



العنوان:

دور التعليم المقاولاتي في الحد من البطالة
دراسة ميدانية بمؤسسة الصندوق الوطني للتأمين
عن البطالة
-تندوف-

مذكرة مقدمة كجزء من متطلبات نيل شهادة الماستر في علوم التسيير
تخصص: إدارة الموارد البشرية

تحت إشراف:

إعداد الطالبين:

- د. بياض مصطفى

- ماكني الحسن

- رحو محمد

لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الرتبة	الجامعة	الصفة
ناصر رحال	أستاذ التعليم العالي	المركز الجامعي علي كافي - تندوف	رئيسا
بياض مصطفى	أستاذ محاضر	المركز الجامعي علي كافي - تندوف	مشرفا ومقررا
زروقي بلال	أستاذ محاضر	المركز الجامعي علي كافي - تندوف	ممتحنا

شكر وتقدير

نشكر الله و نحمده على الهامنا الصبر طيلة مشوارنا على التوفيق في

انجاز هذا العمل المتواضع وما توفيقى الا بالله.

نتقدم بجزيل الشكر و التقدير الى كل من ساندنا بجهده و استنادا بعلمنا

ومشرفنا لحكمته الى الاستاذ الفاضل : د.بياض مصطفى.

كما يطيب لنا ان نتقدم بجزيل الشكر و عظيم الامتنان الى كل من

ساهم في مساعدتنا الى اتمام هذا العمل و الى كل اساتذتنا الكرام و الى

من مدي لنا يد العون.

وفي الاخير نشكر اعضاء اللجنة المناقشة لتفضلهم بقبول هذه المذكرة

واثرانهم السديدة.

الأهداء

بسم الله الرحمن الرحيم

"قل اعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله و المؤمنين"

امي الحبيبة

الى ملاكي في الحياة. الى معنى الحب والحنان والتفاني. الى

بسمة الحياة وسر الوجود

الى من كان دعاءها سر نجاحي وحنانها بلسم جراحي الى أغلى

الحبايب امي الكريمة اطال الله عمرها

ابي العزيز

الى من كان له الفضل بعد الله تعالى في وجودي الى من أمرني
الله

تعالى ان اخفض له جناح الذل من الرحمة

الى الاخوة والاخوات، الى من تحلو بالإخاء وتميزو بالوفاء والعطاء

الى ينايع الصدق الصافي

الى من معهم سعدت، وبرفقتهم في دروب الحياة الحلوة والحزينة

سرت، الى من عرفت كيف اجدهم وعلموني ان لا اضيعهم

الى كل من وسعهم قلبي ولم يسعهم قلبي الى كل من وسعتهم

ذاكرتي ولم تسعهم مذكرتي

الاهداء

يسرني أن أهدي ثمرة جهدي إلى:

التي خصها الله بالشرف الرفيع و العز المنيع إلى النجمة التي أضاءت سمائي، إلى التي بدعائها غرقت من كأس النجاح، إلى مفتاح جنتي و وردة بستانني، إليك أمي الحبيبة حفظك الله.

إلى من علمني أولى خطواتي، إلى من كان سنداً لي في الحياة، إلى من سعدت معه سلم النجاح دون تعثر إلى من علا اسمي باسمه، إليك أبي الحبيب حفظك الله.

إلى منبع قوتي إخوتي

إلى كل زملائي وزميلاتي الذين رافقوني في مشواري الدراسي من الابتدائي إلى الجامعي.

إلى كل من ذكرهم قلبي ونساهم قلبي، للجميع أهدي ثمرة جهدي.

الملخص:

تناولت الدراسة موضوع دور التعليم المقاوالاتي في الحد من البطالة، أين شكل ارفدا حقيقيا للتنمية الدائمة اقتصاديا واجتماعيا باعتباره قطاعا منتجا للثروات وفضاء حيويا للمحافظة وخلق مناصب العمل. الجزائر من بين الدول التي تسعى لحل مشكل البطالة من خلال مجموعة من السياسات الإصلاحية والإجراءات التي تهدف إلى دعم وترقية المقاوالاتية من خلال مختلف أجهزة دعم ومرافقة المقاولين.

وقد توصلنا في الدراسة إلى أن التعليم المقاوالاتي ساهم بشكل كبير في توفير مناصب الشغل للشباب فهو يساهم بشكل كبير في تكوين فرد قائم بذاته يستطيع تكوين مؤسسة ومواجهة المشاكل التي تعترضه وتحويلها إلى فرص جديدة تمكنه من تطوير مؤسسته تجعله قادر على امتصاص البطالة ولو بنسبة قليلة.

الكلمات المفتاحية: التعليم المقاوالاتي، آليات الدعم، البطالة

Le résumé

L'étude a abordé la question du rôle de l'éducation à l'entrepreneuriat dans la réduction du chômage, où elle constituait un véritable soutien au développement économique et social permanent en tant que secteur producteur de richesses et un espace vital pour le maintien et la création d'emplois. L'Algérie fait partie des pays qui cherchent à résoudre le problème du chômage par un ensemble de politiques de réforme et de mesures visant à soutenir et à promouvoir l'entrepreneuriat à travers diverses agences de soutien et d'accompagnement des entrepreneurs

Dans l'étude, nous avons conclu que l'éducation entrepreneuriale a contribué de manière significative à l'offre de postes de travail pour les jeunes, car elle contribue de manière significative à la formation d'un individu autonome qui peut former une institution et faire face aux problèmes qu'il rencontre et les transformer. en de nouvelles opportunités qui lui permettent de développer son institution qui le rend capable d'absorber le chômage, même si par un petit pourcentage.

Mots-clés : éducation entrepreneuriale, dispositifs d'accompagnement, chômage

الشكر

الاهداءات

..... الملخص	
..... الفهرس	
..... فهرس الجداول	
..... فهرس الاشكال	
..... مقدمة: .. أ- د	

الفصل الأول: اساسيات حول التعليم المقاولاتي

02	تمهيد:
03	المبحث الأول: ماهية التعليم والتعليم العالي
03	المطلب الاول: مفهوم التعليم
03	المطلب الثاني: مفهوم التعليم العالي
05	المطلب الثالث: متطلبات التعليم
06	المبحث الثاني: مفهوم التعليم المقاولاتي
06	المطلب الاول: التاريخ والنشأة
08	المطلب الثاني: مدخل تعليمي في السلوك المقاولاتي
10	المطلب الثالث: تعريف التعليم المقاولاتي
12	المطلب الرابع: أهمية واهداف التعليم المقاولاتي
17	المبحث الثالث: تطبيقات التعليم المقاولاتي
17	المطلب الاول: استراتيجيت التعليم المقاولاتي
23	المطلب الثاني: متطلبات برامج التعليم المقاولاتي
24	المطلب الثالث : واقع التعليم المقاولاتي في الدول العربية
27	المطلب الرابع: نماذج دولية في التعليم المقاولاتي
31	خلاصة الفصل:

الفصل الثاني: الاطار النظري للبطالة

33	تمهيد:
34	المبحث الأول: عموميات حول البطالة
34	المطلب الاول: تعريف البطالة:
35	المطلب الثاني: خصائص البطالة
36	المطلب الثالث: أسباب البطالة
38	المطلب الرابع: أنواع البطالة
44	المبحث الثاني: البطالة في المدارس الفكرية
44	المطلب الاول: البطالة في المدارس الكلاسيكية
46	المطلب الثاني: البطالة في المدارس نيوكلاسيكية
48	المطلب الثالث: البطالة في مدارس الفكر الاسلامي
50	المبحث الثالث: واقع البطالة في الاقتصاد الجزائري
50	المطلب الاول: الاثار الناجمة عن البطالة
54	المطلب الثاني: الإجراءات المتخذة في معالجة البطالة
60	المطلب الثالث: واقع البطالة في الجزائر
64	خلاصة الفصل:

الفصل الثالث: الاطار التطبيقي دور التعليم المقاولاتي في الحد من البطالة دراسة ميدانية في

مؤسسة الصندوق الوطني للتأمين على البطالة -تندوف-

66	تمهيد:
67	المبحث الأول: الإطار المنهجي للدراسة
67	المطلب الأول: تعريف مؤسسة الصندوق الوطني للتأمين على البطالة -تندوف
70	المطلب الثاني: الهيكل التنظيمي لمؤسسة الصندوق الوطني للتأمين على البطالة -تندوف
71	المطلب الثالث: اهداف المؤسسة

72	المبحث الثاني: المنهجية المعتمدة والأدوات المستخدمة في الدراسة
72	المطلب الأول: المنهجية المعتمدة في الدراسة التطبيقية
74	المطلب الثاني: الأدوات المستعملة في الدراسة الميدانية
77	المطلب الثالث: اجراءات الاستبيان
79	المبحث الثالث: عرض ومناقشة نتائج الدراسة
79	المطلب الأول: عرض ومناقشة نتائج التحليل الوصفي للبيانات
88	المطلب الثاني: نتائج اختبار الفرضيات الفرعية
90	المطلب الثالث: نتائج اختبار الفرضية الرئيسية
91	خلاصة الفصل
93	خاتمة عامة:
96	قائمة المراجع
99	الملاحق

فهرس الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	الجدول
7-6	تطور مفهوم التعليم المقاولاتي	1
73	متغيرات الدراسة	2
77	درجات مقياس ليكارت الخماسي	3
78	معامل الثبات ومعامل الصدق لكل المحاور	4
79	توزيع عينة الدراسة حسب الجنس	5
79	توزيع العمال حسب السن	6
80	توزيع العمال حسب المستوى التعليمي	7
82	التحليل الوصفي لدور التعليم المقاولاتي	8
85-84	التحليل الوصفي للبطالة داخل المؤسسة	9
87	نتائج تحليل الانحدار البسيط بين المخاطرة بإنشاء مشروع مقاولاتي والبطالة	10
88	نتائج تحليل الانحدار البسيط بين انشاء مؤسسة والبطالة	11
89	نتائج الفرضية الرئيسية	12

فهرس الاشكال :

الصفحة	العنوان	الشكل
الفصل 3		
70	الهيكال التنظيمي لمؤسسة الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة لولاية تندوف	1
79	توزيع عينة الدراسة حسب الجنس	2
80	عينة الدراسة حسب السن	3
81	عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي	4

مقدمة عامة

منذ ظهور مصطلح التعليم المقاولاتي في القرن الثامن عشر حاول العديد من الباحثين تناوله في عدة سياقات مختلفة نظرا لكونه ظاهرة اجتماعية، نفسية، اقتصادية، فإن بروزه واستمراره له علاقة بعدة عوامل فهو يمكن أن يتم في بيئات مختلفة وتحت تكوينات ، و له علاقة بالفرد والبيئة من حيث المواقف والاستعدادات والابتكار واكتشاف الفرص والمهارات الخ

إن التعليم المقاولاتي أصبح في السنوات الأخيرة يحظى بعناية شاسعة من طرف الدولة بحيث ازداد اهتمام حول إيجاد طرق ووسائل للعناية بإنشاء المقاولاتية التي تساهم في تقليل من الصعوبات وحل المشاكل التي يواجهها متخرجي التكوين منها مشكلة البطالة ، التي تعتبر من أكبر المشاكل التي تواجه الفرد والدولة ، لهذا حاولت الدولة مساعدة أصحاب المشاريع الصغيرة والمتوسطة على تطبيق وتجسيد إبداعاتهم وأفكارهم على أرض الواقع ولضمان السير الحسن لهذه المؤسسات وخاصة في مراحلها الأولى من بداية نشاطها.

في الجزائر ومنذ سنة 2004 يقوم المكتب الدولي للعمل ومنظمة العمل العربية بالتعاون مع الوكالة الوطنية لدعم لتشغيل الشباب بتنظيم دورات تكوينية لدعم الروح المقاولاتية عند أصحاب المشاريع من خلال البرنامج التكويني يعتمد هذا البرنامج على مجموعة من المواد التعليمية تعمل مجتمعة على تزويد فئة المقاولين بالمعارف والمهارات اللازمة لإنشاء مؤسساتهم الخاصة وضمان استمراريتها والعمل على تطويرها، مما يعني ذلك أن البرامج التعليمية الجامعية الحالية يمكن أن تكون قادرة على خلق روح المقاولاتية عند الطالب في الوقت الذي تحولت فيه المجتمعات نحو مجتمعات المعرفة كانت فيه الجامعة هي الحاضنة الطبيعية والمرجعية الحقيقية لبعث روح المقاولاتية.

حيث لم تعد مشكلة البطالة في بلادنا اليوم في حاجة إلى تقديم أو إثبات خطورتها على الاستقرار، ففي ضوء تزايد معدلات البطالة خاصة بين الفئات المتعلمة تزداد حدة المشكلة مع تزايد عدد الوافدين إلى سوق العمل لأول مرة، و انكماش فرص العمل و محدوديتها، إذ لم تعد المؤسسات الاقتصادية قادرة على امتصاص هذه الزيادة، و بات من الواضح عدم القدرة على توفير فرص العمل للقادريين عليه و الراغبين فيه بالحجم المطلوب، و في ضوء الأوضاع الاقتصادية السائدة، مما يشير إلى قومية المشكلة و احتياجها إلى حلول غير تقليدية لمواجهةها، و هو يمثل شاغلا كبيرا لدى صانعي السياسات في الجزائر

1. إشكالية الدراسة:

ومما سبق تتجلى إشكالية الدراسة والتي تم صياغتها على النحو التالي:

هل كان للتعليم المقاولاتي دور في الحد من نسبة البطالة لدى الشباب البطال المستفيد من مشاريع من مؤسسة CNAC

—تندوف—؟

ومن هذه الإشكالية انبثقت الأسئلة الفرعية التالية:

- هل للمخاطرة في إنشاء المؤسسات تعد أداة للنهوض بالتنمية والحد من مشكلة البطالة؟
- هل للتعليم المقاولاتي دور في إنشاء مؤسسات قائمة على الابتكار كركيزة للحد من البطالة ؟

2. فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية:

يساهم التعليم المقاوالاتي في الحد من البطالة لدى الشباب البطال المستفيد من مشاريع من مؤسسة CNAC -تندوف-

الفرضيات الفرعية

- تعد المخاطرة بانشاء مشروع مقاوالاتي أداة للنهوض بالتنمية والحد من البطالة .
- يساهم التعليم المقاوالاتي في إنشاء مؤسسات قائمة على الابتكار كركيزة للحد من البطالة

3. أهمية الدراسة:

تكمن اهمية دراسة لهذا الموضوع في:

تشجيع روح المبادرة الفردية من خلال نشر الوعي بين مختلف فئات المجتمع فيما يتعلق بماهية التعليم المقاوالاتي باعتباره من اهم المواضيع المستحدثة في وقتنا الحالي لمحاولة توفير مناصب شغل من خلال إنشاء مؤسسة مقاوالاتية صغيرة أو متوسطة كما انه واحد من اهم الحلول المتبعة للقضاء على البطالة .

4. اهداف الدراسة:

تسعى الدراسة الى تحقيق الأهداف التالية:

- الرغبة في زيادة المعارف والأفكار حول إنشاء المقاوالات الصغرى أو المتوسطة .
- إبراز الدور المهم لقيام مؤسسات التكوين المهني بتشجيع المبادرة الفردية في مجال المقاوالاتية .
- التطرق إلى آليات وهيئات دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر .
- التعرف على استراتيجيات وبرامج التعليم المقاوالاتي .
- التعرف على محتويات برامج التعليم المقاوالاتي .
- التعرف فيما إذا كانت المعارف والمؤهلات التي تقدمها البرامج الحالية في التعليم المقاوالاتي تسمح للطلاب بأن يشرع في تأسيس مشروع صغير وتسييره وفق الأسس التي تجعل منه عملا ناجحا .
- البحث عن وجود ارتباط معنوي بين تعليم الطالب وروح المقاوالاتية لديه .
- اقتراح برنامج تعليم مقاوالاتي على ضوء المعطيات والبرامج التدريسية الحالية بجامعة تندوف .

5. أسباب اختيار الموضوع

- تزايد الاهتمام بالمقاولاتية واعتبارها إحدى أهم الحلول الممكنة والمهمة لتوفير مناصب شغل والقضاء على البطالة
- تناول السوسيولوجي قليل لمثل هذه الموضوعات خاصة في تخصصنا بصفة خاصة و بالمركز الجامعي بتندوف بصفة عامة .
- فناقتنا الخاصة باهمية المقاولاتية وتحسيس طلاب المركز الجامعي على اهمية إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة للقضاء على البطالة .
- إثراء الرصيد العلمي لمثل هذه المواضيع .

6. حدود الدراسة

يمكن الإشارة لحدود الدراسة كما يلي

- الحدود البشرية: تمثل افراد عينة الدراسة من الشباب البطال المستفيد من مشاريع من مؤسسة CNAC بتندوف (19 فردا)
- الحدود المكانية: لقد أجريت هذه الدراسة في: مؤسسة CNAC بتندوف
- الحدود الزمانية: تمت هذه لدراسة ابتداءا من جانفي 2023 إلى غاية ماي 2023.

7. صعوبات البحث

- تحفظ بعض العمال خلال الإجابة على الاستبيان بسبب سرية المعلومات.
 - كما أنه موضوع شائك ومتشعب , فالتعمق في حيثياته يثبت للباحث أنه ميدان صعب الولوج إليه بسهولة , وأنه يختلف عن جل المواضيع المدروسة.
 - ضيق الوقت والذي يقابله شساعة وتشعب الموضوع.
- وكل هذا لم يجل دون الوصول إلى بعض النتائج التي أوجزناها في الخاتمة.

8. منهج الدراسة

اعتمدنا على المنهج الوصفي التحليلي في إنجاز دراستنا ، كما اعتمدنا على تقنيات هذا المنهج في تحصيل مستلزماته من البيانات، والتي تم تحصيلها بالإفادة من استمارة استبانة مناسبة، أعدت من قبله على وفق السياقات العلمية في إعداد استمارات الاستبانات ، أما فيما يخص تقنيات التحليل الإحصائي ، ثم الاعتماد على التقنيات الميسرة في البرنامج الجاهز SPSS وأيضا برنامج EXEL في رسم الاشكال والجداول كم تم استعمال أسلوب الكلاسيكي في اعداد هذه المذكرة

9. هيكل الدراسة

قمنا بتجزئة الدراسة الى 3فصول فصلين نظريين وفصل تطبيقي.

مقدمة عامة

● الفصل الاول

تناول الدراسات النظرية اساسيات التعليم المقاولاتي حيث تم تقسيمه الى 3 مباحث شمل المبحث الأول عموميات حول التعليم والتعليم العالي بذكر المفهوم والمصادر اما المبحث الثاني فتناول مفهوم التعليم المقاولاتي. اما المبحث الثالث فتحدثنا فيه عن تطبيقات التعليم المقاولاتي.

● الفصل الثاني

تحدثنا فيه عن الاطار النظري للبطالة حيث تم تقسيمه ل 3 مباحث شمل المبحث الأول عموميات حول البطالة وشمل المبحث الثاني البطالة في المدارس الكلاسيكية اما المبحث الأخير فتحدثنا فيه عن واقع البطالة في الجزائر

● الفصل الثالث

أما فيم يخص الجانب التطبيقي تم إجراء الدراسة الميدانية بمؤسسة CNAC -تندوف-وبتطبيق مجموعة من الأدوات المنهجية والاحصائية تم الاعتماد على عينة عشوائية حيث بلغ حجمها في المؤسسة 19 فردا مستفيدين من مشاريع مؤسسة CNAC عن طريق الاستبيان كما اشتملت هذه الدراسة على تقديم لمحة عن المؤسسة وعرض بيانات الدراسة ، وصف خصائص عينة الدراسة واختبار الفرضيات.

الفصل الأول

تمهيد

إن ظهور اقتصاد المعرفة، دفع بالدول للاهتمام بالتعليم المقاولاتي خاصة بالجامعات لكونه يمثل دورا مهما في إعداد الشباب بشكل جيد من خلال مقررات تدريسهم. وذلك من منطلق أن التعرض لمقررات في المقاولاتية والإبداع من المحتمل أن يؤدي وبشكل كبير إلى أن يغدوا الطلبة في محطات مهنية عند أي نقطة في المستقبل ويخلق لديهم قدرا من الاهتمام ببدء أعمال تجارية.

ومع ظهور اقتصاد المعرفة أدى هذا الأمر إلى دفع بالدول والتي من بينها الجزائر للاهتمام بالتعليم المقاولاتي خاصة بالجامعات، وذلك من خلال تكوين الطالب وتعليمه وتنمية قدراته بالشكلاالذي يجعله قادرا على خلق الأفكار والعمل بطريقة أكثر كفاءة وفعالية. وسعيا منا في إلقاء الضوء على أهمية التعليم المقاولاتي سيتم تقسيم هذا الفصل إلى ثلاث مباحث وذلك كما يلي:

- المبحث الأول: ماهية التعليم والتعليم العالي
- المبحث الثاني: مفهوم التعليم المقاولاتي
- المبحث الثالث: تطبيقات التعليم المقاولاتي

المبحث الأول: ماهية التعليم والتعليم العالي

المطلب الأول: مفهوم التعليم

تشير كلمة التعليم إلى جزء من عملية التربية، ذلك الجزء الخاص بالمحتوى والمهارات التي يجب أن يكتسبها الجيل النامي.¹

فالتعليم هو جملة ما يكتسبه الفرد من حقائق معرفية عبر الوسائل المتاحة للتعلم، والتعليم لغة كما ورد في لسان العرب يشتق من علم بالشيء: أحاطه وأدركه، وعلمه العلم والصنعة تعليماً وعلماً؛ جعله يتعلمها، ومن معانيه الإتقان فيقال علم الأمر وتعلمه: أتقنه، وعلمت الشيء بمعنى عرفته وخبرته.²

والتعليم اصطلاحاً كما تعرفه موسوعة المعارف التربوية هو "ترتيب وتنظيم للمعلومات لإنتاج التعلم، ويتطلب ذلك انتقال المعرفة من مصدر إلى مستقبل، وتسمى هذه العملية بالاتصال." ونتيجة لأن التعليم المؤثر يعتمد على مواقف ومعرفة متجددة، فإن الحصول على تعليم فعال يستوجب تحقيق عملية اتصال فعالة بين أطراف العملية التعليمية، ويمكن أن تكون الوسائل التعليمية والتكنولوجية من العوامل المهمة في زيادة فعالية عملية الاتصال.³

المطلب الثاني: مفهوم التعليم العالي

يعرف التعليم العالي عند منظمة اليونسكو في دورته السابعة والعشرين في نوفمبر تشرين 1993 أنه: "برامج الدراسات، أو التدريب على البحوث على مستوى بعد الثانوية التي توفرها الجامعات أو المؤسسات التعليمية الأخرى المعترف بها بصفتها مؤسسات للتعليم العالي من قبل السلطة المختصة في الدول."⁴

تعرف منظمة التعاون الاقتصادي و تنمية التعليم العالي (OCDE) على أنه: "مستوى أو مرحلة من الدراسة، تلي التعليم الثانوي، و تباشر مثل هذه الدراسات في مؤسسات التعليم العالي، كالجامعات الحكومية والخاصة، و في الكليات والمعاهد وغيرها من المنشآت التعليمية الأخرى، كالمدارس الثانوية ومواقع العمل، و من خلال البرامج المقدمة عبر الشبكات و المواد الإلكترونية و الهيئات و الوكالات المضيفة العامة والخاصة."⁵

كما عرفه محمد حميدان العبادي على أنه: "أحد الوسائل الأساسية لإكساب الطالب المعرفة والمعلومات و التفكير العلمي و البحث و تكوين الاتجاهات الإيجابية و تنمية قدراته على الانتقاء و الاختيار في مواجهة هذا الانفجار المعرفي و التقدم العلمي، لأنه يساهم في تكوين و خلق مجتمع المعرفة، أو على الأقل التحول إلى مجتمع المعرفة، لأن الهدف في النهاية ينبغي أن يكون إيجاد

¹ موسوعة المعارف التربوية، الطبعة الأولى، عالم الكتب، القاهرة، 2007، ص 1082

² مهدي التميمي، مهارات التعليم: دراسات في الفكر والأداء التدريسي، الطبعة الأولى، دار كنوز المعرفة، الأردن، 2007، ص 19.

³ موسوعة المعارف التربوية، مرجع سبق ذكره، ص. 1082

⁴ مصطفى حسين باهي، ناهد خيرى فياض، اتجاهات التعليم العالي في ضوء الجودة الشاملة القاهرة: مكتبة الإنجلو المصرية، 2009 ص1

⁵ الربيعي سعيد بن حمد، التعليم العالي في عصر المعرفة، التغيرات و التحديات و آفاق المستقبل عمان: دار الشروق، 2007، ص24.

أفراد متعلمين قادرين على التعامل مع المعارف و المعلومات التي يتلقونها بنوع من التفكير المستقل و الإبداع و التركيز على العمل الذهني و تعميقة¹

عُرف التعليم العالي حسب الندوة التي نظمتها اليونسكو في إفريقيا سنة 1977 من طرف 44 بلدا على أنه "كل أشكال التعليم الأكاديمية و المهنية و التقنية التي تقوم عداد العاملين و المعلمين في المؤسسات كالجامعات و معاهد التربية و معاهد التكنولوجيا و معاهد المعلمين و التي تشترط للقبول فيها:

- ◀ أن يكون المتقدمون قد أتموا الدراسة الثانوية.
- ◀ أن يكون المتقدمون إليها في العمر 18 سنة بصورة عامة.
- ◀ تكون المسافة الدراسية فيها مؤدية للحصول على مكافآت تحمل اسما يشير إلى ذلك كالدرجة أو الدبلوم أو الشهادة في التعليم العالي².

ويقصد به أنه "التعليم الذي يتم داخل كليات أو معاهد جامعية بعد الحصول على الشهادة الثانوية، وتختلف مدة الدراسة في هذه المؤسسات من سنتين إلى أربع سنوات، وهو آخر مرحلة من مراحل التعليم النظامي³، فهو كل أنواع الدراسات، التكوين أو التكوين الموجه التي تتم بعد مرحلة الثانوية على مستوى مؤسسة جامعية أو مؤسسة تعليمية أخرى معترف بها كمؤسسات للتعليم العالي من قبل السلطات الرسمية للدولة."

وتختلف تسميات هذه المؤسسات التعليمية، فهناك: الجامعة، الكلية، الأكاديمية... فالجامعة أعلى مؤسسة معروفة في التعليم العالي وتطلق أسماء أخرى على الجامعة والمؤسسات التابعة لها مثل: الكلية، المعهد، الأكاديمية، المدرسة العليا، وهذه الأسماء تسبب اختلاطا في الفهم لأ« تحمل معاني مختلفة من بلد لآخر، فعلى الرغم من أن كلمة كلية تستخدم لتدل على معهد للتعليم العالي، نجد أن دولا تتبع التقاليد البريطانية أو الإسبانية تستخدم كلمة "كلية" للإشارة إلى مدرسة ثانوية خاصة. وهو بالمثل فإن الأكاديمية ربما تدل على معهد عال للتعليم أو مدرسة .

تتميز الجامعة عن باقي مؤسسات التعليم العالي، في المدى الواسع لمقراتها الدراسية وتعدد تخصصاتها، ويوفرنمط السائد في الجامعة فرصا كثيرة للطلبة للتخصص في حقول العلوم (الفيزياء، الكيمياء، البيولوجيا،...) العلوم الاجتماعية (علم النفس، علم الاجتماع،...) العلوم الإنسانية (التاريخ، الفلسفة... وغيرها. وعلى النقيض من الجامعات فإن الأنواع المألوفة من مؤسسات التعليم العالي الأخرى هي الكليات والأكاديميات، تركز على واحد أو اثنين من حقول المعرفة

انطلاقا من التعاريف التي تطرقنا إليها نجد أن التعليم العالي هو مرحلة مميزة تأتي بعد المرحلة الثانوية حيث يتجسد في مختلف مؤسساته التعليمية معاهد، كليات، مدارس عليا، تتخرج منها بدبلوم يحمل درجة تشير إلى نهاية الدراسة، من خلال

¹ صالحة رقاد، تطبيق نظام ضمان الجودة في مؤسسات التعليم العالي الجزائري: آفاق ومعوقاته دراسة ميدانية بمؤسسات التعليم العالي للشرق

الجزائري، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة سطيف : 1 كلية العلوم الاقتصادية و التجارة و علوم التسيير، 2013 / 2014 ص. 23

² محمد السعيد بين غنيمه، أثر سياسات الإنفاق العام على قطاع التعليم العالي في الجزائر: 2012 - 1967 رسالة ماجستير غير منشورة جامعة

مولود معمري تيزي وزو : كلية الحقوق و العلوم السياسية، 2014/2015 ص. 16

³ الموسوعة العربية العالمية، الطبعة الثانية، الجزء : مؤسسة أعمال الموسوعة للنشر والتوزيع، الرياض، المملكة العربية السعودية، ص 25

برامج و خطط تدريبية لرفع مستوى القوى الإنتاجية، و هو أحد الوسائل الأساسية لإكساب الطالب معارف و مهارات و قدرات تخدمه و تخدم المجتمع ككل، لأنه يساهم في تكوين و خلق مجتمع المعرفة، و هو الطريق الذي يفتح له الباب من أجل الدخول إلى عالم الشغل و يساهم في جميع الأنشطة السياسية، الاقتصادية و الاجتماعية، و من خلالها يصبح الطالب إطار ذو كفاءة علمية و مهنية في مجال تخصصه، لهذا فإن الدول تسعى لتوفير مقاعد بيداغوجية كافية و في مختلف التخصصات من أجل استقبال الطلبة الذين يمثلون العمود الفقري لحركة التنمية في المجتمع.

المطلب الثالث: متطلبات التعليم:

إن متطلبات التعليم المقاولاتي تشمل جوانب و عناصر مختلفة لتحقيق أهدافه بكفاءة و فعالية، ولتحقيق متطلبات التعليم المقاولاتي في البيئة العربية يجب إحداث شراكة حقيقية ما بين المنظمات الحكومية والمنظمات الأهلية الخاصة والجهات الداعمة التابعة لمنظمات القطاع الخاص، وهذه المتطلبات تتمثل فيما يلي:¹

- ◀ البنية التحتية: من خلال توفير قاعات مناسبة ومجهزة بالطاولات والكراسي والأدوات اللازمة، وأجهزة الحواسيب والأجهزة والمعدات المختلفة الأخرى مثل جهاز عرض الشرائح، والبرمجيات التي توفر التطبيقات العملية والتدريبية التي تسهل التعامل مع المحتوى المقاولاتي، والذي يجب أن يكون في الغالب باللغة العربية
- ◀ الموارد البشرية المؤهلة والمدربة والقادرة على استخدام وتطبيق استراتيجيات وأساليب تدريبية متقدمة في المقاولاتية، واستخدام تكنولوجيا المعلومات بشكل مناسب يخدم هذه العملية، نظرا لأن هذا التعليم يتطلب تغييرا جذريا في نمط التفكير لدى المتعلمين في جميع الدول العربية.
- ◀ البيئة الممكنة التي تدعم خطوات تنفيذ برامج التعليم المقاولاتي وخططه وأهدافه، وتستمد هذه البيئة تمكينها وتفوقها من خلال الوعي الكامل لأفراد المجتمع على جميع المستويات ابتداء من القادة التربويين والأكاديميين ومتخذي القرار إلى المواطن العادي، ومن هنا يتوفر التعاون والدعم الكامل من قبل الجميع لإنجاح مبادرة هذا التعليم في المجتمع.
- ◀ الاستفادة من التجارب العالمية في هذا الخصوص والبناء عليها في الممارسة والتطبيق للسياقين التربوي والتعليمي في البيئة العربية
- ◀ الاستجابة للتحديات والضغوط الكبيرة التي تفرضها طبيعة هذا العصر الذي نعيشه على هذا النوع من التعليم والسلوك المقاولاتي، ومحاولة التكيف معها قدر الإمكان

¹ جدي عبد الوهاب قاسم، فاطمة الزهراء سالم، مستقبل جودة التعليم: الندويل، وريادة المشروعات والطريق إلى الجودة العالمية، دار العالم

المبحث الثاني: مفهوم التعليم المقاولاتي

المطلب الأول: التاريخ والنشأة

يعود تاريخ تدريس المقاولاتية في العالم، وعلى مستوى الجامعات إلى عام 1947 عندما قدم MACES أول مقرر دراسي في المقاولاتية في جامعة Harvard الأمريكية، وعلى وجه التحديد في كلية هارفارد لإدارة الأعمال، حيث جذب هذا المقرر انتباه وإعجاب 188 طالبا من طلاب الفرقة الثانية لدرجة ماجستير إدارة وقد كان السبب الواضح لتقديم هذا المقرر هو الاستجابة لاحتياجات الطلاب الذين 20 الأعمال والبالغ عددهم 600 طالبا. عادوا بعد أداء الخدمة العسكرية في الحرب العالمية الثانية لينضموا إلى اقتصاد يمر بمرحلة انتقالية نظرا للإختيار الذي حدث للصناعات الحربية بعد انتهاء الحرب، وقد حقق هذا المقرر شعبية على الرغم من أن عضو هيئة التدريس الذي بدأه كان يرى أن هذا المقرر لن يحقق النجاح الأكاديمي المنشود، وقد قام بنقل اهتماماته إلى دراسة مجالس الإدارات في المنظمات الكبيرة. إلا أن موضوع المقاولاتية لم يحقق الجاذبية المتوقعة منه -بصفة عامة- خلال السنوات العشر التالية عقد الخمسينيات.

وبدأت معاني كلمة "المقاول" تنتقل من تعبيرات مثل الجشع والاستغلال والأنانية وعدم الولاء إلى: الإبداع، وخلق الوظائف، والريحية، والابتكار، ولقد قادت الجامعات الأمريكية في هذا العقد العديد من الجامعات الأخرى في العالم نحو تعليم المقاولاتية، حيث يعود الفضل في ذلك إلى جامعة جنوب كاليفورنيا كأول جامعة تطرح أول مساق حديث ومتطور في المقاولاتية في عام 1971 وفي نهاية السبعينيات لم يكن مجال المقاولاتية يمثل سوى نشاطا هامشيا ما كان يفترق من الناحية الأكاديمية إلى الإطار المعرفي الواضح، ويرجع ذلك إلى قلة عدد الدراسات التي تناولت هذا المجال خلال تلك الفترة ولقد نما تعليم المقاولاتية والبرامج الأكاديمية لها في منتصف وبداية الثمانينيات من القرن العشرين، حيث زاد عدد الجامعات التي تدرس المقاولاتية إلى أكثر من 280 جامعة تعرض العديد من المساقات في هذا المجال، حيث كان مجال المقاولاتية يمثل مجالا دراسيا واعداء، إلا أنها مع بداية الثمانينات وفي ظل التطورات الضخمة في حجم المعرفة العملية المتوافرة، أصبح من الممكن الادعاء بأن مجال المقاولاتية قد أصبح مجالا أكاديميا شرعيا على كافة الأصعدة. مع نهاية التسعينيات، زيادة عدد المساقات إلى أكثر من 2200 مساق في النظام التعليمي الأمريكي، وحوالي 1200 مدرسة 11 في المقاولاتية، 44 مجلة أكاديمية و 100 مركز بحث متخصص برامج أكاديمية متميزة في المقاولاتية. ويمكن إبراز أهم الأحداث المرافقة للتعليم المقاولاتي في الجدول التالي:

جدول رقم (01): كرونولوجيا تطور التعليم المقاولاتي

السنة	الحدث
1911	جوزيف شامبيتر ينشر كتاب "نظرية التنمية الاقتصادية" (بألمانيا)
1921	فرانك نايت ينشر: الخطر، عدم التأكد والفائدة، يعتبر أول نموذج أمريكي للسيرورة المقاولاتية
1946	نشاء مركز بحث لتاريخ المقاولاتية من طرف شامبيتر وآرثور في ارفارد (يعتبر أول مركز بحث متخصص في المقاولاتية)
1947	إدارة أعمال المؤسسات الجديدة" أول ماستر في إدارة الأعمال في Harvar
1951	نشاء مؤسسة كولمان (أول مؤسسة متخصصة في التعليم المقاولاتي)
1953	جامعة إلينوي تقدم محاضرة في " المؤسسات الصغيرة أو تنمية المقاولاتية

1954	دارة الأعمال للمؤسسات الصغيرة، أول مقياس ماستر إدارة الأعمال في جامعة ستانفورد
1958	مقياس في المقاولاتية مقدم في مع د ماساتشوستس للتكنولوجيا من طرف داويت بومان
1963	نشر " مجلة المؤسسات الصغيرة" أول مجلة مرجعية أبحاث المقاولاتية والمؤسسات الصغيرة
1967	أولى المقاييس المعاصرة في المقاولاتية لماستر إدارة الأعمال، مقدمة لجامعات ستانفورد ونيويورك
1968	أول تكوين في المقاولاتية في كلية بابسون
1969	دافيد ماكلييلاند داويد ووتر قاما بنشر: تحقيق التحفيز الاقتصادي (أول اكبر دراسة حول التكوين في المقاولاتية
1970	مع د كاروث ستون أول مع د معاصر في المقاولاتية، أسس في جامعة ميثوديا الجنوبية
1971	أول ماستر في إدارة الأعمال متخصصة في المقاولاتية، جامعة كاليفورنيا الشمالية
1975	نشاء " منظمة طلبة في مؤسسات حرة" للمساعدة في المقاولاتية وفي إنشاء المؤسسات الخاصة، من طرف رويار دفيس مؤسس مع د القيادة الوطنية
1976	بداية نشر " مجلة المقاول
1981	أول مؤتمر بحث في المقاولاتية لبابسون وأول منشور لفييسر " حدود البحث في المقاولاتية
1985	بيتر دركر ينشر كتاب " الإبداع والمقاولاتية " يعد أول عمل مشروع للمقاولاتية في الكليات والمدارس العليا للإدارة وسالم بقدر كبير في توضيح مكانة المقاولاتية لدى الخريجين
1986	590 مدرسة عليا تدرس مقاييس حول المؤسسات الصغيرة والمقاولاتية
1991	57 برنامج في التدرج و 24 ماجستير في إدارة الأعمال تركز على المقاولاتية
1992	إنشاء مركز في قيادة المقاولاتية من طرف مؤسسة ماريون كوفمان
1993	بدأ اول موقع في التعليم المقاولاتي www.slu.edu/ewe
1995	حوالي 450 مدرسة تشارك في برنامج مع د المؤسسات الصغيرة
1997	264 مدرسة تشارك في مسابقات السنوية لبرنامج " طلبة في مؤسسات خاصة
1998	جامعة افتراضية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة (أول برنامج للتعليم عن بعد متطور من طرف الجامعة
1999	مقال حول " البحث الخاص في المقاولاتية الدولية" في مجلة أكاديمية المناجنت

المصدر : layda lily gomez santos ,l'enseignement de l'entrepreneuriat au sein de

l'universite,la contribution de la methode de cas,these de doctora en science de gestion, université de lorraine ,2014 p 70-72 .

المطلب الثاني: المدخل التعليمي في السلوك المقاوِاتي

قد أوضحت عدة كتابات أن التأهيل والتعليم والتدريب هو العامل المحدد لظهور المقاوِاتين في المجتمع، وأنه لا يوجد مقاوِاتين بالفطرة، فالمقاوِاتية ما هي إلا نظام يخضع للتعليم والتأهيل كغيره من المجتمعات.¹

وبالرغم من هذا الإقرار من الباحثين حول دور التعليم في تكوين المقاوِاتين، إلا أن الاختصاصيين يرون أن تحويل الأفراد إلى مقاوِاتين ليس من السهولة بمكان، فلا بد من توفر الحد الأدنى من المميزات التي تمكن هؤلاء الأفراد من النجاح كمقاوِاتين، كما أنه من الصعب حصر كل جوانب المقاوِاتية في العملية التعليمية، فالمقاوِاتية تعتبر مجال متعدد الأبعاد ولا يمكن حصره في مجال واحد، لكن التدريس في هذا المجال لا بد أن يتوسع إطاره ليشمل جميع البرامج التعليمية (الابتدائي، الثانوي، التعليم العالي) وكذلك إدماج هذه المفاهيم في مختلف التخصصات، حتى يكون هذا النظام أكثر كفاءة في تحويل الأفراد إلى مقاوِاتين.²

إن المشروعات الناجحة لا تنشأ بمحض الصدفة، بل هي نتاج جهد مسلح بقدر من العلم والخبرة، وفي هذا بيان للحاجة الملحة لبرامج التعليم والتدريب والتأهيل في مجال المقاوِاتية بالإضافة إلى توفير بيئة تشجع وتدعم المقاوِاتية، ونتيجة لذلك أصبح مجال مقالة الأعمال عنصراً رئيسياً في منظومة التعليم الإداري في الدول المتقدمة منذ بداية السبعينيات.

وبدأت المقررات الدراسية والبرامج التعليمية في مجال المقاوِاتية في الظهور في مختلف الجامعات العالمية، فمثلاً أصبح هناك ما يزيد على 1600 كلية وجامعة في الولايات المتحدة تدرس ما يربو على 220 مقرر دراسي في مقالة الأعمال.³

وتؤكد الدراسات في هذا الشأن على أن تعليم المقاوِاتية والتوجه بالاقتصاد المعرفي يمثل ركيزة أساسية وذات أثر واضح في نجاح المؤسسات الناشئة، وتظهر هذه الدراسات أن 54% من أصحاب المشاريع الناشئة ذات التوجه الريادي من خريجي التعليم المقاوِاتي كما أن دخلهم يتزايد عن زملائهم بما يتراوح من 62% - 27% مما يؤكد على أن تعليم المقاوِاتية يمثل مساهمة في النمو الاقتصادي.⁴

لذلك، فإن جهود التعليم والتدريب هي إحدى مصادر الدعم للنظرة التي تقول أن الفرد يمكن أن يتعلم ليصبح ريادياً بشكل أكبر، وأشار ماكلياند وبيزناهم إلى إمكانية خلق وتنمية الدافع إلى الانجاز من خلال التعليم والتدريب، ومن الأساليب التي يمكن استخدامها للتأثير في سلوك الأفراد وتعميق روح المقاومة والدافعية نحو الانجاز لديهم أسلوب

¹ عمرو علاء الدين زيدان، ريادة الأعمال: القوة الدافعة للاقتصاديات الوطنية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، جامعة الدول العربية، 2007، ص

117

² نفس المرجع السابق، ص 117

³ أحمد الشميمري، ريادة الأعمال.. تدخل منظومة التعليم بالجامعات السعودية، مقال بصحيفة الاقتصادية الإلكترونية السعودية، http://www.aleqt.com/2009/01/04/article_180430.html نقلاً عن محمد قوجيل، دور التعليم في ترقية الروح المقاوِاتية،

الملتقى الدولي الأول حول المقاوِاتية التكوينية وفرص الاعمال، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة بسكرة، أفريل، 2010، ص 09.

⁴ أيمن عادل عيد، التعليم الريادي مدخل لتحقيق الاستقرار الاقتصادي والأمن الاجتماعي، المؤتمر السعودي الدولي لجمعيات ومراكز ريادة

الاعمال، جامعة القصيم، سبتمبر، 2014، ص 154.

لعب الأدوار، وإدارة العلاقات الشخصية، ومهارات التأثير في الآخرين، وأساليب حل المشكلات بصورة إبداعية، لتعزيز الجانب المقاولاتي لدى هؤلاء الأفراد.¹

وعلى الرغم من الخلافات القائمة حول المقاولاتية وعلاقتها بالموهبة، إلا أن هناك مجموعة من المؤشرات تبين أن المسافة بين الموهبة واكتساب المهارة أخذت تضيق بالتعليم وتعلم تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، التي جعلت الكثير من البيانات متاحة للاستعمال.

ويبدو أن مستقبل ممارسة المقاولاتية في العديد من دول العالم يتجه نحو التعليم وتفعيله من قبل العديد من الحكومات والجامعات ومراكز البحث والتطوير ومن خلال إعطاء أهمية خاصة لطرح المساقات العلمية والأكاديمية في المقاولاتية، والبرامج التدريبية فيها، وزيادة البحث العلمي فيه، وجعله جزءاً لا يتجزأ من منظومة الاستراتيجيات والسياسات المستقبلية للمجتمعات على اختلاف أنواعها.

وفي الأخير نستطيع أن نقول أن المدخل التعليمي في السلوك المقاولاتي يقوم على افتراض أن تعليم المقاولاتية ومدى وجود البرامج التعليمية والتدريبية في الجامعات والمعاهد والمراكز التدريبية في أي مجتمع يؤدي الى إيجاد توجه مقاولاتي فاعل لدى هؤلاء الأفراد وهم في مرحلة أو سن مبكرة في سن الثامنة عشر والعشرين، الذي ينعكس على طموحاتهم في المستقبل ويعززها، ويشير دافعتهم للعمل والانجاز والمبادرة.

وقد سئل ديفيد بيرش (DAVID BIRCH) (في مقابلة شخصية معه عن إمكانية تعليم الطلاب لأن يصبحوا مقاولين، وقد أجاب: اعتقد أن مهارات المقاولاتية قابلة للتعلم واكتساب، ولكن أنا لا اعتقد أن المدارس والجامعات تعلمهم هذه المهارات، كما أن المدرسين أو المحاضرين الذين يدرسون «م غير مناسبين، وقد سئل أيضاً: عن إمكانية تعليم المقاولاتية فأجاب قائلاً: إذا أردت أن تعلم الناس ليكونوا رياديين فلا تستطيع ذلك، أما إذا أردت أن تعلم الناس ليجدوا ويجتهدوا ليكونوا مقاولين فأنت حينها تستطيع ذلك، وإذا أردت أن تشجع المقاولاتية فيجب العمل على تحقيق ذلك من خلال النظر لها على «أ مهنة عندها ستكون تجربة رائعة على حد تعبيره»².

وهنا يجب التنويه على أن دور الباحثين هو تعليم الناس وصانعي السياسة بأهمية المقاولاتية، وجعل البيئة مناسبة للمقاولين. ويزر هنا هدف مهم جداً للبحث المقاولاتي وهو تعليم الناس في العالم بأهمية هذه الظاهرة ودورها، لكن تعليم المقاولاتية أمر مختلف تماماً، فهو يتم من خلال تغيير نمط التفكير، وهنا تسنح الفرصة لإحداث التأثير والتغيير المطلوبين

¹ مجدي عوض مبارك، التربية الريادية والتعليم الريادي: مدخل نفسي سلوكي، عالم الكتب الحديث، اربد، الأردن، 2011، ص 75

² نفس المرجع السابق، ص. 80

المطلب الثالث: تعريف التعليم المقاولاتي

تم تعريف التعليم للمقاولاتية في وثيقة مشتركة لليونسكو ومنظمة العمل الدولية في عام 2006 بعنوان "نحو ثقافة ريادية" كما يلي: "ينظر للتعليم المقاولاتي بشكل عام كمقاربة تربوية تهدف إلى تعزيز التقدير الذاتي والثقة بالنفس عن طريق تعزيز وتغذية المواهب والإبداعات الفردية، وفي الوقت نفسه بناء القيم والمهارات ذات العلاقة والتي ستساعد الدارسين في توسيع مداركهم في الدراسة وما يليها من فرص، وتبني الأساليب اللازمة لذلك على استخدام النشاطات الشخصية والسلوكية وتلك المتعلقة بالتخطيط لمسار المهنة.

ويمكن القول نتيجة لذلك أن التعليم المقاولاتي والمجالات التي يتخللها وتتخلله تتميز بالتنوع، ويمكن أن تشمل جميع المدخلات والعمليات والممارسات التطبيقية في التعليم، بما في ذلك جميع المباحث والمراحل التعليمية النظامية وغير النظامية بدرجات ومقاربات متفاوتة. ويشمل ذلك المستوى النظامي (المدخلات المتعلقة بالحكومية والتشريعات والتمويل والمناهج وإعداد المعلمين وادوار الجهات المختلفة المعنية في القطاعين العام والخاص)

أما على مستوى المؤسسة التعليمية، فإن ذلك يشمل المدخلات المتعلقة بالأساليب التعليمية التعلّمية، والفحوص ومنح الشهادات، والنشاطات اللاصفية واللامدرسية، والإدارة المدرسية، وتنمية قدرات العاملين. وتم أيضا تعريف التعليم المقاولاتي على انه مجموعة من أساليب التعليم النظامي الذي يقوم على إعلام وتدريب وتعليم أي فرد يرغب بالمشاركة في التنمية الاقتصادية الاجتماعية من خلال مشروع يهدف إلى تعزيز الوعي الريادي، وتأسيس مشاريع العمال أو تطوير مشاريع العمال الصغيرة.

كما تبني الميثاق الأوروبي للمشاريع الصغيرة (الذي أقره مجلس الشؤون العامة في 13 جوان 2000، ورحب به المجلس الأوروبي المنعقد في سانتا ماريا دا فيرا في 20/19 جوان 2000) (الأهمية التي أولاها المجتمع الأوروبي للتعليم حين قال: "سوف تقوم أوروبا بتنمية روح المبادرة والمهارات الجديدة منذ سن مبكرة، وينبغي أيضا تعليم المعارف العامة حول الأعمال.

والريادة في المراحل المدرسية. كما يجب التشديد على أهمية الوحدات الدراسية المتمحورة حول الأعمال كعنصر أساسي في مخططات التعليم في المرحلة الثانوية وفي الكلية والجامعة، وسوف نشجع ونعزز الجهود الريادية التي يبذلها الشباب ونعمل على تطوير مناهج تدريب مناسبة لمديري المشاريع الصغيرة.

"من جهة أخرى، ينظر إلى التعليم للمقاولاتية من منظور آخر أوسع نطاقا على أنه يسعى إلى تعزيز احترام الذات والثقة بالنفس بالاعتماد على مواهب الفرد وإبداعه، وبناء المهارات والقيم المناسبة التي تساعد الطلبة على توسيع أفق نظرهم إلى التعليم الدراسي وما بعده من فرص. وتقوم هذه المنهجيات على اعتماد نشاطات شخصية وسلوكية وتحفيزية ونشاطات تخطيط وظيفي.

يعرف التعليم المقاولاتي علي أنه: "مجموعة من أساليب التعليم النظامي الذي يقوم علي إعلام و تدريب أي فرد يرغب بالمشاركة في التنمية الاقتصادية و الاجتماعية، من خلال مشروع يهدف إلي تعزيز الوعي المقاولاتي و تأسيس مشاريع الأعمال الصغيرة و تطويرها".

و تعرف بدورها موسوعة ويكيبيديا الانجليزية التعليم المقاولاتي بأنه¹: تلك العملية التعليمية التي تهدف إلى تزويد الطلاب بالمعارف والمهارات اللازمة، و إثارة دافعيتهم و تعزيزها وذلك من أجل تحفيزهم وتشجيعهم علي النجاح المقاولاتي علي نطاق واسع و مستويات عديدة".

كما قد يشار علي أن التعليم المقاولاتي هو²: سلسلة من النشاطات التي تهدف إلى تمكين الفرد من استيعاب و إدراك و تطوير معارفه و مهاراته و قيمه، مما يمكنه من اكتساب مهارة تحليل المشكلات بأسلوب ابداعي و ذلك من خلال تحديدها و تعريفها و تحليلها لإيجاد الحلول المناسبة لها.

و لقد حصرت المقاربة التربوية مهام التعليم المقاولاتي في تعزيز قيمة تقدير الذات لدي الفرد المتعلم و غرس قيمة الثقة بالنفس في نفسه، مما يؤدي إلي تغذية المواهب الابداعية و بناء القيم و المهارات ذات العلاقة في توسيع مداركه في الدراسة و ما يليها من فرص أعمال تجعل البعض منهم يتبنون أساليب لازمة و سلوكيات مرتبطة بالتخطيط لمسار العمل المقاولاتي و ممارسة المهنة.

إذن هذه المعطيات تجعل من التعليم للمقاولاتية مجموعة من الأنشطة و الأساليب الهادفة إلي غرس روح المقاولاتية لدي الطلبة و تزويدهم بالمهارات اللازمة لتأسيس مشاريعهم الخاصة حيث اعتبر **ألن فايو** لهذا الأخير وسيلة لتعزيز التفكير و السلوك و المهارات المقاولاتية و التي تغطي مجموعة من الجوانب كالأفكار و النمو و الابداع¹

¹ عمرو علاء الدين زيدان، مرجع سابق، ص 117 .

المطلب الرابع: أهمية واهداف التعليم المقاولاتي

1. أهمية التعليم المقاولاتي

إذا حصرنا أهمية التعليم المقاولاتي، فإنها تتجلى في أهمية غرس روح المبادرة و تفعيل القدرات المتميزة و اكتشاف المهارات المبتكرة مع زيادة احتمال بلورة أفكار ابتكارية مؤسسة لمشاريع أعمال تجارية ذات التكنولوجيا العالية و مشاريع ريادية تعمل على صناعة القادة و زيادة فرص نجاح الأعمال ذات العلاقة بالتوجه المعرفي و إنتاج الثروة و تراكم الرأسمالي و امتصاص البطالة، بإنتاج سلع/خدمات الغرض منها خدمة الاقتصاد، بما يدعم بناء أسس اقتصاد المعرفة في بلادنا و إنتاج مقاولين شباب مبدعين.

الخطوة الأولى في غرس روح المبادرة وزيادة فرص نجاح الاعمال وظهور مشاريع جديدة وبالتالي خلق فرص

إن برامج التعليم المقاولاتي التي تهتم بتنمية القدرة على توفير وظيفة للذات وللغير من خلال إقامة مشروعات ريادية جديدة تقوم بإنتاج سلع/خدمات جديدة، لذلك ونظرا لأن المقاولاتية تسعى لبناء نظام اقتصادي يتسم بالإبداع والابتكار، فقد يكون من الهام للغاية أن يتم تفعيلها تحت مظلة مؤسسات التعليم العالي ليتمكنوا من استحداث الأفكار الريادية وتبني هذه الأفكار من خلال التعليم المقاولاتي لتصبح مشاريع رائدة منتجة.²

ولبيان مدى مساهمة ترسيخ التعليم المقاولاتي في العديد من جوانب الحياة المهنية المجتمعية والشخصية نشير إلى ما يلي:¹

- ◀ تعلم المقاولاتية خطوة أساسية نحو غرس روح المبادرة وزيادة فرص نجاح الأعمال وصناعة قادة المستقبل لتحمل أعباء النمو الاقتصادي الوطني المتواكب مع التوجهات العالمية
- ◀ يزيد من القدرات المتميزة لخلق الثروة من خلال الاستقرار على الفرص ذات العلاقة بالتوجه بالمعرفة على المستوى العالمي، بما يحقق مساهمة هامة في بناء مجتمع المعرفة.
- ◀ ينتج مقاولين في الإبداع والابتكار بما يمكن من التحول نحو إحداث طفرة في بناء الاقتصاد المعرفي من خلال الأفكار المتجددة ذات العلاقة بتنمية مجتمع المعرفة.
- ◀ يساهم في زيادة الأصول المعرفية وتعظيم ثروة الأفراد بما يزيد من الثروة والتراكم الرأسمالي في مجال المعرفة على مستوى الوطن، وبما لذلك من أثر في بناء مجتمع المعرفة.
- ◀ يكسب العاملين بالمؤسسات القائمة مهارات نادرة ومبتكرة تمكنهم من زيادة معدل نمو المبيعات بنسبة تفوق قرائهم بنسبة كبيرة.
- ◀ يزيد من احتمال تطوير منتجات جديدة نظرا لأن المقاولين يصبحون أكثر إبداعا.
- ◀ يؤدي إلى زيادة احتمال امتلاك الخريجين لأفكار مشروعات أعمال تجارية ذات التكنولوجيا العالية والتي تخدم التوجه نحو بناء مجتمع المعرفة والمساهمة في التغلب على مشكل البطالة.

¹أيمن عادل عيد، مرجع سابق، ص156.

- ◀ يؤدي إلى تغيير هيكل تركيز الثروة في الأمم، بما يحقق الاستقرار الاقتصادي والتحول من ارتكاز الاقتصاد على عدد محدود من أصحاب رؤوس الأموال نحو امتلاك أكبر عدد من أفراد المجتمع للثروة بما يحقق الاستقرار وتحقيق التنوع في مجالات العمل.
- ◀ يخلق المزيد من الفرص المرتبطة بإحداثيات تقدم تكنولوجي يستند إلى المعرفة، وتؤكد حالة جامعة أريزونا على أن تعليم المقاولاتية في الجامعة قد زاد من القيمة المضافة للمجتمع، حيث ارتفعت أعداد المشروعات الخاصة التي أقامها الطلبة لخدمة مجتمعاتهم وساهمت في التغلب على مشكلة البطالة، وكان غالب هذه المشروعات يندرج ضمن المشروعات المعرفية بما ساهم في بناء وتنمية المجتمع المعرفي.

لذلك فإن أهمية التعليم المقاولاتي تنبع من قدرة الأفراد على تحويل الأفكار المقاولاتية التي لديهم أو التي تدور في مخيلتهم إلى واقع أو حيز للتطبيق، وهذا الواقع المقاولاتي بطبيعته يشمل: الإبداع، الابتكار، المخاطرة، والقدرة على التخطيط وإدارة المشاريع لكي يستطيعوا تحقيق أهدافهم بكفاءة وفاعلية. وهذا يعتبر داعماً أساسياً في حياتهم اليومية في البيت أو المجتمع، ويساهم في وعي الأفراد العاملين بشكل أكبر في سياق الأعمال والأنشطة التي يقومون بتنفيذها، وإعطائهم قدرة أكبر لرصد الفرص السوقية واقتناصها، وبيئة الأفراد في المجتمع ليكونوا مقاولين في المجال الاجتماعي التطوعي مما يساهم في دعم وتنمية وتطوير المجتمع. إن التعليم المقاولاتي يركز في محتواه ومضمونه على إدراك الأفراد للفرص وتحديدتها، وبأبني إدراك الفرص في مداخل ونماذج عدة أشهرها خلق منظمة أو مشروع جديد، والنموذج الثاني للمقاولاتية يتعلق بتعزيز الإبداع والابتكار من خلال تقديم منتجات أو خدمات أو أسواق جديدة للمنظمة، وهذا المدخل يدعى بـ"المقاولاتية المؤسسية". أما المدخل الثالث والحديث للفرص المقاولاتية فيتعلق بخلق منظمات خيرية أو اجتماعية تطوعية والتي يتم دعمها ذاتياً من قبل الشخص المؤسس لها، بالإضافة إلى عمله التطوعي الاجتماعي فيها، وهذه تدعى بـ"المقاولاتية الاجتماعية"، والتي قد بدأت من خلال سياسات المملكة المتحدة عن طريق رئيس الوزراء مارغريت تاتشر، وفي الولايات المتحدة الأمريكية من خلال سياسات وأعمال الرئيس الراحل رونالد ريغن.

2. اهداف التعليم المقاوالاتي

يهدف التعليم المقاوالاتي بشكل عام إلى إكساب الطلبة وهم في مراحل عمرية مختلفة سمات المقاومة وخصائصها السلوكية مثل: المبادرة، المخاطرة، والسيطرة الجوهرية الداخلية والاستقلالية من أجل خلق جيل جديد من المقاولين. ومن هنا فإن أهم أهداف التعليم المقاوالاتي تتمثل فيما يلي:¹

- ◀ تمييز وتميئة المقاولين المحتملين لبدء مشروعاتهم أو التقدم والنمو لمنظمتهم المبنية على التكنولوجيا
- ◀ تمكين الطلبة لتحضير خطط عمل لمشاريعهم المستقبلية.
- ◀ التركيز على القضايا والموضوعات الحرجة والمهمة قبل تنفيذ وتأسيس المشروع مثل: أبحاث ودراسات السوق، تحليل المنافسين، تمويل المشروع، والقضايا والإجراءات القانونية، وقضايا النظام الضريبي في البلد.
- ◀ تمكين الطلبة من تطوير سمات وخصائص السلوك المقاوالاتي لديهم مثل الاستقلالية، وأخذ المخاطرة، والمبادرة، وقبول المسؤوليات، أي التركيز على مهارات العمل المقاوالاتي والمعرفة اللازمة والمتعلقة بكيفية سيبدأ المشروع وإدارته بنجاح
- ◀ تمكين الطلبة ليصبحوا قادرين على خلق مشاريع تقنية متطورة أو منظمات مبنية على التكنولوجيا بشكل أكبر، والعمل على تأسيس المشاريع والمبادرات المقاوالاتية لديهم.

وكذلك فإن التعليم المقاوالاتي يعزز ويطور:

- ◀ المهارات الإدارية: القدرة على حل المشاكل، القدرة على التنظيم، القدرة على التخطيط، اتخاذ القرار، تحمل المسؤولية.
- ◀ المهارات الاجتماعية: التعاون، العمل الجماعي، القدرة على تعلم أدوار جديدة بشكل مستقل.
- ◀ تطوير الشخصية: الثقة بالنفس، التحفيز المستمر، التفكير النقدي، القدرة على التأمل الذاتي، القدرة على التحمل والمثابرة.
- ◀ المهارات المقاوالاتية: القدرة على التعلم بشكل مستقل، الإبداع، القدرة على تحمل المخاطر، القدرة على تجسيد الأفكار، القدرة على التسيير، وتحفيز العلاقات التجارية.

ولعل ما تسعى معظم برامج التعليم المقاوالاتي إلى تحقيقه يتمثل في:

- ◀ تحسين قدرة متلقي التعليم المقاوالاتي على تحقيق الانجازات الشخصية والمساهمة في تقدم مجتمعاتهم
- ◀ إعداد أفراد مقاولين لتحقيق النجاح عبر مراحل مستقبلهم الوظيفي ورفع قدراتهم على التخطيط للمستقبل.
- ◀ توفير المعارف المتعلقة بمقاولة الأعمال
- ◀ بناء المهارات اللازمة لإدارة المشاريع الريادية ولصياغة وإعداد خطط الأعمال.
- ◀ تحديد الدوافع وإثارتها وتنمية المواهب المقاوالاتية

¹ مجدي عوض مبارك، مرجع سبق ذكره، ص 86 .

- ◀ العمل على تغيير اتجاهات جميع فئات المجتمع وغرس ثقافة العمل الحر في مختلف مجالاته
 - ◀ تمكين الأفراد لتحضير خطط عمل لمشاريعهم المستقبلية.
 - ◀ التركيز على القضايا و الموضوعات المهمة قبل التوجه لتنفيذ وتأسيس المشروع مثل: أبحاث و دراسات السوق، تحليل المنافسين، تمويل المشروع، و القضايا والإجراءات القانونية، و قضايا النظام الضريبي في البلد.
 - ◀ تمكين الطلبة من تطوير سمات و خصائص السلوك المقاوالاتي لديهم مثل الاستقلالية، و أخذ المخاطرة، و المبادرة، و قبول المسؤوليات، أي التركيز على مهارات العمل المقاوالاتي و المعرفة اللازمة و المتعلقة بكيف سيبدأ المشروع و إدارته بنجاح.
 - ◀ تمكين الأفراد ليصبحوا قادرين على خلق مشاريع تقنية متطورة أو منظمات مبنية على التكنولوجيا بشكل أكبر، والعمل على تأسيس المشاريع و المبادرات المقاوالاتية لديهم.
 - ◀ تطوير الشخصية: الثقة بالنفس، التحفيز المستمر، القدرة على التأمل الذاتي، القدرة على التحمل و المثابرة.
 - ◀ المهارات المقاوالاتية : القدرة على التعلم بشكل مستقل، الإبداع، القدرة على تحمل المخاطر، القدرة على تجسيد الأفكار، القدرة على التسيير.
- ولعل ما تسعى معظم برامج التعليم المقاوالاتي إلى تحقيقه يتمثل في:

- ◀ تحسين قدرة متلقي التعليم المقاوالاتي على تحقيق الانجازات الشخصية و المساهمة في تقدم مجتمعاتهم.
 - ◀ توفير المعارف المتعلقة بمقاولة الأعمال
 - ◀ بناء المهارات اللازمة لإدارة المشاريع الريادية و لصياغة و إعداد خطط الأعمال.
 - ◀ تحديد الدوافع و اثارها و تنمية المواهب المقاوالاتية.
 - ◀ العمل على تغيير اتجاهات جميع فئات المجتمع و غرس ثقافة العمل الحر في مختلف مجالاته.
- ومنه فهدف التعليم المقاوالاتي الرئيسي هو إكساب الطلبة سمات المقاولة وتمكين الراغبين في العمل في مجالات المقاوالاتية وخلق الأعمال، بتعميق معرفتهم والتعلم لفهم تنوع المقاوالاتية ومنحهم روح المبادرة
- يبرز الأدب المقاوالاتي أن هناك العديد من المقاولين أو مالكي الأعمال الذين كانوا طلابا في المدرسة أو في الجامعة أو في المعهد ومن المراهقين، سواء كانوا لاعبين رياضيين أو فنانيين تشكيليين أو مسرحيين أو موسيقيين، لم تتوفر فيهم سمات ومهارات السلوك المقاوالاتي، وكانوا حذرين في سلوكهم وممارساتهم، ولم يناقشوا بجدية أبدا الوضع الحالي لهم كما هو ولم يتوقعوا النجاح لأعمالهم في المستقبل.
- ومن الأمثلة على ذلك نجد مؤسسي موقع غوغل، إذ أن غوغل في الأصل هو محرك أنشأه طالب الدكتوراه في جامعة ستانفورد الأمريكية لاري بيدج وسيرجي برين، وقد كان ذلك في عام 1998 وتجدد الإشارة إلى أن شركة غوغل هي شركة أمريكية تأتي عوائدها من الدعاية المتعلقة بالبحث على شبكة الانترنت، والبريد الإلكتروني، وخدمة الخرائط التي توفرها على الشبكة وغيرها من الخدمات.

ونجد أيضا بيل غيتس الذي أسس شركة مايكروسوفت عام 1975 مع زميله بولن ألن، وقد كان عمره آنذاك لا يتعدى 20 عاما، وقد كان الهدف من هذه الشركة هو تطوير لغات برمجة لألتير وبقية شركات الكمبيوتر، وافتتحت العمليات في مدينة سياتل الأمريكية، والذي أصبح خلال سنوات أغنى رجل في العالم، وتعتبر هذين الحالتين من ابرز الأمثلة على المقاولاة لدى الطلبة الجامعيين.

المبحث الثالث: تطبيقات التعليم المقاولاتي

المطلب الأول: استراتيجيات التعليم المقاولاتي

1. موضوعات ومجالات التعليم المقاولاتي

إن هناك العديد من الموضوعات والمجالات الرئيسية المتعلقة بخلق مقاولين والمشروعات الجديدة والقائمة التالية تلخص بعضاً من هذه المواضيع أو المجالات، والتي يجب أن تكون جزءاً من التعليم المقاولاتي، وهي كالآتي:¹

◀ المقاولاتية والإدارة: حيث أن المقاولاتية تركز على الفرص السوقية أولاً وكيف يمكن استغلالها وتعظيم احتمالاتها، بينما تركز الإدارة بشكل أساسي على الموارد والتنظيم وإدارة المنظمة بكفاءة وفاعلية.

وإن ثقافة المقاول من حيث اقتناصه للفرص هي ثورية الأداء وفي فترة زمنية قصيرة الأجل، بينما تتكون ثقافة المدير على أساس تطوري وفي فترة زمنية طويلة الأجل.

◀ مصادر تمويل المقاولين: حيث تتعدد مصادر تمويل المقاولين، فتبدأ من خلال "رأس المال البذرة" الذي يوفره المقاول من ماله الخاص لابتداء مشروعه، ثم من خلال رأس المال الموالي والذي يتكون من رأس المال المغامر أو رأس المال المخاطر، ثم مرحلة الاقتراض والائتمان، وأخيراً تأتي مرحلة جني الأرباح من خلال دخول مستثمرين للمشروع ومساهماتهم به.

◀ المقاولاتية المؤسسية: وذلك من خلال إنشاء وتطبيق العديد من الابتكارات الجديدة التي تسهل خلق واكتشاف الفرص المدركة في بيئة المؤسسة التنافسية، وبناء المشاريع المستقلة والتابعة للمشروع الرئيسي للمنظمة.

◀ استراتيجيات المقاولاتية: وذلك من خلال خلق المزايا التنافسية باستمرار والتي تؤدي إلى خلق الثروة بشكل كبير للمنظمة، وهذا يتحقق من خلال استخدام الموارد بأسلوب إبداعي لاكتشاف وتعريف القيم التنافسية واستغلال الفرص.

◀ سلوك المخاطرة لدى المقاول: والمقصود بالمخاطرة هنا المخاطرة المحسوبة، أي القدرة على حساب المخاطر الممكن حدوثها والمواجهة النفسية والاقتصادية ومن ثم اتخاذ القرار الملائم للتغلب عليها.

◀ النساء المقاولات، والمقاولين من الأقليات وكيفية انبثاقهم وظهورهم في المجتمعات الغربية بأعداد لم يسبق لها مثيل.

◀ عالمية الروح المقاولاتية أو الإدراك المقاولاتي، وذلك بحكم النمو الهائل في أعداد المقاولين على مستوى العالم.

◀ المساهمات الاقتصادية والاجتماعية للمقاولين، ودور المؤسسات الجديدة التي ينشئها في تنمية وتطوير المجتمعات، والمشاريع العائلية، والتي أبرزت جميعها المساهمات العديدة وغير المتكافئة للمقاولين في العالم، والتي شملت خلق فرص عمل لأفراد المجتمع، الإبداع والتجديد الاقتصادي.

◀ أخلاقيات الأعمال والمقاولاتية: إن المقاولين يتخذون قرارات عديدة ويقارنون بين بدائل عديدة أخلاقية وغير أخلاقية، قانونية وغير قانونية، تواجه بالعديد من الاعتراضات، وقد تحدث نزاعات وصراعات مختلفة وتؤثر في اتجاهات عديدة من

¹ مجدي عوض مبارك، مرجع سابق، ص. 85-86.

المجتمع تشمل: المستهلكين، العاملين، المساهمين في المنظمات، الأسر والعائلات والأصدقاء، وعلى المقاول نفسه أيضا خصوصا ما يتعلق بتوفير المال الكافي لإنشاء بدء المشروع، وتطبيق وتنفيذ فكرته الريادية والمخاطرة المتعلقة بها.

إن البرامج التعليمية والتدريبية الخاصة بمهارات المقاولة، والتي تعرض أمام الطلبة يجب أن تكون مبنية على أساس أو بشكل إبداعي ليكونوا أكثر فاعلية وكفاءة في حل المشكلات واقتراح الحلول الإبداعية لها، ومن أجل إكسابهم القدرة على تحليل فكرة المشروع بشكل موضوعي، وبناء خطة المشروع بشكل سليم، وتعزيز قدراتهم على الاتصال، وبناء شبكات من العلاقات مع الآخرين في المجتمع، وتعزيز مهارات القيادة والتأثير في الآخرين، وتقييم أي مشروع يعرض أمامهم

2. اهم استراتيجيات التعليم المقاوالاتي

إن الاستراتيجيات البيداغوجية تشكل جسرا بين المعارف والاعتقادات من جهة المعلمين، ومن الجهة الأخرى تطبيقاتها البيداغوجية. وهذه الاستراتيجيات تتأثر بالخصائص الشخصية كالجنس، الخبرة، نمط المادة المدرسة، وكذلك العوامل التنظيمية والإدارية، بالإضافة فإنها تؤثر على أساليب تدريسهم والذي بدوره يؤثر على الطريقة التي يتعلم بها الطلبة وفي نهاية المطاف نتائج التعليم.

سنقوم بذكر ثلاث أنواع من المرجح أن تلهم الممارسات التعليمية للمقاوالاتية، وتضاف إليها أنواع إضافية، وكل هذه الاستراتيجيات تبين كيف يجد المعلمين أصداء ملموسة في ممارساتها:¹

◀ **نموذج العرض:** ويعطي الأولوية لتحويل المعارف والمهارات التي يتمتع بها المعلم إلى المتعلم، في هذا النموذج يصمم التعليم على شكل "توصيل للمعلومات" أو "حكاية قصة".

فالمعلمين هم الأشخاص الذين يقدمون المعلومات، والطلبة هم الذين يستقبلونها بأقل سلبية، والمحتوى يعرف عموما من خلال البحث الأكاديمي الذي يتم تعليمه. إن طرق التدريس المستخدمة تكون على شكل مؤتمرات، محاضرات ماجستير، عرض عن طريق الأجهزة السمعية البصرية. وتكون أنظمة التقييم على حساب كل الإنصات والقراءة، وتقتصر على قياس درجة الحفظ لدى الطلبة لكل المعارف التي تم تدريسها لهم.

◀ **نموذج الطلب:** وهو معاكس للنموذج الأول، وهو يقوم على الاحتياجات، الدوافع وأهداف الطلبة. في هذا النموذج، فإن التعليم يصمم على أساس خلق بيئة ملائمة لاكتساب المعارف، والمعلمين هم مسهلين في حين أن الطلبة لهم دور نشط في المساهمة في تعلمهم.

في هذا النموذج، المعارف التي سيتم اكتسابها هي في الأساس تعرف وفقا لاحتياجات الطلبة في أنشطتهم المستقبلية، وفي الممارسة العملية فإن هذا النموذج غالبا ما يجمع تقنيات بيداغوجية تسلط الضوء على المناقشات، الاستكشافات والتجارب، والبحوث

¹ **Hadj Slimane Hind, Bendiabdellah Abdeslam, L'enseignement de l'entrepreneuriat : pour un meilleur développement de l'esprit entrepreneurial chez les étudiants, Premières journées scientifiques internationales sur l'entrepreneuriat : entrepreneuriat : Formation et Opportunités d'affaires, université de Biskra, Avril 2010., p 07**

المكتبية وعلى شبكة الانترنت، وأعمال تجريبية في المخابر، والدراسات الميدانية، والنقاشات الجماعية. وتكون نظم التقييم في معظمها من أجل المتكويين، ويكون على الطلبة استعادة آرائهم وأفكارهم على ما تعلموه.

◀ **نموذج الكفاءة:**¹ ويبحث هذا النموذج في تنمية وتطوير الاستعدادات للطلبة في حل المشاكل المعقدة باستعمال

المعارف والاستعدادات المفتاحية، والتعليم هنا يكون تداخليا بين المعلم والطالب وجعل التعلم ممكنا.

ويصبح المعلمون كالمدرسين أو المطورين في حين أن الطلبة مقترحون لبناء معارفهم فعليا من خلال التفاعل مع معلمهم وكذلك أصدقائهم في المحاضرة، وتكون المعارف التي سيتم الحصول عليها هي أساسا حول حل المشاكل المعقدة التي يمكن أن تقع لهم في حياتهم المهنية. وتركز أساليب التدريس على اكتساب مهارات الاتصال (ملتقيات، تقديم عروض، مساهمة في نقاشات) أو إنتاج معارف (كتابة مقال أو مؤتمرات، تنشيط مجموعة، النمذجة) تمارس غالبا في إطار قريب من الحياة المهنية المستقبلية للطلبة. ونظام التقييم في هذا النموذج يكون مركزا على الاستعدادات المكتسبة من طرف الطلبة لحل المشاكل المعقدة للحياة الواقعية.

في الممارسة العملية، يمكن للمعلمين رسم أكثر من نموذج واحد، والذي يؤدي إلى ظهور أشكال هجينة التي تعبر عن خصائص لكل نموذج رئيسي. ولكن هذا لا يزيل حقيقة أن تطبيقات التدريس تعتمد في الغالب على مجموعة محددة من الافتراضات، مما يدل على أنه إذا كانت مبتكرة فيحق لنا أن ننظر كيف هي مستوحاة من واحد من النماذج المذكورة أعلاه، ولذلك يمكن أن نذكر:

◀ **المحاكاة والألعاب:** يقترح بعض الباحثين أن استعمال المحاكاة يساعد الطلبة على تطوير استراتيجيات واتخاذ عدد من

القرارات لأجل ضمان نجاح مؤسسة صغيرة. يرى Honig أن البيداغوجيا التقليدية تكون غالبا متناقضة مع احتياجات التعليم المقاولاتي، ويرى أن المحاكاة تسمح للمشاركين بتجريب أوضاع جديدة وأحيانا غير متوقعة، والتعلم لمواجهة بعض حالات الفشل وتطوير المرونة اللازمة للبقاء في المستقبل..

ويقترح Hindle عدد من المعايير لتوجيه اختيار المحاكاة، وتصنف إلى أربع فئات رئيسية:

- قدرة السيناريو على الظهور متعلقا بالموضوع وذو مصداقية.
- اتصالات لا غموض فيها على عدة جوانب
- العملية تتكيف مع وسائل الدعم التقنية
- أخيرا، تحليل تكلفة - ربح تبعا للمعايير السابقة وللهدف المراد تحقيقه.

¹ Jean-Pierre BECHARD, Denis GREGOIRE, Archétypes d'innovations pédagogiques dans l'enseignement supérieur de l'entrepreneuriat : modèle et illustrations, Revue de l'entrepreneuriat, vol 8, n°2, 2009, p 42

1. العاب ومحاكاة على الكمبيوتر: حدد **Wolf et Bruton** ثلاثة محاكاة يمكن أن تقدم عدد من الفوائد في إطار التعليم المقاولاتي في الجامعة:

- برنامج المحاكاة المقاولاتي: وهو محاكاة تمكن المشاركين من بدء وتشغيل محل لبيع الأحذية في أجل 12 شهرا، حيث تحصل كل المجموعات على نفس رأس المال الأولي، وتشير المبيعات والقيمة الصافية إلى أداء المقاولين.
- محاكاة المقاول: تجهز وتشغل المجموعات المشاركة محل لبيع الألبسة بالتجزئة، وكل ثلاثي يمكن لهم اتخاذ وتنفيذ تغييرات مختلفة لأجل تحسين أداء المؤسسة.
- بدء المؤسسات الصغيرة برأس مال ابتداء من 100.000 دولار، يجب على المجموعات إنشاء وتطوير مؤسسة صغيرة تنتج الفشار مع قدرة بيع عالية.

إن المعلم أو الأستاذ الذي يستخدم هذه المحاكاة يجب عليه توفير أنشطة تعويضية موجهة إلى مستويات الضعف التي يمكن أن تظهر.

2. المحاكاة السلوكية: المحاكاة السلوكية في المقاولاتية هي الأنشطة التجريبية وفيها يتم إنشاء مؤسسات صغيرة ومصممة من أجل الطلبة لكي يقوموا بتجريب بعض التوجهات وتنمية المهارات والقدرات المقاولاتية.

◀ استخدام **أشرطة الفيديو**: ووفقا لـ **Buckley, Wren et Michaelsen** فإن عرض الفيلم سيكون في بيئة أعمال تسمح للطلبة لملاحظة الواقع التسييري من خلال تصرفات المسيرين والخبراء في قطاعات مختلفة. وفي سياق التدريب لأصحاب المشاريع المستقبلية، يمكن تزويد الفيلم المقدم قصة حقيقية من بعض المقاولين والتي يمكن أن تعطي أفكارا وتأملات تكون محل نقاشات لاحقة.

◀ استعمال **قصص الحياة**: قصة الحياة يمكن أن تكون أداة تعليمية ذات أهمية للطلبة في المقاولاتية، يقترح كل من **Rae Carswell et** لتطوير السير الذاتية يمكن أن يدعم في تعلم مهنة ممكنة للمقاولين.

إن منهجية التعليم المقاولاتي يجب أن تكون متنوعة ومتجددة في طرحها، وأن تركز في محتواها - بالإضافة إلى النماذج المذكورة آنفا- على الآتي:¹

◀ **دراسات الحالة**: حيث يمكن تعريف الحالة الإدارية بأنها وصف مكتوب مستخدمين كلمات أو أرقاما لحادث حقيقي أو مشكلة حقيقية أو موقف حقيقي يواجه مديرا أو مجموعة من الإداريين أو مؤسسة ما، ويستخدم هذا الوصف المكتوب في شكل قصة للطلبة في مواقف تعليمية أو تدريبية، ويطلب منهم إما تشخيص أسباب المواقف الإدارية وتحليل الحالة، أو اتخاذ قرار، أو اقتراح طرق وأساليب للعمل، أو حلول للمشكلة، وقد يطلب منهم مهمة واحدة من هذه المهمات أو هذه المهمات جميعا.

¹ مجدي عوض مبارك، مرجع سبق ذكره ص. 92-93

- ◀ **التعليم بالتجربة والممارسة:** وذلك من خلال تعريض المتعلمين أو الطلبة المقاولين لمواقف حقيقية في بيئة العمل المقاولاتي أو الحر سواء في المصانع أو الشركات أو منظمات الأعمال على اختلاف أنواعها، وذلك بغرض تعريفهم ببيئة العمل، وممارسة العمل الريادي لفترة زمنية معينة، ليكتسبوا خبرات ومعارف ومهارات جديدة، وليبنوا تصورات أفضل عن مهنة المقاولاتية قبل الدخول في ميدان العمل الحر والمقاولاتية.
- ◀ **مناقشات المجموعة أو التعليم التعاوني:** أي أن يعمل الطلبة في مجموعات أو في أزواج لتحقيق أهداف التعلم في الحوار والمناقشة وتبادل الآراء. حيث يمارس الطلبة أدوارا مختلفة مثل: المنسق، الملخص، المقوم، المسجل، الملاحظ، المشجع، قائد المجموعة، المتحدث باسم المجموعة، أو يمكن من خلال هذه الإستراتيجية تكليف أو الاعتماد على مشاريع أعمال المجموعة أو فريق العمل أو في وضع خطة عمل لمشروعهم المقترح.
- ◀ **العروض التقديمية من قبل الطلبة:** وذلك للشرح عن تقديم منتج أو خدمة جديدة يمكن بيعها، أو عن مشروع معين أو تعريف عن الشركة التي يرغب الطالب بتأسيسها أو العمل بها.
- ◀ **أسلوب حل المشكلات بطريقة إبداعية:** وهي طريقة منظمة يقوم من خلالها الطلبة بالتفكير بحل مشكلة يشعرون بوجودها وبحاجتهم إلى حلها. فهم يكتسبون معلومات ومهارات ذات صلة بحياتهم ومشكلاتهم وليس من أجل تقديم امتحان والنجاح فيه.
- ◀ **إستراتيجية لعب الأدوار:** وهنا يقوم طالبا أو ثلاثة بتمثيل أدوار عن مواقف اجتماعية افتراضية ويتعلمون من خلال هذه الإستراتيجية كيفية الاستماع بشكل جيد وكيفية التفكير وحدهم. وبالرغم من تقديم معلومات حول الأدوار التي يلعبونها، يمكن للطلبة أيضا أن يبدعوا حوارا من تلقاء ذاتهم ويمكن أيضا تسجيل الأدوار على شريط بهدف التقييم.
- ◀ **الزيارات الميدانية لبعض المنظمات الرائدة،** وذلك بهدف التعرف عليها وعلى امكانياتها وقدراتها وأقسامها ومجال أنشطتها وأعمالها.
- إن نجاح برامج واستراتيجيات التعليم المقاولاتي في الكليات والجامعات يجب أن يتم ربطها مع أماكن العمل الواقعية المخصصة مثل: المصنع، مكتب العمل، المستشفى، الشركة وذلك "دفع التخطيط والتطبيق الفعال للخطة الدراسية أو المنهاج الدراسي. وهذا ما يسمى بنماذج المحاكاة حيث يجابه المتعلم في برامج المحاكاة موقفا شبيها لما يواجهه من مواقف في الحياة الحقيقية، إذ أنها توفر للمتعلم تدريبا دون التعرض للأخطار أو للأعباء المالية الباهظة التي من الممكن أن يتعرض لها المتدرب فيما لو قام بهذا التدريب على أرض الواقع ومن الأفضل أن يتم التركيز على ربط محتوى البرنامج التعليمي أو التدريبي بالحاجات المحلية للبلد أو المنطقة الجغرافية التي يعيش بها الطلبة المقاولون.
- تحتاج برامج التعليم المقاولاتي إلى استخدام منهجيات تعليمية فعالة غير تقليدية وذات جودة عالية لتطوير المهارات الفكرية والتحليلية وتنميتها لدى الطلبة. ومن هنا فإنه يمكن تشجيع مجموعات المتعلمين على الانخراط في هذه البرامج التعليمية من خلال دعمهم بالحوافز المادية والمعنوية المناسبة، وتفعيل عملية التقييم والمشاركة، وتقديم الجوائز المختلفة، وإقامة الاحتفالات، ومسابقات خطة المشروع أو العمل بين الطلبة.

المطلب الثاني: متطلبات برامج التعليم المقاولاتي

إنّ تعليم المقاولاتية هو عملية تعلم دائم مدى الحياة، وبناء على ذلك فإنه يجب ربط تعليم المقاولاتية بجميع المستويات التعليمية لنظم التعليم. ويجب أن يشمل أيضا المتقاعدين عن عملهم لدعم دخولهم المالية، حيث يجب أن تتاح لهم جميعا فرص الوصول إلى تلك البرامج المميزة والمحكمة في تعليم المقاولاتية وطرحها. إن فكرة التعليم مدى الحياة تساعدنا في إعداد تطوير مهارات الريادة على جميع تلك المستويات وتعددتها. إن تعليم المقاولاتية يعني أشياء عديدة مختلفة للأفراد المتعلمين تبدأ من المدارس الابتدائية وحتى المرحلة الجامعية، ومن التعليم التقني إلى مرحلة الحصول على درجة الماجستير، ففي كل مستوى تعليمي يمكن أن نتوقع نتائج مختلفة مثل نضج الطلبة والبناء على المعرفة السابقة التي لديهم، لكن الغرض العام يبقى تطوير الخبرة كـمقاول والتي تقود إلى النجاح ونمو المشروع في المستقبل.

إنّ عملية تعليم المقاولاتية مدى الحياة تمر من خلال خمس مراحل محددة من التطوير، وهي تفترض أن كل شخص يجب أن يكون لديه فرص للتعلم في المراحل العمرية الأولى، وفي المراحل التالية، يجب توجيه الموارد لتستهدف أولئك الذين يختارون المسار المهني في حياتهم لأن يصبحوا مقاولين.

إنّ كل مرحلة من المراحل الخمس الآتية من الممكن أن تعلم من خلال الأنشطة التي تجري في الصفوف الدراسية أو: يمكن أن تعلم في مساق منفصل في المقاولاتية. وتشمل هذه المراحل على الآتي:

- ◀ تعلم أساسيات المقاولاتية: يجب على الطلبة أن يتعلموا ويمارسوا الأنشطة المختلفة للملكية المشاريع في الصفوف المدرسية الابتدائية والإعدادية والثانوية، ففي هذه المرحلة يتعلم الطلبة أساسيات الاقتصاد، والفرص والخيارات المهنية الناتجة عنها، وأن يتقنوا المهارات الأساسية للنجاح في اقتصاد العمل الحر، إن الدافعية للتعلم والإحساس بالفرص الفردية هي النواتج الخاصة في هذه المرحلة.
- ◀ الوعي بالكفاءة: إنّ الطلبة يتعلمون الحديث بلغة الأعمال، ويرون المشاكل من وجهة نظر أرباب العمل، وهذا جانب أساسي في المهنة والتعليم التقني، حيث أن التركيز يكون على الكفاءات الأولية واكتشافها لديهم، والتي يمكن تعلمها في مساق خاص بالمقاولاتية، أو أن تحتويه المساقات والمناهج الأخرى التي ترتبط بها، على سبيل المثال، مشاكل التدفق النقدي يمكن أن تستخدم في منهاج الرياضيات، ويمكن أن تصبح عروض المبيعات جزءا من منهاج مهارات الاتصال.
- ◀ التطبيقات الإبداعية: إنّ مجال الأعمال معقد، لذا فإن جهود التعليم لا تعكس هذا التعقيد بطبيعته، ففي هذه المرحلة يستكشف الأفراد الأفكار وتخطيط الأعمال من خلال حضورهم العديد من الندوات والتي تضمن العديد من التطبيقات الإبداعية. ومن هنا فإن الأفراد يكتسبون معرفة عميقة وواسعة عن المراحل السابقة. إن هذه المراحل تشجع الأفراد لابتكار وخلق فكرة أعمال فريدة للقيام بعملية اتخاذ القرار من خلال بناء خطة عمل متكاملة بالإضافة إلى تجربة وممارسة عمليات الأعمال المختلفة.

- ◀ بدأ المشروع: بعد أن يكتسب الأفراد البالغون تجربة العمل المقاولاتي والتعليم التطبيقي، فإن العديد منهم يحتاج إلى مساعدة خاصة لترجمة فكرة العمل المقاولاتي إلى واقع عملي، وخلق فرصة عمل . ويمكن القيام بذلك من خلال توفير الدعم والمساعدة في برامج التعليم التقن والمهني، وبرامج الدعم والمساعدة المقدمة لأفراد في الكليات والجامعات، وذلك لتعزيز بدء وتأسيس المشروع، وتطوير السياسات والإجراءات للمشاريع الجديدة والقائمة.
- ◀ النمو: عندما تنضج الشركة فإن العديد من التحديات ستواجهها في هذه المرحلة، وفي العادة فإن العديد من مالكي الأعمال لا ينشدون المساعدة في هذه المرحلة. إن سلسلة من الندوات المستمرة أو مجموعات الدعم يمكن أن تساعد المقاول لتعريف وتمييز المشاكل المحتملة والتعامل معها في الوقت المناسب، وحلها بفعالية، مما يمكن من نمو وتطوير المشروع.

لقد تعددت التصنيفات الخاصة ببرامج تعليم المقاولاتية للعديد من الباحثين، ففي هذا المجال اتفقت المنظمات الدولية الثلاث (شبكة تنمية الادارة الدولية، والمنظمة الدولية للعمل، برنامج الأمم المتحدة الانمائي) لإعطاء تعريف لما يسمى برنامج تطوير المقاولاتية، هذا المفهوم يشمل مجموعة مراحل تطوير المقاولاتية، ويبدأ بالثقافة والتعليم والتكوين للشباب، تعزيز الأعمال التجارية والتوعية، والاستمرارية و النمو. ولا يغطي فقط برامج للمقاولين ولكن تكو ين المدربين والمشرفين أيضا .

المطلب الثالث: واقع التعليم المقاوالاتي في الدول العربية

1. التعليم المقاوالاتي في الأردن

نلمس في البيئة الأردنية جهود جمعية الرواد الشباب التي تأسست عام 1998 كمؤسسة غير ربحية تهدف إلى إيجاد رواديين شباب من خلال تبادل الآراء والبعثات الدراسية والتعليم والتدريب والتأييد والدعم، وذلك لتعزيز مستوى مهارات الرياديين ما يسمح لهم بالتنافس في الاقتصاد العالمي.

ونلمس أيضاً توجه السياسات الحالية في الأردن نحو دعم المقاوالاتية من خلال رعاية الشباب في العديد من المجالات والاهتمام بالطفل وتوفير بيئة وحيوية داعمة له. وتعد المبادرات المقاوالاتية لدعم الشباب وتوفير البيئة المحفزة للإبداع وتنمية روح المقاوالاتية لديهم مثل: المجلس الوطني الشبابي للإبداع والتميز، صندوق تمويل المشاريع المقاوالاتية للشباب.

وفي هذا الصدد نشير إلى مركز الملكة رانيا للريادة، وهي منظمة غير حكومية، وغير ربحية، أنشئت في تشرين الأول لعام 2004، وتتمثل مهمة المركز في دعم النمو الاقتصادي من خلال توفير مجموعة من الخدمات في تنمية المقاوالاتية وتسويق التكنولوجيا، ويستهدف المركز في عمله تحديداً طلبة الجامعات والباحثين والمخترعين وأصحاب المبادرة الشخصية من أجل تعزيز وبناء قدراتهم الشخصية، وتقديم الاستشارات والنصح والإرشاد لهم، وتطوير الروح والشخصية الريادية لديهم وذلك من خلال برامج المركز والتي تتضمن كلا من: جائزة الملكة رانيا الوطنية للريادة، وبرنامج استثمار التكنولوجيا، وبرنامج تواصل الأردن، ونادي الريادة الطلابي.¹

ويعد انتشار حاضنات الأعمال في الأردن والتي تعد نموذجاً ريادياً فاعلاً لجيل الشباب، وانتشار حاضنات الأعمال التقنية في العديد من الجامعات الأردنية كجامعة اليرموك لخدمة الطلبة المقاولين. ومن أجل تنمية وتطوير قطاع تكنولوجيا المعلومات وحوسبة التعليم، إذ أن إستراتيجية المملكة الأردنية تتجه وبشكل كبير وفعال نحو هذا القطاع الواعد لمواكبة التقدم التكنولوجي المعلوماتي في العالم وبناء مجتمع المعرفة، ولدعم المبادرات الإبداعية للعديد من المقاولين في هذا المجال، وتفعيل دور التدريب والتطوير المهني في العديد من المحافظات الأردنية من قبل مؤسسات التدريب المهني.²

¹ مجدي عوض مبارك، مرجع سبق ذكره، ص 127

² اليونسكو ومؤسسة startREAL البريطانية، ص. 21

2. التعليم المقاولاتي في السعودية

من خلال الرجوع إلى كليات وأقسام الجامعات الحكومية السعودية ومراجعة خططها الدراسية فقد تبين عدة حقائق حول واقع تعليم المقاولاتية فيها، ومن بينها¹:

- ◀ أنه لا يوجد أي برنامج متخصص في مجال المقاولاتية على مستوى الجامعات الحكومية في المملكة سواء في مرحلة أو الماجستير أو الدكتوراه، وكذلك عدم وجود أي مسار متخصص في المقاولاتية، سواء على مستوى الدراسات الجامعية أو الدراسات العليا في أي جامعة حكومية.
 - ◀ ما يتم تقديمه من مقررات في مجال المقاولاتية يقع فقط ضمن كليات وأقسام إدارة الأعمال/ العلوم الإدارية أو في السنة التحضيرية. وتلك المقررات هي: ريادة الأعمال، الريادة في الأعمال، ابتكار مشروع جديد، إدارة الابتكار والمبادرة الحرة، إدارة الأعمال الصغيرة، إدارة المنشآت الصغيرة، إدارة المنشآت الصغيرة والمتوسطة، إدارة المنشآت التجارية، اتصال تجاري، تحليل جدوى المشروعات، المبادرة وإدارة المنشآت الصغيرة، إدارة المشاريع، وهي في غالبيتها مقررات إجبارية، فيما البقية هي مواد تقليدية كإدارة الأعمال – السلوك التنظيمي – الإدارة الاستراتيجية، ولا يوجد مقرر للمقاولاتية ضمن الكليات الأخرى في أي جامعة حكومية
 - ◀ يتواجد مقرر ريادة الأعمال في بعض الجامعات الحكومية وعددها سبعة جامعات فقط، وهناك مجموعة من الجامعات تقدم مقررات في مجال إدارة المنشآت/ المشروعات الصغيرة أو الشركات العائلية أو ما شابه ذلك.
 - ◀ من خلال الاطلاع على تخصصات الأساتذة الذين يتولون تدريس مقررات ريادة الأعمال، تبين «م قادمون من حقول وتخصصات علمية أخرى كالتسويق، الإدارة الاستراتيجية، وإدارة الأعمال.....
 - ◀ إن أساليب وطرق التدريس المستخدمة في تعليم مقررات ريادة الأعمال في الجامعات الحكومية السعودية هي في الغالب المحاضرة، وإعداد خطة المشروع ودراسة الحالة.
 - ◀ إن بعض الجامعات الحكومية يتوافر لديها بنية تحتية مساندة للتعليم والبحث في مجال المقاولاتية كمراكز البحث وحاضنات الأعمال ومركز الإبداع والابتكار.
- يمكن القول أن مساحة التعليم المقاولاتي في الجامعات الحكومية لا تزال صغيرة ومتواضعة ضمن خارطة التعليم الجامعي والعالي في السعودية، حيث أن عدد الجامعات التي لديها توجه جاد نحو تبني برامج ومقررات ريادة الأعمال تمثل سبع جامعات فقط، أي تقريبا ثلث الجامعات. كما أن نسبة المتخصصين في مجال المقاولاتية ضمن هيئة التدريس في الجامعات الحكومية يكاد يكون شبه منعدم، فضلا عن ذلك يلاحظ أن الأساليب والطرق المتبعة في تدريس مقررات المقاولاتية محدودة جدا. ومع أن هناك أساليب وطرق متقدمة ومفيدة ولكن لا يتم استخدامها في تدريس مقررات المقاولاتية، وأخيرا يلاحظ أن عدد الجامعات التي تمتلك بنية مساندة لتعليم المقاولاتية لا زالت قليلة.

¹عبد الملك طاهر المخلافي، واقع التعليم لريادة الأعمال في الجامعات الحكومية السعودية: دراسة تحليلية، جامعة الملك سعود، على الموقع: cbagccu.org/files/pdf/4/2.pdf، ص 17-18.

3. التعليم المقاولاتي في البحرين

إن برنامج تنمية وتدريب رواد الأعمال قد تم تنبيهه وتطبيقه في مملكة البحرين، وذلك نتيجة للبيئة العملية في البحرين والحاجة الخاصة للمقاولين البحرينيين، وقد هدف البرنامج إلى:¹

- ◀ توفير الموارد البشرية المدربة التي تعمل على تدريب ومشاورة ومساندة مقاولي الأعمال المحتملين.
- ◀ التعاون مع المؤسسات المعنية بتسهيل وتنمية الصناعات الصغيرة، ويكون بذلك البرنامج أكثر أهمية إذا استخدمت هذه الصناعات لأهداف على المدى الطويل.

وقد قام مكتب ترويج الاستثمار والتكنولوجيا التابع لمنظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية (اليونيدو) استناداً لخلفيته السابقة بتنظيم برنامج تدريب المدربين على تدريب مقاولي الأعمال ومساندة المشاريع الصغيرة والجديدة في البحرين، وقد شارك في هذا البرنامج 27 مشاركاً يمثلون مختلف المعاهد التعليمية والمتخصصة، وقد كان هذا البرنامج هو بداية تنمية وتدريب مقاولي الأعمال في المملكة.

وقد استطاع برنامج تنمية وتدريب رواد الأعمال منذ تطبيقه في عام 2000 تدريب 111 مقاولاً من مقاولي البحرين المحتملين خلال 7 برامج تدريبية، وإلى مشورة 165 من مقاولي الأعمال، ونتيجة لذلك تمكن 40 من مقاولي الأعمال من البدء بمشاريعهم الخاصة في مختلف القطاعات الصناعية والخدمية.

ونظراً للنجاح الكبير الذي حققته مملكة البحرين، والذي جعلها تكون المركز المحوري لتدريب المقاولين، والعمل على تعميم هذه التجربة وتقييمها في المنطقة من أجل تطوير وتنمية المشاريع الصغيرة في المنطقة، ولذلك فقد قامت العديد من المؤسسات الحكومية في المنطقة العربية بإظهار رغبتها في تفعيل هذا البرنامج في دولها كالأردن، السعودية، الكويت، عمان واليمن.

¹ مجدي عوض مبارك، مرجع سبق ذكره، ص. 127، 126.

المطلب الرابع: نماذج دولية في التعليم المقاولاتي

1. التجربة الأمريكية:

يقام في الولايات المتحدة الأمريكية أسبوع من كل عام يسمى أسبوع المقاولاتية لتحفيز الشباب على ممارسة العمل المقاولاتي، حيث تقام من خلاله العديد من الأنشطة والفعاليات مثل: تمارين المحاكاة، وألعاب على الانترنت، ومسابقات خطة العمل، وبرنامج الضيف المحاضر، وورش عمل مختلفة، ومنتديات محلية لأنشطة المقاولاتية.

كما أن الحكومة الأمريكية تقوم بتصميم مواقع تعليمية على الانترنت تتيح التعرف على قدرات الطلبة، والتفاعل مع المعلمين المختصين لاستكشاف قدرات الطلبة الريادية ومهاراتهم. كما يوجد في الولايات المتحدة العديد من المراكز الريادية التي تقدم برامج تعليمية وتدريبية للأجيال الجديدة من الرياديين، والتي تقدم المساعدة للرجال والنساء خصوصا في قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، والذين ينوون إنشاء شركات جديدة تقنية متطورة وناجحة، والقيام بالعديد من الدراسات والأبحاث العلمية الخاصة بتطوير المشروعات الجديدة.

كما أن الحكومة الأمريكية تقوم بحملات إعلامية واسعة تستهدف الشباب من مختلف الأعمار لتشجيعهم على المقاولاتية والعمل الحر من أجل خلق الاستعداد والتوجه للعمل المقاولاتي وخلق فرصة عمل وليس البحث عن مهنة أو وظيفة في أجهزة الدولة، وتعتمد هذه الحملات الإعلامية على سرد القصص الحقيقية للرياديين ورجال الأعمال المعروفين في بيئة الأعمال.

وتقدم الجامعات الأمريكية برامج تعليمية متكاملة في تخصص المقاولاتية، كما تقوم بإعطاء مساقات علمية عديدة في هذا المجال. ولقد قادت الجامعات الأمريكية العديد من الجامعات الأخرى في العالم نحو تعليم المقاولاتية، حيث يعود الفضل في ذلك إلى جامعة جنوب كاليفورنيا كأول جامعة تطرح أول مساق علمي حديث ومتطور في المقاولاتية في عام 1971 ثم تبعتها الجامعات الأمريكية الأخرى والجامعات الأخرى في العديد من دول العالم.

تقوم العديد من الجامعات الأمريكية بتنظيم مسابقات e-Def إلى تشجيع روح المقاولاتية بين الطلاب، حيث يقدم معهد ماساتشوستس للتكنولوجيا جائزة قيمتها 50 ألف دولار أمريكي، ويستهدف بها الباحثين والطلاب على حد سواء، ويشترط المعهد أن يكون على الأقل أحد أعضاء الفريق الخاص بالمشروع ملتحقا بالمعهد بصفة دوام كامل.

كما تقوم جامعة Yale الأمريكية بمنح جوائز تصل قيمتها إلى 50 ألف دولار أمريكي من خلال منافسات خطة مشروع على مستوى الجامعة، وتقدم هذه المنحة مبلغا من المال للبدء بالمشروع، بالإضافة إلى النصح والإرشاد والمتابعة لمقاولي الجامعة.

2. التجربة الفرنسية

حسب معظم الباحثين الذين تناولوا موضوع التعليم المقاولاتي في فرنسا، يتفقون على أن هناك ثلاث عناصر جدلية في هذا المجال تتمثل في:

1-2- الهدف من التعليم المقاولاتي: تم تقسيمه حسب الأهداف إلى ثلاثة أنواع من التعليم، الأول هو تثقيفي وإعلامي وتحسيسي حول المقاولاتية وأهميتها مع الإشارة إلى المدارس التي تناولت الموضوع والتحفيز الإبداع والمبادرة و تطوير الاستقلال، والهدف الثاني هو تعليم متخصص للطلاب مجالات العمل لتنظيم لتشجيع المقاولين على إنشاء المشاريع، النوع الأخير من التعليم المقاولاتي هو مرافقة ودعم الطلاب في انجاز مشاريعهم، وفي عملية التسيير، هذه الأهداف الثلاث متكاملة ويمكن تحقيقها؛

2-2- الفئة المستهدفة: احتياجاته التعلم، ومستويات المسؤولية توقعات الأفراد تختلف حسب ما إذا كان الطلاب والمقاولين الشباب أو رجال الأعمال، بحيث أن الطلاب يفتقرون إلى الخبرة مقارنة بالآخرين وقد تكون طموحاتهم الوظيفية محدودة، ومع ذلك، فإن تنوع خصائص الطالب يمكن أن يعوض نقص الخبرات؛

2-3- أشكال التعليم المقاولاتي: طرق التدريس تمارس وفقا للأهداف والفئات المستهدفة، من خلال المحتوى التعليمي، والموارد المادية والتعليمية البشرية المطلوبة. استراتيجيات التدريس تحدد مسبقا حسب المعلمين (جامعي، مقال أو خبير) وكذلك حسب الطلاب.

سننظر فيما يلي إلى كل نوع من أنواع التعليم المقاولاتي مع التركيز على الأهداف التي يسعى إليها كل نوع منها كما يلي:

الإعلام و التحسيس: يهتم هذا النوع بالطلبة في الأطوار الأولى وكذا إعلام الناس في مرحلة ما من حياتهم، من خلال الدعوة على إلى بدء أعمال تجارية أو المشاركة في خلق أنشطة اقتصادية باتباع أسلوب التحفيز وإثراء القدرات الفكرية والشخصية، والعمل على توفير المعارف اللازمة لإزالة الغموض حول خلق الأنشطة عامة والمشاريع الاقتصادية على وجه الخصوص، كما أنه من الضروري تعريف الأشخاص بواقع المشاريع والأعمال (صعوبات التمويل، وعوامل الفشل والإنجاز، وإحصاءات عن وفيات المشاريع،...)، عملياتهم التجارية، وقضايا والمهارات والأدوات اللازمة، من دون إخفاء أي شيء من المخاطر المالية والاجتماعية الصعوبات المرتبطة بها والنهج، وبالتالي فالتعليم المقاولاتي في هذا النوع لا بد أن يجيب في المقام الأول على الأسئلة التالية: لماذا التوجه إلى المقاولات؟ ما هي الأهداف؟ ما هي الفائدة التي تستمد منها؟ ما هي العوامل المؤثرة في المقاولات؟ ما هي المخاطر والتحديات؟ ما هي الآثار المترتبة على حياة المقاول و دائرته من العائلة والأصدقاء؟.

برامج التعليم المتخصص: الهدف الرئيسي من التدريس المتخصص هو السماح للطلاب الراغبين في العمل في مجالات الأعمال الحرة وإنشاء المشاريع، تعميق المعرفة والتعلم، لفهم تنوع المقاولاتية وإعطائهم هذه الروح المقاولاتية، وبالتالي فهي ليست مسألة إعداد مقاولين فحسب، وإنما أيضا تحفيز أفراد آخرين على المقاولات، حتى يكون لديهم معرفة جيدة عن أشكال وقضايا المقاولاتية، أن هذا النوع يمكن أن يفيد جميع الأنشطة ذات الصلة بالمقاولات وخلق الأعمال (مسييري المؤسسات، أصحاب المؤسسات الصغيرة والمصغرة، الخبراء في إنشاء وتسيير المشاريع،...).

◀ مرافقة ودعم حاملي المشاريع: الغرض من هذا النوع من التعليم هو مرافقة ودعم وتوجيه الطلاب في إنشاء مشاريع اقتصادية، أو المشاركة في تنفيذ مثل هذه المشاريع، في سياق تعليمهم روح المفاولة، ليس فقط من خلال للحصول على المهارات الفكرية والمعرفية، ولكن أيضاً من خلال مهارات تعلم والأنشطة والتدريب الذي يمكن الفرد من إنجاز مشروعه الخاص، وكذا تدريس الأساليب التربوية لتنفيذ المشاريع لتوفير أكبر فرصة ممكنة في الواقع العملي، إما بشكل خاص أو جماعي، وبالتالي فإنه يركز هذا النوع إجراء دورات دراسية تركز على احتياجات المشروع، فدعم ورصد المشاريع يتطلب قدرة كبيرة على الإنصات والدعم والمشورة في إنجاز خطط العمل، بالإضافة إلى التدريب والدعم.

3. التجربة الإيطالية.

أطلق مشروع ماركو بولو من قبل غرفة التجارة في بادوفا بالاشتراك مع الهيئات الوطنية والإقليمية والمحلية، وهو يوفر مجموعة من الأدوات لتعزيز سلوكيات وموافقة المقاولاتية في المدارس الثانوية في المدينة. وفي العام 1999 استهدف البرامج بشكل خاص حوالي 2200 طالب في أكثر من نصف المدارس على مستوى المدينة ممن كانوا على وشك دخول سوق العمل. شارك في مشروع "ماركو بولو 2" 26 مدرسة ثانوية، وحوالي 100 معلم، و2200 طالب و478 مؤسسة أعمال ويقوم المشروع على دروس تعليمية معدة للترويج لثقافة المشاريع، و مباريات لمشاريع أعمال ولإيجاد فرص توظيف، موجهة إلى الطلبة، وقد نجح في إشراك العديد من مشاريع الأعمال الإقليمية بعد أن جعلها تدرك بشكل أفضل إيجابيات تشجيع هذا النوع من التدرّب الفعال. وشمل المشروع أخيراً نشر ثقافة المشاريع بين معلمي المدارس من خلال التدريب والتوظيف في الشركات.

4. التجربة الاسكتلندية.

لقد احتلت أنشطة التعليم المقاولاتية جزءاً كبيراً في النظام التعليمي الاسكتلندي لسنوات عديدة وقد لافقت قبولاً كبيراً أيضاً، ففي عام 2003 أكد وزير التربية والتعليم الاسكتلندي على أهمية نجاح برنامج التعليم المقاولاتي الذي تم إطلاقه، وصرّح بأن الأطفال والشباب يجب أن يعطوا الفرصة لكي:

- ◀ يطوروا مهاراتهم واتجاهاتهم المقاولاتية من خلال التعليم والتعلم عبر المنهاج؛
- ◀ يطوروا فهماً أكبر لعالم الأعمال على اختلاف أنواعه وطبيعته؛
- ◀ يشاركوا بشكل كامل في أنشطة المشروع؛
- ◀ يتمتعوا ويركزوا على التعليم والتقني.

كما أكد على أنه يجب على جميع المعلمين وفي جميع المسافات والمناهج التي يدرسونها في كلية التعليم التابعة لجامعة سترات سلايد Strathclyde وفي غلاسكو أن يحضروا جلسات ومحاضرات في تعزيز الوعي "raising-Awareness" نحو المقاولاتية ودوره في المجتمع في المراحل المبكرة لفصولهم. وعمل عروض تقديمية حول المشاريع المقاولاتية، فهذا يعمل على تشجيعهم منذ البداية إلى تبني مدخل المشاريع أو الأعمال في التعليم والتعلم. وهؤلاء الطلاب الذين يريدون أن يدرّسوا هذا المجال ويرغبون به بتعمق أكبر يمكن بعدها أن يأخذوا وحدة اختيارية في المقاولاتية ضمن مناهجهم تقدم لاحقاً أو بعد الدوام الدراسي.

إن المعلم يجب أن يقوم بتسهيل عملية تعليم المقاولاتية لتكون عملية تربوية إبداعية سلسة وسهلة، وكمثال على ذلك على أفضل ممارسة تدريب المعلمين هو ترجمة أو نقل الخبرة أو المهارات الإبداعية والابتكارية skills How-Know للطلاب داخل الغرف الصفية في المدرسة.

5. التجربة اليابانية.

قام كل من إ. يامان نت. إيواتا بتطوير هذا البرنامج عام 2003 في إطار مبادرة "حان وقت الدراسات المتكلمة" التي شملت المدارس الثانوية الصغيرة في اليابان، وقد تم تطبيقه في مدرستين في محافظة ميه في العامين 2003-2004. ووفقاً للبرنامج تؤلف مجموعة من 5 إلى 10 فريقاً (شركة) يخطط لتصنيع بعض السلع وإنتاجها وبيعها لأهلهم والعامّة كما يقومون بإدارة الأرباح. و تتنافس الشركات في المدارس لمعرفة أي منها حصلت على أكبر نسبة من الأرباح. ولدى إطلاق البرنامج، يعطى لكل طالب 10 دولارات كتمويل لبدء العمل. وقد شارك حوالي 160 طالباً في مدرسة واحدة في هذا البرنامج الذي استمر من أكتوبر حتى ديسمبر من العام 2003.

6. التجربة الفلبينية.

شهدت السبعينيات محاولة مبكرة لإدخال التربية المقاولاتية في منهاج التعليم الثانوية لطلاب ملتحقين بمجموعة مختارة من مدارس تجريبية في مقاطعة مركزية في الفلبين، شملت التجربة حلقات دراسية توجيهية لأعضاء الهيئة التعليمية والموظفين الإداريين فيها، وتدريباً لأعضاء الهيئة التعليمية وحلقات توجيهية حول المواد التدريسية والتخطيط لتأسيس الأعمال والتطبيق الفعلي والمراقبة والتقييم. البرنامج مقسم إلى وحدات، وتشكل "مقاولات الأعمال والشركات الصغيرة" جزءاً من المنهاج الدراسي الذي يقسم سبع وحدات في العام الأول:

← مقاولات الأعمال وكيفية تأسيس مشروع أعمال خاص؛

← طرق بديلة لتأسيس مشروع عمل ومعلومات مهمة لنجاح المشاريع؛

← النمو والمراحل المختلفة للقيام بالأعمال؛

← منح امتيازات الشركة؛

← استيراد وتصدير وتداول الأعمال؛

← تسويق مشروع أعمال صغير؛

← مبادئ أساسية للإدارة المالية في مشروع صغير.

خلاصة الفصل:

من خلال دراستنا لهذا الفصل تبين لنا أن التعليم والتعليم العالي عرفا اهتماما كبيرا نتيجة للدراسات التي أجريت حول الأهمية الاقتصادية للتعليم وكونه استثمارا وعملا مهما في النمو الاقتصادي. ومن ثم جاء الاهتمام بالتعليم المقاوالاتي الذي نتج عن التزاوج بين حقلي المقاومة في الأعمال والتعليم، لما له من تأثير ومساهمة في على تنمية قدرات المتعلم وتعديل نمط تفكيره التقليدي بشكل يجعله مقاولا قادرا على المبادرة ودخول حقل الاستثمار بشكل فعال مما يساهم بشكل قوي في رفع معدلات النمو الاقتصادي، وهذا ما يؤكد ضرورة إدراج مقررات دراسية في المقاوالاتية خاصة في التعليم العالي.

ومنه نجد أن التعليم المقاوالاتي له دور كبير في غرس الثقافة والمهارات وروح الإبداع بين مختلف الفئات داخل المجتمع و الدفع بعجلة التنمية، وذلك بالعمل على تنمية توجه الأفراد نحو المقاومة، وتطوير فكرهم المقاوالاتي، من خلال الاستثمار في قدراتهم وتطويرها بأقصى كفاءة ممكنة وكذلك إمدادهم بالمهارات المقاوالاتية واكسابهم نظرة إستراتيجية وقرار رشيدا، ومن كل ذلك وبالنظر إلى وضعية النشاط المقاوالاتي في الجزائر، نجد ضرورة الاهتمام بإعادة النظر في الفكر المقاوالاتي للشباب الجزائري وضرورة تشجيعهم على المقاومة والعمل الحر، من خلال نشر برامج تعليمية متكاملة في تخصص المقاوالاتية على جميع مستويات التعليم (المدارس، التكوين المهني، الجامعات... الخ) لدى جيل الشباب بهدف صقل مهاراتهم وقدراتهم وتنميتها لممارسة العمل المقاوالاتي داخل المحيط الاقتصادي، وذلك للخروج من دائرة التبعية وتخفيف الاستثمار المحلي في ظل التحديات الراهنة، خاصة في مناطق الجنوب لما فيها من خيارات وثروات غير مستغلة.

الفصل الثاني

يعتبر موضوع البطالة من أهم التحديات التي واجهت ولازالت تواجه مختلف دول العالم، كونها مشكلة ذات أبعاد تاريخية، اجتماعية واقتصادية حيث ظل هذا الموضوع محور اهتمام المفكرين على تعدد المدارس التي ينتمون إليها والمرجعيات الفكرية التي ينطلقون منها في تحليلاتهم، فاختلقت الرؤى باختلاف ظروف كل مجتمع وسياساته الاجتماعية والاقتصادية... الخ، وامتد الاهتمام إلى الخبراء الاقتصاديين، علماء الاجتماع وحتى رجال السياسة في محاولة منهم لتفسير الخلل القائم في سوق العمل وتفاقم مشكلة البطالة، وطرح البدائل الممكنة لمعالجة هذه المشكلة، لذا فإن هدف زيادة حجم العمالة والتقليل من حجم البطالة ومعدلها يعد من أهم الأهداف الاقتصادية والاجتماعية والسياسية للمخططين وواضعي السياسات الاقتصادية في أي مجتمع، وبالتالي فإن تحقيق هذا الهدف يتطلب إحاطة أشمل وأوفر لهذه الظاهرة من خلال التعرف على أنواعها وكيفية قياسها ومحاولة إيجاد مسبباتها ودرجة تأثيرها على مختلف الجوانب الاجتماعية، والاقتصادية والسياسية.

ولهذا سنتطرق في هذا الفصل إلى الأدبيات النظرية للبطالة من خلال 3 مباحث وذلك كما يلي:

- ◀ المبحث الأول: عموميات حول البطالة
- ◀ المبحث الثاني: البطالة في المدارس الفكرية
- ◀ المبحث الثالث: واقع البطالة في الاقتصاد الجزائري

المبحث الأول: عموميات حول البطالة

المطلب الأول: تعريف البطالة

اختلفت الآراء حول مفهوم البطالة إلا أنها كلها تصب في اتجاه واحد، إذ يرى البعض أن البطالة هي الحالة التي تنطبق على الأشخاص القادرين على العمل والباحثين عنه بصورة جدية ولكن لا يجدونه، ويرى البعض الآخر أن البطالة هي ذلك الاختلال الموجود في سوق العمل، وللإلمام ببحوثات هذا الموضوع يمكن التمييز بين مفهومين أساسيين للبطالة هما: المفهوم الرسمي والمفهوم العلمي

1. المفهوم الرسمي للبطالة:

تتمثل البطالة وفق هذا المفهوم في الفرق بين حجم العمل المعروض وحجم العمل المستخدم في المجتمع خلال فترة زمنية معينة، وعند مستوى الأجور السائدة¹، ومن ثم فإن حجم البطالة يتمثل في حجم الفجوة بين كل من الكمية المعروضة من العمل والكمية المطلوبة منه في سوق العمل عند مستوى معين من الأجور²

2. المفهوم العلمي للبطالة:

تعرف البطالة وفقاً لهذا المفهوم بأنها: " الحالة التي لا يستخدم المجتمع فيها قوة العمل استخداماً كاملاً أو أمثلاً، ومن ثم يكون الناتج الفعلي في هذا المجتمع أقل من الناتج المحتمل، مما يؤدي إلى تدني مستوى رفاهية أفراد المجتمع عما كان يمكن الوصول إليه، من خلال هذا التعريف يمكن التمييز بين بعدين للبطالة:³

◀ البعد الأول: يتمثل في عدم الاستخدام الكامل لقوة العمل المتاحة، ومن أمثلة ذلك حالي البطالة السافرة والبطالة الجزئية.

◀ البعد الثاني: يتمثل في الاستخدام غير الأمثل للقوة العاملة، مما يترتب عليه أن تكون الإنتاجية المتوسطة للفرد أقل من حد أدنى معين، وتعد ظاهرة البطالة المقنعة المثال الواضح على ذلك.

فبعد التطرق إلى مفهوم البطالة يمكن إدراك الخطورة التي تكتسبها هذه المشكلة من خلال الاعتبارات التالية:⁴

- ◀ أن البطالة تمثل جزء غير مستغل من الطاقة الإنتاجية للمجتمع؛
- ◀ أن عنصر العمل يختلف عن بقية عناصر الإنتاج الأخرى بصفته الإنسانية التي لا يضرها أن تترك دون استغلال، ولكن الإنسان يشعر لإحباط إذا لم يجد دوراً له في عجلة الإنتاج؛

¹ منى الطحاوي: اقتصاديات العمل، مكتبة نهضة الشرق، جامعة القاهرة، 1995 ص 78.

² علي عبد الوهاب نجا: مشكلة البطالة وأثر برنامج الإصلاح الاقتصادي دراسة تحليلية تطبيقية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2005 ص 03.

³ علي عبد الوهاب نجا: نفس المرجع السابق، ص 8

⁴ عبد الهادي عبد القادر السويفي: قراءات في اقتصادات الوطن العربي، معهد البحوث والدراسات العربية، ط 2، القاهرة، 2007 ص 283.

◀ أن العمل وإن كان أحد وسائل الإنتاج إلا أنه الهدف الأساسي من هذا الإنتاج، فالهدف من أي نشاط اقتصادي هو تحقيق الرفاهية المادية للإنسان؛

◀ أن البطالة لها من الآثار الاقتصادية والاجتماعية والسياسية التي لا يمكن إهمالها على المجتمع والدولة ككل

المطلب الثاني: خصائص البطالة

يمكننا تحديد أهم مميزات ظاهرة البطالة في الجزائر:

- ◀ إن نسبة الهم من البطالين في الجزائر هم من فئة الشباب فأكتر من 80 بالمائة من العاطلين عن العمل هم اقل من 30 سنة* إن ثلث العاطلين عن العمل لم يسبق لهم العمل أي ليس لهم تجربة مهنية سابقة وهذا ما يصعب دمجهم في سوق العمل
- ◀ البطالة تمس أكثر الفئات الغير حاصلة على أي مستوى تكويني فأكثر من مليون متعطل عن العمل له مستوى متوسط
- ◀ البطالة لدى حاملي الشهادة الجامعية في زيادة من سنة إلى أخرى فحسب الديوان الوطني للإحصاء فقد ارتفعت نسبة البطالين من حاملي الشهادات الجامعية من 0.6% سنة 1995 إلى 17% سنة 1992 ثم 4 سنة 1995 وتجاوز عددهم سنة 1997 مائة ألف بطل جامعي مما يشير إلى النمط ألتعلمي لايتماش مع مستجدات سوق العمل، إن البطالة ليست بظاهرة وطنية بل أنها منتشرة في العديد من البلدان النامية.
- ◀ أصبحت ظاهرة البطالة ظاهرة طويلة المدى ،
- ◀ إن ثلث العاطلين عن العمل فقدوا مناصب عملهم لأسباب اقتصادية في إطار ما يعرف بتسريح العمال والإحالة على التقاعد المسبق أو الإحالة على صندوق التأمين على البطالة
- ◀ توزيع البطالة بشكل غير متوازن داخل الوطن فبعض المناطق تعاني أكثر من مناطق أخرى، نلاحظ تزيادا ملحوظ للبطالة في صفوف النساء.¹
- ◀ إن العمل هو مصدر كلاً نماء والإنتاج وهو نقيض البطالة
- ◀ تعد البطالة ظاهرة اجتماعية لها صفة العمومية التي تختلف عن نشاط اقتصادي آخر ومن زمن إلى زمن يتم فيه إنتاج هذا النشاط

على الرغم من تعدد وتنوع التقديرات المحدودة لحجم هذه الظاهرة في أوقات مختلفة الان التقدير الأساسي لهذا الحجم يتم من خلال المقارنات بين الحجم ونوعية ما يبده السكان النشطون اقتصاديا كقوة علم رئيسية في المجتمع* التعطيل هو الوجه الآخر من العملة قياسيا على إن وجهها الأول هو البطالة ويشمل بصفة أساسية انعدام العمل المتاح، إما الأشخاص الذين ينتمون إلى القوة البشرية القادرة على العمل ويتوفر لديه بالفعل الرغبة في العمل والقدرة عليه.²

¹ ناجي بن حسن وآخرون، البطالة في الجزائر، دراسة تحليلية، مخبر المغرب الكبير الاقتصادي والمجتمع، المغرب، 2004، ص 120-121

² طارق عبد الرؤوف وآخرون، البطالة مفهومها، أسبابها، خصائصها اتجاهات عربية وعالمية، دار العلم للنشر وتوزيع، بدون بلد، الطبعة الأولى، 2017، ص 23

المطلب الثالث: أسباب البطالة

البطالة تحدث لأسباب مختلفة، فهناك موجات من الانكماش في الاقتصاد وهناك تقلبات موسمية، وقصور نوعي وكمي في التعليم، وضعف في الإنتاجية وتغير دوري في الطلب على السلع، وهناك منازعات بين العمال وأصحاب العمل... الخ، ويمكن تحديد الأسباب الرئيسية للبطالة فيما يأتي: ¹

- ◀ عدم ربط عملية إعداد وتقييم المناهج التعليمية والتدريبية بالواقع الاقتصادي والاجتماعي، وعدم مواكبتها لما يطرأ من تغيرات في سوق العمل ويظهر من ملخص الدراسة التي قدمها "كولين باول" من منظمة اليونسكو في ندوة مستقبل التعليم في المملكة "أنه ليس هناك رؤية واضحة متفق عليها لأولويات التعليم الجامعي وللتغيير الذي تحتاجه المجتمعات في التدريس والبحث يجعل برامج التعليم الجامعي مواكبة للتحديات التي تواجه المجتمعات في المستقبل، وأنه يجب إحداث طرق تضمن أن تكون البرامج ذات نوعية عالية ومواكبة للتحديات وأنه يجب تفعيل طرق تضمن إبرام اتفاقيات ومشاركات بين الحكومات والمؤسسات والمصانع وبين المجتمع وعلى برامج التعليم الجامعي أن تضطلع بمسؤولية فكرية في سبيل إعداد الحرفيين المؤهلين والمبدعين، وكذا مسؤولية أخلاقية تضمن مواطنة مسؤولة ومستنيرة"
- ◀ الزيادة المطردة في العمالة الوافدة، والحصول عليهم بسرعة أكبر من الحصول على العمالة المواطنة، بسبب عدم توافر الشباب المواطن المدرب، وبسبب طول المفاوضات بين المنشآت الخاصة ومكاتب لتوظيف العمالة المواطنة.
- ◀ أسباب متعلقة بالعمل في القطاع الخاص مثل تدني الأجور المعروضة من قبل بعض منشآت القطاع الخاص، حيث لا يقبل بها المواطن لعدم وفائها باحتياجاته الضرورية، أو وضع بعض الشروط المتشددة كالمؤهل العالي والخبرة الطويلة.
- ◀ تفاقم آثار الثورة العلمية والتكنولوجية على العمالة حيث حلت الفنون الإنتاجية المكثفة لرأس المال محل العمل الإنساني في كثير من قطاعات الاقتصاد القومي ومن ثم انخفاض الطلب على عنصر العمل البشري، فقد تكون التكنولوجيا الحديثة سببا في البطالة، فاستخدام التكنولوجيا الحديثة أدى إلى الاستغناء عن عدد كبير من العمال، أو عدم تكافؤ إمكانيات الشخص مع الوسائل المتطورة التي يتطلبها سوق العمل.
- ◀ نسبة من البطالة مصدرها اجتماعي أو خارجي، فهناك عزوفا عن مهن غير مقبولة اجتماعيا، ولذا يعد الوضع الاجتماعي (أو بتسمية أخرى الأعراف والتقاليد) سببا من أسباب البطالة، هذه المهن التي لن يقبل بها عادة طالبوا العمل حتى ولو كانت بأجور غير منخفضة.

- ◀ التوجه نحو العمل في القطاع الحكومي والعزوف عن العمل في القطاع الخاص وعزوف العمالة عن الحرف والمهنية التي تتطلب عملا يدويا وفنيا ومجهودا بدنيا كبيرا أي تعتبر الممارسات السلوكية في معظم المجتمعات النامية عموما والبلدان العربية خصوصا من المقومات الرئيسية التي تساعد في تهيئة الظروف لتأسيس بيئة صالحة وحاضنة مناسبة لتفشي البطالة في المجتمع، حيث تؤكد الدراسات التي قامت بها منظمة العمل العربية، التي أجرتها بمناسبة ذكرى تأسيسها على الدور السلبي الذي تلعبه السلوكيات الاجتماعية في تحديد أشكال وصور سوق العمل لدى المجتمعات العربية، من خلال الإشارة إلى أن 64% من المشاركين في الدراسة أكدوا أن أسرهم تحبذ أن يعمل أبنائها في وظيفة راقية، حتى لو كان دخلها محدود، والأخطر من ذلك أنها تحبذ أن يبقى ابنها عاطلا عن العمل وألا يعمل في عمل يدوي حتى لو كان الدخل فيه أعلى من مدخول الوظيفة الراقية بمعنى آخر تكريس مفاهيم مجتمع المظاهر والنفاق الاجتماعي وغيرها، بدلا من غرس مفاهيم الكد والاجتهاد والعمل¹
- ◀ تدخل الدولة في السير العادي لعمل السوق الحرة وخاصة فيما يخص تدخلها لضمان حد ادني للأجور، اذ إن تنخفض الأجور والضرائب هما الكفلاان بتشجيع الاستثمار وبالتالي خلق ثروات وفرص العمل
- ◀ استناد الاقتصاد الجزائري على القطاع المحروقات وضعف القطاعات الباقية التي لا تمثل سوى 2% من الميزان التجاري الجزائري
- ◀ عزوف الرأسمالين عند الاستثمار إذ لم يؤدي الإنتاج الرابع كافي يلي طموحاتهم
- ◀ النمو الديموغرافي
- ◀ التزايد المستمر في الاستعمال الآلات الإنتاجية مما يستدعي خفض مدة العمل وتسريح العمال
- ◀ الأزمة الأمنية التي عصفت بالبلاد وأدت الى تراجع مستوى الاستثمار الداخلي أو القادم من الخارج والذي يعد من أهم العناصر للقضاء على البطالة.²
- ◀ ادى انخفاض معدل الإنفاق العام الموجه للخدمات الاجتماعية الضرورية كتعليم والصحة والسكن
- ◀ لقد أدى تقليص دور الدولة في النشاط الاقتصادي إلى خفض الاستثمار الحكومي في خلق نطاقات إنتاجية جديدة تستوعب الأيدي العاملة العاطلة.
- ◀ إن تدهور المستوى الناتج عن ارتفاع مستوى التضخم أدى إلى إحداث كساد واضح في السوق المحلي العام و الخاص
- ◀ التطور التكنولوجي السريع والمتلاحق الذي الى استغلاء عن عدد كبير من العاملين
- ◀ قصور الموارد المالية ولاقتصادية عن فتح مجالات عمل جديدة وعدم نمو فرص عمل يتناقص معدل نمو السكان.
- ◀ الزيادة المفرطة في إعداد الخريجين بمعدل متضاعفة عم كانت عليه في السنوات الماضية
- ◀ عدم تنسيق بين السياسات التعليم الحاجيات التنمية وسوق العالم وخطط التنمية.

¹ الحيايلى وليد ناجي: دراسة بحثية حول البطالة، كلية الإدارة والاقتصاد، الأكاديمية العربية المفتوحة، الدانيمارك، ب، ت، ص 15-16.

² بوسلمان زينب، تأثير بعض المتغيرات الاقتصادية على معدلات البطالة، دراسة قياسية لحالة الجزائر خلال 1990-2015 مذكرة ماستر كلية العلوم اقتصاد والعلوم التجارة والعلوم التسيير، قسم علوم اقتصاد، تخصص اقتصاد قياسي، أم البواقي، الجزائر، 2016-2017 ص 19-22

◀ التوسع الشديد في سياسة القبول في التعليم رغم القصور الإمكانيات.
 ▶ ارتفاع نسبة الأمية¹

المطلب الرابع: أنواع البطالة

لم تعد البطالة في تعريفاتها ومفهومها الاقتصادي يقتصر فقط على تعريف العاطل عن العمل هو الشخص الفاقد للعمل، بل تجاوز مفهوم البطالة إلى مستويات أوسع وأكثر شمولية بحيث تم تصنيف أنواع عديدة من البطالة وإدخالها ضمن تعريفات البطالة، لكن بصفة عامة سوف نركز على نوعين رئيسيين من البطالة وهما: البطالة الإجبارية والبطالة الاختيارية، مع التعرض للتقسيمات المختلفة التي يمكن إدراجها تحت كل نوع منهما:

◀ البطالة الإجبارية

يحدث هذا النوع من البطالة عند تسريح العمال رغم رغبتهم في العمل وقدرتهم عليه، وقبولهم له عند مستوى الأجر السائد، كما حدث في الجزائر في سنوات التسعينيات من القرن العشرين أين اضطرت بعض المؤسسات العمومية إلى تسريح جزئي ثم كلي لمعظم عمالها، ما أحدث اختلالات واضحة على مستوى السياسة الاقتصادية، وكذا الوافدين الجدد إلى سوق العمل بحثاً عن العمل ولم يحصلوا عليه بعد.²

ولا يرجع وجود هذا النوع من البطالة إلى القرارات الاختيارية للأفراد، وإنما هو وضع فرض عليهم نتيجة للظروف الاقتصادية السائدة، ويعرف هذا النوع من البطالة بوجود جزء من القوة العاملة في حالة بحث عن عمل، وترغب فيه عند مستوى الأجر السائد في المجتمع ولكن لا تجده.

وتختلف أسباب ظهور واستمرار البطالة الإجبارية في الدول المتقدمة عنها في الدول النامية، إذ يرجع ظهور البطالة الإجبارية في الدول المتقدمة إلى انخفاض مستوى الطلب الكلي الفعلي دون مستوى التشغيل الكامل، ولذا يتم علاجه من خلال التوسع النقدي عن طريق قيام الحكومة ببعض المشروعات العامة الاستثمارية ويتم تمويلها عن طريق العجز في الميزانية، وهذا ما يؤدي في الأخير إلى زدة تشغيل العمال، وترجع البطالة الإجبارية في الدول النامية إلى عوامل من ناحية العرض بسبب ضيق عرض عناصر الإنتاج الأخرى التي تتعاون مع عنصر العمل، وبصفة خاصة الأرض ورأس المال، فنتيجة لانخفاض مستوى التراكم الرأسمالي وندرة عرض رأس المال، تنخفض قدرة الاقتصاد الوطني على استيعاب القوى العاملة، ويرجع ظهور هذا النوع من البطالة إلى عوامل عديدة منها الانفجار السكاني وهجرة العمال من الريف إلى المدينة.³

¹ فوزي بن الشيخ، مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تخفيف من ظاهرة البطالة، دراسة حالة الجزائر 2013-2005 لنيل شهادة ماستر، كلية علوم اقتصاد وعلوم تسير وعلوم تجريبية، قسم علوم التسيير، تخصص تسير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، ص7
² ناصر دادي عدون وعبد الرحمان العايب: البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد من خلال حالة الجزائر، الديوان الوطني للمطبوعات، الجزائر، 2010، ص55.
³ سعديت بوسعين ومحمد براق: أسباب انتشار البطالة وإجراءات مواجهتها في الجزائر، ملتقى دولي حول: استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، 16-15 نوفمبر، 2011، ص5.

كما يندرج تحت مفهوم البطالة الإجبارية كل من البطالة السافرة والبطالة الدورية.

← البطالة السافرة

يقصد بها حالة التعطل الظاهر التي يعاني منها جزء من قوة العمل المتاحة، أي وجود عدد من الأفراد القادرين على العمل والراغبين فيه والباحثين عنه عند مستوى الأجر السائد، دون جدوى، ولهذا فهم في حالة تعطل كامل لا يمارسون أي عمل¹، ويحدث هذا النوع من البطالة نتيجة لقصور الطلب على الأيدي العاملة وخاصة في القطاعات الإنتاجية كالصناعة وبعض الخدمات التي تحتاج إلى رؤوس أموال ضخمة²، ويعد هذا النوع أكثر أشكال البطالة انتشاراً في الدول النامية وذلك بسبب الزدة السكانية السريعة، والتوسع في التعليم وزدة أعداد الخريجين سنوً من المدارس والمعاهد والجامعات دون قدرة سوق العمل على استيعاب كل هذه الأعداد³.

← البطالة الدورية

تعرف هيئة الأمم المتحدة البطالة الدورية بأنها " نتيجة من نتائج فشل الطلب الاقتصادي نتيجة لتغيرات في مستوى النشاط خلال فترة معينة"⁴، ومن المعروف أن اقتصاد أي دولة في العالم يمر بأوقات رخاء وانتعاش أو ما يعرف ب: الرواج الاقتصادي، حيث تنشط عمليات الإنتاج - البيع - التبادل، وتنخفض معدلات البطالة حتى تصل إلى مرحلة التوظيف الكامل، أما في أوقات الكساد تنخفض عمليات البيع والشراء ويقل الإنتاج وتزداد معدلات البطالة⁵.

ويحدث هذا النوع من البطالة حينما تقلص فرص العمل في الاقتصاد بعد رواج كبير تصل فيه إلى تشغيل أغلبية اليد العاملة، فإذا ما دخل إلى دائرة الانكماش تحدث البطالة⁶، وهذه الدورات يتعرض لها خصوصاً الاقتصاد الرأسمالي بصفة دورية، وقد تعرض لها في عام 1930 وكذلك في عام 1962 و 1983، ويتطلب لمواجهة هذا النوع من البطالة العمل على موازنة الطلب واتباع الأساليب التي من شأنها الحد من التقلبات الدورية⁷

¹ رمزي زكي: الاقتصاد السياسي للبطالة، تحليل لأخطر مشكلات الرأسمالية المعاصرة، عالم المعرفة، عدد 226، الكويت، أكتوبر 1997، ص 29.

² محمد علاء الدين عبد القادر: البطالة أساليب لمواجهة لدعم السلام الاجتماعي والأمن القومي في ظل الجات، العملة، تحديات الإصلاح الاقتصادي، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2003، ص 4.

³ الخولي سالم إبراهيم الخولي: المشكلات الاجتماعية المعاصرة، ط 1، دار الندى، القاهرة، 2008، ص 116.

⁴ إيهاب سلام: كتاب الأهرام الاقتصادي، العدد 178، مصر، أكتوبر 2002، ص 16.

⁵ نبيل حشاد: قضايا اقتصادية معاصرة، مصرف قطر المركزي، 1996، ص 55.

⁶ خالد محمد الزواوي: البطالة في الوطن العربي، مجموعة النيل العربية، القاهرة، 2004، ص 19.

⁷ أحمد محمد مندور وإيمان محمد محب زكي: مبادئ الاقتصاد الكلي، مركز الإسكندرية للكتاب، الإسكندرية، 1995، ص 234.

◀ البطالة الاختيارية

وهي الحالة التي يتعطل فيها العامل بمحض إرادته واختياره، حينما يقدم استقالته عن العمل الذي كان يعمل فيه، إما بعزوفه عن العمل أو تفضيله لوقت الفراغ (مع وجود مصدر آخر للدخل)، أو لأنه يبحث عن عمل أفضل يوفر له أجراً أعلى وظروف عمل أحسن، فقرار التوقف عن العمل هنا اختياري لم يجبره عليه صاحب العمل، فسياسات تخفيض العمالة هنا لا تؤثر على العمال، باعتبار أن هذا تم بمحض إرادتهم.¹

وتشمل البطالة الاختيارية الأفراد القادرين على العمل إلا أنهم لا يرغبون في العمل في ظل الأجور السائدة - رغم من وجود وظائف شاغرة لهم، غير أن هذا النوع من البطالة لا يدخل ضمن قوة العمل العاطلة في المجتمع، أو هي الحالة التي ينسحب فيها شخص من عمله بمحض إرادته لأسباب معينة. ويندرج تحت هذا النوع من البطالة كل من البطالة الاحتكاكية والبطالة الهيكلية.

◀ البطالة الاحتكاكية

تعرف البطالة الاحتكاكية بأنها بطالة الأشخاص خلال الوقت الذي ينقضي في البحث عن وظيفة جديدة - سواء كان الشخص له وظيفة سابقة أو يبحث عن وظيفة لأول مرة -، فالبطالة الاحتكاكية تعتبر عادية من حيث أنها ناشئة أولاً عن الرغبة الطبيعية لبعض الأشخاص العاملين في تغيير وظائفهم الحالية لعدم رضاهم عن هذه الوظائف في حد ذاتها أو عن شروط العمل بها، وثانياً عن رغبة الشباب الذي يدخل سوق العمل لأول مرة في البحث عن الوظيفة المناسبة، وقد تكون هناك وظيفة متاحة ولكنها ليست الوظيفة التي يبحث عنها الشاب الذي يدخل سوق العمل لأول مرة، لذلك ترتبط البطالة الاحتكاكية دائماً بالبحث عن وظيفة مناسبة²، وتحدث البطالة الاحتكاكية بسبب:³

- نقص معلومات لدى أصحاب الأعمال عن العمالة المتاحة والكفاءات اللازمة لأعمالهم؛

- نقص معلومات لدى العمال عن فرص العمل المتاحة من قبل أصحاب الأعمال؛

وقد عرف هذا النوع من البطالة في الجزائر في الأماكن الصناعية -جنوب، خاصة عندما كان العامل الجزائري يفضل العمل في الشركات الأجنبية التي تمنحه أجراً أكبر من الذي يتحصل عليه في الشركات الوطنية، أو عند انتقال العمال الجزائريين إلى خارج الوطن لتحسين ظروفهم المادية، وتتوقف طول فترة البطالة الاحتكاكية أو قصرها على عدة عوامل منها:⁴

¹ جمال بن السعدي و رضا زاوش: البطالة في الجزائر التعريف، الأسباب، الآثار الاقتصادية، مداخلة ضمن المنتدى الدولي: حول استراتيجية

الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، يومي 16-15 نوفمبر، 2011، ص. 9

² عبد الرحمان يسري وآخرون: النظرية الاقتصادية الكلية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2007، ص. 229--228

³ جيمس جوارتيني و ريجارد استروب: الاقتصاد الكلي، ترجمة: عبد الفتاح عبد الرحمان وعبد العظيم محمد، دار المريخ، المملكة العربية السعودية،

1990، ص 202

⁴ أحمد رمضان نعمة الله وآخرون: مبادئ الاقتصاد الكلي، الدار الجامعية، الإسكندرية، بدون سنة نشر، ص. 266.

- ◀ مستوى الأجر النقدي: كلما زاد مستوى الأجر أو العائد من الوظيفة كلما قصرت فترة البحث عن وظائف، وبالتالي تقل البطالة الاحتكاكية، والعكس صحيح، هذا من ناحية؛ ومن ناحية أخرى كلما كان البحث لفترة أطول يحقق الوصول إلى وظيفة ذات عائد أعلى، كلما طالت فترة البطالة؛
- ◀ درجة الاستقرار في هذه الوظيفة: وذلك أنه كلما زادت درجة الاستقرار في الوظيفة كلما قل معدل البطالة الاحتكاكية والعكس صحيح؛
- ◀ درجة الاستقرار الاقتصادي في الدولة: حيث أنه كلما كانت الدولة مستقرة اقتصاداً كلما قلت فترة البحث عن الوظيفة المناسبة وقل معدل البطالة الاحتكاكية، والعكس صحيح.

◀ البطالة الهيكلية

هي ذلك النوع من البطالة الذي ينتج بسبب تغيرات هيكلية في الاقتصاد الوطني وتؤدي إلى حالة من عدم التوافق بين فرص العمل المتاحة وبين مؤهلات ومهارات الباحثين عن العمل¹، كما أنها تمثل حالة تعطل في أجزاء من القوة العاملة بسبب تطورات تؤدي إلى اختلاف متطلبات هيكل الاقتصاد الوطني عن طبيعة ونوع العمالة المتوفرة²، وبالتالي فإن الأفراد الذين ليس لديهم مهارة للعمل أي أنهم في موقع خاطئ لا يستطيعون الحصول على شغل مهما كان الرواج والكفاءة التي يعمل في الاقتصاد الوطني³.

وتظهر البطالة الهيكلية عندما تؤدي التغيرات في أنماط الطلب على العمال إلى عدم التوافق بين المهارات المطلوبة والمعروضة في منطقة معينة، أو عندما تتسبب هذه التغيرات في عدم توازن عرض العمل والطلب عليه بين المناطق المختلفة⁴، كما تظهر البطالة الهيكلية نتيجة لعدة عوامل أخرى، مثل تدفق العمال صغار السن قليلي الخبرة والذين لا تتلاءم إمكاناتهم وفرص العمل المتاحة، والتغيرات المفاجئة في الإنفاق الحكومي كثيراً ما تشجع تزايد الطلب، وتزايد فرص العمل في مجال ما، بينما ينتج عنها فائض عرض وبطالة في مجال آخر⁵، وغالباً ما يظهر هذا النوع من البطالة لسببين آخرين هما:⁶

- ◀ ثبات الأجور وعدم تغيرها؛
- ◀ التكاليف الباهظة بالنسبة للتغير والوصول إلى التوازن.

¹ فضيلة عاقل: البطالة تعريفها أسبابها وأثارها الاقتصادية (سياسة التشغيل في الجزائر)، مداخلة ضمن الملتقى الدولي: حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، يومي 16-15 نوفمبر، 2011. ص. 5

² خالد واصف الوزني وأحمد حسين الرفاعي: مبادئ الاقتصاد الكلي، ط 8، دار وائل للنشر، الأردن، 2006. ص. 268.

³ سامي خليل: نظرية الاقتصاد الكلي، الكتاب الأول، وكالة الأهرام للتوزيع، مصر، 1994. ص. 60.

⁴ رونالد إيرنبرج وروبرت سميث: اقتصاديات العمل، ترجمة: فريد بشير طاهر وآخرون، دار المريخ للنشر، الرض، ص. 587.

⁵ جيمس جوارتيني وريچارد استروب: مرجع سابق، ص. 204.

⁶ عاصم بن طاهر عرب: اقتصاديات العمل، جامعة الملك سعود، السعودية، بدون سنة نشر، ص. 89.

البطالة الهيكلية تحدث إذا كانت مهارات العاطلين عن العمل لا تتناسب مع الوظائف المتاحة، وقد يكون التأثير المحتمل الآخر على البطالة الهيكلية هو الصدمات الخارجية، مثل: البطالة الناجمة عن المنافسة الأجنبية¹

وهناك أنواع أخرى من البطالة نذكر منها:

◀ البطالة المقنعة

وهي ذلك النوع من البطالة المختلفة أو غير الظاهرة التي تشمل العمال الذين يعملون دون مستواهم الإنتاجي بسبب الاستغناء عنهم من قبل الصناعات الأخرى التي كانت تعاني من نقص في الطلب الفعال عليها²، ويقصد بالبطالة المقنعة أن يعمل الموظف أو العامل دون أن يستفيد العامل من مجهوده أو عمله، أي أن هناك عمالاً يعملون اسماً لا فعلاً، ويقبضون أجوراً ورواتب دون أي إنتاجية فعلية³، والبطالة المقنعة يصعب قياسها واكتشافها ذلك أن قوة العمل العاطلة تلك تحسب مع القوة المشتغلة بينما في الحقيقة تعتبر معطلة، والسبب في ذلك أن إنتاجها ضعيف جداً، أي انها إن توقفت عن العمل فإن ذلك لن يؤثر في الناتج المحلي⁴.

◀ البطالة التكنولوجية

هي ذلك النوع من البطالة التي تنتج عن تغير الفن الإنتاجي المستخدم في مجال معين بادخال آلات وأساليب متطورة⁵، حيث يساهم التقدم التكنولوجي بدور مزدوج، فيما يتعلق بالتوظيف فمن جانب يكون للتقدم التكنولوجي ذو تأثير موجب على التوظيف والبطالة من خلال الاكتشافات والابتكارات الجديدة التي تعمل على فتح مجالات جديدة لفرص العمل والتوظيف، ومن ثمة التخفيف من البطالة، غير أنه ومن جانب آخر يكون التقدم التكنولوجي ذا تأثير سلبي على التوظيف والبطالة، حيث يترتب على اختراع آلات جديدة أو تحسين إنتاجية الآلات والمعدات الحالية أو تحسين أساليب الإنتاج التخلص من جزء من العمل البشري، مما يؤدي إلى زيادة معدلات البطالة ومن ثمة يمكن القول بانه على الرغم من العوائد الكبيرة المتحققة من التقدم التكنولوجي إلا أن له تكلفة اجتماعية قد تكون باهظة وتتمثل في البطالة⁶.

¹ Stefan Marth: **How strong is the correlation between unemployment and growth really? The persistence of Okun's Law and how to weaken it**, The Europe Policy Paper series, Policy Paper no 23, June 2015, P 8

² حربي محمد موسى عريقات: **مبادئ الاقتصاد**، ط 1، دار وائل للنشر، عمان، 2006ص. 146

³ سيد عاشور أحمد: **مشكلة البطالة ومواجهته في الوطن العربي**، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، ص 111.

⁴ هيثم الزعيبي وحسن أبو الزيت: **أسس ومبادئ الاقتصاد الكلي**، دار الفكر والاطلاع، دمشق، 2000ص. 148

⁵ طارق فاروق الحصري: **التحليل الاقتصادي الكلي**، المكتبة العصرية، المنصورة، 2007ص ص 164-165.

⁶ إبراهيم طلعت: **البطالة والجريمة**، دار الكتاب الحديث، مصر، ص 120.

◀ البطالة الموسمية

واسمها يدل عليها، ذلك أن بعض القطاعات من النشاط الاقتصادي تتسم بطبيعة موسمية كالزراعة، البناء والتشييد، السياحة والصيد البحري وما شابه، فإذا انتهى الموسم توقف النشاط فيه وانقطع الطلب على العمل وازدادت البطالة، فهي تشبه إلى حد ما البطالة الدورية والفرق الوحيد هو أن دورتها هو الموسم (فترة قصيرة المدى)، أما البطالة الدورية فتتكرر في فترات طويلة المدى¹

◀ البطالة الجامدة

هي البطالة المتمثلة في الأفراد القادرين على العمل ولكنهم لا يرغبون القيام به، مثل الأغنياء في البلدان النامية، والأفراد الذين يعتمدون على فوائد أموالهم من البنوك وعوائد استثمارهم بشكل عام.²

◀ البطالة السلوكية

وهي البطالة الناجمة عن إحجام ورفض القوى العاملة عن المشاركة في العملية الإنتاجية والانخراط في وظائف معينة بسبب النظرة الاجتماعية لهذه الوظائف.

◀ البطالة المستوردة

وهي البطالة التي تواجه جزء من القوى العاملة المحلية في قطاع معين بسبب انفراد أو إحلال العمالة غير المحلية في هذا القطاع وقد يواجه الاقتصاد هذا النوع من البطالة في حال انخفاض الطلب على سلعة معينة مقابل ارتفاع الطلب على سلعة مستوردة³

¹ راجح بلعباس: إشكالية البطالة في الجزائر، دراسة تحليلية قياسية في الفترة، 2010-1966 أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في الاقتصاد والإحصاء

التطبيقي، المدرسة الوطنية العليا للإحصاء والاقتصاد التطبيقي، الجزائر، 2012-2011 ص. 28.

² طارق الحاج: علم الاقتصاد ونظريته، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، 1998 ص. 152.

³ وليد ناجي الحيايالي: مرجع سبق ذكره، ص. 113.

المبحث الثاني: البطالة في المدارس الفكرية

المطلب الأول: البطالة في المدارس الكلاسيكية

يؤمن الكلاسيك بمبدأ: "التوازن العام"، بمعنى أن كل عرض سلعي يخلق طلب مساوي له، فالتوازن الاقتصادي العام لدى الكلاسيك هو توازن التوظيف الكامل،¹ حيث تعتبر العمالة الكاملة، عنصراً أساسياً في النظرية الكلاسيكية، مميزة لأي اقتصاد يعمل بحرية، وحتى في حالة عدم التوازن مع بعض مستويات البطالة، فإن التوازن يعاد إنشاؤه عن طريق خفض الأجور، مما يؤدي بطبيعة الحال إلى زيادة الطلب على العمالة، وبالتالي إعادة ضبط التوازن الأولي،² وهذا التوازن رهن بمدى مرونة تغيرات الأسعار والأجور،³ وقد جسّد الاقتصادي الفرنسي "جان باتيست ساي" موقف المدرسة الكلاسيكية من مشكلة البطالة عبر قانونه المعروف باسم: "قانون ساي"، والذي يعتبر فيه أن العرض يخلق الطلب المساوي له، وبالتالي فإن عرض قوة العمل لا بد أن يقابله بطلب مساوي وفقاً للتوازن في سوق تنافسية.⁴

هذه الرؤية التي تميز نظرة الكلاسيك للبطالة يصاحبها اعتقاد آخر هو أن اقتصاد الكلاسيك يتوازن عند حالة الاستخدام التام من دون تدخل الدولة (اليد الخفية)، مهملين بذلك دور الحكومة في تحقيق التوازن والتأثير على مخرجات النشاط الاقتصادي، حيث يرون أن السياسات المالية التوسعية (الإنفاق) لن تؤثر إلا في ميزانية الدولة، وأن السياسة النقدية التوسعية لا تؤدي إلى زيادة الإنتاج والتشغيل بل إلى ارتفاع الأسعار (التضخم)، حيث يهمل الاقتصاديون الكلاسيك العلاقة بين الإنفاق العام والبطالة.⁵

وقد أكد الفكر الكلاسيكي أنه إذا تركت سوق العمل حرة دون تدخل خارجي فإن مرونة كل من الأجور وأسعار الفائدة تضمن التوازن في سوق العمل عند مستوى العمالة الكاملة، بافتراض أن كل فرد قادر على العمل ويرغب فيه عند أجر التوازن يجد وظيفة، وبالتالي فإن البطالة تمثل حالة استثنائية مؤقتة تحدث إذا ارتفعت الأجور الحقيقية للعمال عن مستوى الأجر التوازني.

ويترتب عن هذا الوضع انخفاض أرباح أصحاب الأعمال ومن ثم يقل الطلب على العمل، وفي الوقت نفسه يزيد العرض من القوى العاملة ويمثل هذا الوضع حالة مؤقتة، حيث يترتب على ارتفاع معدلات البطالة انخفاض الأجور الحقيقية، حتى تعود إلى

¹ رمزي زكي: نفس المرجع السابق، ص 165-167

² Oana Simona Hudea: *Classical, Neoclassical and New Classical Theories and Their Impact on Macroeconomic Modelling*, Procedia Economics and Finance, N 23, Elsevier, 2015, P 310.

³ نجاة مشيمش وفريد بن عبيد: البطالة في تاريخ الفكر الاقتصادي والآثار السلبية لها، مداخلة ضمن الملتقى الدولي حول: استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، يومي 16-15 نوفمبر، 2011، ص 03.

⁴ مدني بن شهرة: الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل (التجربة الجزائرية)، ط 1، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، 2009، ص 239.

⁵ أحمد زكان ورايح بلعباس: العلاقة بين الإنفاق العام والبطالة - دراسة قياسية لحالة الجزائر - 2008 - 1973 ورقة مشاركة في: الملتقى الدولي حول: استراتيجية الحكومة للقضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، 16-15 نوفمبر، 2011، ص 05.

مستوى التوازن المستقر الذي يضمن التوظيف الكامل، وبالتالي فإن مرونة الأجور الحقيقية تضمن باستمرار القضاء على البطالة وفقاً للفكر الكلاسيكي.

هذه المرونة في الأجور تتحدد عن طريق إعداد الرواتب من قبل الوكلاء الخارجيين (مثل النقابات العمالية) والموظفين، وذلك من خلال المساومة الجماعية أو الفردية؛ وبالتالي، فإن الأجور تعتمد فقط على وضع سوق العمل وقدرة هؤلاء الوكلاء على التأثير في مستوى الأجور الحقيقية؛ وعموماً، يتم تحديد الأجور وفقاً لمستوى معين من البطالة، ولكنها تخضع أيضاً لتدابير أخرى لسوق العمل مثل ضرائب العمل أو التأمين ضد البطالة؛ وعلى وجه التحديد، أشار بلانشارد 1998 إلى عدة عوامل رئيسية تدخل في عملية تكوين الأجور وهي: الأجر نفسه، والإنتاجية، وأجور التحفظ الحد الأدنى للأجور الذي يرغب العامل في قبوله وظروف سوق العمل.¹

وعليه فإن المدرسة الكلاسيكية لا تعترف بوجود بطالة إجبارية، وإن وجدت البطالة فإنما هي: إما أن تكون بطالة اختيارية، نظراً لرفض العاطلين عن العمل بالأجر السائد في السوق، أو بطالة احتكاكية تلك التي تتواجد نتيجة لانتقال العمال من وظيفة إلى أخرى ويقرر الكلاسيك أن السبب الأساسي لاستمرار البطالة في سوق العمل هو تدخل الحكومة أو النقابات العمالية بفرض حد أدنى للأجور يفوق أجر التوازن مما يؤدي إلى جمود الأجور، وعليه فالتوظيف الكامل لدى الكلاسيك يتفق مع وجود بطالة اختيارية ويسمح بحجم معين من البطالة الاحتكاكية نتيجة لانتقال العمال من وظيفة إلى أخرى -فترة التسليم والتسلم- غير أنه لا يتفق مع وجود بطالة إجبارية التي يجبر فيها جزء من قوى العمل على التعطل على الرغم من رغبة وبحث هذا الجزء من اليد العاملة عن العمل وفرص التشغيل.

وعليه، فإنه وفقاً للفكر الكلاسيكي ليست هناك ضرورة لتدخل الحكومة ~تتخذ سياسات لمعالجة مشكلة البطالة، إذ أن وجود البطالة الإجبارية هو وجود مؤقت سرعان ما يترتب عليه تخفيض الأجور الحقيقية، مما يترتب عليه حدوث التوازن تلقائياً عند مستوى العمالة الكاملة، وبذلك يلقي الكلاسيك بمسؤولية وجود البطالة لفترات طويلة على عاتق العمال.

وبالرغم من أن هذا الفكر ظل لمدة طويلة مسيطراً على الفكر الاقتصادي ولكن انهار بسبب حدوث الكساد العالمي العظيم، مما مهد إلى ظهور فكر جديد يؤمن بوجود البطالة الإجبارية متمثل في النظرية الكينزية.

¹ Ruben Alonso Rodriguez: **Classical versus Keynesian Theory of Unemployment: An approach to the Spanish labor market**, DEGREE Economics, University of Barcelona, 2015, P 09

المطلب الثاني: البطالة في المدارس النيوكلاسيكية

تحولت النظرية الكلاسيكية تدريجياً إلى نظرية متميزة، وهي الكلاسيكية الحديثة (النيوكلاسيكية)، التي على الرغم من أنها استولت على العناصر الأساسية للكلاسيك، كانت أيضاً خاضعة لتأثيرات النظرية الكينزية والتغيرات التي حدثت في المجال الاقتصادي؛ وهكذا، نجد جوانب خاصة بالمفهوم الكلاسيكي الجديد، مثل رؤية جديدة بشأن قيمة السلع، وتحليلها على أنها تعتمد على المنفعة الناتجة عنها.

ولقد اتفقت النظرية النيوكلاسيكية مع النظرية الكلاسيكية بالنسبة للتكيف الذاتي للأسواق على المدى الطويل عند التوظيف الكامل، ولكن ميز الاقتصاديون النيوكلاسيك الوضع في المدى القصير، فعلى المدى الطويل، يميل أي اقتصاد إلى التوظيف الكامل، مع الحفاظ على التوازن في سوق السلع والخدمات، وبالتالي فإن أي زيادة لاحقة في الطلب ستؤدي فقط إلى زيادة في الأسعار، مع أخذ العرض الإجمالي على شكل خط رأسي، ولكن على المدى القصير، فإن أي زيادة في الطلب الإجمالي نتيجة لزيادة العرض النقدي أو النفقات الحكومية أو انخفاض الضرائب ستحفز المنتجين على إنتاج المزيد، وأيضاً لرفع الأسعار من أجل القضاء على تأثير انخفاض العائدات.¹

لقد اعتمد تحليل النيوكلاسيك على نظرية التوازن الذي يتحقق في سوق السلع والخدمات وسوق العمل، حيث يرتبط عدد العمال بالعرض والطلب على العمل، ويرتكز هذا التحليل على بعض الفرضيات المستمدة من شروط المنافسة التامة، ومن أهمها: التجانس التام في عنصر العمل بحرية انتقال اليد العاملة، العلم التام بأحوال السوق فضلاً عن المرونة التامة للأجور، وأن حجم اليد العاملة مرتبط بالأجر الحقيقي الذي يقيس معدل الأجر الاسمي مقارنة بالمستوى العام للأسعار.²

ومن هذا المنطلق فإن زدة عرض العمل ينتج عنه بطالة في سوق العمل مما يؤدي إلى انخفاض الأجر الحقيقي، ومن ثم تتمدد الكمية المطلوبة من العمل حتى تستوعب البطالة وتتحقق العمالة الكاملة؛ وطبقاً لذلك، فإن التوازن على المستوى الكلي يتحقق دائماً بتعادل الطلب الكلي مع العرض الكلي في كافة الأسواق، وكل بطالة عند هذا الأجر فهي إرادية، وقد يحدث اختلال بين هيكل الإنتاج (العرض الكلي) وهيكل الإنفاق (الطلب الكلي) إلا أن التغيرات في الأسعار سواء أكانت في أسواق السلع أم في أسواق خدمات عوامل الإنتاج (التي تحدث من خلال تفاعل قوى السوق) كفيلة بتصحيح هذا الاختلال بما فيه اختلال سوق العمل، ولذا أوصى النيوكلاسيك بضرورة توافر مرونة الأجور خاصة في الاتجاه النزولي كشرط أساسي لتحقيق هدف العمالة الكاملة، ومن ثم اختفاء البطالة الإجبارية.³

ووفقاً لوجهة نظر النيوكلاسيك فإن مرونة الأجور والأسعار تضمن تحقيق التوظيف الكامل للقوى العاملة في سوق العمل، وأي اختلال يحدث يتم تصحيحه تلقائياً من خلال تغير الأجور، هذا بدوره يؤدي إلى اختفاء البطالة الإجبارية إن وجدت،

¹ نجاة مشيمش وفريد بن عبيد: نفس المرجع السابق، ص. 06

² عبد الوهاب نجاة: نفس المرجع السابق، ص. 37-38

³ نجاة مشيمش وفريد بن عبيد: نفس المرجع السابق، ص. 07

فوجود البطالة واستمرارها ينطبق فقط على البطالة الاختيارية، وبمعنى آخر فإن جميع العمال الراغبين في العمل سيحصلون على فرص العمل عند مستويات الأجور التوازنية.

ومنه افترضت النظرية النيوكلاسيكية حالة التوظيف التام، ولم تولي للبطالة اهتماماً كبيراً بسبب تبنيتها لقانون: ساي للأسواق"، كما أن فرضية وجود المنافسة لا تتحقق في الواقع، إضافة إلى أنها اعتبرت أن التغير التكنولوجي هو متغير خارجي يتطور بشكل منعزل عن المستوى التطور الاقتصادي.

لكن الواقع يثبت عكس ذلك، إذ أن استخدام التكنولوجيا هو أحد العوامل الأساسية للإنتاج لأنه يرفع من حجمه باقل التكاليف، خاصة عامل الزمن والدقة وبالتالي فإن تشغيل الآلات قد يؤثر على حجم العمالة إذ تحل الآلة محل العامل في أحيان كثيرة

المطلب الثالث: البطالة في مدارس الفكر الإسلامي

عرف الفكر الإسلامي تعبير البطالة والعطالة، والمتبع للفظ بطل في القرآن الكريم وما اشتق منه، يجد أنه ورد قرابة 36 مرة، وكذا المتبع للفظ بطل في الحديث النبوي ومشتقاته اللغوية، يجد أنه ورد قرابة 40 مرة.

جاء في معاجم اللغة العربية: بطل الشيء يبطل بُطلاً وُطُلاً وبُطْلاناً، ذهب ضياعاً وحُسرًا، فهو باطل، والتبطل: فعل البطالة، وهو اتباع اللهو والجهالة، وبطل الأجير - بالفتح - يبطل بَطالة وبطالة أي تعطل فهو بطل. والبطال: الذي لا يجد عملاً.

وقد أورد إسماعيل العجلوني في كتابه ((كشف الخفاء ومزيل الإلباس)) أحاديثاً عن البطالة منها: حديث: ((إنَّ الله يكره الرجل البطل...))، وحديث: ((البطالة تقسي القلب)).

وذكر ابن نجيم الفقيه الحنفي في كتابه ((الأشباه والنظائر)) صوراً من البطالة فقال ((ومنها البطالة في المدارس... وقد اختلفوا في أخذ القاضي في يوم بطالته ما رتب له من بيت المال...)).

ولذلك كان الشيخ تقي الدين القشيري إذا أبطل يوماً غير معهود البطالة في درسه، لا يأخذ لذلك اليوم معلوماً.

وقد ورد عن علي بن أبي طالب رضي الله عنه قوله: ((كسب في ريبة، خير من عطلة)). وقال عروة بن الزبير: شر شيء في العالم البطالة، وقال ابن وهب ((لا يكون البطل من الحكماء)).

يذكر أبو حامد الغزالي رحمه الله في كتابه ((إحياء علوم الدين)) أنَّ الأنشطة الاقتصادية والصناعات تحتاج إلى تعليم ومكابدة في الصبا، وإذا غفل بعض الناس عن القيام بذلك في بداية عمرهم، أو منعهم من ذلك مانع، أصبحوا عاجزين عن العمل، فيأكلون من عمل غيرهم، ويكونوا عالة على غيرهم، فهم عاطلون.

ويذكر الوصابي محمد اليمني في كتابه ((البركة في فضل السعي والحركة)) أنَّ البطالة هي الكسل، والكسل إما ترك الكسب الحلال أو ترك القيام بأمر الآخرة. وفي الربط بين البطالة والكسل فائدة عظيمة يحدِّد لنا كيفية معالجة البطالة، وكيفية مواجهة هذه الظاهرة المدمرة اجتماعياً واقتصادياً.

لقد بين الاقتصاد الإسلامي أنواعاً عديدة للبطالة، ووقف منها موقفاً حازماً، يكشف عن الأسباب، ويحلل الدوافع، ويشرح الآثار، ويقدم العلاج، ومن أمثلة هذه البطالة، بطالة المضطر ((البطالة الإجبارية))، وبطالة الكسول ((البطالة الاختيارية))، وبطالة المتواكل ((البطالة التعبدية))... وهكذا.

البطالة الإجبارية هي التي لا اختيار للإنسان فيها، وإنما -فرض عليه أو يُبتلى بها، وقد يكون السبب عدم تعلم مهنة في الصغر، وقد يحتاج إلى آلات وأدوات لازمة لمهنته ولا يجد مالا يشتري به ما يريد، وقد يفتقر إلى رأس المال مع معرفته بالتجارة، وقد يكون من أهل الزراعة ولكنه لا يجد أدوات الحرث.

إنَّ المضطر الذي لا حيلة له في إيجاد العمل له، مع رغبته فيه، وقدرته عليه، ينبغي أن تتكفل الدولة بإيجاد العمل المناسب له، وتعطيه من حصيلة الزكاة إن كان محتاجاً ولا يملك حد كفايته، ويُصرف له ما يكفي حاجته. وإذا كان من أصحاب الحرف والمهارات أو قادر على مزاوله مهنة ما، فيمكن إعطاؤه ما يمكنه من مزاوله مهنته، بحيث يعود من وراء ذلك له ولعائلته الدخل المناسب.

والبطالة الاختيارية هي بطالة مَنْ يقدر على العمل، ويجنح إلى القعود، ويستمرئ الراحة، ويؤثر العيش عالة على الآخرين. وهؤلاء لاحظ لهم في الزكاة، أخذاً من حديث رسول الله صلى الله عليه وسلم: ((لا تحل الصدقة لغني ولا لذي مِرَّة سوي)). يقول الماوردي رحمه الله في كتابه ((الأحكام السلطانية)): ((وإذا تعرض للمسألة ذو جلد وقوة على العمل، زجره الوالي وأمره أن يتعرض للاحتراف بعمله...)).

والبطالة التعبدية هي بطالة دفع إليها تصوّر معين لمبادئ الدين الإسلامي، إذ قد فهم بعض الناس أن بعض المبادئ الدينية تستدعي ترك العمل، والركون إلى الرهينة أو التواكل أو التوسل مثلاً.

وقد قامت الدولة الإسلامية في عهدها الزاهية بتصحيح المفاهيم الخاطئة، فهذا الفاروق عمر بن الخطاب رضي الله عنه يسأل أهل اليمن: مَنْ أَنْتُمْ؟ قالوا: نحن متوكلون. قال: كذبتهم ما أنتم متوكلون، إنما المتوكل رجل ألقى حبه في الأرض وتوكل على الله. وقال الفاروق أيضاً رحمه الله لأناس فارغين لا يعملون ويدعون أنهم متوكلون. قال: كذبوا هم المتأكلون، الذين يأكلون أموال الناس بالباطل.

وقال كذلك لا يقعد أحدكم عن طلب الرزق وهو يقول اللهم ارزقني، وقد علم أنّ السماء لا تمطر ذهباً ولا فضة.

إنَّ التوكل لا ينافي الأسباب، ولا ينافي الاحتراز ولا ينافي الكسب، ولذا قال الرسول الكريم صلى الله عليه وسلم للأعرابي ((اعقلها وتوكل))، وفي هذا ردّ على مدعي الرهينة أو الزهد الأعجمي.

نخلص مما سبق إلى أنّ الإسلام عالج ظاهرة البطالة، عن طريق التعاون بين ولي الأمر، من جهة، المكلف بتدريب العامل وتعليمه، وإيجاد فرص العمل المناسبة له، من خلال حصيلة الزكاة، وبين العامل نفسه، من جهة أخرى، بدعوته إلى العمل، ومنعه من التسول.

كما أنّ الإسلام وضع من القواعد والأصول الكفيلة بمواجهة ظاهرة البطالة، ما ينفي عن الإسلام تهمة تحييد جانب الزهد والابتعاد عن الدنيا، وكذلك شبهة تعطيل عوامل الإنتاج المتعددة، وتحبيد جانب الفقر على الغنى.

ومن هنا فإنّ معالجات الاقتصاديين أو السياسيين لمشكلات الاقتصاد قد لا تتعرض لظاهرة البطالة، باعتبارها مشكلة فردية، وقد أصبحت مؤخراً ظاهرة اقتصادية واجتماعية تشكل ضغطاً غير خفي على الساسة في قراراتهم والباحثين في أبحاثهم

المبحث الثالث: واقع البطالة في الاقتصاد الجزائري

المطلب الأول: الآثار الناجمة عن البطالة

يمكن تقسيم آثار البطالة إلى: آثار اجتماعية، اقتصادية وسياسية والمتمثلة كالاتي:

◀ الآثار الاجتماعية: تعتبر البطالة من الأمراض الاجتماعية التي يواجهها المجتمع لما يترتب على هذه الظاهرة من آثار اجتماعية سيئة قد تؤدي إلى انقسام وتفكك المجتمع الذي تنتشر فيه، حيث قدر للبطالة الانتشار بشكل واسع بين صفوف الفئات العمرية القادرة على العطاء والتي تملك مخزوناً من الطاقة الإنتاجية، وتفيد الإحصائيات العلمية أن للبطالة آثار سيئة على الصحة النفسية والجسدية وأن نسبة كبيرة من العاطلين عن العمل تعربهم جملة من الخصائص السايكلوجية التي تتوقف عند البعض منها:¹

-يفتقد العاطل عن العمل إلى تقدير الذات ويشعر بالفشل.

-الشعور بانخفاض قيمته وأهميته الاجتماعية وأنه أقل من أقرانه الذين يزاولون أعمالاً وأنشطة إنتاجية.

-وجد أن نسبة منهم يسيطر عليها الملل وأن يقضتهم العقلية والجسمية منخفضة.

-أن البطالة تعيق النمو النفسي بالنسبة للشباب الذين مازالوا في مرحلة النمو والنضوج العقلي.

-أن البطالة تولد عند الفرد شعوراً بالنقص بالإضافة إلى أنه يورث الأمراض الاجتماعية الخطيرة كزذيلة والسرقه والنصب والاحتيال.

إن زيادة عدد العاطلين يمثل البيئة المناسبة لدخول الجريمة، فعجز العاطل عن إشباع حاجاته الضرورية بالطرق المشروعة يؤدي به إلى سلوك الجريمة، لتحقيق هذا الإشباع، لأن البطالة تؤدي إلى العزلة وفقدان الأهمية الاجتماعية للعاطل عن العمل، فيسيطر على الشباب المتعطل شعور بالفشل والإحباط مما ينعكس على علاقته بالمجتمع، ويتولد لديه شعوراً أعمق باليأس من إمكانية تحسين حالته في المستقبل وبذلك تقل مقاومته النفسية والاجتماعية للتحدّي الذي فرضته البطالة مما يجعله سهل الاستهواء، وسهل التعرض والتأثر بالتيارات الإنحرافية فيقوم على بعض الجرائم كالسرقه، والتعدي على أملاك الدولة، المخدرات، التزوير، التزيف... الخ.²

¹الحيايى وليد ناجي: مرجع سابق، ص 15-16

²العيسى نزار سعد الدين، قطف إبراهيم سليمان: الاقتصاد الكلي مبادئ وتطبيقات، دار الحامد للنشر، عمان، 2006، ص 249

كذلك نجد من آثار البطالة كالاتي:

- ارتفاع في حالات الأمراض النفسية بين العاطلين التي تؤدي إلى تفشي العنف العائلي وحالات الانتحار والطلاق، وما يتبع ذلك من ظواهر اجتماعية سلبية كالتفكك الأسري وتشرذم الأطفال.
 - لبطالة الأولياء تأثير سلبي على التحصيل الدراسي للأبناء، ففي تحقيق حول الأسرة والميزانية الذي اجري في فرنسا سنة 2001 على عينة تتكون من 3771 تلميذ وجد أن 50% من فشل التلاميذ في الدراسة يعود إلى الوضع المادي السيئ للعائلة بسبب بطالة الأولياء.
 - كذلك زيادة حجم الفقر الذي يعتبر من العوامل المشجعة على الهجرة خاصة الهجرة غير الشرعية لدى الشباب.
 - كما أن هناك علاقة ارتباط عكسية قوية بين البطالة ومستوى المعيشة، فكلما زادت البطالة انخفض مستوى المعيشة وبالتالي تؤدي إلى الحرمان من إشباع الحاجات الاقتصادية بسبب الدخل غير المستقر.
 - تؤثر البطالة سلبا على مشاركة الشباب في الحياة الاجتماعية خاصة بالنسبة لفرصهم في الاستقرار والزواج وتأسيس أسرة، وبالتالي تأخير سن الزواج إلى ما بعد الثلاثين حيث لا يمتلك الشباب عوامل توفير السكن وغير ذلك، مما يترك آثار سيئة على الشباب.
- ◀ الآثار الاقتصادية: البطالة يمكن وصفها بأنها داء يسري في عروق ودماء اقتصاديات العالم، فإن أصاب أي اقتصاد في العالم بنسب تتجاوز 5% من مجمل القوى البشرية العامة في أي مجتمع، فإنه يمكن القول بأن مراحل وعوارض التراجع قد بدأت بالظهور على جسم الاقتصاد، بترديد تلك النسبة إلى معدلات أعلى سيخلق آثار سيئة على صحة الاقتصاد لذلك البلد إن سلامة الوضع الاقتصادي هو انعكاس طبيعي لسلامة بقية القطاعات الإنتاجية والخدمية الأخرى، أي أنه يعكس مدى التكامل والتناغم ما بين المكونات الأساسية لأي مجتمع مثل المكون الاجتماعي والسياسي.¹
- ومن الآثار الاقتصادية للبطالة نذكر:²
- انخفاض الإنتاج الفعلي عن الإنتاج المحتمل، من جراء تعطل أعداد من العاملين عن العمل والإنتاج.
 - ظهور الكساد الاقتصادي للسلع الموجودة في المجتمع، لأن الزواج لدى أي مجتمع مرتبط بأن هناك إنتاجا لدى أفراد، والإنتاج مرتبط بالعمل.
 - تكلفة إعالة العاطلين وتختلف هذه التكلفة باختلاف البلدان واختلاف الإعلانات المقدمة للعاطلين عن العمل.
 - خسارة الإنفاق على التعليم حيث أن التعليم الذي انفق على الأشخاص العاطلين عن العمل يصبح إنفاقا غير مجدي أثناء التعطيل عن العمل.

¹ الحياي وليد ناجي: مرجع سابق، ص 20-19

² مدحت القريشي: اقتصاديات العمل، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2007، ص 201-200

-تعطيل جزء من قوة العمل، يكلف الدولة نفقات إضافية، حيث في كثير من دول العالم تمنح الحكومات إعانات نقدية للمتعطلين فيها، هذا يعني أن عبء إعانة البطالة الذي تتحمله الدولة من أجل إعالة المتعطلين يكون كبيرا لاسيما كلما زادت أعداد البطالين و هذا يؤدي إلى زيادة المدفوعات التحويلية التي تقدمها الحكومة للبطالين و التي تؤثر سلبا على ميزانية الدولة، هذا من جهة، و من جهة أخرى عندما يرتفع معدل البطالة ينخفض حجم إيرادات الدولة من جراء انخفاض حجم الضرائب التي تحصلها الحكومة و هذا ما يضعف من قدرة الحكومة على الإنفاق على الخدمات العامة الضرورية كالتعليم و الصحة و المرافق العامة...الخ.¹

-يعتبر عنصر العمل عنصرا رئيسيا من عناصر الإنتاج، و عدم استغلال هذا المورد يضيع على الإقتصاد فرصة إشباع الحاجات التي كانت ستوفرها تلك القوة العاملة الراغبة و القادرة على العمل و الإنتاج.

-إن تفاقم ظاهرة البطالة يعطي الفرصة لميلاد نوع آخر من النشاطات المشككة لما يسمى بالإقتصاد غير الرسمي² الذي يشغل عشرات الآلاف من العمال، هذا الأخير نتج عن التدهور المستمر للقطاع الرسمي، حيث يعد خسارة للخزينة العامة للدولة لأنه لا يدفع الضرائب التي يمكن أن تخلق مناصب شغل في القطاع الرسمي الذي بدوره سمح للقطاع غير الرسمي في الظهور، و بالتالي تتشكل الحلقة المفرغة.

-إنخفاض مستوى الناتج القومي و الدخل القومي، حيث أن وجود البطالة يؤدي إلى إهدار جزء من الطاقة الإنتاجية في المجتمع، و هذا يؤدي بدوره إلى ضياع جزء من الموارد في المجتمع و نقص في الناتج القومي و الدخل القومي.

-تضعف البطالة القوة الشرائية للعامل عن العمل، حيث تنخفض قدرته على إشباع حاجاته الاقتصادية فيحرم من التمتع بحياة كريمة.

¹ ناجي بن حسين، محمد الهادي مباركي، مرجع سابق: ص 129 .

² أشروف كبير سليمة، الإستجابة لضغط البطالة لدى المتخرج الجامعي، رسالة ماجستير في علم النفس الإجتماعي، جامعة الجزائر، السنة الجامعية 2004/2005، ص: 28.

◀ الآثار السياسية: أما الآثار السياسية فيتمثل أهمها فيما يأتي:¹

- عدم الاستقرار الاجتماعي يقود في كثير من الأحيان إلى عدم الاستقرار السياسي والأمني، فزيادة وقت الفراغ لدى العاطلين يؤدي إلى انتشار الكثير من الأمراض الاجتماعية والنفسية التي تدفع للقيام بالأعمال الإرهابية.
- الفرد العاطل عن العمل يشعر بالإقصاء والحرمان من طرف دولته، وهذا يضعف لديه الشعور بالانتماء والوطنية.
- أن الأفراد الجائعة والنفوس المملوءة بالحقد والمرارة واليائسة من إمكانية تحقيق حياة كريمة تعتبر أشد تهديداً لكيان الدولة، فخطر انخفاض مستوى المعيشة يؤدي إلى السخط الشعبي العام، الذي يحمل انعكاسات وخيمة على الاستقرار السياسي للبلد
- عدم الاستقرار الاجتماعي يقود في كثير من الأحيان إلى عدم الاستقرار السياسي والأمني، فزيادة وقت الفراغ لدى العاطلين، يؤدي إلى استفحال الكثير من الأمراض الاجتماعية والنفسية التي تدفع للقيام بالأعمال الإرهابية وإشاعة الأمن في المجتمع.
- الفرد العاطل عن العمل يشعر بالإقصاء والحرمان من طرف دولته وهذا يضعف لديه الشعور بالانتماء والشعور بالوطنية.²
- إن الأفواه الجائعة والنفوس المملوءة بالحقد والمرارة واليائسة من إمكانية تحقيق حياة كريمة لأشد تهديداً لكيان الدولة من الأسلحة الفتاكة،³ فخطر انخفاض مستوى المعيشة، يؤدي إلى السخط الشعبي العام، الذي يحمل انعكاسات وخيمة على الاستقرار السياسي للبلد.
- إذن فظاهرة البطالة هي واقع معقد و تحمل في طياتها عدة آثار سلبية تنعكس على الوضع الاقتصادي والاجتماعي و أن استمرارها و عدم الاهتمام بما يزيد من حدتها، حيث ينجر عنها تبعات خطيرة على المجتمع، مما يستلزم وضع عدة تفاسير لها حسب الظرف الزمني الذي تظهر فيه من أجل إيجاد حلول لها، وهذا ما يؤكد الفرضية الأولى التي مفادها أن " البطالة تعتبر عائق إقتصادي و اجتماعي يجب تحليلها و تفسيرها.

¹ بن شويب نور الدين: دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الخدمي انتشار ظاهرة البطالة في الجزائر، (رسالة ليسانس)، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة 8 ماي، 1945، قالملة، 2016، ص. 76.

² الاختلالات الاقتصادية، الديوان الوطني للتعليم والتكوين عن بعد، نقلا عن الموقع الإلكتروني:

http://www.ets-salim.com/programmes_pdf/env2_eco_mana_01.pdf

³ محمد علاء الدين عبد القادر، مرجع سبق ذكره، ص. 88.

المطلب الثاني: الإجراءات المتخذة لمعالجة البطالة

لقد سعت الدولة الجزائرية و منذ استقلالها إلى إعداد برامج لترقية الشغل و محاربة البطالة إلا أن الإلحاح على مثل هذه البرامج لم يأت إلا مع أواخر الثمانينات إثر الأزمة الاقتصادية التي عاشتها البلاد، حيث عملت على مواجهة تدهور سوق الشغل بإنشاء أجهزة جديدة بديلة لإدماج الشباب مهنيا و كذلك أجهزة لدعم العمال الذين فقدوا مناصبهم لأسباب اقتصادية

1. عرض أجهزة التشغيل

قررت السلطات العمومية إنشاء عدة آليات للتشغيل منذ 1987 خصصت للشباب البطالين الذين تتراوح أعمارهم من 16 إلى 30 سنة، و هذا من أجل امتصاص البطالة التي عرفت في بداية الثمانينات و بداية التسعينات معدلات مرتفعة، و كون أجهزة التشغيل متعددة، سنحاول التطرق إلى أهمها لتمكين فيما بعد من معرفة مدى فعاليتها في مجال التشغيل.

1-1 - برامج تشغيل الشباب PEJ : هو برنامج كان موجها للشباب البطال الذين تتراوح أعمارهم ما بين 16 - 27 سنة و ذلك خلال الفترة 1987 - 1989 و يهدف إلى:

- ◀ تشغيل الشباب عن طريق خلق مناصب شغل أو برامج للتكوين.
 - ◀ منحج تأهيل للشباب قصد مساعدتهم في الإدماج المهني و ذلك في الأشغال ذات المنفعة العامة عن طريق أنشطة زراعية ، صناعية، بناء و الري... الخ.
 - ◀ محاولة إقناع المقاولين المحليين للدخول في عملية التشغيل سواء على مستوى القطاع العام أو الخاص و ذلك بالتنسيق مع البلدية¹
- تتمثل هذه البرامج في تشغيل الشباب بشكل مؤقت في " ورشات منفعة عامة "، التي تنظم من طرف الجماعات المحلية والمديريات الوزارية المكلفة بقطاعات الفلاحة والري والغابات والبناء والأشغال العمومية، كذلك نجد برامج تكوين طالبي العمل لأول مرة دون أي تأهيل مهني خاص، إذ أن غالبيتهم من الراسبين في المنظومة التربوية وهذا لتسهيل إدماجهم في الحياة المهنية.
- تمول الدولة هذه البرامج عبر صندوق إعانة تشغيل الشباب، حيث أن الإعانات المقدمة تحدد وفق عدد المستفيدين ومستوى الأجر الذي يربط بالأجر الوطني الأدنى المضمون الساري المفعول آنذاك وهذا مهما كان مستوى تأهيل المرشحين، إلا أن تطبيق مختلف هذه البرامج كشف عن وجود نقائص، من بينها نجد:²

- ◀ أغلب مناصب العمل هي مناصب مؤقتة غير محفزة و غير مؤهلة.
- ◀ سوء التنظيم بسبب غياب هيئة تتكفل بتوجيه و تنسيق النشاطات و متابعتها و لهذا تقرر إنشاء جهاز جديد مع بداية 1990 لاستخلاف برنامج تشغيل الشباب و هو جهاز الادماج المهني للشباب.

¹ المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي، مشروع تقرير حول تقويم اجهزة الشغل، الدورة العامة العشرون، جوان، 2002، ص 20 - 19

² المرجع السابق، ص 72

1-2- الوظائف المؤجرة بمبادرة محلية ESIL: أنشئت سنة 1990 في إطار جهاز الادمج المهني للشباب DIPJ الذي يهدف لتصحيح النقائص التي أظهرها برنامج تشغيل الشباب. و هي مناصب عمل مؤقتة أنشأتها الجماعات المحلية لا تتجاوز مدتها السنة بأجر شهري لا يتعدى 2500 دج و الذي لم يتغير منذ 1990 يستفيد منها الشباب العاطلون عن العمل الذين لا يتمتعون بمؤهلات كبيرة، و يدخلون سوق الشغل لأول مرة لاسيما في المناطق المحرومة من البلاد.¹

يهدف الجهاز إلى استغلال إمكانيات التشغيل المتوفرة على المستوى المحلي في بعض القطاعات الإقتصادية كالزراعة، البناء و الأشغال العمومية، الري و الغابات، و قد كان للمرونة الكبيرة في تسيير هذا النوع من التشغيل من حيث اختيار المشاريع و طبيعة الأشغال و مدتها، جعل من هذا البرنامج الأداة الملائمة لتدعيم الجماعات المحلية في نشاطاتها لصيانة التجهيزات الجماعية و الهياكل الإجتماعية.²

1-3- النشاطات ذات المنفعة العامة AIG: يتعامل هذا الفرع من الشبكة الإجتماعية مع الأشخاص الذين بلغوا السن القانونية للعمل و كذا العاطلين عن العمل و يتم تشغيلهم في نشاطات ذات منفعة عامة في ورشات البلديات، ضمن نفس شروط التشغيل العادي فيما يخص المدة القانونية للتشغيل و الاستفادة من الحماية الاجتماعية.³

تحدد الاستفادة من البرنامج بشخص واحد لكل عائلة، و يعطي حق الاستفادة من أجر تبلغ قيمته 3000 دج شهريا، و يحق للمستفيدين التعويض مقابل نشاطات ذات منفعة عامة و من خدمات الضمان الاجتماعي، لكن لا يعتبر هذا النوع من التشغيل كمصدر لعمل مأجور بل هو حل مؤقت و شكل من أشكال التضامن.⁴

إن طبيعة العمل المقترح غير محددة بما أنها تعتبر مهنة تدخل في إطار "نشاطات ذات منفعة عامة"، وبالتالي فالفرق الوحيد الذي يميز هذا النوع من الوظائف والوظائف المؤجرة بمبادرة محلية هو الأجر الذي يقدر 2500 دج شهريا في هذه الأخيرة مقابل 3000 دج شهريا بالنسبة للتعويض مقابل نشاطات ذات منفعة عامة.

2- الأشغال ذات المنفعة العامة و ذات الإستعمال المكثف لليد العامل TUPHIMO: أنشئ هذا الجهاز سنة 1997 يهدف إلى معالجة البطالة خاصة بطالة الشباب و المساعدة الإجتماعية لفئات المجتمع المحرومة و الضعيفة، و يهدف بالدرجة الأولى إلى إنشاء عدد كبير من مناصب الشغل المؤقتة خاصة في المناطق التي تكون معدلات البطالة فيها مرتفعة، و ذلك من خلال تنظيم ورشات عمل تخصص العناية بشبكات الطرقات و الري و المحافظة على البيئة و الغابات حيث تكون هذه المناصب عبارة عن نشاطات بسيطة لا تستدعي مستوى عال من التقنية و لا معدات ضخمة، و تتم هذه النشاطات من خلال الاتفاق بين الوزارات المعنية و هي:

◀ الوزارة المكلفة بالعمل.

¹ CNES, Op .Cit, P: 68, 69

² المجلس الوطني الإقتصادي و الاجتماعي، مشروع تقرير حول تقويم اجهزة الشغل، مرجع سبق ذكره، ص: 85.

³ CNES, Op .Cit, P:68

⁴ المجلس الوطني الإقتصادي و الاجتماعي، مشروع تقرير حول تقويم اجهزة الشغل، مرجع سبق ذكره، ص: 86.

- الوزارة المكلفة بالتنمية العمرانية.

- وزارة الداخلية و الجماعات المحلية.

يقدر متوسط تكلفة إنشاء منصب شغل بحوالي 9034 دج شهريا تمثل أساسا الأجر، كما أن ثلثي الأشخاص الموظفين تتراوح أعمارهم ما بين 18 و 30 سنة، و 60% منهم يعانون من البطالة منذ أكثر من سنة، أما الباقي أي 40% فهم يبحثون عن عمل لأول مرة، و 50% منهم يبحثون عن عمل لأكثر من سنتين، أما المتقبلين للعمل في الورشات الذين لم يبلغوا سن الأربعين فيمثلون 70% من العدد الإجمالي للموظفين، و تبلغ نسبة الأشخاص الذين شغلوا تلك الوظائف من قبل حوالي 55% و 20% من المتقبلين للعمل في الورشات يحملون شهادات جامعية.

عقود ما قبل التشغيل CPE

يقوم الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب بتمويل هذا الجهاز باعتباره جهاز الإدماج المهني للشباب، و تقوم الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بتسيير هذا الجهاز، و الذي يخص برنامج مكافحة بطالة الشباب الذين تفوق أعمارهم 19 سنة و لا تتجاوز 35 سنة و الحائزين على شهادة التعليم العالي (البكالوريا + 4 سنوات)، إضافة إلى المعاهد الوطنية للتكوين (تقني سامي) و الباحثين على منصب شغل لأول مرة، حيث يدمجون لدى الهيئات المستخدمة العمومية و الخاصة بما فيها تلك التابعة لقطاع المؤسسات و الإدارات العمومية و يتم تعيينهم في مناصب عمل فعلية ملائمة لمستوى تكوينهم.

تحدد مدة عقد التشغيل الأولي بسنة واحدة و يمكن تمديدتها استثنائيا مرة واحدة لمدة ستة أشهر حيث يخفض على إثرها الأجر بنسبة 80% . يتم تمويل عقود التشغيل من طرف حساب الخزينة الخاص، و تكون الأجور محددة كما يلي:

- يتقاضى الحائزون على شهادة جامعية 6000 دج شهريا بالنسبة للعام الأول و 4500 دج شهريا عند تمديد الفترة التي لا تتجاوز 6 أشهر.

- يتقاضى التقنيون السامون 4500 دج شهريا خلال العام الأول و 3000 دج شهريا عند تمديد الفترة التي لا تتجاوز 6 أشهر.

إن الأهداف التي سطرها برنامج عقود ما قبل التشغيل تنقسم إلى قسمين :

◀ بالنسبة للشباب

- معالجة مشكل بطالة الشباب الحائز علي شهادات و المقصيين من البرامج السابقة لتشغيل الشباب.

- السماح للشباب الحائزين علي شهادات الاستفادة من خبرة مهنية و مهارة توافق اختصاصهم.

- الرفع من امكانيات الإدماج المهني الدائم بعد فترة ما قبل التشغيل.

◀ بالنسبة للمستخدم

- تحسين نسبة التأطير بإدخال التقنية من خلال توظيف يد عاملة مؤهلة.

مع العلم أنه يطلب من المرشحين المؤهلين الاستفادة من عقود ما قبل التشغيل ضرورة التسجيل في وكالة محلية للوكالة الوطنية للتشغيل، وتمنح الوكالات للمعنيين شهادة تسجيل ثم تقوم بإرسال قوائم الأسماء شهريا إلى مندوبيات تشغيل الشباب.

3- تقييم أجهزة التشغيل

لقد كان لارتفاع أسعار النفط في مطلع الألفية الثالثة بالغ الأثر في تحسن الوضع الاقتصادي في بلادنا، وهذا ما انعكس على السياسة التي انتهجتها الدولة في ميدان التشغيل حيث ركزت أساسا على الاهتمام و إعطاء الدعم الكامل لأجهزة التشغيل التي أنشئت خصيصا لتحسين و تنظيم سوق العمل و امتصاص البطالة التي تفاقمت خلال العشرية السابقة، و يظهر ذلك جليا من خلال حصيلة نشاطات هذه الأجهزة التي نوردتها فيما يلي:

1- الوظائف المؤجزة بمبادرة محلية

خلال الفترة 1994 - 1990 استفاد قرابة 332000 شاب من منصب عمل لمدة متوسطة تصل إلى ستة أشهر 06 في مختلف قطاعات النشاط الاقتصادي و الإداري.

-الإدارة و القطاعات الاجتماعية و التربوية % 45

-البناء و الأشغال العمومية % 34.6

-الفلاحة قطاع الغابات % 17.7

-الصناعة و المؤسسات المحلية % 2.7

وقد ساهم فرع الوظائف المؤجزة بمبادرة محلية في إنشاء 11000 منصب عمل دائم أي بنسبة ضعيفة لم تتجاوز % 3.3 من إجمالي الإدماجات المنجزة خلال الفترة 1994 - 1990

2- النشاطات ذات المنفعة العامة

لقد سمح جهاز التعويض مقابل نشاطات ذات منفعة عامة، في ظل ظرف إقتصادي و اجتماعي صعب بالتخفيف و لو بصفة ضئيلة، من آثار البطالة و الفقر و توفير مداخيل للعيش و ضمان تغطية إجتماعية لفئة السكان المحرومة هذا من جهة، و من جهة أخرى فقد ساعد الجهاز الجماعات المحلية في مواجهة احتياجاتها في مجال الخدمات العمومية باستخدام المستفيدين من هذا الجهاز كعاملين.

هذا رغم التراجع في عدد المستفيدين منذ سنة 1996 حيث قدر معدل الإستفادة من هذا الجهاز ب 216429 شخص سنويا في الفترة الممتدة من 1995 إلى 2001، أما عددهم سنة 2001 فلم يتجاوز 132400 شخص، و يعود ذلك لانخفاض عدد الورشات المفتوحة من أجل تطهير القوائم التي تسجل عدد كبير من المستفيدين غير الشرعيين بسبب غموض الأهداف و غياب المراقبة و المتابعة.

كما سجلت نقائص عديدة تتعلق بالأهداف المسطرة و الجوانب التنظيمية و القانونية، فمثلا فئة الأعمار التي تتراوح ما بين 16 و 17 سنة لم يتم تمثيلها وبالتالي أفضيت من الإستفادة من التعويض مقابل نشاطات ذات منفعة عامة في حين تمنح النصوص القانونية المعمول بها هذه المنحة التضامنية لكل الأشخاص الذين بلغوا سن العمل (59 - 16 سنة)، بالإضافة إلى ذلك تمثل فئة الأشخاص الذين تجاوزت أعمارهم السن القانونية للعمل نسبة % 1.9 الأشغال ذات المنفعة العامة و ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة .

لقد تم تطبيق برامج الأشغال ذات المنفعة العامة وذات الاستعمال المكثف لليد العاملة على مرحلتين:

◀ المرحلة الأولى: أو المرحلة النموذجية التي تم الشروع فيها عام 1997 وانتهت سنة 2000 حيث قام البنك الدولي لإعادة الإنشاء و التعمير بتمويل هذه البرامج من خلال قرض خارجي قيمته 50 مليون دولار، أي ما يعادل 4.13 مليار دينار ل 3864 ورشة، خصت هذه المشاريع للميادين الكبيرة المستعملة لليد العاملة كالأشغال العمومية (لطرقات)، الزراعة، منشآت الري الصغرى، العمران و أشغال التهيئة

خلال هذه المرحلة تم تشغيل 140000 شخص حوالي 36 شخص لكل ورشة ، و تم إنشاء 42000 منصب شغل.

◀ المرحلة الثانية : تخص المخطط الثلاثي لدعم الإنعاش الاقتصادي الممتد على المرحلة 2001- 2004 في هذا الصدد استفادت وكالة التنمية الاجتماعية من غلاف مالي تكميلي قدره 9 ملايين دينار لإنشاء حوالي 22000 منصب شغل سنويا، باعتبارها الوكالة المسيرة لهذه البرامج. إن تحليل هذه النتائج يؤكد مصداقية هذا الجهاز في أداء مهامه من خلال توسيع مفهوم تقبل

العمل للعديد من الحائزين على شهادة التعليم العالي بالإضافة إلى توفير مناصب شغل بتكلفة زهيدة و نسبة ضئيلة للموارد و المعدات و كثافة عالية لليد العاملة، إلا أن أغلبها مناصب عمل مؤقتة تنتهي بانتهاء النشاط.

4- عقود ما قبل التشغيل

تخص برامج عقود ما قبل التشغيل مئات المؤسسات العمومية و الخاصة و قد سجل تشغيل 31085 شخص خلال الفترة الممتدة من السداسي الثاني لسنة 1998 إلى سنة 2001، تتوزع كما يلي:

-الإدارة : 17081 منصب أي بنسبة . 55 %

-القطاع الإقتصادي : 14004 منصب أي بنسبة . 45 %

-المستوى الجامعي : 21119 منصب أي بنسبة . 68 %

-مستوى تقني سامي : 9966 منصب أي بنسبة . 32 %

و من بين 31085 توظيف، تم تثبيت 3520 شاب في مناصبهم أي ما يعادل 11.3% حيث 2.24% منهم حصلوا على مناصب في الإدارة و 9.11% منهم كانت مناصبهم في القطاع الاقتصادي، أما المستفيدين الآخرين فقد تحصلوا على شهادة عند انتهاء العقد.

إذن فنسبة التثبيت ضعيفة للمستفيدين عند انتهاء مدة العقد، إذ أن 90% من المستفيدين بعد استكمال حقوقهم يسجلون أنفسهم في وكالات التشغيل كباحثين عن عمل، و في النهاية يبقى جهاز عقود ما قبل التشغيل برنامج مؤقت دون أن يمنح إمكانيات حقيقية للإدماج الدائم، رغم ذلك فإنه يقصى من الاستفادة من هذا الجهاز الحائزين على شهادات تكوين رغم عددهم الكبير.

خلال الفترة 2005 – 2001 قد ساهمت أجهزة التشغيل بإنشاء حوالي 1432300 منصب شغل، بمتوسط يفوق 280000 فرصة عمل سنويا و ذلك بتكلفة إجمالية تقارب 100 مليار دج، و قد كان لهذا العدد المعبر من مناصب العمل أثرا جليا في تنشيط سوق الشغل

من خلال بعث ديناميكية و نشاط في التوظيف في ظرف إقتصادي صعب و كذا إنشاء مناصب عمل لمحاربة البطالة و الفقر و الحد من التوترات الاجتماعية بالإضافة إلى استفادة فئة الشباب البطالين من الحماية و الإدماج الاجتماعي و المهني.

و من جهة أخرى، يمكن ملاحظة أن مناصب الشغل المنشأة من طرف مختلف أجهزة التشغيل منذ انطلاق نشاطها، ترتبط ارتباطا وثيقا بالنفقات العمومية و يتميز أغلبها باللاديمومة و انخفاض مساهمتها في القيمة المضافة كونها غير إنتاجية باعتبارها تخلق فرص عمل و ليس نشاطا إنتاجيا، بالإضافة إلى انخفاض مبالغ و مستويات الإعانة و التعويضات بالمقارنة مع الأجر الوطني الأدنى المضمون و كأن هذه الأجر تعتبر رمزية فقط، و بالتالي لا يعتبر هذا النوع من التشغيل كمصدر لعمل مأجور بل هو حل مؤقت و شكل من أشكال التضامن.

و عليه يمكن القول أن خوض الجزائر في برنامج التصحيح الهيكلي بداية القرن العشرين مكنها من استرجاع التوازنات الاقتصادية و المالية الكلية، و بالمقابل نتج عن ذلك تسريح أعداد هائلة من العمال أضيفت إلى قائمة البطالين، هذا ما ساعد على تفاقم ظاهرة البطالة في البلاد.

و قد تمكنت الجزائر من ضغط معدل البطالة خلال العشرية الأخيرة إلى ثلث ما كان عليه، باتخاذ تدابير و إجراءات لمحاربة البطالة تعلقت أساسا بأجهزة التشغيل المؤقت، التي لم ترق لأن تكون سياسة فعالة للحد من هذه الظاهرة، بل حل مؤقت و شكل من أشكال التضامن هذا من جهة، و من جهة أخرى فقد تم إعطاء نفس جديد لترقية الاستثمار في البلاد خلال هذه الفترة، بإصدار السلطات العمومية لعدة قوانين من شأنها تشجيع و تطوير الاستثمار بالإضافة للقانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، فمن ضمن الحلول التي باشرت بها الجزائر للتصدي لظاهرة البطالة، تشجيع إنشاء هذا النوع من المؤسسات بإعتبارها مشروع جديد يوحى بالتوجه أكثر نحو تشجيع المبادرات الفردية و خلق مواطن شغل تنمو بصورة مستمرة، تعمل على ترقية العمل الإنساني و تطويره بشكل يؤدي إلى خلق تراكم على الصعيد الإقتصادي و الاجتماعي، و هذا ما يؤكد الفرضية

الثانية التي مفادها أن " نصبت الدولة الجزائرية أجهزة للتشغيل للحد من ظاهرة البطالة التي تفشت بشكل كبير بداية القرن الماضي

المطلب الثالث: واقع البطالة في الجزائر

• الفترة 1985-2000

سجلت هذه الفترة إرتفاعا ملحوظا لمعدلات البطالة، حيث انتقلت من 16% سنة 1985 إلى 29.8% سنة 2000، و نعتقد أن هذا نتيجة تراجع النمو الإقتصادي الذي مرت به البلاد و الناجم عن تفاعل العوامل الخارجية غير الملائمة، من تدهور في شروط التبادل الدولي و الصدمة البترولية لسنة 1986، مع العوامل الداخلية الناجمة عن السياسات الإقتصادية المتبعة.

فقد تميز النصف الثاني من الثمانينات بتقلص عرض العمل، و يعود ذلك إلى استفحال الأزمة العالمية، حيث انخفض الناتج المحلي الإجمالي في الدول الصناعية الكبرى من 9.4 % سنة 1980 إلى 3.3% سنة 1986¹ و كذا انخفاض سعر صرف الدولار باعتباره العملة الرئيسية في المعاملات التجارية للجزائر مع الخارج، فانخفضت أسعار المواد الخام المصدرة و ارتفعت بالمقابل أسعار واردات الجزائر من السلع تامة الصنع، و من جهة أخرى، الإنخفاض الكبير لأسعار النفط الذي كان و لا يزال المورد الرئيسي لإيرادات الدولة الجزائرية، حيث تراجع سعر البترول من 35 دولار للبرميل سنة 1980 إلى 15 دولار للبرميل سنة 1986²، هذا ما جعل الجزائر غير قادرة على بعث إستثمارات جديدة أو تجديد الإستثمارات القائمة بسبب العجز المالي الذي أصاب ميزانية الدولة، فانقطع التمويل الصناعي على بعض المؤسسات، و بالتالي ظهرت أولى بوادر النقاش حول فائض العمالة لتبدأ أولى إجراءات تسريح العمال في مطلع التسعينات، و بذلك تكون بداية بروز ظاهرة البطالة في الجزائر.

فالمضائق المالية التي مرت بها الجزائر، جعلتها تعيد النظر في السياسات الإقتصادية القائمة في إطار النظام الموجه، و الشروع في انتهاج سياسة إقتصادية أكثر نجاعة و صرامة و انفتاحا على الإقتصاد العالمي، فلجأت لصندوق النقد الدولي و تبنت برامجه الإصلاحية التي تقتضي تطبيق برنامج التثبيت الإقتصادي ثم التعديل الهيكلي من أجل إنعاش الإقتصاد الوطني، و قد تميزت هذه الفترة بارتفاع نسبة البطالة بمعدل متسارع مقارنة بالفترة السابقة حيث انتقلت من 24% سنة 1994 لتبلغ 29 % سنة 1997³ إثر اتخاذ الدولة عدة إجراءات من بينها ترشيد الإنفاق العام المقترن بخفض الإستثمار العام، و هذا ما يدل على تراجع دور الدولة في خلق وظائف جديدة لاستيعاب جزء من العاطلين أو الداخلين الجدد لسوق العمل، كون التشغيل يعتمد على الإستثمار، كما تخلت الدولة عن سياسة المنصب الدائم المضمون بالتعيين المباشر لخريجي المدارس المتخصصة و الجامعات.

¹ مدني بن شهرة، مرجع سبق ذكره، ص: 253.

² مقدم عبيرات، ميلود زيد، مشكلة البطالة في الفكر الإقتصادي مع الإشارة إلى برامج الإصلاح الإقتصادي في الجزائر،

³ Saib Musette, Nacer Eddine Hammouda, "Evaluation des effets du p.a.s sur le marché du travail en Algérie", Cahiers du CREAD, N°46/47, 4ème trimestre 1998 et 1 er trimestre 1999 P: 168

ضف إلى ذلك التأثير السلبي لسياسة خفض سعر صرف الدينار الجزائري مقابل العملات الأجنبية على كل من تكلفة الإستثمار و تكلفة الإنتاج، حيث انتقل من 12.190 دينار مقابل واحد دولار سنة 1990 ثم من 21.765 دينار مقابل واحد دولار سنة 1991، ليصل إلى 63.002 دينار مقابل واحد دولار سنة 1994 بانخفاض قيمته % 40.17¹ هذا ما كبد المؤسسات الإقتصادية العمومية خسائر كبيرة جعلها تلجأ للتصفية و الغلق النهائي الذي ينتج عنه الإستغناء الكلي عن العمال، أو إعادة الهيكلة التي تعتمد على الأساليب الحديثة كثيفة رأس المال و قليلة العمالة، أو إلى الخوصصة التي هي عملية تحول الوحدات الإنتاجية إلى تحقيق أكبر ربح ممكن عن طريق رفع درجة الكفاءة الإقتصادية بعيدا عن الإعتبارات الإجتماعية، كل هذه الإجراءات إستدعت التخلص كليا أو جزئيا من العمالة، إما عن طريق التسريح الجماعي أو التقاعد المسبق، و تشير الإحصاءات التي تم إعدادها في جوان 1998² أن إجراءات حل المؤسسات شملت 815 مؤسسة إنجر عن ذلك تسريح 212960 عاملا.

كما أن التزام الجزائر بتحرير التجارة الخارجية من خلال تخفيض الرسوم الجمركية شجع عمليات إستيراد منتجات يتم إنتاجها محليا مما أدى إلى إغلاق و إفلاس كثير من المؤسسات و من ثم تسريح عمالها .

و قد زاد من حدة الوضع، تزامن هذه الإصلاحات الإقتصادية مع الظروف الأمنية الصعبة التي عاشتها البلاد منذ 1992 التي ساهمت في توسيع دائرة البطالة من خلال حرق و تخريب المصانع، و بالتالي دخول عمالها عالم البطالة من باب الواسع، و على سبيل المثال ما حدث لمصنع الصناعات الكهرومترلية بسيدي بلعباس الذي أحرق في منتصف التسعينات، فوجد مئات العمال أنفسهم في حالة بطالة إجبارية، هذا من جهة، و من جهة أخرى، تغيير وجهة النفقات العمومية التي عوض أن تدفع عجلة النمو حولت لبناء المدارس المدمرة، و تعزيز تجهيزات الأمن، و كذا خلق مناصب شغل غير منتجة تمثلت أساسا في الحرس البلدي و أعوان الأمن، كل هذا جعل الجزائر تصنف ضمن قائمة البلدان ذات المخاطر الكبرى، هذه الوضعية جعلت المستثمرين الأجانب يترددون في الدخول إلى الجزائر للإستثمار فيها رغم التسهيلات القانونية و الجبائية و الامتيازات الممنوحة لهم، هذا الإستثمار الذي بمقدوره أن يمتص البطالة المرتفعة و المتزايدة باستمرار.

ضف إلى ذلك، غياب سياسة واضحة للتشغيل أدت إلى تزايد العمل الموازي (غير الرسمي) خاصة في مجال النشاط التجاري غير المصرح به كلية أو المصرح به جزئيا، إذ قدرت نسبة تزايد مناصب الشغل غير الرسمية سنويا في الفترة المتراوحة بين 1993 و 1998 ب % 8.41 في حين تزايدت مناصب الشغل الرسمية ب % 2.52 في نفس الفترة³، و مما ساعد على هذه الوضعية التسرب المدرسي لحوالي 400000 تلميذ الذين يغادرون المدرسة سنويا⁴ ليلتحقون بصفوف البطالين، ناهيك عن العبء

¹ Leila Baba Ahmed, "Dévaluation du dinars et entreprise publique", Cahiers du CREAD, N°57, 3ème trimestre 2001, P: 60

² المجلس الوطني الإقتصادي و الإجتماعي، تقرير حول الظرف الإقتصادي للسداسي الأول من سنة 1998، الدورة الثانية عشر، نوفمبر، 1998، ص: 96.

³ أحمد شفير، الإصلاحات الإقتصادية و اثارها على التشغيل - حالة الجزائر -، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، السنة 2000/2001 ص 209

⁴ Baya Arhab, " Les effets sociaux du P.A.S dans le cas de l'algérie", Cahiers du CREAD, N °46/47, 4ème trimestre 1998 et 1er trimestre 1999, P: 47

الديموغرافي الذي جعل حجم المجتمع النشط الجزائري يتزايد حيث كان في حدود 4.5 مليون سنة 1985، وأصبح في حدود 7.5 مليون سنة 1995 ليقترب من 9 ملايين سنة 2000.¹

• الفترة 2001-2009

أما هذه الفترة، فقد شهدت تراجعاً محسوساً لمعدلات البطالة، إذ انخفضت نسبتها إلى النصف في غضون خمس سنوات حيث انتقلت من حوالي 30% سنة 2000 إلى 15.3% سنة 2005 لتتقارب الثلث عام 2009 حيث قدرت بـ 10.3%، ونعتقد أن النتائج الإيجابية المسجلة في مجال خلق مناصب شغل و تقليص البطالة خلال السنوات الأخيرة تعود للأثر البالغ لارتفاع أسعار النفط على تحسن الوضع الاقتصادي في بلادنا، وكذا تحسن الوضعية الأمنية للبلاد، التي ساعدت على الاستقرار السياسي و تحسن المؤشرات الاقتصادية والاجتماعية، وقد ساهمت فيها بقدر كبير الجهود المعتبرة التي بذلتها الدولة عن طريق مجموعة من الأجهزة لتشغيل الشباب من جهة

و الصندوق الوطني للتأمين على البطالة للتكفل بالعمال الذين تم تسريحهم من مناصب شغلهم من جهة أخرى، و ذلك تماشياً مع الإصلاحات، علاوة على هذا فإن انعاش الإستثمارات العمومية و الخاصة عن طريق كل من البرنامج الوطني للتنمية الفلاحية و الريفية الذي سجل منذ إنطلاقه سنة 2000 إلى سنة 2004 إنشاء 822157 منصب عمل، و برنامج الإنعاش الاقتصادي الذي جرى تنفيذه في الفترة الممتدة من 2001 إلى 2004 و الذي تمكن من خلق 751812 منصب شغل و كذا الوكالة الوطنية لتطوير الإستثمارات التي أنشئت 74173 منصب شغل خلال سنة 2004² جاءت كلها لتعزز هذه الأجهزة، بالإضافة إلى تطبيق برنامج تكميلي لدعم النمو للفترة 2009 - 2005 الذي يهدف إلى تثبيت الإنجازات المحققة في الفترة السابقة و إلى وضع الشروط المناسبة لنمو مستدام مولدا للرفاه الاجتماعي بتوفيره لموارد معتبرة، و كذا المساعدة على تحسين مستوى معيشة السكان بتنمية البنية التحتية للبلاد لاسيما شبكات النقل و الأشغال العمومية و الري و الفلاحة و التنمية الريفية.³

كل ذلك أثمر عدد هام من مناصب الشغل " فخلال العشر سنوات الماضية تم توظيف قرابة ثلاث ملايين و نصف المليون من المستخدمين في الإدارات و مختلف القطاعات الاقتصادية بما فيها القطاع الفلاحي و الورشات، بالإضافة إلى أكثر من مليونين و نصف المليون من المناصب المماثلة من خلال مختلف الآليات التي استحدثت لمحاربة البطالة "،⁴ كما نص الإلتزام الحكومي على إنشاء مليوني منصب شغل خلال الفترة الخماسية 2009-2004 مليون منصب منها عن طريق المتعاملين الإقتصاديين و

¹ Baya Arhab, " L'évolution du marché de l'emploi dans la wilaya de bejaïa: entre le formel et l'informel", Cahiers du CREAD, N °68/69, 2ème et 3ème trimestre 2004, P: 132

² المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي، تقرير حول الظرف الاقتصادي و الاجتماعي للسداسي الثاني من سنة 2004، الدورة العامة العادية السادسة و العشرون، جويلية 2004، ص: 117.

³ الطيب لوح - وزير العمل والضمان الاجتماعي-، الدورة 96 لمؤتمر العمل الدولي، جنيف، 30 ماي/ 15 جوان. 2007

⁴ عبد العزيز بوتفليقة - رئيس الجمهورية الجزائرية-، القاعة البيضاوية بالمركب الأولي 5 جويلية، الجزائر العاصمة، يوم 12 فيفري. 2009

الشغل العمومي و مليون معادل من خلال برامج الكثافة العالية لليد العاملة،¹ فقد سمحت أجهزة التشغيل المؤقت و أجهزة خلق نشاطات تدخل في إطار ترقية تشغيل الشباب بإستحداث 2695528 منصب عمل في الفترة، 1999-2007² لكن و حسب البنك العالمي فهذه الطبيعة المؤقتة للعمل تشكل مصدر قلق بالغ بالنظر لكون نسبة أكبر من العمالة تشغل وظائف مؤقتة % 37 مقارنة بالوظائف الدائمة، % 34 في حين تشكل العمالة الحرة النسبة المتبقية.³

إن تأكيد تراجع البطالة على المستوى الإجمالي 10.3 يجب ألا يجنب خصائص هذه الظاهرة، التي تجعل منها مسألة حاسمة و مهمة و المتمثلة في بنيتها الديمغرافية و الجهوية و توزيعها بين مختلف الفئات الاجتماعية المهنية.

¹ المجلس الوطني الإقتصادي و الإجتماعي، تقرير حول عناصر مطروحة للنقاش من أجل عقد النمو، الدورة العامة العادية السادسة و العشرون، جويلية، 2005، ص: 77.

² Données sur l'emploi et le chômage en Algérie, Consulté dans le site:

http://www.mtess.gov.dz/mtss_fr_N/emploi/2008/EMPLOI%20ET%20CHOMAGE.pdf.

³ Country brief, Consulté dans le site:

<http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/COUNTRIES/MENAEXT/ALGERIAEXT>

تعد مشكلة البطالة كما أوضحنا أنها واحدة من أخطر المشكلات التي تواجه المجتمعات، فبعد عرض مختلف النظريات التي حاولت تفسير مشكلة البطالة، تبين أن هناك جدلاً واختلافاً بين معظم المفكرين فيما يتعلق بهذا الموضوع، إذ أن النظريات التقليدية للبطالة تتبنى فكرة وجود سوق تنافسي للعمل حيث يرى الكلاسيك أن سوق العمل في حالة توازن باستمرار والنتيجة هي دائماً عند مستوى التشغيل الكامل وهذا غير مقبول فلو أن الناتج كان عند مستوى أقل من مستوى التشغيل الكامل فإن هناك بعض العمال يرغبون في العمل ولكنهم لا يجدون مناصب عمل، إلا أن الحقائق تكون أكثر تأييداً للتحليل الكينزي عن وجهة نظر الكلاسيك، فالزيادة في الطلب الكلي المترتبة على سياسة مالية أو نقدية توسعية إنما تؤدي إلى زيادة الناتج الحقيقي أكثر من زيادة الأسعار في الأجل القصير، كذلك نجد النظريات الحديثة قد أضافت للبطالة فروضاً أكثر واقعية على النظريات السابقة لكي تستطيع تفسير الظواهر الحديثة في سوق العمل، لهذا جاء هذا الفصل كمحاولة لتقديم مختلف أنواع البطالة، والتي تأخذ أشكالاً متعددة تختلف وتتغير إما حسب طبيعة البطالة، أو حسب نمط التشغيل أو حسب طبيعة النشاط الاقتصادي السائد في المجتمع، هذا فضلاً عن الأسباب الاقتصادية والاجتماعية التي ساهمت في زيادة تفشي هذه الظاهرة والتي تظهر هذه الأخيرة مدى تأثيرها على الجانب الاقتصادي من ضياع في القوة العاملة، ونقص في الناتج الوطني وتأثيرها كذلك على المجتمع مخلفة أزمات اجتماعية واقتصادية كالقهر والحرمان ومختلف الجرائم التي تظهر في المجتمع.

الفصل الثالث

الدراسة الميدانية بالصندوق
الوطني للتأمين على البطالة

الفصل الثالث: الاطار التطبيقي دور التعليم المقاولاتي في الحد من البطالة دراسة ميدانية في مؤسسة الصندوق الوطني للتأمين على البطالة -تندوف-

تمهيد

من خلال هذا الفصل سنقوم بتدعيم الفصول النظرية، من خلال الدراسة التطبيقية لدور التعليم المقاولاتي في الحد من البطالة دراسة ميدانية في مؤسسة الصندوق الوطني للتأمين على البطالة CNAC - تندوف-، حيث قمنا في هذا الفصل بإعداد استبيان لدراسة الموضوع، والذي تضمن محورين أساسيين هما: لتعليم المقاولاتي، البطالة ولهذا الغرض قمنا بتوزيع الاستبيان على شباب بطل مستفيد من مشاريع مؤسسة CNAC - تندوف- وذلك لمعرفة آراءهم حول موضوع الدراسة.

المبحث الأول: تقديم المؤسسة محل الدراسة

المبحث الثاني: الإطار المنهجي والأدوات المستخدمة للدراسة

المبحث الثالث: عرض وتحليل نتائج الدراسة اختبار الفرضيات

الفصل الثالث: الاطار التطبيقي دور التعليم المقاوالاتي في الحد من البطالة دراسة ميدانية

في مؤسسة الصندوق الوطني للتأمين على البطالة -تندوف-

المبحث الأول: تقديم المؤسسة محل الدراسة

سنتطرق في هذا المبحث إلى التعريف بمؤسسة CNAC -تندوف- والتعرف على هيكلها التنظيمي.

المطلب الأول: التعريف بالمؤسسة

سوف نحاول تعريف مؤسسة محل الدراسة من خلال التطرق إلى نشأتها ومهامها و أهدافها.

1-النشأة والتطور التاريخي

إن نشأة نظام التأمين عن البطالة بصورة قانونية واضحة كان بموجب المرسوم التشريعي 94-11، المحدث للتأمين عن البطالة لفائدة الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية والذي ينص على شروط الاستفادة من التأمين عن البطالة، وأدائه وكيفية تنظيم وتمويل الصندوق. أما عن إدارته وتسييره فان المادة 30 من نفس المرسوم التشريعي فقد نصت على أن تسند المهمة إلى صندوق وطني مستقل، تحدد مهامه بمقتضى مرسوم تنفيذي. وفعلا صدر المرسوم التنفيذي 94-188 المؤرخ في 6 يوليو 1994، المتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة. حيث تنص المادة الأولى منه على: " يتمتع الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة المنصوص عليه في المادة 30 من المرسوم التشريعي 94-09 المؤرخ في 26 ماي 1994 المذكور أعلاه، والمسمى فيما يأتي " الصندوق " بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي..."

اعتمد نظام التأمين عن البطالة في الجزائر على مجموعة من آليات وميكانيزمات أوكلت تسييرها وإدارتها للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، وقبل التعرض لهذه الآليات وجب علينا البحث في الطبيعة القانونية للصندوق، ومن الصعب تحديد الطبيعة القانونية للصندوق، فالنصوص المنظمة للتأمين عن البطالة لم تنص صراحة على ذلك.

◀ الصندوق هيئة ضمان اجتماعي:

إن النصوص القانونية المنشئة للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة لم تنص صراحة على اعتبار هذا الأخير هيئة من هيئات الضمان الاجتماعي، عكس الهيئات الأخرى المعروفة. فالمرسوم التشريعي 94-11 المحدث لنظام التأمين عن البطالة، فالمادة 30 منه تنص على إنشاء صندوق التأمين عن البطالة دون ذكر طبيعته.

كما أغفل المرسوم التنفيذي رقم: 94-188 والمتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة تحديد طبيعته بل اكتفى في مادته الأولى على اعتباره صندوقا يتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، وفي مادته الثانية تنص على أنه يوضع تحت وصاية الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي.

فالمرسوم التنفيذي 92-07، المتضمن الوضع القانوني والتنظيم الإداري والمالي للضمان الاجتماعي لم يذكر ضمن صناديق الضمان الاجتماعي صندوق البطالة، كون هذا الأخير تأسس في عام 1994، وكان من الأجدر تعديل هذا المرسوم بإلحاق الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة إلى هيئات الضمان الاجتماعي، لكن المرسوم التنفيذي 94-187 المحدد

الفصل الثالث: الاطار التطبيقي دور التعليم المقاولاتي في الحد من البطالة دراسة ميدانية

في مؤسسة الصندوق الوطني للتأمين على البطالة -تندوف-

توزيع نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي، في مادته الأولى عند توزيعه لنسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي، قسم اشتراكات الضمان الاجتماعي إلى خمسة فروع وهي: التأمينات الاجتماعية، حوادث العمل والأمراض المهنية، التقاعد، التأمين عن البطالة، والتقاعد المسبق. كما أن المادة 4 من المرسوم التنفيذي 94-189، تنص على خضوع تعويض التأمين عن البطالة لاقتطاع الضمان الاجتماعي، وفي نفس السياق تنص المادتين 32 و33 من المرسوم التشريعي 94-11 على أن تمويل التأمين عن البطالة يتم عن طريق جزء من الاشتراكات التي يدفعها الأجراء والمستخدمين إلى الضمان الاجتماعي.

فالصندوق الوطني للتأمين عن البطالة يعتبر هيئة من هيئات الضمان الاجتماعي (موزاوي، 2018، صفحة 05)

◀ الصندوق هيئة عمومية ذات تسيير خاص:

نصت المادة 49 من القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية على أنه "تعد أجهزة الضمان الاجتماعي هيئات عمومية ذات التسيير الخاص تحكمها القوانين المطبقة في هذا المجال، يحدد النظام الإداري لأجهزة الضمان الاجتماعي عن طريق التنظيم".

ويتبين من النص أن هذه الهيئات العمومية، ذات التسيير الخاص، كغيرها من الهيئات العمومية ذات الطابع الاقتصادي والصناعي تخضع لأحكام القانون الخاص.

ونذكر في هذا الشأن أن المرسوم التنفيذي 92-07 الذي سبق ذكره، وفي مادته الثانية تنص على: "تخضع لأحكام هذا المرسوم والقوانين والتنظيمات السارية، الصناديق التي تتولى تسيير الأخطار المنصوص عليها في قوانين الضمان الاجتماعي، وتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي وتخضع في علاقتها مع الآخرين للتشريع التجاري، وكذا للقوانين والتنظيمات السارية المفعول لأحكام هذا المرسوم"، فالمشروع لم يعتبرها مؤسسات إدارية، ولا مؤسسات اقتصادية عمومية، بل هي مؤسسات ذات تسيير خاص، وخصوصية هذه الهيئات بما فيها صندوق التأمين عن البطالة تكمن في عدة أوجه تتمثل في علاقتها بالوزارة الوصية التي تعتبر علاقة وصاية إدارية، وكذا تشكيلة مجلس الإدارة التي يشترك في تجسيدها ممثلي العمال والمستخدمين، كما يظهر الطابع الخصوصي في طبيعة نزاعات الضمان الاجتماعي حيث تخضع لأحكام خاصة تارة تطبق عليها أحكام القانون العام والقانون الإداري، وتارة أخرى يطبق عليها القانون الخاص.

كما أن الصندوق له طابع اجتماعي. مستمد من طبيعة المرفق الذي يقوم بإدارته. هذا الطابع الاجتماعي هو الذي يميزه عن المرافق العامة ذات الطابع الإداري، ويظهر ذلك في خضوع الصندوق لقواعد القانون الخاص والقضاء المدني، وتمتعه بقدر من الحرية في أداء مهامه. (موزاوي، 2018، صفحة 06)

أما عن وكالة تندوف وبموجب المرسوم الرئاسي المنشئ للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة تم في جوان عام 1996 فتح مكتب للصندوق تابع المديرية الجهوية ببنشال على مستوى المجمع الإداري بحي الرمادين (مقر مندوبية الحرس البلدي الحالي) لتسيير و استقبال الملفات المودعة أنا ذاك والمتعلقة بجهاز التأمين عن البطالة عام 2004 و بعد استحداث برنامج خلق مؤسسات من قبل البطالين البالغين سن 35-50 سنة:، و كذا جهاز تشجيع التشغيل عام 2006، تم زيادة عدد العمال بتوظيف مستشار منشط و تقني في الإعلام الآلي و سائق و منظفة رحمة الله عليها ، ومن تم تحول مكتب الصندوق إلى خلية تابع إداريا للمديرية الجهوية ، و تحويل المقر لحي موساني إلى غاية عام 2018 أين تم الإنتهاء

الفصل الثالث: الاطار التطبيقي دور التعليم المقاولاتي في الحد من البطالة دراسة ميدانية

في مؤسسة الصندوق الوطني للتأمين على البطالة -تندوف-

من أشغال بناء المقر الحالي الخاص بالصندوق، الذي تم تدشينه من قبل السلطات المحلية نوفمبر من نفس السنة، الكائن مقره بحي المستقبل الذي تم تدشينه سنة 2020، حيث تم إستحداث مناصب شغل جديدة منها منصب مكلف بالدراسات و منصب آخر مكلف بالنزاعات و 02 مناصب عمال نظافة، و كذلك متربصين تقنيين للدراسة التطبيقية عبر التكوين المهني .

يشرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بتندوف على أجهزة متعددة أهمها:

◀ جهاز التأمين عن البطالة:

- بتاريخ السادس و العشرين (26) من شهر ماي 1994، و بموجب مرسومين تشريعيين منشورين بالجريدة الرسمية رقم 34 أنشأ نظام التأمين عن البطالة لفائدة أجراء القطاع الاقتصادي الذين فقدوا مناصب عملهم بصفة لا إرادية و لأسباب اقتصادية إما بالتسريح الإجمالي أم بتوقّف نشاط المستخدم تعدّ البطالة المتفشية لأسباب اقتصادية مع مطلع سنة 1994 بمثابة خطر من مخاطر الضمان الاجتماعي كالمريض وحوادث العمل، إلخ.
- لا ينحصر نظام التأمين عن البطالة في دفع تعويض للأجير الذي فقد بصفة لا إرادية منصب عمله فقط وإنما أيضا في بعث إجراءات احتياطية لتكثيف فرص رجوعه إلى العمل ب:
- المساعدة على البحث عن الشغل.
- دعم العمل الحرّ.
- التكوين بإعادة التأهيل.
- يمكن ذات النظام الأجراء السابقين من تحصيل تعويض التأمين عن البطالة و التهيؤ للإدماج في الحياة المهنية منذ إحداث الجهاز، استفاد ما يناهز مائتي ألف (200.000) أجيرا من تعويض التأمين عن البطالة خلال فترة متوسطة محددة بثلاثة وعشرين (23) شهرا من جهة أخرى، يسمح نظام التأمين عن البطالة المستخدمين العموميين و الخواص بجيازة آلية لمجابهة الصعوبات الاقتصادية، المالية و التقنية التي تعرّض مصير مؤسساتهم للخطر بتقليص تعدادها و اضمحلال وظائفها المأجورة.

◀ جهاز دعم مشاريع إحداث النشاطات:

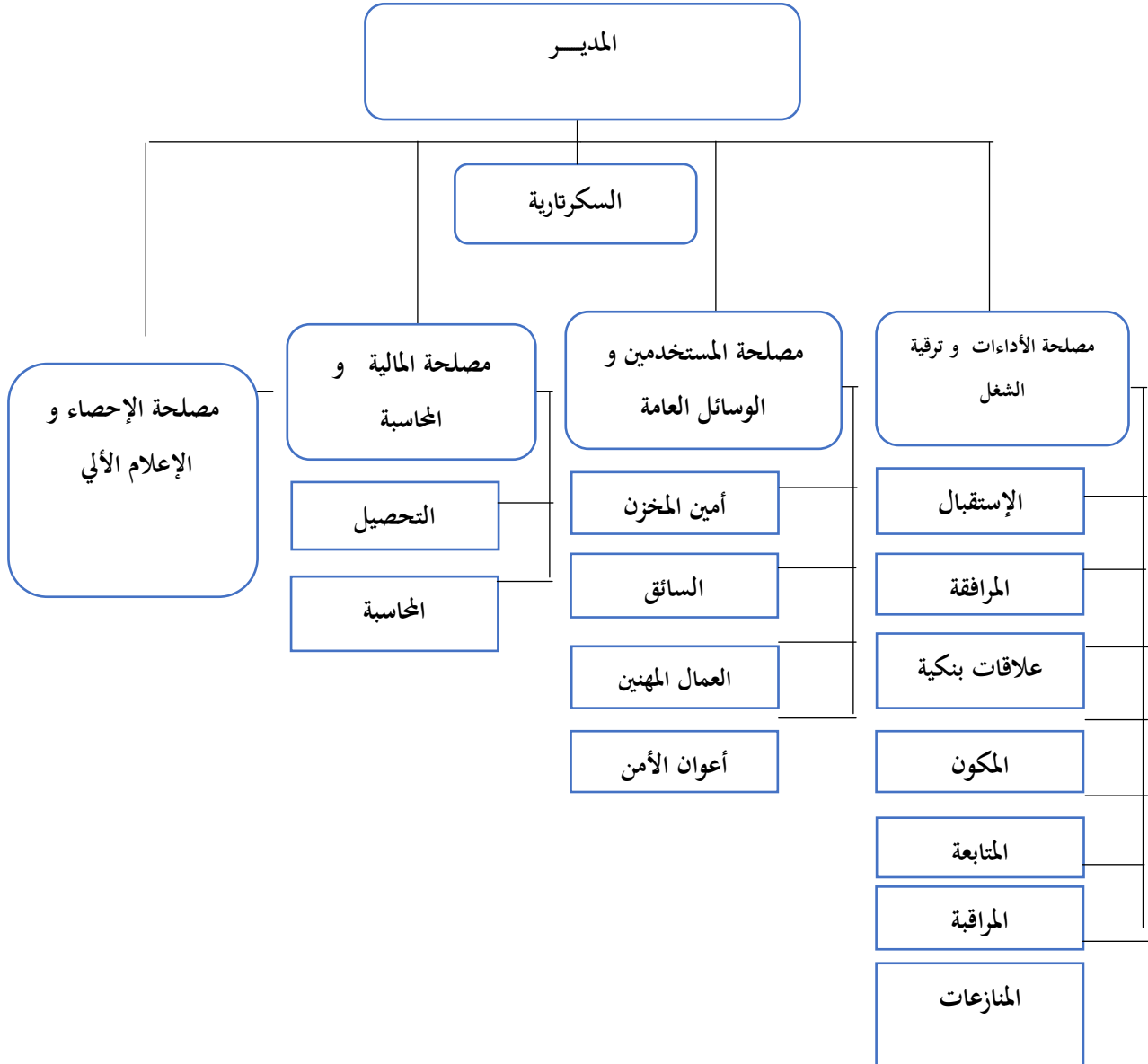
أسند إلى الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة مهمة تنفيذ الجهاز المخصص لفئة البطالين أصحاب المشاريع الذين تتراوح أعمارهم بين 30 و 50 سنة، والذي جاء بعد تعديل القانون الأساسي للصندوق وتوسيع مجال تدخله، حيث لم يعد يتكفل فقط بالعمال المسرحين، وإنما أصبح أداة في متناول جميع البطالين الذين تفوق أعمارهم 30 سنة، بالرغم من عدم انتسابهم للصندوق، فهو يشمل مساعدات مالية و جبائية و مرافقة تقنية، ولا يسمح فقط هذا الجهاز في الحفاظ على مناصب الشغل و التكفل بالجانب الاجتماعي للبطالين، بل يساهم كذلك في خلق المؤسسات المصغرة وفقا لمقتضيات اقتصاد السوق.

الفصل الثالث: الاطار التطبيقي دور التعليم المقاولاتي في الحد من البطالة دراسة ميدانية

في مؤسسة الصندوق الوطني للتأمين على البطالة -تندوف-

المطلب الثاني: الهيكل التنظيمي للمؤسسة

الشكل رقم (01): الهيكل التنظيمي للصندوق الوطني للتأمين على البطالة لولاية تندوف



المصدر: من إعداد الطالبان اعتمادا على وثائق المؤسسة

الفصل الثالث: الاطار التطبيقي دور التعليم المقاوالاتي في الحد من البطالة دراسة ميدانية في مؤسسة الصندوق الوطني للتأمين على البطالة -تندوف-

المطلب الثالث: اهداف المؤسسة

تتمثل الغاية الأساسية لهذا الجهاز في تشجيع ظهور المؤسسات المنتجة للثروات ولخلق فرص مناصب للعمل، وهذا اعتماداً على المؤهلات المهنية والملكات المعرفية للبطالين. وعلى هذا الأساس يقوم الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بالوظائف التالية:

- ◀ ترقية فكرة المشروع والخوض فيها، تكوين صاحب المشروع.
- ◀ مرافقة أصحاب المشاريع خلال كافة المراحل لتجسيد مشاريعهم.
- ◀ منح امتيازات جبائية مع قرض غير مكافئ للصندوق.

الفصل الثالث: الاطار التطبيقي دور التعليم المقاولاتي في الحد من البطالة دراسة ميدانية في مؤسسة الصندوق الوطني للتأمين على البطالة -تندوف-

المبحث الثاني: الإطار المنهجي للدراسات

من خلال هذا المبحث نستعرض المنهجية المعتمدة في الدراسة وتحديد الأدوات المستخدمة من أجل جمع البيانات وتحليلها للوصول إلى إثبات صحة الفرضيات. بغية الإجابة على الأسئلة المتعلقة بالثقافة التنظيمية ودورها في تعزيز الولاء التنظيمي لدى العاملين في مؤسسة صندوق الوطني للتأمين عن البطالة

المطلب الأول: المنهجية المعتمدة في الدراسة التطبيقية

نتطرق في هذا المطلب إلى تعريف منهج هيكل الدراسة استنادا على عينة الدراسة وأهم الأساليب الإحصائية المعتمدة في جمع البيانات وتحليل المعلومات التي تمكننا من إجابة على إشكالية البحث.

أولاً: منهج الدراسة:

الغرض من الدراسة التعرف على دور التعليم المقاولاتي في الحد من البطالة لدى الشباب البطالين المستفيدين من مشاريع مؤسسة CNAC من اجل استكمال الهدف الذي تسعى الدراسة لتحقيقه فقد قمنا بالزيارة الميدانية للحصول على البيانات من مصادرها الرئيسية من خلال الاعتماد على استبيان تم تصميمه وفقا للخطوات العلمية المعتمدة في البحث العلمي، ومعالجة البيانات وتحليلها وإحصائها لاختبار الفرضيات للوصول إلى استنتاجات تساهم في تحسين الواقع وتطويره. حيث يعرف منهج دراسة الحالة والذي هو عبارة عن دراسة متعمقة لجميع البيانات المجمعة عن وحدة ، سواء أكانت فردا، أو مؤسسة ، أو فريقا لأنه يتجه إلى جمع البيانات العلمية المتعلقة بأية وحدة ، ويستخدم من أجل الحصول على المعلومات المختلفة ، والحقائق التفصيلية بفرد ما ، أو موقف معين ، إذ أن أسلوب دراسة الحالة يظهر صورة واضحة لموضوع دراستنا لاعتباره وسيلة دقيقة توفر معلومات تفصيلية وشاملة عن التعليم المقاولاتي ودوره في الحد من البطالة ، مما يجعلها تساهم بشكل فعال في تكوين فرضيات جديدة تفتح المجال أمام دراسات مستقبلية مقابل الدراسات المسحية من منظور تحليلي وتفاصيل دقيقة أكثر من الأساليب الأخرى المستخدمة في جمع المعلومات و ذلك من خلال ما يوظفه منهج دراسة الحالة من خلال توظيف المنهج التاريخي لتعريف و تقديم مؤسسة الدراسة ، والوصفي من خلال ابراز ادوار ومهام هيكل الدراسة ، والمقابلة للمساعدة في تفسير ميول و اتجاه عينة الدراسة ، والاستبيان لجمع و قياس تقدير اتجاه العينة على مدى فترة من الزمن وهو أمر لا يمكن القيام به عند دراسة عينات كبيرة دون تكلفة ، بحيث تعتمد على دراسة حالة واحدة بد لا من مجتمع أو عينة بالكامل إلى غاية الحصول على النتائج و يمكن إن نوجز خطواته باختصار كمايلي :

◀ تحديد الظاهرة، أو المشكلة، أو الحالة المراد دراستها

◀ تحديد المفاهيم المختلفة، ووضع الفروض العلمية.

◀ اختيار العينة الممثلة للحالة.

الفصل الثالث: الاطار التطبيقي دور التعليم المقاوالاتي في الحد من البطالة دراسة ميدانية

في مؤسسة الصندوق الوطني للتأمين على البطالة -تندوف-

◀ تحديد وسائل جمع البيانات: كالملاحظة، والمقابلة، والوثائق الشخصية، وغيرها.

◀ جمع البيانات، وتسجيلها، وتحليلها.

◀ استخلاص النتائج، ووضع الاقتراحات والتوصيات.

ثانيا: نموذج ومتغيرات الدراسة

ينقسم هذا النموذج إلى متغيرين أساسيين الأول مستقل والثاني تابع كمايلي:

متغير الدراسة المستقل: والمتمثل في التعليم المقاوالاتي وتأثيره على الشباب البطالين المستفيدين من مشاريع مؤسسة

CNAC

متغير الدراسة التابع: والممثل في البطالة

قد اعتمدنا على متغيرين للدراسة وهما المتغير المستقل والمتغير التابع وذلك موضح في الجدول الموالي:

الجدول رقم(02): متغيرات الدراسة

الرمز	الاسم	المتغيرات
X	التعليم المقاوالاتي	المتغير المستقل
Y	البطالة	المتغير الثابت

المصدر: من اعداد الطالبين

ثالثا: تحديد مجتمع وعينة الدراسة:

يعرف مجتمع البحث بأنه كافة الأفراد أو المشاهدات أو أحداث موضوع البحث أو الدراسة.

والدراسة الحالية حول موضوع دور التعليم المقاوالاتي في الحد من البطالة لدى وقد تمت هذه الدراسة على الشباب البطالين

المستفيدين من مشاريع في مؤسسة الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بولاية تندوف، تم فيها الاعتماد على المسح

الجزئي لمجتمع الدراسة، وقد تم حصر عدد أفراد المجتمع الإحصائي للدراسة في 19 شابا.

الفصل الثالث: الاطار التطبيقي دور التعليم المقاولاتي في الحد من البطالة دراسة ميدانية في مؤسسة الصندوق الوطني للتأمين على البطالة -تندوف-

المطلب الثاني: الأدوات المستعملة في الدراسة الميدانية

تنقضي منهجية البحث العلمي، استخدام الأداة الأنسب لتحليل نتائج الدراسة الميدانية وفي هذا المطلب نستعرض الأدوات المستخدمة في التحليل لجمع البيانات والمعلومات.

اولا: أداة الدراسة المستخدمة في جمع البيانات.

بهدف الوصول إلى البيانات والمعلومات التي تخص موضوع الدراسة، وبهدف تنفيذ مقاصد الدراسة تم الاعتماد على الاستبيان كأداة للدراسة، وهو أحد أدوات جمع البيانات الميدانية، ويعتبر الاستبيان من أكثر الأدوات استخداما في جمع البيانات الخاصة بالعلوم الاقتصادية والإدارية. وقد تم إرسال الاستبيان إلى افراد العينة لتعبئتها، وقد تم تعبئتها.

ويتكون الاستبيان من مجموعة من الفقرات المصاغة على شكل أسئلة تخدم اغراض وأهداف البحث

موضوع الاستبيان: أنظر الملحق (إستمارة استبيان).

غرض الاستبيان: والموضح كذلك في الملحق (استمارة الاستبيان)

شرح طريقة الإجابة: وذلك من خلال وضع العلامة (x) في المكان المناسب والملائم.

نوع الأسئلة: اعتمدنا في الاستبيان على أسئلة من النوع المغلق، على شكل عبارات بحيث تكون الإجابة على كل فقرة وفق مقياس ليكارت الخماسي (موافق، موافق جدا، محايد، غير موافق، غير موافق جدا)

مكونات الاستبيان: تم إعداد الاستبيان بناء على الفرضيات وهو يتكون من ثلاثة اقسام

وهي: القسم الأول: البيانات الشخصية لعينة الدراسة، تناولت الجنس والسن والمستوى التعليمي في المؤسسة ويضم 3 عبارات

القسم الثاني: التعليم المقاولاتي ويضم 10 عبارات.

القسم الثالث: البطالة ويضم 10 عبارات.

ثانيا: الأدوات الإحصائية والبرامج المستخدمة:

من بين الأدوات الإحصائية التي استعملت للوصول لهدف الدراسة، تم استخدام الاختبارات التالية عن طريق برنامج : SPSS (Statistical package for social sciences) هي اختصار للأحرف اللاتينية الأولى من اسم " الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية «، وهي حزم حاسوبية متكاملة لإدخال البيانات وتحليلها. وتستخدم عادة في جميع البحوث العلمية التي تشمل على العديد من البيانات الرقمية ولا تقتصر على البحوث الاجتماعية فقط بالرغم من أنها

الفصل الثالث: الاطار التطبيقي دور التعليم المقاولاتي في الحد من البطالة دراسة ميدانية

في مؤسسة الصندوق الوطني للتأمين على البطالة -تندوف-

أنشأت أصلا لهذا الغرض، ولكن اشتمالها على معظم الاختبارات الإحصائية (تقريبا) وقدرتها الفائقة في معالجة البيانات وتوافقها مع معظم البرمجيات المشهورة جعل منها أداة فاعلة لتحليل شتى أنواع البحوث العلمية.

ويستطيع (SPSS) قراءة البيانات من معظم أنواع الملفات لتستخدمها لاستخراج النتائج على هيئة تقارير إحصائية أو أشكال بيانية أو بشكل توزيع اعتدالي أو إحصاء وصفي بسيط أو مركبا وتستطيع الحزم جعل التحليل الإحصائي مناسباً للباحث المبتدئ والخبير على حد سواء، كما يمكننا برنامج (SPSS) من معرفة مدى انحراف استجابات عينة الدراسة لكل عبارة ولتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات التي تم تجميعها فقد تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية، التي تتمثل فيما يلي:

أ. التوزيعات التكرارية والنسب المئوية.

ب. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية من أجل الإجابة عن تساؤلات الدراسة ومعرفة اتجاه العينة.

ت. معامل الثبات (Reliability) يعني استقرار المقياس وعدم تناقضه مع نفسه، أي أنه يعطي نفس النتائج إذا أعيد تطبيقه على نفس العينة، لإجراء اختبار الثبات لأسئلة الاستبيان نستخدم أحد معامل الثبات ألفا كرومباخ (Cronbach's Alpha) حيث يمثل المتوسط الكلي للمعاملات الناتجة عن تجزئة الأداة إلى اجزاء بطرق مختلفة. ويعطي الحد الأدنى للقيمة التقديرية لمعامل ثبات درجات الأداة، أي أن قيمة معامل الثبات عموما لا تقل عن قيمة معامل ألفا، فإذا كانت قيمة معامل ألفا كرومباخ مرتفعة فهذا يدل على ثبات درجات الأداة، أما إذا كانت منخفضة فرمما يدل على أن ثبات يمكن يكون قيمته أكبر من ذلك باستخدام طرق أخرى. وقد استعملناه في دراستنا من أجل التأكد من درجة ثبات عبارات الاستبيان حيث أن هذا المعامل يأخذ قيمة تتراوح بين الصفر والواحد، فإذا لم يكن هناك ثبات في البيانات فإن قيمة المعامل تكون مساوية للصفر وعلى العكس إذا كان هناك ثبات تام تكون قيمة المعامل تساوي الواحد، وكلما اقتربت قيمة معامل الثبات من الواحد كان الثبات مرتفعا وكلما اقتربت من الصفر كان الثبات منخفضا.

ث. معامل الصدق (validity): يقصد به أن الاستبيان يقيس ما وضع لقياسه، ويساوي رياضيا الجذر التربيعي لمعامل الثبات ألفا كرومباخ، أي أن زيادة قيمة معامل ألفا كرومباخ تعني زيادة مصداقية البيانات.

ج. معامل الارتباط الخطي سبيرمان (Spearman): من المقاييس اللامعلمية يستخدم في حالة المتغيرات الكمية حيث يقوم بقياس قوة الارتباط بين متغيرين على صورة بيانات وصفية وعينات صغيرة وترتيبها

ح. معامل الانحدار البسيط: نعني بالانحدار وصف العلاقة بين متغيرين أحدهما يمكن أن يفسر الآخر، في سلسلة من المشاهدات بينهما، يسمى المتغير التابع بالمفسر والمتغير المستقل بالمتغير المفسر.

ولاختبار فرضيات الدراسة الذي هو عبارة عن امتداد للانحدار البسيط ويأخذ في الحساب أكثر من متغير مستقل X واحد، وذلك عندما يراد فحص التأثير على المتغير التابع Y من قبل عدة متغيرات مستقلة X في آن واحد.

الفصل الثالث: الاطار التطبيقي دور التعليم المقاولاتي في الحد من البطالة دراسة ميدانية في مؤسسة الصندوق الوطني للتأمين على البطالة –تندوف–

وسيتم اختبار النموذج باعتماد على الاختبارات الإحصائية التالية:

ح. 1 معامل التحديد الذي يوضح نسبة المتغيرات في المتغير التابع أي دور الثقافة التنظيمية والتي يمكن

تفسيرها عن طريق محاور المتغير المستقل (التعليم المقاولاتي).

ح. 2 اختبار فيشر F ويساعد في اختبار معنوية النموذج ككل والذي تم التوصل إليه بأسلوب الانحدار البسيط. ويكون القرار من خلال المفاضلة بين قيمة F المحسوبة والجدولية كمايلي:

يتم قبول الفرضية الصفرية إذا كانت: قيمة F المحسوبة أصغر من قيمة F الجدولية عند مستوى الدلالة 0.05 أو قيمة مستوى دلالة sig أكبر من 0.05

يتم قبول الفرضية البديلة إذا كانت: قيمة F المحسوبة أكبر من قيمة F الجدولية عند مستوى الدلالة 0.05 أو قيمة مستوى دلالة sig أكبر من 0.05

اختبار معامل التحديد (Coefficient of determination –Testing R) : معامل التحديد هو المعامل الذي يقيس و يشرح نسبة الانحرافات الكلية او التغيرات التي تحدث في المتغير التابع و المشروحة بواسطة تغيرات المتغير المستقل و يستخدم هذا الاختبار لفرز المتغيرات التوضيحية المهمة عن تلك التي تكون أهميتها محدودة كالمغيرات الطارئة في التأثير على المتغير التابع وتتراوح قيمة عامل التحديد $0 \leq R^2 \leq 1$ فاذا كانت قيمته 01 عدد صحيح فذلك يعني أن المتغيرات المستقلة تفسر وتوضح التغيرات كافة الحاصلة في المتغير التابع وهذه الحالة نادرة ، أما إذا كانت قيمتها تساوى الصفر فيعني ذلك أن المتغيرات المستقلة لا تفسر مطلقا أي تغيرات في المتغير التابع وهذه الحالة شاذة أيضا، وبصورة عامة كلما كانت R^2 كبيرة أي قريبة من 0 يعني ذلك أن القوة التفسيرية للدالة المقدره كبيرة والعكس صحيح.

الفصل الثالث: الاطار التطبيقي دور التعليم المقاولاتي في الحد من البطالة دراسة ميدانية في مؤسسة الصندوق الوطني للتأمين على البطالة -تندوف-

المطلب الثالث: اجراءات الاستبيان

نقوم في هذا المطلب بتحديد معرفة طريقة تقسيم استمارة الاستبانة واجراءات تفرعها على مستوى برنامج SPSS.

أولاً: الخطوات المتبعة في إعداد وتطبيق الاستبيان:

لتحقيق هدف الدراسة فقد اعتمدنا على الاستبيان كأداة للدراسة، وللتأكد من أن الأسئلة في الاستبيان تقيس ما وضعت من أجله، خضع هذا الاستبيان قبل نشره لعملية تحكيم من قبل الأساتذة المشرفة بغية التأكد من سلامة بناء الاستمارة من مختلف الجوانب خاصة من حيث:

- ◀ صحة العبارات ودقة صياغتها ومدى تقبل القارئ لها.
- ◀ تقدير مدى شمولية كل سؤال للبعد الذي ينتمي إليه.
- ◀ توزيع خيارات الإجابة لضمان ملازمتها لعملية المعالجة الإحصائية من أجل الوقوف على مشكلة التصميم والمنهجية.
- ◀ مدى ملائمة المحاور للهدف المرجو من الاستبيان.

ثانياً: اجراءات معالجة الاستبيان

من أجل تحليل الاستبيان تم وضع مقاييس الإجابات لقياس اراء افراد العينة المدروسة عن طريق الاستبيان من خلال مقياس ليكارت الخماسي والتي هي كما يلي في الجدول التالي:

لمعرفة حدود مجال كل خيار من الخيارات التي يحتويها مقياس ليكارت:

الجدول رقم(03): درجات مقياس ليكارت الخماسي

درجة الموافقة	غير موافق جدا	غير موافق	محايد	موافق جدا	موافق
الدرجة	1	2	3	4	5
المتوسط الحسابي	[1,79 - 1]	[2,59 - 1,8]	[3,39 - 2,6]	4,2- 3,4	[5 - 4,21]
مستوى الأهمية	منخفض	متوسط	مرتفع		

المصدر: من اعداد الطالبين

الفصل الثالث: الاطار التطبيقي دور التعليم المقاولاتي في الحد من البطالة دراسة ميدانية

في مؤسسة الصندوق الوطني للتأمين على البطالة -تندوف-

ثم بعد ذلك قمنا باختبار ثبات عبارات كل محور من محاور الاستبيان باستعمال معامل ألفا كرونباخ وكذلك صدقها باستعمال الجذر التربيعي لمعامل الثبات باستخدام المعادلة التالية:

$$\text{صدق المحك} = \text{معامل الثبات "ألفا كرونباخ"} \sqrt{\quad}$$

الجدول الموالي يبين معدل ثبات وصدق كل عبارات الاستبيان:

الجدول رقم (04): معامل الثبات ومعامل الصدق لكل المحاور

المحاور	عدد العبارات	الفا كرونباخ	معامل الصدق
التعلم المقاولاتي	10	0,990	0,995
البطالة	10	0,982	0,991
المجموع	20	0,992	0,996

المصدر : من اعداد الطالبين اعتمادا على مخرجات SPSS

نلاحظ من خلال الجدول رقم 03 أن معامل الثبات الكلي للدراسة بلغ (0,992) ، و هو معامل ثبات جيد جدا حيث تجاوز المستوى العام المقبول (60%) و يتقرب من الواحد ، كما أن هذا المعدل يفسر هذه الأداة لو تم إعادة توزيعها على نفس العينة و في نفس الظروف فإننا نتحصل على نفس النتائج بنسبة (99%) ، و قد بلغ معامل الصدق (0,996) و هي نسبة عالية أي أن الأداة المستخدمة في الدراسة تتمتع بثبات عالي و درجة كبيرة من الصدق . أما بالنسبة لمعامل الصدق الذي هو عبارة عن الجذر التربيعي لمعامل ألفا كرونباخ والذي يرتبط به طرديا ، فقد بلغ بالنسبة للاستبيان ، ككل (0,996) وهي نسب عالية تثبت صدق الاستبيان . مما يدل على أن عبارات الاستبيان ككل تتسم بالصدق والثبات وبالتناسق الداخلي القوي .

الفصل الثالث: الاطار التطبيقي دور التعليم المقاوالاتي في الحد من البطالة دراسة ميدانية في مؤسسة الصندوق الوطني للتأمين على البطالة -تندوف-

المبحث الثالث: عرض ومناقشة نتائج الدراسة

من خلال هذا المبحث نستعرض أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة بالصندوق الوطني للتأمين على البطالة لولاية تندوف ومناقشتها وتحليلها، بغرض تقديم التوصيات المناسبة للمؤسسة بصفة خاصة، والتي يحتمل تعميمها على المؤسسات الأخرى.

المطلب الأول: عرض ومناقشة نتائج التحليل الوصفي للبيانات

نستعرض في هذا المطلب نتائج التحليل الوصفي للبيانات في الاستبيان من خلال توضيح العينة، خصائصها ومكوناتها ووصف متغيرات الدراسة.

أولاً: التحليل الوصفي لعينة الدراسة وفق المعلومات الشخصية

نستعرض نتائج التحليل الوصفي للبيانات الشخصية لعينة الدراسة والمتمثلة في الجنس، العمر والمستوى الدراسي وسنوات الخبرة والحالة العائلية.

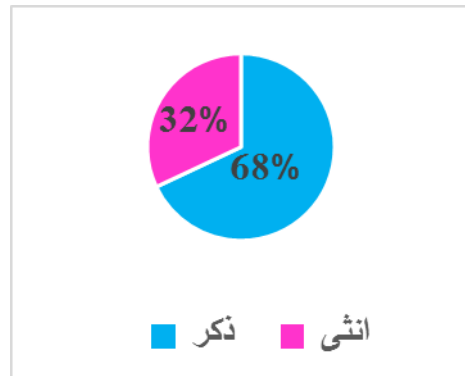
الجنس: كان توزيع افراد عينة الدراسة حسب الجنس كمايلي:

جدول رقم (05): توزيع عينة الدراسة حسب الجنس

الجنس	التكرارات	النسبة المئوية
انثى	6	32%
ذكر	13	68%
المجموع	19	100

المصدر: من اعداد الطالبين اعتمادا على مخرجات SPSS

الشكل رقم 02: توزيع عينة الدراسة حسب الجنس



الفصل الثالث: الاطار التطبيقي دور التعليم المقاولاتي في الحد من البطالة دراسة ميدانية في مؤسسة الصندوق الوطني للتأمين على البطالة -تندوف-

المصدر: بناء على معطيات الجدول

تبين من خلال الجدول أن نسبة أفراد العينة من الذكور بلغت 13 من مجموع 19 بنسبة مئوية تقدر ب 68% ومن نسبة الدراسة في حين بلغ عدد الإناث 6 بنسبة مئوية تقدر ب 32% وبهذا فان عينة الدراسة يغلب عليها الطابع الذكري.

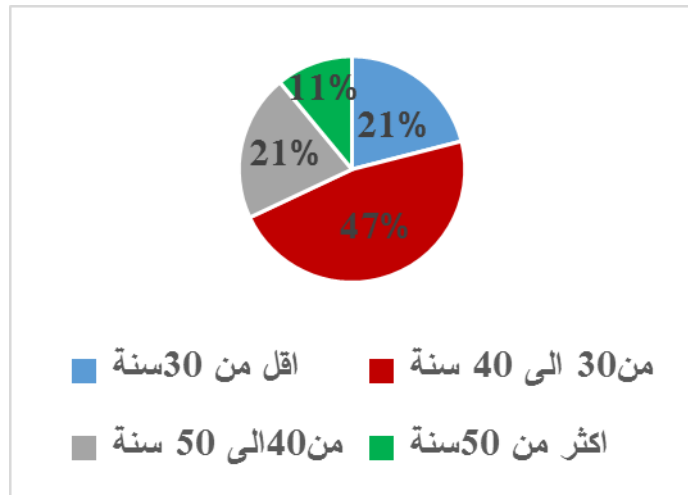
السن: كان توزيع افراد عينة الدراسة حسب السن كمايلي:

جدول رقم (06): يبين توزيع عينة الدراسة حسب السن

النسبة المئوية	التكرارات	السن
21%	4	اقل من 30 سنة
47%	9	من 30 الى 40 سنة
21%	4	من 40 الى 50 سنة
11%	2	أكثر من 50 سنة
100	19	المجموع

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات SPSS

الشكل رقم (03): عينة الدراسة حسب السن



المصدر: بناء على معطيات الجدول

نلاحظ من الجدول أعلاه يتضح لنا أن الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة يتعامل مع مختلف الفئات العمرية حيث سجلت الفئة من 30 الى 40 سنة أعلى نسبة تقدر ب 47% ويعود هذا إلى خبرة أفراد هذه الفئة بدرجة كبيرة بينما

الفصل الثالث: الاطار التطبيقي دور التعليم المقاولاتي في الحد من البطالة دراسة ميدانية

في مؤسسة الصندوق الوطني للتأمين على البطالة -تندوف-

تأتي بعدها فئة اقل من 30 سنة وما بين 40 و50 سنة تمثل 21% تعود هذه الأخيرة إلى نشاط الفئة الشبابية بدرجة كبيرة أما فئة الأكثر من 50 سنة قدرت ب 11% وهذا راجع إلى تطلب أفراد ذوي خبرة عالية.

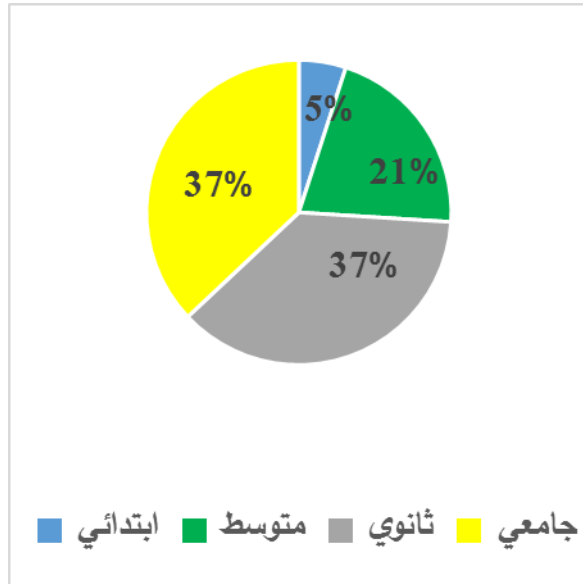
المستوى التعليمي: كان توزيع افراد عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي كمايلي:

جدول رقم (07): يبين توزيع عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي

النسبة المئوية	التكرارات	المستوى التعليمي
5%	1	ابتدائي
21%	4	متوسط
37%	7	ثانوي
37%	7	جامعي
100	19	المجموع

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات SPSS.

الشكل رقم (04): عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي



المصدر: بناء على معطيات الجدول

الفصل الثالث: الاطار التطبيقي دور التعليم المقاولاتي في الحد من البطالة دراسة ميدانية

في مؤسسة الصندوق الوطني للتأمين على البطالة -تندوف-

من خلال الجدول أعلاه يتضح لنا أن أكبر نسبة من أفراد العينة ذات مستوى تعليمي ثانوي وجامعي حيث بلغ عددهم 7 افراد بنسبة تقدر ب 37% وتليهم فئة المستوى التعليمي المتوسط التي بلغ عددها 4 افراد بنسبة 21% وفي الأخير المستوى التعليمي الابتدائي بلغ 1 بنسبة 5%.

من خلال هذا الجدول نستنتج أن نسبة الجامعيين والثانويين أعلى نسبة من بين المبحوثين

ثانيا: التحليل الوصفي لمحاور الدراسة

سنقوم بعرض نتائج تحديد المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية ومستوى القبول حسب اجابات افراد عينة الدراسة لكل محور الدراسة من محاور الدراسة.

1- . عرض ومناقشة نتائج التحليل الوصفي للمحور الأول

حيث يظهر الجدول ادناه (الجدول رقم 09) نتائج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية لمستوى القبول التعليم المقاولاتي حسب اجابات افراد عينة الدراسة والتي تتمثل في:

جدول رقم (08): التحليل الوصفي لدور التعليم المقاولاتي

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	اتجاه العينة
1	يسمح التعليم المقاولاتي الحالي للعمال لتوجه إلى عالم المقاولاتية	4,68	0,3833	1	موافق
2	ساهم التعليم المقاولاتي الحالي في تنمية الرغبة والمبادرة من أجل إنشاء مؤسسة	3,78	0,3711	7	موافق جدا
3	يساهم التعليم المقاولاتي الحالي في تفعيل قدرة العامل لأن مؤسس مشروعا صغيرا خصوصا به	4,05	1,0777	5	موافق جدا
4	دراستي بالجامعة مكنتني من وضع فكرة من اجل البدء بعمل مشروع	4,26	1,0188	3	موافق
5	لدي القدرة على تقديم شيء جديد في عملي	3,84	1,83	6	موافق جدا
6	أضع خطة إستراتيجية تستغل المزايا التنافسية وتحقق النمو	2,36	2,17	10	موفق

الفصل الثالث: الاطار التطبيقي دور التعليم المقاولاتي في الحد من البطالة دراسة ميدانية

في مؤسسة الصندوق الوطني للتأمين على البطالة -تندوف-

				والتموقع الجيد	
7	تمكنت من استلهم أفكار مشاريع والمفاضلة بينهم	3,36	2,6488	9	محايد
8	أفهم القواعد التي تحكم الاستثمار في المشاريع الصغيرة	3,52	1,9772	8	موافق جدا
9	أتقن الأساليب والتقنيات الحديثة في مجال تكنولوجيا المعلومات	4,26	0,9077	4	موافق
10	اعتمد في نجاحي على ما اكتسبه من معارف ومؤهلات علمية	4,26	1,5744	2	موافق
	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري(العام)	3,84	0,7662	1	موافق

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات SPSS

يبين الجدول رقم 09 ، التحليل الوصفي للتعليم المقاولاتي في الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة لولاية تندوف حسب إجابات افراد عينة الدراسة ، حيث تتراوح متوسطات الحسابية لعبارات هذا المحور ما بين [2,36 و 4,68] أما الانحرافات المعيارية تراوحت ما بين [0,3711 و 2,6488] ونلاحظ من هذا الجدول أن عبارات هذا البعد تشكل قبول لدى افراد عينة الدراسة و وفق مقياس ليكارت الخماسي .

حصلت على **المرتبة الأولى** من حيث الأهمية النسبية العبارة الاولى " يسمح التعليم المقاولاتي الحالي للعمال لتوجه إلى عالم المقاولاتية " حيث قدر متوسط حسابها ب (4,68) وانحراف معياري ب (0,3833) أي مستوى قبول " موافق " ،

حصلت على **المرتبة الثانية** من حيث الأهمية النسبية العبارة العاشرة " اعتمد في نجاحي على ما اكتسبه من معارف ومؤهلات علمية " حيث قدر متوسط حسابها ب (4,26) وانحراف معياري ب (1,5744) أي مستوى قبول " موافق " ،

حصلت على **المرتبة الثالثة** من حيث الأهمية النسبية العبارة الرابعة " دراستي بالجامعة مكنتني من وضع فكرة من اجل البدء بعمل مشروع " حيث قدر متوسط حسابها ب (4,26) وانحراف معياري ب (1,0188) أي مستوى قبول " موافق " ،

حصلت على **المرتبة الرابعة** من حيث الأهمية النسبية العبارة التاسعة " أتقن الأساليب والتقنيات الحديثة في مجال تكنولوجيا المعلومات " حيث قدر متوسط حسابها ب (4,26) وانحراف معياري ب (0,9077) أي مستوى قبول " موافق " ،

الفصل الثالث: الاطار التطبيقي دور التعليم المقاولاتي في الحد من البطالة دراسة ميدانية

في مؤسسة الصندوق الوطني للتأمين على البطالة -تندوف-

حصلت على المرتبة الخامسة من حيث الأهمية النسبية العبارة الثالثة " يساهم التعليم المقاولاتي الحالي في تفعيل قدرة العامل لأن مؤسس مشروعا صغيرا خاصا به " حيث قدر متوسط حسابها ب (4,05) وانحراف معياري ب (1,0777) أي مستوى قبول " موافق جدا "

حصلت على المرتبة السادسة من حيث الأهمية النسبية العبارة الخامسة " لذي القدرة على تقديم شيء جديد في عملي " حيث قدر متوسط حسابها ب (3,84) وانحراف معياري ب (1,83) أي مستوى قبول " موافق جدا "

حصلت على المرتبة السابعة من حيث الأهمية النسبية العبارة الثانية " ساهم التعليم المقاولاتي الحالي في تنمية الرغبة والمبادرة من أجل إنشاء مؤسسة " حيث قدر متوسط حسابها ب (3,78) وانحراف معياري ب (0,3711) أي مستوى قبول " موافق جدا " ،

حصلت على المرتبة الثامنة من حيث الأهمية النسبية العبارة الثامنة " أفهم القواعد التي تحكم الاستثمار في المشاريع الصغيرة " حيث قدر متوسط حسابها ب (3,52) وانحراف معياري ب (1,9772) أي مستوى قبول " موافق جدا " حيث حصلت على المرتبة التاسعة من حيث الأهمية النسبية العبارة السابعة التي نصت " تمكنت من استلهام أفكار مشاريع والمفاضلة بينهم ". بمتوسط حسابي قدره (3,36) و انحراف معياري قدره (2,6488) أي مستوى قبول " محايد "

بينما التي حصلت على المرتبة العاشرة من حيث أهمية نسبية العبارة السادسة التي نصت " أضع خطة إستراتيجية تستغل المزايا التنافسية وتحقق النمو والتموقع الجيد " قدر متوسط حسابها ب (2,36) وانحراف المعياري ب (2,17) أي مستوى قبول " موافق "

و بشكل عام يحصل التعليم المقاولاتي على المرتبة 1 مقارنة بالمحور الاخر من الاستبيان ، و قد جاء وفق مقياس الدراسة " موافق " و ذلك حسب إجابات افراد العينة بمتوسط حسابي قدره (3,84) و بانحراف معياري قدره (0,7662) ، ويمكن تفسير ذلك أن الدورات التكوينية كانت سبب في توجه الشباب البطال نحو عالم المقاولاتية مما دفعهم الى اللجوء للتعليم المقاولاتي . .

ب. عرض ومناقشة نتائج التحليل الوصفي للمحور الثاني (البطالة):

يظهر الجدول ادناه (الجدول رقم 10) نتائج المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري و الأهمية النسبية لمستوى القبول للبطالة حسب اجابات افراد عينة الدراسة :

الفصل الثالث: الاطار التطبيقي دور التعليم المقاولاتي في الحد من البطالة دراسة ميدانية

في مؤسسة الصندوق الوطني للتأمين على البطالة -تندوف-

الجدول رقم (09): التحليل الوصفي للبطالة داخل المؤسسة .

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	اتجاه العينة
1	عانيت من مشكلة البطالة بعد التخرج	3,84	1,385	5	موافق جدا
2	شاركت في مسابقات التوظيف بعد التخرج	4,47	1,076	1	موافق
3	عدم توفر فرص مناسبة للمؤهل العلمي هي احد أسباب البطالة	3,63	1,931	6	موافق جدا
4	الاجر المنخفض هو السبب الرئيسي للبطالة	4,05	1,358	3	موافق جدا
5	الوساطة والمحسوبية سبب من أسباب تفاقم ظاهرة البطالة	4,21	0,851	2	موافق
6	أنت راضٍ على المؤهل العلمي المحصل عليه	3,89	1,442	4	موافق جدا
7	ممارسة خريجي الجامعة الأعمال لا تتناسب مع مؤهلاتهم العلمية	3,31	2,021	9	محايد
8	ترضى العمل في غير مجال تخصصك وبأجر زهيد	3,15	2,375	10	محايد
9	النشاط المقاولاتي نشاط مريح	3,42	2,605	7	موافق جدا
10	هناك عمل بديل مارسته من أجل الخروج من مأزق البطالة	3,36	2,982	8	محايد
	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري(العام)	3,73	0,696	2	موافق جدا

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات SPSS

يبين الجدول رقم 10 ، التحليل الوصفي للبطالة في الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة لولاية تندوف حسب إجابات افراد عينة الدراسة ، حيث تتراوح متوسطات الحسابية لعبارات هذا المحور ما بين [3.15 و 4,47] أما الانحرافات المعيارية تراوحت ما بين [0,851 و 2,982] ونلاحظ من هذا الجدول أن عبارات هذا البعد تشكل قبول لدى افراد عينة الدراسة و وفق مقياس ليكارت الخماسي .

الفصل الثالث: الاطار التطبيقي دور التعليم المقاولاتي في الحد من البطالة دراسة ميدانية

في مؤسسة الصندوق الوطني للتأمين على البطالة -تندوف-

حصلت على المرتبة الأولى من حيث الأهمية النسبية العبارة الثانية " شاركت في مسابقات التوظيف بعد التخرج " حيث قدر متوسط حسابها ب (4,47) وانحراف معياري ب (1,076) أي مستوى قبول " موافق " ،

حصلت على المرتبة الثانية من حيث الأهمية النسبية العبارة الخامسة " الوساطة والمحسوبية سبب من أسباب تفاقم ظاهرة البطالة " حيث قدر متوسط حسابها ب (4,21) وانحراف معياري ب (0,851) أي مستوى قبول " موافق " ،

حصلت على المرتبة الثالثة من حيث الأهمية النسبية العبارة الرابعة الاجر المنخفض هو السبب الرئيسي للبطالة " حيث قدر متوسط حسابها ب (4,05) وانحراف معياري ب (1,358) أي مستوى قبول " موافق جدا " ،

حصلت على المرتبة الرابعة من حيث الأهمية النسبية العبارة السادسة " أنت راضٍ على المؤهل العلمي المحصل عليه " حيث قدر متوسط حسابها ب (3,89) وانحراف معياري ب (1,442) أي مستوى قبول " موافق جدا " ،

حصلت على المرتبة الخامسة من حيث الأهمية النسبية العبارة الاولى " عانيت من مشكلة البطالة بعد التخرج " حيث قدر متوسط حسابها ب (3,84) وانحراف معياري ب (1,385) أي مستوى قبول " موافق جدا " ،

حصلت على المرتبة السادسة من حيث الأهمية النسبية العبارة الثالثة " عدم توفر فرص مناسبة للمؤهل العلمي هي احد أسباب البطالة " حيث قدر متوسط حسابها ب (3,63) وانحراف معياري ب (1,931) أي مستوى قبول " موافق جدا " ،

حصلت على المرتبة السابعة من حيث الأهمية النسبية العبارة التاسعة " النشاط المقاولاتي نشاط مريح " حيث قدر متوسط حسابها ب (3,42) وانحراف معياري ب (2,605) أي مستوى قبول " موافق جدا " ،

حصلت على المرتبة الثامنة من حيث الأهمية النسبية العبارة العاشرة " هناك عمل بديل مارسه من أجل الخروج من مأزق البطالة " حيث قدر متوسط حسابها ب (3,36) وانحراف معياري ب (2,982) أي مستوى قبول " موافق جدا " ،

حيث حصلت على المرتبة التاسعة من حيث الأهمية النسبية العبارة السابعة التي نصت " ممارسة خريجي الجامعة لأعمال لا تتناسب مع مؤهلاتهم العلمية " . بمتوسط حسابي قدره (3,31) و انحراف معياري قدره (2,021) أي مستوى قبول " محايد " ،

بينما التي حصلت على المرتبة العاشرة من حيث أهمية نسبية العبارة الثامنة التي نصت " ترضى العمل في غير مجال تخصصك وبأجر زهيد " قدر متوسط حسابها ب (3,15) وانحراف المعياري ب (2,375) أي مستوى قبول " محايد " ،
و بشكل عام تحصلت البطالة على المرتبة 2 مقارنة بالمحور الاخر من الاستبيان ، و قد جاء وفق مقياس الدراسة " محايد " و ذلك حسب إجابات افراد العينة بمتوسط حسابي قدره (3,73) و بانحراف معياري قدره (0,696) ، ويمكن تفسير

الفصل الثالث: الاطار التطبيقي دور التعليم المقاولاتي في الحد من البطالة دراسة ميدانية في مؤسسة الصندوق الوطني للتأمين على البطالة –تندوف–

ذلك أن الشباب لجأ للتعليم المقاولاتي من اجر الخروج من مازق البطالة الذي يعاني منه الكثير من الشباب وخاصة المتخرجين بشهادات عليا .

المطلب الثاني : نتائج اختبار الفرضيات الفرعية

في هذا المطلب سيتم اختبار فرضيات الدراسة الفرعية، حيث يتضح من خلاله مدى قبول أو رفض فرضيات الدراسة، من خلال استخدام تحليل الانحدار البسيط لمعرفة العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع.

أولا : اختبار نتائج الفرضية الفرعية الأولى :

سنقوم باختبار نتائج الفرضية الأولى: تعد المخاطرة بإنشاء مشروع مقاولاتي أداة للنهوض بالتنمية والحد من البطالة:

الفرضية الصفرية H_0 : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى $(0.05 \geq \alpha)$ بان المخاطرة بإنشاء مشروع مقاولاتي تؤدي للحد من البطالة

الفرضية البديلة H_1 : يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى $(0.05 \geq \alpha)$ بان المخاطرة بإنشاء مشروع مقاولاتي تؤدي للحد من البطالة

يتم قبول الفرضية الصفرية إذا كانت : قيمة F المحسوبة أصغر من قيمة F الجدولية عند مستوى الدلالة 0.05 أو قيمة مستوى دلالة sig. أصغر من 0.05

نتائج تحليل الفرضية الأولى ملخصة في الجدول التالي :

الجدول رقم (10) : نتائج تحليل الانحدار البسيط بين المخاطرة بإنشاء مشروع مقاولاتي والبطالة

المنعوية الجزئية لمعاملات الانحدار				القدرة التفسيرية		معنوية الكلية لنموذج الانحدار	
مستوى المعنوية (SIG)	T	B		R2	R	مستوى المعنوية	F قيمة المحسوبة
0.016	2,579	1.259	Constant	0.484	0.620	0000	13.897
0000	3.095	0.761	انشاء مشروع مقاولاتي				
قيمة F المجدولة 0.751 عند مستوى الدلالة 0.05 ودرجة الحرية (2,17)							

المصدر : من إعداد الطالبين اعتمادا على مخرجات Spss

الفصل الثالث: الاطار التطبيقي دور التعليم المقاوالاتي في الحد من البطالة دراسة ميدانية

في مؤسسة الصندوق الوطني للتأمين على البطالة -تندوف-

من خلال الجدول أعلاه نجد أن معامل الارتباط بيرسون المخاطرة بإنشاء مشروع مقاوالاتي والبطالة بلغ $R = 0.620$ و هو دالة إحصائية حيث قيمة F المحسوبة : 13.897 أكبر من قيمة F الجدولة : 0.751 عند مستوى الدلالة 0.05 و درجة الحرية (2 , 17) أي توجد علاقة بين المتغيرين

وأن قيمة معامل التفسير R^2 بلغ 0.484 و هذا يعني أن المخاطرة بإنشاء مشروع مقاوالاتي تفسر وتساهم ب 48.8% من المتغيرات التي تحدث في دور التعليم المقاوالاتي في الحد من البطالة بقدرة تفسيرية ضعيفة و الباقي راجع إلى عوامل أخرى بنسبة 51.2%.

و من الجدول أيضا نجد أن قيمة معامل الانحدار للمتغير انشاء مشروع مقاوالاتي $B=0.761$ هذا يعني أنه بزيادة وحدة واحدة من المشروع المقاوالاتي يؤدي إلى الزيادة في الحد من البطالة بقيمة 0.761

الإستنتاج : و منه نرفض الفرضية الصفرية H_0 و نقبل الفرضية H_1 البديلة يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بان المخاطرة بإنشاء مشروع مقاوالاتي تؤدي للحد من البطالة.

ثانيا : اختبار نتائج الفرضية الفرعية الثانية :

سنقوم باختبار نتائج الفرضية الثانية: يساهم التعليم المقاوالاتي في إنشاء مؤسسات قائمة على الابتكار كركيزة للحد من البطالة

الفرضية الصفرية H_0 : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \geq 0.05)$ بان انشاء مؤسسات يساهم في الحد من البطالة

الفرضية البديلة H_1 : يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \geq 0.05)$ بان انشاء مؤسسات يساهم في الحد من البطالة

يتم قبول الفرضية الصفرية إذا كانت : قيمة F المحسوبة أصغر من قيمة F الجدولية عند مستوى الدلالة 0.05 أو قيمة مستوى دلالة sig. أصغر من 0.05

نتائج تحليل الفرضية الثانية ملخصة في الجدول التالي :

الفصل الثالث: الاطار التطبيقي دور التعليم المقاوالاتي في الحد من البطالة دراسة ميدانية

في مؤسسة الصندوق الوطني للتأمين على البطالة -تندوف-

الجدول رقم (11) : نتائج تحليل الانحدار البسيط بين انشاء مؤسسة والبطالة .

معنوية الكلوية لنموذج الانحدار			القدرة التفسيرية		المعنوية الجزئية لمعاملات الانحدار		
قيمة F المحسوبة	مستوى المعنوية	R	R2		B	T	مستوى المعنوية (SIG)
8.461	0.007	0.463	0.214	Constant	0.542	1.882	0.069
				انشاء مؤسسة	0.643	2.909	0.007

قيمة F المجدولة 0.751 عند مستوى الدلالة 0.05 ودرجة الحرية (2,17)

المصدر : من إعداد الطالبين إعتامدا على مخرجات Spss

من خلال الجدول أعلاه نجد أن معامل الارتباط بيرسون انشاء مؤسسة والبطالة بلغ $R = 0.463$ و هو دالة إحصائية حيث قيمة F المحسوبة : 8.461 أكبر من قيمة F المجدولة : 0.751 عند مستوى الدلالة 0.05 و درجة الحرية (2 , 17) أي توجد علاقة بين المتغيرين

وأن قيمة معامل التفسير R^2 بلغ 0.214 و هذا يعني أن انشاء مؤسسة تفسر وتساهم ب 21.4% من المتغيرات التي تحدث في دور انشاء مؤسسات في الحد من البطالة بقدرة تفسيرية ضعيفة و الباقي راجع إلى عوامل أخرى بنسبة 78.6% . و من الجدول أيضا نجد أن قيمة معامل الانحدار للمتغير التعليم المقاوالاتي $B=0.643$

هذا يعني أنه بزيادة وحدة واحدة من انشاء مؤسسة يؤدي إلى الزيادة في الحد من البطالة بقيمة 0.643

الإستنتاج : و منه نرفض الفرضية الصفرية H_0 و نقبل الفرضية H_1 البديلة أي يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بان انشاء مؤسسات يساهم في الحد من البطالة.

الفصل الثالث: الاطار التطبيقي دور التعليم المقاولاتي في الحد من البطالة دراسة ميدانية
في مؤسسة الصندوق الوطني للتأمين على البطالة -تندوف-

المطلب الثالث : نتائج اختبار الفرضية الرئيسية

يساهم التعليم المقاولاتي في الحد من البطالة لدى الشباب البطال المستفيد من مشاريع من مؤسسة CNAC -
تندوف-

سنتطرق من خلال هذا المطلب إلى اختبار الفرضية الرئيسية

الجدول رقم (12) : يبين نتائج الفرضية الرئيسية

النتيجة	نتيجة الفرضية	متغيرات الدراسة				
		مستوى المعنوية	R2 التفسيرية	التابع	المستقل	
و هذا يعنى أن المخاطرة بانشاء مشروع مقاولاتي تفسر وتساهم ب 48.8% من المتغيرات التي تحدث في دور انشاء مشروع مقاولاتي في الحد من البطالة	قبول الفرضية H ₁	0000	0.484	البطالة	انشاء مشروع مقاولاتي	الفرضية الفرعية الأولى
و هذا يعنى أن انشاء مؤسسات تفسر وتساهم ب 21.4% من المتغيرات التي تحدث في دور انشاء مؤسسات في الحد من البطالة	قبول الفرضية H ₁	0.007	0.214		انشاء مؤسسات	الفرضية الفرعية الثانية

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات Spss

يتضح لنا من الجدول رقم 14 : أن المتغير المستقل الأول انشاء مشروع مقاولاتي كان لها قوة تفسيرية مرتفعة حيث قدرت ب 48.8%، أكثر من المتغير المستقل الثاني انشاء مؤسسات كان لها قوة تفسيرية متوسطة و قدرت ب 21.4% ، و بالتالي قبول كل الفرضيات التي تنص على أنه يوجد أثر ذو دلالة احصائية بين كل متغيرات المتغير المستقل التعليم المقاولاتي على المتغير التابع البطالة .

كما يتضح وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين انشاء مشروع مقاولاتي والبطالة عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0,05$ بقوة تفسيرية مرتفعة ، بينما العلاقة بين انشاء مؤسسات والبطالة لديها علاقة دالة إحصائية بقوة تفسيرية متوسطة.

الفصل الثالث: الاطار التطبيقي دور التعليم المقاولاتي في الحد من البطالة دراسة ميدانية في مؤسسة الصندوق الوطني للتأمين على البطالة -تندوف-

خلاصة الفصل

هدفت الدراسة في هذا الفصل الى تحديد دور التعليم المقاولاتي في الحد من البطالة عبر إسقاط الإطار النظري على الواقع العملي من خلال دراسة ميدانية بحتة على مستوى الصندوق الوطني للتأمين على البطالة لولاية تندوف على عينة عشوائية متنوعة بغية ابراز الدور الرئيسي للتعليم المقاولاتي على مستواه حيث أظهرت النتائج المتوصل إليها دور التعليم المقاولاتي في الحد من البطالة لدى عاملي المؤسسة .

خاتمة عامة

من خلال مسار هذه الدراسة والمراحل التي مر بها هذا البحث والتي عرفت عدة تطورات من خلال المدة التي قضيناها في إنجازها ، انطلاقا من النموذج العام الذي تم على إثره إعداد هذه الدراسة وتحديد الإشكالية أهم المفاهيم المتعلقة بالموضوع ، وصولا أهم النتائج ومدى صدق الفرضيات ، فيمكن القول أن هذه النتائج الخاصة بالدراسة هي نتائج لا يمكن الجزم بأنها مطلقة ودقيقة ، ولكن يمكن القول أننا قدمنا محاولة صادقة وجدية من أجل دراسة موضوع دور التعليم المقاولاتي في الحد من البطالة لدى الشباب المتفيد من مشاريع مؤسسة CNAC بولاية تندوف .

وعلى هذا الأساس تم صياغة الإشكالية التالية هل كان للتعليم المقاولاتي دور في الحد من نسبة البطالة لدى الشباب البطال المستفيد من مشاريع مؤسسة CNAC -تندوف-؟، وقد جاءت دراستنا مقسمة الى فرعين التعليم المقاولاتي والبطالة، يعتبر موضوع التعليم المقاولاتي من المواضيع الشاسعة وقد تطرقنا في دراستنا الى جزء منه يضم في ثناياه أجزاء وعناوين تحصر هذا المفهوم ، و من خلال هذه الدراسة البحثية حاولنا إبراز دور التعليم المقاولاتي في الحد من مشكلة البطالة.

أما بنسبة للتعليم المقاولاتي التي يعد من المواضيع الحديثة في وقتنا الراهن ، حيث أصبح وسيلة لمواجهة ظاهرة البطالة التي تعتبر مشكل اقتصادي واجتماعي بنسبة للدولة وحتى المتقدمة منها ، فظهور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من أهم الأمور التي ركزت عليها الحكومات لقدرتها على تقليص من معدلات البطالة المرتفعة من خلال خلق مناصب شغل ، أن الإبداع والابتكار في هذه المؤسسات من بين الخصائص التي تجعل من العمل المقاولاتي أكثر فعالية في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

نستخلص من هذه الدراسة التي حاولنا فيها الإجابة على التساؤلات واثبات صحة الفرضيات انه قد تطرقنا الى مجمل المعارف التي تخص ظاهرة البطالة ودور التعليم المقاولاتي في تقليل من هذه الظاهرة ، إلا أن هذه المعلومات تظل ضئيلة مقارنة للموضوع دراستنا مما تحتاج مواصلة البحث في ثنايا هذا الموضوع لما له من أهمية بالغة وهذا ما نرجاه من الباحثين مستقبلا مواصلة البحث في موضوع التعليم المقاولاتي و جمع أكبر عدد من المعارف حول هذه الدراسات.

نتائج الدراسة:

من خلال ما تم عرضه توصلنا الى جملة من الاستنتاجات نعرضها فيما يلي:

- من خلال الدراسة التي قمنا بها إتضح لنا أن التعليم المقاولاتي ظاهرة متعددة الأبعاد يتمحور أساسا حول روح الإبداع والمخاطرة و الابتكار و هو ما لمسناه من خلال مرافقتنا للشباب المستفيد من مشاريع الصندوق الوطني للتأمين على البطالة بتندوف .
- معظم الشباب الذي إستفاد من المرافقة المقاولاتية من طرف إدارات CNAC و كذا الإلتزام بحضور الدورات التكوينية التي تتم برمجتها من طرف الصندوق الوطني للتأمين على البطالة بتندوف ، كانت مشاريعهم ناجحة و تسير في الطريق الصحيح ، عكس أصحاب المؤسسات و المقاولات الأخرى التي أنشئت بدون مرافقة مقاولاتية و أغلبها تتخبط في مشاكل المديونية و كذا ضعف التسيير .

- ساهمت الدورات التكوينية و المرافقة المقاولاتية من طرف عمال الصندوق الوطني للتأمين على البطالة CNAC بتدويف للمقبيلين على انشاء مؤسسات مقاولاتية في تحسين قدراتهم في كيفية تسيير مؤسساتهم و كذا مساعدتهم في الإلمام و معرفة جميع الحقوق و الواجبات التي على عاتقهم .
- من بين النتائج التي إستخلصناها كذلك من خلال دراستنا ، هي أن التعليم المقاولاتي أو المرافقة المقاولاتية تعطي للشباب المقبل على تجسيد مشاريعه الكثير من التفاؤل بنجاح مؤسساتهم و هو ما يعطيهم دفع معنوي كبير يساعدهم في التغلب على الصعوبات التي يتلقونها في بداية الأمر .

الاقتراحات

انطلاقا من النتائج السابقة يمكن ان نقدم جملة من الاقتراحات:

- ضرورة تفعيل الإتفاقيات التي تقام بين الصندوق الوطني للتأمين على البطالة بتدويف و كذا التكوين المهني و المركز الجامعي و العمل بما من أجل تطوير الفكر المقاولاتي و كذا وجود متخصصين ذو مستوى عالي في المركز الجامعي بإمكانهم إعطاء الإضافة في هذا المجال .
- العمل على جعل المرافقة المقاولاتية و كذا الدورات التكوينية ، أن تكون بصفة دورية و غير منقطعة حتى يتم تقييم المستفيدين من المشاريع و تصحيح الإختلالات و تسهيل الصعوبات التي يواجهونها .
- توسيع دائرة التعليم المقاولاتي و المرافقة المقاولاتية الذي يستفيد منه الشباب من خلال وضع منظومة تعليمية شاملة تشمل جميع المجالات التي يحتاجها المستفيد خلال فترة تسييره للمؤسسة من قوانين جبائية و قوانين تنظيمية تسمح له بالإلمام و الإطلاع على جميع القوانين التي تسيرو و تنظم و تحكم الجانب المقاولاتي .
- ضرورة توفير الدعم اللازم للشباب حتى يتمكن من تحقيق ما يريد .

افاق الدراسة

تبقى مثل هذه الموضوعات تثير مزيد من التساؤلات، وبالتالي مزيدا من التقصي والبحث، فموضوع التعليم المقاولاتي و دوره في الحد من البطالة موضوع متشعب جدا، لدى يبقى باب الدراسة مفتوح لمن أراد البحث فيه أكثر، لذا نقترح جملة من المواضيع نراها مكتملة لهذه الدراسة يمكن البحث فيها مستقبلا نذكر منها:

- الخطوات المستقبلية التي يمكن أن تنتهجها الدولة الجزائرية من أجل تطوير التعليم المقاولاتي و جعله خطوة إلزامية لتجسيد المؤسسات المقاولاتية .
- دراسة حول البرامج التعليمية التي تعنى بالتعليم المقاولاتي بمراكز التكوين و كذا الجامعات ، هل هي كافية لتطوير و تكوين الشاب حتى يصبح قادر على تجسيد مشروع ناجح أم لا .

قائمة المراجع

المراجع باللغة العربية

1. احمد الشميمري، ريادة الأعمال. تدخل منظومة التعليم بالجامعات السعودية، مقال بصحيفة الاقتصادية الالكترونية السعودية، نقلا عن محمد فوجيل، دور التعليم في ترقية الروح المقاولاتية، الملتقى الدولي الأول حول المقاولاتية التكوين وفرص الاعمال، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة بسكرة، أفريل، 2010
2. أحمد زكان ورايح بلعباس: العلاقة بين الإنفاق العام والبطالة - دراسة قياسية لحالة الجزائر -2008 - 1973 ورقة مشاركة في: الملتقى الدولي حول: استراتيجية الحكومة للقضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، 16-15 نوفمبر، 2011
3. أحمد شفير، الإصلاحات الاقتصادية و اثارها على التشغيل - حالة الجزائر- ، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، السنة 2000/2001
4. أحمد محمد مندور وإيمان محمد محب زاكي: مبادئ الاقتصاد الكلي، مركز الإسكندرية للكتاب، الإسكندرية، 1995،
5. أشروف كبير سليمة، الإستجابة لضغط البطالة لدى المتخرج الجامعي، رسالة ماجستير في علم النفس الإجتماعي، جامعة الجزائر، السنة الجامعية، 2004/2005
6. أيمن عادل عيد، التعليم الريادي مدخل لتحقيق الاستقرار الاقتصادي والأمن الاجتماعي، المؤتمر السعودي الدولي لجمعيات ومراكز ريادة الاعمال، جامعة القصيم، سبتمبر، 2014
7. إيهاب سلام: كتاب الأهرام الاقتصادي، العدد، 178، مصر، أكتوبر، 2002،
8. بن شويب نور الدين: دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الخدمي انتشار ظاهرة البطالة في الجزائر، (رسالة ليسانس)، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة 8 ماي، 1945، قلمة، 2016،
9. بوسلمان زينب، تأثير بعض المتغيرات الاقتصادية على معدلات البطالة، دراسة قياسية لحالة الجزائر خلال 1990-2015 مذكرة ماستر كلية العلوم اقتصاد والعلوم التجارة والعلوم التسيير، قسم علوم اقتصاد، تخصص اقتصاد قياسي، أم البواقي، الجزائر، 2016-2017
10. جدي عبد الوهاب قاسم، فاطمة الزهراء سالم، مستقبل جودة التعليم: التدويل، وريادة المشروعات والطريق إلى الجودة العالمية، دار العالم العربي، 2012، م
11. جمال بن السعدي و رضا زاوش: البطالة في الجزائر التعريف، الأسباب، الآثار الاقتصادية، مداخله ضمن الملتقى الدولي: حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، يومي 16-15 نوفمبر، 2011
12. جيمس جوارتيني و ريجارد استروب: الاقتصاد الكلي، ترجمة: عبد الفتاح عبد الرحمان وعبد العظيم محمد، دار المريخ، المملكة العربية السعودية، 1990،
13. حربي محمد موسى عريقات: مبادئ الاقتصاد، ط 1، دار وائل للنشر، عمان، 2006،
14. الحياي وليد ناجي: دراسة بحثية حول البطالة، كلية الإدارة والاقتصاد، الأكاديمية العربية المفتوحة، الدانيمارك، ب، ت 15

15. خالد محمد الزواوي: البطالة في الوطن العربي، مجموعة النيل العربية، القاهرة، 2004.
16. خالد واصف الوزني وأحمد حسين الرفاعي: مبادئ الاقتصاد الكلي، ط 8، دار وائل للنشر، الأردن، 2006.
17. الخولي سالم إبراهيم الخولي: المشكلات الاجتماعية المعاصرة، ط 1، دار الندى، القاهرة، 2008.
18. رابح بلعباس: إشكالية البطالة في الجزائر، دراسة تحليلية قياسية في الفترة 2010-1966 أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في الاقتصاد والإحصاء التطبيقي، المدرسة الوطنية العليا للإحصاء والاقتصاد التطبيقي، الجزائر، 2011-2012.
19. الربيعي سعيد بن حمد، التعليم العالي في عصر المعرفة، التغيرات و التحديات و آفاق المستقبل عمان : دار الشروق، 2007.
20. رمزي زكي: الاقتصاد السياسي للبطالة، تحليل لأخطر مشكلات الرأسمالية المعاصرة، عالم المعرفة، عدد 226، الكويت، أكتوبر، 1997.
21. رونالد ايرنبرج وروبرت سميث: اقتصاديات العمل، ترجمة: فريد بشير طاهر وآخرون، دار المريخ للنشر، الرياض، 1994.
22. سامي خليل: نظرية الاقتصاد الكلي، الكتاب الأول، وكالة الأهرام للتوزيع، مصر، 1994.
23. سعديت بوسبعين ومحمد براق: أسباب انتشار البطالة وإجراءات مواجهتها في الجزائر، ملتقى دولي حول: استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، 16-15 نوفمبر 2011.
24. سيد عاشور أحمد: مشكلة البطالة ومواجهته في الوطن العربي، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، 2011.
25. صالحه رقاد، تطبيق نظام ضمان الجودة في مؤسسات التعليم العالي الجزائري: آفاق ومعوقاته دراسة ميدانية بمؤسسات التعليم العالي للشرق الجزائري، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة سطيف : 1 كلية العلوم الاقتصادية و التجارة و علوم التسيير، 2013 / 2014.
26. طارق الحاج: علم الاقتصاد ونظريته، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، 1998.
27. طارق عبد الرؤوف وآخرون، البطالة مفهومها، أسبابها، خصائصها اتجاهات عربية وعالمية، دار العلم للنشر وتوزيع، بدون بلد، الطبعة الأولى، 2017.
28. طارق فاروق الحصري: التحليل الاقتصادي الكلي، المكتبة العصرية، المنصورة، 2007.
29. الطيب لوح - وزير العمل والضمان الإجتماعي-، الدورة 96 لمؤتمر العمل الدولي، جنيف، 30 ماي/ 15 جوان. 2007.
30. عاصم بن طاهر عرب: اقتصاديات العمل، جامعة الملك سعود، السعودية، بدون سنة نشر، 2007.
31. عبد الرحمان يسري وآخرون: النظرية الاقتصادية الكلية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2007.
32. عبد العزيز بوتفليقة - رئيس الجمهورية الجزائرية-، القاعة البيضاوية بالمرکز الأولي 5 جويلية، الجزائر العاصمة، يوم 12 فيفري. 2009.
33. عبد الهادي عبد القادر السويدي: قراءات في اقتصادات الوطن العربي، معهد البحوث والدراسات العربية، ط 2، القاهرة، 2007.

34. علي عبد الوهاب نجا: مشكلة البطالة وأثر برنامج الإصلاح الاقتصادي دراسة تحليلية تطبيقية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2005.
35. عمرو علاء الدين زيدان، ريادة الاعمال: القوة الدافعة للاقتصاديات الوطنية، المنظمة العربية للتنمية الادارية، جامعة الدول العربية، 2007،
36. العيسى نزار سعد الدين، قطف إبراهيم سليمان: الاقتصاد الكلي مبادئ وتطبيقات، دار الحامد للنشر، عمان، 2006، ص 249
37. فضيلة عاقل: البطالة تعريفها أسبابها وأثارها الاقتصادية (سياسة التشغيل في الجزائر)، مداخلة ضمن الملتقى الدولي: حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، يومي 15-16 نوفمبر، 2011.
38. فوزي بن الشيخ، مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تخفيف من ظاهرة البطالة، دراسة حالة الجزائر 2005-2013 لنيل شهادة ماستر، كلية علوم اقتصاد وعلوم تسيير وعلوم تجريبه، قسم علوم التسيير، تخصص تسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة،
39. مجدي عوض مبارك، التربية الريادية والتعليم الريادي: مدخل نفسي سلوكي، عالم الكتب الحديث، اربد، الأردن، 2011، 86
40. المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي، تقرير حول الظرف الاقتصادي للسداسي الأول من سنة 1998، الدورة الثانية عشر، نوفمبر، 1998،
41. المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي، تقرير حول الظرف الاقتصادي و الاجتماعي للسداسي الثاني من سنة 2004، الدورة العامة العادية السادسة و العشرون، جويلية، 2004،
42. المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي، تقرير حول عناصر مطروحة للنقاش من أجل عقد النمو، الدورة العامة العادية السادسة و العشرون، جويلية، 2005،
43. المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي، مشروع تقرير حول تقويم اجهزة الشغل، الدورة العامة العشرون، جوان، 2002،
44. محمد السعيد بين غنيمة، أثر سياسات الإنفاق العام على قطاع التعليم العالي في الجزائر: 2012 - 1967 رسالة ماجستير غير منشورة جامعة مولود معمري تيزي وزو : كلية الحقوق و العلوم السياسية، 2014/2015،
45. محمد علاء الدين عبد القادر: البطالة أساليب المواجهة لدعم السلام الاجتماعي والأمن القومي في ظل الجات، العولمة، تحديات الإصلاح الاقتصادي، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2003،
46. مدحت القريشي: اقتصاديات العمل، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2007.
47. مدني بن شهرة: الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل (التجربة الجزائرية)، ط 1، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، 2009،

48. مصطفى حسين باهي, ناهد خيري فياض, اتجاهات التعليم العالي في ضوء الجودة الشاملة القاهرة : مكتبة الإنجلو المصرية، 2009
49. منى الطحاوي: اقتصاديات العمل، مكتبة نخبضة الشرق، جامعة القاهرة، 1995
50. مهدي التميمي، مهارات التعليم: دراسات في الفكر والأداء التدريسي، الطبعة الأولى، دار كنوز المعرفة، الأردن، 2007،
51. الموسوعة العربية العالمية، الطبعة الثانية، الجزء 7، مؤسسة أعمال الموسوعة للنشر والتوزيع، الرياض، المملكة العربية السعودية،
52. موسوعة المعارف التربوية، الطبعة الأولى، عالم الكتب، القاهرة، 2007،
53. ناجي بن حسين، محمد الهادي مباركي، عبد الحليم عيساوي، البطالة في الجزائر: دراسة تحليلية، مجلة الاقتصاد و المجتمع، العدد 01، جامعة منتوري، قسنطينة، 2002،
54. ناصر دادي عدون وعبد الرحمان العايب: البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد من خلال حالة الجزائر، الديوان الوطني للمطبوعات، الجزائر، 2010،
55. نبيل حشاد: قضايا اقتصادية معاصرة، ج 1، مصرف قطر المركزي، 1996،
56. نجاة مشيمش وفريد بن عبيد: البطالة في تاريخ الفكر الاقتصادي والآثار السلبية لها، مداخلة ضمن الملتقى الدولي حول: استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، يومي 15-16 نوفمبر، 2011،
57. هيثم الزعبي وحسن أبو الزيت: أسس ومبادئ الاقتصاد الكلي، دار الفكر والاطلاع، دمشق، 2000،
58. وليد ناجي الحياي: البطالة، دراسة بحثية مقدمة إلى الأكاديمية العربية المفتوحة، الدنمارك، كلية العلوم والاقتصاد،

المراجع باللغة الاجنبية

1. Baya Arhab, " Les effets sociaux du P.A.S dans le cas de l'algérie", Cahiers du CREAD
2. Baya Arhab, " L'évolution du marché de l'emploi dans la wilaya de bejaïa: entre le formel et l'informel", Cahiers du CREAD, N °68/69, 2ème et 3ème trimestre 2004,
3. Données sur l'emploi et le chômage en Algérie, Consulté dans le site: http://www.mtss.gov.dz/mtss_fr_N/emploi/2008/EMPLOI%20ET%20CHOMAGE.pdf
4. Hadj Slimane Hind, Bendiabdellah Abdeslam, L'enseignement de l'entrepreneuriat : pour un meilleur développement de l'esprit entrepreneurial chez les étudiants, Premières journées
5. <http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/COUNTRIES/MENAEXT/ALGERIAEXT>

6. Jean-Pierre BECHARD, Denis GREGOIRE, **Archétypes d'innovations pédagogiques dans l'enseignement supérieur de l'entrepreneuriat** : modèle et illustrations, Revue de l'entrepreneuriat, vol 8, n°2, 2009,
7. Leila Baba Ahmed, "**Dévaluation du dinars et entreprise publique**", Cahiers du CREAD, N°57, 3ème trimestre 2001
8. Oana Simona Hudea: **Classical, Neoclassical and New Classical Theories and Their Impact on Macroeconomic Modelling**, Procedia Economics and Finance, N 23, Elsevier, 2015, P
9. Okun's Law and how to weaken it, The Europe Policy Paper series, Policy Paper no 23, June 2015,
10. Ruben Alonso Rodriguez: **Classical versus Keynesian Theory of Unemployment**: An approach to the Spanish labor market, DEGREE Economics, University of Barcelona, 2015,
11. Saib Musette, Nacer Eddine Hammouda, "**Evaluation des effets du p.a.s sur le marché du scientifiques internationales sur l'entrepreneuriat** :entrepreneuriat : Formation et Opportunités
12. Stefan Marth: How strong is the correlation between unemployment and growth really?
13. travail en Algérie", Cahiers du CREAD, N°46/47, 4ème trimestre 1998 et 1 er trimestre 1999

قائمة الملاحق

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

المركز الجامعي تندوف علي كافي

معهد العلوم الاقتصادية، العلوم التجارية وعلوم التسيير

دور التعليم المقاولاتي في الحد من البطالة

دراسة حالة مؤسسة CNAC -تندوف-

الطالبان:

- ماكني الحسن

-رحو محمد

اشراف الأستاذ:

د.بياض مصطفى

أحييكم بتحيةة الإسلام "السلام عليكم"

يسرني ان اقدم هذا الاستبيان و الذي صمم من اجل الحصول على بعض البيانات و لتي ستخدم البحث العلمي ونرجو منكم ان لا تذخروا جهدا في تقديم المعلومات اللازمة علما بان اجابتكم ستكون موضع العناية و الاهتمام و السرية التامة.

نشكركم مسبقا على تعاونكم لإنجاز هذه الدراسة

استبيان

المحور الأول: البيانات الشخصية

1- الجنس:

انثى

ذكر

2- السن:

من 40 الى 50 سنة

من 30 الى 40 سنة

اقل من 30 سنة

أكثر من 50 سنة

3- المستوى التعليمي

ابتدائي

متوسط

ثانوي

جامعي

الخور الثاني: التعليم المقاولاتي

الرقم	العبارات	موافق جدا	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق جدا
1	يسمح التعليم المقاولاتي الحالي للعمال لتوجه إلى عالم المقاولاتية					
2	ساهم التعليم المقاولاتي الحالي في تنمية الرغبة والمبادرة من أجل إنشاء مؤسسة					
3	يساهم التعليم المقاولاتي الحالي في تفعيل قدرة العامل لأن مؤسس مشروعا صغيرا خاصا به					
4	دراستي بالجامعة مكنتني من وضع فكرة من اجل البدء بعمل مشروع					
5	لدي القدرة على تقديم شيء جديد في عملي					
6	أضع خطة إستراتيجية تستغل المزايا التنافسية وتحقق النمو والتموقع الجيد					
7	تمكنت من استلهم أفكار مشاريع والمفاضلة بينهم					
8	أفهم القواعد التي تحكم الاستثمار في المشاريع الصغيرة					
9	أتقن الأساليب والتقنيات الحديثة في مجال تكنولوجيا المعلومات					
10	اعتمد في نجاحي على ما اكتسبه من معارف ومؤهلات علمية					

الخور الثالث: البطالة

الرقم	العبارات	موافق جدا	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق جدا
1	عانيت من مشكلة البطالة بعد التخرج					
2	شاركت في مسابقات التوظيف بعد التخرج					
3	عدم توفر فرص مناسبة للمؤهل العلمي هي احد أسباب البطالة					
4	الاجر المنخفض هو السبب الرئيسي للبطالة					
5	الوساطة والمحسوبية سبب من أسباب تفاقم ظاهرة البطالة					
6	أنت راضٍ على المؤهل العلمي المحصل عليه					
7	ممارسة خريجي الجامعة لأعمال لا تتناسب مع مؤهلاتهم العلمية					
8	ترضى العمل في غير مجال تخصصك وبأجر زهيد					
9	النشاط المقاولاتي نشاط مريح					
10	هناك عمل بديل مارسته من أجل الخروج من مأزق البطالة					