

الرضا عن العمل لدى الشباب الجزائري المقاول

دراسة ميدانية على عينة من الشباب المقاول بمدينة بريكة

Job Satisfaction Among Young Algerian Entrepreneurs: A Field Study on a Sample of Young Entrepreneurs in the City of Barika

غنية فني * Ghania Fenni

ghania.fenni@cu-barika.dz

علم الاجتماع / المركز الجامعي بريكة/ الجزائر

DOI:10.46315/1714-015-001-030

الإرسال: 2025/07/20 القبول: 2025/12/12 النشر: 2026/01/16

**

ملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى ارتباط موضوع الرضا عن العمل بموضوع المقاولة لدى الشباب الجزائري بمدينة بريكة. أستخدم في هذه الدراسة الاستطلاعية المنهج الوصفي التحليلي، تم الاعتماد على الاستبيان الذي وزع على عينة قصدية مكونة من 30 شابا مقاولا بمدينة بريكة والذين يشغلون ثلاثة أفراد فما فوق. وقد توصلت الدراسة إلى أن العمل في المقاولة يحقق الرضا لدى الشباب الجزائري ، ومن أهم الاقتراحات والتوصيات هي تشجيع المبادرات الفردية وتقديم الدولة التسهيلات للشباب في بناء مشاريع استثمارية.

كلمات مفتاحية: العمل؛ الرضا؛ الرضا عن العمل؛ الشباب؛ المقاولة.

Abstract:

This study aimed to identify the extent to which the issue of job satisfaction is related to the issue of entrepreneurship among young Algerians in the city of Barika. This exploratory study used the descriptive analytical approach, using a questionnaire distributed to a purposive sample of 30 young entrepreneurs in the city of Barika Those who employ three or more individuals .

The study concluded that entrepreneurship achieves satisfaction to young Algerians . One of the most important suggestions and recommendations is to encourage individual initiatives and provide the state with facilities for young people in building investment projects.

Keywords : Work; satisfaction; job satisfaction; youth; entrepreneurship.

**

*- مقدمة:

يمثل العمل نشاطا مهما في حياة الإنسان لأنه يحقق الحاجات النفسية والاجتماعية والاقتصادية له، فعلى المستوى النفسي يتشكل داخل الفرد بمرور الوقت مجموعة من الاتجاهات والمعتقدات والمشاعر الايجابية حول عمله يطلق عليها الرضا عن العمل. ينسحب هذا الرضا على فئة الشباب المقاول بصفتهم أشخاصا يعملون لحسابهم الخاص أي بعيدا عن القطاع العمومي، حيث يتمتعون بالنفسية الإيجابية في عملهم، والنتيجة عن خصائص العمل المقاولاتي

من مبادرة، إبداع، حرية واستقلالية في اتخاذ القرارات، التحدي، واكتشاف الفرص، ما يؤدي بوصول رضاهم إلى مستويات عالية.

1-1-الإشكالية: أصبحت المقاولاتية مطلباً ملحا للشباب، لأنهم يحققون من خلالها طموحاتهم في الاستقلالية وتحقيق الذات، ومن ثم باتت عاملاً مهماً في تحقيق الرضا عن العمل لديهم، نظراً للمميزات التي تميز العمل المقاولاتي عن غيره من الأعمال كالمبادأة والحرية وروح المغامرة والمخاطرة والابتكار. ومن هذا المنطلق تمحورت مشكلة الدراسة فيما إذا كانت المقاولاتية هي السبب في تحقيق الرضا عن العمل لدى الشباب المقاول.

2-1-تساؤل الدراسة: جاءت الدراسة للإجابة على التساؤل التالي:

هل العمل في مجال المقاولاتية يجعل الشباب المقاول الجزائري راضي عن عمله؟

3-1-أهمية الدراسة :

تنبع أهمية الدراسة الاستطلاعية من أهمية موضوعي الرضا والمقاولاتية بالنسبة للشباب، وبما يقدمانه من تعزيزات وتجويد لصور المجتمعات وأعمال شبابها بما يضمن استقرارهم النفسي والاجتماعي ومساهماتهم في التنمية الاقتصادية. ويكتسي العمل المقاولاتي أهمية بالغة في المجتمع نظراً لأنه عمل شخصي يحتاج إلى كفاءة في العمل وهو مطلب للشعور بالرضا عن العمل.

4-1-الدراسات السابقة:

حظي موضوع الرضا عن العمل وموضوع المقاولاتية باهتمام الكثير من الباحثين، ومن بين

هذه الدراسات ما يلي:

1-4-1-دراسة توانا حسين (2022)

تمحور موضوعها حول "بيئة العمل في تحقيق الرضا الوظيفي لدى العاملين . وهدفت إلى معرفة مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين والعوامل الأكثر تأثيراً في الرضا الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة. هذه الدراسة الوصفية استعمل فيها منهج المسح الاجتماعي على عينة غير احتمالية مقصودة من 100 مفردة من العاملين والعاملات في مراكز التسوق في مدينة السلمانية بالعراق، كما واستخدم الباحث مقياس ليكرت الخماسي لقياس مدى الرضا الوظيفي واعتمد على برنامج SPSS. أظهرت النتائج أن العاملين لديهم حرية في إبداء آرائهم في العمل، والشعور بالمتعة في تنفيذها، وأن هناك منظورا إيجابيا لدى العمال عن وظائفهم.

2-4-1-دراسة مليكة بن بردي وأسوية بوراس (2020)

هدفت الدراسة إلى معرفة درجة الرضا الوظيفي لدى الموظفين الإداريين بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة برج بوعريج بالجزائر، وعن ما إذا كانت هناك فروق في متوسط درجة الرضا الوظيفي لدى الموظفين الإداريين تعزى لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات

الخبرة المهنية، الحالة الاجتماعية، الوضعية الادارية)، وقد اتبع المنهج الوصفي، وطبقت أداة الاستبيان على عينة مكونة من 22 موظف إداري باستخدام المسح الشامل. وتوصلت الدراسة إلى أن درجة الرضا الوظيفي لدى الموظفين الاداريين بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية منخفض، وأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط درجة الرضا الوظيفي لدى الموظفين الاداريين تعزى لمتغير الجنس، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط درجة الرضا الوظيفي تعزى لمتغيرات(المؤهل العلمي، سنوات الخبرة المهنية، الحالة الاجتماعية، الوضعية الادارية).

1-4-3-دراسة هيشرسميرة وموفق سهام (2017)

هدفت الدراسة إلى التعرف على مساهمة روح المقاولاتية لدى الشباب الجزائري في تجسيد الابتكار، وقد استهدفت عينة من طلبة جامعة محمد خيضر بسكرة باستخدام استبيان وزع على 77 طالب وطالبة. ولتحقيق هدف الدراسة قامت الباحثين باستخدام عدة أساليب إحصائية منها كرونباخ ألفا للتأكد من الثبات، والتكرارات والنسب المئوية لوصف متغيرات الدراسة، والوسط الحسابي لتحديد مستوى الإجابة على متغيرات الدراسة.

وللتعرف على مساهمة روح المقاولاتية في تجسيد الابتكار لدى طلبة جامعة بسكرة تم استخدام تحليل الانحدار، الذي أظهرت نتائجه وجود علاقة ارتباطية قوية بين روح المقاولاتية والابتكار. وبناء على نتائج الدراسة تم التقدم بالعديد من التوصيات التي كان أهمها تشجيع الطلبة المبدعين والمبتكرين، وتبني مشاريعهم والعمل على توفير كافة التسهيلات التي تساهم في تطبيق أفكارهم على أرض الواقع.

1-4-4-دراسة قندوز أحمد (2014)

تمحورت إشكالية الدراسة حول الأسباب التي جعلت المقاول يستبدل الأهداف التي رسمتها له الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب في إنشاء مقاوله، حيث انطلقت من التساؤل: ما هي الأسباب التي جعلت الشباب المقاول يستبدل الأهداف التي رسمتها له الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب في إنشاء المقاوله؟. وقد اعتمد على عينة كرة الثلج باستخدام تقنيات المقابلة، الملاحظة والوثائق.

وخلصت الدراسة إلى سهولة الحصول على مشاريع من نوع واحد وتركزها في منطقة واحدة، وأن كثرة الوثائق الإدارية والبيروقراطية الإدارية تشكل عائقا أمام الشباب، وفي ظل هذه الصعوبات يلجأ الشباب على تمويل مشروعه بالاستعانة بشبكة علائقية، واستعمال طرق التحايل في استبدال العتاد بقيمة نقدية.

- أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:

تلقتي الدراستين الأولى والثانية مع الدراسة الحالية في تناولها لموضوع الرضا عن العمل، حيث تمت الاستفادة من الإطار النظري للدراسة، من حيث تحديد الإطار المفاهيمي والتساؤلات والفرضيات المطروحة، وكذا الاستفادة من الجانب الميداني لها من حيث العينة وأدوات جمع البيانات الميدانية والأساليب الإحصائية المستخدمة. كما تتفق الدراستين الثالثة والرابعة مع موضوع البحث في تناولها لموضوع المقاولاتية ومساهمتهما في تطوير الشباب وتشجيع روح الابتكار لديهم.

5-1- تحديد مفاهيم الدراسة :

1-5-1- الرضا عن العمل :

ورد مصطلح الرضا في القرآن الكريم، حيث قال عز وجل " يَا أَيُّهَا النَّفْسُ الْمُطْمَئِنَّةُ ارْجِعِي إِلَىٰ رَبِّكِ رَاضِيَةً مَّرْضِيَّةً فَادْخُلِي فِي عِبَادِي وَادْخُلِي جَنَّاتِي " . (سورة الفجر، الآيات: 27 - 30)، وقال الرسول عليه الصلاة والسلام " إن الله عز وجل بقسطه وعدله جعل الفرح والمرح في الرضا واليقين وجعل الغم والحزن في السخط والشك" . (حديث صحيح، رواه مسلم) من خلال الآية الكريمة والحديث الشريف نجد أن السرور والبهجة من علامات الرضا، والرضا من علامات الصحة النفسية والتوافق النفسي.

عرف الرضا عن العمل بأنه " حالة وجدانية ممتعة وإيجابية ناتجة عن تقييم الفرد لعمله أو لخبرته في عمله، وهو إدراك الفرد لما يوفره له عمله بالمقارنة مع قيمه وحاجاته وتوقعاته." (بوظيفة، ح ، 2007، 18-19)

حسب هذا التعريف يعتبر الرضا استجابة وجدانية نحو العمل، وبذلك فإن أحسن طريقة للتعرف عليه هي الطريقة الذاتية مثل الاستنباط.

كما ورد تعريف الرضا على أنه " شعور ينتج عن تقييم الفرد للعلاقة الموجودة بين توقعاته وما يحرز عليه فعلا من خلال قيامه بالعمل". (الديب، م، 2000، 391). والسعادة التي تتحقق عن طريق العمل ترتبط دوماً بالرضا عن العمل، والتي تعبر عن " مجموعة من المشاعر الوظيفية أو الحالة النفسية التي يشعر بها الفرد العامل نحو العمل، وقد يُعبر الرضا عن مدى الإشباع الذي يتصور الفرد أنه حققه من عمله". (أبو النصر ، م، 2012 ، 182). أي أنه كلما تصور الفرد أن عمله يحقق له إشباعاً كبيراً لحاجاته كلما كانت مشاعره نحو العمل إيجابية وكان راضياً عن عمله .

التعريف الإجرائي: الرضا عن العمل هو الاتجاهات النفسية الايجابية، أي مجموعة المشاعر والأحاسيس والميولات الايجابية التي يحملها الشباب بمدينة بريكته تجاه عملهم في المقاولاتية، ومدى سعادتهم وارتياحهم فيها.

1-5-2- الشباب:

يرى محمد علي محمد بأن الشباب يشير إلى "مرحلة من العمر تعقب مرحلة المراهقة وتبدو خلالها علامات النضج الاجتماعي والنفسي والبيولوجي واضحة". (1985، 6). تبدأ هذه المرحلة منذ بداية البلوغ والنضج الجنسي إلى نهاية العشرينيات من العمر وغالباً ما تكون من العمر 16 تستمر عشر سنوات. وتختلف بداية بلوغ وتتمام النضج وفقاً للفروق الفردية والجنسية، فالفتيات يصلن إلى البلوغ قبل الشباب. (وصوص، أ، 2017، 9)

التعريف الإجرائي: الشباب هي مرحلة عمرية تعقب مرحلة المراهقة والتي يتميز بها المقاولين في مدينة بركة والتي تتراوح من 23 إلى 40 سنة.

1-5-3- المقاولاتية:

تعرف المقاولاتية بأنها "كيان اجتماعي يتشكل من خلال شبكة من الروابط الاجتماعية بين أعضائها بالدرجة الأولى وبينهم وبين المحيط الخارجي، وفي هذا الإطار يعملون ويتفاعلون ويكسبون هوية اجتماعية مشتركة تساعدهم على التعاون، والانسجام من أجل مواجهة الصعوبات والمخاطر المحتملة، والعمل سوياً على تحقيق أهدافهم (الأعضاء) وأهداف مؤسستهم بنجاح. (بوقطف، م، بن مكي، ن، شاوش، ن، 2019، 211-228)

ويعرفها المرصد العالمي للمقاولاتية (GEM) global entrepreneurs hip monitor بأنها "محاولة جديدة في العمل أو إنشاء منظمة جديدة أو توسيع المنظمة الحالية أو توسيع مجالات العمل الحالي من قبل الأفراد أو فرق الأفراد أو تأسيس أعمال تجارية". (إسماعيل، ع، 2010، 70)

التعريف الإجرائي: المقاولاتية هي الأفعال والعمليات الاجتماعية التي يقوم بها المقاول، لإنشاء مؤسسة جديدة أو تطوير مؤسسة قائمة في إطار القانون السائد، من أجل إنشاء ثروة، من خلال الأخذ بالمبادرة وتحمل المخاطر والتعرف على فرص الأعمال، ومتابعتها وتجسيدها على أرض الواقع.

1-5-4- المقاول:

عرف Montchrestien المقاول بأنه "الشخص الذي يوقع عقداً مع السلطات العمومية من أجل ضمان إنجاز مهمة ما أو مجموعة مهام مختلفة". (داداي، ح، 2020/2021، 34)

حسب فرنسيس شيغونتا فإن الشاب المقاول هو "كل شخص بين 15 و35 سنة والذي يبرهن على قدراته في الإبداع، المبادرة، الخلق، ومواجهة الأخطار في طريق ممارسته لنشاط ما". (بدرابي، س، 2014، 18)

التعريف الاجرائي: الشاب المقاول هو كل إنسان تجاوز مرحلة المراهقة ودون سن الأربعين، ويمتلك مؤسسة صغيرة، ويمارس عمله مع ثلاثة أشخاص فأكثر في مدينة بركة، وهو المسؤول وصاحب القرارات الأساسية، كما يستطيع مواجهة الأخطار التي قد تواجهه.

1-6- أهمية الرضا عن بيئة العمل المقاولاتي :

تظهر أهمية الرضا عن العمل بالنسبة للشباب المقاول من خلال تأثيره في الصحة العضوية والعقلية، حيث يرتبط عدم الرضا عن العمل بظهور بعض الأمراض العضوية لدى المقاول مثل: التعب، صعوبة التنفس، صداع الرأس، التعرق، القرحة المعدية وغيرها . كما أن الرضا عن العمل يمكن أن يؤثر على نظرة الشخص لنفسه وقدراته فقد وجد "هرزبرغ Herzberg" علاقة ارتباط بين رضا الشخص عن عمله وثقته بنفسه، بمعنى أن الرضا يساهم في رفع الثقة بالنفس.

1-7- العوامل المؤثرة في الرضا في العمل:

توجد عدة عوامل تؤثر في الرضا عن العمل من بينها:

1-7-1-العوامل الشخصية :

على المستوى المقاولاتي نجد أن الشاب المقاول ذو التعامل الجيد والتصرف الحسن، إضافة إلى تميزه بالتعاون والتسامح أكثر رضا عن عمله، وعلى العكس نجد المقاول الذي يتصف بعدم المرونة وعدم القدرة على التوافق وتذبذب التوازن النفسي أقل رضا عن عمله. كما تلعب القدرات الذهنية والبدنية التي يتصف بها الشاب المقاول دورا مميذا في تحقيق الرضا عن العمل، وذلك من حيث الذكاء والفتنة وسرعة البديهة، والقدرة على تحمل المسؤولية في أداء العمل وتبعاته .

من أهم العوامل الشخصية المؤثرة أيضا هما عاملا السن والجنس، ومعلوم أن تحليلنا في هذه الدراسة منسب على فئة الشباب، فمن البديهي أن يقل معدل ترك الشاب المقاول لعمله ويقل معدل غيابه، لأنه في أوج طاقته ونشاطه العقلي والبدني الذي يتطلبه النشاط المقاولاتي. كما يؤثر الجنس على الرضا عن العمل، حيث تتفوق المقاولات على الرجال من حيث الرضا عن العمل، وهذا الفرق يمكن إرجاعه إلى أن مطامح النساء وحاجتهن المالية أقل من الرجال، إلا أنه بعد الزواج ومع العمل، معظم الوقت تواجههن أدوار متضاربة يمكنها التأثير على رضاهن عن العمل.

يعتبر المستوى التعليمي كمؤشر جيد لتحقيق الشاب المقاول لدرجة عالية من الفعالية في نظام الإنتاج مستقبلا، وما يقابل ذلك من حوافز تمكن من تحقيق درجة عالية من الرضا عن العمل. فقد بينت إحدى الدراسات التي أجريت على الموظفين الذين لم يكملوا مرحلة التعليم الثانوي، كانوا أكثر رضا من الذين أتموا تعليمهم الجامعي، وأرجعت ذلك إلى كون مستوى الطموح أعلى لدى فئة الجامعيين مقارنة بغير الجامعيين، نتيجة التباين بين ما يطمحون إليه وبين ما يتحصلون عليه في أرض الواقع. (الهيبي، ص، 2005، 22)

تعد الحالة العائلية عاملاً مؤثراً في رضا الشباب المقاول عن عمله، إذ تشير الدراسات على أن الشخص المتزوج أكثر رضا وأعلى أداء وأقل غياباً بالمقارنة مع الشخص الأعزب، وقد تكون هذه النتيجة أكثر صدقاً بالنسبة للرجل عنها بالنسبة للمرأة، حيث أن المرأة المتزوجة تكون أكثر انشغالاً بمسؤوليات اجتماعية تجعلها عرضة للغياب أكثر من الرجل، وذلك للعناية بالأطفال أو مواجهة التزامات الأسرة والمنزل. وإن كانت هذه الدراسات عامة إلا أن لها صلة بحالة المقاول. وعلى العموم تبقى هذه النتائج خاصة المتصلة بالمستوى التعليمي والحالة العائلية نسبية حسب الإطارين الزماني والمكاني للدراسة.

كما تؤثر العوامل المرتبطة بأقدمية الشباب المقاول في عملهم على مستوى الرضا لديهم بالإيجاب على مستوى كافة العمليات الإدارية، التخطيط، التنظيم، التوجيه والإشراف، القيادة، القدرة على اتخاذ القرارات الاستراتيجية، مواجهة التحديات البيئية الداخلية والخارجية للمشروع.

1-7-2-عوامل خاصة بمحتوى العمل :

إن تنوع المهام التي يقوم بها الشباب المقاول يقلل لديه الملل النفسي الناشئ عن تكرار أداء كل مهمة من مهام العمل.

1-7-3-العوامل المادية :

يمثل الأجر أحد أهم أنواع الحوافز المادية التي تؤثر في شعور المقاول الشاب بالرضا. إذ يرى بعض الباحثين أن وجود الأجر في حد ذاته لا يؤدي إلى مشاعر الرضا، وإنما هو عامل يساعد على تجنب مشاعر عدم الرضا، غير أن البعض الآخر يعتبر أن الأجر قد تجاوز الحاجات الأولية وصار يرمز للمكانة الاجتماعية وبالتالي تحقيق وتقدير الذات. (بويابة، م، 2003-2004، 139) تتضمن العوامل المادية الجيدة العتاد وأدوات العمل والظروف الفيزيائية للعمل كالإنارة، التهوية، مستوى الضوضاء المنخفض، الراحة واحترام الشروط العلمية (الأرغونومية) المعمول بها في تصميم مكان العمل، والتي تؤثر بشكل إيجابي على ضمان الرضا عن العمل.

1-7-4-العوامل المعنوية:

تعد جماعة العمل المتكاملة في العمل المقاولاتي شرطاً لنجاحه واستمراره، لأنها تقوم على مبدأ التشاركية والتعاون، وتشبع حاجة الانتماء وتزيد من الولاء، وتوفر الجو الملائم المسهم في تحقيق أحسن الأداء. (بن راشد، م، الدرّة، س، 2016، 21، 27)

2- الإطار المنهجي للدراسة الميدانية

1-2- مجالات الدراسة:

- المجال المكاني : يتمثل في مدينة بركة.

- المجال البشري: يتمثل في الشباب المقاول في مدينة بركة الذي يتراوح عمره ما بين 30 إلى 40

سنة، والذي يشغل معه ثلاثة أشخاص فما فوق.

- المجال الزمني : تمت الدراسة في شهر ماي 2024 .

2-2- مجتمع وعينة الدراسة: تم تعيين مجتمع الدراسة من الشباب المقاول الذين يتراوح

أعمارهم من 23 إلى 40 سنة، والذين يشغلون ثلاثة أشخاص فأكثر في مدينة بركة، واستخدمت

العينة اللا إحصائية، ونمط المعاينة كان عينة قصدية مكونة من 30 مفردة.

3-2- المنهج المستخدم في الدراسة: استخدم في الدراسة المنهج الوصفي التحليلي .

4-2- أدوات جمع البيانات : اعتمد في الدراسة على الاستبيان الذي وجه للشباب المقاول، وقد

صمم الاستبيان بناء على الدراسات السابقة، تضمن مجموعة من الأسئلة المغلقة وعددها 11

سؤالا ، منها 06 أسئلة حول البيانات الشخصية للمبحوثين (الجنس، السن، سنوات العمل،

المؤهل العلمي، الحالة الاجتماعية، نوع النشاط). و05 أسئلة عن الرضا عن العمل لدى الشباب

المقاول، كما استخدمت الملاحظة البسيطة التي أظهرت طريقة عمل الشباب المقاول في مدينة

بركة.

5-2- الأساليب المستعملة لتحليل البيانات: استخدم في الدراسة أسلوبين إحصائيين هما

التكرارات والنسب المئوية، وذلك من خلال تلخيص البيانات في جداول لتوضيح أهم المميزات

الأساسية لإجابات أفراد العينة في شكل أرقام ونسب مئوية لأسئلة الدراسة.

6-2- تفرغ الجداول وتحليل البيانات.

الجدول رقم (01): يوضح جنس المبحوثين

النسبة المئوية	التكرارات	الجنس
66.7%	20	ذكور
33.3%	10	إناث
100%	30	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثة

يلاحظ من خلال الجدول أن نسبة الذكور أكبر من نسبة الإناث، وذلك راجع إلى تبني الفكر

المقاولاتي الحر ومزاولته بشكل واسع وأيضا طبيعة العمل ونظرة المجتمع إليه، لأن بعض الأعمال

لا تصلح للمرأة كونها تتطلب جهدا أكبر بالإضافة إلى طبيعة مجتمع الدراسة " المحافظ " ولا يقبل الإختلاط بين الجنسين.

الجدول رقم(02): يوضح سن المبحوثين

النسبة المئوية	التكرارات	السن
%33,33	10	من 23-28 سنة
%53,33	16	من 29-34 سنة
%13,33	04	من 35-40 سنة
%100	30	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثة

من خلال المعطيات الإحصائية نستنتج أن الفئة الشبابية التي تتراوح أعمارهم ما بين 29-34 سنة هم أكثر مزاولة للفعل المقاوالاتي، حيث تتوفر فيهم أهم المقومات التي تقوم عليها المقاوالاتية كحب المغامرة والرغبة في تطوير الذات والسعي لإقامة مشروع ناجح، على خلفية أساسها تلبية حاجات المجتمع، وفي نفس الوقت تعود عليه بعوائد مادية ومعنوية.

الجدول رقم(03): يوضح المؤهل العلمي للمبحوثين

النسبة المئوية	التكرارات	المؤهل العلمي
%23,3	07	ابتدائي
%26,7	08	متوسط
%13,3	04	ثانوي
%36,7	11	جامعي
%100	30	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثة

من خلال المعطيات أيضا نستنتج أن خريجي الجامعات هم من يمارسون المقاوالاتية المبنية على أسس عملية بمقاييس أكاديمية بشكل ملحوظ في ظل غياب سياسات التوظيف، ويلبها المقاولون ذوو المستوى المتوسط، أما المستوى الابتدائي فهو ضمن ممارسي الأعمال المقاوالاتية بنسبة كبيرة، ورغم افتقارهم للمؤهل العلمي إلا أنهم يملكون خبرات سابقة تعد للبيئة الأساسية لأعمالهم.

الجدول رقم(04): يوضح الحالة الاجتماعية للمبحوثين

النسبة المئوية	التكرارات	الحالة الاجتماعية
33.3%	10	أعزب(ة)
43.3%	13	متزوج(ة)
13.3%	04	مطلق(ة)
10%	03	أرمل(ة)
100%	30	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثة

نستنتج من الإحصائيات المجمع أن المقاولاتية من جهة تشجع على الاستقرار والزواج بنسبة كبيرة، لما توفره من مداخيل شهرية كافية تسد حاجيات أسر الشباب وأطفالهم والعيش بمستوى لائق ، ومن جهة أخرى يرى بعض الشباب المقاول أن الدخل ضعيف ولا يؤسس أسرة بمستوى عيش مناسب، ولكن هناك من يمارس المقاولاتية إلا أنه أجل الزواج لأسباب معينة، أما بعض الأرمال الذين اتجهوا نحو المقاولاتية فوجدوا فيها ملجأ لإعالة أنفسهم وعائلاتهم بسبب وفاة أحد الزوجين للتكفل بأولادهم.

الجدول رقم(05): يوضح نوع نشاط المبحوثين

النسبة المئوية	التكرارات	نوع النشاط
26.7%	08	خياطة
13.3%	04	مخبزه
20%	06	مطعم
16.7%	05	مقهى
23.3%	07	مركز عمليات التجميل والحلاقة
100%	30	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثة

من خلال الجدول نستنتج أن نشاط الخياطة يتميز بانتشار واسع في مدينة بريكته، والذي يمارسه شباب وشابات لسد حاجيات المجتمع لارتفاع أسعار الملابس المستوردة، وأيضا بروز بعض الفئات التي لها موهبة في تصميم الملابس بمختلف أنواعها وأشكالها. كما كشفت الاحصائيات أن مقاوله المطاعم رائجة كونها تروج لأهم الأطباق والحلويات والوجبات السريعة التي تتميز بها المنطقة. وكما يعرف لدى مجتمع بريكته أن الغذاء الرئيسي لأغلب

العائلات هو الخبز، لذا اتجه بعض المبحوثين إلى فتح مخازن لإنتاج مادة الخبز لتحقيق أهدافه المادية .

الجدول رقم(06): يوضح سنوات عمل المبحوثين في المقاولاتية

سنوات العمل	التكرارات	النسبة المئوية
أقل من 5 سنوات	08	26,7%
من 6-10 سنوات	15	50,0%
من 11-15 سنة	05	16,7%
من 16-20 سنة	02	6,7%
المجموع	30	100%

المصدر: من إعداد الباحثة

تظهر المعطيات الإحصائية أن سنوات العمل معقولة بنسبة 50% مقارنة بأعمار الشباب الذين تتراوح أعمارهم ما بين 30- 40 سنة، من خلال انتشار أعمال المقاولاتية في الوسط الاجتماعي كمحلات بيع الملابس، والحلويات، والمخابز، ومراكز التجميل والحلاقة التي أصبحت تتواجد في جميع الأماكن العمومية، وتمارس من طرف الشباب المقاول بكثرة لما تقدمه من مداخيل شهرية تساهم في رفع مستوى المعيشة وضمان الاستقرار الاقتصادي الشخصي. والفكر المقاولاتي مستمر في مجتمع الدراسة، والدليل على ذلك أن نسبة الشباب المقاول ذوو خبرة أقل من 5 سنوات قدرت بـ 26.7%.

الجدول رقم(07): يوضح العلاقة بين نوع النشاط ودرجة الافتخار به.

المجموع		ضعيفة		متوسطة		عالية		درجة الافتخار نوع النشاط
%	التكرارات	%	التكرارات	%	التكرارات	%	التكرارات	
2%	08	0%	0	2%	02	25%	06	خياطة
6.7%		0		33.3%				
1%	04	0%	0	1%	01	20.8%	05	مخابز
3.3%		0		16.7%				
2%	06	0%	0	2%	01	16.7%	04	مطاعم
0%		0		16.7%				
1%	05	0%	0	1%	01		03	مقاهي

6.7		0		16.7		12.5		
%2	07	%0.	0	%	01	%	06	مراكز التجميل والحلاقة
3.3		0		16.7		25		
%1	30	%0.	0	%	06	%	24	المجموع
00		0		100		100		

المصدر: من إعداد الباحثة

من خلال الجدول يمكن القول أن افتخار الشباب المقاول بعمله مرتبط برضاه عنه، حيث تتباين تتراوح بين الدرجة العالية والمتوسطة، وهذا راجع إلى ما يقدمه العمل من العائدات المالية والمعنوية التي تساعد على تعزيز ذلك النشاط في نفوس الشباب المقاول، فالرضا والافتخار العالي به يساعد الشباب على تقديم أفضل ما يملكون من مهارات، بالإضافة إلى محاولة تطوير أدائهم بشتى الطرق والأساليب الممكنة.

الجدول رقم (08): يوضح آراء المبحوثين حول تحقيق المقاولاتية الطموحات .

تحقيق المقاولاتية الطموحات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	26	%86.7
لا	04	%13.3
المجموع	30	%100

المصدر: من إعداد الباحثة

نستنتج أن العمل المقاولاتي يتيح للشباب فرصة تحقيق الطموحات بصفة ثابتة وبدرجة كبيرة، طالما أنه يمنح سعادة ويعزز مبدأ المبادرة وحب المغامرة، أما الذين يرون بأن المقاولاتية لا تحقق لهم أهدافهم وطموحاتهم فقد يكون ذلك راجع إلى نقص التمويل أو نقص الخبرة أو الفشل في المشروع .

هذا ما أسفرت عنه الدراسة التي أجراها قندوز أحمد حول معوقات العمل في المقاولاتية من حيث كثرة الوثائق الإدارية والبيروقراطية الإدارية التي تشكل عائقا أمام الشباب، وفي ظل هذه الصعوبات يلجأ الشباب المقدم على أخذ تمويل لمشروعه إلى الاستعانة بشبكة علائقية.

الجدول رقم(09): يوضح العلاقة بين رغبة الاستمرار في المقاولاتية ودرجة الحب لها.

درجة حب العمل	رغبة	كبيرة جدا	متوسطة	ضعيفة	المجموع

الاستمرار في العمل		ك	%	ك	%	ك	%
نعم	15	%	75	06	%60	21	%70
لا	05	%	25	04	%40	09	%30
المجموع	20	%1	00	10	%10	30	100 %

المصدر: من إعداد الباحثة

من خلال الجدول نستنتج أن بعض الشباب يرغبون في الاستمرار في العمل المقاوالاتي بدرجات مختلفة ما بين متوسطة وكبيرة جداً نظراً لما يقدمه من امتيازات على الصعيد الاجتماعي والاقتصادي، بالإضافة إلى الاستقلالية المادية التي يحققها. وفي المقابل هناك من لا يرغب في الاستمرار في النشاط المقاوالاتي بدرجات مختلفة ما بين كبيرة جداً ومتوسطة لأسباب مختلفة وعديدة منها أنه يتطلب جهداً ووقتها كبيراً أو تمويلاً ضخماً، كما قد يكون مرهقاً ومتطلباً لمهارات عالية.

الجدول رقم(10): يوضح آراء المبحوثين حول الشعور بالرضا عن العمل المقاوالاتي.

الشعور بالرضا عن العمل المقاوالاتي	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	22	%73.3
لا	08	%26.7
المجموع	30	%100

المصدر: من إعداد الباحثة

نستنتج من الجدول أن الشباب المقاول راض عن عمله وسعيد بممارسته له، لأنه يحقق أهدافه وطموحاته المادية والمعنوية. والعمل المرضي يعزز روح التفاؤل ويجود صورة العمل والأداء لدى الشاب المقاول. كما قد لا يكون الشاب المقاول راض في داخله عن العمل الذي يمارسه لأسباب كثيرة كالأرباح القليلة وساعات العمل الطويلة أو الجهد الكبير الذي يتطلبه كما أثبت في جدول سابق.

3- النتائج :

أظهرت نتائج الدراسة الميدانية ما يلي:

- الرضا عن العمل هو هدف حقيقي ومطلب مهم في ممارسة المقاولاتية لدى الشاب المقاول في

مدينة بريك ،

- يعزز انخراط الشباب في المقاولاتية مبدأ الافتخار والاستمتاع بالنشاط المقاولاتي.

- يتحقق الرضا عن العمل لدى الشباب المقاول لما يقدمه من عوائد مالية واجتماعية .

4- مناقشة النتائج :

أسفرت نتائج الدراسة من خلال المعطيات التي تم جمعها من الميدان أن الشباب المقاول في مدينة بريك يسعى لتحقيق الرضا عن العمل، إذ أن الهدف من توجيههم لهذا المجال هو تحقيق الشعور بالرضا وهو مطلب ضروري لكل إنسان عامل لاسيما المقاول.

كما بينت الدراسة أن الشباب المقاول بولوجه لهذا النشاط المقاولاتي يتعزز لديه مبدأ الافتخار بنفسه وبعمله والاستمتاع به، نظرا لخصائص الشباب من حيث حب المغامرة والدافعية العالية والثقة بالنفس والاعتماد على النفس، والاتجاه نحو تحقيق الآمال والطموحات وقبول التحديات من جهة، وخصائص النشاط المقاولاتي من حيث المبادأة والتحلي بروح المخاطرة وتحمل الجوانب المادية أو المالية والمعنوية والتنظيمية من جهة أخرى.

كما يتحقق الرضا عن العمل لدى الشباب المقاول في مدينة بريك لما تقدمه المقاولاتية من عوائد مالية وأرباح معتبرة مقارنة بأعمال أو وظائف أخرى حكومية، فضلا عن المكانة الاجتماعية التي يحظى بها المقاول والتي منشؤها العوامل الذاتية والنفسية التي يختص بها الشاب المقاول مثل حب العمل والتفاني فيه والثقة بالنفس وغيرها هذا من جهة، ومن جهة ثانية فإن المجتمع والدولة تثمن كل المجهودات التي يقوم بها الشباب المقاول والتي تساهم في التنمية المحلية للمجتمع.

كل هذه المؤشرات دالة على الرضا عن العمل داخل بيئة العمل المقاولاتي، كما أنها تساهم في تحسين وتطوير الأداء لضمان البقاء والاستمرار، وهذا ما أثبتته نتائج الدراسات السابقة التي اعتمدت في هذه الدراسة.

وعموما، وعلى ضوء النتائج المتحصل عليها من عينة الدراسة تم التوصل إلى أن العمل في مجال المقاولاتية يحقق الشعور بالرضا لدى الشباب المقاول في مدينة بريك، وبذلك تمت الإجابة على التساؤل الذي طرحته إشكالية الدراسة وهو أن العمل في مجال المقاولاتية يساهم في تحقيق الرضا عن العمل لدى الشباب الجزائري المقاول.

5- خاتمة

يمكن القول في نهاية هذه الدراسة أن الرضا عن العمل المقاولاتي هو مقياس على اتجاه الشباب المقاول نحو أبعاد عملهم المختلفة ومؤشر على درجة الإشباع الذي تتيحه العناصر والجوانب المختلفة للعمل. ومن هنا نستنتج أن الرضا من أبرز العوامل الإيجابية على العمل في المقاولاتية قصد دفع الشباب المقاول لبذل جهد أكبر وتحسين الأداء وتطويره وتحقيق أهداف المقاولاتية بفعالية.

من خلال هذه الدراسة يمكن تقديم بعض الاقتراحات والتوصيات من بينها ما يلي:

- إقامة أيام تحسيسية لفائدة الشباب لتشجيعهم على الإبداع والابتكار في المجال المقاولاتية.
- دعم الشباب ذوو المؤهلات العلمية من خريجي الجامعات والمعاهد التكوينية لإقامة مشاريع تساعد على إشباع حاجاتهم وتطوير مهاراتهم وتحقيق طموحاتهم وتحقيق الشعور بالرضا.
- ضرورة استقطاب الشباب للمقاولاتية ودعمهم ماديا وتقنيا لإقامة مشاريع ناجحة لرفع مستوى الاقتصاد الوطني.

**

6- المصادر والمراجع

1- الكتب:

- 1- أبو النصر، محمد مدحت. (2012). الإدارة بالحوافز، ط 1. القاهرة: المجموعة العربية للنشر.
- 2- الديب، محمد مصطفى. (2000). علم النفس الاجتماعي التربوي أساليب التعلم المعاصرة، ط 1، القاهرة: عالم الكتب للنشر والطباعة.
- 3- بوظريفة، حمو. (2007). عوامل الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي، الجزائر: دار الملكية.
- 4- محمد، علي محمد. (1985). الشباب العربي والتغيير الاجتماعي، بيروت، لبنان: دار النهضة العربية.

3- المقالات:

- 5- الهيتي، صلاح الدين. (2005). تأثير الاختلافات المحتملة للقيم الثقافية في أداء العاملين، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد 1. الجزائر: مطبعة الجامعة الأردنية.
- 6- إسماعيل، عمر علي. (2010). "خصائص الريادة في المنظمات الصناعية وأثرها على الإبداع التقني"، مجلة القادسية، المجلد 12، العدد الرابع، الصفحات 70-85.
- 7- بن راشد، محمد والدة، سعاد. (يونيو 2016). السعادة في العمل، مجلة الموارد البشرية، العدد الرابع، الإمارات العربية المتحدة: حكومة رأس الخيمة، الصفحات 122-143.

8- بوقطف، محمود وبن مكي، نجاة وشاوش ، نزهة. (2019). المقاولاتية ودورها في دعم سوق العمل للشباب الجزائري، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد 11، ع 3، الجزائر، الصفحات 211-228.

4- أطروحات الدكتوراه ورسائل الماجستير:

9- بدرابي، سفيان. (2014). ثقافة المقاول لدى الشباب الجزائري المقاول، رسالة دكتوراه في علم الاجتماع تخصص التنمية البشرية، الجزائر: كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم العلوم الاجتماعية جامعة تلمسان.

10- بوياية، محمد الطاهر . (2003-2004). دراسة الفعالية من خلال بعض مؤشرات الثقافة التنظيمية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه دولة في علم النفس والعمل والتنظيم، (غير منشورة)، الجزائر: جامعة منتوري قسنطينة .

11- دادي، حمو إبراهيم. (2020/2021). أثر العوامل الثقافية والاجتماعية على ثقافة المقاول عند بني مزاب، أطروحة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الدكتوراه تخصص اقتصاد وتسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، الجزائر: جامعة الجزائر 3 .

12- وصوص، آيات أحمد. (2017). توقعات الشباب المقبلين على الزواج حول أدوار الحياة الزوجية، رسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في التوجه والإرشاد، فلسطين: جامعة الخليل.