

نحو إرساء ثقافة المقاوالاتية لدى الشباب الجزائري

Towards Establishing a Culture of Entrepreneurship Among Algerian Youth

بوففة عبد الرحمان*¹، لعوارم مهدي²

¹ مخبر دراسة وتحليل المشكلات الاجتماعية في الجزائر، جامعة محمد البشير الإبراهيمي برج بوعريبيج، الجزائر،

abderrahmane.bougoffa@univ-bba.dz

² محمد البشير الإبراهيمي، برج بوعريبيج، الجزائر، mahdi.aouarem@univ-bba.dz

تاريخ النشر: 2023/12/31

تاريخ القبول: 2023/11/27

تاريخ الاستلام: 2023/05/03

ملخص:

تعتبر المقاوالاتية من القضايا المثارة في أوساط الشباب الجزائري نظرا للتغيرات التي مست المنظومة السوسيواقتصادية، حيث برزت معها ثقافة المقاوالاتية باعتبارها عامل مهم لنجاح المشاريع الاستثمارية، فالتحول نحو اقتصاد السوق فتح المجال أمام القطاع الخاص ونشاط المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وأصبح تشجيع الاستثمار المقاوالاتي لدى الشباب الجامعي هدفا للدولة، حيث استحدثت تشريعات وهيئات مساعدة، إلا أن ذلك يتطلب نشر ثقافة المقاوالاتية التي ترتبط بمتغيرات عدة متعلقة بثقافة العمل كالقيم والاتجاهات السائدة في المجتمع، إضافة إلى وجود مشكلات تعيق سيرورة العمل المقاوالاتي. من هذا المنطلق تهدف ورقتنا البحثية إلى إبراز واقع المقاوالاتية وأهم العوامل المساعدة على نشر ثقافة المقاوالاتية والمشكلات التي تواجه إرساءها في الجزائر. الكلمات المفتاحية: الثقافة، المقاوالاتية، الشباب، المقاوالاتية.

ترميز JEL : A14Z1

Abstract:

Entrepreneurship is one of the issues raised among Algerian youth due to the changes that affected the socio-economic system, where entrepreneurship culture emerged as an important factor for the success of investment projects. The shift towards a market economy opened the way for the private sector, notably small and medium enterprises activities. Encouraging entrepreneurial investment among students became a governmental policy, where legislation and corroborative agencies were created. However, this requires the dissemination of the entrepreneurial culture, which is associated with several interactive variables related to the culture of work, such as the values and trends prevailing in society, in addition to the existence of problems that hinder the process of contracting work. From this point of view, our research paper aims to highlight the reality of entrepreneurship and the most important factors that help spread the culture of entrepreneurship and the problems facing its establishment in Algeria.

Keywords : Culture, entrepreneurship, youth, entrepreneur.

JEL Classification Codes: A14Z1

1. مقدمة:

شهد المجتمع الجزائري تغيرات اجتماعية واقتصادية، سياسية وثقافية عميقة مقارنة بالمرحل التاريخية الماضية، هذه التغيرات لها إنعكاس مباشر على حياة الفرد سواء على المستوى الاجتماعي بتطور حاجاته وتنوعها وتعددتها، أو على مستوى اتجاهاته وتصورات وممارساته في تفاعله مع المحيط الاقتصادي والاجتماعي والقيمي، ترجع هذه التغيرات إلى التحول في النمط الاقتصادي المتبع من الاقتصاد الاشتراكي الموجه منذ الاستقلال حتى نهاية الثمانينيات إلى اقتصاد السوق القائم على حرية النشاط والمبادرة الفردية تماشيا مع التغيرات العالمية، هذا التحول صاحبه أزمة متعددة الأوجه اقتصادية واجتماعية وسياسية، فالظروف التي رافقت هذا التحول لم تكن مناسبة لتنفيذ الإصلاحات المتمثلة في إعادة الهيكلة واستقلالية المؤسسات والخصوصية، إذ أن المجتمع الجزائري كان يمر بأزمة أمنية تهدد كيانه، هذا الأمر زاد في تعقيد الأوضاع بشكل لم يكن في صالح التطبيق الفعال للإصلاحات، هذا من جهة ومن جهة أخرى ظهرت بوادر التغير الاجتماعي والثقافي للمجتمع من خلال تغير نمط الأسرة من الممتدة الى النووية، وبرزت معها الممارسات الاقتصادية غير الرسمية كالإقتصاد الموازي والتهرب وتفاقم ظاهرة البطالة، يعود ذلك لتراجع الدور الاقتصادي والاجتماعي للدولة لفتح المجال للقطاع الخاص وتشجيع الاستثمار بما فيه العمل المقاولاتي.

لقد تبنى المجتمع الجزائري مع هذه التغيرات منظومة اقتصاد السوق بشكل متسارع يتجاوز الانتقال التدريجي والمرحلي، وأن تطبيقها كان في ظل مناخ اقتصادي واجتماعي غير مناسب، هذا ما نتج عنه انتشار ثقافة البحث عن الربح السريع خدمة للمصلحة الفردية على حساب المصالح العامة وقيم المجتمع، الامر الذي ترك أثرا واضحا على تشكل ثقافة المقاولاتية، هذه المظاهر والتحويلات الاجتماعية والاقتصادية التي مر بها المجتمع الجزائري تبين وجود نوع من الممارسات الفوضوية لدى الخواص كالأنشطة الغير رسمية والموسمية والأنشطة التقليدية البسيطة، التي تفتقد الى روح المغامرة والاستثمار المنتج والتنافسي وفق معايير الجودة والتميز الذي يعطي قيمة مضافة وهي عناصر مهمة في النشاط المقاولاتي، رغم كون هذه الأنشطة والممارسات عرفت نوعا من التطور. وفي ظل هذه المعطيات برز الاهتمام بالعمل المقاولاتي وظهرت معه أهمية ثقافة المقاولاتية كعامل حاسم لتمييز النشاط المقاولاتي.

بناء على ما سبق يمكن طرح التساؤلات الآتية:

- ما واقع ثقافة المقاولاتية في الجزائر؟
- فيما تتمثل العوامل الفاعلة المساعدة في نشر ثقافة المقاولاتية بالمجتمع الجزائري؟
- هل التوسع في نشاط المؤسسات الصغيرة والمتوسطة يعتبر معيارا حقيقيا لثقافة المقاولاتية؟
- فيما تتجسد المشكلات التي تحد من إمكانية ترسيخ ثقافة المقاولاتية؟

2. مدخل مفاهيمي حول ثقافة المقاولاتية:

1.1.2. المقاولاتية والمفاهيم المرتبطة بها:

2. 1. 1. مفهوم المقاولاتية: تعتبر المقاولاتية ظاهرة متجددة تحمل في طياتها عدة معاني نظرا لتأثرها بمختلف العوامل الاقتصادية والاجتماعية والثقافية السائدة في المجتمع وإسهامات المتخصصين في هذا المجال حيث لا يوجد إجماع في تحديد مفهومها، فهناك من يرى بأنها "نسق مكون من عناصر مادية وغير مادية وبشرية شبكة من التدفق المالي والمعلوماتي، ترتبط بمختلف العناصر لتحقيق وحدة المؤسسة" (كمال بوقرة، اسحاق رحمان، 2017، ص98)، بالتالي فهي المكان المناسب للإبداع وخلق الثروة ولها أهمية سوسيو مهنية بالنسبة للمجتمع، كما تعرف بأنها "نوع من السلوك يتمثل في السعي نحو الابتكار، تنظيم وإعادة تنظيم الآليات الاقتصادية والاجتماعية من أجل استغلال موارد وحالات معينة، تحمل المخاطر وقبول الفشل" (محمد قوجيل، 2016، ص15)، فمن خلالها يمكن إنتاج شيء ذو قيمة باستخدام عامل الوقت والعمل، مع تحمل المخاطر المالية والاجتماعية الناتجة عن ذلك والاستفادة من النتائج.

وهناك من الباحثين من اعتبر أن ظاهرة المقاولاتية هي ناتجة عن التواصل بين المقاول ومنظّمته وأنها تحمل ثلاث أبعاد هي: (محمد قوجيل، 2016، ص15).

- **البعد المعرفي:** ناتج عن الرؤية والتفكير استراتيجي عند المقاول، ويظهر في سرعة رد الفعل والقدرة على ترجمة الأحداث وفهم ما يجب فعله، والتعلم من التجارب السابقة، المعارف المكتسبة، الاستعدادات، الميولات والانفعالات.

- **البعد التنسيقي:** وهو ناتج عن الفعل المقاولاتي بحيث يسمح للمقاول التمتع بين مختلف المتعاملين، حيث يقوم من خلالها بالتحكم في المنظمة.

- **البعد الهيكلي:** يهتم بالإدماج المقاولاتي حول خاصية الغاية (الملموس) والذاتية (غير الملموس)، هذه الصورة تعمل على توطيد الارتباط بين المقاول ومنظّمته.

كما عرفها " فايول *alain fayol*" على أنها الحالة التي من خلالها يتم خلق الثروة مع وجود المخاطرة وعدم التأكد "والتي تدمج فيها أفراد ينبغي ان تكون لهم سلوكيات ذات قاعدة تخصص بتقبل التغيير وأخطار مشتركة والأخذ بالمبادرة والتدخل الفردي" (أشواق بن قدور، محمد بالخير، 2017، ص348).

عموما فإن المقاولاتية تعني روح المبادرة في خلق ثروة مادية ومعنوية لدى الأفراد الذين لديهم مؤهلات وخبرات ويبحثون عن مكانة اجتماعية واقتصادية في ظل منظومة اقتصادية تتسم بالتنافس، فهي فعل اقتصادي واجتماعي يندرج في إطار إنشاء مؤسسة أو تنظيم يهدف الى تحقيق الذات وتحقيق موارد مالية واجتماعية، في ظل إطار قانوني يسمح بذلك مع تحمل المخاطر الناجمة عن تلك المبادرة.

2. 1. 2. **مفهوم ثقافة المقاولاتية:** ينطوي هذا المصطلح على شقين هما الثقافة والمقولة، ولعله من الجدير أن يتم تعريف الثقافة ليتمكن تناول مفهوم ثقافة المقاولاتية، فالثقافة لها العديد من التعاريف إذ عرفها "تيلور *taylor*" بأنها "ذلك الكل المركب الذي يضم المعرفة والعقيدة والفن والأخلاق والقانون والتقاليد، وجميع

المقومات والعادات الأخرى التي يكتسبها الإنسان كعضو في مجتمع معين" (دافيتس ونلسون، 1995، ص131). ولعل من بين التعاريف التي نوردتها ما طرحه المفكر الجزائري "مالك بن نبي" بأنها "مجموعة من الصفات الخلقية والقيم الاجتماعية التي تؤثر في الفرد من ولادته وتصبح لاشعوريا العلاقة التي تربط سلوكه بأسلوب الحياة في الوسط الذي ولد فيه" (جميلة بنت عيادة الشمري، ص7)

من هذا المنطلق يمكن القول بأن ثقافة المقاوالاتية مفهوم مرتبط بمفهوم الثقافة حيث أن ثقافة المقاومة تتمثل في مجموعة القيم والمثل العليا والرموز والافتراضات والمعتقدات الموجهة والتي تشكل إدراك الأفراد وتقديراتهم وسلوكهم والتي تساعد على التعامل مع الظواهر والمتغيرات المختلفة فهي تعبر عن روح المقاومة والعامل الفاعل فيها (علي عبد الله، 2002، ص5)، ويرى "فورتن fortin" أن ثقافة المقاومة عبارة عن "العادات والقيم (مثل الاستقلالية، المسؤولية، الابتكار والتضامن) والمعارف المكتسبة من أجل كسب الرهان كمقاول أو موظف، كفاءات معرفية حول الأفعال والحالات والسلوكيات المكتسبة من واقع الحياة" (محمد قوجيل، 2016، ص120) هذا التعريف يركز في طرحه على المقاول أو منشئ المشروع، بحيث يجب أن يحمل قيم وعادات وكفاءات تؤهله لكي يستطيع إنشاء مؤسسة.

كما طرح "تولوز j-m toulouse" خمسة مركبات دالة على وجود ثقافة المقاوالاتية هي: (محمد قوجيل، 2016، ص120)

- تأكيد قيم المجتمع على تهمين النشاطات المقاوالاتية أي تكون ممارسة الأعمال ذات قيمة معتبرة.
 - تمتع الإبداعات الفردية والجماعية بالثمنين وأن أساس مواجهة تحديات المجتمع هم المقاولين.
 - تهمين المبادرة والتجديد.
 - تقديم حلول لإشكالية التوتر بين الاستقرار والتغيير الذي تحدته النشاطات المقاوالاتية.
- من خلال ما سبق يتبين أن ثقافة المقاوالاتية هي فعل اجتماعي تساهم فيه مختلف الأطراف الفاعلة في المجتمع انطلاقا من السلطة السياسية التي لها حق اتخاذ القرارات الاقتصادية والاجتماعية وفقا لإستراتيجيتها التنموية، الى جانب ذلك تتدخل المنظومة التربوية والأسرة ومؤسسات المجتمع المدني لنشر قيم وتصورات حول ثقافة المقاوالاتية لتشجيع وتهمين مختلف الجهودات مع الاخذ بعين الاعتبار القدرات والكفاءات المناسبة لتفعيل عملية المقاوالاتية.

كما أن المقالة وثقافة المقاومة من الموضوعات التي نالت الاهتمام في مجال علم الاجتماع حيث طرح "سانسوليو r.sainsaulieu" كما جاء في كتابه "L'entreprise c'est une affaire de société" أنها "ليست مجرد نصوص وقواعد قانونية وليست كذلك نماذج وهياكل رسمية بل إنها تتشكل من روابط اجتماعية معقدة وأصلية، فالمقالة تمتلك تاريخها الخاص الذي يكونه الفاعلون الاجتماعيون كرد فعل على الاشكالات الداخلية والخارجية المطروحة عليها" (مروان لمدير، <http://elaph.com/web/opinion/2011/11/694128.html>)، فالمقالة بهذا المعنى ليست مجرد انعكاس للمحيط تبرز من خلالها ثقافة هذا المحيط، بل إن للمقالة كيان خاص يضم الممارسات الفردية والجماعية ويؤثر فيها ويتفاعل معها، ولذا فإن ثقافة المقاومة لا تعني ثقافة المجتمع في

المؤسسات فحسب بل أن ثقافة المقابلة منتوج اجتماعي متفاعل داخل المنظمة المتميزة بالاستقلالية النسبية عن المحيط.

2. 1. 3. مفهوم الشباب: هناك اختلاف بين الباحثين والمهتمين بموضوع الشباب حول تحديد تعريف جامع لهذه الشريحة الاجتماعية، فبعض الدارسين يربطون مفهوم الشباب بالفئة العمرية المرتبطة بالسن، وهذا ما تبناه برنامج الأمم المتحدة الإنمائي حيث يتبنى التعريف الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة إذ يرى أن الشباب يمثلون الفئة الاجتماعية التي تتراوح أعمارهم ما بين 15 و24 عاما (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، 2014، ص9)، غير أن ما يلاحظ في هذا التعريف أنه يفتح المجال لخصوصية كل مجتمع في تحديد الفئة العمرية التي يمكن فيها إدراج فئة الشباب. ونجد أن "بورديو *bourdieu*" يعطي طرحا مفاده أن "الشباب مجرد كلمة" (*P.bourdieu, 1984, p143*)، فالجدير بالإشارة في هذا السياق أن هناك اتجاهات علمية تناولت مفهوم الشباب بحسب طبيعة التخصص العلمي الذي تنتمي إليه نورد هذه الاتجاهات على سبيل المثال فيما يلي:

- **الاتجاه النفسي:** الذي يرى أن الشباب مرحلة مرتبطة باكتمال بناء دوافع الفرد وانفعالاته واستعداداته واحتياجاته، واكتمال نمو جوانب شخصيته العقلية والمزاجية والوجدانية بشكل يسمح بتفاعله مع الآخرين (محمد خواجه، دس، ص100).

- **الاتجاه الاجتماعي:** يرى أن الشباب ليس ظاهرة بيولوجية فحسب بل حقيقة اجتماعية، أي مجموعة السمات والخصائص المتوفرة في الفرد الشاب، إذ يعتمد علماء الاجتماع على طبيعة الأدوار ومدى اكتمالها لدى الشباب، فهم يرون أن مرحلة الشباب تبدأ عندما يتم تأهيل الفرد اجتماعيا وثقافيا ومهنيا ليحتل مكانة اجتماعية من خلال تأديته لأدوار في المجتمع (ملكة أبيض، 1984، ص57).

2. 1. 4. مفهوم المقاول: يرى "شومبيتر *schumpeter*" أن المقاول فرد مختلف عن الآخرين يحدد ويبتكر ويعمل على تحديث عناصر الإنتاج والمال والعمل ويرفع من مستويات الأنشطة الاقتصادية والحياة الاجتماعية (كمال بوقرة، اسحاق رحمانى، 2017، ص97)، أما "ماكس فيبر" فيرى أن المقاول هو الشخص العقلاني الذي يتولى عملية الادخار لتحقيق تراكم رأس المال لاستخدامه بشكل عقلاني في نشاطاته، ويركز فيبر على خصائص مهمة كالمثابرة والمغامرة والكاريزماتية إلى جانب العقلانية في التسيير وتحمل الظروف التي لها دور هام في الربح والخسارة (كمال بوقرة، اسحاق رحمانى، 2017، ص97)

2. 2. مقومات ثقافة المقابلة:

لثقافة المقاولاتية عدة مقومات نذكر منها ما يلي: (مصطفى محسن، دس، ص19)

2. 2. 1. البيئة الاجتماعية: حيث تعتبر عاملا هاما للدفع إلى إنشاء المؤسسات نظرا للتركيبية الثرية والمعقدة لها بما تحويها من فرص ومحفزات.

2. 2. 2. الأسرة: للأسرة أهمية كبيرة في تنمية وتطوير القدرات والمهارات المقاولاتية للأبناء وتحقيق الدافعية لديهم لإنشاء مؤسسات وبناء مستقبلهم المهني خاصة مع امتلاك الآباء لمشاريع خاصة، فهي يمكن أن تلعب دورا في تشجيع الأبناء منذ الطفولة على ممارسة النشاطات وتحمل المسؤوليات.

2. 2. 3. مؤسسات التعليم والتكوين: فهي ذات دور محوري في الديناميكية الاجتماعية والاقتصادية للمجتمع، فالإ جانب الدور التربوي والتكويني يمكنها أن تساهم في تنمية ثقافة المقاوالتية من خلال تطوير مهارات وكفاءات الأفراد لإعدادهم للحياة المهنية، فتشكيل ثقافة المقاوالتية تبدأ من تنمية الرغبة وتلقين الأفكار والمعارف في إطار منظومة التربية والتكوين المعتمدة على غرس ثقافة المقاوالتية.

2. 2. 4. المؤسسات الدينية: والتي تعتبر أحد المؤسسات الاجتماعية التي يستمد منها الفاعل الاجتماعي قيم ومعايير كثيرة، فقيم العمل كالاعتماد على النفس والإتقان والسعي والبذل هي مفضلة دينيا، لذلك يشكل الدين بالنظر إلى القيم والمعايير التي يحث عليها أحد مقومات الفعل المقاوالتية.

2. 2. 5. العادات والتقاليد: تعد العادات والتقاليد عوامل مؤثرة على توجيه الأفراد للقيام بإنشاء مؤسسات، فالمجتمعات الريفية تسود فيها عادات وتقاليد مشجعة على ممارسة الزراعة والرعي والصناعات التقليدية واليدوية وتسود في المجتمعات الحضرية النشاطات الصناعية والتجارية، ما يدل أن العادات والتقاليد لها دور هام في دفع العمل المقاوالتية.

2. 2. 6. مهارات وكفاءات الأفراد: يمتلك الأفراد خبرات ومعارف ومهارات وكفاءات متنوعة ومختلفة من حيث مستوياتها من فرد لآخر، لذلك فإن تطويرها يعتبر أمرا ضروريا لنشر ثقافة المقاوالتية والعمل المقاوالتية.

2. 3. عناصر ثقافة المقاوالتية: يتميز الفرد المقاوالتية بمجموعة من القيم المهنية التي يمكن اعتبارها عناصر مشكلة لثقافة المقاوالتية تتمثل فيما يلي: (سفيان بدروي ، 2015 ، ص78)

2. 3. 1. الرغبة في الإنجاز: من خلال السعي لتقديم أداء أفضل وتحقيق الأهداف وتحمل المسؤولية والعمل المستمر على التطوير والابتكار والبحث عن التميز.

2. 3. 2 الثقة بالنفس: على الفرد المقاوالتية أن يمتلك المقومات الذاتية والقدرات الفكرية لإنشاء المؤسسة وهذا من خلال الاعتماد على ذاته وإمكانياته وقدراته الفكرية لإدارة المشروع ومواجهة التحديات واتخاذ القرارات المناسبة لحل المشكلات.

2. 3. 3. الرؤية المستقبلية: ما يعني التحلي بروح التفاؤل بإمكانية النجاح وتحقيق الربحية والمركز المتميز في المستقبل.

2. 3. 4. التضحية والمثابرة: فالفرد المقاوالتية يتميز بجديته وإجتهاده في تحقيق النجاح وضمان الإستمرارية، وهذا من خلال روح المثابرة والتضحية لتحقيق الأهداف المستقبلية.

2. 3. 5. الرغبة في الاستقلالية: أي أن يكون الأفراد معتمدين على ذاتهم في تحقيق أهدافهم، ويسعون باستمرار لإنشاء مشاريع مستقلة عند توفر الموارد المالية الكافية.

2. 4. ثقافة المقاوالتية والإبداع:

تعد عملية الإبداع والابتكار محرك أساسي للمقاوالتية، فالمؤسسات تسعى دائما لتحقيق التميز والريادة في سوق تسودها المنافسة لامتلاك الميزة التنافسية واكتساب مكانة في السوق، لذلك فهي تعتمد على الإبداع والابتكار من أجل تحقيق التطوير المستمر، كما أن هناك تشابه بين المقاوالتية والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة فكلها تعتمد على العمليات الاقتصادية والإدارية وتوفر فرص العمل وتساهم في التنمية الاقتصادية

والاجتماعية، إلا أن المقاولاتية تعتمد أكثر على الإبداع والابتكار كونها تتطلع دائما لما هو جديد وتهتم أكثر بالسرعة في النمو وترتفع فيها نسبة المخاطرة، ويكون ذلك بشكل أقل في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، من هذا المنطلق فالابداع والتطوير وروح المخاطرة عوامل مهمة لثقافة المقاولاتية.

3. واقع ثقافة المقاولاتية في الجزائر:

هناك العديد من المعطيات المتداخلة والتي تساهم في تشكيل ثقافة المقاولاتية في الجزائر تتمثل فيما يلي:

3. 1. التطور التاريخي لظاهرة المقاولاتية في الجزائر:

ترتبط المقاولاتية من حيث الفلسفة التي قامت عليها بالنموذج الاقتصادي الاجتماعي المنتهج من طرف الدولة منذ الاستقلال، فإذا تتبعنا المسار الذي مر به المجتمع الجزائري منذ الاستقلال يتبين لنا وجود محطات اقتصادية واجتماعية هامة وحاسمة، فبعد الاستقلال ورثت الدولة وضعية اقتصادية واجتماعية منهارتها وجود بنية قاعدية مدمرة ومشاكل اجتماعية متعددة الأوجه، فقد كان من الصعوبة إعادة بناء المجتمع ومؤسساته في فترة وجيزة، رغم ذلك فقد تولى المواطنون المتشبعون بالروح الوطنية وبشكل عفوي تسيير مختلف المزارع والمؤسسات وفق نمط التسيير الذاتي كأول نمط تسييري للمؤسسات بعد الاستقلال، فهذه الحركة من الأفراد لتولي شغل مناصب العمل التي هجرها المعمرين كان له أثره في ثقافة العمل لدى الفرد الجزائري، ما يعني أن الهبة الاجتماعية كانت نتاج الشعور بالوطنية والرغبة في خدمة البلاد من خلال الجوانب الاقتصادية والاجتماعية، فهذه المرحلة أظهرت عوامل مهمة كالرغبة في العمل وروح المبادرة وهي عوامل مهمة لتكوين ثقافة العمل، فالتسيير الذاتي يعبر عن مبادرة المواطنين للعمل وبناء قاعدة اقتصادية واجتماعية تكون بمثابة الأرضية للاقتصاد الوطني.

لقد سمح قانون 1963/3/23 للدولة بالتدخل في تنظيم وتحديد الصلاحيات والمجالات لهذا النمط التسييري، مما كان له الأثر على القاعدة العمالية، فتطلعات الدولة الجزائرية كان نحو تنظيم المجتمع حسب إيديولوجيا اجتماعية واقتصادية مرتكزة على النهج الاشتراكي، كما أن هيمنة الحزب الواحد ساهم في التضيق على المبادرات الفردية، خاصة مع تحكم الدولة في المؤسسات من خلال تبني سياسة التأميم، الأمر الذي حول الدولة إلى مالك ومستثمر ومشرف على الشؤون الاجتماعية وعدم ترك المجال لأي فاعل ليكون شريكا لها في مبادرات التنمية الاقتصادية والاجتماعية، رغم أن هذا التوجه له إيجابيات من حيث توفير مناصب عمل لجميع الفئات والسلع والخدمات المدعومة، إلا أنه ترك آثارا سلبية في ثقافة الفرد والمجتمع من خلال ترسيخ "ذهنية البايك وثقافة الاتكالية" التي بقيت آثارها إلى اليوم، لكن مع التحولات التي شهدتها الاقتصاد العالمي المصاحبة لانهايار المعسكر الاشتراكي بدأت بوادر الأزمة الاقتصادية والاجتماعية تمس المجتمعات التي كانت تتبنى النهج الاشتراكي، ومن بينها الجزائر التي شهدت منذ النصف الثاني من الثمانينيات أزمة خانقة مست الجوانب الاقتصادية والاجتماعية، مما دفع الدولة الجزائرية إلى القيام بإصلاحات اقتصادية بغرض تغيير الأنماط تسييرية وإعادة تنظيم الاقتصاد الوطني وفق نظام اقتصاد السوق، ومع هذا النهج بدأ الاهتمام بإشراك القطاع الخاص وفتح مجالات الاستثمار أمامه في مختلف القطاعات.

نحو إرساء ثقافة المقاوالتية لدى الشباب الجزائري

بدأ تشكل ثقافة المقاوالتية انطلاقا من التحولات التي شهدتها هذه المرحلة من خلال تبني الدولة لاقتصاد السوق وتراجعها عن النهج الاشتراكي رغم كون المبادرة الفردية التي تعتبر من مبادئ ثقافة المقاوالتية كانت موجودة إلى حد ما في ثقافة المجتمع، وقد تدعم نهج الدولة في دعم ثقافة المقاوالتية والتمهيد لها منذ 2003 من خلال قيامها بعدة إجراءات لتشغيل الشباب ولتشجيع هذه الفئة، تمثلت هذه التدابير في إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار، الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة...، بالإضافة إلى تخصيص وزارة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وترقية الاستثمار لتطوير ثقافة المقاوالتية كما تم وضع قوانين وآليات لتشجيع الاستثمار وإنشاء المؤسسات. ولتوضيح أهمية هذه التدابير ودور هذه الوكالات نورد على سبيل المثال الجدول الآتي:

جدول (1): تطور المشاريع الممولة وأثر الشغل للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ، والصندوق الوطني للتأمين عن البطالة CNAC

CNAC			ANSEJ			عنوان / سنة
2018	2017	2016	2016	2015	2014	
3 474	3 304	8 902	11 262	23 676	40 856	عدد المشاريع الممولة
8 598	8 299	21 850	22 766	51 570	93 140	أثر الشغل

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات، 2021، ص 13

الملاحظ من بيانات الجدول أن هناك توجه لدعم الاستثمار عن طريق تمويل المشاريع لاستحداث مناصب الشغل، حيث بلغ عدد المشاريع الممولة من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب 75794 مشروع من 2014 إلى 2016، في حين بلغ عدد المشاريع الممولة من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة 15680 مشروع من 2016 إلى 2018، إلا أن هناك تناقص في عدد المشاريع الممولة من طرف الهيئتين من سنة لأخرى وبشكل تنازلي، يعود ذلك إلى الأزمة المالية المتمثلة في قلة المداخر والناجمة عن تراجع أسعار المحروقات في السوق الدولية، ما يبين أن التوجه نحو الاستثمار يخضع للمعطيات الاقتصادية للبلاد وهو مرتبط بالتوجهات السياسية والاقتصادية المنتهجة من طرف الدولة وسعيها لدعم المشاريع الاستثمارية التي يمكن أن تحقق عوائد مالية وتساهم في استحداث مناصب الشغل للتخفيف من حدة البطالة، رغم ذلك فإن عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر يشهد تطورا مستمرا وهذا ما يوضحه الجدول الآتي:

جدول (2): تطور عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة واليد العاملة من 2009 إلى 2018

السنوات	عدد المؤسسات	عدد اليد العاملة
2009	587.494	1.546.584
2010	619.072	1.625.686
2011	659.309	1.724.197
2012	711.832	1.848.117
2013	777.816	1.915.495
2014	852.053	2.082.304
2015	934.569	2.238.233
2016	1.022.621	2.487.914
2017	1.074.503	2.601.958
نهاية السداسي الأول 2018	1.093.170	2.690.246

المصدر: محمد عيسات ، سعيد عيماد داتو ، 2020، ص ص 47، 48.

من خلال ملاحظة الجدول تبين لنا أن قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تطور مستمر، حيث زادت عدد المؤسسات من 587.494 مؤسسة سنة 2009 إلى 1.093.170 مؤسسة في نهاية السداسي الأول من سنة 2018، وقد صاحب ذلك تطور في عدد مناصب الشغل في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، والتي تزايدت من 1.546.584 منصب سنة 2009 إلى 2.690.246 منصب في نهاية السداسي الأول من سنة 2018، وهذا ما يتضح أكثر من الشكل الموالي.

الشكل (1): تطور عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة واليد العاملة



المصدر: تم إعداد المنحنى بناء على معطيات الجدول أعلاه

من خلال الشكل يتبين لنا أن هناك تطور مستمر في عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من سنة لأخرى نتيجة للسياسات المتبعة من طرف الدولة الساعية إلى تحرير الاقتصاد الوطني وإتاحة المجال للمبادرات الاستثمارية والمشاريع الخاصة، وهذا له أثر ملحوظ في التشغيل حيث أن مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التشغيل عرف تزايدا مستمرا مع مرور السنوات والذي يعد هدفا استراتيجيا للدولة ما جعلها تلجأ

الى تشجيع المقاوالاتية، كما أن تطور نشاط المؤسسات الصغيرة والمتوسطة له أهمية في تشكيل ثقافة المقاوالاتية في المجتمع الجزائري.

وتجدر الإشارة في هذا الإطار أن الإحصائيات الرسمية لنشاط المؤسسات المقاوالاتية كشفت أن ما بين 1997 و2020 تركزت المشاريع المستحدثة من قبل الشباب في قطاع الخدمات، يليه قطاع الحرف والفلاحة ونقل البضائع، ثم قطاع البناء والأشغال العمومية والقطاع الصناعي وقطاع نقل المسافرين، ثم الصيانة والنقل بالتبريد والنشاطات الحرة والصيد البحري وقطاع الري، وتم تسجيل نسبة 68% من المشاريع في الشمال، و22% في الهضاب العليا و10% في الجنوب من مجموع المشاريع الممولة، وي طرح في المرحلة الراهنة موضوع المؤسسات المصغرة للمعالجة قصد اتخاذ الإجراءات اللازمة للنهوض بها، منها إعادة جدولة الديون ومسح الديون المترتبة عن التأخير وإلغاء المتابعات القضائية ضد المستفيدين، فالتقديرات تشير إلى أن 70% من هذه المؤسسات المقاوالاتية متعثرة أو مغلقة أو متابعة قضائيا يعود ذلك إلى العراقيل الإدارية والبيروقراطية، تراكم الأعباء الضريبية، التكاليف المرتفعة لإنجاز المشاريع، تجهيزات وعتاد أقل صلاحية لا تستجيب للمواصفات، قلة الخبرة لدى أصحاب المشاريع مع ضعف المرافقة. (جريدة المساء - <https://www.el-massa.com/dz/%D9%85%D9>)

3. 2. اتجاهات وقيم العمل:

تعتبر قيم العمل عامل مهم لتشكل ثقافة المقاوالاتية فهي بمثابة روح المقاومة، نظرا لكون قيم العمل لها علاقة بالاتجاهات والتصورات والممارسات لدى كل من العاملين والمستثمرين ومن ثمة لدى المقاولين والراغبين في إقامة مشاريع، هذه القيم تشكلت في المجتمع واكتسبها الفرد كنتيجة للمؤثرات المختلفة التي شهدتها المجتمع انطلاقا من الأسرة إلى المؤسسات المختلفة المكونة للمجتمع الجزائري، وعموما فإن قيم العمل التي يتبناها الفرد تحمل في طياتها تراكمات اجتماعية واقتصادية مر بها المجتمع الجزائري، فالمنظومة الاقتصادية التي تم انتهازها في مراحل سابقة لها أثرها البالغ، كما أن المنظومة التربوية ونمط الحياة الاجتماعية للمواطن لها نصيبها إلى جانب التغيرات الاقتصادية والاجتماعية التي ساهمت في تشكل ثقافة الفرد حول العمل، فنجد في المؤسسة التابعة للدولة في مرحلة تبني النهج الاشتراكي أن الفرد العامل ينظر إلى العمل على أساس القيمة الاجتماعية التي يحققها بتلبية الحاجات الاجتماعية، بغض النظر عن القيم الاقتصادية كتحسين نوعية المنتج وجودته أو القيمة المضافة المحققة من مزاوله العمل، هذا يعود لكونه يرى أن الدولة هي المسؤولة عن مختلف قضايا العامل والمؤسسة (شيوخ ذهنية البايك)، وما وجوده في المؤسسة إلا لأداء المهام المنوطة به التي من خلالها يمكنه تلبية احتياجاته دون الاهتمام بتطوير أدائه وتبني قيما اقتصادية لتنمية ثقافة الإنتاجية، إضافة لذلك فإن النهج التنظيمي والتسييري للمؤسسات كان له أثرا واضحا على ثقافة العامل حيث أضحى متهاونا في أدائه لعمله لا يسعى لتقديم مجهودات فعالة لتطوير المؤسسة وتحول التركيز أكثر حول الأجر والمزايا المادية (فيراو، مكانش زيادة، واش امدولنا...).

كل ذلك ساهم في شيوع ثقافة الإتكالية لدى العاملين والمواطنين بشكل عام، نتيجة الاعتماد على الربح البترولي وغياب روح المبادرة والمخاطرة التي تتمحور حولها ثقافة المقاوالاتية، كما أن التحولات التي شهدتها

المؤسسة والمجتمع صاحبها تراكم أفكار سلبية خاصة مع بروز القطاع الخاص في المجال الاقتصادي، حيث تشكلت اتجاهات سلبية حول العمل في القطاع الخاص على أساس أن العائد الذي يتقاضاه العامل مقابل الأداء يكون دائما أقل من الجهد المبذول (البريفي باش يمدلك حقك يمصلك دمك)، الى جانب ذلك فقد برز الاقتصاد غير الرسمي وانتشرت معه ثقافة العمل غير الرسمي المستند على فكرة (لازم تقفز باش تعيش) خاصة مع تردي الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية، مع هذه التغيرات فإن قيم العمل في المجتمع الجزائري قد تأثرت بشيوع ثقافة الربح السريع التي ميزت القطاع الخاص منذ تبني سياسات الانفتاح، فالنشاطات القائمة على المبادرات الفردية تقتصر إلى المرتكزات والقواعد التي تساعد على تطوير المشاريع والنشاطات الاستثمارية. وأصبحت عبارة عن مشاريع ظرفية يسعى من خلالها المستثمر الى تعظيم الأرباح والعائدات المادية في أقصر مدة ممكنة، هذا التشكل لثقافة العمل له تأثير بارز على ثقافة المقاوالتية القائمة على الفكرة والتخطيط والمبادرة، المخاطرة والمراهنة والاستمرارية، الفعالية والإبداع.

3.3. منظومة التعليم والتكوين:

عرفت منظومة التعليم والتكوين في الجزائر إصلاحات عميقة، وقد ساهمت المنظومة بشكل كبير في التأثير على ثقافة المقاوالتية والتوجه نحو الاستثمار، فهي لم تساعد على توفير مناخ علمي مناسب لتشكيل قيم واتجاهات ايجابية نحو العمل المقاوالتية يعود ذلك لطبيعة المناهج المتبعة، بل تسببت في الكثير من الأحيان في ظهور حالات الجمود وغياب روح الإبداع والابتكار وغموض المستقبل المهني، بل تحول العمل الإداري هدفا أساسيا ومسعى لطالبي الشغل، فمنظومة التعليم والتكوين تركز على الكم دون النوع، وأن طبيعة التعليم والتكوين تقليدية تقتصر إلى طرح أفكار حديثة مرتبطة بالميدان، إذ نجد أن معظم العروض التكوينية المطروحة مثلا على مستوى الجامعة لفتح التخصصات يغلب عليها الطابع النظري بدل المهني، فالمنتبع لواقع الجامعة الجزائرية كهيئة للبحث العلمي وتكوين الكفاءات يجد أنها لا تتعدى تقديم المحاضرات والدروس وأن مخرجاتها لا تتوافق في الكثير من الحالات مع متطلبات سوق العمل وما تستهدفه المؤسسات الاقتصادية، بل تعمق الاعتقاد لدى الطالب الجامعي بأن الجامعة ما هي إلا هيئة لمنح الشهادات بعد مسار تعليمي محدد دون أن يكون لذلك ارتباط بالتكوين من أجل مستقبل مهني، وتشكلت بذلك اتجاهات حول كون الجامعة فضاء لقضاء وقت الفراغ في انتظار الحصول على الشهادة للولوج إلى سوق العمل.

3.4. انتشار ثقافة الربح السريع:

أدى انتقال الجزائر نحو اقتصاد السوق إلى بروز اتجاهات وممارسات وثقافة متمحورة حول كون اقتصاد السوق وحرية النشاط هي فرصة ومجال خصب لتحقيق الربح السريع بأي شكل ممكن، وقد ترسخت هذه الأفكار لدى المقاول الذي يسعى للاستثمار بإتباع الأساليب والطرق التي تضمن ذلك كالاحتكار والمضاربة والتهرب الضريبي، وتغيير النشاط الاقتصادي حسب ما تمليه الفرص والمناسبات وارتفاع الأسعار، مع عدم مراعاة معايير الجودة وشروط المنافسة، ساهم ذلك في تشكل ثقافة مقاولية متشعبة بالقيم المادية والربح السريع دون مراعاة للقيم الاجتماعية والأخلاقية، ساعد على ذلك غياب الرقابة وغض الطرف عن تطبيق القوانين وعدم

الصرامة، وتتجلى مظاهر هذا التغيير في بروز التجارة غير الشرعية والتهرب والاستثمار غير المنتج والأسواق الفوضوية والبيع على الأرصفة والطرق والباعة المتجولين مع عدم احترام صحة المواطن، فالبحث عن الربح السريع ترسخ في ثقافة المقاولة دون ضوابط للاستثمار وإنشاء المؤسسات المصغرة، ما سمح بانتشار التزوير والتلاعب بالمال العام وفشل المشاريع والتحول للاستثمار غير المصرح به، فتقافة الربح السريع انتجت صورة سلبية عن آليات وقواعد اقتصاد السوق، وسمحت بانتشار ظواهر منافية للقيم الأخلاقية للمجتمع كالمحسوبية والرشوة والوساطة فالبحث عن مراكز النفوذ والمعريفة يكون قبل التفكير في الاستثمار، ساعد على ذلك تباطؤ الإطار التشريعي في تنظيم النشاط المقاوالتية.

عموما فإن ثقافة المقاوالتية في الجزائر تساهم في تشكيلها عوامل اقتصادية واجتماعية وسياسية وتغيرات ثقافية شهدتها المجتمع الجزائري، إلى جانب تصورات وممارسات الأفراد المتمحورة حول ثقافة الربح السريع والاتكالية وغياب روح المغامرة والمخاطرة، رغم وجود مشاريع استثمارية ناجحة تحاول الاستمرار في بيئة تنافسية متسارعة التغيير، لذلك فتتمية ثقافة مقاوالتية فعالة يتطلب تنمية الأفراد باعتبارهم مدخلا مهما في تشكيل ثقافة المقاوالتية في ظل البيئة التنظيمية والقانونية وضرورة التنسيق بين المؤسسات الرسمية المختلفة بما في ذلك الجامعة باعتبارها مؤسسة لإنتاج الكفاءات البشرية، كما أنه من الضروري تشجيع الطلبة على الاستثمار في اطار المقاوالتية ومرافقتهم، والاهتمام بمحتوى مقاييس التكوين الجامعي وتكوين المكونين لهذا الغرض، والتركيز على المضمون الامبريقي التطبيقي للتكوين دون النظري البحث، إلى جانب ضرورة تطوير وتيسير الإجراءات الإدارية لتشجيع الطلبة على النشاط المقاوالتية.

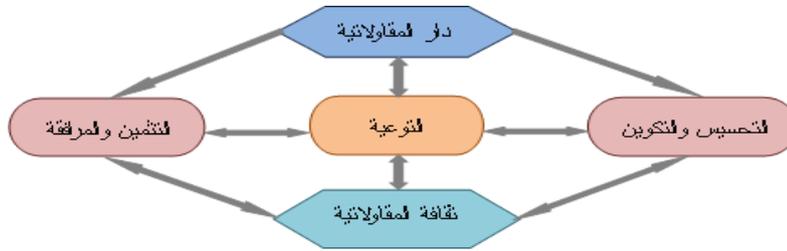
4. دور دار المقاوالتية بالجامعة في نشر ثقافة المقاوالتية:

إن تحقيق التقدم الاقتصادي والاجتماعي في الدول السائرة في طريق النمو، يستوجب الاهتمام بثقافة المقاوالتية والتي يمكنها أن توفر بيئة مناسبة للاستثمار ومعالجة المشكلات الاقتصادية والاجتماعية خاصة قضية التشغيل في إطار واقع اقتصادي تنافسي (E.Doval, 1998, p288)، يكتسي فيه القطاع الخاص أهمية معتبرة، من هنا تبرز أهمية الجامعة ضمن مدخل العلاقة بالمحيط الاقتصادي والاجتماعي، فالجامعة يمكنها أن تلعب دور الريادة في عالم الأعمال بنقل المعارف والتكوين وتنمية ثقافة المقاوالتية لدى الشباب الجامعي، وهذا من خلال تغيير دور الجامعة من تركيزها على حاجات التوظيف إلى تركيزها على إنشاء فرص العمل والتوظيف الذاتي، والشراكة مع القطاعات الاقتصادية لاستحداث المشروعات وتبادل المعارف والتقنيات، وكذا توفير مراكز للابتكار والحاضنات لتشجيع إنشاء المشاريع الصغيرة ومرافقتها بتقديم الخدمات الاستشارية، إلى جانب ذلك توفير التعليم والتكوين القائم على تشجيع الإبداع والابتكار بتبني برامج داعمة لنشر ثقافة المقاولة في التعليم الجامعي، من هذا المنطلق فقد تزايد الاهتمام بالمقاوالتية بالجامعة الجزائرية في السنوات الأخيرة لنشر ثقافة المقاوالتية لدى الطلبة الجامعيين، وقد تجسد ذلك من خلال استحداث هيئة تعرف بـ"دار المقاوالتية" أنشئت في 2007 بجامعة قسنطينة بالشراكة مع جامعة "غرونوبل" الفرنسية ثم تم تعميمها لتتواجد في جميع المؤسسات الجامعية في إطار التعاون مع الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب "ANSEJ" (Hocine Rahim, 2021, p 243)

وتركز دار المقاولاتية لنشر ثقافة المقاولاتية على تشجيع الأفكار والإبداع المقاولاتي وتسهيل آليات إنشاء المؤسسات وتشجيع التعليم المقاولاتي إلى جانب اشراك المحيط السوسيو اقتصادي والمؤسسات، وترتكز مهام دار المقاولاتية في محورين أساسيين هما: (Hocine Rahim, 2021, p 244)

- **التحسيس والتكوين:** من خلال برمجة دورات تحسيسية إعلامية وتكوينية هدفها ترسيخ ثقافة المقاولاتية وتشجيع روح الإبداع لدى الطلبة وتكوينهم في كيفية إنشاء مؤسسات مصغرة، وتجدر الإشارة أن المقاولاتية أصبحت مادة دراسية في معظم التخصصات بالجامعة الجزائرية.
- **التمثين والمرافقة:** من خلال تتمين نتائج البحث العلمي والأفكار الإبداعية لدى الطلبة واكتشاف المواهب والكفاءات بإطلاق مسابقات لانتقاء أفضل الأفكار والمبادرات، إلى جانب مرافقة الطلبة في تجسيدهم للمشاريع وإنشاءهم للمؤسسات.

الشكل (2): يوضح أهمية دار المقاولاتية في نشر ثقافة المقاولاتية.



المصدر: إعداد الباحثين

تعتبر دار المقاولاتية أداة مناسبة يمكن الاعتماد عليها لتثبيت قيم المقاولاتية ودفع الطلبة نحو العمل المقاولاتي الذي يسمح لهم بتحقيق أفكارهم وإنجازاتهم وتشجيعهم على الاستقلالية في إنشاء المشاريع، فهدفها الرئيسي تنمية روح المقاولاتية بتشجيع المبادرة ونشر ثقافة المقاولاتية لدى الشباب الجامعي، ومنحهم فرصة إنشاء مؤسسات ناجحة وتدريبهم وتطوير مهاراتهم لإدارة تلك المشاريع، وذلك من خلال زيادة الوعي وتشجيع الانفتاح على عالم الاعمال بتنظيم حلقات دراسية واجتماعات، ومرافقة الشباب لإنجاح مشاريعهم وتسهيل تعاملهم مع الشركاء والمتعاملين الاقتصاديين، فهي تطرح نفسها كهمزة وصل بين حاملي الشهادات وبين المؤسسات، وتحقيق ذلك يتطلب توفر مهارات تدريس ذات كفاءة عالية وامتلاك الكفاءة لدى المكونين لمرافقة فكرة المشروع، والقدرة على التواصل مع المؤسسات والإدارات والهيئات الممولة والمتعاملين، الى جانب توفر الامكانيات التدريبية والمكونين الأكفاء ومهارات التواصل والمهارات الفنية والعلمية اللازمة مع مواجهة العراقيل والعوائق والصعوبات. (فضيلة بوطورة، زهية قرامطية، نوفل سمايلي، 2019، ص191، 189)

غير أن دور دار المقاولاتية والجامعة بصفة عامة يطرح إشكالية التكوين النظري الذي يتلقاه الطالب بالجامعة في المحاضرات والندوات مع الواقع الميداني الذي تحكمه متغيرات مختلفة، حيث يجد المقاول نفسه أمام واقع قد يرهن احتمالات نجاحه ويجد من العراقيل البيروقراطية ما يجعله يتراجع عن أفكاره، إلى جانب إشكالية الامكانيات المادية وضرورة مواكبة التطورات التكنولوجية والتنظيمية المتسارعة، كما أن تنمية القدرات

والمهارات المقاوالتية ونشر الوعي والإقبال على إنشاء مشاريع المقاوالتية يصطدم بعدم وجود جسور الربط بالواقع الخارجي بما يحتويه من متغيرات اقتصادية ومؤسسات وبيئة اجتماعية قد تكون غير مناسبة، فهي إذن ليست عملية تكوين وتشجيع للشباب على التوظيف الذاتي بإنشاء مشاريع لتخفيف الضغط على سوق العمل، بل هي قضية واقع اجتماعي بما يحمله من متغيرات اقتصادية واجتماعية وثقافية وإدارية غير محفزة خاصة مع الخصوصيات الاجتماعية والثقافية للمجتمع الجزائري وترسخ ذهنيات غير مساعدة ناتجة عن تجارب سابقة كالتعليم من أجل الوظيفة العمومية والدور الاجتماعي للدولة وغياب روح المغامرة والمخاطرة والاتكالية والبحث عن الربح السريع وغيرها، والتي ليس من السهل تغييرها على المدى القصير، لذلك فإن نشر ثقافة المقاوالتية وتغيير الذهنيات على نطاق اجتماعي واسع يعد أولوية.

5. المشكلات التي تواجه ثقافة المقاولة في الجزائر:

على الرغم من وجود الأجهزة والقوانين التنظيمية والتدابير والتحفيزات التي استحدثتها الدولة الجزائرية لتشجيع الاستثمار والمبادرات الفردية التي توظف وترافق مختلف المبادرات الاستثمارية، إلا أن هناك الكثير من العراقيل التي تواجه تشكيل وتثبيت ثقافة المقاوالتية نورد أهمها فيما يلي:

5. 1. مشكلات متعلقة بالأفراد (المقاولين):

يعتمد إقامة مشروع في إطار المقاوالتية على الفرد المقاول باعتباره الحلقة الهامة والأساسية في العملية، نظرا لما يمكن أن يتميز به من مواصفات وأفكار وقدرات إبداعية والتي يسعى لتجسيدها في مشروع استثماري، كما أن طبيعة المشروع وحجمه مرتبطة بقدراته وإمكانياته المادية، إضافة لذلك فإن توفر المؤهلات العلمية والتكوينية لدى الفرد المقاول يعد أمرا ضروريا، وفي هذا الإطار يرى 'بابين R.Papin' أن الجوانب التي يجب أن تتوفر في المقاول الناجح هي متعددة ومتنوعة فمن غير الممكن اقتراح صفة ما للحكم على الفرد بأنه يتصف بميزة المقاول الناجح، إلا أن هناك حد أدنى من الصفات التي من الضروري توفرها لدى الفرد المقاول تتمثل في الطاقة الحركية، التحكم في الوقت، المقدرة على حل المشاكلات، تقبل الفشل، تقدير المخاطر، القدرة على التجديد والإبداع، وجود الثقة بالنفس (صندرة سايبني، 2015، ص ص 9، 10)، فوجود هذا الحد الأدنى من المواصفات في الفرد المقاول هي في حقيقة الأمر محددات أساسية لنجاح مشروع المقاولة، دليل ذلك وجود حالات واقعية لأفراد انتهازيين استغلوا الدعم المالي الذي استفادوا منه في أغراض أخرى ولم تتحقق مشاريعهم الاستثمارية على أرض الواقع، لذلك فوجود ثقافة المقاوالتية لدى الفرد الذي يتميز بمواصفات الدافعية للإنجاز وروح المخاطرة والإبداع وتحمل المسؤولية يعد أمرا ضروريا، فهي تشكل الوعي لديه بعدم استغلال المال العام والإرادة في إقامة مشروع ناجح.

5. 2. مشكلات متعلقة بمؤسسات وأجهزة مرافقة المقاوالتية:

لجأت الدولة من أجل إحداث ديناميكية في البناء الاقتصادي والاجتماعي إلى إنشاء أجهزة تنظيمية ومؤسسات لدعم ومرافقة مشروعات الشباب في إطار المقاوالتية، الأمر الذي تترتب عليه انعكاسات إيجابية على الصعيد الاجتماعي من خلال ضمان التشغيل ومعالجة مشكلة البطالة ومحاربة المشكلات الاجتماعية المختلفة

كالفقر والانحراف والسرقة والجريمة والمخدرات وفقدان الأمل لدى الشباب، إلا أن هذا المسعى ليس بالأمر السهل مع وجود العراقيل البيروقراطية والإجراءات الإدارية المعقدة والتماطل والتهرب من المسؤولية التي تميز أجهزة الإدارة، إذ تعتبر من بين أهم المشكلات التي يوجهها الفرد الراغب في دخول مجال المقاولاتية، هذه الإشكاليات تزيد من صعوبة تثبيت وتطوير ثقافة المقاولاتية في الجزائر، كما أن الأجهزة التنظيمية الداعمة للمقاولاتية قد تواجه صعوبات في التدخل وتنفيذ صلاحياتها عند مرافقة المشاريع خاصة مع وجود الضعف في التنسيق مع المؤسسات الأخرى كالبنوك، إلى جانب ذلك فتراكم ديون أصحاب المشاريع وعدم القدرة على التسديد في الأجل المحددة يزيد من تعقيد الأمور لدى الأجهزة التنظيمية ويجعلها غير قادرة على تمويل المشاريع الأخرى، لأن أي فشل في تحقيق تلك المشروعات ينعكس عليها مباشرة.

5. 3. مشكلات متعلقة بالبيئة الاقتصادية والاجتماعية للمقاولاتية:

إن البيئة الاقتصادية والاجتماعية بما تحويه من أفراد وجماعات ومؤسسات اقتصادية وتشكيلات اجتماعية تلعب دورا محوريا في نجاح أو فشل المقاولاتية وفي نشر ثقافة المقاولاتية، ويتوقف ذلك على درجة التوافق بين مشروع المقاولاتية وخصوصيات البيئة بما تحويه من فرص وتهديدات، ومن بين أهم قضايا البيئة الاقتصادية والاجتماعية نجد ثقافة الاستهلاك السائدة المرتكزة على تفضيل استهلاك المنتج المستورد على حساب المنتج الوطني بحيث يميل السلوك الاستهلاكي إلى منتجات المؤسسات الأجنبية على حساب المؤسسات المحلية، ما يعني الحاجة إلى تكوين الثقة بين مخرجات مشاريع المقاولاتية وأفراد المجتمع والمؤسسات المستهلكة، لذلك فالبيئة السوسيو اقتصادية لها أهمية بالغة في ضمان الحماية والاستمرارية ونجاح مشاريع المقاولاتية، إلى جانب أهميتها في تبني الاتجاهات والقيم والممارسات المساعدة على تثبيت ثقافة المقاولاتية الفعالة بتفضيل استهلاك منتجات المقاولات المحلية، مع ضرورة وجود الربط والدعم من مؤسسات التكوين والتعليم ومراكز البحث للتطوير المستمر لنوعية المنتجات وجودتها، فالافتقار بضمان التمويل لا يضمن النجاح والاستمرارية في سوق تنافسية خاصة مع وجود مشكلات التسويق.

6. خاتمة:

أن ثقافة المقاولاتية تعني توفير بيئة ثقافية للأفراد لكي يكونوا أطرافا فاعلين منتجين وليسوا مجرد مستهلكين للأفكار والمنتجات، ولتحقيق ذلك في الجزائر لابد من مراعاة عوامل مساعدة في نشر ثقافة المقاولاتية متمثلة في العوامل الاقتصادية الناجمة عن التوجهات لتطبيق آليات اقتصاد السوق وفتح المجال أمام القطاع الخاص، واتخاذ تدابير وإجراءات ووضع أجهزة وتشريعات منظمة للاستثمار، إضافة للعوامل الاجتماعية المرتبطة بتوجه الأفراد للاستثمار في مشاريع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والمصغرة ما يعني تبني ثقافة الاستثمار، كما أن التحسن والاستقرار في الوضع الاقتصادي والاجتماعي والسياسي والأمني تعد عوامل مساعدة في ظل وجود حوافز مالية وتشريعية وتنظيمية، كل ذلك يساهم في نشر ثقافة المقاولاتية في الجزائر.

يعتبر قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة قطاعا مساعدا للتوجه المقاولاتي ورغم أن الإحصائيات تشير إلى تزايد عددها في الجزائر، غير أن ذلك ليس مؤشرا لمدى فعالية تلك المؤسسات، فالكثير منها يعاني من

المشاكل المالية والتسويقية، ما أدى إلى غلق بعضها أو تحويل نشاطها وإعادة تأهيلها الأمر الذي طرح فكرة تنويع الاقتصاد، هذا إلى جانب العجز عن تسديد ديون الكثير من مشاريع المقاولاتية، ووجود هذه الأوضاع له تأثير مباشر على تبني ثقافة مقاولاتية في الجزائر.

إلى جانب ما سبق فإن نشر ثقافة المقاولاتية يواجه الكثير من المشكلات منها ما هو مرتبط بالأفراد المقاولين وقدراتهم وكفاءاتهم ومهاراتهم ومواصفاتهم، وعدم مقدرتهم على حل المشكلات وغياب المخاطرة وشيوع القيم والممارسات السلبية كالمحسوبية والرشوة والالتكالية، إضافة إلى العراقيل البيروقراطية وتعقد الإجراءات الإدارية وضعف التنسيق مع المؤسسات الأخرى، كما أن للبيئة الاقتصادية والاجتماعية أهمية في نجاح المقاولاتية بما تحويه من فرص وتهديدات ونمط الثقافة الاستهلاكية التي قد لا تميل إلى استهلاك مخرجات مشاريع المقاولاتية، هذه المشكلات لها أثر بالغ في ثقافة المقاولاتية لارتباطها بالمجتمع، ما يستوجب تغيير الذهنيات والاتجاهات على نطاق واسع وأمد طويل لتثبيت ونشر ثقافة المقاولاتية في الجزائر، باستخدام الامكانيات المتوفرة وتوظيف مختلف المؤسسات كالجامعة ومؤسسات التعليم والتكوين والمجتمع المدني ووسائل الاعلام والاتصال، فإرساء ثقافة المقاولاتية لا يتحقق باتخاذ عدة إجراءات وتدابير فحسب وإنما هي تقاعل لعوامل عدة متكاملة فهي في الأخير مشروع مجتمع.

7. المراجع:

1. الكتب:

- 1- دافيتس، ونلسون، (1995)، استراتيجية التغيير مفاهيم ومناظرات في إدارة التغيير، ترجمة تحية عمارة، مصر، دار الفجر لنشر والتوزيع.
- 2- محمد، خواجه، (د س)، الشباب العربي- دراسات في المجتمع العربي المعاصر، مصر، الأهالي للنشر والتوزيع.
- 3- ملكة، أبيض، (1984)، الثقافة وقيم الشباب، سوريا، دمشق، منشورات وزارة الثقافة السورية.
- 4- مصطفى، محسن. د س، التربية وتحولات عصر العولمة- مداخل للنقد والاستشراف، بيروت، المركز الثقافي العربي.
- 5- صندرة، سايبى، (2015)، محاضرات في إنشاء المؤسسة، الجزائر، قسنطينة2، جامعة عبد الحميد مهري.
- 6- P, Bourdieu, (1984), *La jeunesse n'est qu'un mot, question de sociologie, France, paris, Éditions de Minuit.*
- 7- E, Doval,(1998), *Le changement de la culture entrepreneuriale vers le développement durable, paris-Bruxelles, Editions de Boeck Université.*

2. الرسائل والأطروحات:

- 1- سفيان، بدروي، (2015)، ثقافة المقاولاتية لدى الشباب الجزائري المقاول-دراسة ميدانية بولاية تلمسان، أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع والتنمية البشرية، شعبة علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة ابي بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر.

2- محمد، قوجيل، (2016)، دراسة وتجليد سياسات دعم المقاولاتية في الجزائر، أطروحة دكتوراه في علوم التسيير، تخصص تسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، قسم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرياح، ورقلة، الجزائر.

3. المقالات:

1- أشواق بن قدور، محمد بالخير، (2017)، أهمية نشر ثقافة المقاولاتية وإنعاش الحس المقاولاتي في الجامعة، مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية، العدد 11، المركز الجامعي تامنغست، الجزائر، ص 343-356.
2- كمال بوقرة، إسحاق رحمان، (2017)، المقاولاتية الخاصة كآلية تنمية مجتمع العمل - دراسة سوسيو اقتصادية للفعل المقاولاتي في الجزائر، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، العدد 21، جامعة الشهيد حمة لخضر، الوادي، الجزائر، ص 96-106.

3- محمد عيسات، سعيد عيماد داتو، (2020)، واقع إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر وتطور من سنة 2009 إلى سنة 2018، مجلة دفاتر بوادكس، المجلد 09، العدد 01، ص 38-53.
4- فضيلة بوطورة، زهية قرامطية، نوفل سمايلي، (2019)، دار المقاولاتية في الجامعة الجزائرية بين الضرورة والاهمية، مجلة الإبداع، المجلد 09، العدد 01، ص 176-195.

5- Hocine, Rahim (2021), Support and incubate mechanisms for small businesses in Algeria Experience of the entrepreneurship University center of Bordj Bou-Arripidj, Journal of Economic Growth and Entrepreneurship Vol 4, N°1, P235-251.

4. المداخلات:

- علي، عبد الله، (20/ 21 ماي 2002)، التحولات وثقافة المؤسسة، الملتقى الوطني الأول حول الاقتصاد الجزائري الألفية الثالثة، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة البليدة، الجزائر.

5. التقارير:

1- الديوان الوطني للإحصائيات، الجزائر بالأرقام، نتائج 2016/2017/2018، رقم 49، نشرة 2021 .
2- برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، (2014)، استراتيجية الأمم المتحدة الإنمائي للمساواة بين الجنسين 2014-2017، شباب ممكن مستقبل مستدام، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، New York, NY, 10017 USA .

6. مواقع الانترنت:

1- إجراءات هامة لبعث المؤسسات الصغيرة، جريدة المساء الجزائرية،
<https://www.el-massa.com/dz/%D9%85%D9> ، تاريخ الإطلاع 2022/11/6
2- جميلة بنت عيادة الشمري: مفهوم الثقافة في الفكر العربي والفكر الغربي،
https://www.alukah.net/books/files/book_8789/bookfile/elktab.pdf، تاريخ الاطلاع 2022/10/29.
3- مروان لمدير، المفهوم السوسولوجي للمقاولاتية وثقافة المقاولاتية، يومية إيلاف الإلكترونية،
<http://elaph.com/Web/opinion/2011/11/694128.html> ، تاريخ الاطلاع 2022/11/3