعية بالمؤسسة والعلاقات الخارجية بالمحيط السوسيو – اقتصادي للمقاولة.

كما نجد أنّ القطاع الخدماتي من القطاعات التي تتطلب آليات للتسيير والتنظيم والقدرات القيادية، وما يجد الفرد إلا مشاركته في الأنشطة المختلفة التي أكسبته القدرة على التحكم في الفاعلين بالمؤسسة والتسيير الحسن للمقاولة.

كذلك سجلنا نسبة مرتفعة فيما يخص قطاع النشاط " البناء والأشغال العمومية " الذي استغل مقاوليه كل السمات التي كونوها من خلال مشاركتهم في الأعمال المختلفة التي ظهرت فيما بعد على ملامح المؤسسة المقاولاتية.

وسجلنا نسبةً منخفضة بقطاعات النشاط الأخرى " كالأعمال الحرة " و"الزراعة والصيد البحري" و " النقل والمواصلات".

نستنتج مما سبق أنّ المؤسسة المقاولاتية تتأثر تأثيرًا مباشرًا بمختلق الأنشطة التي شارك فيها المقاول وكسب منها رصيدًا مهنيًا وتنظيميًا وترسمت بها معالم الشخصية المقاولاتية.

جدول رقم(102):

يبين توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي واعتقاد أن المقاولة نتاج المسار التعليمي والمهني.

الاعتقاد / المستوى	نعم	لا	إلى حد ما	المجموع
لا يقرأ ولا يكتب	1 %33,3	1 %33,3	1 %33,3	3 %100
ابتدائي	0 %0	2 %40	3 %60	5 %100
متوسط	6 %54,5	4 %36,4	1 %9,1	11 %100
ثانوي	24 %41,4	23 %39,7	11 %19	58 %100
جامعي	34 %49,3	12 %17,4	23 %33,3	69 %100
المجموع	65 %44,5	42 %28,8	38 %26,7	146 %100

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أنّ الاتجاه العام لإجابات المبحوثين يمثله الصنف " نعم" أي المقاولة نتاج المسار المهني والتعليمي بنسبة 44,5% وتتأكد هذه النسبة لدى المبحوثين الذين يملكون مستوى تعليمي متوسط بنسبة 54,5% ولدى المبحوثين الذين يملكون مستوى جامعي بـ49,3% والتعليم الثانوي بـ41,4%، ويليها صنف "لا" أي المقاولة ليست نتاج المسار المهني والتعليمي بـ28,8% وتتأكد لدى المبحوثين الذين يملكون مستوى ابتدائي بـ40% كأكبر نسبة والمستوى التعليمي الجامعي بـ17,4%.

يليها صنف المقاولة هي نتاج المسار المهني والتعليمي إلى حد ما وتتأكد لدى المبحوثين الذين يملكون مستوى تعليمي ابتدائي بـ 60% كأكبر نسبة، والمبحوثين ذوي مستوى التعليمي متوسط بـ 9,1% كأصغر نسبة.

يتبيّن لنا من نتائج التحليل الإحصائي للجدول أنّ أعلى نسبة أخذها المبحوثين الذين يرون أنّ مؤسستهم هي نتاج مسارهم التعليمي من خلال مشاركتهم في الأنشطة المدرسية والتربوية وأيّ نشاط يثبت قدرات الفرد، كأن يقوم بمهمة رئاسة القسم التي تدل على القيادة المبكرة للفرد المقاول وهي دافع القوة لتكوين الشخصية المقاولاتية.

وتتأكد هذه النسبة لدى كل المستويات التعليمية خاصةً المستوى التعليمي المتوسط والجامعي بأعلى نسبة وتتغير الأنشطة والأفعال حسب المستويات التعليمية، فالأنشطة التي يمارسها الفرد في مرحلة الابتدائي ليست مثل التّنظيمات الطّلابية في المرحلة التعليم العالي.

ثم يأتي صنف المقاولين الذين يعتبرون أنّ المقاولة ليست نتاجهم التعليمي والمهني وهذه الفئة لا تهتم بالمشاركة في الأنشطة التعليمية والثقافية، كما أنّها فئة توقفت عن الدراسة في مرحلة الثانوي وعدم اهتمامها بالمسار التعليمي والمهني جعلها تعتبر المقاولة ليست نتاج مسارها المهني والتعليمي.

كما تعرضت هذه الفئة المقاولاتية إلى صعوبات في بداية الإنشاء والاستغلال ومشكلات تنظيمية في العمل نتيجة عدم امتلاكهم الخبرة في مجالي التسيير والتنظيم.

أمّا الفئة التي تعتبر المقاولة إلى حدٍ ما نتاجًا للمسار المهني والتعليمي هي فئة مقاولاتية تعلمت وشاركت في الأنشطة الثقافية والعلمية، لكن واجهتهم صعوبات في الفعل المقاولاتي كالعراقيل في التعامل مع المنظومات.

جدول رقم(103):

توزيع أفراد العينة حسب تلقي التكوين المهني واعتقاد أنّ المقاولة نتاج المسار المهني والتعليمي.

الاعتقاد / تلقي التكوين	نعم	لا	إلى حد ما	المجموع
نعم	39 %48,8	21 %26,3	20 %25	80 %100
لا	26 %39,4	21 %31,8	19 %28,8	66 %100
المجموع	65 %44,5	42 %28,8	39 %26,7	146 %100

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أنّ الاتجاه العام لإجابات المبحوثين يمثله الصنف "نعم" أي أنّ المقاولة نتاج المسار المهني والتعليمي بنسبة 44,5% وتتأكد لدى المبحوثين الذين تلقوا تكويناً مهنياً بنسبة 48,8%، مقابل الذين لم يتلقوا تكويناً مهنياً بنسبة 39,4%، يليها صنف الإجابة "لا" أي أنّ المقاولة ليست نتاج المسار المهني والتعليمي بنسبة 28,8% وتتأكد لدى المبحوثين الذين لم يتلقوا تكوينًا مهنيًا بنسبة 31,8% مقابل الذين تلقوا تكوينًا مهنيًا بنسبة26,3%.

ثم يليها صنف المقاولة "إلى حد ما" نتاج المسار المهني والتعليمي وتتأكد لدى المبحوثين الذين لم يتلقوا تكويناً مهنيًا بنسبة 28,8% مقابل الذين تلقوا تكوينًا مهنيًا بنسبة 25%.

يتبيّن لنا من نتائج التّحليل الإحصائي للجدول أنّ أعلى نسبة من المقاولين يعتبرون المقاولة نتاج المسار التعليمي والمهني، وتتأكد هذه النسبة لدى المبحوثين الذين تلقوا تكوينًا مهنيًا، فالمقاولة حسب هذه الفئة استفادت كثيرًا من منظومة التكوين المهني التي حسّنت مستواهم وطورت معارفهم المهنية، كما سهلت على المقاولين تجاوز صعوبات الفعل المقاولاتي خاصةً الفئة التي أنشأت مؤسساتها في إطار تربيتهم المهنية(رصاصي،لحام ورشات النجارة والألمنيوم ...)فهي إذن آلية لإعداد الفرد وتأهيله لتسيير مؤسسته.

أمّا الفئة التي لا تعتبر المقاول نتاج المسار المهني والتعليمي لم تتلقى تكويناً مهنياً وإن تحصلت على تكوين مهني فهي لم تنشئ مؤسسات في نفس النشاط الذي تكونت عليه.

والفئة المقاولاتية الأخيرة تعتبر المقاولة إلى حد ما نتاج المنظومة التعليمية والمهنية للمقاول وهذه الفئة تتكون من الصنف الذي تلقى تكوينًا مهنيًا، لكنّها تعرضت لمجموعة من العراقيل والصعوبات من فكرة الإنشاء إلى الاستغلال والتوسع.

إذن يعتبر المسار التعليمي والمهني للمقاول مهم في إنشاء المقاولة واستمراريتها فالمعرفة المهنية والتعليمية وكل الأنشطة التي كان يمارسها المقاول في إطار المنظومتين يساهمان في بلورة الفعل المقاولاتي وتطويره.

3. دور الخصائص المقاولاتية في تسيير مؤسسات العمل:

لقد درس **ماكليلاند** و**هيجن** فئة المقاولين وذهبا إلى أنّ المقاول يمثل نموذجًا معينًا من الشخصية تتصف بالحاجة إلى الإنجاز والإحساس بالتفوق على بقية الفاعلين في المجتمع، حيث يمتلك رغبة كامنةً في الانتصار على منافسيه ليثبت أنه أجدرهم ويكافح من أجل تحقيق النجاح انطلاقًا من هذه الأفكار نريد التعرف على الخصائص التي يحملها المقاول الجزائري وتميزه عن باقي الفاعلين في مجتمع العمل وتدفع الفعل المقاولاتي للنجاح.

جدول رقم(104): يبين توزيع المبحوثين حسب ترتيبهم للخصائص التي يتميز بها المقاول

الخاصية / الرتبة	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	المجموع
الإبداع والابتكار	**47 %32.2**	11 %7.5	9 %6.2	2 %1.4	7 %4.8	5 %3.4	3 %2.1	4 %2.7	8 %5.5	11 %7.5	17 %11.6	22 %15.1	146 %100
المخاطرة	20 %13.7	**37 %25.3**	10 %6.8	3 %2.1	4 2.7	6 %4.1	5 %3.4	12 %8.2	8 %5.5	12 %8.8	14 %9.6	15 %10.3	146 %100
التنظيم والتنسيق	7 %4.8	14 %9.6	**30 %20.5**	8 %5.5	9 %6.2	8 %5.5	16 %11	16 %11	6 %4.1	15 %10.3	9 %6.2	8 %5.5	146 %100
إللتزام	5 %3.4	6 %4.1	11 %7.5	**28 %19.2**	14 %9.6	21 %14.4	17 %11.6	9 %6.2	22 %15.1	2 %1.4	4 %2.7	7 %4.8	146 %100
الادخار	9 %6.2	12 %8.2	11 %7.5	18 %12.3	**35 %24**	15 %10.3	13 %8.9	13 %8.9	7 %4.8	2 %1.4	5 %3.4	6 %4.1	146 %100
المغامرة	7 %4.8	13 %8.9	13 %8.9	21 %14.4	12 %8.2	**23 %15.8**	18 %12.3	12 %8.2	5 %3.4	12 %8.2	6 %4.1	4 %2.7	146 %100
التضحية	3 %2.1	10 %6.8	20 %13.7	12 %8.2	21 %14.4	19 %14.4	**26 %17.8**	13 %8.9	5 %3.4	10 %6.8	3 %2.1	4 %2.7	146 %100
المبادرة	11 %7.5	7 %4.8	7 %4.8	13 %8.9	17 %11.6	18 %12.3	15 %10.3	**22 %15.1**	8 %5.5	8 %5.5	12 %8.2	8 %5.5	146 %100
الصبر	7 %4.8	9 %6.2	10 %6.8	15 10.35	7 %4.8	10 %6.8	7 %4.8	17 %11.6	**35 %24**	9 %6.2	12 %8.2	8 %5.5	146 %100
تنظيم الوقت	6 %4.1	8 %5.5	13 %8.9	8 %5.5	5 %3.4	7 %4.8	13 %8.9	14 %9.6	17 %11.6	**31 %21.2**	14 %9.6	10 %6.8	146 %100
التحدي	11 %7.5	9 %6.2	7 %4.8	9 %6.2	10 %6.8	6 %4.1	10 %4.8	7 %4.8	14 %9.6	16 %11	**31 %21.2**	16 %11	146 %100
قوة الانجاز	14 %9.6	11 %7.5	5 %3.4	8 %5.5	5 %3.4	7 %4.8	3 %2.1	10 %6.8	10 %6.8	15 %10.3	20 %13.7	**38 %26**	146 %100

نلاحظ في الجدول أعلاه أنّ الاتجاه العام للإجابات تمثلها "الإبداع والابتكار" في المرتبة الأولى بنسبة تقدر بـ 32,2% تليها المرتبة الثانية" قوة الإنجاز"بنسبة 26% وتليها المرتبة الثالثة المخاطرة بنسبة 25,3%، ثم المرتبة الرابعة لكل من "الادخار" و"الصبر" بنسبة 24% والمرتبة الخامسة لكل من "تنظيم الوقت " و "التحدي بنسبة" 21,2% ثم المرتبة السادسة "للتنظيم والتنسيق" بنسبة 20,5% وكلٌ من "المرتبة السابعة" ومن ثَمّ المرتبة الثامنة لكل من "الالتزام" و"التضحية" على التوالي بنسبتي 19,2%و17,8% فيما كانت المرتبتين التاسعة والعاشرة لكل من "المغامرة" و"المبادرة" على التوالي بنسبتي 15,8%و15.1%.

تبيّن لنا من خلال هذه النتائج أنَّ ترتيب المبحوثين للخصائص التي يتميز بها المبحوثين المقاولين–باعتبارهم فئة فاعلة في النسق المقاولاتي –حيث كانوا في حيرة من أمرهم حول ترتيب هذه الخصائص لما رأوه من أهمية لها وصعوبة التفضيل بينها، أي –الخصائص–

وهذا ما يفسر تقارب النّسب وحمل بعض الخصائص لنفس الأهمية بالنسبة للمبحوثين.

حيث رُتبت الخصائص كما يلي:

– الإبداع والابتكار–قوة الانجاز – المخاطرة –الادخار والصبر–تنظيم الوقت والتحدي–التنظيم والتنسيق– الالتزام– التضحية– المغامرة– المبادرة.

وسيتم تحليل وشرح كل خاصية من هذه الخصائص وكيف تساعد الفعل المقاولاتي على النجاح والاستمرارية وتحقيق التنمية بمجتمع العمل.

- **الإبداع والابتكار:**

تعتبر هذه الخاصية من أهم مؤشرات نجاح الفعل المقاولاتي على استمرارية وتطوّره ونجاحه ومن أهم خصائص المقاول عند المنظر الرئيسي **شومبيتر** هي "الإبداع والابتكار" حيث يعتبرها أساس التنمية ويقول في ذلك:" إنّ المنظّم هو العمود الفقري في عملية التنمية الاقتصادية، إنه المجدد المبتكر الذي يعمل على حشد عوامل الإنتاج في رحلة متكاملة تحقق للمشروع أفضل نجاح ممكن ".[1]

قدم **شومبيتر** وصفًا دقيقًا حول عملية الإبداع والابتكار، فما يدفع المقاول لعملية الابتكار حسب **شومبيتر** أيضا هو الرّغبة السيكولوجية الكامنة التي تمارس عليه قهرًا من أجل العمل والجد والتجديد

[1] محمد محمود الجوهري، **علم اجتماع التنمية**، مرجع سابق، ص254

فالإبداع والابتكار هما قدرة المقاولة على إيجاد أساليب وأفكار جديدة من أجل فرض نفسها بمجتمع العمل الذي يزخر بالمنافسة الاقتصادية، وكذلك من أجل زيادة حظوظها في البقاء والاستمرارية، إذن هي عملية هامة لمواكبة التّغيير والتطور التكنولوجي عن طريق تقديم أفكار وحلول جديدة بمجتمع العمل.

ويتميز المقاول المبدع المبتكر بعدة سمات تميزه عن باقي الفاعلين الاقتصاديين وهي:[1]

_اليقظة المقاولاتية (وتعني المعرفة الكاملة لمجريات الفعل المقاولاتي).

_الخيال وقوة التفكير.

_الاهتمام بالكليات وعدم إهمال الجزئيات.

_الاستقلالية وقوة الذكاء.

_المرونة والتجديد.

ولا يشترط أن يُولد المقاول بهذه السّمات فمن الممكن أن يكتسب بعضها عن طريق الخبرة والتعلم وكذا خلال مراحل التنشئة المقاولاتية.

حيث أنّ لهذه السمات دورٌ أساسيٌ في صقل الفعل المقاولاتي بالنسبة للمقاول الجزائري كما هو موضح فيما يلي:

- تأهيل المقاولة اقتصادياً عن طريق ابتكار أفكار اقتصادية جديدة متجاوزة للتقليد.
- إنشاء مؤسسات مقاولاتية تساهم في خدمة المنظومة الاجتماعية والاقتصادية.
- اكتشاف مجالات جديدة وفتح آفاق واسعة لممارسة الفعل المقاولاتي.

هذه أهم خاصية بالنّسبة للمقاول الجزائري والتي تقترب من المفهوم **الشومبيتري** حول المقاول المبدع المبتكر والمفهوم **الفيبري** للمقاول المبدع **الكالفيني**.

إذ بيّن المبحوثين أنّه يجب على المقاول أن يمتلك خاصية الإبداع والابتكار أو يكتسبها خلال دخوله ميدان المُقَاوَلَة، حيث تساعده هذه الخاصية في العملية التنظيمية للفعل المقاولاتي وكذلك في مواجهة المشاكل عن طريق تفكيرٍ جيد واستراتيجي لتطوير مُقَاوَلَتِهِ وتحقيق التنمية في مجتمع العمل.

[1] هالة محمد لبيب عنيه، مرجع سابق، ص 62

- **قوة الإنجاز:**

تحصّلت قوة الإنجاز حسب المبحوثين على المرتبة الثانية حيث يبدأ تحقيق الفكرة المقاولاتية واقعيا في الميدان ثمّ يتم الانتقال إلى مرحلة ثانية وهي قوة الإنجاز والتي تعني إنجاز الأفعال الاقتصادية بطريقةٍ أفضل وأكفأ.

وهذا ما بينه **ماكليلاند**، حيث أعطى مواصفات لشخصية المقاول معتبرًا إياها بأنها تتميز بالحاجة الشّديدة للإنجاز والإحساس بالتّفوق على الآخرين، وأكدَّ على أنّ عملية التّجديد لدى المجتمعات تتم من خلال دافع الإنجاز لدى الفاعلين.[1]

وتظهر قوة الإنجاز لدى المقاول الجزائري في تقديمه لأحسن خدمة للمجتمع بتأكيد الجودة والنّوعية في السّلع والخدمات، وكذلك بمناخ تنظيمي جيد يمتاز بعلاقات عمل تهدف لتحقيق التّنمية بمجتمع العمل.

وبالتالي فالمقاول الذي لديه دافع قوي للإنجاز يستطيع رسم أهدافه وتحقيق الاستمرارية لمؤسستة ونجاحها وتجاوز مرحلة الفشل، أما المقاول الذي لا يملك دافع قوي للإنجاز يقع في الفشل ولا يحقق أهدافه وهذا يعني أنّ الفعل المقاولاتي حسب هذه الفئة يكمن في قوة الإنجاز.

- **المخاطرة:**

لا يبني المقاول نجاحه على الحظ بل يجب عليه تحمل عواقب فكرته المقاولاتية وقراراته الاقتصادية، فمن الصّفات التي يتميز بها المقاول هي المخاطرة والتي يقصد بها الجرأة على دخول عالم المقاولة وتقبل الخسائر وهي عنصر مهم لاستمرارية المقاولة والوصول إلى الهدف، فبالمخاطرة يستطيع أيُّ مقاولٍ تجاوز الأزمات الاقتصادية التي قد تعترضه فكل الاحتمالات واردة في ممارسة الفعل المقاولاتي فهي عنصرٌ ضروري حسب المبحوثين لا يمكن إغفاله في تحقيق التنمية بمجتمع العمل.

واختيار المخاطرة في المرتبة الثالثة له دلالته في نظرية **شومبيتر** التي ترى في المخاطرة كإحدى الأسس التي يقوم عليها الفعل المقاولاتي، وتحققت مع المقاولين الجزائريين مقارنةً بفترات

[1] محمود محمد الجوهري، مرجع سابق، ص283.

سابقة حيث كانت قليلة، وهذا راجع لواقع المشاريع النّاجحة في مجتمع العمل، حيث أصبح المقاول يخاطر بكل ما يملك من رأسمال وأفكار وقرارات من أجل إنشاء مؤسسات خاصة.

- **الادخار:**

من بين الخصائص التي يتميز بها المقاول الجزائري حسب المبحوثين هي الادخار، والتي يعنى بها أن يقوم المقاول بجمع الأموال وتراكمها من أجل دخول ميدان المقاولة، كما تساعده هذه الخاصية في تجاوز الأزمات التي تعترض الفعل المقاولاتي، وهي خاصية جد مهمة عند **فيبر** حول ممارسة الفعل المقاولاتي.

- **الصبر:**

يأتي في نفس المرتبة مع الادخار فهو خاصية مهمة حسب المبحوثين، والمقاول النّاجح هو الذي يملك قوة الصّبر على كلّ المشّاكل، كما تظهر هذه الخاصية في اتخاذ القرارات حول مشكلة معينة بالمقاولة أو أزمة اقتصادية.

- **تنظيم الوقت:**

فالمقاول الجزائري معروف بضيق الوقت وكثرة الانشغالات وهذا لارتباطاته السوسيو-مهنية، وما لاحظناه ميدانيًا في صعوبة تطبيق أداة الاستمارة مع المقاولين نتيجة التزاماتهم الكثيرة والمتعددة خاصة لدى المقاولين الذين يمارسون أنشطة متعددة حيث نجد أنّ المقاول هو المسير والمنتج وهو رب العمل، لذلك يرى المبحوثين أنّ خاصية تنظيم الوقت مهمة في ممارسة الفعل المقاولاتي.

فمثلا يقوم المقاول بتنظيم وقته وتقسيمه إلى ثلاث فترات زمنية، الفترة الأولى بداية العمل وتسيير العمال وتوجيههم، فالفترة الأولى فهي مرحلة تنظيمية وتُجسد فيها العلاقات الاجتماعية وروح الجماعة.

والفترة الثانية حول توزيع المنتوج والسلع من خلال توسيع دائرة العلاقات الاقتصادية الخارجية بالسّوق واكتساب زبائن جدد والاحتكاك بمقاولين آخرين من أجل اكتساب المعرفة المقاولاتية.

كما يجب عليه أن يخصّص وقتًا لتنمية علاقاته الاجتماعية من خلال تبادل الأفكار والآراء والقرارات مع الشّبكات الاجتماعية(العائلة، الأصدقاء، الأقارب...) والتنظيم في الوقت كله من أجل تقديم أحسن خدمة لمجتمع العمل.

- **التحدي:**

في نفس المرتبة الخامسة مع تنظيم الوقت تم تسجيل خاصية التحدي، وتبدأ هذه الخاصية منذ نشأة الفكرة المقاولاتية إلى الاستغلال والتوسع بتحدي كل العراقيل والمشاكل البيروقراطية التي تعترض المقاول، وكذلك الظّروف الاقتصادية والاجتماعية التي تثبط من معنوياته وتعرقل أهدافه.

كما تظهر خاصية التّحدي لدى المرأة المقاوِلَة التي تتحدى النّسقين الثقافي والاجتماعي، حيث تعتبر مجاوزة لحدودها مما يجعل بروز التّحدي في أشكال التضحية والمبادرة.

- **التنظيم والتنسيق:**

أما المرتبة السادسة حسب ترتيب المبحوثين هي خاصية التنظيم والتنسيق وهي عملية جدّ مهمة في الفعل المقاولاتي وتتعلق أكثر بالتنظيم داخل المقاولة والتنسيق بين كل المهام الموجودة فيها والمقاول الجزائري في حاجة ماسة إلى هذه الخاصية من أجل تسيير العمل وتنظيمه بهدف تحسين الفعل المقاولاتي.

قدم "**هوسليتز**" * Hoselitz – متأثرًا **بشومبيتر** –مجموعة من الصّفات التّي تبيّن أهمية التنسيق والتنظيم عند المقاول تتمثل فيما يلي:[1]

- الدافع القوي لتحقيق الربح.
- القدرة الإدارية.
- القدرة على القيادة وإدخال استحداثات وتجديدات في مجتمع العمل.

---

*هوسليتز Berthold Frank Hoselitz (1913 – 1995):عالِم اقتصاد واجتماع، اهتم بالفكر السوسيو–اقتصادي وقام بدراسة الأنساق الاقتصادية والاجتماعية وتحليل العوامل المؤثرة في هذه الأنساق واهتم كثيرا بالفعل المقاولاتي لديه العديد من المؤلفات من أهمها:

B.F.Hoselitz**, Entrepreneurship and economic growth American journal of economics studies,** vol.12.n 01 1952-1953.

[1] محمد محمود الجوهري، علم اجتماع التنمية، مرجع سابق، ص289.

نجد **هوسليتز** يركز على أن دور المقاول الرئيسي هو التنسيق والتنظيم بين العملية الإنتاجية إذاً هي خاصية مساعدة للمقاولة من أجل تحقيق الهدف الاقتصادي وتنظيم الفعل المقاولاتي، وتبرز الخاصية الأكثر عند المقاول الجزائري من خلال التنظيم والقدرة الاتصالية والحكم الصائب ومهارات القيادة الإدارية والتنسيق بين هذه المهام داخل النسق المقاولاتي من أجل تحقيق الأهداف الاقتصادية والاجتماعية.

وهذا ما وضحه "**أليكس إنجلز**" في كتابه "**خصائص الإنسان الحديث**"، حيث قدم تسعة خصائص تميز الرجل المقاول، وعلى أيٍّ بناء يُراد له تحقيق التنمية أن يتسم فاعليه بهذه الخصائص من بينها: التنظيم والتنسيق وتقبّل التجديدات والتغيير والمحافظة على الوقت والمواعيد والتوجه نحو التخطيط والتغيير، إذاً عملية التخطيط والالتزام هي خاصية ضرورية بالنسبة للمقاول الجزائري ومؤسسته.

- **الالتزام:**

هي خاصية متصلة بالفعل المقاولاتي تبدأ قبل إنشاء المؤسسة وتكتمل مع تحقيق الأهداف ويكون الالتزام ملموسًا أي التزام مادي يتعلق بالأهداف الاقتصادية التي يسطرها المقاول، وقد يكون الالتزام لا مادي باحتوائه على كل ما هو قيمي وثقافي واجتماعي عن طريق إتباع كل الالتزامات.

- **التضحية:**

هي جزءٌ من التّحدي وهذا ما يفرضه واقع المقاول الجزائري حيث يضحي بماله ووقته بالعمل لساعات طويلة متنازلاً عن علاقاته الاجتماعية وأوقات الراحة والترفيه.

- **المغامرة:**

هي خاصية سجلت نسبة منخفضة مقارنة بالخصائص الأخرى، والمغامرة بالنسبة للمقاول الجزائري هي أن يُنشئ مؤسسات مقاولاتية في قطاعات نشاطٍ غير ممارس من قبل عكس المخاطرة التي يتحمل المقاول عواقب الفشل والنجاح فيها.

- **المبادرة:**

جاءت في المرتبة الأخيرة بنسبةً منخفضة، والمبادرة بالنسبة للمبحوثين هي أن يدخل المقاول في مرحلة البحث عن شبكات اقتصادية واجتماعية تساعده وتقف بجانبه بهدف نجاح مؤسسته، فهي كل فعل اقتصادي أو اجتماعي يقوم به المقاول لصالح المؤسسة.

جدول رقم (105):

توزيع أفراد العينة حسب المؤسسة ومساهمة المقاول في تسيير المؤسسة

المساهمة / الحجم	نعم	لا	المجموع
مصغرة	97 %98	12 %11	109 %100
صغيرة	30 %90.9	3 %9.1	33 %100
متوسطة	4 %100	0 %0	4 %100
المجموع	131 %89.7	15 %10.3	146 %100

نلاحظ من خلال الجدول أنّ الاتجاه العام لإجابات المبحوثين يمثلهُ صنف نعم أي أنّ خصائص المقاول تساهم في تسيير المؤسسة بنسبة 89.7% لتتأكد لدى مبحوثي المؤسسات المتوسطة بنسبة 100% ولدى مبحوثي المؤسسات الصغيرة بنسبة 90.9% ولدى مبحوثي المؤسسات المصغرة بنسبة 89% تليها صنف لا أي خصائص المقاول لا تساهم في تسيير المؤسسة بنسبة 10.3%.

تبين لنا من نتائج التحليل الإحصائي للجدول أن نسبة مرتفعة من المبحوثين يعتبرون الخصائص السابقة "، التي قام الباحث بتحليلها في الجدول السابق تساهم في تسيير المؤسسة كنسق داخلي وخارجي تسيير النسق الداخلي من خلال علاقات العمل وأنماط الاتصال وترقية العمال وتحقيق الجودة في الخدمات، أمّا تسيير النسق الخارجي فهو علاقة المؤسسة المقاولاتية بالمحيط السوسيو اقتصادي من زبائن ومؤسسات أخرى.

فالمقاول الذي يملك قوة الابتكار والإبداع يساهم آليا في تسيير مؤسسته وتطويرها من خلال توظيف أفكاره الإبداعية في حل مشكلات العمل التي تعترض الفعل المقاولاتي أما التنظيم والتنسيق كذلك خاصيتين مهمتين من أجل تسيير المؤسسة المقاولاتية وتطويرها وقوة المخاطرة التي تساعد على

تسيير النسق الخارجي (محيط المقاولة) في تحقيق المنافسة الاقتصادية من خلال المخاطرة بممارسة مقاولاتية لم يتم التطرّق لها من قبل.

وتنقسم خصائص المقاول إلى خصائص سيكولوجية وسوسيو–إقتصادية وتنظيمية مساعدة على تسيير الفعل المقاولاتي وتطويره.

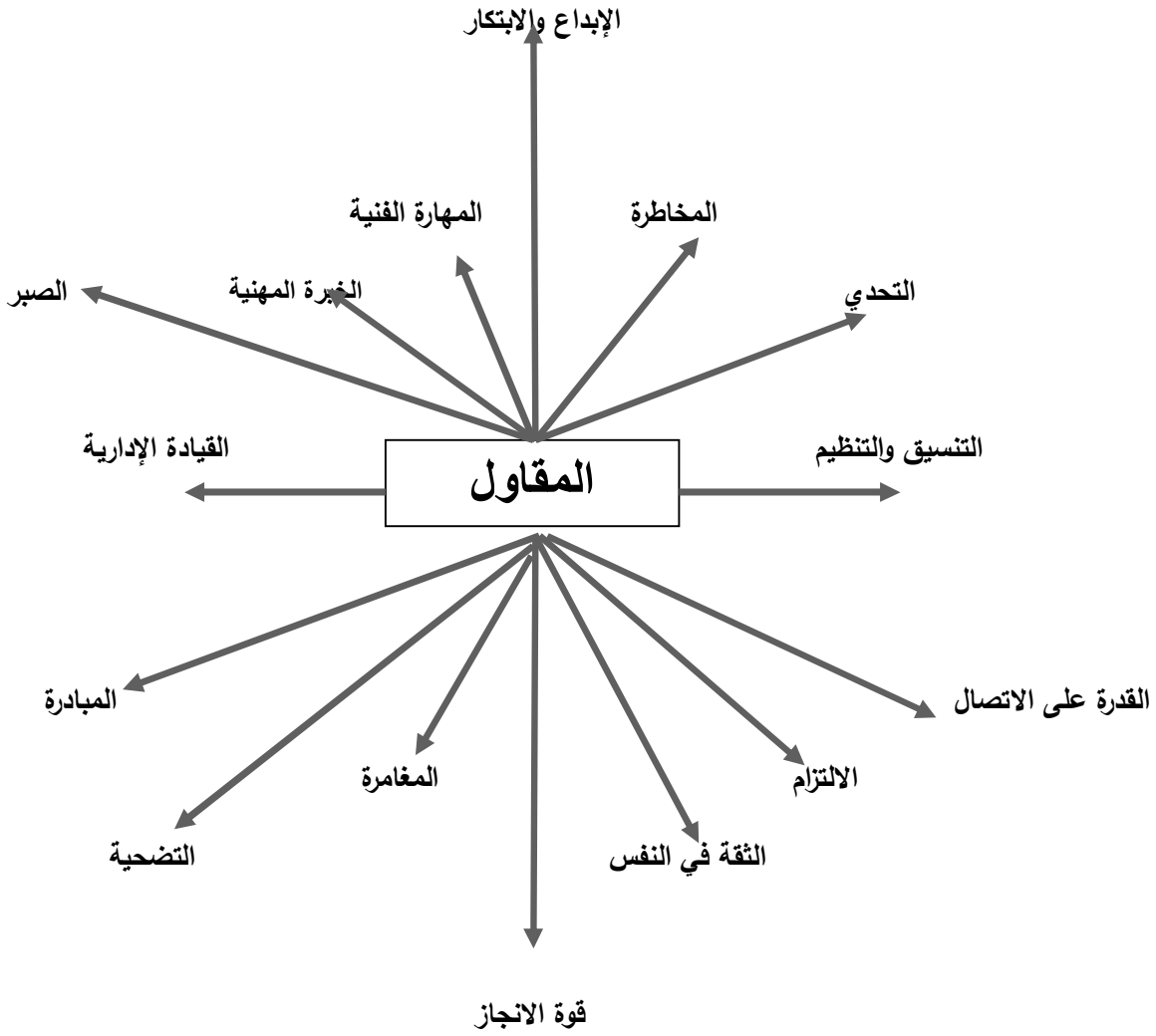
أولا:الخصائص السيكولوجية المتعلقة بالحاجة إلى الإنجاز وتحقيق الربح والنجاح الاقتصادي ومحاولة إثبات نفسه في مجتمع العمل، وهذا ما يخدم التجديد والتحديث وكذلك الدوافع خاصية سيكولوجية من أجل تحقيق رغبته ومواصلته للتحديات، والكاريزما وقوة الشخصية التي تساعده في اتخاذ القرارات بالمؤسسة، هذه سمات المقاول العقلاني عند **فيبر** الذي يتميز بقوة الشخصية والكاريزما.

إضافة إلى خصائص أخرى كالثقة بالنفس التي تساعد المقاول في اتخاذ القرارات والنظرة المستقبلية وهي التخطيط عن بعد من أجل استمرارية حياة المقاولة.

ثانيا: الخصائص السوسيو–اقتصادية والتنظيمية التي تتمثل في دور المقاول وتقمصه المنظم المسير للعمل والإنتاج، وقيامه بالتنسيق والتوجيه ومراقبة الأعمال، كما أنّ الخبرة المهنية تعد عاملا مهما في اكتساب المقاول لآليات التسيير التي تساعده على القيام بالمهام الإدارية والإستراتيجية.

نستخلص مما سبق أنّ الخصائص المقاولاتية التي يمتلكها المقاول سواء كانت سيكولوجية أو اقتصادية أو تنظيمية تمثل سببا قويا في فشل أو نجاح المقاولة لذلك يعتبر المقاول الذي يمتلك الخصائص السّابقة مفتاح التنمية بمجتمع العمل من خلال توظيف خصائصه المقاولاتية في تسيير المؤسّسات لأنه هو الذي يتخذ معظم القرارات ومن ثم يتوقف النّجاح الاقتصادي والتّنظيمي للمقاولة

على القدرات والسّمات والخصائص السيكولوجية والاقتصادية والتنظيمية التي تظهر في الشكل الآتي:



شكل رقم(04): يبين خصائص المقاول المساعدة على تسيير المؤسسة

المصدر: من إعداد الباحث.

جدول رقم(106): توزيع أفراد العينة حسب الجنس ونوع القيادة المطبقة

القيادة / الجنس	الصرامة	المرونة	التراضي والتشاور	المجموع
ذكر	34 %34.3	28 %28.3	37 %37.4	99 %100
أنثى	10 %21.3	18 %38.3	19 %40.4	47 %100
المجموع	44 %30.1	46 %31.5	56 %38.4	146 %100

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أنّ الاتّجاه العام في إجابات المبحوثين يمثله صنف الإجابة "التراضي والتشاور" بنسبة 38.4% لتتأكد عند الإناث بنسبة 40.4%مقابل الذكور 37.4% وتليها صنف الإجابة "المرونة" بنسبة 31.5% وتتأكد عند فئة الإناث بـ 38.3%مقابل الذكور بنسبة28.3%، ثم يليها صنف الإجابة "الصرامة" بنسبة 30.1% وتتأكد لدى الذكور بنسبة 34.3%مقابل الإناث 21.3%.

يتبين لنا من خلال نتائج التحليل الإحصائي للجدول أنّ أعلى نسبة أخذتها الْقيادة "بالتراضي والتشاور" وهي القيادة الأكثر تطبيقًا في المؤسسات المقاولاتية، فعلاقة المقاول بعماله ليست علاقة مبنية على العمل والصرامة بل هي علاقة تراضي وتشاور، حيث تعدُ من أحسن الأنماط القيادية المطبّقة في المقاولات، فهي تهدف إلى الولاء للمقاولة والحفاظ عليها وتحسين الأداء، كما يعتمد هذا النّمط على المشاركة العمالية في كل العمليات المقاولاتية، لذلك نجد الأسلوب التّشاوري هو الأكثر انتشارًا في الفعل المقاولاتي ويرتكز هذا النوع من القيادة في المقاولات التقليدية العائلية.

ويتأكد هذا النمط القيادي عند فئة "الإناث" أكثر من الذكور باعتبار الفئة الأولى لا تملك رأسمال اجتماعي قوي للبحث عن اليد العاملة، وبالتالي الاعتماد على القيادة التشاورية بالنسبة للمرأة المقاولة سبيلٌ للحفاظ على النسق المقاولاتي.

لتأتي في المرتبة الثانية القيادة التي تعتمد على المرونة والدّيمقراطية وتتأكد عند الإناث أكثر من الذكور، فنجد المقاول هنا ديمقراطيًا في اتخاذ القرارات وعدم الاعتماد على أنماط السلطة العقلانية مع الحفاظ على النّسق المقاولاتي وضمان السّير الحسن للعمل وكسب اليد العملة من أجل المحافظة على الاستقرار.

أما المرتبة الثالثة والأخيرة فكانت للقيادة التي تعتمد على الصّرامة وهذا النمط يَلزم على العمال احترام قوانين المؤسسة والالتزام بقواعد العمل والابتعاد عن العلاقات الشّخصية والاجتماعية فكلّ عامل يهتم بإنجاز عمله دون الاعتماد على الآخرين وكل عامل يحاسب على عمله تفاديًا للمشكلات في العمل، ويرتكز هذا النوع عند الذّكور أكثر من الإناث بهدف فرض الانضباط وإنجاز العمل في المواعيد المضبوطة مع الزبائن والصرامة في النسق المقاولاتي لا نعني بها صرامة بالشكل النظامي بل تتضمن في بعض الأحيان المرونة والتراضي والتشاور.

جدول رقم (107): يبين توزيع أفراد العينة حسب حجم المؤسسة ونوع القيادة المطبقة

نوع القيادة / الحجم	الصرامة	المرونة	التراضي والتشاور	المجموع
مصغرة	35 %32.1	35 %32.1	39 %35.8	109 %100
صغيرة	7 %21.2	10 %30.3	16 %48.5	33 %100
متوسطة	2 %50	1 %25	1 %25	4 %100
المجموع	44 %30.1	46 %31.5	56 %38.4	146 %100

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أنّ الاتجاه العام في إجابات المبحوثين يمثله صنف الإجابة "التراضي والتشاور" بنسبة 38.4% تدعمها في ذلك المؤسّسات الصغيرة بنسبة 48.5% مقابل 35.8% للمؤسسات المصغرة ومقابل25% للمؤسّسات المتوسطة، يليها صنف الإجابة "المرونة" بنسبة31.5% تدعمها في ذلك المؤسّسات المصغرة بنسبة 32.1% والصغيرة 30.3% والمتوسطة بـ

25%، ثم يليها صنف الإجابة "الصرامة" بنسبة قدرت بـ30.1% تدعمها في ذلك المؤسسات المتوسطة بـ50% والمصغرة بـ 32.1 % والصغيرة بـ 21.2%.

يتبين لنا من نتائج التحليل الإحصائي للجدول أنَّ المقاولين يعتمدون على الأنماط القيادية الثلاث من أجل هدف واحد وهو تحقيق الأهداف المسطرة من المقاولة، فالفئة المقاولاتية الأكثر ارتفاعًا هي التي تعتمد على النمط القيادي المبني على التشاور والتراضي ويتأكد هذا النمط في المؤسسات الصغيرة، كما يلجأ المقاول إلى هذا النوع من القيادة بهدف كسب اليد العاملة والمحافظة على الاستقرار في المؤسسة، ويهدف إلى تجنب المشكلات في العمل وخلق بيئة عمل ملائمة للفعل المقاولاتي تتميز بالجو العائلي والتعاون، ويُحمّل العامل مسؤولية التسيير في حال غياب المقاول.

والفئة المقاولاتية الثانية تعتمد على النّمط القيادي المرن الديمقراطي الذي يهدف من خلاله المقاول إلى تجنب النظرة الاستغلالية للعامل في القطاع الخاص وضمان السير الحسن للعمل مع التسهيل.

أمّا الفئة المقاولاتية الأخيرة وبنسبة متقاربة من الثانية فتعتمد على القيادة المبنية على الصرامة وتتأكد لدى المؤسسات المتوسطة هذا لارتفاع اليد العاملة بها، وبالتالي يلجأ المقاول إلى الصرامة بهدف فرض الانضباط في العمل والتحكم في مشكلات العمل وإنجاز الأعمال في وقتها وعدم تسيب المؤسسة.

وفي النّهاية يمكن القول أنَّ المقاول يُوظِف الأنماط القيادية بهدف تطوير المقاولة وتحسين أدائها وتحقيق الأهداف المسطرة ألا وهي رفع الإنتاج وتحقيق الربح وبالتالي تنمية مجتمع العمل.

جدول رقم(108): يبين توزيع أفراد العينة حسب حجم المؤسسة ونوعية القرار

القرار / الحجم	قرار فردي	المشاركة مع أفراد العائلة	المشاركة العمالية	حسب نوعية القرار	أخرى	المجموع
مصغرة	46 %42.2	19 %17.4	20 %18.3	23 %21.1	1 %0.9	109 %100
صغيرة	12 %36.4	7 %21.2	2 %6.1	12 %36.4	0 %0	33 %100
متوسطة	1 %25	1 %25	2 %50	0 %0	0 %0	4 %100
المجموع	59 %40.4	27 %18.5	24 %16.4	35 %24	1 %0.7	146 %100

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أنّ الاتّجاه العام في إجابات المبحوثين يمثله صنف "قرار فردي" بنسبة40.4% تدعمها في ذلك المؤسسات المصغرة بنسبة 42.2% والمؤسسات الصغيرة بنسبة 36.4%والمتوسطة بـ25%، أما باقي النسب تمثلها نسبة 24% "حسب نوعية القرار" و18.5% "المشاركة مع أفراد العائلة ونسبة 16.4% "المشاركة العمالية" ونسبة 0.7% لنوعية قرارات أخرى.

القرار فعل إرادي لاختيار بديل من بين عدة بدائل، وذلك بعد دراسة المشكلة المطروحة فأي مقاولة تتطلب اتخاذ القرار والقيام باختيارات محددة وهذا بطبيعة الحال في ضوء تحديد المشكلة تحديد الحلول والبدائل الممكنة وتقويم هذه البدائل ومقارنتها من أجل اختيار القرار المناسب.[1]ويعتمد المقاول على عدّة أنواع من القرارات من أجل تحقيق أهدافه وأهداف المقاولة.

يتبين لنا من نتائج التّحليل الإحصائي للجدول أنّ أعلى نسبة أخذها القرار الفردي وتتأكد هذه النّسبة في المؤسسات المصغّرة أكثر من المتوسطة والصغيرة وهذا لقلة اليد العاملة وصغر حجم المؤسسة، فالمقاول يعتمد على مخزونه الفردي من خبرات مهنية وتعليمية وكل المهارات والقدرات التي يعتمد عليها في اتخاذ القرار، وهذا النوع من المقاولين لم يرجع إلى شبكة علاقاته الاجتماعية أو المشاركة العمالية عند اتخاذ القرارات اعتمد على مخزونه الشخصي المتمثل في القدرات التالية:

[1] إسماعيل قيرة وبلقاسم سلاطنية، **التنظيم الحديث للمؤسسة– التصور والمفهوم**–. ط1. (الجزائر: الدار الجزائرية لنشر والتوزيع، 2015)، ص162.

- مهارات التّخطيط وبلورة الأهداف.
- مهارة القيادة وتوجيه الآخرين.
- مهارة إدارة الوقت.
- القدرة على التفاوض مع العمال.
- القدرة على التكيف مع المتغيرات الداخلية للمؤسسة من أجل اتخاذ القرارات الصائبة.
- مهارة حل المشكلات التنظيمية.
- تبني أفكار جديدة في اتخاذ القرارات والقدرة على اتخاذها عند وجود اضطرابات بين العمال.

كلها مهارات يكتسبها المقاول من أجل اتخاذ القرارات بشكل فردي دون الرجوع إلى شبكة علاقاته الاجتماعية أو المشاركة العمالية ومن خصائص المقاول تحمل المسؤولية عند اتخاذ أي قرار.

أما الطريقة الثانية في اتخاذ القرار فتتعلق بنوعيته فإذا كانت القرارات مهمة وتتعلق بالسوق أو بتغيير الإنتاج أو شراء عتاد للمؤسسة أو تغيير مقر المؤسسة وتوسعتها فهذه القرارات تتطلب دراسة معمقة وعدم التسرع من أجل اتخاذ القرار، أمّا إذا كان القرار سهلاً يتعلق بأمور ليست كالأولى فهنا يتم اتخاذ القرار دون دراسة معمقة ودون الرّجوع إلى الرّصيد الاجتماعي والمهني.

والنوع الثالث في اتخاذ القرارات هو مشاركة الوسط العائلي فالمقاول يشارك أفراد عائلته ويشاورهم في عملية اتخاذ القرارات لأنها مصدر الثقة والمساعدة بالنسبة إليه فالرأسمال الاجتماعي العائلي مهم في عملية اتخاذ القرارات ونجد هذا النوع من القرارات بالمؤسسات المتوسطة أين يحتاج المقاول إلى المساعدة والتوجيه والمشاركة، وبالتالي حجم المؤسسة يؤثر في نوعية اتخاذ القرار.

أما النّوع الآخر من القرارات فيتعلق بالمشاركة العمالية، وهذه الفئة المقاولاتية تربطهم علاقات صداقة وقرابة بالعمال وهذا الفعل(اتخاذ القرار بالمشاركة) يؤدي إلى تعزيز الروح المعنوية لدى العاملين كما يخلق الانتماء والإبداع والابتكار في العمل من خلال مشاركتهم في العمليات الاقتصادية، وبهذا الفعل يجد العامل نفسه ليس مجرد فرد خاضع لأوامر وطاعة رب العمل(المقاول) بل يؤدي وظيفته كفاعل له مكانة ودور إيجابي في المؤسسة، فالمشاركة العمالية في عملية اتخاذ القرارات آلية تخلق مناخ عمل يسوده الاحترام والثقة، ويساعده على تحقيق الشعور بالولاء والمحافظة على النسق المقاولاتي واستمراريته.

أما الأنواع الأخرى من القرارات تتمثل في الرجوع إلى الرصيد المهني وعلاقاته بالمقاولين السابقين في عملية اتخاذ القرار.

جدول رقم (109): يبين توزيع أفراد العينة حسب الجنس ومقومات اتخاذ القرار

المقومات / الجنس	الأعراف التقليدية	العلاقات الاجتماعية	الرجوع للعائلة	استشارة العاملين	قرار شخصي	المجموع
ذكر	12 %12.1	8 %8.1	12 %12.1	35 % 35.4	32 %32.3	99 %100
أنثى	7 %14.9	9 %19.1	13 %27.7	15 %31.9	3 %6.4	47 %100
المجموع	19 %13	17 %11.6	25 %17.1	50 %34.2	35 %24	146 %100

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أنَّ الاتجاه العام في إجابة المبحوثين يمثله صنف استشارة العاملين بنسبة 34.2% تدعمها في ذلك فئة الذكور بنسبة 35.4% مقابل الإناث بـ 31.9% ويليها صنف القرار الشخصي بنسبة 24% تدعمها في ذلك فئة الذكور بـ 32.3% مقابل الإناث بـ 6.4%. أمّا باقي النسب فتمثلها نسبة 17.1% للمقومات العائلية ونسبة 13% للأعراف التقليدية ونسبة 11.6% لمقومات العلاقات الاجتماعية.

يتبين لنا من نتائج التحليل الإحصائي للجدول أنّ أعلى نسبة أخذتها مقومات الاستشارة العمالية عند اتخاذ القرارات المهمة في المؤسسة، وباعتبارها القاعدة الأساسية ضمن النسق المقاولاتي فلابدّ من استشارتهم والاستعانة بهم عند اتخاذ القرارات وتتأكد هذه المقومات عند الذّكور أكثر من الإناث، مما يؤكد أنّ المقاولين متمسكون بالعودة للطبقة العمالية ومشاركتهم في اتخاذ القرارات حتى يتعرف على الموقف المحيط باتخاذ القرار الأصلح للمقاولة، وكذلك حتى يتعرف على إيجابيات وسلبيات القرار وهل يهدف إلى تحسين الفعل المقاولاتي أم لا.

لتأتي بالدّرجة الثانية المقومات الشخصية والتي تحتوي على كل ما اكتسبه المقاول من علاقات شخصية وما تعلمه من أفراد مجتمعه، فقوة الثّقة بالنفس جعلته يعتمد على الموروث الشخصي في اتخاذ القرارات.

أما المرتبة الثالثة من المقاولين فيعتمدون على العائلة كمقوّم لاتخاذ القرارات من الفكرة إلى التوسع، وهنا تعتبر العائلة رصيدٌ اجتماعي مساعدٌ على اتخاذ القرارات يجب الرجوع إليه في كل عملية تتعلق بالمقاولة.

أمّا المقومات الأخرى تعتمد في اتخاذ القرارات على الرجوع إلى الأعراف والتقاليد الاجتماعية وهذا ما يعرف بالسلطة التقليدية عند **فيبر**، حيث يستند المقاول إلى خصوصية التقاليد والإيمان بديمومة الماضي ومن خلال هذه البُنى التقليدية ينظر المقاول إلى البناء الاجتماعي القائم بالقداسة غير القابلة للزوال.

والمقومات الأخيرة التي يستند إليها المقاول هي العلاقات الاجتماعية أو الموروث الاجتماعي وهو الرصيد الذي كونّه المقاول من علاقات اجتماعية وشبكات من الأصدقاء أو الأقارب وزملاء الدراسة الذين يعتمد عليهم المقاول في اتخاذ قرارته واستشارتهم والتأثر بمواقفهم نحو العمل المقاولاتي والتنظيم، عندما يعتمد على هذه المقومات دائما ما يبحث على حلول وقرارات تتوافق مع المنظومة الاجتماعية السائدة وقيمة كما أنَّ هذا النمط يجسد روح الجماعة والتضامن والتعاون.

4. المقاولة وتكريس قيم العمل:

إنّ بناء مجتمع العمل يتوقف على القيم التي يخلفها الفعل المقاولاتي بالمجتمع، وقيم العمل تتبلور نتيجة المقاولة وتأسيس التنمية في مجتمع العمل، لهذا نريد في هذه الجداول معرفة قيم العمل وأنواعها وكيفية تكريسها.

جدول رقم(110): يبين توزيع أفراد العينة حسب طبيعة النشاط وتكريس قيم العمل

قيم العمل / طبيعة النشاط	نعم	لا	المجموع
الصناعة والصناعة التقليدية	49 %86	8 14	57 %100
البناء والأشغال العمومية	22 %71	9 %29	31 %100
النقل والمواصلات	5 %71.4	2 %28.6	7 %100
الزراعة والصيد البحري	4 %50	4 %50	8 %100
خدمات	26 %78.8	7 %21.2	33 %100
أعمال حرة	10 %100	0 %0	10 %100
المجموع	116 %79.5	30 %20.5	146 %100

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أنّ لاتجاه العام في إجابة المبحوثين يمثله صنف "نعم" أي المقاولة كرست قيم العمل بالمجتمع بنسبة 79.5% وتتأكد في قطاع الأعمال الحرة بنسبة100% كأكبر نسبة مقابل 50% في قطاع نشاط الزراعة والصيد البحري كأصغر نسبة، يليها صنف الإجابة بـ "لا" أي المقاولة لا تكرس قيم العمل بنسبة 20.5% وتتأكد في قطاع النّشاط الزراعي والصيد البحري بنسبة 50% مقابل 14% في قطاع نشاط الصناعة والصناعات التقليدية كأصغر نسبة.

يتبيّن لنا من خلال نتائج التحليل الإحصائي للجدول أنّ أعلى نسبة أخذتها إجابة "نعم" أي تكريس الفعل المقاولاتي لقيم العمل بالمجتمع، وتتأكد هذه النسبة لدى قطاع نشاط الأعمال الحرة – باعتباره– قطاعًا يخلّف قيمًا بمجتمع العمل نتيجة نشر ثقافة العمل الحر ودعم العمل الحر المنتج.

وتساهم المقاولة بقطاعها الحر في التّجديد في مجتمع العمل ونشر الحرف والمهن وتظهر قيم العمل كذلك في قطاع النّشاط الصّناعي خاصةً الاقتصادية منها كظهور مؤسسات العمل وبناء ثقافة العمل المقاولاتي الصّناعي، فالصناعة لا تتركز فقط في المؤسسات الضّخمة بل انتقلت إلى القطاع المقاولاتي بمؤسساته الصغيرة والمتوسطة، كما تتأكد قيم العمل في باقي قطاعات النشاط كقطاع البناء والأشغال العمومية والخدماتي.

وتظهر قيم العمل المكرسة في مجتمع العمل على ثلاثة أنواع: قيمٌ تقليدية، اجتماعية واقتصادية.

أما الفئة المقاولاتية التي أجابت بـ "لا" أي أنّ المقاولة لا تكرس قيم العمل بالمجتمع هي فئة مقاولاتية تعرضت إلى كل أنواع العراقيل والصعوبات الإدارية ، كما أنّها عرفت أزمات اقتصادية أثناء ممارستها للفعل المقاولاتي، تتأكد في قطاع النشاط الزراعي والصيد البحري وهو القطاع الذي تعرض فيه المقاولين إلى الفشل وكل أنواع العراقيل.

جدول رقم (111): يبين توزيع أفراد العينة حسب نوع القيم المكرسة لمجتمع العمل.

التوزيع / القيم	التكرار	النسبة (%)
القيم الثقافية الخاصة بالبناء الحرفي	47	40.5
قيم العمل الاجتماعي	33	28.4
قيم العمل الاقتصادية	36	31
المجموع	116	*100

*تمثل أجوبة المبحوثين الذين أقروا بتكريس قيم العمل

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أنّ الاتجاه العام لإجابات المبحوثين يمثله صنف "القيم الثقافية الخاصة بالبناء الحرفي" بنسبة 40.5% يليها صنف "قيم العمل الاقتصادية" بنسبة 31% ثم تليها "قيم العمل الاجتماعية" بنسبة 28.4%.

يتبين لنا من نتائج التحليل الإحصائي للجدول أنّ أعلى نسبة أخذتها قيم العمل الثقافية الخاصة بالبناء الحرفي هي قيم يكرسها الفعل المقاولاتي من أجل المحافظة على البناء الحرفي التقليدي بالمجتمع، وتتوارث هذه الأفعال المقاولاتية عبر الأجيال بهدف إحياء النسق الثقافي بالمجتمع.

أمّا قيم العمل الثانية التي يكرسها الفعل المقاولاتي فهي قيم العمل الاقتصادية تتعلق بالجانب المادي الاقتصادي كغرس ثقافة المقاولة وتحقيق الاندماج الاقتصادي للفاعلين وترسيخ فكرة العمل وأهميته في الوجود الإنساني وحب العمل وتنمية مهارات العمال والمثابرة والتضحية، كما تظهر قيم العمل الاقتصادية في تكريس كل أشكال الإبداع والابتكار والتجديد بمجتمع العمل.

وفي الأخير تظهر قيم العمل الاجتماعية من خلال دور المقاولة كآلية لتقوية الروابط الاجتماعية والتضامن الاجتماعي خاصة المقاولات العائلية، كما أنّها ترسخ كل أنواع الشبكات الاجتماعية للمقاول، فالفعل المقاولاتي جوهر البناء الاجتماعي وكمقاربة **دوركايمية** للفعل المقاولاتي فانّه يحقق التضامن بين كل الأنساق الاجتماعية.

جدول رقم(112): يبين العلاقة بين المقاولة وتكريس قيم العمل الاجتماعية

التوزيع / القيم	التكرار	النسبة	المتوسط الحسابي	نوع العلاقة
تقويم الروابط الاجتماعية	527	72.19	3.61	قوية
التضامن الاجتماعي	505	69.18	3.46	قوية
روح العمل	491	67.26	3.36	متوسطة
التجديد بالمجتمع	483	66.16	3.31	متوسطة
إثبات الذات	485	66.44	3.32	متوسطة
مساعدة الآخرين	490	67.12	3.36	متوسطة
حب العمل	497	68.08	3.40	متوسطة
تحسين المستوى المعيشي	499	68.36	3.42	قوية
تحمل المسؤولية	504	69.04	2.45	قوية
اكتساب مكانة اجتماعية	426	58.36	2.92	متوسطة
المجموع	4907	67.22	3.36	متوسطة

حجم العينة= 146×5=730

مقياس تحديد العلاقة (*)(*)

جدول رقم(113): يبين مقياس درجة العلاقة ومتوسطها الحسابي

الدرجة	المتوسط الحسابي
ضعيفة جدا	1.80
ضعيفة	2.60
متوسطة	3.40
قوية	4.20
قوية جدا	5.00

يتضح لنا من خلال الجدول رقم (112) أنّ أعلى قيمة من قيم العمل الاجتماعية أخذها صنف "تقوية الروابط الاجتماعية" بدرجة توافر قوية وبمتوسط حسابي قدر بـ (3.61) يليها صنف "التضامن الاجتماعي" في المرتبة الثانية بدرجة توافر قوية وبمتوسط حسابي (3.46)، واحتلت قيمة العمل باكتساب مكانة اجتماعية المرتبة الأخيرة بدرجة توافر متوسطة وبمتوسط حسابي (2.92) والمتوسط الحسابي لمجموع قيم العمل الاجتماعية قدر بـ (3.36) بدرجة توافر متوسطة.

يتبين لنا من النتائج الإحصائية للجدول أنّ قيم العمل الاجتماعية موجودة في مجتمع العمل نتيجة الفعل المقاولاتي بدرجة توافر متوسطة، ويمكن تفسير ذلك بتأثير الفعل المقاولاتي على بناء المجتمع من خلال تكريس هذه القيم وأولى هذه القيم "تقوية الروابط الاجتماعية" كقيم عمل مكرسة بمجتمع العمل، قد يؤدي الفعل المقاولاتي إلى تحقيق الروابط الاجتماعية من خلال العلاقات الاجتماعية وتعزيز أواصر التعاون والتضامن بين الفئات الاجتماعية، ويظهر هذا النوع من القيم في الأنساق الاجتماعية التقليدية (المقاولة العائلية) أي مجتمعات العمل البسيطة غير المعقّدة التي تعرف تضامنًا بين فاعليها أكثر من المجتمعات المهنية المعقدة التي تعرف التفكك والأنومي.

كما توجد قيم عمل اجتماعية أخرى تتعلق بقوة التضامن الاجتماعي الذي يكرسه الفعل المقاولاتي في مجتمع العمل ومساعدة الآخرين وتحسين المستوى المعيشي بالنسبة للمقاول وعائلته.

---

* تم حساب المدى(أعلى درجة للقياس –1=...) أي (5–1=4).

** حساب طول الفئة :تقسيم المدى على عدد الفئات.إذن 0.80=4/5.

فتكون الفئة الأولى لقيم المتوسط الحسابي هي: من 1 الى1.80 والثانية من 1.81الى 2.60 و الثالثة.....إلى الأخيرة من4.21 الى5.00.

وسجلنا كذلك قيمًا اجتماعيةً أخرى مثل "اكتساب مكانة اجتماعية" ومثلت هذه العلاقة درجة متوسطة بمتوسط حسابي (**2**.92)، و هذا إن دلَّ على شيء فانه يدلُّ على السعي الدائم للمقاول من أجل البحث عن مكانة اجتماعية أفضل، فالمكانة الاجتماعية المتميزة بين الآخرين هي مصدر متعة للإنسان لأنها ترضيه وإحرازها بالنسبة للمقاول يكون صعباً وتغييرها يكون أصعب ويتطلب تحقيقها خصائص كثيرة تتعلق بالقدرات والذكاء والخبرة والسلطة والنفوذ.

وبالتالي إحراز المكانة الاجتماعية بالنسبة للمقاول الجزائري يتعلق بموقعه على النطاق الكبير في مجتمعه وفي طبقته التي ينتمي إليها، كما أنّ إحرازها يتأثر بالمهارات المكتسبة في التنشئة الأسرية والعوامل الموروثة داخل العائلة...الخ، ويلجأ بعض المقاولين إلى شبكة العلاقات الاجتماعية من أجل الحصول على مكانة اجتماعية وتظهر كذلك المكانة الاجتماعية من خلال الاقتداء بقيم بعض الأشخاص حتى يكتسب ثقة مجتمعه من أجل تحقيق ما حققه المقتدى بهم من مكانة اجتماعية راقية.

إذن هناك علاقة متوسطة بين المقاول وتكريس قيم العمل الاجتماعية في مجتمع العمل ويظهر هذا من خلال المتوسط الحسابي لمجموع هذه القيم المقدر بـ (3.36).

نستنتج أنه كلّما تمسك مجتمع العمل بقيمته الاجتماعية كلّما كان هذا عائدا ايجابيا على المجتمع، وكلّما فقد المجتمع تمسكه بالقيم الاجتماعية كلّما ساد التّفكك الاجتماعي والوهن الاقتصادي.

جدول رقم(114): يبين العلاقة بين المقاولة وتكريس قيم العمل الاقتصادية.

التوزيع / القيم	التكرار	النسبة(%)	المتوسط الحسابي	نوع العلاقة
إتقان العمل	500	68.49	3.42	قوية
الجد في العمل	509	69.73	3.49	قوية
نشر ثقافة العمل الحر	508	69.59	3.48	قوية
التجديد لمجتمع العمل	476	65.21	3.26	متوسطة
نشر الحرف والمهن	465	63.70	3.18	متوسطة
ظهور مؤسسات العمل	496	67.95	3.40	متوسطة
المثابرة والتضحية	481	65.89	3.29	متوسطة
الابداع والابتكار	455	62.33	3.12	متوسطة
خلق شيء جديد	414	56.71	2.84	متوسطة
المجموع	4304	65.51	3.27	متوسطة

حجم العينة= 146×5=730

يتضح لنا من خلال الجدول رقم(114) أنّ أعلى قيمة من قيم العمل الاقتصادية أخذها صنف "الجد في العمل" بدرجة توافر قوية وبمتوسط حسابي قدر بـ (3.49)، يليها صنف "نشر ثقافة العمل الحر" بدرجة توافر قوية وبمتوسط حسابي قدر بـ (3.48) وفي الأخير صنف "خلق شيء جديد" بدرجة توافر متوسطة وبمتوسط حسابي قدر بـ (2.84) والمتوسط الحسابي لمجموع قيم العمل الاقتصادية قدر بـ (3.27) بدرجة توافر متوسطة.

يتبيّن لنا من خلال النتائج الإحصائية للجدول أنّ قيم العمل الاقتصادية تُكرّس بمجتمع العمل بدرجات قوية ومتوسطة، ويمكن تفسير ذلك بتأثير الفعل المقاولاتي على البناء الاقتصادي للمجتمع من خلال تكريس قيم العمل الاقتصادية به.

وأولى هذه القيم سجلت علاقة قوية بين الفعل المقاولاتي وتكريس " الجد في العمل" بمتوسط حسابي قدر بـ(3.49) وهذا يدل على اهتمام المقاول بالطرق الناجحة في التسيير وآليات العمل عن طريق إتقانه وتقديم الخدمة والجودة والنوعية في ممارسة الأفعال الاقتصادية.

يليها صنف "نشر ثقافة العمل الحر" بمتوسط حسابي قدر بـ (3.48)، من ضمن مظاهر التنمية بمجتمع العمل انتشار ثقافة العمل الحر عن طريق تقوية البناء المهني بالمجتمع الذي يعنى به مجموع المهن والحرف المقاولاتية التي انتشرت وتوسعت بفضل المنظومات الرسمية، إذن المقاولة كرست قيم العمل الاقتصادية من خلال نشر وتقوية البناء المهني والحرفي.

إضافةً إلى قيم أخرى مثل إتقان العمل والتّجديد بمجتمع العمل وظهور مؤسسات العمل، كلها قيم اقتصادية مكرسة في مجتمع العمل.

وفي الأخير سجلنا قيمًا منخفضة في مجتمع العمل هي "خلق شيء جديد" بمتوسط حسابي (2.84) وبعلاقة متوسطة، وهذا إن دلَّ على شيء فانّهُ يدلُّ على وجود أنماط اقتصادية جديدة ومتطورة في المجال التكنولوجي والمعرفي، إضافةً إلى وجود بعض القيم التقليدية والثقافية للعمل كرسها الفعل المقاولاتي مثل نشر الحرف التقليدية والمحافظة على النّسق الثقافي التقليدي المتوارث ويظهر في هذا المجال المقاول الوريث الذي يسعى لأجل الحفاظ على النسق المقاولاتي المتوارث.

إذن توجد علاقةٌ بين المقاولة وقيم العمل الاقتصاديّة التي تسعى إلى توفير المال والثروة وزيادة الإنتاج وتكريس الاستثمار، وتظهر هذه القيم بفضل الفعل المقاولاتي وعلاقته بمجتمع العمل.

5. معوقات التنمية في مجتمع العمل وآليات التفعيل:

يُعرفُ مجتمع العمل بتكوين قاعدة خاصة ضمن النّسق الاجتماعي الكلي من خلال دور المقاولات الخاصّة والمنظومات الرّسمية، إلا أنَّ هذا الفعل المقاولاتي تعرض إلى العديد من المعوقات جعلته يتأثر بهذه المعوقات والمشكلات التي يعتبر حلها من آليات التفّعيل بهذا المجتمع، ومن خلال الجداول الآتية سوف نقوم بإبراز أهم المعوقات التي تؤثر على التنمية في مجتمع العمل.

جدول رقم(115):يبين توزيع أفراد العينة حسب حجم المؤسسة ومساهمة المقاولة في تطوير المجتمع.

المساهمة / الحجم	فرص العمل	القضاء على البطالة	ثقافة العمل الحر	توسيع نشاط المقاولة	زيادة الدخل الفردي والوطني	تنويع الاقتصاد الوطني	تكريس قيم العمل	بناء مؤسسات العمل	المجموع
مصغرة	68 %15.4	64 %14.5	38 %8.6	44 %10	48 %10.9	42 %9.5	59 %13.3	79 %17.9	442 %100
صغيرة	28 %16.4	24 %14	17 %9.9	19 %11.1	23 %13.5	17 %9.9	18 %10.5	25 %14.6	171 %100
متوسطة	4 %19	4 %19	1 %4.8	3 %14.3	1 %4.8	1 %4.8	4 %19	3 %14.3	21 %100
المجموع	100 %15.77	92 %14.51	56 %8.83	66 10.41	72 11.35	60 %9.46	81 %12.77	107 %16.87	*634 %100

*تم حساب التكرارات حسب إجابات المبحوثين

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أنَّ الاتجاه العام لإجابات المبحوثين أخذه صنف "بناء مؤسسات العمل" بنسبة 16.87% تدعمها في ذلك المؤسّسات المصغرة بنسبة 17.9% مقابل المؤسسة الصغيرة بـ 14.6% والمتوسطة بـ 14.3% يليها صنف الإجابة "خلق فرص العمل" بنسبة 15.77% تدعمها في ذلك المؤسّسات المتوسطة بنسبة 19% والصغيرة بـ 16.4% والمصغرة بـ 15.4%.

وتتوزع باقي النسب كما يلي: القضاء على البطالة بنسبة 14.51% وتكريس قيم العمل بنسبة 12.77% وزيادة الدخل القومي والوطني بنسبة11.35% وتوسيع نشاط المقاولة بنسبة 10.41% وتوسيع الاقتصاد الوطني بنسبة 9.46% وفي الأخير تعميق ثقافة العمل الحر بنسبة 8.83%.

يتبين لنا من نتائج التحليل الإحصائي للجدول أنّ مساهمات الفعل المقاولاتي في مجتمع العمل تتنوع بتنوع الأنشطة الممارسة وبالتسهيلات المقدمة من طرف شبكة العلاقات الاجتماعية التي يمتلكها المقاول والمنظومات الرسمية.

وأعلى نسبة تمثلها بناء مؤسسات العمل التي تعتبر من أنواع المساهمات التي يخلقها الفعل المقاولاتي في مجتمع العمل بكل أنواعها مصغرةً، صغيرةً ومتوسطةً، خاصّة المصغرة التي لا تتطلّب رؤوس أموالٍ ضخمة، فتنمية مجتمع العمل تظهر من خلال انتشار الفعل المقاولاتي والمقاولات بكل الأحجام وفي كل قطاعات النشاط: الصناعي الخدماتي والزراعي....، وحتى التكنولوجي وبالتالي بناء مؤسسات العمل يقترن بديناميكية الفعل المقاولاتي.

تليها المساهمة الثانية وهي خلق فرص العمل، فمن ضمن الأهداف التي يحققها الفعل المقاولاتي بمجتمع العمل توفير الشغل خاصة في تشجيع القطاع العمومي، وأصبح القطاع الخاص المولد الحقيقي لليد العاملة وتتأكد هذه المساهمة في المؤسسات المتوسطة –باعتبارها– المؤسسات الأوفر حظًّا من حيث توفير فرص العمل.

ويتبين لنا مما سبق أنّ المقاولة الخاصة تراهن كثيرًا على توفير مناصب عمل فمساهمتها هذه دليلٌ على بناء نسقٍ تنمويٍ لِمجتمع العمل.

ويليها بعد ذلك مساهمة الفعل المقاولاتي في التقليل من ظاهرة البطالة التي تعتبر مشكلةً اجتماعية وخللٌ اقتصادي يؤثر على النّسق الاجتماعي ويفككه، لذلك تعد المقاولة الخاصة آلية من

آليات التخفيف والتقليل من حدة هذه المشكلة وهذا بطبيعة الحال تحت لواء المنظومات الرسمية التي أُنشئت لهذا الغرض التّنموي.

بعد ذلك تكريس قيم العمل بالمجتمع، وهي مساهمةٌ تبين دور المقاولة التنموي في مجتمع العمل، وقيم العمل تتعدد وتتنوع كما حددناها سابقا فمنها ما هو ثقافي وتقليدي يتعلق بالمحافظة على النّسق الحرفي والمهني التقليدي، واقتصادي يتعلق ببناء المؤسّسات المقاولاتية ونشر ثقافة العمل الحر وخلق التجديدات والتحديثات في مجتمع العمل وقدسية العمل بين كل فئات المجتمع وتوجيه الفعل التنموي نحو العمل الحر المنتج، ومن القيم ما هو اجتماعيٌ يحافظ على النسق الاجتماعي نتيجة الفعل الاقتصادي لتقوية الروابط الاجتماعية وتحقيق التضامن الاجتماعي.

وتليها المساهمة المتمثلة في زيادة الدّخل الوطني والفردي والتنويع الاقتصادي وتعد المقاولة الخاصة إحدى الوسائل التي تؤدي إلى زيادة الدخل الوطني وتنويع الاقتصاد الراكد، والذي يضم الفعل المقاولاتي بكل أنشطته الزراعية والصناعية والخدماتية، وبالتّالي التنويع في الاقتصاد والتحرر من قيود التبعية البترولية من أجل بناء اقتصاد تنموي متحرر وفعال.

كما يظهر الفعل المقاولاتي بالنّسق الاجتماعي على المستويين الفردي (الجزئي) من تحسين المستوى المعيشي والتنمية الذاتية، وعلى المستوى الجماعي من خلال توفير منصب عمل للفرد.

وبعد ذلك تأتي مسألة توسيع حجم المقاولة وهذا يظهر كذلك من خلال دور المقاول ونوعية نشاطاته في السّوق وكذلك دور المنظومات الرّسمية من كل هذا، كلها آليات ينتقل بها المقاول من مرحلة الإنشاء إلى الاستغلال من ثمّ التّوسع أي من مؤسسة مصغرة أو مشروع مقاولاتي إلى مؤسسة صغيرة ومتوسطة.

وفي الأخير سجلنا نسبة منخفضة فيما يخص تعميق ثقافة العمل الحر، فمجتمع العمل يعد مسرحًا للفعل المقاولاتي وانتقال النّشاط الاقتصادي من القطاع العام إلى القطاع الخاص.

جدول رقم(116): يبيّن ترتيب المبحوثين للمشاكل التي تعترض المقاولة على تحقيق التنمية بمجتمع العمل

الرتبة / المشاكل	1	2	3	4	5	6	7	8	المجموع
مشكلة التمويل	**73** **%50**	9 %6.2	12 %8.2	16 %11	4 %2.7	3 %2.1	5 %3.4	24 %16.4	146 %100
المعوق التكنولوجي	1 %7	**33** **%22.6**	21 %14.4	12 %8.2	23 %15.8	12 %8.2	30 %20.5	14 %9.6	146 %100
التسويق	12 %8.2	20 %13.7	**34** **%23.3**	18 %.12	15 %10.3	31 %21.2	13 %8.9	3 %2.1	146 %100
اليد العاملة المدرية	12 %8.2	17 %11.6	13 %8.9	**45** **%30.8**	19 %13	16 %11	9 %6.2	15 10.3%	146 %100
عدم استقرار العمال	5 %3.4	18 %14.3	19 %13	19 %13	**47** **%32.2**	15 %10.3	11 %7.5	12 %8.2	146 %100
الحصول على المواد الأولية	7 %4.8	30 %20.5	16 %11	11 %7.5	13 %8.9	**38** **%26**	19 %13	12 %8.2	146 %100
الضرائب	17 %11.6	16 %11	13 %8.9	8 %5.5	14 %9.6	11 %7.5	**41** **%28.1**	26 %17.8	146 %100
ظروف البلد لا تشجع على الاستثمار	23 %15.8	12 %8.2	16 %11	16 %11	8 %5.5	18 %12.3	15 %10.3	**38** **%26**	146 %100

نلاحظ من خلال الجدول أنّ الاتجاه العام للإجابات تمثلها "مشكلة التمويل" في الرتبة الأولى بنسبة تقدر بـ 50 % وتليها مشكلة "عدم الاستقرار العمالي" في المرتبة الثانية بنسبة 32.2 تليها المرتبة الثالثة نقص اليد العاملة المدربة الفنية بنسبة 30.8% ثم المرتبة الرابعة " الضرائب" بنسبة 28.1% ، ثم المرتبة الخامسة لكل من "مشكلة الحصول على المواد الأولية" وظروف البلد لا تشجع على الاستثمار" بنسبة 26% والمرتبة السادسة " مشكلة التسويق " بنسبة 23.3% وفي المرتبة الأخيرة " المعوقات التكنولوجية " بنسبة 22.6 %.

يتبين لنا من خلال هذه النتائج أن ترتيب المبحوثين للمشاكل والمعوقات التي تعترض المقاولة في تحقيق التنمية بمجتمع العمل وجاء كما يلي : مشكلة التمويل–عدم استقرار العمال– نقص اليد العاملة الفنية المدرية – الضرائب – مشكلة الحصول على المواد الأولية – ظروف البلد لا تشجع على الاستثمار – مشكلة التسويق – المعوقات التكنولوجية.

وسوف نقوم بتحليل وشرح كل مشكلة من هذه المشكلات.

1. مشكلة التمويل:

إنّ أكبر وأهم مشكلة تواجه المقاولة الخاصة على تحقيق التنمية في مجتمع العمل هي مشكلة التمويل، فضعف السيولة المالية عائق يعترض المقاول على تحقيق أهدافه وفي هذا الصدد يمكننا القول أنّ الإعانات المالية المقدمة من طرف البنوك في إطار التمويل الثّلاثي أو المقدمة من طرف المنظومات في إطار التمويل الثنائي هي إعانات غير كافية لممارسة الفعل المقاولاتي، فالمقاول دائمًا بحاجة إلى تمويلات أخرى مساعدة تتمثل في الرأسمال الاجتماعي والاقتصادي الذي يملكه المقاول و يلجأ إليه من أجل الحصول على المساعدات المالية.

2. عدم استقرار العمال:

المشكلة الثانية التي تعترض المقاولة على تحقيق التنمية في مجتمع العمل وتؤثر على النسق المقاولاتي هي مشكلة عدم استقرار العمال ويعني هذا لما يدخل العامل للمؤسسة سواء كانت كبيرة أو صغيرة لا يستمر في العمل لمدة طويلة فهو دائم الحركية والانتقال من مؤسسة إلى أخرى، وبهذا يتأثر الفعل المقاولاتي واستقراره سواء على المستوى الجزئي (المؤسسة) أو المستوى الكلي (مجتمع العمل) ويعود ذلك إلى سببين هما:

أولا: أنّ المقاولين دائما يستندون إلى معيار اليد العاملة الرّخيصة في التوظيف هروبًا من التصريح بالعمال لدى صناديق الضمان الاجتماعي.

ثانيا: معظم العاملين بالمقاولات يعملون في قطاعات أخرى فهو ليس بحاجة إلى ضمان اجتماعي إذن عدم استقرار العمال يؤثر على الفعل المقاولاتي وعدم تحقيق التنمية بمجتمع العمل.

3. نقص اليد العاملة المدرية الفنية:

نقص اليد العاملة المدرية الفنية هو المشكلة الثالثة التي تعترض المقاولة على تحقيق التنمية في مجتمع العمل وهذا يؤثر أكثر على القطاع الصناعي الذي يتطلب مهارة يدوية وتدريب على العمل الصناعي، لذلك يجب على المقاول أن يبحث عن يدٍ عاملة مدربة ومؤهلة لممارسة هذا النّشاط تفاديًا لمشكلة نقص التدريب.

4. الضرائب:

من بين المشكلات التي تؤثر على المقاولة حتى تحقق التنمية الضرائب التي يواجهها المقاولين الذين تجاوزوا فترة الإعفاء الضريبي، وهذا ما لمسناه من بعض المبحوثين حول تمديد فترة الإعفاء الضريبي حتى يتمكن المقاول من معرفة السوق جيدًا وتحسين مؤسسته من أجل تسديد الضرائب.

5. مشكلة الحصول على المواد المولية:

تأتي في المرتبة الخامسة حسب ترتيب المبحوثين وهي تعترض أكثر المقاولين في قطاع النشاط الصناعي ومشكلة الحصول على المواد الأولية يعني فقدانها وبالتالي الباحث يستغرق وقتًا طويلاً في البحث عليها داخل وخارج الوطن وهذا يؤثر على العملية الإنتاجية بشكل خاص وتنمية مجتمع العمل بشكل عام.

6. ظروف البلد لا تشجع على الاستثمار:

لا ينكر المتبع لمسار الإصلاحات التي مرّ بها القطاع الخاص الجزائري والذي عرف ديناميكية مقاولاتية ابتداءً من الاقتصاد الموجه إلى ظهور المنظومات الرسمية الداعمة للفعل المقاولاتي، هي آليات عرفت الحركية والديناميكية إلاّ أنَّ حجم هذه الإصلاحات المطبقة أظهرت بعض النقائص في التطبيق رغم التعديلات التي طرأت على كلّ منظومة، وبالتالي ظروف البلد لا تشجع على الاستثمار وهذا راجع إلى:

– تهيئة الأرضية المناسبة لبناء المؤسسات العمل.

– أنّ جزءًا من عدم فعالية الآليات المطبقة يعود إلى نقص في فعالية بعض الدعائم العامة والتي تعتبر المورد البشري أهم حلقاتها.

7. مشكلة التسويق:

وفي المرتبة السادسة حسب المبحوثين نجد التسويق كمشكلة تعاني منها العديد من المقاولات حسب ما أدلى به المبحوثين خاصة المقاولات حديثة الإنشاء التي تجد صعوبة في ترويج سلعها وإثبات نفسها في السوق.

إذن دراسة السوق تتطلب رصيدا معرفيا واقتصاديا من المقاول حتى يتمكن فرض إنتاجه ضمن النسق الاقتصادي.

8. المعوقات التكنولوجية:

سجلت هذه المشكلة المرتبة الأخيرة وهذا راجعٌ إلى ابتعاد المؤسّسات المقاولاتية على البعد التكنولوجي إلا في بعض قطاعات النشاط مثل الصّناعة والخدمات التي خلقت للمقاولين مقاومةً جعلتهم يقومون بتكوينٍ في مجال الإعلام الآلي و على بعض الآلات.

جدول رقم (117): يبيّن توزع الأفراد العينة حسب الجنس ورأيهم حول الطرق التي تجعل من المقاول أكثر تنمية لمجتمع العمل.

الآليات / الحجم	الاتصال بين المقاول المنظومات	المرافقة والمتابعة بعد الإنشاء	تقليص مدة الحصول على القروض	توجيه المقاول نحو مشاريع تتوافق مع السوق	القضاء على العراقيل الإدارية	تقوية النسق التمويلي	فترة الإعفاء عن الضرائب تمديد	ربط التكوين الجامعي بإنشاء المشاريع	توسع النشاط المرأة المقاولة	القضاء على السوق السوداء	المجموع
مصغرة	20 %18.3	11 %10.1	13 %11.9	4 %3.7	9 %8.3	24 %22	10 %9.2	9 %8.3	4 %3.7	5 %4.6	109 %100
صغيرة	11 %33.3	3 %9.1	4 %3.7	1 %3	6 %18.2	2 %6.1	2 %6.1	1 %3	3 %9.1	2 %6.1	33 %100
متوسطة	1 %25	0 %0	0 %0	0 %0	0 %0	3 %7.5	0 %0	0 %0	0 %0	0 %0	4 %100
المجموع	32 %21.9	14 %9.6	15 %10.3	5 %3.4	15 %10.3	29 %12.9	12 %8.2	10 %6.8	7 %4.8	7 %4.8	146 %100

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أنَّ الاتجاه العام في إجابة المبحوثين يمثله صنف " تسهيل التواصل بين المقاول والمنظومات الرسمية " بنسبة 21.9% وتدعمها في ذلك المؤسسات الصغيرة بنسبة 33.3% والمتوسطة بنسبة 25% والمصغرة بنسبة 18.3% يليها صنف الإجابة "تقوية النسق التمويلي للمقاولة" نسبة 19.9% تدعمها في ذلك المؤسسات المتوسطة بنسبة 75% والمؤسسات المصغرة بـ22% والصغيرة بنسبة 6.1%.

أما باقي الإجابات فتمثلها نسبة 10.3% لكلّ من تقليص مدة الحصول على القروض والقضاء على العراقيل الإدارية ونسبة 9.6% حول مرافقة ومتابعة المشاريع بعد الإنشاء و8.2% حول "تمديد فترة الإعفاء الضريبي" ونسبة 6.8% بالنسبة "لربط التكوين الجامعي بإنشاء المشاريع" ونسبة 4.8% لكلّ من"توسيع نشاط المرأة المقاولة "و" القضاء على السوق السوداء" و في الأخير نسبة 3.4% حول " توجيه الشباب المقاول نحو مشاريع تتوافق مع السوق الاقتصادية ".

يتبين لنا من خلال نتائج التحليل الإحصائي للجدول أن كل الآليات التي اقترحها المقاولين هي آليات نابعةٌ من ميدانهم المقاولاتي وأعلى نسبة أخذتها عملية تسهيل التواصل بين المقاول والمنظومات الرسمية وتتأكد هذه النسبة في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وتتم هذه العملية من خلال ربط المقاول بأجهزة الدّعم وتحسين الخدمة المؤسساتية من بنوك وهيئات رسمية عن طريق إنشاء منظومات أخرى تبدأ بسد الثغرات التي وقعت فيها المنظومات السّابقة بكل تعديلاتها وعن طريق تدعيم المنظومات بصناديق تسهل عملية ممارسة الفعل المقاولاتي.

أما الآلية الثّانية التي اقترحها المقاولون هي تقوية النّسق التمويلي للمقاولة ويظهر هذا كلّما زاد حجم المؤسسة وهذه العملية تتم عن طريق آليات الدعم والمساعدة التي يعرفها الفعل المقاولاتي بكل أشكاله مع تغيير أنماط التّمويل بتحسين الخدمة أكثر في التمويلات الثّنائية والثّلاثية وتزويد الشّباب المقاول بكل أنواع الدعم.

والطريقة التي بعدها القضاء على العراقيل الإدارية وهذا الاقتراح يتطلب تسهيل عملية الاتصال بين المقاول والمنظومات الرّسمية من بداية وضع الملف إلى غاية الاستغلال.

وفي نفس النسبة نجد اقتراحًا آخرًا مقدمٌ من طرف المبحوثين حتى يتمكن المقاول من تحقيق التنمية في مجتمع العمل وهي تقليص مدة الحصول على القروض، وهذا عائق يتعرض له المقاول في مرحلة الإنشاء وبطول فترة الموافقة البنكية التي تُدخِل في ذات المقاول الملل وطول الانتظار

ممّا يؤثر على الفكرة المقاولاتية وربما حتى زوالها في السوق الاقتصادية لذلك تقليص مدة الحصول على الموافقة البنكية يُعتبر آلية من آليات التنمية في مجتمع العمل.

وبعدها تأتي الفئة التي تقترح المرافقة ومتابعة النّشاط بعد الإنشاء، فيمكننا القول أنّ الموافقة والمتابعة هي عملية موجودة قانونيًا في عمل المنظومات الرسمية لكنها مغيبة فعليًا، فمعظم المقاولين يقرون بوجود المتابعة والمرافقة التي تكون حول متابعة الأنشطة وتصحيح بعض الأخطاء الاقتصادية التي يقع فيها المقاول والمرافقة نوعان:

مرافقة استثمار الإنشاء ومرافقة التوسعة، فالنوع الأوّل يؤدي المرافق فيه دورًا كبيرًا من الفكرة إلى الإنشاء وحتى الاستغلال، أمّا النوع الثاني (مرافقة التوسعة) يلعب فيه المرافق المُقيّم والمتابع للنشاطات المقاولاتية، حتى يتمكن المقاول من تحويل نشاطه من مؤسسة مصغّرة إلى صغيرة ثم متوسطة، لكن هذه المرافقة مغيبة ويجب أن تُفعل في الميدان حتى يستطيع المقاول الوصول إلى الأهداف التنموية في مجتمع العمل.

ثم يأتي اقتراحٌ حول تمديد فترة الإعفاء الضريبي وهو اقتراح ينطلق من الواقع المقاولاتي الذي عايشه المبحوثين أثناء مراحل إنشاء المؤسسة المقاولاتية وتمس هذه الآلية المقاولين الذين أنشأوا مؤسسات في إطار نشاط غير معروف أو عرفت مؤسساتهم الفشل الاقتصادي وانتهت فترة الإعفاء الضريبي لذلك يقترحون تمديد فترة الإعفاء الضريبي أكثر حتى تحقق التنمية بمجتمع العمل.

والآلية الأخرى التي تضمن تحقيق التنمية في مجتمع العمل هي ربط التكوين الجامعي بإنشاء المشاريع، وهذا يدخل ضمن الجامعة والمحيط السوسيو- إقتصادي عن طريق ربط التخصصات الجامعية بالمشاريع المقاولاتية، حتى يكون هناك تنسيقٌ بين الجامعة كنسق تكويني ومعرفي والمؤسسة كنسق اقتصادي.

والآلية الأخرى هي توسيع الفعل المقاولاتي لدى المرأة المقاولة أو نشر المقاولة النسائية في مجتمع العمل، تعدُّ من الآليات التنموية في مجتمع العمل عن طريق الاستثمار فيها كمورد بشري مهم متجاوزين بذلك التّحديات الاجتماعية والثّقافية التي ترى في المرأة المقاولة تجاوزًا لحدودها.

وبنفس النّسبة نجد آلية القضاء على السوق السوداء وهي مشكلة تعترض المقاول نابعة من الواقع الاقتصادي للمقاولة، فالمقاول يعاني من مشكلة المنافسة الاقتصادية غير الرّسمية أو السّوق السوداء خاصةً في القطاع الصناعي التي تعتبر عائقًا تنمويًا في مجتمع العمل يجب القضاء عليها ومراقبتها.

وفي الأخير توجد آلية أخرى وحتّى لو سجلت نسبة منخفضة إلاّ أنّها جد مهمة في عملية تحقيق التنمية في مجتمع العمل عن طريق توجيه الشّباب المقاول نحو أنشطة مقاولاتية تتوافق مع السوق الاقتصادية حتى يتمكن مجتمع العمل من تحقيق التناسق والتكامل.

الاستنتاج:

نستنتج من خلال نتائج الجداول المتعلقة بالفرضية الثالثة عن دور خصائص الفعل المقاولاتي وتكريس قيم العمل ما يلي:

إنَّ المستوى التعليمي للوالدين تمثله نسبة37.7% بالنسبة للآباء ونسبة33.6% بالنسبة للإناث بمستوى تعليمي ابتدائي، وفئة قليلة من أباء المبحوثين يملكون مستوى تعليمي مرتفع، ومن خصائص الفعل المقاولاتي كذلك الوضعية المهنية للوالدين ومعظم المبحوثين أبائهم موظفين في القطاع العام بنسبة32.2% ما ساعدهم على تكوين علاقات سوسيو–اقتصادية من أجل دخول أبنائهم عالم المقاولة مقابل 76% من أمهات المبحوثين ماكثات في البيت.

– أما فيما يتعلق بالتخصص الجامعي بالنسبة للمقاولين ذوي المستوى التعليمي المرتفع والذي قدر عددهم بـ 71 مبحوث بنسبة 35.2% في تخصص التكنولوجيا والهندسة تتوزع على أنشطة مقاولاتية تتدرج ضمن البناء والأشغال العمومية، ونسبة 54.8% من المبحوثين تلقوا تكويناً مهنياً ساعدهم غلى إنشاء المؤسسة وممارسة آليات العمل المقاولاتي، وتتوزع مجالات التّكوين على عدة تخصصات وأعلى نسبة أخذها التكوين على الحرف والمهن بنسبة38.3%ساعد على تكوين المبحوثين على التوجه المقاولاتي.

– معظم المقاولين كانوا يمارسون مهناً قبل ولوجهم المقاولة بنسبة 66.4% وتتأكد في مجالات عدة كالتجارة والأعمال الحرة بنسبة 56.7% ومهنٌ في القطاع الخاص والعام ساعدتهم هذه الخبرة

المهنية على توجيه الفعل المقاولاتي وممارسة آلياته في نفس النّشاط أو في غيره، وهذا ما يثبت أنّ نشاط المقاول لم يأت من العدم بل من خلفية مهنية ومعرفية ساعدته على ذلك.

– أما بوادر التنشئة المقاولاتية لدى المقاول فتظهر من خلال مجموعة من المؤشرات التّي تدلُّ على وجود شخصية مقاولاتية منها المسار العلمي للمبحوث من خلال الانضباط والجدية في الدراسة بنسبة 40.4%، كذلك النشاطات الذي كان يمارسها المبحوثين التي تظهر من خلال المشاركات المتعددة في الأنشطة التطوعية والخيرية بنسبة 35.6% والأنشطة العلمية والثقافية التّي تبيّن شخصية المقاولة المغامرة.

كما توصلنا إلى نسبة 44.5% من المبحوثين يعتقدون أن المقاولة نتاج المسار التعليمي والمهني من خلال التناسق بين الجانب المعرفي التكويني والمهني(الخبرة المهنية) ونوع النشاط الممارس والنجاح فيه.

– وتوصلنا أيضا إلى مجموعة من الخصائص المقاولاتية التي تبرز شخصية المقاول أولها الإبداع والابتكار وقوة الانجاز والمخاطرة والادخار والصبر وتنظيم الوقت والتحدي والتنظيم والتنسيق والالتزام والتضحية والمغامرة والمبادرة، كلها خصائص تدلُّ على شخصية المقاول بالمفهوم **الشومبتري** "المقاول المبدع المبتكر المجدد"، إضافةً إلى باقي الخصائص التي لها أهمية تظهر من خلال ممارسة هذا العمل.

– يعتبر المبحوثين أنّ لهذه الخصائص دور في تسيير الفعل المقاولاتي وتوجيه آلياته وتحسين أداء عمال هذا النّسق بنسبة 89.7%.

– كما تظهر الخصائص المقاولاتية من خلال نوع القيادة المطبقة والموزعة على ثلاثة أنواع وهي المرونة، الصرامة والتراضي والتشاور بنسب متقاربة وكل نوع وأهدافه التطبيقية، كما تتوزع وتختلف هذه الأنماط القيادية من خلال حجم المؤسسات فالصغيرة ليست كالمصغرة في نوع القيادة المطبقة بهدف تطوير مقاولته وتحسين وتحقيق أهدافه والتنمية بمجتمع العمل.

كما تظهر الخصائص المقاولاتية من خلال نوعية القرار ويتجه معظم المبحوثين إلى القرار الفردي بنسبة40.4% وتتأكد في المؤسّسات المصغرة التي لا تتطلب يدًا عاملةً كبيرةً هذا من حيث الحجم ومن الجانب السيكولوجي فانّ المبحوثين يعتمدون على المخزون الفردي من مهارات

وقدرات، كما توجد عدة مقومات يعتمد عليها المقاولون منها استشارة العاملين بنسبة 34.2% ومقومات أخرى مثل الرّجوع للعائلة.

– يتوقف بناء مجتمع العمل على الفعل المقاولاتي من خلال تكريس قيم العمل بكل أنواعها سواء كانت ثقافية تتعلق بالبناء المهني، أو اجتماعية تتعلق بالرابط الاجتماعي أو اقتصادية تتعلق بنشر ثقافة العمل الحر.

– أما معوقات التنمية بمجتمع العمل مثل التمويل وعدم استقرار العمال ونقص اليد العاملة المؤهلة والضرائب...كلها مشاكل تؤثر على مسألة التنمية بمجتمع العمل من خلال الفعل المقاولاتي.

– فيما يخص آليات التفعيل لهذه المعوقات تتوقف على عدة آليات ويتجه المبحوثين إلى عملية تسهيل التّواصل بين حامل المشروع والمنظومات الرسمية بنسبة21.9%.

وهكذا فإنّ خصائص الفعل المقاولاتي زيادة عن كونها استعدادات كامنة في البناء السيكولوجي للمقاول، فإنها نتاج المؤسّسات الاجتماعية التي ساعدته على إنشاء المؤسّسة وكرّست قيما ايجابية بمجتمع العمل وتنميته.

الاســـتنتـــــاج العـــــــام

الاستنتاج العام:

بعد جمع البيانات وتجهيزها وتحليلها، توصلنا إلى مجموعة من النتائج تتمثل في:

تمكنّا من تحديد دور المنظومات الرسمية في بناء ثقافة المقاول في مجتمع العمل من خلال تزايد نمو المقاولات الخاصة في إطار أجهزة الدعم وتوجه الشباب إلى المنظومات الرسمية بقوة هو ما يدل على بناء ثقافة المقاولة بمجتمع العمل، كما تعبر هذه المنظومات على سياسة التشغيل الدّاعمة للعمل الحر المتحررة من القطاع العام وأسفرت النتائج على وجود نسبة عالية من المقاولين الذين أنشأوا مؤسساتهم في إطار منظومتي وكالة دعم تشغيل الشباب والصندوق الوطني للتأمين على البطالة حيث قدمت لهم المساعدات وكل أنواع التمويل مادية ومعنوية والتوجيه والمرافقة بهدف بناء ثقافة مقاولاتية وتنمية مجتمع العمل، وبهذا يمكن القول أنّ الفرضية الأولى تحققت.

أمّا ما يخص توظيف الرأسمال الاجتماعي في سيرورة إنشاء مؤسسات العمل فقد توصلنا إلى دوره الفعّال في مسار الفعل المقاولاتي من الفكرة إلى الاستغلال والتّوسع وتنوع هذه الأقطاب الاجتماعية عند المقاول من العائلة والأصدقاء والمعرفة في المجال المهني... وكلها آليات يعتمد عليها المقاول من أجل إنشاء المقاولة، كما يُعتمد عليها بقوة في تجاوز العراقيل والمشكلات التي تعترض عمله مع المنظومات والهيئات الرسمية وبناءً على ذلك نجد المقاول يراهن على الوسط العائلي بشكل خاص والاجتماعي بشكل عام من أجل مواكبة التّطور الاقتصادي وتحسين مؤسسته ومن ثمّ تحقيق التّنمية في مجتمع العمل، وبهذا يمكن القول أنّ الفرضية تحققت.

أمّا فيما يخص الخصائص والمؤهلات التي يملكها المقاولون والتي ساعدتهم على تكريس قيم العمل وتنمية مجتمع العمل، حيث يتميّزون بمستوى تعليمي مرتفع مقارنة بالمقاولين القدامى وتنشئة مهنية أفرزها النّظام التكويني وبصغر سنهم وبممارسة الأنشطة ومهن قبل الإنشاء ما ساعدهم على تحقيق التنمية في مجتمع العمل.

كما أنّ امتلاكهم لِخصائص تدلُّ على بوادر الثقافة المقاولاتية من خلال تكوينهم التعليمي ومسارهم الاجتماعي واندماجهم في مختلف الأنشطة الاجتماعية والمشاركة في النشاطات الثقافية والخيرية مكنّهم من اكتساب شخصية مقاولاتية وتنظيمية وتسييرية.

ويتميز كذلك المقاولين الجدد بخاصية الابتكار والإبداع ولديهم ثقة كبيرة في مؤهلاتهم التي هي أساس بقاء وتطور مؤسساتهم ومجتمع العمل، وساعدت سواءً خصائصهم الشخصية والتنظيمية والاقتصادية على تكريس قيم العمل بكل أنواعها تقليدية تحافظ على البناء الحرفي أو اجتماعية تزيد من تقوية الرابط الاجتماعي أو اقتصادية تطور المقاولة من الشكل التقليدي إلى الحديث عن طريق ابتكار آليات جديدة لتسيير العمل، وهكذا فانّ خصائص الفعل المقاولاتي زيادة على كونها استعدادًا سيكولوجيًا فهي تساهم في بناء الشخصية المقاولاتية التي تصبح فاعلا اقتصاديا فيما بعد في مجتمع العمل وبالتالي يمكن القول أنّ الفرضية الثالثة قد تحققت.

إنّ النتائج المحصل عليها حول المقاولة الخاصة وعلاقتها بتنمية مجتمع العمل تسمح لنا أن باستنتاج أنَّ الفعل المقاولاتي في الجزائر يتطلبُ تحسين البنية التّحتية بتجاوز كل العراقيل التي تعترض المقاول في تعامله مع المنظومات الرسمية، كما يتطلب من كل الفاعلين الاقتصاديين من المقاولين والمنظومات رسمية داعمة لهذا الفعل والبنوك الممولة آلية لتحسين الخدمة والتقليل من معوقات التنمية بمجتمع العمل عن طريق تفعيل عدة آليات منها تسهيل عملية التواصل بين المقاول والمنظومات الرسمية وتمديد فترة الإعفاء الضريبي وبهذا يمكن بناء مجتمع عمل يوفر اليد العاملة ويقلل من ظاهرة البطالة متحررٌ من التبعية الاقتصادية وبهذا تكون الفرضية العامة محققة.

خاتمة:

يقول **ماكس فيبر:**" لم تعد للسوسيولوجيا إصلاح المجتمع ولا تربية الثوريين وإنمّا مثلُ كلِّ العلوم الأصلية، لا يمكنها أن تمنح سوى تفسيرات جزئية لوقائع اجتماعية جزئية".

انطلاقا من مقولة **فيبر** لا يمكننا ادّعاء الإحاطة بكلّ حيثيات الموضوع، فأقصى ما يمكن تقديمه من خلال هذا العمل (المقاولة في القطاع الخاص وعلاقتها بتنمية مجتمع العمل) – باعتباره– من القضايا المعاصرة الهامة والأساسية في البناء الاقتصادي، فهو استعراضٌ للتراث النظري السوسيولوجي والاقتصادي في دراسة الفعل المقاولاتي والتنمية بمجتمع العمل من خلال تحديد مفاهيم هذا الموضوع وأطره النظرية في علم الاجتماع بشكل عام والدراسات الجزائرية بشكل خاص متبوعًا بالجانب الميداني وإبراز أهمية الرهان على المقاولة بالمفهوم المؤسّساتي وعلى الفاعلين الاقتصاديين (المقاولين) في بناء مستقبل التنمية الاجتماعية والاقتصادية.

ولا ينكر المتتبع لمسار الإصلاحات التي مرَّ بها القطاع المقاولاتي الخاص في الجزائر بوجود حركية فعلية عن طريق تحضير أرضية على كلِّ المستويات (المؤسساتي والفردي) من أجل تنظيم سوق العمل وتحقيق البناء الاجتماعي والاقتصادي للمجتمع.

كما عُرفت هذه المرحلة بوضع آليات سياسية هادفة لتنشيط وتحفيز المقاولة من خلال إنشاء مجموعة من المنظومات الرسمية التي تشجع وتحفز على الفعل المقاولاتي وتدعمه مثل الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار، الوكالة الوطنية للتامين على البطالة، الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب والوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر...الخ، كلها آليات أنتجت فئة مقاولاتية جديدة تتميز بمؤهلات علمية ومهنية جعلتها تختلف عن الفئات السابقة وتمتلك خصائص سيكولوجية مكنتها من مواجهة الصّعاب والعراقيل كالتحدي والصبر.

وكما هو ملاحظ في الدراسة الميدانية فقد كان التركيز على العلاقة بين المقاولة الخاصة ومجتمع العمل من خلال الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ودراسة المخلفات الناتجة عن العلاقة بينهما.

لقد توصلنا من خلال دراستنا إلى أنّ المقاولين الجدد أغلبهم شبابٌ تعرضوا للبطالة خاصةً مع سوق العمل الضيق وتشبّع القطاع العام، حيث أصبحت المقاولة الخاصة بالنسبة لهم المنفذَ الوحيد

للتخلص من البطالة كما أنّهم يملكون مستوىً تعليميًا مرتفع مقارنة بالمقاولين القدامى ما عمل على تنمية الفكر المقاولاتي وتوسعته.

كما تعتمد المقاولة الخاصة في الجزائر على مجموعة من المنظومات التي تقدم لها المساعدات التّي تبين دورها في بناء ثقافة المقاولة ونوع أغلب هذه المساعدات مادية ومعنوية، تتمثل المادية في الدعم من أجل الإنشاء والتوسع و تتمثل المعنوية في التوجيه والمرافقة وتقديم التكوين لهذه الفئة.

كما يظهر لنا جليا اعتماد المقاول على الرأسمال الاجتماعي في تنظيم مؤسسات العمل، من خلال الرّجوع إليه في تسيير المؤسسة والمشاركة في اتخاذ القرارات والاعتماد عليه كذلك في تجاوز كل العراقيل والأزمات الاقتصادية التي تعرفها المؤسسة. لذلك نجده يراهن على تنمية رأسماله الاجتماعي من خلال توسعة شبكة علاقاته الاجتماعية والاحتكاك بمقاولين آخرين قصد مواكبة التطور الاقتصادي وتحسين مؤسسته وبالتالي تحقيق التنمية بمجتمع العمل.

توصلنا أيضا إلى مجموعة من الخصائص المقاولاتية التي تبرز شخصية المقاول أهمها الإبداع والابتكار وقوة الانجاز والمخاطرة والادخار والصبر...الخ، كلها خصائص تدلُّ على شخصية المقاول بالمفهوم **الشومبتري** حول المقاول المبدع المبتكر المجدد.

كما أنّه توجد معوقات تنموية بمجتمع العمل مثل التّمويل وعدم استقرار العمال ونقص اليد العاملة المؤهلة والضرائب...فكلّها مشكلات تؤثر على مسالة التنمية بمجتمع العمل من خلال الفعل المقاولاتي.

وعلى علم الاجتماع أخيراً أن تطوير إيطار العام حتى يضم في داخله الاهتمام بسوسيولجيا المقاولة كتخصص ضمن فروعه وإن يبقى هذا التخصص مفتوحًا على مجتمع العمل من خلال ربط التكوين الجامعي والمعرفي بالمقاولات في القطاع الخاص وبالتالي تحقيق التنمية على كافة المجالات ليس الجانب السوسيو– اقتصادي فقط، هذا ما يهدف إلى بناء مجتمع رشيد مبني على الفعل المقاولاتي في كلّ المجالات ومتحرر من التنمية المبنية على الريع البترولي.

قائمـــــــــة المـــــــراجع

المراجع باللغة العربية

✓ الكتب:

1) ابن خلدون، عبد الرحمان بن محمد. **مقدمة ابن خلدون**، ضبط وشرح وتقديم محمد الاسكندراني. بيروت: دار الكتاب العربي، 2012.

2) ارفون، هنري. **فلسفة العمل**، ترجمة عادل العلوا، ط2. بيروت: منشورات عويدات، 1989.

3) ارون، ريمون. **المجتمع الصناعي**.ط1. تر. وتحقيق فيكتور باسيل. بيروت: عويدات للنشر والتوزيع. 1983.

4) انغليز، ديفيد وهيوسون جون. **مدخل إلى سوسيولوجيا الثقافة** ، ترجمة لما نصير، ط1. بيروت: المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات،2013.

5) باشلارد، غاستون. **تكوين العقل العلمي**. ط1. ترجمة: خليل احمد خليل. لبنان: المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، 1986.

6) بدوي، محمد وجيه. **تنمية المشروعات الصغيرة للشباب الخرجين ومردودها الاقتصادي والاجتماعي**. الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث، 2004.

7) بن شهرة، مدني. **الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل – التجربة الجزائرية**– ط1.الأردن: دار حامد للنشر والتوزيع، 2009.

8) بن نبي، مالك. **ميلاد مجتمع: شبكة العلاقات الاجتماعية**، ترجمة عبد الصبور شاهين، ندوة مالك ابن نبي. لبنان: 1986.

9) بهاوي، محمد. **الشغل**، سلسلة نصوص فلسفية مختارة ومترجمة،17، المغرب: إفريقيا للنشر،2016.

10) بوخريص، فوزي. **مدخل إلى سوسيولوجيا الجمعيات**.المغرب: إفريقيا الشرق،2013.

11) بوغام، سيرج. **ممارسة علم الاجتماع**، ترجمة منير السعيداني، ط1، بيروت: المنظمة العالمية للترجمة، 2012.

12) بومخلوف، محمد. **التحضر**. الجزائر: دار الأمة،2001 .

13) ———— . **التوطين الصناعي وقضايا التنمية في الجزائر: التجربة والآفاق**، ط1. الجزائر: دار الأمة،2001.

14) تومي، عبد الرحمان. **الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر– الواقع والأفاق** –القبة: الجزائر: دار الخلدونية، 2011.

15) جعلوك، محمد علي عارف. **أعمال المقاولات**، ط1. بيروت: دار راتب الجامعية، 1999.

16) جودت عزت عبد الهادي وسعيد حسني العزة، **التوجيه المهني ونظرياته**، ط2. عمان: دار الثقافة، 2014.

17) الجوهري، محمد محمود. **علم الاجتماع الصناعي والتنظيم**، ط2. عمان: دار المسيرة ،2011.

18) ———————. **علم اجتماع التنمية** .ط2. عمان: دار المسيرة، 2015.

19) الجوهري، محمد محمود وآخرون، **علم الاجتماع الاقتصادي**، ط2. عمان: دار المسيرة، 2013.

20) الحجازي، المرسي السيد. **الخصخصة إعادة ترتيب دور الدولة ودور القطاع الخاص** بيروت، دار الجامعية.

21) الحسن، إحسان محمد. **علم الاجتماع الاقتصادي**، ط1 (الأردن: دار وائل للنشر والتوزيع، 2005.

22) خوني، رابح وحساني رقية. **المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومشكلات تمويلها** .مصر: ايتراك للطباعة والنشر،2008.

23) دبلة، عبد العالي. **مدخل إلى التحليل السوسيولوجي**. الجزائر: دار الخلدونية،2011.

24) دليو، فضيل. **مدخل إلى منهجية البحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية**. الجزائر: دار هومة،2014.

25) دوركايم، إميل. **في تقسم العمل الاجتماعي** – ملاحظات حول المجتمعات المهنية، ط1، ترجمة حافظ الجمالي. بيروت: مركز دراسات الوحدة العربية، 2015.

26) رشوان، حسين عبد الحميد أحمد. **التصنيع والمجتمع – دراسة في علم الاجتماع الصناعي**، ط2.الإسكندرية :المكتب الجامعي الحديث،2000.

27) ———————. **الاقتصاد والمجتمع**، ط2.الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث، 2009.

28) زايد، أحمد وطنطاوي، أمال، وعبد البديع، محمد. **رأسمال الاجتماعي لدى الشرائح المهنية من الطبقة الوسطى**.ط1.القاهرة: مطبوعات مركز البحوث والدراسات الاجتماعية، 2006.

29) زريبي، نذير. **الوجيز في علم الاجتماع: نظريات اجتماعية**. منشورات ليجوند،2013.

30) زياني، عبد الغني. **سوسيولوجيا المقاولة بالمغرب: مدخل إلى منجز لحبيب معمري**، ط1 المغرب: منشورات دار ما بعد الحداثة، 2015.

31) الساعاتي، حسن. **علم الاجتماع الصناعي**، ط3، بيروت:دار النهضة العربية، 1980

32) السروجي، مصطفى طلعت وآخرون. **التنمية الاجتماعية: المثال والواقع**. سوريا: مركز نشر وتوزيع الكتاب الجامعي جامعة حلوان،2001.

33) سلاطنية، بلقاسم والجيلاني حسان. **محاضرات في المنهج والبحث العلمي: الكتاب الثاني**، ط2. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 2009.

34) أبو سيد أحمد، فتحي السيد عبده.**الصناعات الصغيرة ودورها في التنمية**. الإسكندرية: مؤسسة شباب الجامعة، 2005.

35) شتا، السيد علي، **المنهج العلمي وعلم الاجتماع**. الإسكندرية: مؤسسة شباب الجامعة، 1995.

36) الشمري، موضي مطني. **المدخل إلى علم الاجتماع الاقتصادي**. السعودية: دار النشر العلمي والمطابع ،2013.

37) شومبيتر، جوزيف. **الاشتراكية والرأسمالية والديمقراطية**. ط1. ترجمة حيدر حاج إسماعيل. بيروت: المنظمة العربية للترجمة، 2011.

38) عبادة، مديحة احمد. **علم الاجتماع الصناعي**. القاهرة: دار الفجر للنشر والتوزيع، 2010.

39) عبد الحميد، انجي محمد. **دور المجتمع المدني في تكوين الرأسمال الاجتماعي: دراسة حالة للجمعيات الأهلية في مصر**، سلسلة أبحاث و دراسات، العدد الأول. القاهرة: المركز المصري للحقوق الاقتصادية والاجتماعية.

40) عبد الله محمد، عبد الرحمان. **علم الاجتماع الاقتصادي: في ضوء اقتصاد عالمي جديد .الجزء الأول**. مصر: دار المعرفة الجامعية،1997.

41) عبد الله، إسماعيل صبري. **نحو نظام اقتصادي عالمي جديد**. ط2. القاهرة: الهيئة المصرية العامة للكتاب، 1977.

42) عبد الله، قادية. **الإطار القانوني الخاص لدعم التشغيل في الجزائر**، ط1. الجزائر: منشورات الدار الجزائرية، 2015.

43) عبد الله، مصطفى محمد. **الإصلاحات الاقتصادية وسياسة الخوصصة في البلدان العربية."بحوث الندوة الفكرية التي نضمها المركز للدراسات والتحاليل الخاصة بالتخطيط"**. بيروت: مركز الدراسات الوحدة العربية، 2005.

44) عبد المعطي، عبد الباسط والهواري عادل مختار. **علم الاجتماع والتنمية**. الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية ،1985.

45) عدون، ناصر دادي والعايب عبد الرحمان. **البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد– من خلال حالة الجزائر**– الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعة ،2010.

46) عدون، ناصر دادي. **المؤسسة الاقتصادية.موقعها في الاقتصاد – وظائفها وتسييرها** – .الجزئر: دار المحمدية العامة.

47) عرفة، سيد سالم. **الجديد في إدارة المشاريع الصغيرة**. ط2.الأردن: دار الراية للنشر والتوزيع، 2011.

48) عنبه، هالة محمد لبيب. **إدارة المشروعات الصغيرة في الوطن العربي – دليل علمي لكيفية البدء بمشروع صغير وإدارته في ظل التحديات**– ط2.القاهرة: المنظمة العربية للتنمية والإدارية ،2013.

49) عياد، أحمد. **مدخل لمنهجية البحث الاجتماعي**. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية،2009.

50) غطاس، عائشة. **الحرف والحرفيين بمدينة الجزائر 1700–1830 مقاربة اجتماعية–اقتصادية**. الجزائر: منشورات ANEP المكتبة الوطنية،2012.

51) غنيم، السيد رشام. **دراسات معاصرة في علم الاجتماع**. بيروت: دار النهضة العربية،2010 .

52) غيدنز، انطوني. **الرأسمالية والنظرية الاجتماعية الحديثة**. ترجمة أديب يوسف شيش. سوريا: الهيئة العامة السورية للكتاب.

53) ـــــــــــــ . **علم الاجتماع** .ط4.تر.فايز الصباغ. لبنان: المنظمة العربية للترجمة،2005.

54) فريدمان، جورج ونافيل بيار. **رسالة في سوسيولوجيا العمل الجزء الأول والثاني**. ترجمة يولاند عمانوئيل. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 1985.

55) فوكوياما، فرانسيس.**الثقة والفضائل الاجتماعية وتحقيق الازدهار**، ط1. ابوظبي: مركز الإمارات للدراسات الإستراتيجية، 1998.

56) فيبر، ماكس. **الأخلاق البروتستانتية والروح الرأسمالية**. ترجمة محمد علي مقلد. لبنان: مركز الإنماء القومي.

57) ـــــــــــ .**الاقتصاد والمجتمع– الاقتصاد والأنظمة الاجتماعية والقوى المخلفات: السيادة–** ط1، ترجمة محمد التركي. لبنان: المنظمة العالمية للترجمة، 2015.

58) فيلالي، مصطفى. **مجتمع العمل** . لبنان: مركز دراسات الوحدة العربية،2006.

59) قاسيمي، ناصر. **سوسيولوجيا المنظمات: دراسات نظرية وتطبيقية**. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية ،2014.

60) القنبيعي الإدريسي، عبد الكريم. **الثقافة المقاولاتية "من نظريات المدارس إلى آليات المقاربات– مقدمات في سوسيولوجيا التنظيمات–**. ط1. المغرب: منشورات مقاربات، 2013.

61) قيرة، إسماعيل وسلاطنية بلقاسم. **التنظيم الحديث للمؤسسة– التطور والمفهوم–** ط1.الجزائر والقاهرة: نشر مشترك بين الدار الجزائرية ودار الفجر للنشر والتوزيع، 2015.

62) قيرة، إسماعيل وغربي علي. **في سوسيولوجية التنمية**. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية،2001.

63) كوش، دنيس. **مفهوم الثقافة في العلوم الاجتماعية** .ط1.ترجمة منير سعيداني. بيروت: المنظمة العربية للترجمة، 2007.

64) الليثي، محمد عبد الله. **التنمية الاقتصادية**. ط2. الإسكندرية: دار الجامعات المصرية، 1977.

65) ماركس، كارل. **رأسمال**. ترجمة راشد البرواي. القاهرة : مكتبة النهضة المصرية،1947.

66) مجيد، ضياء. **الخصخصة والتصحيحات الهيكلية –أراء واتجاهات–**. الإسكندرية: مؤسسة الشباب الجامعي، 2008.

67) محمد علي، الليثي، وعجمية محمد عبد العزيز. **التنمية الاقتصادية–مفهومها ، نظرياتها، سياساتها–**. مصر: الدار الجامعية،2001.

68) محمد لبيب عنبه، هالة. **إدارة المشروعات الصغيرة في الوطن العربي**، ط3. القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية بحوث ودراسات، 2013.

69) مرسي، محمد عبد المعبود وعبد الجواد احمد رأفت. **علم الاجتماع عند تالكوت بارسونز بين نظريتي الفعل والنسق الاجتماعي: دراسة تحليلية**. مصر: المكتبة الحديثة، 2001.

70) مقراني، الهاشمي، حويتي أحمد، بوقرة بلقاسم، بوشلو الطاهر، السبع محمد. **القطاع الخاص والنظام العالمي الجديد** "**التجربة الجزائرية**". الجزائر قسنطينة: مخبر علم اجتماع الاتصال، 2010.

71) المملكة العربية السعودية، **الحرف والصناعات اليدوية، الهيئة العامة للتراث والسياحة**،السعودية 2015.

72) مياسي، إكرام. **الاندماج الاقتصادي العالمي وانعكاساته على القطاع الخاص في الجزائر**.الجزائر: دار هومة،2012.

✓ **المجلات و الدوريات**

1) الإدريسي، عبد الكريم القنبيعي، " **نسق المقاولة في بنية سوسيولوجيا التنظيمات والشغل، مقاربة سوسيو تنظيمية** ". مجلة العلوم الإنسانية المغرب، العدد 10،2002.

2) شقران الرشدي، " **قيم العمل ...وأثرها على الأداء الوظيفي**" ، مجلة التنمية الإدارية العدد 137، 2016.

✓ **الرسائل العلمية**

1) بدراوي سفيان، " **ثقافة المقاولة لدى الشباب الجزائري المقاول** "، أطروحة دكتوراه، جامعة تلمسان(الجزائر)، 2015.

2) بزاز عبد الكريم، "**علم الاجتماع بيار بورديو**". أطروحة دكتوراه.جامعة قسنطينة(الجزائر)، 2007.

3) بلقواس زرفة، "**تفعيل القطاع الخاص المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها في الجزائري**"،أطروحة دكتوراه، جامعة باتنة (الجزائر)، 2015.

4) بن صويلح ليليا،" **سياسة التشغيل في الجزائر: المؤسسة الاقتصادية التسوية بعنابة نموذجا**" ، أطروحة دكتوراه . جامعة قسنطينة (الجزائر) ،2011.

5) حضري دليلة. "**آليات تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في اقتصاديات شمال إفريقيا خلال الفترة 1995-2005**." رسالة ماجستير، جامعة شلف.2007.

6) رقية عدمان،" **المقاولون الجزائريون بين القيم الاجتماعية والروح الاقتصادية: دراسة ميدانية لعينة من مقاولين مدينة الجزائر وضواحيها**"، أطروحة دكتورة، جامعة الجزائر 2، 2015.

7) زوزي محمد. " **تجربة القطاع الخاص الجزائري ودوره في التنمية الاقتصادية في الجزائر– دراسة حالة ولاية غرداية** "، أطروحة دكتوراه، جامعة ورقلة، 2010.

8) سلامي، منيرة. " **دراسة وتحليل واقع المقاولة النسوية بالجزائر**".أطروحة دكتوراه. جامعة ورقلة .الجزائر،2015.

9) شويمات كريم،" **دوافع إنشاء وسيرورة المؤسسة المصغرة لدى الشباب البطال " – تجربة المؤسسات المصغرة في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب**".أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر،2011.

10) صايشي سهيلة، " **لمقاولون الجزائريون الجدد ونوعية مشاريعهم**" رسالة ماجستير، جامعة الجزائر،2003.

11) مراح، حياة، " **المقاول الجزائري الجديد بين المعاناة والإبداع**" رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، 2003.

12) مزود صباح، " **دور القطاع الخاص في إنشاء المدن الجديدة**". رسالة ماجستير. جامعة قسنطينة (الجزائر)

13) نوري ياسمين، " **مكانة القطاع الخاص المنتج في ظل السياسات التنموية في الجزائر: بين الخطاب الرسمي والواقع الميداني**" رسالة ماجسيتر، جامعة تيزي وزو، 2015.

14) نيار نعيمة، " **الخلفية المهنية والاجتماعية للشباب المنشئ للمؤسسات المصغرة** " رسالة ماجستير .جامعة الجزائر، 2008.

15) نيار نعيمة، " **الشباب المقاول ورهانات التنمية:دراسة ميدانية لعينة من الشباب المقاول في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب في القطاع الإنتاجي(الصناعي)**، أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر02، 2016.

✓ **الأوراق العلمية**

1) مريزق عدنان، " **أهمية القطاع الخاص في ترقية القطاع الصناعي في الجزائر: إشارة إلى مجمع سيفتال**"، ورقة مقدمة إلى ملتقى وطني حول الإستراتيجية الصناعية الجديدة، مستغانم يوم 23 و24 أفريل 2008.

2) مولاي الحاج، مراد. " **الأبعاد الانثربولوجية والثقافية لمنطقة طرارة بالجزائر**"، ورقة مقدمة لموقع انثربوس.

✓ **القواميس والمعاجم**

1) بودون، ر وبوريلو. ف. المعجم النقدي لعلم الاجتماع ،ط3، ترجمة سليم حداد. بيروت: ديوان المطبوعات الجامعية، 2007.

2) بودون، ر وبوريلو. ف. المعجم النقدي لعلم الاجتماع، **ط 1**، ترجمة سليم حداد، الجزائر: ديوان المطبعات الجامعية، 1986.

3) جيل فيروم ، معجم المصطلحات الاجتماعية، ط1، ترجمة، انسام محمد الأسعد. بيروت: دار ومكتبة الهلال، 2001.

4) مختار الصحاح / الرازي ، ط1، عمان : دار عمان 1996 .

✓ **التقارير والوثائق الرسمية**

1) الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، القانون رقم 188/94 المؤرخ في 06 جوان 1994" المتضمن للقانون الأساسي للصندوق الوطني للتامين عن البطالة. العدد44، الصادرة في 1994/07/07.

2) الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التنفيذي 11-16 الموافق ل 25 يناير 2011 صلاحيات ومهام وزراة الصناعة والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وترقية الاستثمار.

3) الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، القانون رقم 88/25. المؤرخ في 12 جويلية1988 المتعلق بالاستثمار الوطني.

4) الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التنفيذي 03/01 المؤرخ في 2001 المتعلق بتطوير الاستثمار وتنميته.

5) الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الميثاق الوطني 1976. مصلحة الطباعة المعهد التربوي الوطني، الجزائر، 1976.

6) الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، لوائح المرسوم التنفيذي 93/12 الصادر في 1993/10/05.

7) الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية،المادة 3 من الأمر 96-31 المؤرخ في 1996/12/30 المتضمن قانون المالية لسنة 1997.

✓ مواقع الانترنيت

1) أحمد نبيل فرحات، **المنتدى العربي لإدارة الموارد البشرية**- الموقع www ,hrdiscussio .com

2) البنك الدولي العالمي:www.Donnees banque mondiale.prg/indicateur/fs.ast إحصائيات 2014 /2015.

3) الديوان الوطني للإحصائيات. www.ons.dz

4) صندوق ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة www.fgar.dz

5) معطيات البنك العالمي:إحصائيات 2014/ 2015www.Donnees banque

6) الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر. www.angem.com

7) الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار ANDI موقع : www.andi.dz .

8) الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب www.Ansej.org.dz .

• قائمة المراجع باللغة الأجنبية:

✓ الكتب

1) A. Gillet, Entrepreneurs **Algériens: Un Groupe Hétérogène Entre Logique Familiale Et Logique Economique**. Paris : L'harmattan, 2004.

2) Abderrahmane Abdou., Et al. .**Entrepreneurs Et P M E : Approches Algéro- Française** .France : L'harmattan : 2004.

3) Aim Roger, **L'essentiel De La Théorie Des Organisation** .Paris . Gualino Editeur Les Carrés, 2006.

4) Amer M .Amer Et **Belkacem**.B, **Le Maghreb Et L'indépendance De L'Algérie.** France : Karthala, 2012.

5) Aron Raymond, **Les Etapes De La Pensée Sociologique. V1**. Tunis: Cérès, 1994.

6) ———— **. Dix-huit Leçons Sur La Société Industrielle**, Collection Idées France : Gallimard ,1962.

7) Bachlard .G, **La Formation De L'esprit Scientifique** .7ém Ed. France : Ed .Vimi, 1970.

8) Benachenhou Abdelatif, **Les Entrepreneurs Algériens,** Alger : Alpha Désigne ,2007

9) _____**, Formation Du Sous Développement En Algérie**, Ed1. Algérie, OPU, 2009

10) Bernoux Philippe, **La Sociologie Des Organisations**, Paris: Seuil, 1985.

11) Boudon Raymond, **La Logique Du Social .**Paris : Edition Hachette Littératures.

12) Bourdieu .P, **Les Structures Sociales De L'économie** .Paris : Seuil, 2000.

13) Bourdieu .P. Et Darbel. A, **Travail Et Travailleurs En Algérie** .Paris : Ed Mouton, 1963.

14) Bourdieu Pierre Et Passeron. Jc Et Chamboredon. J.C, **Le Métier De Sociologue** .3ém Ed .Paris ; Mouton.1993.

15) _____, **Question De Sociologie**. Paris ; Les Ed. De Minuit, 2002.

16) Boutillies Sophie Et Allemand Sylvain, **Economie Sociale Et Solidaire: Nouvelle Trajectoires D'innovations .Paris**: L'harmattan, 2010.

17) Boutillies .S Et Uzunis**, L'aventure Des Entrepreneures**. France : Dilisco.1999.

18) Boy Frank, **Innovation Et Entrepreneurship**. Tunis :Univ De Tunis ,2006 .

19) Boyakoub Ahmed, **Les Nouveaux Entrepreneurs En Algérie En Période De Transition:** La Démentions Transnationale. Alger: **CREAD** N 40,2ém Trimestre, 1997.

20) Cantillion Richard, **Essai Sur La Nature Du Commerce En Générale** .Tr. En Française Par Stéphane Couvreue .Paris : Institut Coppet, 2011.

21) Chantal Bernard, **En Algérie Une Nouvelle Valeur, L'auto-Emploi In Tiers Monde**.1988, Tome.1

22) Chauvin Pierre - Marie, Grossetti.M., Et Zalio P .Paul, **Dictionnaire Sociologique De L'entrepreneuriat**. Paris : Les Presses .Science Po. : 2014.

23) De Raymond Antoine Bernard Et Chauvin .P. Marie, **Sociologie Economique : Histoire Et Courants Contemporains** .Paris : Armand Colin, 2014.

24) Ducker Peter, **Innovation and Entreprenurship Practice And Principles**, 1985.

25) Fayolle Alain, **Le Métier De Créateur D'entreprise** .Paris :Ed .L'organisation ,2003.

26) Gnos Claude, **Les Grands Auteurs En Economie** .Cedex. Paris : Ed EMS, 2000.

27) Grawitz Madeleine, **Méthodes Des Sciences Sociales** .11ém .Ed . Paris : Dalloz ,2001.

28) Guyot .J.Luc et Rompaey. B.Van , **« Entrepreneuriat Et Création D'entreprise »** .Revue De La Littérature Et Etat De La Recherche .Mai 2002.

29) Henni Ahmed, **Le Cheikh Et Le Patron : Usage De La Modernité Dans La Reproductions De La Tradition**. Alger : Office Des Publications Universitaires ,1993

30) Hoselitz, B.F**, Entrepreneurship and economic growth American journal of economics studies,** vol.12.n 01 1952-1953.

31) Jacquot Lionel Et Balzani Bernard, **Sociologie Du Travail Et De L'emploi** .Paris : Ellipses ,2010.

32) Krizner .I, **Competition and Entrepreneurship**. University Of Chicago.1973.

33) Lapassade, Georges et Louran Réme, **Clefs Pour La Sociologie** .Paris : Ed Seghers, 1971.

34) Lebaron Frédéric, **La Sociologie De A à Z -250 Mots Pour Comprendre –**. Paris :Dunod, 2009.

35) Liabes Djilali, **Capital Privé Et Patrons D'industrie En Algérie 1962-1982** .Alger, C R E A, 1984.

36) Marchesnay Michel, **Management Stratégique .**Collection Dirigée Par Alain Desreumaux, Et Verstraete. Paris : Les Edition De L'adreg ,2004.

37) Mariette Josée, **Introduction a La Sociologie** .Paris: Ed. Le Manuscrit, 2004.

38) MARSHAL .A, **Principes D'économie Politique**, Livre 1.2.3.Traduit Par Sauvaire-Jourdan. Paris : 1906.

39) Marx Karl, **Le Capitale**, tr. en français par julien Borchardt .quebec, éd. macintosh ,2002.

40) Messeghem Karim Et Sylvie Sammut, **L'entrepreneuriat** .Paris : EMS "Management Et Social" ,2011.

41) Mirjam Van Praag, Some **Classic Views On Entrepreneuriat**. Mirjam Van Praag

42) Mohamed Boukhobza, **Retures Et Transformation Sociales En Algérie** .Algérie : O P U ,1989.

43) Parker Simon C., **The Economics Of Self – Employment And Entrepreneurship**. United States Of America: Cambridge University Press, 2004.

44) Penef (J). : **Les Chefs D'entreprise En Algérie,** In Acte Du Colloque : « Entreprise Et Entrepreneurs En Afrique », Paris : L' Harmattan, 1983.

45) Peneff Jean, **Industriels Algériens**. Paris : C N R S ,1981.

46) Rouleau Linda, **Théorie Des Organisation** .Québec : Presses De L'université De Québec ,2007.

47) Safir Nadji, **Essai D'analyse Sociologique, Emploi, Industrialisation Et Développement**. Tome2..Algérie :OPU .Enal,1985.

48) Seguin Sabine Erbés, **La sociologie de travail**. Paris : éd. la découverte, 2004.

49) SHUMPETR .J. **Capitalisme, Socialisme Et Démocratie**. 1et 2ém Parties Tr.En Francais.: .Quebéc; Macintoch.2002.

50) Steiner Phillip, **La Sociologie Economique** .Paris : La Découvert, 2005.

51) Weber Max. **Economie Et Société** .Paris : Librairie Polon, 1971.

✓ **المجلات و الدوريات**

1) Derass Omar, « **place du secteur privé industriel national dans l'économie algérienne** », insaniyat .1/1997.

2) Laville Jean- Louis. « **Encastrement Et Sociologie Economique De Granovetter A Polanyi Et Mauss** », Revue Interventions Economiques N 38(2008).

✓ **الرسائل العلمية**

1) Ait Sidhom Houria, « **ouverture économique et dynamique entrepreneuriale : essai de modélisation des déterminants territoriaux de la création d'entreprises dans la wilaya de BEJAIA** » thèse de doctorat, université de Tizi-Ouzou, Algérie,2011
2) Bruyat Christian, **"Création D'entreprise Contributions Epistémologiques Et Modalisation".**France : thèse de doctorat ,1993.
3) Lachachi Wassila, « **l'influence des valeurs et de l'environnement sur l'orientation stratégique de l'entrepreneur privé algérien étude exploratoire** », thèse de doctorat, université de Tlemcen – Algérie 2006.
4) Mustapha Henni**, «Les Entrepreneurs De TPE** ". Thèse De Magister, Algérie : Oran .2012.

✓ **الأوراق العلمية**

1) Coster Michel, « **Entrepreneur Et Entrepreneuriat** », Papier Présente In Actes De Journée Sur Cadres Et Entrepreneuriat – Mythes Et Réalités- .Lyon : Les Cahiers Du Gadres .2003.
2) Dany François, « **Cadres Et Entrepreneuriat ; Mythes Et Réalités** «, Actes Du colloque. Université .Lyon, Ecully, 06 Juin2002.
3) Lallement Michel, « **Capital Social Et Théorie Sociologique** », Papier Présente In. Colloque Gris Le Capital Social, Groupe De Recherche Innovations Et Sociétés .France : Université De Rouen, 2004.
4) Laviolette Eric et Louem Christophe. **Les compétences entrepreneuriales :définition et construction d'un référentiel** .actes de recherche en sciences sociales .paris.2005.
5) Peneff Jean. « **Carrières Et Trajectoires Sociales Des Patrons Algériens** ». In : Actes De La Recherche En Sciences Sociales. Vol. 41, Février 1982.

✓ **القواميس و المعاجم**

1) Alpe Yves, Et Al., **Lexique De Sociologie** 4 Ed. Paris : Dalloz, 2013.
2) Bazureau Franck Et Al., Sous La Direction De C.Daniéle Echaude maison .**Dictionnaire De L'économie Et De Sciences Sociales.** Alger : Berti Editions, 2009.
3) **Dictionnaire De L'académie Française** .5ém Ed. Paris: Editions E Books France, 1978.

4) Petit Larousse En Couleurs .**Dictionnaire Encyclop2diaue Pour Tous** .1ér Ed. Paris :Larousse ,1980.

5) ROBER PAUL, **Le Nouveau Petit Robert** : Dictionnaire Alphabétique Et Analogique De La Langue Française, Version Electronique.

✓ **التقارير والدساتير**

1) Agence Nationale de soutien a l'emploi des Jeunes **:** **www.Ansej.org.dz**

2) République Algérienne Démocratique Et Populaire, Direction Générale De La Veille Stratégique Des Etudes Economiques Et Des Statistiques, Ministère De L'industrie De La Petite Et Moyenne Entreprise Et De La Promotion De L'investissement**, «** **Bulletin D'information Statistique De La PME** »2008,2009**,** 2010 A 2015, N 21, N22, N23, N26, N27, N28.

3) République Algérienne Démocratique Et Populaire, Agence Nationale De Promotion Et De Suivi De L'investissement

الملاحق

ملحق رقم(01):الاستبيان

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة باتنة01

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم علم الاجتماع

الرجاء منكم أخي الكريم، أختي الكريمة، القراءة المتأنية لهذه الأسئلة والإجابة عنها بكل موضوعية، المعلومات المقدمة من طرفكم لن تستخدم إلا لغرض علمي.

إن إجابتك الجادة **سيدي، سيدتي** عن أسئلة الاستمارة هي مساهمة منك في فهم موضوع المقاولة ودورها التنموي في الجزائر.

ملاحظة:ضع علامة(X) في الخانة المناسبة مع الإجابة على الأسئلة المفتوحة.

المحور الأول: البيانات الشخصية ومؤهلات المبحوث

1- الجنس: ذكر ☐ أنثى ☐

2- السن:.....

3- الحالة المدنية: أعزب ☐ متزوج ☐ مطلق ☐ أرمل ☐

4 - عدد أفراد الأسرة المعيشية؟.....

5- الأصل الاجتماعي: حضري ☐ شبه حضري ☐ ريفي ☐

6- المستوى التعليمي: لا يقرا و لا يكتب ☐ ابتدائي ☐ متوسط ☐ ثانوي ☐ جامعي ☐

6-1- إن كنت جامعيا حدد التخصص بدقة؟.....

7- هل تلقيت تكوينا مهنيا : نعم ☐ لا ☐

7-1- في حالة الإجابة بنعم حدد نوع النشاط الذي تكونت فيه ؟.....

8- هل سبق وان مارست مهنة من قبل ؟ نعم ☐ لا ☐

8-1- في حالة الإجابة بنعم ما نوع هذه المهنة:.....

8-2- كم دامت مدة هذه المهنة ؟.....

9- المستوى التعليمي للأب: لا يقرا و لا يكتب ☐ ابتدائي ☐ متوسط ☐ ثانوي ☐ جامعي ☐

10- المستوى التعليمي للام: لا تقرا و لا تكتب ☐ ابتدائي ☐ متوسط ☐ ثانوي ☐ جامعي ☐

11- ما هي وظيفة الأب : .....

12- ما هي وظيفة الأم : .....

المحور الثاني: المنظومات الرسمية وبناء ثقافة المقاولة

13- تاريخ إنشاء المؤسسة"؟.....

14- طبيعة نشاط المؤسسة؟ الصناعة والصناعة التقليدية ☐ البناء والأشغال العمومية ☐
النقل و المواصلات ☐ الزراعة والصيد البحري ☐ خدمات ☐ أعمال حرة ☐

15- في أي إطار تم إنشاء مؤسستكم؟

الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ ☐

الصندوق الوطني للتامين عن البطالة CNAC ☐

أخرى ☐ حدد.....

16- كيف شجعتكم هذه المنظومات على بناء ثقافة المقاولة ؟:

- دورات تكوينية لدعم إنشاء النشاطات ☐ متابعة ومرافقة المقاولين ☐
- ملتقيات علمية ☐ أيام تحسيسية للفعل المقاولاتي ☐
- تكوين العمال على مهارات العمل ☐ إقامة معارض إنتاجية ☐
- مشاريع ناجحة ☐ أخرى ☐

حدد.....

17- ما هو الدور الذي تقوم به هذه المنظومات الرسمية تجاه المقاولة ؟

- آليات ممولة ومساعدة للفعل المقاولات ☐ آليات معرقلة للمقاولة. ☐
- آلية بديلة للاقتصاد النفط ☐ تخلق المنافسة الاقتصادية ☐
- أخرى ☐

حدد.....

18- كيف تم التعرف على المنظومة الذي أنشئت في إطارها مؤسستك ؟.

عن طريق وسائل الإعلام ☐ الأصدقاء ☐ الجامعة أو المحيط التعليمي ☐ العائلة ☐
منظومة التكوين المهني ☐ أخرى ☐

حدد.....

19- هل قدمت لكم هذه المنظومة مساعدات في مسار المقاولة؟ نعم ☐ لا ☐

19-1 في حالة الإجابة بنعم فيما تتمثل هذه المساعدات؟.....

20- هل تعرضتم لعراقيل في تعاملكم مع المنظومة الرسمية؟ نعم ☐ لا ☐

20-1 في حالة الإجابة بنعم فيما تتمثل هذه العراقيل؟.....

20-2 كيف تم التغلب عليها.؟.....

21- ما نوع التمويل الذي تقدمه المنظومات؟: تمويل الإنشاء الأولي ☐ تقديم عتاد ومواد أولية ☐ - تمويل التوسعة ☐ أخرى : ☐ حدد.....

22- ما هو القطاع الأكثر دعما وتمويلا من هذه الوكالات ؟ الصناعة والصناعات التقليدية ☐ البناء والأشغال العمومية ☐ النقل والمواصلات ☐ الزراعة والصيد البحري ☐ خدمات ☐ أعمال حرة ☐ أخرى ☐ حدد.....

23- ما هي مدة الحصول على القرض؟.....

24- هل تعتبر المؤسسات البنكية جهاز محفز للمقاولة ؟ نعم ☐ لا ☐

25- هل أنت منخرط في تنظيم مهني؟ جمعيات حرفية ومهينة ☐ منظمات أرباب العمل ☐ نقابة ☐ حزب ☐ أخرى ☐ حدد.....

25-1 في رأيك ما دور هذه التنظيمات على الفعل المقاولاتي ؟ دعم مادي ☐ دفاع قانوني ☐ منظومة وسيطة ما بين المقاول والمنظومات الرسمية ☐ تسهيل وصول المؤسسات الخاصة إلى تحسين هياكلها ☐ أخرى ☐ حدد.....

26- حدد طبيعة العلاقة ما بين المقاول والأجهزة التالية:

- البنوك : جيدة ☐ متوسطة ☐ سيئة ☐ لا توجد ☐
- البلديات: جيدة ☐ متوسطة ☐ سيئة ☐ لا توجد ☐
- الضرائب: جيدة ☐ متوسطة ☐ سيئة ☐ لا توجد ☐
- مفتشية العمل: جيدة ☐ متوسطة ☐ سيئة ☐ لا توجد ☐
- صناديق الضمان الاجتماعي: جيدة ☐ متوسطة ☐ سيئة ☐ لا توجد ☐

27- هل لقيت مؤسستكم المرافقة من هذه المنظومات الرسمية ؟ نعم ☐ لا ☐

28- ما هي المقومات التي جذبت اهتمامكم للفعل المقاولاتي؟ **(اختبار أكثر من إجابة)**

الرغبة في الاستقلالية ☐ حب العمل ☐ تحسين المستوى المعيشي ☐ التخلص من البطالة ☐
أفكار إبداعية ☐ المحافظة على الموروث المهني ☐ الحصول على المكانة الاجتماعية ☐
ربح المال ☐ الحصول على منصب عمل ☐

29- ما هو الدور الذي تقوم به المنظومات الرسمية في نشر ثقافة المقاولة؟ : تساعد على نشر الحرف والمهن بالمجتمع ☐ تساعد على توارث المهن التقليدية بالمجتمع ☐ تحرير العمل الحر المنتج ☐ أخرى ☐ حدد.....

30- في رأيك ما هي المنظومة الأحسن خدمة للمقاولة في الجزائر؟

الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ ☐ الصندوق الوطني للتامين عن البطالة CNAC ☐
الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM ☐ الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار ANDI ☐
أخرى ☐ حدد .....

المحور الثالث : الرأسمال الاجتماعي للمقاول وسيرورة مؤسسات العمل

31- من أين تحصلت على فكرة نشاط المؤسسة؟ فكرة عائلية ☐ فكرة الزملاء ☐ فكرة شخصية ☐ تجربة مهنية ☐ من الجامعة ومحيط التعليمي ☐ من مؤسسات التكوين المهني ☐ من احد الوكالات ☐ أخرى ☐ حدد.....

32-هل يوجد مقاولين في محيطك الاجتماعي؟ نعم ☐ لا ☐

32-1 إذا كانت الإجابة بنعم من هم؟: أفراد من العائلة ☐ الجيران ☐ زملاء ☐
أقارب ☐ أخرى ☐ حدد.....

33- هل يملك احد أفراد عائلتك مقاولة خاصة؟ نعم ☐ لا ☐

33-1 إذا كانت الإجابة بنعم حدد صاحب المقاولة بدقة؟.....

34- هل النشاط الممارس موروث عن العائلة ؟ نعم ☐ لا ☐

35- هل تلقيتم مساعدات عند إنشاء المؤسسة؟ نعم ☐ لا ☐

35-1- في حالة الإجابة بنعم من الذين قدم لكم المساعدات؟: العائلة ☐ الأقارب ☐
الأصدقاء ☐ مقاولين سابقين ☐ علاقات شخصية ☐ أخرى ☐
حدد.....

36- هل لقيت مؤسستكم المساندة من طرف العائلة ؟ نعم ☐ لا ☐

36-1 إذا كانت الإجابة بنعم فيما تتمثل هذه المساندة؟ مساندة مادية ☐ مساندة معنوية ☐ مساندة معنوية ومادية ☐

37- هل ترى بان العائلة إطار مساعد لإنشاء المقاولة؟ نعم ☐ لا ☐

37-1- في كلتا الحاليتين لماذا؟

.....

.....

38- من أين تحصلت على مبلغ المساهمة الشخصية: مدخرات شخصية ☐ العائلة ☐ الأقارب ☐ شبكة الأصدقاء ☐ ارث ☐ أخرى ☐

حدد.....

39- ما هو التمويل الأكثر مساعدة لإنشاء وتطوير مؤسستكم؟ ادخار شخصي ☐ إعانات مالية عائلية ☐ اقتراض بنكي ☐ أخرى ☐ حدد.....

40- عند التعرض لضائقة مالية إلى أين تلجا إلى؟ (**ترتيب حسب الأهمية)**

العائلة ☐ العلاقات الشخصية ☐ الأصدقاء ☐ أخرى ☐

حدد.....

41- هل تعتبر نفسك شخص يملك شبكة من العلاقات ساعدته في سيرورة إنشاء وتوسع المقاولة؟

نعم ☐ لا ☐

42- ما هي الشبكة الاجتماعية الأكثر مساعدة للمقاولة؟ : العائلة ☐ الأقارب ☐ الزملاء ☐ المعرفة المسبقة بمقاولين ☐ أخرى ☐ حدد.....

43- هل بإمكانك أن تشرح لنا باختصار كيف وظفت علاقاتك الاجتماعية في سيرورة المؤسسة؟

.....

.....

.....

44- ما هو عدد العاملين في المؤسسة؟.....

45- كيف يتم الحصول على اليد العاملة عن طريق؟: الإعلانات في الجرائد ☐ الإعلانات في الانترنيت ☐ العلاقات الشخصية والاجتماعية ☐ وكالة التشغيل ANEM ☐ أخرى ☐

حدد.....

46- كيف يتم اختيار اليد العاملة ؟ على أساس الكفاءة المهنية ☐ القرابة ☐ يد عاملة ☐ رخيصة ☐ على أساس الثقة ☐ اعتبارات إنسانية ☐ أخرى

حدد.....

47- هل ترى بان الأجور التي تقدمها للعمال تتماشى مع متطلبات المعيشة؟ نعم ☐ لا ☐ إلى حد ☐

48- ما طبيعة المشكلات المتعلقة باليد العاملة؟ : نقص التكوين و التدريب ☐ عدم الاستقرار في العمل ☐ عدم الانضباط ☐ أخرى ☐

حدد.....

49- من المكلف بالمهام التالية في المؤسسة المقاولاتية؟

1.49 المكلف بالإنتاج : المقاول نفسه ☐ احد أفراد العائلة ☐ صديق ☐ موظف مكلف ☐ أخرى حدد.....

2.49 المكلف بتسيير العمل : المقاول نفسه ☐ احد أفراد العائلة ☐ صديق ☐ موظف مكلف ☐ أخرى حدد.....

3.49 المكلف بالتوزيع : المقاول نفسه ☐ احد أفراد العائلة ☐ صديق ☐ موظف مكلف ☐ أخرى حدد.....

4.49 المكلف بالتسيير المالي والمحاسبي: المقاول نفسه ☐ احد أفراد العائلة ☐ صديق ☐ موظف مكلف ☐ أخرى ☐ حدد.....

50-ماهي الصعوبات التي تواجه المقاولة ؟ **(اختيار أكثر من إجابة)**

قلة الخبرة في النشاط ☐ عدم امتلاك يد عاملة مؤهلة ☐ ضعف التمويل ☐

البيروقراطية الإدارية ☐ صعوبة التسويق ☐ صعوبة الحصول على المواد الأولية ☐ ضعف الطلب على السلعة ☐

أخرى ☐ حدد.....

51- ما هي نقاط القوة لدى مقاولتكم؟: **(اختيار أكثر من إجابة)**

تنمية مهارات العاملين ☐ التكوين والتدريب على العمل ☐ دفع الأجور في وقتها ☐

مسايرة التطور التكنولوجي ☐ الروح المعنوية ☐ الشعور بالمسؤولية ☐ أخرى ☐

حدد.....

<u>المحور الرابع: خصائص الفعل المقاولاتي وتكريس قيم العمل ؟</u>

52- كيف تقيم مسارك العلمي؟: منضبط وجدي ☐ مهمل وغير مبال ☐ عادي ☐

أخرى ☐ حدد.....

53- ماهي النشاطات التي كنت تشارك فيها أثناء مسارك العلمي؟ نشاطات علمية وثقافية ☐

نشاطات طلابية ☐ -نشاطات تطوعية وخيرية ☐ نشاط كشفي ☐ أخرى ☐

حدد.....

54-هل تعتقد أن مؤسستك هي نتاج مسارك العلمي و المهني ؟ نعم ☐ لا ☐ إلى حد ما ☐

55- في تقديرك ماهي الخصائص التي يتميز بها المقاول؟ **(رتب حسب الأهمية)**

الإبداع و الابتكار ☐ المخاطرة ☐ التنظيم والتنسيق ☐ الالتزام ☐ الادخار ☐

المغامرة ☐ التضحية ☐ المبادرة ☐ الصبر ☐ تنظيم الوقت ☐

التحدي ☐ قوة الانجاز ☐

56- هل تساهم الخصائص السابقة في تسيير مؤسستكم؟ نعم ☐ لا ☐

57- ما نوع القيادة التي تطبقها مع عمالك؟ :الصرامة ☐ المرونة ☐ التراضي و التشاور ☐ أخرى ☐ حدد.....

57-1- في كل الحالات لماذا؟

الصرامة:.....

االمرونة.....

لتراضي والتشاور.....

58- كيف يتم اتخاذ القرارات في مؤسستكم؟: قرار فردي☐ المشاركة مع أفراد العائلة ☐ المشاركة العمالية ☐ حسب نوعية القرار ☐ أخرى ☐ حدد.....

59- ماهي المقومات التي تعتمد عليها في اتخاذ القرارات؟ الأعراف التقليدية ☐العلاقات الاجتماعية ☐ الرجوع للعائلة ☐استشارة العاملين ☐ قرار شخصي ☐ أخرى ☐ حدد.....

61- هل ترى بان المقاولة كرست قيم العمل بمجتمعنا؟ نعم ☐ لا ☐

61-1 في حالة الإجابة بنعم هل كرست ؟: القيم الثقافية الخاصة بالبناء الحرفي ☐قيم العمل الاجتماعية ☐قيم العمل الاقتصادية☐

62- حدد قوة العلاقة مابين المقاولة وتكريس قيم العمل الاجتماعية التالية؟ :

نوع العلاقة / القيم	ضعيفة جدا	ضعيفة	متوسطة	قوية	قوية جدا
تقويم الروابط الاجتماعية					
التضامن الاجتماعي					
روح العمل					
التجديد بالمجتمع					
إثبات الذات					
مساعدة الآخرين					
حب العمل					
تحسين المستوى المعيشي					
تحمل المسؤولية					
اكتساب مكانة اجتماعية					

63- حدد قوة العلاقة مابين المقاولة وتكريس قيم العمل الاقتصادية التالية؟

نوع العلاقة / القيم	ضعيفة جدا	ضعيفة	متوسطة	قوية	قوية جدا
إتقان العمل					
الجد في العمل					
نشر ثقافة العمل الحر					
التجديد لمجتمع العمل					
نشر الحرف والمهن					
ظهور مؤسسات العمل					
المثابرة والتضحية					
الإبداع والابتكار					
خلق شيء جديد					
المجموع					

64- كيف تساهم المقاولة في تطوير مجتمع العمل:**(اختيار أكثر من إجابة)**

خلق فرص العمل ☐ القضاء على البطالة ☐ تعميق ثقافة العمل الحر ☐ توسيع نشاط المقاولة ☐ زيادة الدخل الفردي والوطني ☐ تنويع الاقتصاد الوطني ☐ تكريس قيم العمل ☐ بناء مؤسسات العمل ☐

65- ما هي مشاكل ومعوقات التنمية بمجتمع العمل ؟ **رتب حسب الأهمية**

مشكلة التمويل ☐ المعوقات التكنولوجية ☐ مشكلة التسويق ☐ نقص اليد العاملة الفنية المدربة ☐ عدم استقرار العمال ☐ مشكلة الحصول على المواد الأولية ☐ الضرائب ظروف البلد لا تشجع على الاستثمار ☐

66- ما هي أفضل السبل لتنمية مجتمع العمل؟ : **(رتب على حسب الأهمية)**

تسهيل إجراءات التعامل مع الوكالات ☐ تقليص مدة الحصول على القروض ☐ وفرة رؤوس الأموال ☐ تقوية النسق التمويلي للمقاولة ☐ وفرة رأسمال الاجتماعي ☐التكوين والتدريب على العمل ☐

67- في رأيك ما هي الطرق التي يمكن أن تجعل من المقاولة آلية تنموية بمجتمع العمل؟.

.....

.....

.....

.....