

جامعة محمد الصديق بن يحيى - تاسوست - جيجل
كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية
قسم علم الاجتماع



العنوان:

علاقة العوامل الاجتماعية و الثقافية بعزوف طلبة السنة الثانية ماستر عن
إنشاء المؤسسات الصغيرة و المتوسطة
في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ
دراسة ميدانية:

كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير بجامعة تاسوست - جيجل أنموذجا

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في قسم علم الاجتماع

تخصص: تنظيم و عمل

إشراف الأستاذ الدكتور:

بلعبور الطاهر

إعداد الطلبة:

- بن حميد فاتح

- عميور عبد الفتاح

لجنة المناقشة

رئيسا	جامعة جيجل	د/ بولبينة جمال
مشرفا	جامعة جيجل	د/ بلعبور الطاهر
مناقشا	جامعة جيجل	د/ كياس عبد الرشيد

السنة الجامعة 2018/2019

فهرس المحتويات

الصفحة	المحتويات
أ - ب	مقدمة
	الجانب النظري
	الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة
5	1- إشكالية الدراسة
7	2- فرضيات الدراسة
7	3- مبررات اختيار الموضوع
8	4- أهمية الدراسة
8	5- أهداف الدراسة
9	6- تحديد مفاهيم الدراسة
14	7- الدراسات السابقة
21	خلاصة الفصل
	الفصل الثاني: الفرد المقاتل بين العوامل الإجتماعية و الثقافية
23	تمهيد
24	1- مقومات ثقافة الفرد المقاتل
26	2- عناصر ثقافة الفرد المقاتل
27	3- ماكس فيبر و التحليل الثقافي الفهمي
28	4- جبريت هوفستد و الأبعاد السوسيو- ثقافية
30	5- المؤسسة و رأس المال الاجتماعي
31	6- الجامعة و تنمية روح المقاتلة
34	خلاصة الفصل
	الفصل الثالث : الاتجاهات النظرية لموضوع الدراسة
36	تمهيد
37	1- مقارنة نظرية لموضوع الدراسة
43	2- المداخل المنظرة للمؤسسة
48	3- المعالجة النظرية لظاهرة المرأة المقاتلة
51	4- خلاصة الفصل

	الفصل الرابع : سوسيولوجية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة
53	تمهيد
54	1- ماهية المؤسسة
55	2- مفهوم المؤسسة من الناحية السوسيولوجية
59	3- التصنيفات المختلفة للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة
69	4- الأهمية الاقتصادية و الإجتماعية للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة
76	5 - خصائص المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر
79	6- مراحل تطور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر
82	7- مشاكل و تحديات المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر
87	8- هيئات دعم للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر
106	خلاصة الفصل
	الجانب الميداني للدراسة
	الفصل الخامس: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية
109	تمهيد
110	1- المنهج المستخدم في الدراسة
111	2- التقنيات المستعملة في الدراسة
114	3- مجالات الدراسة
117	4- عينة الدراسة
119	خلاصة الفصل
	الفصل السادس: تحليل و تفسير نتائج الدراسة الميدانية
121	تمهيد
122	1- عرض و تحليل و تفسير بيانات الاستمارة
140	2- مناقشة نتائج الدراسة في ضوء فرضيات الدراسة
144	3- نتائج العامة للدراسة
145	4- مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الدراسات السابقة
146	5- مناقشة نتائج الدراسة في ضوء المقاربة النظرية للدراسة
148	خلاصة الفصل

ج - د	خاتمة
	قائمة الجداول و الأشكال
165 - 157	قائمة المراجع
	الملاحق
	ملخص الدراسة

مقدمة

مقدمة

تعتبر المؤسسات الصغيرة و المتوسطة من أهم الإستراتيجيات المتبعة لمواجهة معضلة البطالة في جل دول العالم، فمن خلال تفعيل الدور البارز لها باعتبارها مشاريع متميزة تحقق ثنائية التنمية المتمثلة في تحقيق العدالة الاجتماعية و الفعالية أو النمو الاقتصادي كبديل للمؤسسات الكبيرة الحجم التي اعتبرت و لوقت طويل المحرك الأساسي للتنمية في شقيها، لكن وجهة النظر هذه قد تغيرت الأمر الذي جعل هذا النوع من المؤسسات يلقى اهتماما كبيرا على الصعيد الدولي خصوصا في ظل اهتمامات الدولية الراهنة بموضوع المقاولاتية المقرونة أساسا بالمؤسسات الصغيرة و المتوسطة، لذلك برزت سياسة التمويل الحكومي في مختلف الدول كإحدى أهم الوسائل الفعالة في توجيه ثقافة المقاول نحو الاستثمار فيها و الذي يتوجب عليه أخذ المبادرة و الريادة لتحقيق التنمية الاقتصادية و الاجتماعية المنشودة .

و في الجزائر مع مطلع التسعينات من القرن الماضي فقد أدى التحول إلى نظام الاقتصاد الحر إلى بروز دور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و خاصة تلك التابعة للقطاع الخاص كأداة فعالة لامتصاص البطالة و دفع عجلة التنمية الاقتصادية و الاجتماعية، و على غرار الكثير من دول العالم قدرت الجزائر أهمية المقاولاتية في هذا النوع من المؤسسات حيث قامت الدولة بوضع إستراتيجية مبنية على منح الشباب الراغبين في إنشاء مقاوله خاصة بهم مجموعة من الامتيازات المالية و الضريبية إضافة إلى إجراءات المرافقة المختلفة.

لكن و بالرغم من كل ما تبنته الدولة الجزائرية من إجراءات فإن المقاولاتية في الجزائر تواجه العديد من العوامل التي تعترض طريقها و تعرقل نشاطها، و تمنعها من التطور و النمو، و من أهمها نجد عزوف أهم فئة مثقفة من المجتمع الجزائري و هم خريجي الجامعات عن التوجه لإنشاء مقاولات خاصة بهم تفاديا لشبح البطالة الذي كان لهم النصيب الأكبر منها و ما هي العوامل الإجتماعية و الثقافية التي لها علاقة بهذا العزوف خاصة بجامعة تاسوست، و عليه سيتم التطرق إليها و معالجتها نظريا و ميدانيا من خلال ستة (06) فصول، على الشكل التالي:

الفصل الأول : تطرقنا فيه إلى موضوع الدراسة و الذي يضم إشكالية الدراسة ، فرضيات الدراسة ، مبررات اختيار الموضوع ، أهمية الدراسة ، أهداف الدراسة ، تحديد المفاهيم و الدراسات السابقة.

الفصل الثاني : و تطرقنا فيه إلى الفرد المقاتل بين العوامل الاجتماعية و الثقافية بداية بمقومات و عناصر ثقافة الفرد المقاتل، تم التطرق إلى التراث النظري الذي تناول العوامل المؤثرة في الفرد المقاتل و نخص بالذكر ماكس فيبر و مدخل التحليل الثقافي الفهمي ، و هوفستد و الأبعاد السوسيو-ثقافية ، ثم نتناول موضوع المؤسسة و رأس المال الاجتماعي و كذا الجامعة و علاقتها بتنمية ثقافة المقاتل لدى الطلبة.

الفصل الثالث : و تناولنا فيه الاتجاهات النظرية لموضوع الدراسة بداية بمقاربة نظرية للموضوع ، ثم تطرقنا للمداخل المنظرة لموضوع المؤسسة محور دراستنا هذه ، لتناول بعد ذلك موضوع المرأة المقاتلة لكون أن النسبة الغالبة في دراستنا هي فئة الإناث.

الفصل الرابع : و تطرقنا فيه إلى موضوع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بالتعريف و التصنيف و الخصائص ، و كذا أهميتها و مراحل تطورها في الجزائر و المشاكل و التحديات التي تواجهها و الهيئات الداعمة لها.

الفصل الخامس : و تضمن عرض للإطار المنهجي للدراسة حيث تناولنا فيه المنهج المستخدم في الدراسة ، و الأدوات و التقنيات المستعملة فيها (الملاحظة و المقابلة و الاستمارة) ، و مجالات الدراسة (المجال الزمني ، المكاني ، البشري).

الفصل السادس : و خصص لتحليل و تفسير نتائج الدراسة الميدانية في ضوء فرضيات الدراسة و كذا الدراسات السابقة و المقاربة النظرية.

الجانب النظري

الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة

1- إشكالية الدراسة

2- فرضيات الدراسة

3- مبررات اختيار الموضوع

4- أهمية الدراسة

5- أهداف الدراسة

6- تحديد مفاهيم الدراسة

7- الدراسات السابقة

خلاصة الفصل

1- إشكالية الدراسة:

تزايد الإقبال و الاهتمام في الدول الحديثة بالممارسة المقاولاتية باعتبارها أحد أهم و أبرز مصادر النمو، توفير مناصب العمل، تنمية الإبداع و الابتكار، و بالتالي زيادة مصادر الدخل وإنشاء مجالات جديدة للصناعة و الخدمات، و لا بد من الإشارة إلى أن الخصوصية و تحرير الاقتصاد في الكثير من الدول التي كانت تنتهج الاشتراكية كسياسة اقتصادية عمل على تفعيل دور القطاع الخاص الممثل أساسا في مقاولاتية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة.

غالبا ما تقرن هذه الممارسة المقاولاتية بالمؤسسات الصغيرة و المتوسطة، و هذا لا ينفي وجود مقاولات كبيرة الحجم لا بل ضخمة، إلا أن قطاع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة تعتبر القطاع الأكثر حيوية و الأمل لها، فهي الدعامة الأساسية لاقتصاديات العديد من الدول؛

فأغلب الدول التي تعد متقدمة أصبحت تولي اهتماما كبيرا بهذا النوع من المؤسسات لما لها من دور كبير و فعال في التنمية الاقتصادية و الاجتماعية فعملت على توفير المناخ الملائم لها باتخاذ التدابير و الإجراءات اللازمة للرفع من مستواها و تطويرها و الحد من مشكلاتها و ضمان سير عملها بشكل سليم و فعال ومن ثمة نجاحها في أهدافها التي كرس لأجلها و خلق الثروة و مناصب العمل .

بالرغم من اختلاف مفهوم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة من بلد إلى آخر و انعدام وجود تعريف شامل لها يرضي جميع الأطراف نظرا للعديد من العوامل منها: اختلاف مستويات النمو الاقتصادي، فما يعتبر مؤسسة صغيرة أو متوسطة في دولة مثل الولايات المتحدة الأمريكية أو ألمانيا قد يعتبر مؤسسة كبيرة في الجزائر أو تونس أو ليبيا، إضافة إلى اختلاف فروع النشاط، فرأس المال الذي تحتاجه الصناعة يكون أكبر من ذلك الذي يشغل في التجارة ، لكن رغم هذا الاختلاف يبقى الاهتمام الذي يلقاه هذا القطاع كبيرا في جميع الدول التي وقفت على أهميته و من ثم حاولت تذليل الصعوبات التي تواجهه.

إن المقولة في الجزائر هي وليدة الإصلاحات التي اتخذت من قبل السلطات العمومية منذ حوالي 24 سنة بداية من 1988 بعد تغيرات على مستوى الداخلي و الخارجي و التي دفعت لجزائر إلى التوجه نحو تنظيم جديد حجر أساسه هو تشجيع و تنمية روح المقولة، فبعد ما كانت الدولة هي المقاول الوحيد لمدة قاربت 30 سنة تم تحرير النشاط الاقتصادي و المبادرات الخاصة تدريجيا، لكن تحرير الاقتصاد الجزائري الملاحظ منذ بداية التسعينيات، من خلال تطبيق إصلاحات اقتصادية أغلبها كان ضمن ما يسمى ببرامج إعادة الهيكلة التي فرضتها المؤسسات المالية الدولية الممولة، جعلت من الدولة المساهمة

و المواكبة الرئيسية لمختلف المبادرات، فأمام الأزمة الاجتماعية و الاقتصادية و حتى السياسية التي عرفتھا الجزائر تبنت الدولة إصلاحات عديدة هدفت إلى تسكين الأوضاع لدرجة الأولى و من بين ما اتخذ من إجراءات هو خلق أجهزة عديدة للتشغيل و أخرى لخلق مؤسسات صغيرة و مصغرة من قبل الشباب استجابة للضرورة الاجتماعية من جهة و مباشرة التكيف مع اقتصاد السوق كضرورة اقتصادية من جهة أخرى، لذا أصبح موضوع الروح المقاوالتية يشغل حيز اهتمام كبير و ربط هذا الموضوع بخريجي الجامعات و المنظومة التعليمية الجامعية، حيث جرت العادة أن ننظر إلى الجامعة باعتبارھا منارة للعلم و مصدرا للتنظير في علوم شتى، فالجامعة اليوم مدعوة للعب الدور الريادي في أن تكون العنصر الفاعل و المحفز على التنمية من خلال مخرجاتها و هم الطلبة من خلال إعطائهم معارف فعالة تساهم في ظهور ثقافة و روح مقاوالتية لديهم ، حيث هذه الأخيرة من الممكن أن تزرعها عدة عوامل مختلفة و من بين أهم هذه العوامل هي التكوين الجامعي، فالنظرة المؤسساتية تستمد مرجعيتها من استعدادات الأفراد لتحويل أفكارهم الإبداعية إلى واقع ملموس لكن ما لاحظناه من خلال اتصالنا بمقر الوكالة الوطني لدعم تشغيل الشباب فرع ولاية جيجل أن نسبة الطلبة الذين قاموا بوضع ملفات لدى هذه الوكالة على لسان ممثل المدير هناك ضعيفة جدا ما أثار لدينا فضول لمعرفة العوامل التي أدت بهذه الفئة المثقفة و التي يعول عليها ، خاصة فئة طلبة السنة الثانية ماستر المقبلين على التخرج و النزول لسوق العمل ، كما أن أكبر نسبة من البطالة هي من فئة الخريجين الجامعيين لذا فالسؤال المحوري الذي يتبادر هنا هو : هل هناك عوامل اجتماعية و ثقافية تلعب دورا في عزوف طلبة السنة الثانية ماستر بكلية العلوم الاقتصادية ، التجارية و علوم التسيير عن إنشاء مؤسسات صغيرة و متوسطة في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ؟ و تندرج تحت هذا التساؤل الرئيسي ثلاث تساؤلات فرعية هي :

- هل يساهم المحيط العائلي في عزوف الطلبة عن إنشاء مؤسسات صغيرة و متوسطة في إطار ANSEJ ؟
- هل التخصص الجامعي يلعب دورا في عزوف طلبة الماستر عن إنشاء مؤسسات صغيرة و متوسطة في إطار ANSEJ ؟
- هل تلعب التوقعات المهنية للطلبة دورا مهما بعزوفهم عن إنشاء مشروعاتهم الخاصة في إطار ANSEJ ؟

2- فرضيات الدراسة :

تعتبر الفرضيات صورة دقيقة لمشكلة الدراسة كونها تغطي أبعادها من كافة الجوانب، و هي بذلك تلعب دورا أساسيا في توجيه الباحث و إبعاده عن العموميات و التشتت، و تعتبر الفرضية فكرة مبدئية تربط بين الظاهرة موضوع الدراسة و العوامل المرتبطة أو المسببة لها. و بما أن موضوع دراستنا هو علاقة العوامل الإجتماعية و الثقافية بعزوف طلبة السنة الثانية ماستر عن إنشاء المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب فقد تم طرح الفرضيات التالية قصد اختبارها و الوقوف على مدى صدقها:

✓ الفرضية الرئيسية :

- تلعب بعض العوامل الاجتماعية و الثقافية دورا مهما في عزوف طلبة الماستر عن إنشاء مؤسسات صغيرة و متوسطة .

و قد انبثقت عنها ثلاث فرضيات فرعية و هي :

✓ الفرضيات الفرعية :

1- المحيط العائلي لا يشجع الطالب على إنشاء مؤسسة صغيرة أو متوسطة في إطار ANSEJ.

2 - يلعب التخصص الجامعي دورا في عزوف الطلبة عن إنشاء مؤسسات صغيرة أو متوسطة

في إطار ANSEJ.

3- تلعب التوقعات المهنية للطلبة دورا بعزوفهم عن إنشاء مشروعاتهم الخاصة في

إطار ANSEJ.

3 - مبررات اختيار الموضوع

1- الرغبة الشخصية في أخذ فكرة عن قطاع التكوين الجامعي و أهم مخرجاته ، و كذا التعرف على التوجهات المهنية لخريجي الجامعات.

2- نسبة الإقبال القليلة لخريجي جامعة جيجل لدى الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب مما أثار فضولنا للمعرفة لماذا هذا العزوف .

3- لفت انتباه خريجي الجامعة الذين سيتخرجون حديثا إلى مفهوم المقاولاتية ونشره في أوساط هذه الشريحة الهامة.

- 4- قناعتنا الخاصة بأن البطالة صارت مشكلة تؤرق الشباب و خصوصا أصحاب الشهادات منهم ؛
و بأن المقاولاتية و إنشاء المؤسسات الصغيرة و المتوسطة تبقى أحد أهم الحلول الممكنة لمشكلة البطالة.
5- تزايد الاهتمام في الآونة الأخيرة بالدور الذي يمكن أن يلعبه المقاول في التنمية الاقتصادية.
6- اعتبار التعليم القاعدة الأساسية التي تحكم توجه الطالب و تمكنه من تبني روح مقاولاتية

4 - أهمية الدراسة :

4-1-الأهمية العلمية:

✓ تعتبر هذه الدراسة امتداد لأعمال أكاديمية سابقة و إضافة لها من خلال دراسة العوامل الاجتماعية و الثقافية التي يمكن أن تساهم في عزوف طلبة الماستر عن التوجه لإنشاء مؤسسات صغيرة و متوسطة.

✓ إن موضوع المقاولاتية و إنشاء المؤسسات الصغيرة و المتوسطة يشغل حيز اهتمام كبير من طرف الباحثين

4-2-الأهمية المجتمعية:

- تبرز أهمية هذه الدراسة في ارتباطها الوثيق بالتحولات الاقتصادية و الإجتماعية للدولة و مدى أهمية ذلك في دفع عجلة التنمية سواء بخصوص المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و دورها الأساسي في ذلك أو من ناحية الإطار الجامعي الذي يعد ركيزة النمو الحقيقي و الذي يعد رأس مال كل دولة سواء كانت متقدمة أو متخلفة.

- تبرز أهمية الموضوع كذلك في كونه واحد من أهم الاستراتيجيات المتبعة لمجابهة ظاهرة البطالة في العقدين الأخيرين.

- كون المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أضحت في الآونة الأخيرة الأداة المثلى لدفع عجلة التنمية الاقتصادية وامتصاص البطالة

5- أهداف الدراسة :

5-1-الأهداف العملية:

- تسليط الضوء على أهم العوامل التي تساهم في المشكل المطروح و ذلك من خلال محاولة تجميع أهم العوامل التي من شأنها أن تدفع أو تعيق انتقال خريجي الجامعات على وجه التحديد لمجال المقاول و إنشاء المؤسسات.

5-2- الأهداف المجتمعية:

- إظهار الدور الكبير الذي تساهم به المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في دفع عجلة التنمية محاولة إظهار أهمية توعية و تأهيل الطالب الجامعي من خلال زرع ثقافة و روح المفاولة و الاستثمار فيه - إن قطاع التكوين الجامعي صار يعمل على تخريج العدد الأكبر من مدخلات سوق الشغل ، و نحاول التعرف على التوجهات المهنية لخريجي الجامعات، وكذلك إعطائهم فكرة من خلال الدراسة الميدانية عن مجال المفاولاتية و إنشاء المؤسسات المصغرة

6- تحديد مفاهيم الدراسة :

1-تعريف العوامل الاجتماعية و الثقافية:

- تشتق كلمة "عوامل" في اللغة من الفعل "عمل" و هي مفرد "عامل" أي الباعث ، أو المؤثر في الشيء.¹

- أما مفهوم "العوامل" من وجهة النظر السوسولوجية فيشير إلى تلك المتغيرات الموجودة خارج نطاق الفرد ، و هي متغيرات متميزة نسبيًا ، و يمكن أن تؤدي إلى نتيجة معينة .²

- تعريف العوامل الاجتماعية: هي مجموعة من ظروف التي تتعلق بتكوين الجماعة وأنظمتها، والتي تساهم في تكوين الفرد وتربيته ويكون لها الأثر الواضح في سلوك الفرد ومجتمعه³.

- تعريف العوامل الثقافية : هي كل معرفة و سلوك متوارث اجتماعيا و يتشارك فيه مجموعة من الناس في المجتمع⁴

و منه فالعوامل الاجتماعية و الثقافية (السوسيو- ثقافية) تعتبر بمثابة موجهات عامة للسلوك ، يتأثر بها الأفراد عندما يسلكون على نحو معين⁵ .

أما إجرائيا فالعوامل الاجتماعية و الثقافية : هي كل ما يحيط بالفرد ممن مؤثرات خارجية مباشرة أو غير مباشرة مصدرها أفراد المجتمع الذي ينتمي إليه طلبة السنة الثانية ماستر بكلية العلوم الإقتصادية التجارية

1-مجمع اللغة العربية: المعجم الوجيز، وزارة التربية و التعليم (طبعة خاصة)، القاهرة،2002، ص435

2- محمد علي و آخرون: قاموس علم الاجتماع (تحرير و مراجعة): محمد عاطف غيث، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية 2006 ص400 .

3- الطخيس ابراهيم عبد الرحمن ، دراسات في علم الاجتماع الجنائي ، دار العلوم ، الرياض ، 1994ص219 .

4- Aleksandr Birukou :A Formal definition of culture ,university of Trento, june, p3

5- اعتماد محمد علام: مقياس قيم العمل ، الإطار النظري و دليل المقياس، المكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة ، 1992 ،ص4

و علوم التسيير المؤدية إلى عزوفهم عن إنشاء مؤسسات صغيرة و متوسطة و يدخل ضمنها المحيط العائلي و التخصص الجامعي و التوقعات المهنية للطلبة .

2-تعريف إجرائي لطالب الماستر :

هو كل طالب بجامعة تاسوست متحصل على شهادة ليسانس بعد إتمامه للمرحلة الأولى ضمن نظام ل. م. د و نجاحه في دخول المرحلة الثانية وهي مرحلة الماستر ، و هو يعتبر أحد العناصر الفعالة في العملية التربوية طيلة التكوين الجامعي.

3- نظام ل. م. د : هو عبارة عن هيكلية جديدة لنظام التعليم العالي بالجزائر يتمحور حول ثلاث شهادات هي : ل :ليسانس، م :ماستر، د :دكتوراه، LMD، بدأ العمل به بالجزائر منذ سبتمبر 2004.

4- العزوف :عزف، بمعنى مل، وعزف نفسه أي منعها عنه و نقصد به في البحث عدم إقبال طلبة السنة الثانية ماستر على إنشاء مقاولات خاصة .¹

5- المقاول:

-لغة :قاول: فلانا: فاوضه و جادله أي أعطاه العمل مقاوله علة تعهد منه بالقيام به كما يقال أيضا: "قاول مقاوله في الأمر: باحثه و جادله"²

في اللغة الفرنسية: كلمة مقاول يقابلها Entrepreneur المشتق من الفعل، Entrepandre بمعنى يبادر.

اصطلاحا:عرفه جون باتيستساي J.B say بأنه " المبدع الذي يقوم بجمع و تنظيم وسائل الإنتاج بهدف خلق منفعة جديدة ".³

كما يعرفه يرى فريدرك هاريسون أن المقاول هو الشخص الذي يملك مهارات البناء المؤسسي بجانب مهارات إدارية وإبداعية تساعده في بناء التنظيم أو إدارة المؤسسة.⁴

- إجرائيا : نقصد بالمقاول هو ذلك الشخص الذي يبادر إلى إنشاء مؤسسة صغيرة أو متوسطة مع كل ما تحمله من مخاطرة مالية و معنوية و يمتلك القدرة على اقتراح رؤية جديدة دائما و يمتلك المهارة في

1- إبراهيم قلاتي: قاموس عربي عربي ، دار الهدى للنشر ، عين مليلة ، الجزائر، 1997 ، ص629 .

2- معن خليل العمر: معجم علم الاجتماع المعاصر، ط 1، عمان، دار الشروق، 2006ص 206

3- Jean-Luc Guyot et Jean Vandewattyne : **les logiques d'action entrepreneuriale**, édition de Boeck université Bruxelles , 1^{er}edition,2008,p16.

4- مروة أحمد: الريادة و إدارة المشروعات الصغيرة، الشركة العربية المتحدة للتسويق و التوريدات، القاهرة، 2008، ص7 .

التنظيم ، أن يجب تتوفر في المقاول روح المسؤولية التي تعتبر ضرورية من أجل إنشاء وتسيير مشروع بطريقة عقلانية وفعالة، فهو الشخص الذي تجتمع فيه وظيفتان من جهة المبادرة و تحمل المسؤولية عند المخاطر التي تعرض لها المشروع، و من جهة القدرة على القيام بأعمال الإدارة .

6- تعريف المقاولة:

المقاولة لغة : و هي مشتقة من كلمة المقاول (أعلاه) فتشير خاصة إلى الخطر أو المغامرة التي تميز توظيف الأموال في النشاط الاقتصادي¹.

اصطلاحا :

التعريف الأول: المقاولة هي " مجموعة من الأنشطة و المساعي التي تهدف إلى خلق وتطوير مؤسسة، و بشكل أوضح خلق نشاط معين².

التعريف الثاني: يرى الباحثان (Shane و Venkataraman) والليان يعرفان المقاولة بأنها "سلسلة من المراحل يتم فيها اكتشاف فرص لخلق سلع و خدمات مستقبلية، يتم تقييمها و استغلالها"

و يقصد بالفرص هنا كما يعرفها (Casson) بأنها أوضاع سوقية، أو منتجات جديدة، خدمات، مواد أولية أو طرق تنظيمية نقوم باستغلالها و بيعها بسعر أعلى من تكلفة إنتاجها.³

- إجرائيا: نقصد بالمقاولة في هذه الدراسة ذلك التنظيم الذي يهدف إلى إنتاج جديد له قيمة إعطائه الوقت و العمل اللازم مع تحمل المخاطرة المترتبة عن ذلك هي وحدة اجتماعية هادفة تتكون من عناصر بشرية و مادية و قانونية تمارس النشاط الاجتماعي و تتمتع بذمة مالية و تنتج سلع و خدمات

7- التعريف الإجرائي : وبناء على هذه المفاهيم نعتبر المقاولة هي كل مشروع ينشئه الشاب المقاول يحمل أهداف الوكالة الوطنية لدعم و تشغيل الشباب .

8-ثقافة المقاولة :

يمكن أن نتعرض لثقافة المقاولة باعتبارها نظاما، أي أنها مجموعة من المدخلات المتمثلة في الأفكار، القيم، الموارد، المعارف، الخبرات...الخ، ثم العمليات التي هي عبارة عن مسار الإنشاء و تفاعل العناصر

1- محمد أبي بكر بن عبد القادر الرازي: مختار الصحاح ، مكتبة لبنان ، بيروت ، 1995 ، ص232 .

2- لفقيه حمزة، تقييم البرامج التكوينية لدعم المقاولة - دراسة حالة البرنامج المعتمد في غرفة الصناعات والحرف التقليدية سطيف- مذكرة ماجستير، علوم التسيير، جامعة أمحمد بوقرة، بومرداس، 2009 ، ص 12 .

3- سلامي منيرة، التوجه المقاوالاتي للمرأة في الجزائر، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2007، ص4.

المكونة للمدخلات ثم المخرجات التي تتمثل في السلوكيات، الإجراءات، الإستراتيجية، المنتجات، الخدمات، الصورة...الخ¹

- إجرائيا : ثقافة المقاوله هي أيضا مجموعة من القيم الخاصة بالمقاول، منها الاستقلالية، الإبداع، المسؤولية و الرغبة و الأخذ لمخاطر، كما أنها مجموعة من المبادئ والقيم التنظيمية التي المقاول من الفكرة إلى التجسيد.

9- تعريف المؤسسة: هي جميع أشكال المنظمات الاقتصادية المستقلة ماليا و هي منظمة مجهزة بكيفية توزع فيها المهام و المسؤوليات، وتتخصص في إنتاج السلع و الخدمات التي يتم بيعها في الأسواق بغرض تحقيق أرباح من وراء ذلك ويمكن أن تعرف كذلك بأنها وحدة اقتصادية اجتماعية تشمل الموارد المالية و البشرية اللازمة للإنتاج.²

10-الروح المقاولاتية: هي المبادرة التي يبديها الفرد بقدرته على الخروج عن المألوف في التفكير ويحصل التغيير من خلال العملية التي يصبح عندها الفرد حساسا للمشكلات التي يواجهها و التغييرات التي تحدث في البيئة المحيطة فعندها يوجها لتفكير الإبداعي نحو متطلبات الحياة العملية و خاصة في مجال الأعمال³

11-تعريف إجرائي للتوقعات المهنية: هي كل الأفكار التي تراود طلبة السنة الثانية ماستر لكلية العلوم الاقتصادية التجارية و علوم التسيير و الصورة التي يرسمونها لمستقبلهم و ما سيكون عليه هذا الأخير بعد تخرجهم.

12-المشروع:

لغة: جاءت من كلمة شرع أي سن و منه سن القوانين، و منه أيضا المشروع ما بدأت بعمله هناك عدة تعاريف قدمها الباحثون لمفهوم المشروع باختلاف توجهاتهم من أهمها يونغ و فالاش إذ يعرفانه بأنه

1-DOVAL (E) et DOVAL (O), "Le Changement De La Culture Entrepreneuriale Vers Le Développement Durable", Document, Université Spiru Haret, Faculté De Management Brasov, L.C.Babes, No.1, Bl.5, Sc.B, Ap.8, 500435, Roumanie, Pp288-293

2- PIERRE CONSO, **La Gestion financière de L'entreprise**, 8^Eédition, Dunod, PARIS 2000, p60

3- لطيفة برني، اليمين فالتة:البرامج التكوينية وأهميتها في تعزيز الروح المقاولاتية، مداخلة ضمن الأيام العلمية الدولية حول المقاولاتية التكوين وفرص الأعمال، أيام 7-8-9 أبريل 2010، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، بسكرة، ص12.

الطريقة التي يشكل ويضع الفرد فيها أهدافه موضع التنفيذ بحيث تتضمن دائما نشاطات مقصودة و موجهة.¹

كما يعرفه **Blanc** و آخرون بأنه " تصور تنبئي لنتيجة مستقبلية يستهدف منها الفرد تحقيق أهدافه".
إجرائيا المشروع المهني: من خلال دراستنا هذه نعرّف المشروع المهني على أنّه عبارة عن تطلع الطالب الجامعي لممارسة المهنة التي تتلاءم مع قدراته العقلية و العضلية من جهة ، و تتلاءم مع تخصصه العلمي و ميولاته من جهة أخرى ، مع الأخذ بالاعتبار ماضيه و حاضره إلى جانب مستقبله بهدف تحقيق أهدافه الخاصة و من ثمة إثبات ذاته.

1- حياة قليدة ، سعيدة داودي: " محددات المشروع المهني كما يتمثله طلبة الإرشاد و التوجيه" ، دراسة ميدانية بجامعة الشهيد حمة لخضر بالوادي ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علوم التربية تخصص إرشاد و توجيه ، 2015 ، ص 26 .

7- الدراسات السابقة :

سنتطرق في هذا المبحث لأهم الدراسات السابقة التي تناولت الموضوع من قبل، حيث تم تقسيم هذه الدراسات إلى دراسات عربية و أخرى أجنبية ثم تطرقنا في الأخير لمقارنة الدراسة الحالية مع هذه الدراسات السابقة .

7-1-الدراسات المحلية :

يشمل هذا المطلب الدراسات التي كانت في بيئة عربية التي تشترك مع دراستنا في العديد من الخصائص التي تميز المجتمعات العربية عن غيرها من المجتمعات الأخرى.

✓ الدراسة الأولى:

أجريت هذه الدراسة من طرف الباحثة منيرة سلامي تحت عنوان : "التوجه المقاولاتي للمرأة في الجزائر : دراسة ميدانية لطالبات على أبواب التخرج من جامعة ورقلة للموسم الجامعي 2006-2007 " رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية .

هدفت هذه الدراسة لمعرفة أسباب ضعف التوجه المقاولاتي لدى الطالبات المقبلات على التخرج رغم ارتفاع نسبة البطالة في أوساط هذه الفئة . وانطلقت الباحثة من التساؤل الرئيسي التالي :

لماذا تشهد الجزائر على البلدان الأخرى ضعفا في نسبة المقاولات النسوية خاصة بين فئة المتخرجات و ماهي أهم العوامل التي تكبح توجههم؟ ، وللتأكد من صحة هذا التساؤل تم صياغة الفرضيات التالية :

- نقص توجه المتخرجات الجامعيات نحو المقاولات بسبب تفضيلهن للحصول على وظائف نظرا لامتلاكهن لشهادات جامعية.

- التوجه نحو المقاولات يختلف بين المتخرجات باختلاف رغبتهن في الدخول إلى هذا المجال، و باختلاف إدراكهم لإمكانية إنجاز المشاريع .

- التوجه نحو المقاولات يختلف باختلاف التخصص الجامعي، و بمدى وجود نماذج لمقاولين ناجحين في محيط الفرد .

إدراكهم لإمكانية إنجاز المشاريع، و بمدى وجود تشجيع من محيطهن الاجتماعي.

و لاختبار هذه الفرضيات اعتمدت الإجراءات المنهجية التالية :

- استخدام أداة الاستبيان لعينة مكونة من 139 طالبة (موزعة على 58 طالبة في تخصصات التسيير و الاقتصاد و 54 طالبة في تخصصات أخرى) لمعرفة إن كان نوع التكوين الجامعي أثر على الاختيارات المهنية للطالبات. بالإضافة إلى استخدام المنهج الوصفي التحليلي. و تقنية الملاحظة.
- و قد توصلت الدراسة إلى:
- أن ميول الطالبات وظيفية أكثر و ليست مقاولاتية .
- تمثل أهم العوائق التي تواجه الطالبات و تمنعهم من التوجه المقاولاتي العوائق الشخصية (رفض فكرة الإنشاء بالرغم من إمكانية ذلك ، نقص الكفاءة ...الخ) و عوائق اجتماعية (نظرة المجتمع ، عادات و التقاليد).
- مفهوم المقولة لدى الطالبات هي نشاط للرجال و التوجه المقاولاتي يختلف باختلاف التخصص ، مكان الإقامة و مدى وجود نماذج مقولين في المحيط.
- تختلف هذه الدراسة مع دراستنا الحالية في :
- شملت دراستنا الحالية عينة طلبة من كلا الجنسين في حين هذه الدراسة استهدفت الإناث فقط.
- إما وجه التشابه فيتمثل في:
- معرفة ما إذا كان للتخصص الجامعي دور في منح الطلبة الجامعيين فرص في الاختيارات المهنية بعد التخرج.
- استخدام نفس المنهج (الوصفي التحليلي).
- استخدمت نفس تقنيات جمع البيانات (الملاحظة و الاستمارة).
- ✓ الدراسة الثانية:
- أجريت هذه الدراسة من طرف الباحثتين (اليمين فالتة و لطيفة البرني) بعنوان : البرامج التكوينية وأهميتها في تعزيز الروح المقاولاتية-عينة استطلاعية من طلاب كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة بسكرة .
- مداخلة مقدمة في الملتقى الدولي المقاولاتية التكوين وفرص الأعمال 2010 جامعة بسكرة ، هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى مساهمة البرامج التكوينية في تعزيز الروح المقاولاتية لدى طلبة كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير بجامعة محمد خيضر بسكرة.

- التعرف فيما إذا كانت المعارف و المؤهلات التي تقدمها البرامج الحالية تسمح للطلاب بأن يشرع في تأسيس مشروع صغير

- التعرف على درجة مساهمة البرامج التكوينية الحالية في تهيئة طالب الكلية لأن يندمج في الحياة العملية ويكتشف عالم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ، باعتبار ما يتلقونه من معارف و مهارات كانت هي نفس محتوى البرامج التكوينية التي تقدمها وكالات الدعم، و انطلقت الباحثة من التساؤل الرئيسي التالي :
ما مدى مساهمة البرامج التكوينية في تعزيز روح المقاولاتية عند طلبة كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير بجامعة محمد خيضر بسكرة ؟ و للتأكد من صحة هذا التساؤل تم صياغة الفرضيات التالية:

- لا تسمح البرامج التكوينية الحالية لطالب الكلية بأن يكتشف عالم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة.
 - لا تساهم البرامج التكوينية الحالية في تأهيل طالب الكلية لأن يؤسس مشروعاً صغيراً خاصاً به.
 - لا تساهم البرامج التكوينية الحالية في تزويد طالب الكلية لأن يقوم بتسيير و إدارة مؤسسته الصغيرة.
- و لاختبار هذه الفرضيات اعتمدت الإجراءات المنهجية التالية :

- المنهج الوصفي التحليلي- برنامج SPSS - الاستبيان حيث تم توزيع استبيان على عينة مكونة من 530 طالب موزعة على (256 طالب من النظام الكلاسيكي و 74 طالب من نظام LM) في طوري الليسانس و الماستر، فتوصلت إلى أن :

- طلاب الكلية يملكون قدرات و مؤهلات تساعد على إنشاء و تجسيد مشاريع ناجحة ، هذا ما يعكس الروح المقاولاتية لدى الطلبة.

- عدم وجود اختلاف معنوي بين الجنسين وكذا بين النظامين (الكلاسيكي والجديد) في الروح المقاولاتية
- البرامج التكوينية لا تساهم بدرجة كبيرة في تعزيز الروح المقاولاتية عند الطالب إلا بنسبة 20.9%
و الباقي يمكن أن يعزى لعوامل أخرى خارج اهتمامات هذه الدراسة .

- وجود الكثير من العقبات التي تعترض الطالب و تضعف من التوجه الحقيقي لإنشاء مشاريع مصغرة ناجحة أهمها البيروقراطية و مشاكل ضمان القروض .

أوجه التشابه في هذه الدراسة مع دراستنا الحالية :

- تناولت نفس مجتمع الدراسة (عينة من الطلبة من كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير).

- ركزت كلا الدراستين على مدى تأثير محتوى البرامج الدراسية في تخصص الطلبة على إنشاء مؤسسات صغيرة ومتوسطة.

- المنهج و أدوات الدراسة (المنهج الوصفي التحليلي و أداة الاستبيان).

أما أوجه الاختلاف :

- ركزت هذه الدراسة على مدى مساهمة البرامج التكوينية الحالية في توجيه الطلبة للمقاولاتية دون التطرق لتأثير المحيط العائلي في إنشاء مؤسسات صغيرة ومتوسطة للطلبة.

- إختلاف المجال المكاني للدراسة.

✓ الدراسة الثالثة:

* أجريت هذه الدراسة من طرف الباحثة منى عتيق بعنوان الطلبة الجامعيون: تصوراتهم للمستقبل

و علاقتهم بالمعرفة- دراسة ميدانية بجامعة باجي مختار عنابة- أطروحة لنيل شهادة دكتوراه

تخصص علم النفس لسنة 2013 ، هدفت هذه الدراسة إلى :

- التعرف على تصور طلبة جامعة عنابة لمستقبلهم عموما و المستقبل المهني خاصة .

- التعرف على المعاني التي تنتظم حولها تصورات الطلبة لمستقبلهم المهني المنتظر .

و قد انطلقت الباحثة من التساؤل التالي :ما تصور الطلبة الجامعيين للمستقبل و ما علاقتهم بالمعرفة ؟.

و للتأكد من صحة هذا التساؤل و وضعت الفرضية التالية :

- تظهر تصورات الطلبة رضاهم عن التخصص و التكوين الجامعة و تمكنهم من التكيف مع عالمها،

و دافعية عالية للتعلم و استعمال أساليب تحصيل متنوعة و تفاؤل بالمستقبل المهني . و لاختبار هذه

الفرضية اعتمدت الباحثة على الإجراءات المنهجية التالية :

- استعمال العينة الطبقية - المقابلة - المنهج الوصفي - الاستبيان و مقياس الدافعية.

و توصلت الدراسة إلى النتائج التالية :

- تظهر تصورات الطلبة عن المستقبل رضاهم عن التخصص و التكوين.

- يحمل تصور المستقبل لدى الطلبة صبغة التفاؤل و لا يختلف باختلاف التخصص .

- توجد علاقة إيجابية بين مستوى دافعية الطلبة للتعلم و تصورهم للمستقبل و ترتبط بها .

أوجه التشابه:

- كلا الدراستين تطرقتا إلى دور التوقعات و التصورات المهنية- التخصص و التكوين الجامعي و علاقته بالمستقبل المهني.

أوجه الاختلاف في:

- أداة البحث (مقياس الدافعية).

7-2- الدراسات العربية: ¹

✓ الدراسة الأولى:

أجريت هذه الدراسة من طرف الباحث عبد الرحمان محمد عيسوي بعنوان "الاتجاهات المهنية لدى

طلاب الدراسات الفلسفية والاجتماعية" ، دراسة حقلية هدفت هذه الدراسة إلى :

- معرفة الفروق التي توجد في هذه الميول بين الشباب العربي في مصر و شباب جامعة بيروت العربية.

- معرفة الاتجاهات المهنية لدى طلاب قسم الدراسات الفلسفية .

و قد انطلق الباحث من التساؤل التالي :

- ماهي الاتجاهات المهنية لدى طلاب الدراسات الفلسفية والاجتماعية ؟

و للتأكد من صحة هذا التساؤل وضعت الفرضية التالية:

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الميول بين الشباب في مصر و شباب جامعة بيروت العربية.

و لاختبار هذه الفرضية اعتمد الباحث على الإجراءات المنهجية التالية :

- تطبيق استمارة لاستطلاع الميول المهنية- منهج دراسة الحالة - العينة الطبقية .

و توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- الاتجاه الإيجابي الواضح لدى أفراد العينة نحو مهن الأخصائي الاجتماعي والنفسي والمذيع والعمل

كمساعد بالسلك الدبلوماسي و القنصلي، كما تكشف هذه الدراسة عن نفور العينة من مهنة " معلم "

و من الأعمال الحرة الخاصة التجارية و الصناعية.

- عدم إقبال الطلاب على مهنة " عميد بالجامعة " خلافا لما هو متوقع ، و قد يعكس ذلك عدم طموح

الطلاب طموحا علميا، و قد يكشف عن حقيقة أن مثل هذه المهنة تتطلب مزيدا من الجهد الشاق أكثر

مما تعطى من مزايا ².

1- عبد الرحمان محمد عيسوي :دراسات علم النفس الاجتماعي ، دار النهضة العربية للطباعة و النشر ، بيروت ، ط1 ، 1974 ، ص ص 443- 470 .

2- المرجع نفسه ، ص ص443- 470 .

*يتشابهان في التطرق إلى مستقبل مهن الطلبة .

*يختلفان في المنهج (دراسة الحالة) و المكان خارج الحدود الوطنية (الشباب في مصر غير جامعيين وشباب جامعة بيروت/ جيجل).

✓ الدراسة الثانية: ¹

أجريت هذه الدراسة من طرف الباحثين نيا ب البداينة و فايز المجالي بعنوان "الحراك الاجتماعي بين

الأجيال و التفضيل المهني لدى الأبناء" ، دراسة عقلية هدفت هذه الدراسة إلى :

دراسة اتجاه الحراك المهني بين جيلي الأجداد و الآباء ، و مقارنة ذلك بالتفضيل المهني لجيل الأبناء ، حيث تقارن مهنة الجد مع مهنة الأب، و مع المهنة المتوقعة للابن ، و كذلك الأمر بالنسبة إلى الإناث تقارن مهنة الجدة مع مهنة الأم ، و من ثمة المهنة المتوقعة للابنة.

- و قد اعتمد الباحثين على الفرضيات التالية للدراسة :

- لا توجد فروق بين مهن الذكور و مهن الآباء و مهن الأجداد .

- لا توجد فروق بين المهن المفضلة للطلبة و مهنة الآباء .

- لا توجد فروق بين المهن المفضلة للطالبات و مهنة الآباء.

- لا توجد فروق بين المهن المفضلة للطالبات و مهنة الأجداد .

- و لإختبار هذه الفرضية اعتمدت الباحثين على الإجراءات المنهجية التالية :

- العينة العشوائية الطبقية - استبانة - المنهج الوصفي التحليلي .

و توصلت الدراسة إلى النتائج التالية :

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مهن الأبناء المهن المفضلة لأفراد العينة ، وبين كل من مهنة الأب ، الأم ، الجد والجدة ، و يمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء التغيرات الاقتصادية و الاجتماعية التي مرت على المجتمع الأردني بشكل عام ، حيث اتسم جيل الأجداد و الآباء بمحدودية المهن التي عمل فيها أفراد هذا الجيل ، أما جيل الأبناء فنلاحظ تنوع و اتساع عدد المهن التي يفضلها أو يتوقع أن يعمل فيها أفرادها ، أما جيل الجدات و الأمهات فاقترصرت مهن هذين الجيلين على الأعمال المنزلية ربة بيت ، أما جيل الإناث فقد امتاز بتنوع الخيارات المهنية المفضلة أو المتوقعة لديه .²

1 - نيا ب البداينة و فايز المجالي :مجلة مركز البحوث التربوية ، الأردن ، السنة الخامسة ، العدد 9 ، جانفي 1996 ، ص ص 207- 238

2 - المرجع نفسه ، ص ص 207- 238

* تتشابه الدراستين في التطرق إلى تأثير المحيط العائلي في توجه الطلبة إلى المهن.(اتجاه الحراك المهني لدى الطلبة).

* يختلفان في:

- العينة العشوائية الطبقية
- الإطار المكاني للبحث (الأردن)
- عينة البحث (الآباء ، الأبناء والطلبة عشوائية).

خلاصة الفصل:

تمر عملية البحث العلمي بعدة مراحل متسلسلة فيما بينها يجب على الباحث إتباعها و مراعاتها وفق أسس سليمة و موضوعية ، و أهم مرحلة تتمثل في اختيار الباحث لموضوع الدراسة بحيث يكون مستتبب بشكل واقعي قد يعبر عن مشكلة اجتماعية و يمكن دراسته وفق طرق علمية و هذا ابتداء من بناء الإطار النظري لموضوع الدراسة من إشكالية و تساؤلات و فرضيات تحتوي على أبعاد و مؤشرات موضوع الدراسات السابقة ، إضافة إلى تحديد مفاهيم الدراسة و عرض بعض الدراسات السابقة مما يساعد على فهم أكثر للموضوع ليصل في الأخير إلى نتائج موضوعية.

الفصل الثاني: الفرد المقاتل بين العوامل الإجماعية و الثقافية

تمهيد

- 1- مقومات ثقافة الفرد المقاتل.
- 2- عناصر ثقافة الفرد المقاتل .
- 3- ماكس فيبر والتحليل الثقافي الفهمي.
- 4- هوفستد والأبعاد السوسيو- ثقافية.
- 5- المؤسسة و رأس المال الاجتماعي.
- 6- الجامعة و تنمية روح المقاتل .

خلاصة الفصل

تمهيد:

سنتطرق في هذا الفصل إلى التعرف على أهم المقومات الإجماعية و الثقافية للفرد المقاتل من خلال تحديد أهم مقومات و عناصر هذا الأخير، و أثر الثقافة المجتمعية عليه في إنشاء مؤسسات صغيرة و متوسطة و في بروزه و نهوضه بفعالية كبيرة ، أيضا نتطرق إلى العوامل السوسيو-ثقافية لإنشاء المؤسسة و علاقة الدين بالمقاولة من خلال مناقشة ماكس فيبر لها، ثم نعرض على تحليل مفهوم الجامعة وعلاقتها بتمية ثقافة المقاولة .

1- مقومات ثقافة الفرد المقاول:

تبقى الثقافة من المفاهيم الإشكالية التي لا تتوقف على تعريف واحد، لدرجة أن المؤلف البريطاني

Williams Raymond قال عنها: "لا أعرف كم مرة تمنيت لو أنني لم أسمع هذه الكلمة للعبينة"¹

الثقافة تشمل التفكير و الإحساس والفعل للجماعة الإنسانية، المكتسبة والمنقلة عن طريق الرموز

التي تمثل الهوية الخاصة للأشخاص فهي تشمل الأشياء المادية التي تنتجها المجموعة ، هذه الثقافة

تظهر من خلال التفاعل بين قيم و اتجاهات و سلوكيات أعضائها كما يعبر عنها من خلال القيم التي

يفضلها الأفراد في موضوع الحياة و البيئة المحيطة بهم هذه القيم بدورها تشكل و تهيكل مواقفهم اتجاه

مؤثرات البيئة و تحدد كنتيجة السلوك الذي يعتبر الأكثر ملائمة و الأكثر فعالية في حالة و وقت معينين

، و بالمقابل السلوك الفردي أو الجماعي له تأثير على ثقافة المجتمع².

مع ذلك يمكن أن نعرفها بأنها طرق العيش و التفكير و الممارسة لدي الإنسان و التي تنتقل من جيل إلى

جيل، كذلك هي مجموع السمات المميزة الروحية و المادية التي تميز مجتمع ما عن غيره .

1-1- المحيط الاجتماعي :

يعتبر المحيط الاجتماعي عنصرا مهما في الدفع نحو إنشاء المؤسسة نظرا لتركيبته المعقدة و الثرية

بحيث هو البيئة الكبيرة التي تجمع مختلف التشكيلات الإجتماعية التي يصادفها الأفراد خلال مسار

حياتهم.

1-2- الأسرة:

تعمل الأسرة على تنمية القدرات المقاولاتية لأبنائها و دفعهم لتبني إنشاء المؤسسات كمستقبل مهني

خاصة إذا كان هؤلاء الآباء يمتلكون مشاريع خاصة عن طريق تشجيع الأطفال منذ الصغر على بعض

النشاطات و تحمل بعض المسؤوليات البسيطة من خلال عملية التنشئة الاجتماعية و التي يمكن تعريفها

كما يلي :

1- WILLIAMS (R), Politics and letters: interviews with new left review, New Left BOOKS, London, 1979, P154.

2 -ADLER (N.J): **Comportement organisationnel: une approche multiculturelle**, Editions Reynald Goulet, Ottawa, Canada, 1994, p15.

"هي العملية التي يتم من خلالها نقل القواعد و معايير السلوك و التوقعات و المعرفة الخاصة بثقافة الكبار إلى الأطفال من خلال النضج و النمو " كما أنها هي همزة الوصل بين الثقافة و الشخصية .¹ من خلال التعاريف السابقة للتنشئة الاجتماعية التي اتفقت فيما بينها على أنها عملية نقل للإرث الثقافي للمجتمع الذي ينتمي إليه الفرد و الأنماط السلوكية، المعايير و مختلف المبادئ التي يتبناها ذلك لمجتمع لتتطبع بشخصية الفرد في كل جوانبها.

1-3- الدين :

يعتبر الدين من بين المؤسسات الاجتماعية و من أهم مقومات الفرد الثقافية التي يستمد منها الفاعلون الاجتماعيون الكثير من القيم والمعايير، فقيم العمل وإتقانه و كذا الاعتماد على النفس في الحصول على القوت...الخ ، هي عناصر تشترك فيها كل الديانات السماوية و حتى بعض الديانات الوضعية، و عليه يشكل الدين و القيم الحامل لها أحد مقومات الفعل المقاولاتي .

1-4- العادات والتقاليد:

تعتبر العادات و التقاليد من العوامل المؤثرة على التوجه نحو إنشاء المؤسسات، فالمجتمعات البدوية تمارس الزراعة و الرعي مع أبنائها أما الصناعات التقليدية و الأنشطة التجارية فتتوارثها الأجيال. كذلك يجب توفر بعض المهارات في الفرد المقاول منها :²

1-5-المهارات الإنسانية :

و تتمثل في القدرات التي تمكن المقاول من تطوير علاقاته مع رؤوسيه و زملائه لخدمة المشروع و المؤسسة بشكل عام، حيث أن هذه العلاقات تبني على الاحترام و الثقة و الدعم المستمر للعنصر البشري داخل المؤسسة و الاهتمام بمشكلاته خارج المؤسسة، و هي قدرات تتعلق بالاستقطاب و التحفيز و الاستمالة للآخرين و المعاملة الحسنة و التصرف اللبق .

1- مصباح عامر :التنشئة الاجتماعية و السلوك الانحرافي لتلميذ المدرسة الثانوية ، شركة دار الطباعة و النشر و التوزيع ، ط 1 الجزائر ، 2003 ، ص ص28-29 .

2- بوشنانة أحمد، بوسهمين أحمد:متطلبات تأهيل وتفعيل إدارة المؤسسات الصغيرة في الجزائر ،مداخلة في الملتقى الدولي ووعتطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية ، جامعة الشلف ،يومي (17-18)أفريل 2006 .

1-6- مهارات فكرية:

تمثل في اكتساب أسس ومبادئ علمية في ميدان الإدارة و اتخاذ القرار و المحاكمة المنطقية و تحليل المشكلات و إيجاد العلاقات بين المشكلات و أسبابها و حلولها...إلخ.

1-7- مهارات تحليلية :

أي القدرة على التفكير المجرد حيال نظرتهم إلى مؤسساتهم التي تعمل ككل و ليس كجزء و ان أجزاءها و وظائفها تتربط مع بعضها البعض لتصبح كلا في محيطها، حيث أن هذا الإدراك في حد ذاته تخوله تعقيدات العمل الحاصلة أمامه بعد مواجهته أغلبية المشاكل ليتمكن فيما بعد من وضع الحلول المناسبة¹.

2-عناصر ثقافة المفاوض:

الحديث عن ثقافة المفاوضة يحيل إلى الحديث عن العناصر المشكلة لهذه الثقافة والتي تتعلق بالدرجة الأولى بمجموعة من القيم المهنية للفرد الذي يريد أن يصبح مفاوضا حيث هو ذلك الشخص الذي يحمل قدرات تتعلق بالحاجة إلى الإنجاز و الثقة بالنفس و الرؤية البعيدة للمستقبل و الرغبة في الاستقلالية .

2-1- الحاجة إلى الإنجاز:

أي تقديم أفضل أداء و السعي إلى إنجاز الأهداف و تحمل المسؤولية و العمل على الابتكار و التطوير المستمر و التميز، و لذلك فالمفاوض دائما يقيم أداءه و إنجازته في ضوء معايير قياسية و غير اعتيادية².

2-2- الثقة بالنفس:

حيث يمتلك المقومات الذاتية و القدرات الفكرية على إنشاء مشروعات الأعمال و ذلك من خلال الاعتماد على الذات و الإمكانيات الفردية و قدرته على التفكير و الإدارة و اتخاذ القرارات لحل المشكلات

1- مصطفى محسن، التربية وتحولات عصر العولمة: مداخل للفقد والاستشراف، المركز الثقافي العربي، الدار البيضاء 1

،بيروت، ط 1، ص ص 19-26

2- ADAM (M), **Réinventer l'entrepreneuriat : pour soi, pour nous, pour eux**, Éditions l'Harmattan, Paris, 2009, pp 21-22 .

و مواجهة التحديات المستقبلية ، و ذلك بسبب وجود حالة من الثقة بالنفس و الاطمئنان لقدراتهم و ثقتهم بها.

2-3- الرؤية المستقبلية :

أي التطلع إلى المستقبل بنظرة تفاؤلية و إمكانية اكتشاف التغيرات و اقتناص الفرص التي يمكن أن تأتي لتحقيق مركز متميز و أرباح كبيرة.

2-4- التضحية و المثابرة:

يعتقد الأشخاص المفاوضون بأن تحقيق النجاحات و ضمان استمراريتها، إنما يتحقق من خلال المثابرة و الصبر و التضحية برغبات آنية و بالجهد و الاجتهاد من أجل تحقيق آمال و غايات مستقبلية ، و لذلك فالضمانة الأكيدة لهذه المشروعات إنما تتبع من خلال الجد و الاجتهاد و العطاء.

2-5- الرغبة في الاستقلالية:

من مميزات شخصية الفرد الذي يريد أن يكون مقاولاً في مجال المؤسسات الصغيرة و المتوسطة أو غيرها الاعتماد على الذات لتحقيق الأهداف و الرغبة في الاستقلالية و السعي باستمرار لإنشاء مشروعات مستقلة خاصة عندما تتوفر لديهم الموارد المادية لذلك كما يستبعد المفاوضون العمل لدى الآخرين كما يوفر لهم إنشاء المؤسسات الخاصة الدخل الكافي للمعيشة وتحقيق الثراء.¹

3- ماكس فيبر و التحليل الثقافي الفهمي(الدين و المقولة) :

لقد كانت أطروحة ماكس فيبر التي لخصها في كتابه "الأخلاق البروتستانتية و روح الرأسمالية " حول الأسباب التي أدت إلى تطور الرأسمالية، من بين المرجعيات الأساسية في التحليل السوسيوي-اقتصادي و السوسيوي-ثقافي لظاهرة المؤسسة بصفة عامة، ذلك أنه يعد من الأوائل الذين ناقشوا مسألة القيم المتعلقة بالدين و علاقتها بالظهور المؤسساتي بصفة خاصة كما أنه اعتبر أن الأفكار و القيم أسهمت في تشكيل المجتمع و في توجيه أفعالنا.²

حيث يشير فيبر إلى وجود صلة كبيرة بين القيم التي تدعو إليها البروتستانتية خاصة المذهب الكاليفيني، من عمل جاد و نقشف و تراكم للمال و الرغبة في الخلاص، و صعود الرأسمالية، فإن المفاوض

1- Ibid P 21-22 .

2- أنتوني غيدنز، علم الاجتماع، ترجمة: فايز الصياغ، المنظمة العربية للترجمة، لبنان، ط ، 2005، ص70 .

هو الذي يجسد هذه القيم بدرجة عالية، بدافع تحقيق الذات و النجاح، و لتحقيق ذلك يتم استحضارها (القيم) لمواجهة عدم اليقين و الخطر، و الخوف من الفشل...الخ . لقد أحدثت التحولات المتمثلة في احترام العهود النزاهة في المعاملات، الاجتهاد و المثابرة و الوفاء لمختلف المسؤوليات الفردية في مختلف الميادين تأثيرات على عالم الأعمال و على ممارسة الأفراد له بما في ذلك الدوافع الشخصية الكامنة وراء فعل إنشاء المؤسسة .

يرى فيبر أن الرأسمالية بمختلف أشكالها وجدت في العديد من الأقطار و في مختلف الأنشطة فوجد تجار الجملة أو التجزئة، الدائنون، القروض و المصارف، أسواق التمويل و العمليات العقارية في الهند، الصين، مصر، في العصور القديمة و الوسطى...الخ¹. لكنها حسبها اتسمت باللاعقلانية عكس ما عرفه المجتمع الأوربي من عقلانية إنتاجية و تنظيمية مبنية على أسس الأخلاق و القيم الدينية البروتستانتية، حيث يرى أن الأخلاق هي التي شجعت على تطور الرأسمالية، فإن هذه الأخيرة ساهمت في بروز أخلاق و قيم مشجعة لبروز المقاولين و إنشاء المؤسسات .

4 - جيرت هوفستد و الأبعاد السوسيو-الثقافية :²

هوفستد عالم إداري هولندي أعطى مهمة تطوير الوضع الإداري في شركة IBM عن طريق تحسين أداء العاملين في الشركة قام هوفستد بداية من سنة 1988 بأبحاث عديدة كان أولها حول القيم الثقافية لدى المسيرين بشركة IBM في فروعها بـ 57 بلداً، وكانت نتائج هذه الدراسة أفادت بأن الاختلافات الثقافية بين البلدان تتميز بالأبعاد السوسيو - ثقافية التالية:

1- ماكس فيبر، الأخلاق البروتستانتية و روح الرأسمالية، ترجمة: محمد علي مقلد، مر: جورج أبي صالح، مركز الإنماء القومي، لبنان ، 1990 ، ص 08

2 -JULIAN (P.A) Et Al, "Pour Une Théorie Entrepreneuriale Tenant Compte Des Différences Culturelles", 10e Congrès International Francophone En Entrepreneuriat Et PME: **Interdisciplinarité De La Recherche En Entrepreneuriat Et De La Recherche En PME**, 27-29 Octobre 2010, Bordeaux,France, P06.

✓ الجماعية مقابل الفردانية : ¹

حيث يشير هذا البعد نمط العلاقات بين الأفراد، فالفردانية تبرز و تتقوى كلما زادت ثروة البلد ، في حين يبرز عنصر التضامن و"الاندماج في المجتمعات الجماعية "

✓ الذكورية مقابل الأنثوية:

يشير هذا البعد إلى أن المجتمعات الذكورية تتميز بدرجة كبيرة من تقسيم العمل على أساس الجنس، كما أنها تشجع الهيمنة و النجاح و كسب المال، في حين أن المجتمعات الأنثوية تثمن التواضع و الإيثار و نوعية الحياة .

✓ المسافة التراتبية:

تشير إلى درجة التبعية في المجتمع بصفة عامة و التنظيم بصفة خاصة، أي درجة قبول السلطة من قبل أعضاء المجتمع ، و لقد صنف هوفستد هذا البعد إجرائيا إلى ثقافات ذات مسافة تراتبية قوية و أخرى ذات مسافة تراتبية ضعيفة، فالأولى تتميز بقبول الأفراد فيها للمساواة في حين أن الثانية تتميز برفض أفرادها للمساواة.

✓ درجة قبول اللائقين:

أما اللائقين فهو مرتبط بشعور الأفراد بالأمن في الحاضر و المستقبل و مدى قبول أو رفض المجازفة .

✓ التوجه البعيد المدى مقابل التوجه القريب المدى :

هو كل ما تعلق بتوجهات الأفراد نحو المحافظة على نمط العلاقات و التضامن و احترام الواجبات الاجتماعية بالنسبة للأول و التوجه الديناميكي نحو تكييف ما هو تقليدي مع ما هو حديثي و الرغبة في تحقيق النتائج المرجوة بسرعة .

1- فايزة درقاوي: تأثير العوامل الثقافية على المقاول الجزائري ، دراسة ميدانية بمجمع شركات الحسناوي ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر ، جامعة الدكتور مولاي الطاهر، سعيدة ، كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية ، 2016 ، ص ص73-74 .

5- المؤسسة ورأس المال الاجتماعي:

إن أي عمل لا يخلو من مرجعيات ثقافية و اجتماعية، فالسلوك سواء الفردي أو الجماعي هو متعدد الرساميل، فمصطلح رأس المال أخذ قسطا كبيرا من التحليل في الأدبيات السوسيولوجية و الاقتصادية خاصة سنوات الستينيات في ميادين التربية و الثقافة، و الاستثمار في الموارد البشرية.. إلخ مفهوم رأس المال البشري يشير رأس المال الاجتماعي إلى الموارد المرتبطة بالاتصال و الشبكات العلائقية بين الأشخاص، هذا المفهوم استخدم كثيرا في بحوث العلوم الاجتماعية، بالنسبة إلى BOURDIEU و JAMES COLEMAN رأس المال الاجتماعي هو مورد فردي، يتكون من خلال العلاقات الشخصية التي بإمكان الفرد تعبئتها مثلا في سوق العمل و إلا كيف نفسر الاختلافات في الاندماج المهني لفردين يمتلكان شهادتين متكافئتين، إن هذا مرتبط بالشبكات الاجتماعية و المتعلقة بالدرجة الأولى بالموارد العائلية، في هذا الصدد وجهة نظر Robert PUTNAM حول المفهوم تحيل إلى أن رأس المال الاجتماعي مرتبط بحددة و بكثافة الروابط الاجتماعية داخل الجماعة البشرية، كما أنه يترجم في الآخرين و في المؤسسات ، الفكرة التي أكدها COLEMAN حيث أشار إلى أن المردودية تتطلب درجة من الثقة الغالبة داخل الجماعة ، كذلك بأهمية التبادل في العلاقات البشرية و وجود القيم المشتركة، أما فيما يخص رأس المال الثقافي فهو يحيل من وجهة نظر BOURDIEU إلى مختلف العناصر المكتسبة من خلال مسار التنشئة الاجتماعية، عن طريق مؤسسات العائلة المؤسسات الثقافية... إلخ.¹

مما سبق يظهر أن مختلف الرساميل التي يمكن أن نعطيها الصبغة الاجتماعية، هي عبارة عن مجموعة موارد معبئة يستحضرها الأفراد في مختلف وضعيات الفعل و الممارسة، ففي ما يتعلق بخلق و إنشاء المؤسسة أي المقولة فإن المقاول لم يأت من فراغ فهو يقوم باستغلال مجموعة الموارد المتاحة سواء بطريقة مباشرة (التمويل مثلا) أو غير مباشرة (الانتماء لأسرة أعمال وما توفره من تنشئة) .

1- LEBARON (F):*La sociologie de A à Z: 250 mots pour comprendre*, Editions Dunod, Paris, 2009, p115

6- الجامعة و تنمية روح المقاول :

من التعاريف المتعلقة بمفهوم الجامعة نجد : "أنها المصدر الأساسي للخبرة و المحور الذي يدور حوله النشاط الثقافي في الآداب و العلوم و الفنون، فهما كانت أساليب التكوين و أدواته، فإن المهمة الأولى للجامعة ينبغي أن تكون دائما هي التوصل للخلاق للمعرفة الإنسانية في مجالاتها النظرية و التطبيقية، و تهيئة الظروف الموضوعية لتنمية الخبرة الوطنية التي لا يمكن بدونها أن يحقق المجتمع أي تنمية حقيقية في الميادين الأخرى."¹

أما بالنسبة للمشرع الجزائري وفقا للمرسوم رقم 83/544 المؤرخ في 1983/09/24 من الجريدة الرسمية أنها مؤسسة ذات طابع إداري تساهم في تعميم نشر المعارف و إعدادها و تطويرها و تكوين الإطارات اللازمة لتنمية البلاد .

- وظائف التعليم الجامعي:

تبعاً للإطار النظري للدراسة فإن الجامعة تمثل محراباً للفكر والمعرفة و ذلك لما يتكون داخلها من علماء و باحثين في مختلف الميادين و العلوم .و عليه فإن وظائف الجامعة و دورها قياساً للمحيط الاجتماعي الذي يضمها بمعنية أنساق اجتماعية ذات صلة بها يمكن تحديدها ضمن سيرورة المدخلات و المخرجات كما يلي :

✓ الوظيفة العلمية:

إن الجامعة بوصفها حلقة ضمن حلقات ينقسم إليها الجهاز التعليمي بطريقة تسلسلية بوظيفة أساسية هي الوظيفة العلمية خلال مرحلة الجامعة يتلقى الطلاب الذين يعتبرون مدخلات الجامعة العلم في مختلف التخصصات العلمية في مجموعة من البرامج الموزعة بين السنوات الدراسية. من جانب آخر و بأكثر دقة فإن نسق الجامعة يقوم بوظيفة البحث العلمي الذي يجعل من المعارف المتلقاة بتراكمها ضمن سياق المجتمع الكلي، فيخرج العلم من كونه نظرياً معزولاً بقوانينه و نظرياته إلى

1- محمد العربي ولد خليفه: المهام الحضارية للمدرسة و الجامعة الجزائرية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 7989،

التكفل و الاهتمام بالقضايا و الإشكاليات الواقعية .البحث العلمي يجعل من إنتاج المعرفة وسيلة تدخل للجامعة في التمثلات الاجتماعية المحيطة¹.

✓ وظيفة التنشئة الاجتماعية:

إن الفاعلين الاجتماعيين و عن طريق العضوية ضمن الجماعات باختلاف تصنيفها يكتسبون كثيرا من المعايير و القيم الاجتماعية ، حيث تتجسد الفعالية في المنظومة القيمية بتضافر و تساند الأدوار -على تمايزها -و التي تتحدد وتتماشى حسب المؤسسات الاجتماعية من الأسرة إلى المدرسة و الجامعة.

الجامعة كمؤسسة تم إيجادها ضمن مجتمع له خصوصياته ذات الأبعاد الثقافية و الاجتماعية؛ لها وظيفة أخرى هي التنشئة الاجتماعية؛ هذه الوظيفة التي تساهم فيها غيرها من المؤسسات الاجتماعية الأخرى كل حسب الأهداف التي أنشئ لبلوغها.

لقد حدد بعض اختصاصي التربية أن الجامعة يمكن أن تؤدي وظيفة التنشئة من خلال:²

- أن يكتسب الطالب روح المسؤولية إزاء مشكلات مجتمعه.
 - أن يتكون لديه رصيد معرفي يمكنه من أن يكون فاعلا في المجتمع.
 - أن يكتسب روح المبادرة .
 - أن يتعلم القدرة على اكتساب النقد البناء وعدم القبول بكل جاهز .³
- و يلاحظ من التحديد السابق أن فعالية إسهام الجامعة في عملية التنشئة الاجتماعية للطلبة تبرز أكثر من خلال تزويدهم بالعلوم النظرية إضافة إلى العلوم التطبيقية .

✓ الوظيفة الاجتماعية المهنية:⁴

تتمثل أهمية هذه الوظيفة من خلال إعداد القوى العاملة المدربة مهنيا و ذلك بغرض التكفل بأعباء المجتمع و مواجهة مختلف الاحتياجات و المتطلبات المتعلقة به من المهن و التخصصات الفنية

1- لحسن بوعبدالله ومحمد مقداد:تقويم العملية التكوينية في الجامعة، ديوان المطبوعات الجامعية،1998،صص1-2 .

2- رابح تركي :وظائف التعليم في المرحلتين الثانوية والجامعية، مجلة الثقافة، العدد63 ،الشركة الوطنية للنشر والتوزيع، الجزائر، 1981 ، ص ص 40-41 .

3- المرجع السابق نفسه ، صص40-41 .

4- ملكة أبيض :التعليم العالي :تغيرات في السياق واستجابات لاحقة، مجلة اتحاد الجامعات العربية، عدد25 ، القاهرة ، 1999 ، صص 13 .

من الطب و الهندسة و القانون ، عموما بذلت جهود فكرية و بحثية معتبرة في العقدين الماضيين من أجل إعادة تعريف و تحديد وظائف التعليم العالي و أغراضه، ذلك لما يشهده العالم من تغيرات سريعة مع المحافظة على الخصوصيات الثقافية و السياسية و الاقتصادية لكل مجتمع. فقد توصلت الندوة العالمية لآفاق 2000 إلى وضع توصيات حددت وظيفتين أساسيتين للجامعة هما :

الوظيفة العلمية البحتة ، و الوظيفة النفعية بغرض إعداد الأفراد المناسبين لأداء مختلف الأعمال و الوظائف وفقا لما منحوا من تكوين متخصص ، رغم الإقرار بوجود جملة من الاختلافات التفصيلية بين مجتمع و آخر تبعا للخصوصية فإن الوظيفتين المذكورتين سابقا تندرجان على مسؤوليات عالمية تضطلع بها الجامعة متمثلة في :

- إنتاج المعرفة ونقلها

- العمل على التنمية والتراكم المعرفيين

- تنمية و تطوير شخصية الطلاب

- الإعداد الفني والعلمي للطلاب

- العمل على إشباع الحاجات المحلية الثقافية و الاقتصادية .

إن الجامعة و البحث العلمي هو الأساس لجعل الجامعة الحاملة الأساس لتطور المقاول و إرساء مرتكزات التنمية في جميع القطاعات المحققة لنقلات متقدمة صناعية و تكنولوجية و معرفية، هذا الوعي الضروري من شأنه جعل المقاول تتمظهر في ثوبها كوحدة اقتصادية و مشروع استثماري و آلية اجتماعية إدماجية لخريجي مؤسسات التعليمية في سوق العمل حيث في البلدان النامية و الوطن العربي و الجزائر خصوصا، يتجه الكثير من خريجي الجامعات و المعاهد و حتى بعض الباحثين و الذين يملكون مواهب في مجال تخصصهم و بحثهم إلى العمل في مؤسسات قد تكون كبرى و لكن في ميادين في بعض الأحيان بعيدة عن مجال تخصصاتهم و خبرتهم بالرغم من كفاءتهم¹.

1- لحسن بوعبدالله ومحمد مقاد: مرجع سبق ذكره ، ص2 .

خلاصة الفصل :

إن البعد الاجتماعي و الثقافي أحد أهم أبعاد التنمية البشرية الجامعية المستدامة، وأحد مقتضيات التغيير الاجتماعي فالثقافة و المفاوضة و إنشاء المؤسسات ظواهر مرتبطة بالسلوك الإنساني، فالثقافة محور أساسي فهي عملة لوجهين الأول يتمثل في التصورات و المعاني و المفاهيم لتشكيل تمثلات تتحكم في السلوك المفاوضي، خاصة اليوم في ظل تغير أنماط الإنتاج و التحولات السوسيو- اقتصادية و التوجه نحو الريادة و الابتكارية و خلق القيمة حيث تلعب الثقافة دورها من عدة نواحي خاصة عندما يتعلق الأمر بتأثيراتها على السلوك المفاوضي و الإداري-التنظيمي هي من جهة تنتج تصورات و معاني و رموز و قيم و مفاهيم تساهم في تشكيل التمثلات و أنماط التفكير التي تتحكم في السلوك المفاوضي أي في توجهات و خيارات المفاوض، و من جهة أخرى هي مرجعية تفسيرية للأطر المجتمعية (الطقوس ، القواعد ، السياسات،...).

الفصل الثالث: الاتجاهات النظرية لموضوع الدراسة

تمهيد

1- مقارنة نظرية لموضوع الدراسة

2- المداخل المنظرة للمؤسسة

3- المعالجة النظرية لظاهرة المرأة المقاوله

خلاصة الفصل

تمهيد:

تعتبر النظرية في علم الاجتماع الركيزة الأساسية لأي دراسة ، فالنظرية ليست من كماليات البحث العلمي بقدرما هي ضرورة ملحة للبحث الاجتماعي ، لذا فالدعوة إلى التخلي عنها أو التقليل من أهميتها يجب مواجهتها بالرفض التام حتى لا تحرم الدراسة من الأرضية الرئيسية لتأسيس علمه، إذن أهمية النظرية تكمن في أننا نقرأها لا لنفهمها و تطورها فحسب بل لأن النظرية تمثل نمطا لبناء المعرفة العلمية و ضرورة لكل ملاحظتنا ، إنها الشرط الضروري لانطلاق التفسير و التحليل لهذا سيتم عرض و توضيح مختلف النظريات المعالجة لموضوع المقاولاتية و المرأة المقاولاتية.

1- مقارنة نظرية لموضوع الدراسة:

استطاعت مجموعة كبيرة من البحوث التعرف على العوامل النفسية المدعمة للمقاول، إذ أن هناك أفراداً مختلفين، بمعنى لديهم الحافز والدافع بدرجات مختلفة، و هذه الاختلافات تنتج عن عملية معقدة من خلال التكيف في بيئة اجتماعية تتفاعل فيها عوامل نفسية و وراثية مع مجموعة من الظروف الخاصة بالأسرة و الطبقة الاجتماعية، وهذا ما يتطلب شروطاً ثقافية لإعطاء شكل و اتجاه للطاقت الفردية الكامنة، لأن الأفراد الذين يحظون بتقدير مرتفع قد يصبحون مقاولين ناجحين و يصر آخرون ممن يبحثون في أهمية العوامل الثقافية بالنسبة للمقاول من أمثال "جوزيف شومبتر و " ب. كيلبي" و " بيتر مارييس" و " أنتوني سومرست" الذين يناقشون الحاجة إلى مناخ اجتماعي ملائم لكي يبرز المقاول، فشومبتر على سبيل المثال يعتقد أن المقاولون تنتشر حقول نشاطهم في المناطق الثرية و المجتمعات التي يكون فيها الأمن مضمون¹.

بينما كتب آخرون مثل "تالكوت بارسونز" و " نيل سميلسر" و " فريدو ريجز" و " ايفيريت هاجن" عن تأثير دور التوقعات و القيم و المعايير في تشكيل مناخ اجتماعي يمنح الشرعية للمقاول. و هناك عوامل إضافية تم استكشافها من قبل أولئك الذين يبحثون عن تفسير ثقافي للمقاول مثل دور الإيديولوجية القومية.

بينما يرى علماء الاقتصاد أن المقاول هو نتيجة لمجموعة من الظروف الاقتصادية و ليس سببا لنموها. ف "ألبرت هيرشمان" و " ألكسندر جير شنكرون" يميلون إلى الإقلال من شأن أهمية المقاول و يزعمون بأنه إذا كانت الظروف الاقتصادية ليست مواتية فإن المقاول لن يظهر، و ستظل المجتمعات في حالة ركود، و لكن ما إن تكون ظروف الفرصة الاقتصادية في وضعها الصحيح فإن المقاولين سوف يظهرون و يستخدمون مثلما يحدث نظام كهربائي نوع من المواصلات التي تنتقل الطاقة بواسطتها من نقطة إلى أخرى، فالمقاول هو وسيط كيميائي يكفل الشروط للتنمية الاقتصادية . كما أن مدرسة السوق أو المدرسة النمساوية بزعامة كل من "فردريتش أ. هايك" و " لودفيج فون ميزس" الذين أكدوا على ضرورة فهم خاصتين للمقاول هما الاكتشاف من جهة و التغيير من جهة أخرى ف " هايك" يؤكد أن الاكتشاف يشير إلى انفصال غير متوقع عن الأنماط السابقة، أي القدرة على إدخال منتجات و طرق جديدة للإنتاج، حيث أن المقالة لا بد أن تحتوي ابتكارا و إبداعا حقيقيين

1-Schumpeter (J A) M: **Capitalisme, socialisme, et démocratie**, 1^{ere} partie, un document produit en version numérique par Jean-Marie Tremblay, 2002, p124

أما تفسير "قون ميزس" فيشير إلى أن فرص الربح التي يكتشفها المقاول ليست مسألة ملاحظات موضوعية للكميات، بل هي مسألة تفسير جاد الملاحظة للمعنى الذاتي، فالأرباح لا تقاس بل تقرأ و النظر إلى فرص الربح مسألة تفسير ثقافي¹

في حين "كيرزنر" يقول بأن عمل المقاول هو ببساطة الاستفادة من فرص الربح التي أهملها الآخرون و النجاح بالنسبة إليه هو مسألة من يأخذ المبادرة و من يكون متيقظاً و يستغل المكاسب الموجودة. حيث تأثر "كيرزنر" بكل من "قون ميزس" و " هايك " و يظهر تأثره في أهمية المنظور التفسيري للعامل البشري، فالعمل يكون ذا هدف فقط فيما يتعلق بالأغراض والخطط و التوقعات، و ظروف العامل الموضوعية ليست مهمة لكن الفرص المحددة و القيود التي يلاحظها المقاول هي المهمة، و تأثرها يظهر من خلال حديثه على منافسة المقاول باعتبارها إجراءً اكتشافياً .

و تعمل العملية التنافسية من خلال شد و جذب مستمر، فتعدد الإتجاهات بين حقول و أعمال مختلفة يولد نظاماً كلياً بواسطة الأفراد المشتركين فيه هذه العملية تعرف بأنها عملية اجتماعية أساساً، تعتمد بصفة رئيسية على التفاعل الحر للأفراد .

و هنا ربط "كيرزنر" المجالين التفسيري و الإكتشافي، فاختيار الفرد يحدث داخل تفسير مفترض للفرص و القيود، و الاكتشاف بالنسبة لكل فرد يستلزم الإطار التفسيري.²

كما اهتم "ريتشارد كانتيون" بإبراز دور المقاولين في تسير النشاط الاقتصادي، و تحليل سلوكهم، فالمقاولين يعملون لقاء عائد غير مضمون و قد يشعرون في أعمالهم بامتلاك قدر من رأس المال أو غير ذلك، فشخصية المقاول لا ترتبط بالضرورة برأس المال بل إنها مستقلة عنه، و جوهر النشاط المقاولاتي هو تحمل المخاطرة. كما يربط "كانتيون" بين المخاطرة التي هي جوهر المقاول و بين المنافسة بين المقاولين، فهذه المنافسة هي السبب في وجود المخاطرة. و يشرح "كانتيون" هذه الفكرة فيقول: "المقاولون لا يستطيعون معرفة حجم الاستهلاك في مدينتهم، و لا يعرفون متى يقبل المستهلكون عليهم لشراء سلعهم، و المنافسة هي التي تجبر كل واحد منهم على إيجاد أسلوب يحافظ به على أعماله"³، و هذا هو جوهر المخاطرة، و ما يدل على وجودها فعلاً هو ما يواجهه المقاولون من حالات الفشل، و يوجد مجموعة من النماذج النظرية لقياس التوجه المقاولاتي نذكر منها:

1-برجر بريجيت: ثقافة تنظيم العمل، ترجمة محمد مصطفى غنيم، د ط، الدار الدولية للنشر و التوزيع، مصر، ص ص30-53.

2-المرجع نفسه ، ص59.

3-عبد الرحمن يسري: تطور الفكر الاقتصادي، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية.1999، ص 165.

1-1- نظرية السلوك المخطط لـAzjen: تنص هذه النظرية على أن توجهات الفرد هي التي تحدد سلوكه و ذلك من خلال ثلاث مجموعات من المتغيرات، و يعرف التوجه المقاولاتي على أنه مراحل معرفية تتفاعل فيها إرادة الفرد مع العوامل المحيطة .و يتضمن ما يلي:

أ- المواقف المرافقة للسلوك: و هي تتضمن التقييم الذي يقوم به الفرد للسلوك الراغب في القيام به. وهي تعتمد على النتائج المحتملة التي ينتظرها الفرد من هذا السلوك.

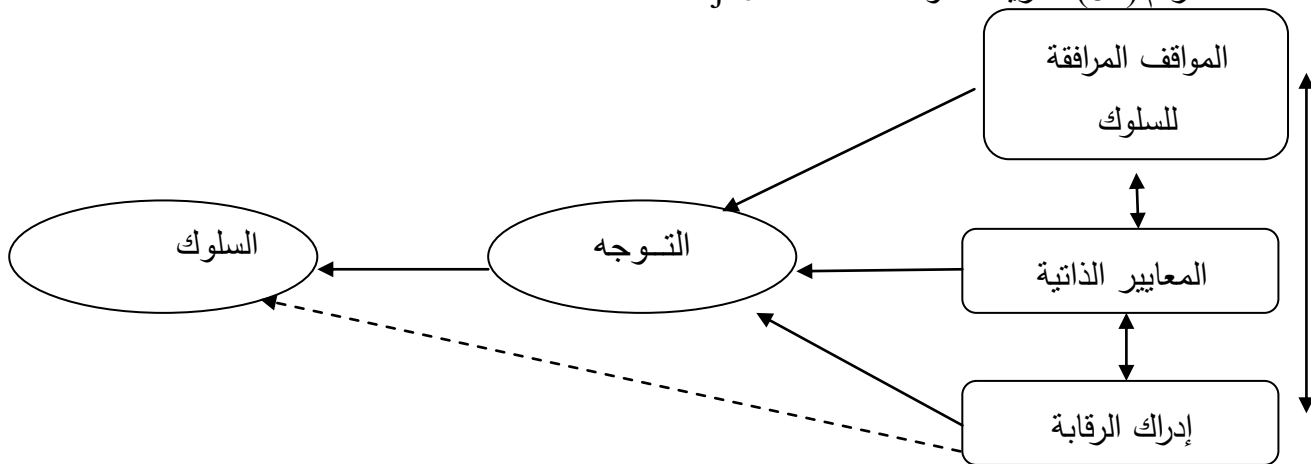
ب- المعايير الذاتية : و هي تنتج من الضغط الاجتماعي الذي يتعرض له الفرد من عائلته و أبويه و كذلك أصدقائه، فيما يخص رأيهم في المشروع الذي يريد إنجازه.

كما يمكن أن تؤثر السياسات الحكومية التي تشجع مثلا على إنشاء مؤسسات كثيفة التكنولوجيا، علرفع توجهات الأفراد نحو هذا النوع من المؤسسات. بالإضافة لتأثير العوامل الثقافية مثل وجود نموذج مقول في محيط الطالب، بالإضافة لمحفزات نفسية أخرى مثل الحاجة لتحقيق الذات، والبحث عن الاستقلالية .

ج- إدراك الرقابة على السلوك : و تتضمن هذه المتغيرة، الأخذ بعين الاعتبار درجة المعارف التي يمتلكها الفرد و مؤهلاته الخاصة، كذلك الموارد و الفرص الضرورية اللازمة لتحقيق السلوك المرغوب.

و الشكل التالي يوضح نظرية السلوك المخطط:

شكل رقم (01) نظرية السلوك المخطط لـAjzen¹:



1- عبد الرحمن يسري: تطور الفكر الاقتصادي، مرجع سابق، ص 167

1-2- نموذج تكوين الحدث المقاولاتي لـ SHAPERO و SOKOL :

الفكرة الأساسية للنموذج تقول أنه لكي يبادر الفرد بتغيير كبير و مهم لتوجهه في الحياة، مثل اتخاذ قرار إنشاء مؤسسته الخاصة، فيجب أن يسبق هذا القرار حدث ما يقوم بإيقاف و كسر الروتين المعتاد. و هناك نقطتان أساسيتان تسبقان اتخاذ القرار بإنشاء مؤسسة هما:¹

أ - إدراك الرغبة (Perception de désirabilité):

تضم العوامل الاجتماعية و الثقافية التي تؤثر على نظام القيم للأفراد، فكلما يولي المجتمع أهمية للإبداع، المخاطرة، الاستقلالية الذاتية، كلما زاد عدد المؤسسات المنشأة. و يتشكل نظام القيم من خلال تأثير العائلة خاصة الأبوين اللذان يلعبان دور مهم في تكوين الرغبة، بالإضافة لخوض تجارب مقاولاتية سابقة فاشلة كانت أو ناجحة. كلها عوامل تساعد على تقوية الرغبة لدى الشخص .

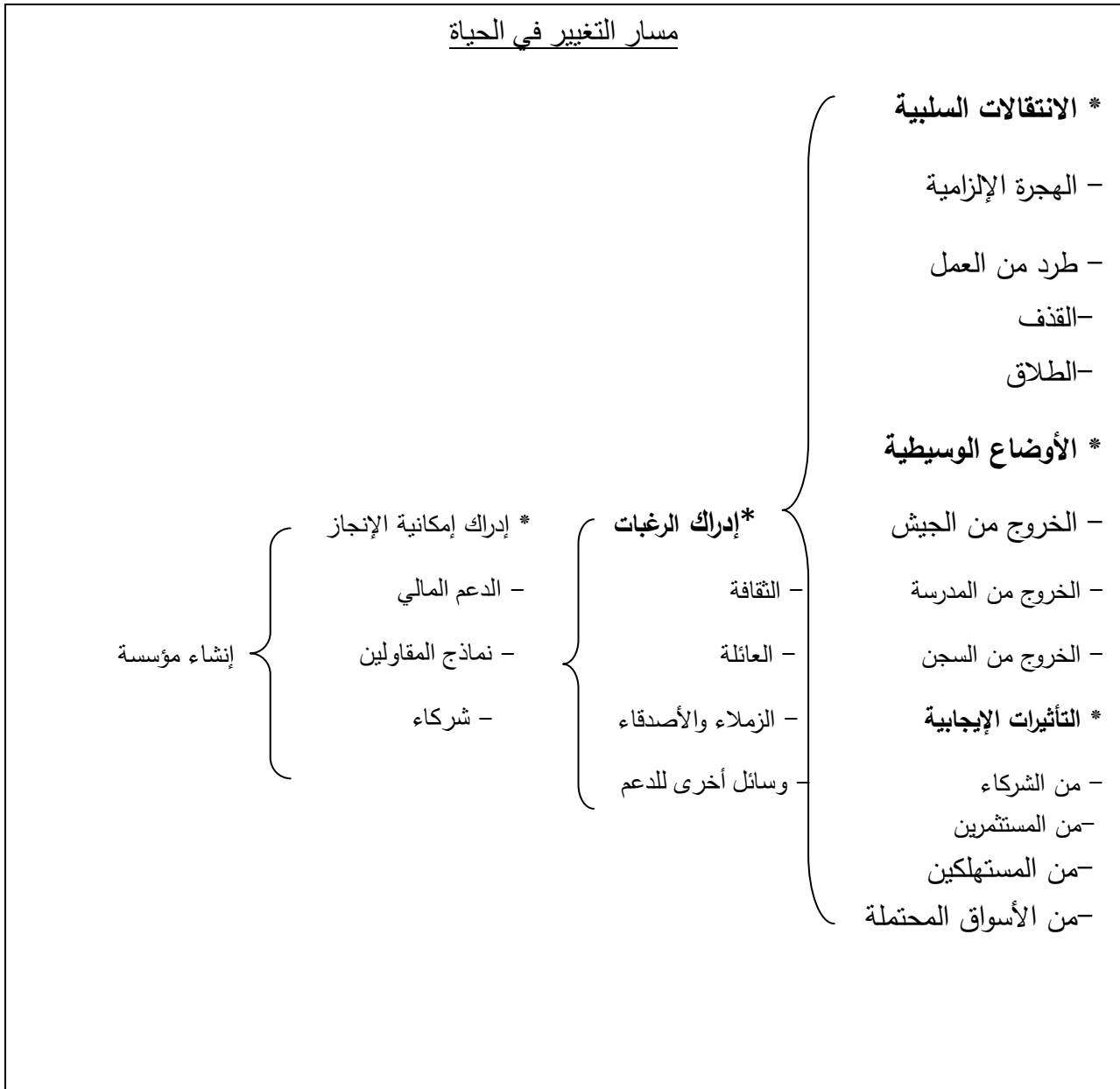
ب- إدراك إمكانية الإنجاز (Perceptions de faisabilité)

تنشأ إمكانية الإنجاز من خلال إدراك الفرد لجميع أنواع الدعم والمساعدة المتوفرة لديه لتحقيق فكرته. فتوفر الموارد المالية يؤثر مباشرة على توجه الفرد نحو المقاولة، وهذا الميل يتولد نتيجة امتلاك الفرد لمخدرات خاصة أو مساهمات العائلة، و من خلال أفراد المجموعة .

1 - Bayad Mohamed et Malek Bourguiba, **De l'universalisme à la contingence culturelle:**

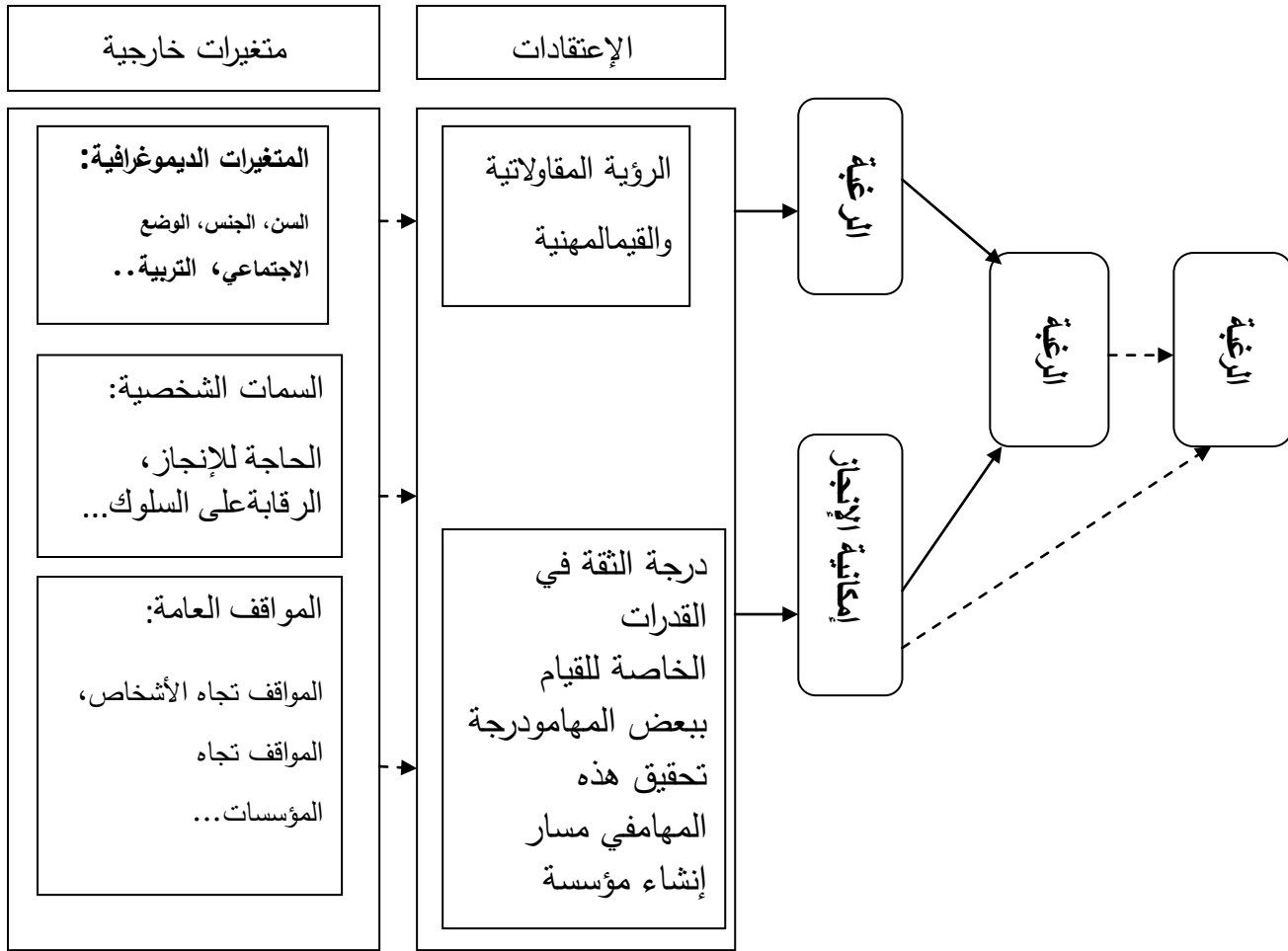
Réflexions sur l'intention entrepreneuriale, 8eme CONGRES INTERNATIONAL FRANCOPHONE ET PME, "L'internationalisation des PME et ses conséquences sur les stratégies entrepreneuriales", 25, 26, 27 Octobre 2006, Haute école de gestion (HEC) Fribourg, Suisse, pp1-19

شكل رقم (02): نموذج SHAPERO و SOKOL



1-3- النموذج الموحد:

والذي تفسيره يعني أن الرغبات يؤثر عليها كل من موقف الفرد تجاه فكرة إنشاء مؤسسة والذي يستند على قيمه المهنية أي المميزات المهنية التي يطمح إليها، ونظرته للمقاولة، أي الحاجيات التي يمكنه إرضائها من خلال النشاط المقاولاتي بالإضافة لتأثير متغيرة المعيار الاجتماعي والتي تتكون من مواقف الأشخاص المهمين له فيحال اتخاذه لقرار إنشاء مؤسسة. و الشكل التالي يوضح ذلك



الشكل رقم (03): النموذج الموحد لنظرية AJZEN و نموذج SHAPERO et SOKOL¹

1 – Bayad Mohamed et Malek Bourguiba, *De l'universalisme à la contingence culturelle: Réflexions sur l'intention entrepreneuriale*, Ibid , pp1-19

2 - المداخل المنظرة للمؤسسة:

2-1- النظرية البنائية الوظيفية:

استثمر علم الاجتماع فكرة البناء والوظيفة في دراسة للمجتمعات والجماعات و المؤسسات و المنظمات. فالمؤسسة او النسق الفرعي له بناء يتحلل الى عناصر بنوية يطلق عليها الادوار، و لكل دور وظيفة ، و هذه الوظائف مكملة بعضها لبعض . ذلك ان التكامل يكون بين البنى و بين الوظائف كما تعتقد النظرية البنائية الوظيفية فهذه النظرية من النظريات الأساسية التي لا مفر من اللجوء إليها عند الحديث عن المؤسسة؛ لأن كل مؤسسة هي بنية و لا يمكن أن توجد مؤسسة بدون بنية.¹

و بما أن البناء يمثل شبكة العلاقات المتبادلة بين الأجزاء المكونة لأي نسق فإن البنيوية هي دراسة هذه العلاقات و وظيفتها في استمرار ذلك النسق؛ و بعبارة أخرى فالبنوية هي محاولة تفسير الظواهر عن طريق فكرة البنين أي المجموع المكون من عناصر متصلة ببعضها، فمفهوم البنيوية يحتوي على:

- الترابط بين الأجزاء: فكل جزء تابع للأجزاء الأخرى و متعلق بها.

-التنظيم: فالترابط و التناسق بين الأجزاء يحتوي ضمناً على تنظيم دائم نسبياً يسير الأجزاء المكونة للبناء بشكل واضح و محدد.

-النشاط: بما أن البناء يحتوي على تنظيم يتحدد نمطه بنوع النشاط الذي يتخذه فكل جزء في البناء يقوم بوظيفة، و من ثم تسعى وظائف تلك الأجزاء إلى تحقيق وظيفة البناء ككل و تقوم النظرية البنيوية على مجموعة من المبادئ:

1- تتكون المؤسسة مهما يكن غرضها وحجمها من أجزاء و وحدات ، مختلفة بعضها عن بعض وعلى الرغم من اختلافها إلا انها مترابطة و متساندة و متجاوبة مع الأخرى .

2- المجتمع أو الجماعة أو المؤسسة يمكن تحليلها تحليلاً بنوياً وظيفياً إلى أجزاء و عناصر أولية ، أي أن المؤسسة تتكون من أجزاء أو عناصر لكل منها وظائفها الأساسية .

3- الأجزاء التي تحلل إليها المؤسسة أو المجتمع أو الظاهرة الاجتماعية إنما هي أجزاء متكاملة ، فكل جزء يكمل الجزء الآخر و أن أي تغيير يطرأ على احد الأجزاء لابد أن ينعكس على بقية الأجزاء و بالتالي يحدث ما يسمى بعملية التغيير الاجتماعي من هنا تفسر النظرية البنائية الوظيفية التغيير

1-أحمد أبو زيد: المدخل إلى البنائية، المركز القومي للبحوث الاجتماعية و الجنائية، القاهرة، 1995ص.45

الاجتماعي بتغير جزئي يطرأ على احد الوحدات أو العناصر التركيبية و هذا التغير سرعان ما يؤثر في بقية الأجزاء إذ يغيرها من طور إلى طور آخر .

4- أن كل جزء من أجزاء المؤسسة أو النسق له وظائف بنيوية تابعة من طبيعة الجزء ، وهذه الوظائف مختلفة نتيجة اختلاف الأجزاء أو الوحدات التركيبية ، و على الرغم من اختلاف الوظائف فإن هناك درجة من التكامل بينها . لذا فوظائف البنى المؤسسية مختلفة و لكن على الرغم من الاختلاف فان هناك تكاملا واضحا بينهما .

5- الوظائف التي تؤديها الجماعة أو المؤسسة أو يؤديها المجتمع إنما تشبع حاجات الأفراد المنتمين أو حاجات المؤسسات الأخرى ، و الحاجات التي تشبعها المؤسسات قد تكون حاجات أساسية أو حاجات اجتماعية أو حاجات معنوية .¹

6- الوظائف التي تؤديها المؤسسة أو الجماعة قد تكون وظائف ظاهرة أو كامنة أو وظائف بناءة أو وظائف هدامة .

7- وجود نظام قيمى أو معياري يسير البنى الهيكلية للمجتمع أو المؤسسة . فالنظام القيمي هو الذي يقسم العمل على الأفراد و يحدد واجبات كل فرد و حقوقه، كما يحدد أساليب اتصاله و تفاعله مع الآخرين ، إضافة إلى تحديده لماهية الأفعال التي يكافأ عليها الفرد أو يعاقب .

8- تعتقد النظرية البنوية الوظيفية بنظام اتصال أو علاقات إنسانية تمرر عن طريقه المعلومات و الإيعازات من المراكز القيادية إلى المراكز القاعدية أو من المراكز الأخيرة إلى المراكز القيادية .

9- تعتقد النظرية البنائية الوظيفية بنظامي السلطة و المنزلة ، فنظام السلطة في المجتمع أو المؤسسة هو الذي يتخذ القرارات و يصدر الإيعازات و الأوامر إلى الأدوار الوسطية أو القاعدية لكي توضع موضع التنفيذ فهناك في النظام أدوار تصدر الأوامر و هناك ادوار تطيعها . أما نظام المنزلة فهو النظام الذي يقضي بمنح الامتيازات و المكافآت للمعلمين الجيدين لشدهم و الآخرين من زملائهم إلى العمل الذي يمارسونه، علما بأن الموازنة بين نظامي السلطة و المنزلة هي شيء ضروري لديمومة و فاعلية المؤسسة أو النظام أو النسق .

1- أحمد أبو زيد: المدخل إلى البنائية ، مرجع سابق نفسه ص46.

أما الوظيفة فهي الأنشطة التي تم إنجازها من قبل البناءات و يرى البعض الآخر أن الوظيفة هي التفسير الذي يمكنه مساعدتنا على الإحاطة بوجود مؤسسة ما، سواء في غياب المعلومات التاريخية حول مسار تكوينها، أم أثناء الرجوع إلى المعلومات التاريخية المتوفرة.

فالعائلة مثلا هي بناء يؤدي وظائف متعددة تواجه متطلبات استمرار المؤسسة الاقتصادية العائلية في الوجود، و كذلك أعضاء العائلة فكل عضو من الأعضاء يقوم بوظائف معينة لكنها جميعا تتساند و تكامل و تتفاعل من أجل إستمرار و بقاء البناء ككل، و يصنف العلماء الاجتماعيون النظم الاجتماعية في ضوء الوظائف الرئيسية التي تؤديها فالنظم الاقتصادية تؤدي وظائف الإنتاج و التوزيع و الأسرة تؤدي وظائف الإنتاج البشري و التوالد و التنشئة الاجتماعية و وراثة الوضع الاجتماعي و تؤدي النظم الدينية و وظائف التماسك الاجتماعي و التضامن و الإجماع ، أما النظم التعليمية فإنها تؤدي وظيفة نقل الميراث الثقافي من جيل إلى جيل و هذا الاتجاه يفهم المجتمع في ضوء البنيات التي يتكون منها، و كذا الوظائف التي تؤديها هذه البنيات، كما يتصور الاتجاه البنائي الوظيفي في معظم اتجاهاته بأن الأسرة هي نسق من الأفعال ، فجميع الأنساق عليها العمل و التعاضد من أجل حل كل المشاكل التي تعترضها، و ذلك لكي يكتب لها البقاء و الاستقرار و الاستمرار في تنفيذ خططها و إنجاز أهدافها، و هذه المشكلات تتعلق بالتوافق و تحديد الهدف، و التكامل، و تدعيم النمط، كما أن لكل مستوى من مستويات التنظيم الاجتماعي مشكلاته الخاصة به، فالمستوى الفني من واجباته السهر على تحقيق أهداف التنظيم، أما المستوى الإداري فيقوم بالعمل من أجل تكامل التنظيم، في حين أن الإدارة العليا تعمل على توحيد التنظيم و ربطه بالمجتمع الأكبر، و يستخدم هذا المنظور في دراسة العلاقات الصناعية على أساس أنه تصور يتسم بالشمول و العمومية .

و الفكرة الأساسية في هذا الإتجاه هي أن الحياة الاجتماعية تنصف بصراع المصالح الفردية، و التغير الذي يحصل هو نتيجة هذا الصراع أي صراع المصالح الذي يحطم التوازن السابق و يخلق توازن جديد. كما تخلق بنية الأسرة ظروفًا خاصة ملائمة لتضارب مصالح أفرادها و صراعاتهم، و هذه الصراعات الداخلية تعكس في الواقع عداوات أساسية متأصلة في البنية الاجتماعية الكبرى.

و من بين أهم مؤسسي و مفكري هذا الإتجاه نجد كل من كارل ماركس و فريدريك أنجلز.¹

1- خليل أحمد خليل: المفاهيم الأساسية لعلم الاجتماع، دار الحداثة، بيروت، ، 1984 ، ص 120

2-2- التفاعلية الرمزية Symbolic interactionism :1

التفاعل هو محور العلاقات الإجتماعية و يقوم التفاعل على الفهم العقلي للرموز و الأحكام القيمية فالتفاعل هو الذي يمكن الإنسان من التواصل مع الآخرين، فيقيم بذلك علاقات إجتماعية و التفاعل في جوهره تفاعل رمزي و هو الذي يحدد سلوكيات الأفراد، و الرموز التي يتعلمها الأفراد و المجتمع أو العائلة أسبق من الفرد، فالفرد ينشأ في العائلة و يكتسب منها رموزه و قيمه، و من خلالها تتشكل ذاته الفاعلة ، فالرموز المرتبطة بالاحترام و التعالي و الغرور و التواضع و الكرم... الخ تلعب دورا في علاقاتهم مع المؤسسة، و تشكل التفاعلية الرمزية خطوة إضافية تتجاوز البنائية و الوظيفية؛ بمعنى وجود جانب إنساني خاص ضمن بناء المؤسسة و وظائفها.

2-3- النظرية الماركسية:

عالجت النظرية الماركسية موضوع المؤسسات من خلال تناولها للتنظيمات الاجتماعية و مقدار تأثيرها في مستويات الأداء و الإنتاجية، كالصراع الطبقي، و البناء الاجتماعي و قضايا الإنتاج، و ظروف العمل المتنوعة و قضايا التغيير و التطور ضمن التنظيمات الصناعية و خارجها . و تعد مشكلة الاغتراب واحدة من القضايا التي يمكن من خلالها معرفة العناصر الأساسية في التحليل الماركسي المتعلقة بقضايا التنظيم عامة، و التنظيم خاصة الصناعي ، يتكون البناء الاجتماعي للتنظيم بمعناه العام المرادف لمفهوم المجتمع وفق المنظور الماركسي من بنيتين أساسيتين هما:²

- البنية التحتية : و تتألف البنية التحتية من علاقات الإنتاج و قوى الإنتاج.

- البنية الفوقية: و تتألف البنية الفوقية من السياسة، و القانون، و الفن، و الأدب و الفلسفة، و الدين ، و يحدث التغيير في البناء الاجتماعي نتيجة التفاعلات التي تحدث في البنية التحتية، أي بين قوى الإنتاج و علاقات الإنتاج، و التي يسميه ماركس بالعلاقات الاجتماعية . و لم يحتل موضوع التنظيم الاجتماعي بصفة عامة و المؤسسات بصفة خاصة مكاناً أساسياً في النظرية الماركسية، على الرغم من أنها أسهمت في شرح قضايا التنظيم البيروقراطي الرأسمالي و تفسيره، من خلال معالجتها لمسائل الصراع الطبقي، و أزمة المجتمع الرأسمالي و حتمية المجتمع الشيوعي، إذ رأى التحليل

1-دربة السيد حافظ: علم الاجتماع الاقتصادي، دار المعرفة الجامعية، 1997،ص 285 .

2-الحسيني محمد السيد: النظرية الاجتماعية ودراسة التنظيم، دار المعارف، مصر، ، ط 1، 1975، ص 38-39

الماركسي أن التنظيمات البيروقراطية أداة طيعة تستخدمها التنظيمات الاجتماعية الرأسمالية و الطبقة المالكة الحاكمة من أجل إحكام السيطرة على العمال و استغلالهم بأشكال متعددة .
فتنظيمات العمل في المجتمع الصناعي الرأسمالي وفق التحليل الماركسي هي تنظيمات بيروقراطية، و هي لا تشغل وضعا عضويا في البناء الاجتماعي، فضلا عن أنها لا ترتبط بعملية الإنتاج ارتباطاً مباشراً، فوجودها وجود مؤقت، و نموها نمو طفيلي، و مهمتها الأساسية هي الاحتفاظ بالأوضاع الراهنة التي تتمثل في استغلال الطبقات الحاكمة للطبقات المحكومة، و في ظل هذه الظروف يصبح نمو هذه التنظيمات أمراً حتمياً في مجتمع ينقسم إلى طبقات، و يسعى باستمرار إلى تدعيم التقسيمات الطبقيّة و الحفاظ عليه.¹

تؤكد نظرية الصراع على أهمية الطبيعة الديناميكية للأسرة، و تعتبر أن العوامل الخارجية هي قوى تغيير رئيسية فالأحوال الإقتصادية المتغيرة و تغير البنى الاجتماعية وعلاقات السلطة في المجتمع هي أهم عوامل التغير الأسري .

2-4- نظرية إعادة الإنتاج (نظرية الصراع الثقافي):

تبدأ نظريات إعادة الإنتاج الثقافي بالضبط من حيث تنتهي نظريات إعادة الإنتاج الاجتماعي فأعمال "التوسير و"بولز" و"جينتر" تعاني من إخفاق رئيسي يتمثل في عجزها عن تطوير نظرية للوعي و الثقافة فجاءت نظريات إعادة الإنتاج الثقافي و بذلت جهداً متواصلاً لتطوير علم اجتماع التربية يربط بين الثقافة و الطبقة الاجتماعية و السيطرة من جهة ، و التعليم و متطلباته من جهة ثانية ، بعبارة أخرى تنشغل نظرية إعادة الإنتاج الثقافي شأنها في ذلك شأن نظريات إعادة الإنتاج الاجتماعي ، بقضية الكيفية التي تستطيع من خلالها المجتمعات الرأسمالية إعادة إنتاج نفسها ، لكن تركيزها ينصب على تحليل مبادئ تنظيم و نقل الثقافة داخل المدرسة ، و كيفية إنتاج و اختيار الثقافة المدرسية و إضفاء المشروعية عليها ، و هكذا فإن دراسة الدور الوسيط الذي تؤديه الثقافة في إعادة إنتاج المجتمعات الطبقيّة هو الذي يحظى بالأولوية في نظريات معاودة الإنتاج الثقافي على دراسة القضايا الأخرى ذات الصلة ، كالامساواة الاقتصادية و نتائجها و تمثل أعمال Pierre Bourdieu و رفاقه في فرنسا نموذجاً أساسياً لدراسة إتجاه معاودة الإنتاج الثقافي.²

1 - الحسيني محمد السيد: النظرية الاجتماعية ودراسة التنظيم ، مرجع سابق ، ص 38-39

2- سهلة حليلة: دور المحيط الاجتماعي والإقتصادي على إختيار الإختصاص وبناء المشروع المهني- مقارنة سوسيوأنثروبولوجية للطلبة الجامعيين بوهرا، أطروحة لنيل الدكتوراه على علم الاجتماع والأنثروبولوجيا ، كلية العلوم الاجتماعية ، جامعة عبد الحميد بن باديس ، مستغانم، 2016، ص18.

3- المعالجة النظرية لظاهرة المرأة المقاتلة:

في النظرية السوسيولوجية نجد أن الدراسات حول المرأة لم تحظى باهتمام واسع، حيث كانت مناقشة قضايا المرأة تأتي ضمن موضوعات الزواج و الأسرة، حيث كان الاعتقاد السائد بخصوص المرأة على مستوى المجتمع متمثلا في جملة واضحة فحواها أن "البيت هو المكان الطبيعي للمرأة" ¹.

3-1- المرأة المقاتلة في النظرية المادية الجدلية:

يعتمد هذا الاتجاه على الجانب الاقتصادي للمجتمع و أثره على العلاقات الاجتماعية. فالمرأة نجدها في كل المراحل التاريخية، لأنها تجعل من الإنتاج ووسائله أساسا لتمتين العلاقات الاقتصادية حيث تفسر هذه النظرية علاقة المرأة بالرجل في سياق تفسيرها لتاريخ المجتمعات البشرية ابتداء من العصور الحجرية أين لم يكن هناك اختلاف بين المرأة و الرجل في الأدوار و لم تكن الحقوق محددة لكل منهما مكانة سياسية و اجتماعية لا تقل عن مكانة الرجل إن لم تكن تتصدرها ثم في المرحلة الإقطاعية الحياة فيها كانت عبارة عن قتال، و نظرا لضعف المرأة الجسدية و عدم إمكانها خوض غمار الحرب سلبت منها حقوقها. و من نتائج ذلك العصر أن حرمت المرأة من حق التملك فعمدوا إلى تمييز الذكور و تفضيلهم عنهن بالإرث ². فاضطهاد المرأة في التفسير المادي كان وليد الملكية الخاصة، و هذا نتيجة الاضطهاد الطبقي أيضا كما أن توزيع المسؤوليات بين الرجل و المرأة ارتبط أصلا بنظام تقسيم العمل الذي أفرزته الأطوار العديدة من الصراع الطبقي في مراحل الاضطهاد الطبقي الحاد أرغمت المرأة على العبودية المنزلية، بحيث تعاضمت الملكية الفردية والاتجاه الاستقلالي و من ثم فرض القهر على المرأة بتحويلها إلى أداة لخدمة الرجل. فالمادية التاريخية ترى دور المرأة يتحدد في التنمية الاقتصادية من خلال ما تؤديه من أعمال في مرحلة تاريخية معينة ضمن نظام اقتصادي محدد .

3-2- المرأة المقاتلة في النظرية الاجتماعية النسوية:

تهتم النظرية الاجتماعية النسوية بالحياة الخاصة الملازمة للعلاقة بين المرأة و الرجل، كما تهتم بالتغيرات التي تصاحب هذه العلاقة، خاصة مع اقتحام النساء المتزايد للحياة العامة، و على مبدأ تكافؤ

1- عبد الباسط عبد المعطي، اعتماد علام: العولمة و قضايا المرأة، أعمال الندوة العلمية لمركز الدراسات و البحوث و الخدمات المتكاملة بكلية البنات، جامعة عين شمس، 3-4 مارس، 2002، ص.108.

2- روت أنيس الأسيوطي: نظام الأسرة بين الاقتصاد و الدين، دار الكتاب العربي للطباعة و النشر، ط 1، القاهرة، ص104

الفرص، إذ ترى أنه كلما كانت المرأة مساوية للرجل كلما اتسعت لها رقعة المشاركة في البناء و المساهمة في التنمية ، و تقوم هذه النظرية على نقد النظرية الاجتماعية البيولوجية التي ترى في تقسيم العمل الجنسي عنصرا أساسيا في وجود تمييز بين الجنسين، فالمرحلة التاريخية التي مرت بها المجتمعات الإنسانية خصت الرجل بالسعي لتلبية متطلبات أسرته و حمايتها، و خصت المرأة بالإنتاج و الرعاية¹ (كما في المادية الجدلية) ، هذا الوضع مكن الرجل من بسط هيمنته على شؤون الحياة الاجتماعية و السياسية و الاقتصادية. و قد نتج عن هذا توزيع اجتماعي غير عادل للأدوار و المسؤوليات، السبب الذي أدى إلى ظهور ما يسمى بالحركات النسائية التحررية؛ وهي حركات اجتماعية و سياسية اتخذتها فئة اجتماعية تطالب بتغيير عام و شامل لوضعية المرأة في المجتمع²

فكما هو معروف أن الرأسمالية تشكلت على قاعدة التقسيم الجنسي و الاجتماعي للعمل، الشيء الذي جعل هذه الحركات تركز في العقدين الأخيرين على وضعية المرأة الاقتصادية و العائلية و المهنية، و الهدف هو تكثيف المشاركة النسائية في نظام الإنتاج و قد أدت الثورات التحريرية في العصور الحديثة دورا كبيرا في تقرير الحقوق الإنسانية و القضاء على الآراء و النظريات التي كانت تنادي بعدم المساواة بين المرأة و الرجل؛ و أصبح التطور الديمقراطي يستلزم تمتع المرأة بحقوقها كاملة حتى تستطيع أن تساهم بدورها الطبيعي و تضطلع بمسؤولياتها في الميادين السياسية و الاجتماعية و الاقتصادية و الثقافية .

3-3- المرأة المقاول و نظرية النوع الاجتماعي:

إن فكرة النوع الاجتماعي من وجهة نظر السوسيو- اقتصادية يعني أن المرأة يجب أن يكون لها الحق في العمل مثلها مثل الرجل، و قد عرفت هذه النظرية اتجاهين :

3-3-1الاتجاه الليبرالي المعتدل:

قامت الباحثة "روزا بيث موس كانتر" بدراسة في الشركات الكبرى، و حللت فيها السبل التي أفضيت فيها النساء عن مراكز التأثير و القوة، و تبين هذه الدراسة بصورة معمقة و موسعة الأساليب

1-صالح بن حمد العساف: مؤشرات حول المساهمة الاقتصادية للمرأة العاملة في قطاع التربية و التعليم، مطبعة العمال المركزية، بغداد، 1986 ، ص11

2- حكمت أبو زيد: إمكانات المرأة العربية في العمل السياسي، عن ندوة مركز دراسات الوحدة العربية حول المرأة ، 1982 ، ص 154.

التي تحرم فيها النساء في المجتمع الأمريكي من فرص التقدم و الارتقاء في هذه الشركات، و من الدخول في شبكة العلاقات الاجتماعية و الشخصية التي تلعب في العادة دورا مؤثرا في تحقيق التقدم الوظيفي¹ . فالمشكلة الجوهرية في نظرها تكمن في القوة و السلطة لا في الجنوسة، فوضع المرأة المستضعف لا يعود في أصوله إلى الأنوثة بحد ذاتها؛ بل يرجع أساسا إلى أنها لم تحقق مواقع قوة كافية داخل المنظمات، و ترى أن هذا الخلل سيتناقص مع مرور الزمن لأن عدد النساء في الحياة العامة و الحياة التجارية في تزايد كبير .

3-3-2-الاتجاه الراديكالي المتطرف:²

يمثله كاتي فيرغيسون، و يرتبط هذا الاتجاه بالقيم و أنماط الهيمنة الذكورية؛ مما أخضع النساء منذ لحظة انضمامهن إلى هذه المؤسسات لمرتبة متدنية في الهيكل التنظيمي، و لا خيار أمام النساء في هذه الحالة إلا إقامة مؤسساتهن و منظماتهن و شركاتهن الخاصة على أسس تختلف تماما عن تلك التي يقيمها و يسيطر عليها الرجال .

1- أنتوني جيننز: علم الاجتماع، ترجمة فايز الصياغ، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، ط4 ، 2005 ، ص422.

2- سيد عبد الفتاح غففي: بحوث في علم الاجتماع المعاصر، الفكر العربي، مصر، 1996، ص30.

خلاصة الفصل:

حاولنا في هذا الفصل الإلمام بالجانب النظري حيث تطرقنا إلى أهم المفاهيم في المقالة من مقاربات نظرية التي جاءت فيها وكذا تعريف المقالة بمواصفاتها الاجتماعية و النفسية يتم بعدها التطرق إلى التوجه المقاولاتي كمرحلة من مراحل المسار المقاولاتي مع ذكر أهم النماذج المفسرة له، كما تطرقنا إلى مجموعة من الدراسات السابقة التي تناولت الموضوع من قبل ، حيث قسمناها إلى دراسات في بيئة محلية منها و عربية لإعطائنا رؤية شاملة للموضوع من أكثر من زاوية بالإضافة إلى العديد من الأفكار التي اعتمدنا عليها في الجانب الميداني للدراسة .

الفصل الرابع : سوسيولوجية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة

تمهيد

- 1- ماهية المؤسسة
- 2- مفهوم المؤسسة من الناحية السوسيولوجية
- 3- التصنيفات المختلفة للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة
- 4- الأهمية الاقتصادية و الإجتماعية للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة
- 5- خصائص المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر
- 6- مراحل تطور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر
- 7- مشاكل و تحديات المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر
- 8- هيئات دعم للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر

خلاصة الفصل

تمهيد :

تعتبر المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بديل تنموي فعال لجميع الدول و خاصة النامية منها وذلك بالنظر الى مساهمتها في التنمية الاقتصادية و الاجتماعية ، خاصة في ظل التحولات العالمية للأنظمة السياسية و الاقتصادية و الذي فرض على هذا النوع من المؤسسات جملة من التحديات الكبيرة ، وضعها على المحك خاصة في مواجهة المنافسة الشديدة من قبل المؤسسات الكبرى ، و هو ما يحتم على السلطات الاقتصادية اتخاذ جملة من التدابير الجادة الرامية الى تشجيعها و استمرارها و تطويرها ، خاصة في ظل بيئة تنافسية داخلية و خارجية، و سنحاول في هذا الفصل الإحاطة بموضوع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة إنطلاقا من تعريفها وإبراز مختلف تصنيفاتها و أهم خصائصها ، و التطرق إلى أهميتها على المستوى الاقتصادي و الاجتماعي ، و مراحل تطورها و أهم التحديات و المشاكل التي تواجهها ، و هيئات و وسائل دعمها.

1- ماهية المؤسسة:

تمهيد:

شغلت المؤسسة حيزا معتبرا في كتابات و أعمال المفكرين بمختلف تخصصاتهم و اتجاهاتهم الايديولوجية لكونها كتلة من الانشطة الديناميكية المتفاعلة فيما بينها ، و باعتبارها النواة الاساسية في النشاط الاقتصادي للمجتمع ، كما أنها تعبر عن علاقات اجتماعية ، كون العملية الانتاجية داخلها أو نشاطها بشكل عام يتضمن مجموعة من العناصر البشرية المتفاعلة فيما بينها . و قد اتخذت المؤسسة أشكالا مختلفة ، كما تعددت المجالات التي تنشط فيها ، فبالإضافة إلى الدور الإقتصادي و الإجتماعي تطور دورها إلى الناحية السياسية ، الثقافية ، الإعلامية و حتى العسكرية.

تعددت المفاهيم الخاصة بموضوع المؤسسة و اختلفت بتعدد و تطور الفكر التنظيمي ، و قد ارتبط مفهومها بمعاني كثيرة ومتعددة ، كشفت في مجملها عن تباين الأطر والسياقات المعتمد عليها من قبل علماء الاجتماع والاقتصاد وغيرهم، فمنهم من درس المؤسسة كوحدة أونسق مغلق اجتماعي يتكون من بنائين أحدهما رسمي والأخر غير رسمي ، و منهم من إهتم بعلاقة المؤسسة بالمؤسسات وأنماط التجمع الإنساني الأخرى (الأسرة، المجتمع المحلي...الخ) الموجودة في المجتمع، ثم تطور إلى الإهتمام بدراسة المؤسسة في ضوء السمات الشخصية والثقافية المميزة لأعضائها ، و كذا علاقتها بالبيئة التي تمارس فيها وظائفها ، و ذلك بإزدياد تطورها و أهميتها و دورها في شتى المجالات.

من أجل الإحاطة بموضوع المؤسسة سنحاول تناول هذا المفهوم في سياق التراث السوسيولوجي والاقتصادي، أما وليام جراهام سمنر في كتابه "السلوك الشعبي"، فقد اعتبر المؤسسة بأنها وليدة الفكرة و الهيكل الذي ينسجم أحدهما مع الآخر، مما يسمح بتكيف المؤسسة في النظام المجتمعي (1). و يعرفها القاموس الفرنسي لاروس rousse La على أنها : وحدة اقتصادية للإنتاج السلع أو الخدمات، و اقتصاديا تصنف وفقا لعدة محددات منها المحدد القانوني الذي يفضي إلى تصنيف المؤسسات على النحو التالي:

✓ المؤسسات الخاصة: و تكون ملكا لشخص أو شركة بين عدد من الأشخاص متعاونين

✓ مؤسسات عامة: تكون مسيرة من طرف الدولة.

1- محي الدين مختار، ندوة حول "المؤسسة الاجتماعية، مفهومها، وظائفها، أهدافها"، معهد علم الاجتماع، جامعة عنابة، الجزائر، 30 جانفي 1996 ص 04

2- مفهوم المؤسسة من الناحية السوسيولوجية:

يعتبر " تالكوت بارسونز " Talcott parsons المؤسسة كتنظيم و هو " توجيهها أساسيا نحو تحقيق هدف محدد و هو نسق اجتماعي يختلف عن سائر الوحدات الاجتماعية من حيث توجيهه بشكل مسبق نحو انجاز هدف او مجموعة أهداف محددة " (1). و يؤكد " روبرت ميرثون Robert Merton " أن البناء التنظيمي يتميز بطابعه الرسمي ، و عقلانية في تحديد أنماط النشاط التي ترتبط بتحقيق أغراض و أهداف التنظيم و اعتبر أن كل بناء تنظيمي حالة متكاملة في سلسلة من الوظائف المتسلسلة بعضها فوق البعض و كذلك مكانات التسلسل ، و يرتبط كل منها بعدد من الوظائف و الالتزامات و الامتيازات التي تحددها القواعد أو التعليمات الرسمية و التي يتوفر لها عنصر الكفاءة و الفاعلية و تحديد المسؤوليات " (2)، و هنا تأكيد على فكرة النسق ضمن الوحدات الاجتماعية التي تسعى لتحقيق هدف ، و في هذا السياق يرى " لوموان Lemoigne " إن المؤسسة ليس لها من الحقيقة إلا الخرائط أو النماذج التي ننشئها إذا وجد نموذج واحد للمؤسسة ، هذا يعني أن هذه الأخيرة سوف تكون حقيقة أي سوف يكون هذا النموذج حقيقيا و خاصة بها ، و تعريفها يكون حسب ذلك النموذج " (3) .

و بالتالي فإن هذا التعريف يشكل اعترافا صريحا على إن الإختلاف في تحديد المفهوم الخاص بالمؤسسة يعد أمرا واردا و يجري تحديد نموذج معين على مقياس تواجهها في محيط بعينه من باب الواقعية ، و يعتبر الباحث J.Von Bertalaffy أن المؤسسة عبارة عن هيكل إجتماعي واقعي ، و متعامل إقتصادي تتمتع بخصائص تنظيمية و بواسطة المفاهيم المستعملة و المتطورة في النظرية العامة التنظيمية ، يمكن وصفها كنظام مفتوح و معنى هذا أن المؤسسة نظام لأن :

- ✓ المؤسسة مكونة من أقسام مستقلة مجمعة حسب هيكلها الخاص بها .
- ✓ تملك حدودا تمكنها من تحديدها ن و تفصلها عن المحيط الخارجي .
- ✓ تتكيف بوعي مع تغيرات المحيط بفعل القرارات المتخذة من طرف مسيريهها .(4)

1- حسين عبد الحميد أحمد رشوان ، علم اجتماع التنظيم ، مؤسسة شباب الجامعة ، الاسكندرية ، 2004 ، ص 106 .

2- المرجع نفسه ، ص 110

3- J.l.lemoine. Systemographie de l'entrepris. Revue International de systémiue.volume N°4.1987.P500.

4- ناصر دادي عدون ، إقتصاد المؤسسة ، دار المحمدية العامة ، الجزائر ، 1998 ، ص 48 .

كما تم التطرق إلى المؤسسة باعتبارها مكان إجتماع مجموعة من الكائنات البشرية قبل أن تكون مركزا للإنتاج و توزيع الثروات فقط كما إعتبرتها الماركسية و نظريات التنظيم الكلاسيكية ، و أنها تمتلك رأسمال و موارد مادية للعمل (الإنتاج) ، و لكن لا يمكن إنكار أن رأسمالها الفعلي و الالهم يتمثل في الرأسمال البشري ، و هو الرأسمال الذي يصعب تجميعه و تكوينه ، أو بناؤه ، أو حتى توحيده حول تحقيق أهداف مشتركة ، و تحقيق مشاريع إستثمارية.

و بتطور جوانب التسييرية و التنظيمية للمؤسسة و ما تتطلبه من مهارة و كفاءة للأفراد المنتمين إليها ، أصبحت المؤسسة الحديثة تتميز بتعقيدها و ضرورة تكيفها مع محيط يتميز بالتغير السريع و باعتبار النظام مجموعة متداخلة فيما بينها و أيضا مع محيطها يتناسق لأجل غاية محددة (1).

هذا النظام الاجتماعي يشكل نظاما متناسقا من النشاطات و كلا من أشكال النشاط الاقتصادي و الاجتماعي للعمل ، أي أنها مكان تتكون فيه علاقات بين الافراد (2).

و عليه يمكن أن نستخلص الخصائص التالية للمؤسسة :

✓ وجود درجة من التعقد داخل المؤسسة.

✓ درجة التغير السريع و ضرورة تكيف المؤسسة مع الوضع و المستجدات ، ضرورة التنسيق من

أجل إنجاز المهام و تحقيق الأهداف.

إن تحقيق الأهداف يستلزم وجود نوع من العلاقات الإجتماعية داخل المؤسسة ، و عليه يؤكد فيليب سلزنيك Ph Selznick ، أن المؤسسة تعتبر " تنظيمات رسمية ذات طابع عقلائي مميز في تحديدها أهدافها التي تسعى لتحقيقها ، و يتطلب ذلك تفويضا للسلطة كميكانيزم يعمل على النسق و الضبط و تنظيم علاقات الأفراد بعضهم ببعض ، و علاقتهم بالتنظيم نفسه ، و تنظم هذه التنظيمات الأفراد من أجل بلوغ الهدف المتفق عليه من خلال تحديد الوظائف و المسؤوليات ، و من ثم فهي نسق من أوجه النشاط المتناسقة أو بمثابة تغيير بنائي عن الفعل المعقول " (3).

و بناء عليه ينبغي الإشارة إلى أن " المؤسسة ليست فقط تجمعا للعناصر المادية و المالية و البشرية و لكنها نظام هادف ، لأن كل العناصر المكونة لها تعمل في تناسق لتحقيق النتائج المرجوة من المسؤولين.

انطلاقا من كل هذا يمكن القول أن المؤسسة هي نظام ديناميكي متفتح حول محيطه " (4).

ويمكن دراسة المؤسسة على انها : نظام، يعني أننا ندرس مجموعة عناصر متفاعلة فيما بينها تسعى إلى لتحقيق هدف معين ، لذا فإن أهم خاصية من خصائص النظام هو الهدف الذي يعمل الجميع ككل

1- Gerard hurt , Jean rousset , système d'information , Edition sirey , paris, 1980 , p 3 .

2- D .Larue , économie d'entreprise , Ed Hachette , paris , p 23.

3- حسين عبد الحميد أحمد رشوان ، مرجع سابق ، ص 104 .

4 - Gille Faure, Structure, Organisation et efficacité de l'entreprise Edition Dunod, Paris, 1991, p19.

متكامل للوصول إليه ، و بالتالي أصبحت الإدارة أمام تحدي حقيقي لضمان تحقيق الفعالية التي تضمن الوصول إلى هذه الأهداف ، و ما يتطلبه ذلك من دقة و واقعية و القابلية للتحقيق بالإضافة إلى تحفيز و التأثير على العنصر البشري و توجيهه إلى ذلك، ويعتبر مبدأ التكامل عنصراً حيوياً في مفهوم النظام و يعني التكامل جميع الأجزاء بحيث تشكل كلا موحداً " (1) .

غير أن ما يعاب على هذا التعريف أنه أبدى درجة من التشدد على ضرورة التكامل في شكل تجميع الأجزاء من أجل التوحد و من ثمة تحقيق الأهداف ، و الذي هو في الحقيقة مطلب ضروري و هام ، إلا أنه أغفل جوانب العلاقات الإنسانية في هذا الشأن ، فضلاً على أن درجة التوحد و الالتحام لا يمكن أن تكون بدون الشعور بالانتماء لهذه المؤسسة ، و في نفس السياق " يعتبر تحديد الأهداف التي تسعى المؤسسة لتحقيقها من بين أهم الأسس التي يقوم عليها التسيير المؤسسي الحديث ، إذ لم تعد طريقة التسيير بالأهداف فكرة مهمة فقط بتحقيقها فلا توجد مؤسسة دون غاية أو هدف رئيسي تسعى لتحقيقه ، حيث ينشأ عن هذه الغاية مجموعة أهداف فرعية يشترط أن تتماشى مع فلسفة الإدارة العامة التي تتكون عبر تطور و حياة المؤسسة" . (2)

و يمكن تلخيص أهداف المؤسسة بصفة عامة فيما يلي :

- ✓ تطوير نشاط المؤسسة و توسيعه
- ✓ الفعالية يتم تجسيدها من خلال المردودية و الإنتاجية التي تحققها الوظيفة التقنية.
- ✓ البقاء و يعتبر من أبرز الأهداف التي تسعى إليها المؤسسات خاصة في ظروف تشتت فيها المنافسة .
- ✓ إرضاء الأفراد داخل المؤسسة ، إذ لم يعد تحقيق الربح هو الهدف الوحيد الذي تسعى إليه المؤسسات، بل أن هناك أهدافاً غير مادية أهمها خلق جو من الثقة و التفاهم بين أعضاء المؤسسة و يتم تحقيق كل هذه الأهداف عبر مجموعة برامج أو سلسلة من الوسائل و العمليات الإدارية المدروسة و التي تسمح بتحقيق الأهداف العامة ، فالبرنامج هو مجموع النتائج التي يرجى تحقيقها حيث يتفرع عن هذه البرامج الكبرى ، برامج فرعية التي تتفرع بدورها إلى عناصر جزئية و هكذا ... و لكي ينجح أي عنصر يجب توفير الموارد المالية *finalité* يتم وضع ميزانية تقديرية تحدد إيرادات و نفقات البرنامج و يجب التمييز هنا بين مفهومي الغاية و الهدف، إذ تعتبر الأهداف *Objectif* هي المحرك الذي تقوم عليه برامج المؤسسة ، بينما تمثل الغايات المبادئ الموجهة *Objectif* للأهداف العامة و يعبر عن هذه الأهداف بالأرقام ، و بالعناصر المادية أي في شكل كمي " .

1 - صلاح الشنواني ، اقتصاديات الأعمال ، مركز الاسكندرية للكتاب ، مصر ، 1995 ، ص 14.

2- Paul Tubin , le pilotage économique de l'entreprise , entreprise moderne D'édition, 1972, p.285.

و قد أوضح " شستر بارنارد Bernard Chester و من بعده " سكوت Scott.L " حين ذهب إلى " وجود النسق التعاوني System perative-Co باعتباره مركب معقد فيزيقيا و بيولوجيا و شخصيا و سوسيولوجيا و هو ذو علاقة مميزة تبدو من خلال التعاون بين الأفراد ، و كل نظام أو نسق يكون تابعا للأنساق الكبرى التي يعتبر جزءا منها بالإضافة إلى أن كل نسق من هذه الأنساق الفرعية يتضمن بدوره نسقا تعاونيا داخليا ، و للأنساق التعاونية أغراض متعددة لتأدية أهدافها .

و في جانب آخر يعتبر " سكوت Scott.L " المؤسسة عبارة عن " تجمعات أو أبنية قامت لتحقيق أهداف محددة و يمكننا هذا التحديد من أن نميز بين نسب ثلاثة ممكنة : في الجانب الأول ينظر إلى التنظيم باعتباره أداة لبلوغ الأهداف المحددة ، و يعتبر الجانب الثاني التنظيم مهتما بتحقيق الأهداف ، وأن هذا الهدف يحدد بنائه ، و ينظر الجانب الثالث إلى التنظيم باعتباره نسقا اجتماعيا يصبح الحفاظ عليه هدف في حد ذاته".

و في تحديده للتنظيم البيروقراطي يركز " ماكس فيبر Weber Max " على ما يعتبره النموذج الوظيفي و يرى " أنه يقوم على قاعدة ثنائية الارتكاز هي الرشد و القانون ، ويربط في الوقت ذاته بين الخصائص البنائية و الكفاءة " (1)

و بناءا عليه فالمؤسسة بكل أبعادها الداخلية و الخارجية و سواء كانت خدماتية أو ذات نشاط مادي ، تابعة للملكية الخاصة أو العمومية و مهما كانت نماذج هياكلها ، أو طبيعة أهدافها كما وردت من قبل الباحثين فإنها تصب في كونها تخدم الإنسان و تحقق أهدافه المادية و المعنوية. و عليه يمكن استخلاص التعريف الإجرائي التالي للمؤسسة: المؤسسة وحدة اقتصادية و اجتماعية تتحدد بمجموعة من الأنشطة و الضوابط، و تسعى لتحقيق أهداف معينة.

1- حسين عبد الحميد أحمد رشوان ، مرجع سابق ، ص 101.

1-2 - ماهية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة:

أ - إشكالية تحديد مفهوم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة:

تتعدد و تنتوع التعريفات و المفاهيم الخاصة بالمؤسسات الصغيرة و المتوسطة ، و ذلك راجع الى اختلاف السياسات و التوجهات و المستوى الاقتصادي و الاجتماعي للدول من جهة ، و كذا تنوع و تعدد المعايير المستخدمة و المعتمد عليها في تصنيف هذه المؤسسات من جهة أخرى ، ما أدى إلى إختلاف الآراء حول تحديد مفهوم واضح و دقيق للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة ، إذ يعد أمراً في غاية الصعوبة و لا يوجد تعريف موحد و شامل لها.

و يمكن تلخيص العوامل الرئيسية التي تحول دون وضع تعريف موحد للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة في العناصر التالية:

✓ تعدد معايير التعريف و تباينها :

منها ماهية كمية قابلة للقياس كعدد العمال ، رقم الاعمال ، حجم الاستثمار و غيرها و منها ماهية كيفية تتعلق بطبيعة الملكية و الادارة و التنظيم ، و هو ما أدى الى اختلاف تعاريف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بين من يعتمد على المعيار الكمي ، و من يعتمد على المعيار الكيفي و بين من يجمع بينهما.

✓ التفاوت في درجات و معدلات النمو :

يختلف النظر إلى المؤسسات باختلاف درجة النمو و التطور الاقتصادي للدولة المنتمية اليها ، فغالبا ما تتميز الدول المتقدمة بوجود وحدات اقتصادية و بنى تحتية جد متطورة ، و استخدام تكنولوجيا عالية المستوى ، بينما تفتقر الدول النامية لمثل هذه الخصائص في أغلب الاحيان، و على هذا الاساس فإن المؤسسة التي تصنف على انها صغيرة في دولة متقدمة فإنها تصنف ضمن المؤسسات المتوسطة أو الكبيرة في دولة أخرى أقل تطورا ، بسبب اختلاف و تمايز درجة النمو بين الدولتين.

✓ اختلاف طبيعة النشاط الاقتصادي و تعدد فروع:

فباختلاف النشاط الاقتصادي يختلف التنظيم الداخلي و الهيكلة المالية للمؤسسات ، و قد تنتوع فروع النشاط الاقتصادي الواحد ، فالنشاط التجاري قد ينقسم حسب امتداده الجغرافي إلى تجارة داخلية أو خارجية ، و قد يقسم حسب طبيعته الى تجارة تجزئة و تجارة جملة، و النشاط الصناعي يقسم بدوره الى عدة فروع كالصناعات الاستخراجية ، التحويلية ، و غيرها من الفروع.(1)

1- عدنان حسين يونس ، رائد خضير عبيس : دور حاضنات الاعمال في تطوير المشاريع الصغيرة ، دار الايام للنشر و التوزيع ، الاردن ، 2015 ، ص 11

2-2- التعريفات المختلفة للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة:

أ- تعريف البنك الدولي: قدم تعريفا للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة إستنادا إلى معيار عدد

العمال و أصولها المالية حيث ميز بين الاشكال الثلاثة التالية: (1)

* المؤسسة المصغرة : هي كل مؤسسة يقل عدد موظفيها عن 10 عمال ، و لا يزيد

إجمالي أصولها عن 100.000 دولار أمريكي.

* المؤسسة الصغيرة: هي كل مؤسسة تضم أقل من 50 عاملا ، و لا يزيد إجمالي أصولها

عن 30 مليون دولار أمريكي.

* المؤسسة المتوسطة: هي كل مؤسسة لا يزيد عدد عمالها عن 300 عامل ، و حجم

مبيعاتها المالية أقل من 15 مليون دولار أمريكي.

ب- تعرف منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية "UNIDO" المشروعات الصغيرة و المتوسطة بأنها

تلك المشروعات التي يديرها مالك واحد ، و يتكفل بكامل المسؤولية بأبعادها الطويلة الامد ، و يتراوح عدد

العاملين بها من 10 الى 50 عامل (2).

ج- تعريف الولايات المتحدة الامريكية : عرفت الولايات المتحدة الامريكية المؤسسات الصغيرة

و المتوسطة (سنة 1953) على انها تلك المؤسسات التي تمتلك و تسير بصفة مستقلة و لا يسيطر

على مجال العمل الذي تنشط فيه ، معتمدة في ذلك على معياري عدد العمال و حجم المبيعات كما

يلي: (3)

* مؤسسة الخدمات و التجزئة: حجم مبيعاتها السنوية من 1 إلى 5 مليون دولار.

* مؤسسة التجارة بالجملة: حجم مبيعاتها السنوية من 5 إلى 15 مليون دولار.

المؤسساتالصناعية:عدد العمال 250 عامل فأكثر .

1- لخلف عثمان : واقع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و سبل دعمها و تنميتها : دراسة حالة الجزائر ، أطروحة دكتوراه دولة غير

منشورة ، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير ، جامعة الجزائر ، 2004 ، ص 4

2 - مصطفى يوسف كافي ، بيئة و تكنولوجيا إدارة المشروعات الصغيرة و المتوسطة ، الطبعة الاولى ، مكتبة المجتمع العربي

للنشر و التوزيع ، عمان ، الاردن ، 2014 ، ص 29 .

3- يوسف تيري : واقع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في اقتصاديات الدول النامية و ترقيتها : دراسة حالة الجزائر ، مذكرة

ماجستير ، كلية العلوم الاقتصادية ، جامعة الجزائر ، 2005 ، ص 05 .

و في تعريف آخر لنفس البلد استندت على معيار عدد العمال ، عرفت المؤسسات الصغيرة و المتوسطة كما هو موضح في الجدول التالي: (1)

عدد العمال (عامل)	المعيار المنصف
من 1 الى 09	مؤسسة مصغرة
من 10 الى 199	مؤسسة صغيرة
من 200 الى 499	مؤسسة متوسطة
500 فأكثر	مؤسسة كبيرة

الجدول رقم (1): يمثل تعريف الولايات المتحدة للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة بالاعتماد معيار عدد العمال.

المصدر : إعداد الطالب بالإعتماد على

1- عثمان حسن عثمان ، مفهوم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و دورها في التنمية الاقتصادية ، مداخلة ضمن الدورة التدريبية حول تمويل المشروعات الصغيرة و المتوسطة و تطور دورها في الاقتصاديات المغاربية ، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير ، جامعة سطيف 28/25 ماي 2003 ، ص 4 .

1- عثمان حسن عثمان ، مفهوم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و دورها في التنمية الاقتصادية ، مداخلة ضمن الدورة التدريبية حول تمويل المشروعات الصغيرة و المتوسطة و تطور دورها في الاقتصاديات المغاربية ، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير ، جامعة سطيف 28/25 ماي 2003 ، ص 4 .

هـ- تعريف المشرع الجزائري للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة :

وفقا للقانون رقم 18-01 المؤرخ في 12/12/2001 المتضمن القانون التوجيهي للمؤ.ص.م. في نص المادة 04 منه ، فهي مؤسسات مستقلة ، ذات طبيعة قانونية ، تنتج سلعا و / أو خدمات ، بحيث تشغل أقل من 250 شخصا ، لا يتجاوز رقم أعمالها ملياري (2) دينار جزائري أو لا يتعدى مجموع ميزانيتها خمس مائة (500) مليون دينار (1).

من خلال هذا التعريف نستنتج أن المشرع الجزائري ركز في تعريفه للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة على ثلاث معايير و هي : معيار العمالة ، المعيار المالي و معيار الاستقلالية، و هي نفس المعايير المعتمد عليها من طرف الاتحاد الاوروبي في تعريفه للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة ، و لأن الجزائر صادقت على ميثاق بولونيا حول هذه المؤسسات سنة 2000 م ، فقد كرست هذا المفهوم.

و نظرا لتغير استراتيجية سياسة الدولة الجزائرية في تنويع الاقتصاد الوطني ، و تشجيع و دعم إنشاء الثروة خارج قطاع المحروقات تم تعديل القانون رقم 18-01 المؤرخ في 12/12/2001 ، ليصبح تعريف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة حسب القانون 17-02 المؤرخ في 10/01/2017 كما جاء في المادة الخامسة (5) منه : تعرف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ، مهما كانت طبيعتها القانونية ، بأنها مؤسسة إنتاج السلع و / أو الخدمات ، تشغل من واحد إلى مائتين و خمسين (250) شخصا ، لا يتجاوز رقم أعمالها السنوي أربعة (04) ملايين دينار جزائري ، أو لا يتجاوز مجموع حصيلتها السنوية مليار (01) دينار جزائري ، تستوفي معيار الاستقلالية (2).

1 - الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، القانون 18/01 المتضمن للقانون التوجيهي لترقية المؤ.ص.م ، العدد 77 ، 2001/12/15 ، ص 5 .

2 - الأمانة العامة للحكومة الجزائرية ، القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة رقم 17-02 المؤرخ في 11/01/2017 ، الجريدة الرسمية العدد 02 ، الصادر في 11/01/2017 ، ص 05 .

3 - التصنيفات المختلفة للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة:

يمكن للمؤ . ص. م أن تأخذ العديد من الأشكال و ذلك لتعدد المعايير المعتمد عليها في تصنيفها، و سنحاول التركيز على أهم هذه المعايير:

3-1- تصنيف المؤ.ص.م حسب المعيار القانوني : و تنقسم حسب هذا المعيار إلى: (1)

- أ - التعاونيات: تعد الجمعيات التعاونية من المشاريع الاختيارية التي تؤمن من قبل مجموعة من العناصر البشرية بهدف تأمين احتياجات الأعضاء من الخدمات و السلع الضرورية بأقل تكلفة ممكنة.
- ب- المؤسسات العامة: هي المؤسسات التابعة للقطاع العام، تمتاز بإمكانات مالية ومادية كبيرة و تستفيد من التسهيلات و الإعفاءات المختلفة، وكذلك تحتوى على جهاز رقابة يتمثل في الوصايا.
- ج - المؤسسات الخاصة: هي مؤسسات تخضع للقانون الخاص، ويندرج تحتها صنفين أساسيين وهما المؤسسات الفردية والشراكة.

- ✓ مؤسسات فردية: و هي المؤسسات التي يمتلكها و يديرها فرد واحد ، وحيث يقوم بإتخاذ جميع القرارات و في المقابل يحصل على الأرباح ، و هو المسؤول الأول و الأخير عن نتائج أعمال المؤسسة من أرباح أو خسائر(2).
- ✓ مؤسسات الشراكة : و هي مؤسسات تعود ملكيتها إلى شخصين أو أكثر، يلتزم كل طرف بتقديم حصة من مال أو عمل لاقتسام ما قد ينشأ من أرباح أو خسائر في هذه المؤسسة (3).
- و تنقسم مؤسسات الشركات إلى ثلاثة أصناف :

➤ شركات الأشخاص: تعود ملكيتها إلى عدد من الأشخاص، و تشمل بدورها إلى

شركات التضامن و شركات المحاصة و شركات التوصية البسيطة.

- ** شركات التضامن : و تتمثل في عقد بين طرفين أو أكثر يتفقان فيه على الإتجار معا بعنوان مخصوص و يلتزم جميع أعضائها بديون الشركة بمسؤولية شخصية تضامنية على جميع أموالهم بالتضامن و من غير قيود، و تسمى بشركة تضامن لأن الشركاء يتضامنون أمام القانون فيكونون شخصا واحد لمجابهة التزامات شركتهم، و يعتبر هذا النوع من الشركات هو الأكثر انتشارا بين الأعمال المتوسطة و الصغيرة و المصغرة و تتميز هذه الشركات ببساطة إجراءات التأسيس و توفر رأس المال و فرص الاقتراض ، هذا بالإضافة إلى توفر المهارات و القدرات الإدارية و الفنية.

1- شوقي ناجي جواد، كاسر نصر المنصور ، إدارة المشروعات الصغيرة، دار حامد للنشر، عمان، 2000 ،ص: 32

2 - عمر صخري ، إقتصاد المؤسسة ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الطبعة الرابعة ، الجزائر ، 2006 ، ص 26-27.

3 - المرجع نفسه ، ص 26 - 27 .

**** شركات المحاصة: تعتمد في إنشاءها على اتفاق كتابي بين اثنين أو أكثر من الشركاء للقيام بنشاط اقتصادي خلال فترة زمنية معينة و محدودة لتحقيق ربح معين يتم تقاسمه فيما بين الشركاء على حسب الاتفاق، و مع نهاية الغرض المراد من تأسيس هذه الشركة، فان شركة المحاصة تنتهي معه، و من مميزاتا أنها تعتبر شركة مستترة ليست لها حقوق و ليس عليها واجبات و ليس لها رأس المال و لا أعوان و لا شخصية اعتبارية، فنشاطها يتم بصفة شخصية كما تهتم هذه الشركات بالنشاطات التجارية الموسمية مثل تسويق المحاصيل الزراعية، و صناعة الأفلام و المسرحيات... إلخ (1)**

**** شركات التوصية البسيطة: هي أيضا من شركات الأشخاص تقوم على الاعتبار الشخصي، و لا تختلف عن شركة التضامن إلا من ناحية واحدة و هي أن هذه الشركة تضم نوعين من الشركاء و هم متضامنون يسألون عن ديون الشركة في أموالهم الخاصة، و شركاء موصون لايسألون إلا في حدود حصصهم، و في هذا النوع من الشركات لا يجوز أن تكون حصة الشريك الموصي من عمل أو يقوم بمهمة الإدارة أو يظهر اسمه في عنوان الشركة، و كذا يحق لهم الحصول على أرباح ثابتة من الشركة سواء حققت الشركة ربحا أو لا. (2)**

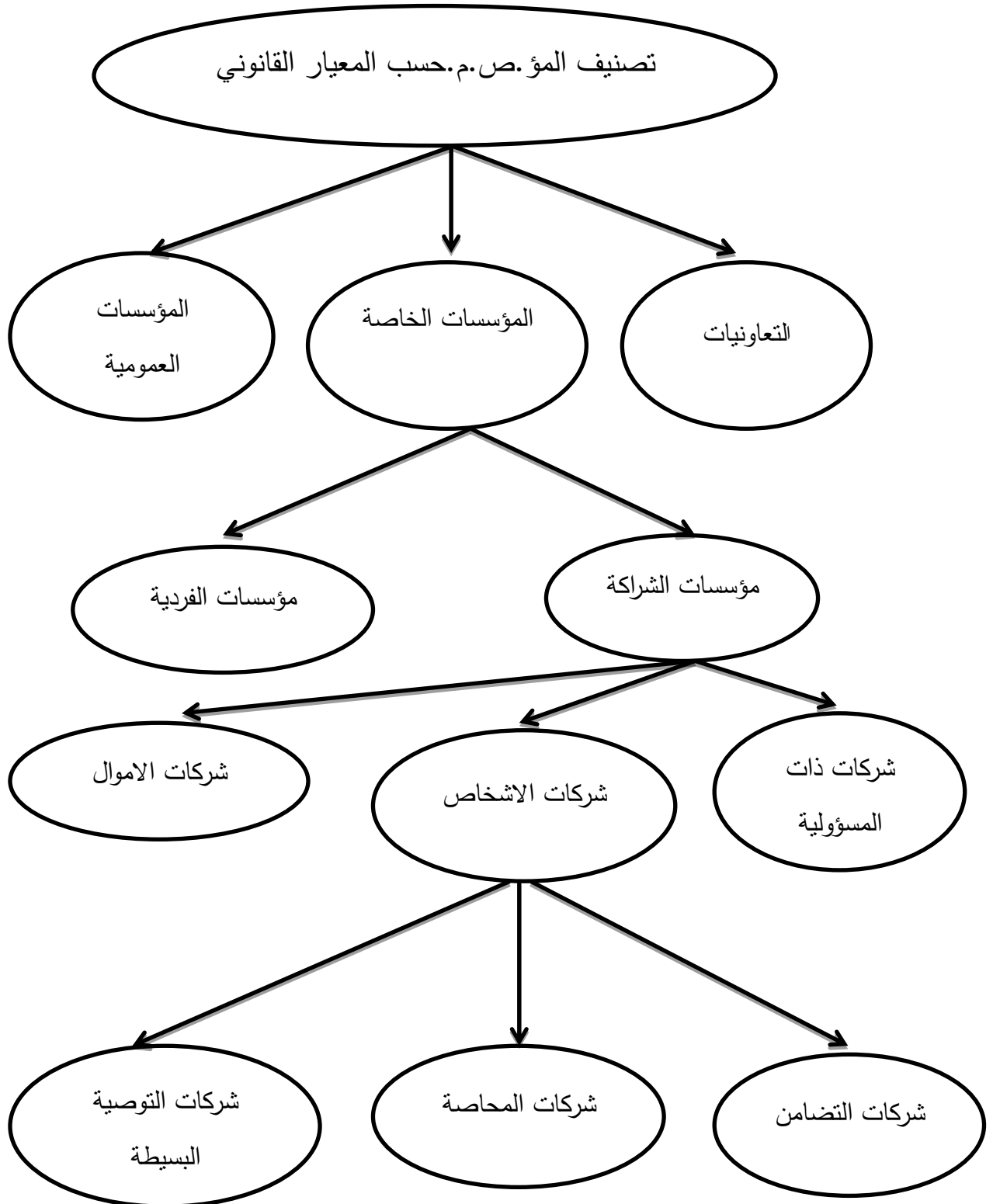
➤ **الشركات ذات المسؤولية المحدودة: هي شركات تجارية تتحدد مسؤولية كل شريك فيها بقدر ما قدمه من حصته في رأس المال و لا يقل عدد الشركاء فيها عن اثنين فإن كان بين الشركاء زوجين و يجب أن لا يقل عن ثلاثة.**

➤ **شركات الأموال: وتمثلها شركة المساهمة، التي هي شبيهة للشركة ذات المسؤولية المحدودة في كل شئ باستثناء أن رأس المال فيها يكون موزع على شكل أسهم و ليس مبالغ مقطوعة، بحيث يمكن لكل شريك تحديد قيمة مساهمته في رأس مال الشركة حسب عدد و قيمة الأسهم التي يمتلكها و للأسهم قيمتان: قيمة اسمية أو مدونة، و قيمة سوقية أو حقيقية تتوقف على مدى نجاح الشريك في نشاطاتها، و يتحصل صاحب السهم على أرباح تتوزع بصفة دورية على المساهمين. (3)**

1- شوقي ناجي جواد، كاسر نصر منصور، مرجع سابق، ص: 32.

2- محمد هيكل، مهارات إدارة المشروعات الصغيرة، القاهرة، 2002، ص: 50.

3- سعاد نانف البرنوطي، إدارة الأعمال الصغير: أبعاد للريادة، دار وائل للنشر، عمان، 2005، ص: 125.



الشكل رقم (4) : تصنيف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة حسب المعيار القانوني.

إعداد الطالب بالاعتماد على:

- شوقي ناجي جواد، كاسر نصر المنصور ، إدارة المشروعات الصغيرة، دار حامد للنشر، عمان، 2000 ، ص 32
- عمر صخري ، إقتصاد المؤسسة ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الطبعة الرابعة ، الجزائر ، 2006 ، ص 26-27.

3-2- تصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب طبيعة المنتجات: تصنف

المؤسسات على أساس طبيعة المنتجات إلى الفئات التالية :

أ- مؤسسات إنتاج السلع الاستهلاكية : نجد أن هذه المؤسسات تعمل في نشاط السلع الاستهلاكية المتمثلة في المنتجات الغذائية، تحويل المنتجات الفلاحية، منتجات الجلود و الأحذية و النسيج، الورق و منتجات الخشب و مشتقاته .

و يعود التركيز على مثل هذه المنتجات أساساً نظراً لكونها تتلائم و خصائص هذه المؤسسات بحيث أنها: لا تتطلب رؤوس أموال ضخمة ، و تعتمد أساساً على مواد أولية متفرقة المصادر، تستعمل تقنيات إنتاج بسيطة و يد عاملة كثيفة (1).

ب- مؤسسات إنتاج السلع الوسيطة: و نجد أن هذه المؤسسات تركز أعمالها في مجالات الصناعات الوسيطة والتحويلية المتمثلة في تحويل المعادن، المؤسسات الميكانيكية والكهربائية، الصناعة الكيماوية والبلاستيك، صناعة مواد البناء، المحاجر وتعتبر من أهم الصناعات التي تمارسها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول المتطورة والمناجم ويعود التركيز على مثل هذه المؤسسات باعتبار شدة الطلب المحلي على منتجاتها، خاصة فيما يتعلق بمواد البناء(2).

ج- مؤسسات إنتاج سلع التجهيز: إن أهم ما تتميز به صناعة سلع التجهيز عن المؤسسات السابقة، احتياجها إلى الآلات و التجهيزات التي تتمتع بتكنولوجيا عالية للإنتاج و كثافة رأس مال كبير، الأمر الذي لا ينطبق و خصائص المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، لهذا نرى مجال تدخل هذه المؤسسات يكون ضيقاً بحيث يشمل بعض الفروع البسيطة فقط، كإنتاج و تركيب بعض المعدات البسيطة و يكون ذلك خاصة في البلدان المصنعة ، أما في الدول النامية فإن نشاط هذه المؤسسات قد لا يتعدى مجال الصيانة و الإصلاح لبعض الآلات و التجهيزات كوسائل النقل و آلات الشحن أو الآلات الفلاحية و التجهيزات الكهربائية، و تركيب بعض الآلات و التجهيزات و التي يكون أغلب قطع غيارها مستورد كتركيب الآلات الكهرومنزلية و أجهزة التلفاز مثلا. (3)

1 - عثمان لخلف، مرجع سابق، ص35.

2 - نفس المرجع ص 36.

3 - عبد الكريم الطيف: واقع وأفاق تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ظل تطبيق سياسة الإصلاحات الاقتصادية الحالية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير ، جامعة الجزائر، 2001 ، ص 12.

3-3- تصنيف المؤ.ص.م حسب معيار طبيعة النشاط: و تصنف المؤسسات حسب

طبيعة النشاط إلى:

أ- المؤسسات خدماتية : هي تلك المؤسسات التي تقوم بتلبية حاجات تقتضيها الحياة

الإجتماعية التي تتطور باستمرار ، كخدمات البريد ، السياحة ، الكهرباء ،... إلخ (1).

ب- المؤسسات صناعية : هي المؤسسات التي تقوم بإنتاج السلع الإستهلاكية و السلع

الوسيطية بالإضافة إلى إنتاج التجهيز (2).

ج- المؤسسات زراعية : و هي التي تمارس النشاطات الفلاحية بصفة عامة كالزراعة أو و

تربية الثروة الحيوانية ، و يكون العمل فيها بإحدى بطرق مختلفة ، كأن يقوم صاحب المزرعة باستغلال

ملكيته و ذلك بمساعدة أسرته أو بعض المأجورين ، أو يقوم بتأجير أرضه لفلاح آخر قصد استغلالها

مقابل مبلغ مالي ، أو يقوم بتفويض استغلالها إلى مزارع آخر مقابل قسط من المحصول (3).

د- المؤسسات التجارية : تقوم أساسا على شراء و بيع و توزيع السلع بقصد الحصول

على ربح ، أي أنها تمارس دور الوساطة بين المؤسسات الصناعية و المستهلك مهما كانت طبيعته

باعتباره تاجر تجزئة أو تاجر جملة أو مستهلك نهائي أو مؤسسة صناعية ، هذه المؤسسات التجارية

تشكل جزءا من سلسلة التوزيع الخاصة بمنتج معين ، فوجودها من عدمه يتوقف على سياسة التوزيع التي

تتبعها المؤسسة الصناعية ، و تكون غير موجودة في حالة قيام المؤسسات الصناعية بالبيع المباشر إلى

المستهلك النهائي (4).

ه- مؤسسات المقاوله: يقصد بها العملية التي يقوم بموجبها المتعهد بإتمام أعمال معينة

للغير بمقابل ، أهم مجال تعمل فيه هذه المؤسسات هو قطاع البناء و الأشغال العمومية ، و هي من أهم

أشكال التكامل الحديث و التعاون بين المؤسسات الكبيرة من جهة و المؤسسات الصغيرة و المتوسطة من

جهة أخرى ، كما أنها تعتبر وسيلة هامة لخلق مناصب الشغل و تنمية الصناعات ، و قد تتمظهر هنا

المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في صور مختلفة كتنفيذ الأشغال لصالح جهات أو مؤسسات أخرى و

ذلك من خلال مدة زمنية محددة و بمقابل، أو القيام بوظيفة الإنتاج لبعض المعدات و قطع الغيار

1 - عيود صمويل : إقتصاد المؤسسة ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الطبعة الأولى ، الجزائر ، 1982 ، ص 55.

2- محمد أوكيل : و وظائف و نشاطات المؤسسة الصناعية ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1992 ، ص 4-5

3 - منصور محمد الشريف : الاستثمارات الأجنبية المباشرة و تأثيراتها على المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ، الملتقى الوطني الأول

حل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و دورها في التنمية ، جامعة عمار ثلجي ، الأغواط ، الجزائر ، 8-9 أبريل 2002 ، ص 3 .

4 - لزه العابد : إشكالية تحسين القدرة التنافسية للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر ، أطروحة دكتوراه في علوم التسيير ،

(غير منشورة) ، جامعة قسنطينة 2 ، الجزائر ، 2013/2012 ، ص 21 .

حسب الخصائص و المواصفات المتفق عليها، أو تقديم الخدمات لفائدة جهات مختلفة مثل الدراسة و تقديم الاستشارات الفنية (1).

3-4- تصنيف المؤ.ص.م حسب معيار الحجم : يتم الإعتماد على عدد العمال في تصنيف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة حسب هذا المعيار و التي تكون كآآتي (2):

- ** المؤسسات المصغرة: يكون عدد العمال فيها يتراوح من 1 إلى 9 عمال.
- ** المؤسسات الصغيرة: يكون عدد العمال فيها يتراوح من 10 إلى 199 عمال.
- ** المؤسسات المتوسطة: يكون عدد العمال فيها يتراوح من 200 إلى 499 عمال.
- ** المؤسسات الكبيرة الحجم: يكون عدد العمال أكثر من 500 عامل.

1 - لخلف عثمان، مرجع سابق ، ص25 .

2 - غول فرحات : الوجيز في إقتصاد المؤسسة ، دار الخلدونية ، الجزائر ، 2008 ، ص 18-19 .

4- الأهمية الاجتماعية والاقتصادية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر :

تمهيد:

تعتبر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وكيفية تنميتها الشغل الشاغل لكثير من الحكومات و المنظمات الدولية، باعتبارها الوسيلة المناسبة لتحقيق التنمية في المجتمعات المتقدمة و النامية بصفة عامة، و وفقا لما ورد بدراسة حديثة صادرة عن الأمم المتحدة، فان المؤسسات الصغيرة والمتوسطة قادرة على أن تكون محركات استثمارية رائدة في التنمية، و أن هناك حاجة إلى الإمكانيات الهائلة التي تمتلكها هذه المؤسسات لتحفيز النمو و التنمية من خلال الاستثمار و إتباع سياسات محددة لتقليل العوائق التي تواجهها، مع المبادرة إلى تشجيع و تطوير المؤسسات الصغيرة و المتوسطة حتى تصبح جزءا أساسيا في الاقتصاد المحلي " ، و على الرغم من انتشار المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في كافة دول العالم، إلا أن مفهوم هذه المؤسسات مازال يثير جدلا كبيرا يتعذر معه تحديد تعريف محدد متفق عليه لها لأن هذه المؤسسات تختلف في خصائصها الاقتصادية و التقنية و التنظيمية حسب نوع النشاط و مرحلة النمو التي تمر بها الدولة، فما يعتبر مؤسسة صغيرة في قطاع الصناعة قد يصنف مؤسسة متوسطة أو كبيرة في قطاع الخدمات، و ما يعتبر مؤسسة صغيرة في دولة متقدمة يعتبر مؤسسة كبيرة في دولة نامية.

لقد تبين أن إهمال الدول النامية لمثل هذه المؤسسات هو سبب من أسباب اتساع الفجوة بين حركية النشاط الاقتصادي لهذه الدول و الدول المتقدمة، فإذا كانت المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في العالم المتطور تحظى بمكانة محورية في حركية النشاط الاقتصادي لمساهمتها الفعالة في تشغيل عدد معتبر من اليد العاملة و بالتالي الحد من مشكل البطالة، و كذا مساهمتها في زيادة الناتج المحلي، فإن الأمر هو عكس ذلك في الدول التي تعرف تحول في اقتصادياتها، إذ لم تبلغ بعد هذه الأهمية. و إذا أريد للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة أن تملك القدرة على المنافسة في ظل الظروف الإقليمية و الدولية الجديدة، فلا بد لها أن تحسن منتجاتها، و أن تعزز أداءها بمختلف الوسائل، و عليها أن تتحلى بالابتكار في إيجاد السبل و الأدوات التي تساعد على التعامل مع هذا التغيير، و أن تتبين الفرص و تستغلها، و تخلق الأسواق الجديدة و تطورها، و أن تتكيف مع التكنولوجيات الجديدة و تطبيقاتها.

و في الجزائر ظل التوجيه المركزي و التسيير الإداري الأحادي مهيمنا على الحياة الاقتصادية منذ الاستقلال، و اهتمت الدولة طوال أكثر من ثلاث عقود من البناء الاقتصادي بالمؤسسات الكبرى تماشيا مع سياسة الصناعات المصنعة و أقطاب النمو، التي حاولت اختصار المسافة نحو التقدم الصناعي و الاقتصادي فتم تهميش المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و اعتبرت لمدة طويلة كقطاع ثانوي، إلا أن الظروف الاقتصادية الصعبة التي مرت بها في السبعينات، حتمت عليها إعادة النظر في السياسة

المتبعة، باعتماد جملة من الإصلاحات الهيكلية التي كانت ممر حتمي للدخول في اقتصاد السوق و الاندماج في حركية الاقتصاد العالمي، كل المعطيات الاقتصادية و الاجتماعية في الجزائر اليوم تبين كما تؤكد على أن الاقتصاد الجزائري في المرحلة الراهنة يحتاج إلى إتباع سياسات و طرق و أفكار ذكية للاستفادة من مسار الاندماج و الارتباط الاقتصادي و التجاري العالمي على أوسع نطاق. و ترجع أهمية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة إلى ما تلعبه من أدوار اقتصادية واجتماعية أهمها مساهمتها في توفير مناصب الشغل وتحقيق التطور الاقتصادي و قدرتها على مقاومة الاضطرابات الاقتصادية و صمودها التنافسي و كذا دورها على الصعيد الاجتماعي، كتحقيق الرفاهية و إشباع الحاجات و تحقيق طموحات و تطلعات الأفراد ونستعرض فيما يلي بتفصيل أكثر أهم هذه الأدوار.

4-1- الأهمية الاقتصادية :

✓ توفير مناصب العمل:

أصبحت مشكلة البطالة من بين أكبر المشاكل في الدول النامية على الصعيد الاجتماعي و الاقتصادي و أخذت حيزا كبيرا من أفكار و اهتمامات الاقتصاديين و السياسيين و برامجهم الهادفة إلى القضاء على هذا المشكل و إيجاد طرق لعلاجه، إن المؤسسات الصغيرة و المتوسطة تعتبر بديل يساعد في القضاء على مشكلة البطالة حيث أنها تتيح العديد من فرص العمل و تستقطب عدد لا بأس به من طالبيه ممن لم يتلقوا التدريب و التكوين المناسبين، و تمنع تدفق الأفراد إلى المدن سعيا وراء فرص أفضل للعمل حيث أنها تقام في التجمعات السكنية و القرى و المدن الصغيرة التي تكثر فيها نسبة البطالة. (1)

إن استقطاب نسبة كبيرة من قوة العمل يعود إلى استخدام هذه المؤسسات لتقنيات كثيفة العمالة و كذا الجانب الاجتماعي المرتبط بها من حيث تشغيل الأقارب و الأصدقاء و النساء دون الالتزام بمؤهلات إدارية معينة، حيث نجد أن هذه المؤسسات تساهم بنسب كبيرة قد تتعدى 80 % من إجمالي فرص العمل المتاحة، و أن هذه النسبة تختلف من مجتمع إلى آخر ، و مما زاد من أهمية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في هذا المجال هو توجه اقتصاديات معظم الدول النامية إن لم نقل كلها نحو اقتصاد السوق و في ظل هذا التوجه لم تعد الدولة تلعب دورها في إيجاد مناصب العمل بطريقة مباشرة كما كان الحال في الماضي من خلال القطاع العام مما أدى حتما إلى تزايد نسبة البطالة.

1 - محمد محروس إسماعيل، اقتصاديات الصناعة والتصنيع، مؤسسة بنات الجامعة، الإسكندرية مصر، 1997، ص213

كما إن المؤسسات الكبيرة و بعدما استقرت أحجامها و لم تعد بحاجة إلى إنشاء وظائف جديدة ، لهذا يبقى الأمل معقود على المؤسسات الصغيرة و المتوسطة لزيادة حجم العمالة و التوظيف لما تتميز به من سلوك أكثر ديناميكية في مجال توليد فرص العمل و الأرقام التالية تدل على هذه الحقيقة .(1)

- تشير الإحصائيات الواردة في الولايات المتحدة الأمريكية أن مساهمة المشروعات الجديدة في خلق الوظائف بلغ 90% من إجمالي الوظائف، و قد بينت دراسة تمت على الاقتصاد الأمريكي خلال الفترة 1980- 1987 أن المؤسسات الأمريكية التي تستخدم أقل من 100 عامل يبلغ عددها 18 مليون مؤسسة و هو ما يمثل % 53.99 من إجمالي المؤسسات الأمريكية وتوظف إجمالاً 134.18 مليون عامل، و أنه في خلال نفس الفترة تمكنت هذه المؤسسات من إنشاء ثلاثة أرباع عدد الوظائف الجديدة و التي يبلغ عددها 5.44 مليون وظيفة. (2)

- يؤكد أيضا تقرير الدراسات التي أجريت على وضع القوى العاملة في بلدان منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية (OCDE) أن المشروعات الجديدة تؤمن نحو 60% إلى 70% من إجمالي حجم التوظيف في هذه البلدان.

- كما تبين دراسة أجريت على وضع العمالة الأوربية خلال الفترة 1979- 1983 أن المؤسسات الجديدة الأوربية تساهم في إنشاء الوظائف بنسبة أكبر من المؤسسات الكبيرة و اعتبرت المجال الرئيسي في توظيف العمالة في الجديدة، فضلا على أنها تمتص أكثر من 40% من إجمالي العمالة في أوربا كما هو موضح في الجدول التالي :

نوع المشروع	حجم الاستخدام من إجمالي العمالة (%)
-المشاريع الكبيرة.	29%
-المشاريع الصغيرة والمتوسطة.	41%
- المشاريع الفردية الصغيرة جدا.	30%

الجدول رقم (2): يمثل مقارنة لنسبة استخدام حجم العمالة حسب حجم المشاريع في اوروبا.

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على : عبد الباسط وفا، مؤسسات رأس المال المخاطر، ودورها في تدعيم المشروعات الناشئة، مرجع سابق، ص 30

1 - عبد الباسط وفا ، مؤسسات رأس المال المخاطر و دورها في تمويل المؤ.ص.م، دار النهضة ، مصر ، 2001 ، ص 28-29
2 - نفس المرجع ، ص 29 .

✓ تكوين الإطار المحلي:

تساهم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في البلدان النامية في تكوين الأفراد و تدريبهم على المهارات الإدارية و الإنتاجية و التسويقية و المالية لإدارة أعمال هذه المؤسسات في ظل قلة و ضعف إمكانيات معاهد الإدارة و مراكز التدريب، و قد يكون التدريب داخل المؤسسة، و هو التدريب الذي يعد للعاملين في مؤسسة ما ، على أن يتم بداخلها و قد تقوم بتصميم برامجها جهة خارجية و قد يكون تدريب خارج المؤسسة، يحتاج التدريب على بعض الأعمال الخروج بالمتدرب عن الموقع الطبيعي للعمل أو موقع التدريب لاكتساب المهارات التي يتطلبها العمل (1).

و أيضا تعمل هذه المؤسسات على تدريب العاملين و تأهيلهم لوظائف أحسن مستقبلا حيث أنها تسمح للعمال بالقيام بمهام متعددة في فترات زمنية قصيرة حتى تكبر و تتنوع المهام و المسؤوليات التي يقومون بها و بذلك تتسع مداركهم و معارفهم و تزداد خبراتهم حتى يكونوا في موقع اتخاذ القرارات الهامة و هذا ما يظهر و يعزز طاقاتهم و قدراتهم الفعالة.

✓ تقديم منتجات وخدمات جديدة :

إن المؤسسات الصغيرة و المتوسطة مصدر للأفكار الجديدة و الابتكارات الحديثة حيث تقوم بانتهاج السلع و الخدمات المبتكرة ، و يمثل الإبداع جانبا من إدارة هذه المؤسسات و الملاحظ أن كثيرا من السلع و الخدمات ظهرت و تبلورت و أنتجت داخل هذه المؤسسات، وهذا يرجع إلى معرفتها لاحتياجات عملائها بدقة و محاولة تقديم و مواكبة الجديد ، إضافة إلى ذلك يعطي فرصة أكبر لبروز أفكار متطورة و ابتكارات جديدة مما يسهل بشكل كبير في عملية التنمية.(2)

✓ توزيع الصناعات و تنوع الهيكل الصناعي :

تلعب المؤسسات الصغيرة و المتوسطة دورا أساسيا في توزيع الصناعات الجديدة على المدن الصغيرة و الأرياف و التجمعات السكانية النائية و هذا يعطيها فرصة أكبر لاستخدام الموارد و تنميتها و تلبية حاجيات السوق المحدودة و المتواجدة في هذه الأماكن و توظيف اليد العاملة في هذه المناطق، و في نفس الوقت هذه المؤسسات لا تشكل أي عبء إضافي على هذه المناطق من حيث الضغط و الازدحام على المرافق العامة، و لا تشكل أي مصدر لإزعاج السكان من حيث التلوث و غيره من مخلفات المصانع الكبيرة المتواجدة داخل محيط المدن.

1 - علي غربي، بلقاسم سلاطنية، إسماعيل قيرة، تنمية الموارد البشرية، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، عين مليلة، الجزائر، 2000، ص 109.

2 - عبد الرحمان يسري، تنمية الصناعات الصغيرة ومشكلات تمويلها، الدار الجامعية، الإسكندرية، 1999، ص 26.

و تلعب المؤسسات الصغيرة و المتوسطة أيضا دورا أساسيا في مجال تنويع الهيكل الصناعي حيث تعزف المؤسسات الكبيرة على الإنتاج لتلبية حاجات الأسواق الموجودة نظرا لاعتمادها على الإنتاج الموسع، و هكذا تقوم هذه المؤسسات بعمليات الإنتاج و بكميات صغيرة بدلا من الاستيراد من الخارج. (1)

كما تقوم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بإنتاج تشكيلة متنوعة من السلع و الخدمات و المنتجات و تلبية الحاجيات الضرورية للسكان، خاصة بالنسبة للسلع الاستهلاكية.

✓ توفير احتياجات المشروعات الكبيرة:

تلعب المؤسسات الصغيرة و المتوسطة دورا هاما في نجاح المؤسسات الكبيرة حيث تمددها باحتياجاتها و تغذي خطوط التجميع فيها و تقوم بدور الموزع و المورد لهذه المؤسسات فهي تعتبر كمؤسسات مفيدة لكيانات الاقتصادية الأكبر منها حجما.

✓ استخدام التكنولوجيات الملائمة:

إن المؤسسات الصغيرة و المتوسطة تستخدم فنون إنتاج بسيطة و نمط تقني ملائم لظروف البلدان النامية، فالتقنيات المستخدمة في هذه المؤسسات كثيفة العمالة و غير مكلفة للعملة الصعبة مقارنة مع التقنيات المتطورة كثيفة رأس المال حتى أن الخامات المرتبطة بهذه التقنيات متوفرة محليا و لا تتطلب مهارات عمالية و بذلك تتخفف تكلفة إعداد و تدريب العمال. (2)

إن استخدام التقنيات البسيطة أكثر نجاعة و أكثر مردودية بالنسبة للدول النامية من حيث التكلفة و التدريب و التحكم و الصيانة و حتى الإنتاجية، و بالرغم من أن هذه التقنيات عرضة للتغيرات مع عملية التقدم إلا أن المهم بالنسبة للمسؤولين عن وضع السياسات الاقتصادية و المخططين هو الحصول على التكنولوجيات الملائمة لظروف بلدانهم و غير مكلفة وذات إنتاجية عالية حتى و إن لم تكن جديدة.

✓ المحافظة على استمرارية المنافسة:

في عصر التطورات السريعة تصبح المنافسة أداة التغيير من خلال الابتكار و التحسين، و تظهر المنافسة الحديثة في عدة أشكال منها السعر، شروط الائتمان و الخدمة، تحسين الجودة في الإنتاج و الصراع بين الصناعات في التبديل و التغيير والتجديد.

إن المؤسسات الصغيرة و المتوسطة تحقق درجات أعلى من المنافسة في الأسواق و هذا يرجع إلى عدة أسباب منها العدد الكبير لهذه المؤسسات، و صغر الحجم و التقارب بينها و التشابه في الظروف الداخلية للمؤسسات و كمية الإنتاج الصغيرة والحصة السوقية المحدودة وضعف الموارد المالية... إلخ.

1 - محمد محروس إسماعيل، مرجع سابق، ص 214.

2 - عبد الرحمان يسري، تنمية الصناعات الصغيرة ومشكلات تمويلها، الصناعات الصغيرة في البلدان النامية، المعهد الإسلامي للبحوث، البنك الإسلامي السعودي، 1995. ص 25.

إن هذه الأسباب و غيرها تؤدي إلى عدم تمكن أي مؤسسة من فرض سيطرتها على السوق إلا في الحالات الاستثنائية و غير الدائمة مما يمنع أي شكل من أشكال الاحتكار .

✓ تعبئة الموارد المالية :

تلعب المؤسسات الصغيرة و المتوسطة دورا هاما في تعبئة المواد المالية الخاصة و الكفاءات المحلية، و زيادة الادخار و توجيهه نحو المجالات الاستثمارية بدلا من تجميده و إخراجها من الدورة الاقتصادية في شكل إكتناز، و مثال ذلك قيام المشاريع الاقتصادية الصغيرة بين أفراد العائلة أو الأصدقاء معتمدين في تمويلها على مدخراتهم الخاصة.

4-2- الأهمية الاجتماعية:

إلى جانب الأهمية و الأدوار الاقتصادية التي تلعبها المؤسسات الصغيرة و المتوسطة هناك أدوارا على الصعيد الاجتماعي يكمن أهمها في النقاط التالية:

✓ تكوين علاقات وثيقة مع المستهلكين في المجتمع:

إن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بحكم قربها من المستهلكين تسعى جاهدة للعمل على اكتشاف احتياجاتهم مبكرا و التعرف على طلباتهم بشكل تام و بالتالي تقديم السلع و الخدمات، إن ربط العلاقات مع المستهلكين يوجد علاقة ربط بين المنتج و المستهلك و يعطى درجة كبيرة من الولاء لهذه المؤسسة أو تلك، و هذا ما نلاحظه بنفس الدرجة لدى المؤسسات الكبيرة.

✓ التخفيف من المشكلات الاجتماعية :

و يتم ذلك من خلال ما توفره هذه المؤسسات من مناصب الشغل سواء لصاحب المؤسسة أو لغيره، و بذلك تساهم في حل مشكلة البطالة و ما تنتجها من سلع و خدمات موجهة إلى الفئات الاجتماعية الأكثر حرمانا و فقرا، و بذلك توجد علاقات للتعامل مما يزيد الإحساس بأهمية التآزر و التآخي بصرف النظر عن الدين و اللون و الجنس ، إن المؤسسات الصغيرة و المتوسطة أقدر على احتواء مشكلات المجتمع مثل البطالة و التهميش و الفراغ و ما يترتب عليهم من آفات اجتماعية خطيرة عن طريق منحهم مناصب عمل قارة تؤمن لهم الاستقرار النفسي و المادي.

✓ إشباع رغبات واحتياجات الأفراد :

إن للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة فرصة للأفراد لإشباع حاجاتهم و رغباتهم من خلال التعبير عن ذواتهم و آرائهم و ترجمة أفكارهم و خبراتهم و تطبيقها من خلال هذه المؤسسات فهي أداة لتحقيق الذات لدى الأفراد و تحقيق الإشباع النفسي و تحقيق القوة و السلطة.

✓ تقوية العلاقات والأواصر الاجتماعية :

إن الاتصال المستمر بين المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و عملائها و زبائنها يتم في جو من الإخاء و الود و التآلف و العمل على استمرارية مصالح الطرفين و تحقيق المنافع المشتركة و عادة ما يكون عملاء المؤسسة هم أنفسهم الأصدقاء و الأهل مما يسهل التعامل و يزيد الترابط الاجتماعي بينهم ✓ زيادة إحساس الأفراد بالحرية والاستقلالية:

إن المؤسسات الصغيرة و المتوسطة تعظم إحساس الأفراد بالحرية و الاستقلالية و ذلك عن طريق الشعور بالإنفراد في اتخاذ القرارات دون سلطة وصية و الشعور بالحرية المطلقة في العمل دون قيود و شروط و الإحساس بالتمك و السلطة و تحقيق الذات من خلال إدارة هذه المؤسسة و السهر على استمرارية نجاحها ✓ خدمة المجتمع:

تؤدي المؤسسات الصغيرة و المتوسطة خدمة جلييلة للمجتمع من حيث ما تقدمه من سلع و خدمات متناسبة مع قدراته و إمكانياته و زيادة قدراته الاستهلاكية و تحسين مستوى معيشتة و تحسين مستوى الرفاهية و تعزيز العلاقات الاجتماعية، أيضا تساهم هذه الأخيرة في خدمة الحي و تحسين المنطقة و تجميلها إضافة إلى العائد الاقتصادي المحقق و هذا ما يزيد درجة الولاء لهذه المؤسسات من قبل المجتمع المحلي .

5- خصائص المؤسسات الصغيرة و المتوسطة:

لقطاع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة جملة من الخصائص و السمات، تميزه عن غيره من القطاعات الأخرى، هذه الخصائص أو السمات يمكن تلخيصها في النقاط التالية:

5-1- سهولة الإنشاء والتنفيذ: حيث تتميز هذه المؤسسات بما يلي:

- ✓ صغر حجم رأس المال المطلوب لإنشاء وتنفيذ المشروع .
- ✓ صغر حجم القروض اللازمة والمخاطر المترتبة عليها .
- ✓ سهولة تنفيذ المباني وتركيب خطوط الإنتاج من ماكنات ومعدات الإنتاج .
- ✓ سهولة تحضير مستلزمات التشغيل (مواد خام ومواد أخرى).

5-2- القدرة على جذب المدخرات:

لا تواجه المشروعات الصغيرة صعوبة كبيرة نسبيا في توفير الأموال اللازمة للمشروع سواء في القطاع المصرفي أو من أفراد الأسرة، وذلك نظرا لقلّة مخاطر الاستثمار وصغر حجم رأس المال المطلوب لإنشاء المشروع(1).

5-3- مرونة الإدارة:

إن الإدارة في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تتميز بقدر عال من المرونة وسرعة مواكبة التغيرات في العمل و ظروفه والتكيف معها بسرعة فائقة ويعود ذلك إلى الطابع الغير رسمي للتعامل بين العملاء والعاملين و صاحب المؤسسة، وتميزها ببساطة الهيكل التنظيمي و مركزية اتخاذ القرارات وعدم وجود لوائح جامدة تعرقل اتخاذ القرارات فالأمر كله متروك بصورة أساسية لصاحب المؤسسة وخبرته في تقدير المواقف ومعالجتها.

5-4- الفعالية والكفاءة:

تتجلى فعالية و كفاءة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في قدرتها على تحقيق الأهداف الاقتصادية و الاجتماعية، لمالكها و إشباع رغبات و احتياجات العملاء بشكل كبير (2).

1- نبيل جواد، إدارة وتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة PME des Gestion، مجد المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت، لبنان، ط 1، 2007، ص 86 .

2 - رابع خوني، رقية حساني " المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومشكلات تمويلها"، ايتراك للطباعة والنشر، مصر، الطبعة الأولى، 2008، ص 16-17

5-5- سهولة الدخول في السوق والخروج منه:

بالنظر إلى انخفاض قيمة رأس المال الثابت و خاصة الماكينات و المعدات و الأدوات التي يتألف منها خط الإنتاج في الصناعات الصغيرة ، وكذا قلة المخزون السلعي من المواد الخام و المنتجات و سهولة تحويل أصول المشروع الصغير إلى سيولة بالبيع دون تكبد خسائر كبيرة، فإن ذلك يتيح للمنشآت الصغيرة الفرصة للدخول في السوق و الخروج منه في فترة زمنية قصيرة.

5-6- القدرة على التكيف مع المتغيرات:

تتميز هذه المؤسسات بالقدرة على التكيف مع المتغيرات المختلفة التي قد تحدث مثل:

- ✓ تركيبة القوى العاملة.
- ✓ سياسات الإنتاج والتسويق والتمويل (كمية الإنتاج، أو النوعية).
- ✓ سهولة تغيير وتحديث التكنولوجيا المستخدمة، هذا يعني القدرة على مواجهة الصعوبات في أوقات الأزمات الاقتصادية وفترات الركود.(1)

5-7 - مميزات أخرى:

- ✓ عنصرًا جاذبًا للاستثمارات المتوفرة لدى صغار المستثمرين بالأقاليم، وتعتبر أحد العوامل الهامة المؤدية إلى الانتشار الجغرافي للصناعة حيث أن صغر حجمها و انخفاض احتياجاتها من الطاقة و البنية الأساسية يمكنها من الانتشار المكاني بما يحقق أهداف التنمية الإقليمية(2).
- ✓ إعتماها على المصادر الداخلية للتمويل على نحو كبير مع محدوديتها، إذ يتكون رأس المال في الصناعات الصغيرة من إطارين، الأول هو رأس المال الثابت (أراض ومباني وآلات وأثاث وتجهيزات) ، و الثاني هو الاحتياطات النقدية و جميع الموجودات التي تتحول بسرعة إلى نقد (مخزون، حسابات مدينة).

1- نبيل جواد، مرجع سبق ذكره، ص 89 ص - 90.

2- محمد وجيه بدوي، تنمية المشروعات الصغيرة لشباب الخريجين ، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2004 ، ص 10.

- ✓ الطابع الشخصي يغلب في المشروع، و بالتالي يمكن أن تتوافر فرص عمل لفئات النساء و الشباب و جموع النازحين من المناطق الريفية غير المؤهلين للانضمام إلى قطاع الأعمال الكبيرة
- ✓ توفير سلع و خدمات لفئات المجتمع ذات الدخل المحدود و التي تسعى للحصول عليها بأسعار رخيصة نسبيا تتفق مع القدرة الشرائية دون التنازل عن اعتبارات الجودة.
- ✓ ملائمة أنماط الملكية من حيث حجم رأس المال وملاءمته لأصحاب هذه المشروعات حيث أن تدني رأس المال يزيد من إقبال من يتصفون بتدني مدخراتهم على مثل هذه المشروعات نظرا لانخفاض كلفتها مع المشروعات الكبيرة.
- ✓ صعوبة العمليات التسويقية و التوزيعية نظرا لارتفاع كلفة هذه العمليات وعدم قدرتها على تحمل مثل هذه التكاليف.
- ✓ صناعات مكتملة للصناعات الكبيرة وكذلك مغذية لها . (1)
- ✓ إختيار الأسواق: تتجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة إلى الأسواق الصغيرة والمحدودة والتي لا تثير إهتمام المؤسسات الكبيرة.
- ✓ لا تتطلب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كوادر إدارية ذات خبرة كبيرة مما ينعكس على تكلفة الإنتاج، كما أن هذه المؤسسات تستعمل طرق تسيير غير معقدة وبسيطة فرئيس المؤسسة يتدخل في كل ميادين التسيير وتمثل المحور الأساسي في كل القرارات المتعلقة بالتنظيم والتسيير وهو ما يعطي المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مرونة وتسيير دون تعقيد.
- ✓ إرتفاع جودة الإنتاج: بالنظر لإعتماد المنشآت الصغيرة على مجالات عمل متخصصة ومحددة فإن إنتاجها يتسم في الغالب بالدقة والجودة لدقة التخصص وتركيز العمل، ذلك لأن العمل في المؤسسات الصغيرة يعتمد على المهارة الحرفية وتصميم الإنتاج وفقا لأذواق المستهلكين.
- ✓ إن صغر حجم هذه المؤسسات يسمح لها باختيار موقعها بسهولة أكبر من الصناعات الكبرى، ومنه تستطيع الانتشار في المناطق الداخلية مقتربة من أسواق يصعب على المؤسسات الكبيرة بلوغها إلا بتكلفة مرتفعة الأمر الذي يجعل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أكثر قدرة تنافسية في هذه الأسواق.

6- مراحل تطور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر :

6-1- المرحلة من سنة 1962 إلى غاية سنة 1988:

خرج المستعمر الفرنسي من الجزائر تاركا خلفه ما يمكن تشبيهه بالأرض المحروقة في جميع الميادين، فطوال تواجده في الجزائر و الذي قارب القرن والنصف لم يترك أي بنية صناعية متكاملة، فالمؤسسات القليلة التي تركها كانت بالأساس مرتبطة بشركات استعمارية كبرى تركز على الصناعات الاستخراجية لنهب ثروات البلد، بالإضافة لبعض الصناعات الصغيرة الأخرى، و مما زاد من تعقيد الوضع بقاء هذه المؤسسات من دون إدارة أو كفاءة تقنية لتشغيلها بسبب مغادرة ملاكها، مما اضطر بالعمال إلى أن يبادروا بتشغيلها في إطار قرارات مارس 1963 المتعلقة بنظام التسيير الذاتي، و هو المظهر الأول لتدخل الدولة في إعادة تنظيم القطاع الصناعي (1).

صدر قانون الاستثمار رقم 63-277 المؤرخ في 27 جويلية 1963، و ركز على جذب المستثمرين الأجانب و في المقابل أهمل المستثمرين المحليين، حيث لم يكن لهذا القانون أي تأثير ايجابي على تنمية القطاع الخاص، و إدراكا منها بالنقائص التي اكتنفت هذا القانون قامت السلطات بإصدار قانون استثمار جديد و هو القانون رقم 66-284 المؤرخ في 15 سبتمبر 1966 ، و الذي أقر مكانة رأس المال الخاص الوطني، و بإمكانية الأشخاص الطبيعيين و المعنويين الجزائريين أو الأجانب منهم المبادرة في انجاز استثمارات خاصة مع ضرورة الحصول على اعتماد مسبق من طرف السلطات الإدارية، غير أن هذا القانون لم أعاق القطاع الخاص ، و مكن الدولة من احتكار كل القطاعات الحيوية(2).

1 - بوزيان عثمان، قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر: متطلبات التكيف آليات التأهيل، الملتقى الدولي بعنوان متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية، المركز الجامعي سعيدة، يومي 17-18 أبريل 2006.
2 - دباح نادية، دراسة واقع المقاولاتية في الجزائر وأفاقها 2000 - 2009، (مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر 03، 2012، ص 30/29).

ركزت سياسة التخطيط المنتهجة منذ العام 1967 على الصناعات الكبيرة المنتجة لوسائل الإنتاج، بينما كان ينظر للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة العمومية كأداة لتدعيم عمليات التصنيع الشاملة و تكثيف النسيج الصناعي الموجود، لذلك عرفت هذه المؤسسات بالصناعات التابعة (entrainer industrie Les) و قررت الدولة دعمها في إطار تدخل الجماعات المحلية، و دعمت هاته الفكرة في المخطط الرباعي الثاني الذي دعم تطبيق اللامركزية بحثا عن الاستغلال الأمثل للطاقات و الموارد المتاحة، و قد شهدت هذه المرحلة برنامجين لتمويلين لقطاع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة العمومية، الأول امتد من سنة 1967 إلى غاية سنة 1973 ، و الثاني من سنة 1974 إلى غاية سنة 1979.

6-2- المرحلة ما بين سنتي 1988 – 2000 :

دخلت الجزائر انطلاقا من سنة 1986 في أزمة اقتصادية خانقة بسبب انهيار أسعار النفط، وهو ما دفعها إلى محاولة إعادة هيكلة و خصخصة المؤسسات الاقتصادية العمومية التي كانت في أغلبها مؤسسات فاشلة، و انطلاقا من سنة 1988 أصدرت الحكومات الجزائرية المتعاقبة حزمة من القوانين و الإصلاحات بهدف تحرير الاقتصاد الوطني من هيمنة الدولة، و المساواة في معاملة الاستثمارات الخاصة و العامة، مع إلغاء كل الاحتكارات و تحرير التجارة الخارجية، و تمثلت أهم هته القوانين في: (1) القانون الإستثمار الخاص رقم 13/82 الصادر في 1982/08/21 .

✓ قانون النقد والقرض رقم 90/10 المؤرخ في 14 أبريل 1990، و هو قانون منظم للاستثمار الخاص، و عرض لأول مرة مبدأ حرية الاستثمار الأجنبي في الجزائر، و يحدد مجلس النقد و القرض الذي من مهامه الموافقة على المشاريع الاستثمارية العامة و الخاصة .

✓ القانون المتعلق بترقية الاستثمار رقم 93/12 المؤرخ في 05 أكتوبر 1993 ، هذا القانون وضع و بشكل نهائي المؤسسات العمومية و الخاصة على قدم المساواة، و ضمن حرية الاستثمار لكل المتعاملين العموميين و الخواص و الأجانب، و على أساسه تم إنشاء الوكالة الوطنية لترقية الاستثمار (APSI) في شكل (شباك موحد) في خدمة كل المتعاملين، حيث بدل

1- MOHAND AREZKI ISLI, La création d'entreprises en Algérie, Les Cahiers du CREAD, n°73, Alger, 2005, p 59.

الإلزامية الحصول على موافقة مسبقة صار بإمكان المتعاملين فقط التصريح لدى (APSI)، و قد قدم هذا القانون الجديد للاستثمار أيضا الضمانات المتوقعة للمستثمرين من القطاع الخاص و خصوصا الأجانب، بشأن عدم التمييز و الوضوح القانوني في تسوية المنازعات، ثم عملت الجزائر على دعم هذه المؤسسات من خلال البرامج التالية :

- ✓ لجان دعم الاستثمار و ترقيتها (CALPI) التي تم إنشاؤها في عام 1994 .
- ✓ الوكالة الوطنية لدعم و تشغيل الشباب (ANSEJ) التي تم تأسيسها في 1996 .

وكالة التنمية الاجتماعية (القرض المصغر) التي تأسست بدورها خلال عام 1996

3-6- المرحلة ما بعد سنة 2001 إلى يومنا هذا :

انطلاقا من سنة 2001 تزايدت وتيرة إنشاء المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، وفقا ما تبرزه الإحصائيات الصادرة عن الوزارة الوصية الموجودة ،و ذلك راجع إلى العديد من التسهيلات و الترتيبات المتخذة على مستوى جميع المستويات ، فقد أدخلت تعديلات على القوانين السابقة و هذا بإصدار الأمر الخاص بتطوير الاستثمار رقم 03/01 و الصادر في 20 أوت 2001 ، المعدل و المتمم بالأمر رقم 08/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 ،والذي شمل على تسهيلات و دعم كبير للقطاع، بالإضافة إلى :

- إحلال الوكالة الوطنية لترقية الاستثمار (APSI) بالوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار (ANDI) مع إدخال اللامركزية في نشاطاتها و هذا بإنشاء مكاتب محلة، و إنشاء المجلس الوطني للاستثمار لقانون توجيه المؤسسات الصغيرة و المتوسطة رقم 01/18 و الصادر في 12 ديسمبر 2001 ، و عمل هذا القانون على تحديد و ضبط إجراءات التسهيل الإداري اللازم تطبيقها خلال مرحلة إنشاء المؤسسة، ومنها ترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و تدعيمها ضمن مناخ استثماري يمكن الاستفادة من مختلف أجهزة الدعم المتوفرة بالإضافة لوضع برامج و هيئات حكومية أخرى خصيصا لهذا القطاع كل هذه القوانين انجر عنها إنشاء الكثير من الهيئات و أجهزة التمويل و الدعم و المرافقة لإنشاء المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و هو ما أدى إلى تسارع في إنشاء هذا النوع من المؤسسات لكنه لم يبلغ للمستوى المخطط له من قبل الهيئات الوصية أي مستوى مليوني (2) مؤسسة والذي يتماشى مع إمكانات الاقتصاد الجزائري و متطلباته التنموية و الاجتماعية.

7- المشاكل والصعوبات التي تواجه المؤسسات الصغيرة وفي الجزائر :

تواجه المؤسسات الصغيرة مشاكل وعوائق تعترضها في عملية نشاطها ومن هذه المشاكل ما يلي:

7-1- مشاكل السياسات و التوجهات الاقتصادية و الاجتماعية للدولة:

أهملت هذه السياسات أوضاع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة إهمالا كبيرا في معظم البلدان النامية و ذلك بالمقارنة بالاهتمام البالغ الذي أعطي لإنشاء و تنمية الصناعات الكبيرة، لذلك لم تتقدم حكومات معظم البلدان النامية بأية برامج منظمة أو طويلة الأجل لتوجيه الصناعات الصغيرة و المتوسطة أو لمساعدتها فنيا أو ماليا، أو لتقديم إعفاءات ضريبية لها، و كل هذا يعبر عن سياسات سلبية من قبل الحكومة في معاملة أصحاب الأنشطة الصناعية الصغيرة. (1)

و هناك أيضا صعوبات ذات طابع هيكلية و هي كذلك تحد من نشاط و أداء المؤسسات الصغيرة نذكر منها ضعف الاستثمار نتيجة الضغوطات المالية و المنافسة الشديدة من قبل المؤسسات الخارجية ما أثر على الإنتاج المحلي و أدى إلى ضعف الاندماج بين القطاعات في الاقتصاد الجزائري. (2)

7-2-مشاكل النقل و نقص الخدمات العامة و البنية الأساسية:

هناك مشاكل تقابل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في نقل خدماتها الأولية من مصادرها أو منتجاتها النهائية إلى الأسواق بتكاليف مناسبة، كذلك هناك مشاكل الأرض أو المحل المناسب و تجهيز المكان للنشاط، بالإضافة إلى ذلك فإن الكثير من المؤسسات الصناعية الصغيرة و المتوسطة القائمة على أطراف المدن و في الأماكن النائية التي تقتصر إلى مصادر المياه النظيفة و خدمات المجاري و الطاقة الكهربائية اللازمة لممارسة النشاط، و قد يعمل بعض أصحاب المؤسسات الصغيرة على تهيئة هذه الخدمات لأنفسهم بطرق خاصة و أحيانا بطرق غير رسمية، فتصبح تكلفتها مرتفعة جدا أو باهظة الأمر الذي يتسبب في تعسرهم ماليا أو استدانتهم. (3).

1 - عبد الرحمان يسري احمد، تنمية الصناعات الصغيرة ومشكلات تمويلها، مرجع سابق، ص.30.

2- عبد الرحمان عنتر، "واقع مؤسستنا الصغيرة والمتوسطة وأفاقها المستقبلية، مجلة العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير"، العدد 01 ، جامعة قسنطينة، الجزائر، العدد 01، 2002، ص. 161.

3 - عبد الرحمان يسري احمد، تنمية الصناعات الصغيرة ومشكلات تمويلها، مرجع سابق، ص. 32.

7-3- مشاكل التسويق و التخزين و المنافسة :

تواجه المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بعض المشاكل التسويقية التي تحد من نشاطها و تأدية وظائفها نذكر منها الهبوط الحاد للأسعار و صعوبة استجابة و تماشي المؤسسة مع أسعار السوق ، و يفتقد الموقع ميزته التسويقية و كذا الطاقة الاستيعابية المحدودة للسوق و تغير أذواق المستهلكين . كما تفتقر المؤسسات الصغيرة و المتوسطة إلى وجود أماكن مخصصة لتخزين المدخلات من المواد الأولية و الخامات و قطع الغيار، و أيضا المخرجات.(1)

بالإضافة إلى مشكلة التسيير الجيد للمخزون الذي يستلزم التحكم الجيد في الدورة التخزينية بعناصرها المختلفة المتمثلة في الكمية، الأجال، الانتظام، مما يخلق نوعا من التذبذب في المخزون بالزيادة أو النقصان الأمر الذي يؤدي إما إلى استثمار مبالغ كبيرة في المخزون السلعي أو صناعة فرص استثمار هذه المبالغ في مجالات عمل أخرى، أو عدم كفاية المخزونات الأمر الذي يؤدي إلى التقصير في تلبية حاجات العملاء و الزبائن، مما يدفعهم إلى الحصول على حاجاتهم من مؤسسات أخرى و احتمال فقدانهم نهائيا ، كما تواجه المؤسسات الصغيرة منافسة من قبل المؤسسات المماثلة أو المؤسسات الكبيرة و حتى المؤسسات الأجنبية.

7-4- مشاكل نقص العمالة المدربة و المتخصصة :

تعتبر المؤسسات الكبرى أكثر جاذبية للعمالة المدربة و المؤهلة من المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و يرجع ذلك للأسباب الآتية :

- ✓ الأجور المرتفعة في المؤسسات الكبيرة مقارنة مع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة وذلك لعدم قدرتها على دفع أجور عالية .
- ✓ فرص الترقية محدودة في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مقارنة بالمؤسسات الكبيرة.
- ✓ مخاطر الفشل والتوقف مرتفعة في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

1 - عبد الباسط وفا، مرجع سابق، ص. 39.

✓ وجود مكافآت و امتيازات وحوافز أكبر في المؤسسات الكبيرة، و هو ما يجعل الفئة العاملة في المؤسسات الصغيرة تقتصر على حديثي التخرج من المعاهد والجامعات وقليلي الخبرة و التدريب، والذين يقبلون العمل مضطرين في المؤسسات الصغيرة على أن يغيروا عملهم أمام أول فرصة متاحة أو إقامة مشاريعهم الخاصة فهم ينظرون إلى العمل في هذه المؤسسات على أنه مؤقت لاكتساب خبرة و تجربة في ميدان ما أو في وظيفة ما.

7-5- المشاكل الضريبية:

إن ارتفاع الضرائب و اقتطاع الرسوم المطبقة على المؤسسات الصغيرة و النظام الجبائي المطبق على عمليات إعادة استثمار الفوائد يؤدي إلى ارتفاع الأعباء الضريبية مما يؤدي إلى مجموعة من المشاكل كالححد من الإنتاج و زيادة تنامي الأنشطة الموازية و التهرب الضريبي، و من أجل تقادي هذه الصعوبات يجب تبني سياسة ضريبية اتجاه هذه المؤسسات.

كما لأن المؤسسات الصغيرة تعتمد على التمويل الذاتي ، بسبب ضعف مقدرتها على الحصول على القروض بسبب الصناعات الكبيرة المنافسة لها، و هو ما يؤدي إلى ضعف الإنتاج و قلة الأرباح و التي تعتبر كمصاريف لغايات ضريبية.

7-6- المشاكل الإدارية و مشاكل نقص المعلومات والخبرة التنظيمية :

تتلخص أهم المشاكل الإدارية في إهمال التخطيط والمتمثل في تخطيط الطاقة الإنتاجية تخطيط الموارد اللازمة للتشغيل (المواد، العمال، الآلات، الأموال... إلخ) تخطيط و وضع برامج العمل ، تحديد الاختصاصات و المسؤوليات و وضع هيكل تنظيمي للمؤسسة ، و كذا ضعف التوجيه و التحفيز و استئثار العمال لبذل المزيد من الجهد و تحقيق أهداف الجميع (أهداف شخصية و أهداف المؤسسة). إضافة إلى جملة أخرى كنقص الخبرة و عدم القدرة على اتخاذ القرارات و الافتقار للمواصفات القيادية و المعرفة الضرورية لإنجاز العمل و أساليب تطوير الإنتاج، و الافتقار إلى دراسات الجدوى الاقتصادية الدقيقة، كل هذا يعتبر كمقدمات لمشاكل إدارية قد تؤدي إلى فشل المؤسسة و زوالها، و كذا صعوبة الحصول على المعلومات الاقتصادية أو انعدامها في أحيان كثيرة مما ينعكس سلبيا على تجسيد الاستثمار و كذا بيروقراطية الإدارة و ما نتج عنها من سلبيات تؤثر على تسيير المؤسسات الصغيرة.

7-7- مشاكل الموقع غير الملائم :

إن اختيار الموقع يتطلب دراسة و بحث و تخطيط و لكن معظم هذه المؤسسات لا تولي لهذا الجانب أهمية كبيرة فقد تختار موقعا لمجرد وجود المكان الشاغر أو التكلفة المنخفضة، إن اختيار الموقع لا يجب أن يختار لمحض الصدفة نظرا لأهمية و لابد من دراسة البيئة الداخلية و الخارجية للمؤسسة و يجب الأخذ بعين الاعتبار المبلغ المخصص للإيجار إذ على صاحب المؤسسة أن يوازن بين التكلفة و تأثير الموقع على حجم المبيعات و هكذا تظهر للموقع خاصيتان التكلفة و حجم المبيعات، بالإضافة إلى توفر شروط العمل الأخرى و خدمات البنية الأساسية.

7-8- مشاكل الخلافات بين الشركاء :

في بعض الأوقات تكون المؤسسات الصغيرة ضحية عدم الاتفاق بين الشركاء و في الكثير من الأمور كالاختلاف حول طريقة تسيير العمل مما يؤثر بشكل أو بآخر على المؤسسة و يمكن إجمال هذه السلوكيات و التصرفات فيما يلي :

- ✓ حب السيطرة والتفرد بالإدارة .
- ✓ اختلاف وجهات النظر حول المسائل المالية الإنتاجية والتسويقية وغيرها .
- ✓ الأنانية وحب الذات و الإتكالية واللامبالاة والتوسع في المصاريف الشخصية تؤدي هذه الأسباب إلى نقص السيولة، تأخير السداد، عدم متابعة العمل وغيرها من المشاكل التي قد تتراكم إلى حد تهديد استمرارية مؤسسة ذاتها.

7-9- تحديات تمويلية:

يمكن إرجاع معوقات التمويل في البنوك التجارية إلى ما يلي:(2)

- ✓ ارتفاع الكلفة الإدارية المرتبطة بتنفيذ هذه القروض
- ✓ ارتفاع المخاطر المصرفية لهذا النوع من القروض مقارنة مع الإقراض العادي.
- ✓ تدني الضمانات اللازمة والكافية التي تقبلها البنوك لتقديم القروض.

1-أحمد عارف العساف وآخرون، الأصول العلمية والعملية لإدارة المشاريع الصغيرة والمتوسطة، الطبعة الأولى، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2012، ص: 39.

2- ليث عبد الله القهوي وبلال محمود الوادي، المشاريع الريادية الصغيرة والمتوسطة في عملية التنمية، الطبعة الأولى، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ص: 38-39.

- ✓ محدودية الثقافة المصرفية لدى أصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مما يدفعهم للابتعاد عن البنوك للحصول على التمويل اللازم لمشاريعهم
- ✓ ارتفاع تكلفة المواد الاولية مقارنة بالمشروعات الكبيرة بكميات محدودة.
- 7-10- تحديات خاصة بالمواد الأولية و التيتمثل في :
- ✓ عدم كفاية او عدم انتظام تدفق المواد الاولية لعدم القدرة على منافسة المشروعات الكبيرة في الحصول عليها، خصوصا تلك التي تتميز بطلب عال عليها عرض محدود.
- ✓ عدم القدرة على ضمان مستوى الجودة للمواد الأولية لضعف القدرة على السيطرة و التفاوض مع الموردين، و محدودية الكمية مقارنة مع المشروعات الكبيرة .
- ✓ التقنيات المستخدمة قديمة و بالتالي تعبر عن مستويات متدنية في الإنتاج الأمر الذي يشير إلى قصر عمرها الافتراضي .

8 - هيئات دعم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر :

نتيجة للضرورة الملحة لتطوير قطاع ال(م ص م) في الجزائر قامت الدولة الجزائرية بإنشاء العديد من الهيئات الداعمة لإنشاء وتطوير ال(م ص م)، نذكر أهمها مع التركيز على الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ و التي تندرج في موضوع دراستنا.

8-1- الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ:

تعتبر الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب إحدى الهياكل التي أنشأتها الدولة بهدف تنمية وتطوير المؤسسات الصغيرة، وتحقيق الأهداف الاقتصادية والاجتماعية المرجوة منها، وأهمها تخفيض معدلات البطالة، وسوف نتطرق في هذا المبحث لمختلف الجوانب القانونية التي تتعلق بالوكالة، من المهام المسطرة لها وكذا الهيكل التنظيمي للوكالة، وكذا الأجهزة المكملة لعملها.

8-1-1- نشأة ومهام الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ :

أ - نشأة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ :

أنشأت الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ بموجب المرسوم التنفيذي رقم 96-296 المؤرخ في 08 سبتمبر 1996 ، حيث نصت المادة الأولى من المرسوم صراحة على إنشاء الوكالة و جاء فيها ما يلي : "عملا بأحكام المادة 16 من الأمر 96-14 المؤرخ 24 جوان 1996 ، تحدث هيئة ذات طابع خاص تسري عليها أحكام هذا المرسوم، تسمى الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، و تدعى في صلب النص "الوكالة".(1)

و تعرف بأنها "هيئة وطنية ذات طابع خاص، تتمتع بالشخصية المعنوية و الاستقلال المالي، و حدد مقر الوكالة بمدينة الجزائر العاصمة، و يمكن نقله إلى أي مكان آخر من التراب الوطني بمرسوم تنفيذي يتخذ بناء على تقرير من الوزير المكلف بالتشغيل، كما يمكن للوكالة أن تحدث أي فرع جهوي أو محلي بناء على تقرير من مجلسها التوجيهي"(2).

1 - المادة 01 من المرسوم التنفيذي رقم 96-296 ،الجريدة الرسمية، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 52 الصادرة في 11 سبتمبر 1996، ص 12

2 - المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 96-296 ،الجريدة الرسمية، مرجع سابق، ص 12

ب - مهام الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.

لقد نصت المادة السادسة من المرسوم التنفيذي رقم 96-96 على الأهداف و المهام المخولة للوكالة القيام بها و عدلت هذه المهام بموجب المرسوم التنفيذي رقم 03-288 المؤرخ في 06 سبتمبر 2003 وهو المرسوم التنفيذي الذي يعدل ويتم المرسوم رقم 96-96

وقد أسندت للوكالة عند نشأتها بموجب المرسوم التنفيذي رقم 96-96 المهام التالية (1):

- ✓ منح الدعم والمراقبة للشباب أصحاب المشاريع في سبيل تطبيق مشاريعهم الاستثمارية؛
- التكفل بتسيير تخصيصات الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب لاسيما منها الإعانات وتخفيض نسب الفوائد، في حدود الغلافات التي يضعها الوزير المكلف بالتشغيل تحت تصرفها.
- ✓ تشجيع كل مبادرة من شأنها أن تؤدي إلى خلق منصب عمل دائم.
- ✓ متابعة الاستثمارات التي ينجزها الشباب ذوي المشاريع مع الحرص على احترام بنود دفاتر الشروط التي تربطهم بالوكالة ومساعدتهم عند الحاجة لدى المؤسسات والهيئات المعنية بإنجاز الاستثمار.
- ✓ تشجيع كل أشكال الأعمال والتدابير الأخرى الرامية إلى ترقية تشغيل الشباب، لاسيما من خلال برامج التكوين والتوظيف الأولى.
- ✓ تضع تحت تصرف الشباب ذوي المشاريع كل المعلومات ذات الطابع الاقتصادي والتقني والتشريعي والتنظيمي المتعلقة بممارسة نشاطاتهم.
- ✓ تحدث بنكا للمشاريع المفيدة اقتصاديا واجتماعيا.
- ✓ تقدم الاستشارة ويد المساعدة للشباب ذوي المشاريع في مسار التركيب وتعبئة القروض؛
- ✓ تقييم علاقات متواصلة مع البنوك والمؤسسات المالية في إطار التركيب المالي للمشاريع وتطبيق خطة التمويل ومتابعة إنجاز المشاريع واستغلالها.
- ✓ تبرم اتفاقيات مع كل هيئة أو مقولة أو مؤسسة إدارية عمومية يتمثل هدفها في أن تطلب لحساب الوكالة إنجاز برامج التكوين والتشغيل. كذلك يمكن للوكالة من أجل الاضطلاع بمهامها على أحسن وجه أن تقوم بما يأتي :

1 - المادة 06 من المرسوم التنفيذي رقم 96-96، الجريدة الرسمية، مرجع سابق، ص 12-13.

- ✓ تكلف من يقوم إنجاز دراسات الجدوى بواسطة مكاتب الدراسات المتخصصة ولحساب الشباب ذوي المشاريع الاستثمارية بواسطة هياكل متخصصة.
 - ✓ تنظم تداريب لتعليم الشباب ذوي المشاريع وتجديد معارفهم وتكوينهم في تقنيات التسيير على أساس برامج خاصة يتم إعدادها مع الهياكل التكوينية.
 - ✓ تستعين بخبراء مكلفين بدراسة المشاريع ومعالجتها.
 - ✓ تطبق كل تدبير من شأنه أن يسمح بتعبئة الموارد الخارجية المخصصة لتمويل إحداث نشاطات لصالح الشباب واستعمالها في الأجل المحدد وفق لتشريع والتنظيم المعمول بهما.
 - ✓ منح الدعم والمراقبة للشباب أصحاب المشاريع في سبيل تطبيق مشاريعهم الاستثمارية.
- أما التعديلات التي طرأت على مهام الوكالة والتي أوردها المرسوم التنفيذي رقم 288/03 المؤرخ في 2003/09/10 فتمثلت أساسا في تعديل البند الذي ينص على « تشجيع كل مبادرة من شأنها أن تؤدي إلى خلق منصب عمل دائم» وعوضت بما يلي « تشجع كل شكل آخر من الأعمال و التدابير الرامية إلى إحداث الأنشطة وتوسيعها»(1).
- حيث كان يستفيد أصحاب المؤسسات المصغرة من المزايا والإعانات التي تقدمها الوكالة إلى مرة واحدة وهي في حالة إنشاء المؤسسة المصغرة ، ومع صدور المرسوم التنفيذي الجديد أصبح أصحاب المؤسسات المصغرة يستفيدون من المزايا والإعانات التي تقدمها الوكالة سواء عند عملية إنشاء المؤسسات المصغرة أو عند أي عملية توسيع القدرة الإنتاجية للمؤسسات المصغرة، وهذا ما سوف نلاحظه بشيء من التفصيل في عملية تمويل الوكالة للمؤسسات المصغرة و المزايا والإعانات التي تقدمها لهم. وقد كلف الوزير المكلف بالتنشغيل المتابعة العملية لجميع أنشطة الوكالة، وتمتع الوكالة بالشخصية المعنوية و الاستقلال المالي.(2)

1- المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 288-03 ، الجريدة الرسمية، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 54 الصادرة في 10 سبتمبر ، 2003 ، ص 6.

2- المادة 03،04 من المرسوم التنفيذي رقم 96-96 ، الجريدة الرسمية، مرجع سابق، ص ص: 12

8-1-2 - الهيكل التنظيمي للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب :

أ - تسيير و تنظيم الوكالة:

يسير الوكالة مجلس توجيهي، ويديرها مدير عام الذي يقترح تنظيم الوكالة ويصادق عليه

المجلس التوجيهي، كما تزود الوكالة بمجلس للمراقبة

➤ المجلس التوجيهي :

أما المجلس التوجيهي فكان منذ نشأت الوكالة إلى غاية صدور المرسوم التنفيذي رقم

03-288 كان يتكون من الأعضاء الآتئين (1):

- ممثل الوزير المكلف بالتشغيل؛ -ممثل الوزير المكلف بالداخلية و الجماعات المحلية والبيئة؛ - ممثلان عن الوزير المكلف بالمالية؛ -ممثل الوزير المكلف بالشؤون الخارجية؛ -ممثل الوزير المكلف بالفلاحة والصيد البحري؛ -ممثل الوزير المكلف بالشباب؛ -ممثل الوزير المكلف بالتخطيط؛ - ممثل المجلس الأعلى للشباب؛ -رئيس الغرفة الجزائرية للتجارة والصناعة أو ممثله؛ -المدير العام لوكالة ترقية الاستثمارات ودعمها ومتابعتها أو ممثله؛ -رئيس الغرفة الوطنية للفلاحة أو ممثله؛ رئيس جمعية البنوك والمؤسسات المالية أو ممثله؛ -مسؤول صندوق ضمانات النشاطات الصناعية والتجارية الحرفية المشتركة أو ممثله؛ -ممثلان عن الجمعيات الشبانية ذات الطابع الوطني ولتي يشبه هدفها هدف الوكالة.

➤ المدير العام:

يعين المدير العام للوكالة بمرسوم تنفيذي بناء على اقتراح الوزير المكلف بالتشغيل وتنتهي

مهامه بالأشكال نفسها، ويضطلع المدير القيام بالمهام التالية (2)

- ✓ يمثل الوكالة تجاه الغير ويمكنه أن يوقع كل العقود الملزمة للوكالة؛
- ✓ يحرص على إنجاز الأهداف المسندة للوكالة، ويتولى تنفيذ قرارات مجلس التوجيه؛

1-المادة 09 من المرسوم التنفيذي رقم 96-296، الجريدة الرسمية، مرجع سابق، ص: 14، 13.

3- المادة 22 من المرسوم التنفيذي رقم 96-296، الجريدة الرسمية، مرجع سابق، ص: 15.

- ✓ يضمن سير المصالح و يمارس السلطة السلمية على جميع موظفي الوكالة. ويعين الموظفين حسب الشروط المنصوص عليها في التنظيم المعمول به.
 - ✓ يقاضي أمام العدالة ويقوم بكل إجراء تخفضي.
 - ✓ يعد البيانات التقديرية للإيرادات والنفقات ويعرضها على مجلس التوجيه ليوافق عليها؛
 - ✓ يعد الحصيلة وحسابات النتائج ويعرضها على مجلس التوجيه ليوافق عليها؛-يبرم كل صفقة أو عقد أو اتفاق في إطار التنظيم المعمول به.
 - ✓ يأمر بصرف نفقات الوكالة.
 - ✓ يقدم في نهاية كل سنة مالية تقريراً سنوياً عن النشاطات، مرفقاً بالحصائل وحسابات النتائج ويرفعه إلى الوزير المكلف بالتشغيل بعد موافقة مجلس التوجيه؛ يعد مشروع النظام الداخلي للوكالة ويعرضه على مجلس التوجيه ليوافق عليه، ويحرص على احترام تطبيقه.
- لجنة المراقبة :

تتكون لجنة المراقبة في الوكالة من ثلاثة أعضاء، يعينهم مجلس التوجيه، وتعين لجنة

- المراقبة رئيسها من ضمن أعضائها للمدة التي تستغرقها مهمتها(1)
- تجتمع لجنة المراقبة بحضور المدير العام في نهاية كل ثلاثة أشهر، وعند الاقتضاء بطلب من المدير العام أو عضوين اثنين من أعضائها، وتضطلع بالقيام بالمهام التالية:(2)
- تقدم للمدير العام كل الملاحظات أو التوصيات المفيدة عن أحسن الكيفيات لتطبيق البرامج والمشاريع التي شرعت فيها الوكالة.

- ✓ تدلي برأيها في التقارير الدورية عن المتابعة والتنفيذ والتقييم التي يعدها المدير العام، تقدم للمجلس، ملاحظاتها وتوصياتها عن البيانات التقديرية لإيرادات الوكالة ونفقاتها وبرامج نشاطها، وكذا التقرير السنوي عن تسيير المدير العام.

1-المادة 23 من المرسوم التنفيذي رقم 96-296، الجريدة الرسمية، مرجع سابق، ص: 15.

2-المادة 24 من المرسوم التنفيذي رقم 96-296، الجريدة الرسمية، مرجع سابق، ص: 15/16.

- ✓ تقوم بكل مراقبة أو تدقيق للحسابات عن استعمال أموال الوكالة وتشرف عليهما إلى نهايتهما بمبادرة منها أو بناء على قرار من مجلس التوجيه.
- ✓ يترتب على اجتماعات لجنة المراقبة إعداد محاضر ترسل إلى الوزير المكلف بالتشغيل.
- ✓ يحدد مجلس التوجيه في نظامه الداخلي مبلغ تعويض فصلي لصالح أعضاء لجنة المراقبة ويحدد التكفل بالمصاريف المرتبطة مباشرة بممارسة مهامهم أو تسديدها.

ب- موارد و نفقات الوكالة

➤ الموارد:

تستمد الوكالة مواردها في إطار ما نص عليه قانون المالية التكميلي لسنة 1996 في مادته

16 و ذلك من خلال: (1)

- ✓ تخصيصات الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب.
- ✓ حاصل استثمار الأموال المحتملة.
- ✓ الهبات والوصايا.
- ✓ المساهمات المحتملة التي تقدمها الهيآت الوطنية و الدولية، بعد ترخيص من السلطات المعنية .

➤ نفقات الوكالة: (2)

- ✓ نفقات التثبيث ،
- ✓ نفقات التسيير والصيانة
- ✓ النفقات الضرورية المرتبطة بهدفها وإنجاز مهامها وفي ظل هذه التنظيمات تتيح الوكالة لشباب فرصة تجسيد فكرة وتحويلها إلى مشروع مؤسسة مصغرة لكن ذلك في ظل قيود والتزام بالإجراءات المنصوص عليها

1-المادة 27 من المرسوم التنفيذي رقم 96-296، الجريدة الرسمية، مرجع سابق، ص: 16.

2-المادة 28 من المرسوم التنفيذي رقم 96-296، الجريدة الرسمية، مرجع سابق، ص: 16.

8-1-3- صيغ تمويل المؤسسات المصغرة التي تقدمها الوكالة الوطنية لدعم تشغيل

الشباب:

كما لاحظنا سابقا فإن تنظيم وتسيير الوكالة وكذا المهام المخولة لها تغير منذ نشأت الوكالة سنة 1996 إلى غاية صدور المرسوم التنظيمي الجديد سنة 2003، كذلك تركيبة الصيغ التمويلية التي كانت تقدمها الوكالة هي الأخرى تغيرت وهذا ما سوف نلاحظه من خلال دراستنا لهذا المبحث .

أ- الصيغ القديمة لتمويل المؤسسات المصغرة:

لقد كانت الوكالة الوطنية تضع صيغتين لتمويل والتي بموجبها يستطيع الشاب تمويل مؤسسته المصغرة ولقد حدد المرسوم التنفيذي رقم 96-297 المؤرخ في 08 سبتمبر 1996 مستويات التمويل في كل صيغة والإعانات التي تقدمها الوكالة في كل صيغة، إلى أن الإعانات التي كانت تقدمها الوكالة في كل صيغة تمويل كانت تقدم إلى مرة واحدة وهي أثناء إنشاء المؤسسة المصغرة فقط. (1) وهذه الصيغ هي عبارة على ثلاثة صيغ مختلفة والتي سوف نعرضها فيما يلي :

➤ التمويل الذاتي :

بحيث يعود مجمل رأسمال المستثمر إلى الشاب فقط، ويستفيد الشاب صاحب المشروع إلى من المزايا الجبائية وشبه الجبائية، والتي سنتعرض لها بشيء من التفصيل لاحقا، لكن تم إلغاء هذه الصيغة في سنة 1999 وذلك راجع أنه يتم استعمالها فقط بهدف التهرب من الضرائب .

➤ التمويل الثنائي: وهو مزيج من :

✓ المساهمة المالية لشاب صاحب المشروع والتي تتماشى مع مستوى الاستثمار.

✓ قروض بدون فوائد من قبل الوكالة وتغير بحسب مستوى الاستثمار أيضا.

والجدول التالي يوضح الهيكل المالي لتمويل الثنائي التي كانت تقدمه الوكالة خلال الفترة

(2003/1996) :

1-المادة 09 من المرسوم التنفيذي 96-297، الجريدة الرسمية، مرجع سابق، ص: 18

مستويات الاستثمار	قيمة الاستثمار	الحد الأقصى للقروض بدون فائدة	الحد الأدنى من المساهمة الشخصية
المستوى الأول	أقل من 1000000 د ج	25%	75%
المستوى الثاني	ما بين 1000001 د ج و 2000000 د ج	20%	80%
المستوى الثالث	ما بين 2000001 د ج و 4000000 د ج	15%	85%

الجدول رقم 03 : يمثل الهيكل المالي القديم لصيغة التمويل الثنائي لدى الوكالة الوطنية لدعم

و تشغيل الشباب .

المصدر : من إعداد الطالب اعتمادا على :

المادة 03 من المرسوم التنفيذي 96-297 ، الجريدة الرسمية، مرجع سابق، ص: 18

ب- الصيغ الجديدة لتمويل المؤسسات المصغرة:

لقد أتت الصيغ الجديدة لتمويل المؤسسات المصغرة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 03-290

الذي يحدد شروط الإعانة المقدمة لشباب ومستواها، والجديد التي جاءت به هذه الصيغة هو أن الإعانات

التي تقدم لصاحب المؤسسة المصغرة تقدم سواء لغرض إنشاء مؤسسة مصغرة أو لتوسيع القدرة

الإنتاجية للمؤسسة، ذلك أن المؤسسات المصغرة تعتبر نواة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ففي ظل

الأحكام القديمة التابعة للمرسوم التنفيذي 96-297 لأنها كانت تعطي الحق للمستفيد في الحصول على

الامتيازات من قبل الوكالة إلا مرة واحدة وهذا عند إنشاء المؤسسة المصغرة فقط، ومثل هذا الإجراء يشكل

حاجزا أمام المؤسسات المصغرة الناجحة والراغبة في التوسع لتصبح مؤسسات مصغرة أو متوسطة، ذلك

أن مشكلة التمويل تبقى العائق الكبير أما توسع ونمو هذه المؤسسات، لذلك جاءت الإجراءات الجديدة

لمساعدة المؤسسات المصغرة في النمو والتوسع، إمكانية الاستفادة من الإعانات التي تقدمها الوكالة

من أجل توسيع القدرة الإنتاجية للمؤسسة، وكذلك تم رفع الحد الأقصى لتكلفة الاستثمار للمؤسسات المؤهلة

للحصول على الدعم، وهذا ما سوف نلاحظه من خلال دراستنا لكل صيغة على حدى.

2-1- التمويل الثنائي :إن التركيبة المالية لصيغة التمويل الثنائي الجديدة هي نفس التركيبة كما رأينا

سابقا من خلال الصيغة القديمة لتمويل الثنائي حيث يتكون من :

- ✓ المساهمة المالية لشاب صاحب المشروع والتي تتماشى مع مستوى الاستثمار .
- ✓ قروض بدون فوائد من قبل الوكالة وتتغير بحسب مستوى الاستثمار أيضا .إلا أن الاختلاف يكمن في مستويات التمويل و قيمة الاستثمار في كل مستوى وهذا ما سوف نلاحظه من خلال الجدول التالي:

مستويات الاستثمار	قيمة الاستثمار	الحد الاقصى للقروض بدون فائدة	الحد الادنى من المساهمة الشخصية
المستوى الأول	أقل من أو تساوي 2.000.000 د ج	25 %	75 %
المستوى الثاني	ما بين 2000001 د ج و 10000000 د ج	20 %	80 %

الجدول رقم 4 : الهيكل المالي الجديد لصيغة التمويل الثنائي لدى ANSEJ.

(لإنشاء أو لتوسيع القدرة الإنتاجية لمؤسسة مصغرة).

المصدر : من إعداد الطالب إعتادا على :

المادة 11 من المرسوم التنفيذي 03-290 ،الجريدة الرسمية، مرجع سابق، ص: 11.

2-2- التمويل الثلاثي :

كذلك التركيبة المالية لصيغة التمويل الثلاثي الجديدة هي نفس التركيبة كما رأينا سابقا من خلال الصيغة القديمة لتمويل الثلاثي حيث يتكون من:

1- قرض بفائدة مقدم من طرف البنك:وهو قرض متوسط الأجل تمنح لمدة خمس سنوات، وبسعر الفائدة الذي يتعامل به البنك مع باقي زبائنه.

2- المساهمة المالية لشاب صاحب المشروع والتي تتماشى مع مستوى الاستثمار.

3- بدون فوائد من قبل الوكالة وتتغير بحسب مستوى الاستثمار أيضا.

إلا أن الاختلاف يكمن في مستويات التمويل و قيمة الاستثمار في كل مستوى .

المادة 03 من المرسوم التنفيذي 03-290 ،الجريدة الرسمية، مرجع سابق، ص: 10.

المادة 11 من المرسوم التنفيذي 03-290 ،الجريدة الرسمية، مرجع سابق، ص: 11.

8-1-4- الإعانات التي تقدمها الوكالة و شروط الحصول عليها :

لقد كانت الوكالة الوطنية تضع مجموعة من الشروط و التي بموجبها يستطيع الشاب صاحب المشروع الاستفادة من الإعانات ومستوياتها التي تقدمها، و هذا بموجب المرسوم التنفيذي رقم 96-297 المؤرخ في 08 سبتمبر 1996 الذي يحدد شروط الاستفادة من الإعانة المقدمة لشاب صاحب المشروع و مستواها. و هذه الشروط لازالت نفسه القائم لحد الآن إلى أن الجديد في هذه الشروط و الإعانات و التي أتى بها المرسوم التنفيذي رقم 290/03 وكما ذكرنا سابقا هي إلغاء البند الذي يتعلق بأن الشاب يمكن أن يستفيد من الإعانة التي تقدمها الوكالة إلى مرة واحدة و أصبحت هناك إمكانية لشاب أن يستفيد من هذه الإعانات من أجل توسيع القدرة الإنتاجية لمؤسسته.

أ- شروط إمكانية الاستفادة من الإعانة:

لكي يستفيد الشاب من المزايا التي تقدمها الوكالة يجب أن يستوفي الشروط التالية: (1)

- ✓ أن يتراوح سن الشاب أو الشباب بين 19 سنة 35 سنة، بحيث يرفع سن مسير المؤسسة إلى 40 سنة كحد أقصى، عندما يحدث الاستثمار ثلاث مناصب عمل دائمة على الأقل، بما في ذلك الشباب ذوي المشاريع والشركاء في المقابلة .
- ✓ أن يكون أو يكونوا ذوي تأهيل مهني أو ذا ملكات معرفية معترف بها .
- ✓ أن يقدم أو يقدموا مساهمة شخصية في شكل أموال خاصة بمستوى يطابق الحد الأدنى المحدد .
- ✓ أن لا يكون أو يكونوا شاغلين وظيفية مأجورة وقت تقديم طلب إعانة الوكالة .والملاحظ لهذه الشروط أنها تركز على عامل السن وذلك بهدف تخصيص هذه الإعانات لفئة الشباب دون غيرهم وهذا كون أن جهاز الوكالة هو خاص لدعم الشباب، بالإضافة إلى عامل التأهيل المهني لكي تدرس ملفات طلب الإعانة بحسب تخصص كل شاب، وكذلك أن يكون الشاب بطالا وهذا بهدف توفير مناصب شغل جديدة لفئة الشباب البطال.

1-المادة 09 من المرسوم التنفيذي 96-297، الجريدة الرسمية، مرجع سابق، ص: 18

كذلك من الشروط التي يجب أن يستوفيهها طالب الإعانات هو أنه يجب أن ينخرط في صندوق ضمان النشاطات الصناعية و الحرفية المشتركة و يدفع اشتراكه فيها، حيث يضمن هذا الصندوق لدى البنوك و المؤسسات المالية القروض التي تمنحها هذه المؤسسات لشباب صاحب المشروع ، و هذا الشرط ألغي و استبدل بموجب المرسوم التنفيذي رقم 03-290 بشرط الانخراط في صندوق الكفالة المشترك لضمان أخطار القروض و هذا بعد استحداث الصندوق سنة 1998. (1)

ب- الإعانات التي تقدمها الوكالة:

➤ الإعانات المالية :

إن الإعانات المالية التي كانت تقدمها الوكالة منذ نشأتها هي نفسها التي تقدمها إلى اليوم إلى أنها تغيرت مع مستويات التمويل كما رأينا سابقا في كل صيغة من صيغ التمويل التي تعتمد عليها الوكالة، و كذلك هذه الإعانات المالية و بموجب المرسوم الجديد كما رأينا سابقا تقدم سواء أثناء إنشاء المؤسسة المصغرة أو عند الرغبة في زيادة القدرة الإنتاجية للمؤسسة .و تتمثل الإعانات المالية في مايلي:

* القروض من دون فائدة المقدمة من طرف الوكالة وهذا حسب الحدود المحددت لكل مستوى تمويل سواء في صيغة التمويل الثنائي أو التمويل الثلاثي

* تخفيض معدلات الفائدة المفروضة على القروض البنكية، حيث لا يدفع المستفيد من القرض إلى فارق نسبة الفائدة الغير خاضع لتخفيض و تدفع الوكالة نسبة التخفيض المخصومة من حساب التخصيص الخاص بصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب. (2)

1-المادة 07 من المرسوم التنفيذي 96-297، الجريدة الرسمية، مرجع سابق، ص: 17

2-المادة 13 من المرسوم التنفيذي 96-297، الجريدة الرسمية، مرجع سابق، ص: 18

و هذا التخفيض يخص هيكل التمويل الثلاثي و الجدول التالي يوضح لنا تخفيضات معدلات الفائدة

المناطق الأخرى	المناطق الخاصة	قطاعات الإستثمار
% 75	% 90	القطاعات الأولية
% 50	% 75	القطاعات الأخرى

الجدول رقم 05 : تخفيضات معدلات الفائدة للقروض البنكية الممنوحة بصيغة التمويل الثلاثي.

المصدر : من إعداد الطالب إعتقادا على :

- المادة 12 من المرسوم التنفيذي 03-290 ، الجريدة الرسمية، مرجع سابق، ص: 11.
- المادة 12 من المرسوم التنفيذي 96-297 ، الجريدة الرسمية، مرجع سابق، ص: 18.

➤ الإعفاءات الجبائية و الشبه الجبائية:

تستفيد المؤسسات المصغرة من الإعانات الجبائية و الشبه الجبائية و هذه الإعانات تخص صيغة التمويل الثنائي أو الثلاثي على حد سواء و هذه الإعانات تقدم لمدة ثلاث سنوات ابتداء من تاريخ انطلاق نشاط المؤسسة و هذا بالنسبة للمؤسسات التي تقع في المناطق العادية و ستة سنوات بالنسبة للمؤسسات التي تقع في المناطق الخاصة، و تقدم الإعانات على الشكل التالي:

أ- مرحلة تنفيذ المشروع :

✓ الإعفاء من الرسم على القيمة المضافة لاقتناء التجهيزات و الخامات التي تدخل مباشرة في إنجاز المشروع.

✓ تطبيق المعدل المخفض لـ 5 % فيما يخص الحقوق الجمركية للتجهيزات المستوردة التي تدخل مباشرة في إنجاز الاستثمار.

✓ الإعفاء من رسوم نقل الملكية على الاكتسابات العقارية التي تتم في إطار إنشاء النشاط.

✓ الإعفاء من حقوق التسجيل على عقود تأسيس المؤسسات المصغرة.

✓ الإعفاء من الرسوم العقارية على البناءات و إضافات البناءات.

ب- مرحلة استغلال المشروع:

و تمنح فيها للمؤسسات المصغرة إعانات جبائية و شبه جبائية و هذا لمدة ثلاث سنوات ابتداء من تاريخ انطلاق النشاط و هذا بالنسبة للمناطق العادية و ستة سنوات للمناطق الخاصة، و هذه الإعانات تكون كالتالي :

✓ الإعفاء الكلي من الضريبة على أرباح الشركات، الضريبة على الدخل الكلي، والدفع الجزافي والرسم على النشاط المهني؛

✓ الاستفادة من المعدل المخفض لـ 7 % لإشتركات أصحاب العمل فيما يتعلق بالمرتبات المدفوعة لأجراء المؤسسة المصغرة، وهذا بدلا من 26 % المحددة من طرف صندوق الضمان الاجتماعي؛

✓ الإعفاء من الرسم العقاري على البناءات وإضافات البناءات. إن الإعانات الجبائية والشبه جبائية هي كذلك كانت ولازالت نفسها منذ نشأت الوكالة، وهي تخص مرحلة إنشاء المؤسسة المصغرة

فقط، إلى أنه وبموجب المرسوم التنفيذي رقم 03-290 أصبحت تعطى بعض الإعانات الخاصة

في حالة رغبة صاحب المؤسسة توسيع القدرة الإنتاجية لمؤسسته المصغرة وهذه الإعانات تتمثل فيما يلي :

- الإعفاء من الرسم على القيمة المضافة لاقتناء التجهيزات و الخامات (المود الخام) التي

تدخل مباشرة في إنجاز المشروع.

- تطبيق المعدل المخفض لـ 5 % فيما يخص الحقوق الجمركية للتجهيزات المستوردة التي تدخل

مباشرة في إنجاز الإستثمار.

وما يلاحظ في الإعانات المقدمة في مرحلة توسيع القدرة الإنتاجية مقارنة بمرحلة الإنشاء أنه تمنح

نفس الامتيازات في مرحلة الإنجاز بينما لا تمنح أي إعانات خلال مرحلة الاستغلال، و هو الأمر الذي

يؤدي ببعض أصحاب المشاريع إلى العزوف عن توسعة نشاطهم، و إنشاء مؤسسة أخرى جديدة حتى

يستفيد من الإعانات في مرحلة الإنجاز و الاستغلال .

- متابعة و مرافقة المؤسسة المصغرة بالإضافة إلى الإعانات المالية و الجبائية و الشبه الجبائية

التي تقدمها الوكالة، فهي تقدم فإن أصحاب المؤسسات المصغرة يستفيدون من المساعدة التقنية للوكالة

و من استشارتها و مرافقتها و متابعتها و كل هذا دون مقابل.

و تتمحور متابعة و مرافقة المؤسسات المصغرة من طرف مصالح الوكالة حول المحاور التالية :

* المشورة و التوجيه خلال نضج فكرة المشروع.

* مرافقة الشباب أصحاب المشاريع خلال إنشاء المؤسسة المصغرة؛

* متابعة احترام التزامات المؤسسة المصغرة في إطار دفتر الشروط و الإرسال الدوري للمعطيات المتعلقة

بتطورها.

* دعم المؤسسة المصغرة في مواجهة المصاعب المرتبطة بمحيطها.

* التكوين الدائم لشباب أصحاب المشاريع.

- هذا فيما يخص الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ، أما باقي هيئات دعم و متابعة مشاريع الشباب

فسنحاول تلخيصها فيما يلي :

8-2- وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعات التقليدية.

أنشأت سنة 1991 كوزارة منتدبة مكلفة بالمؤسسات الصغيرة و المتوسطة ، و تحولت إلى وزارة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة سنة 2001 بموجب المرسوم التنفيذي رقم (94/211) المؤرخ في 18 جويلية 1994 ، و تم توسيع صلاحياتها بموجب المرسوم التنفيذي رقم (2000/191) المؤرخ في 11 جويلية 2000 لتصبح مهامها كما يلي : (1)

- ✓ إعداد السياسة و الإستراتيجية الوطنية لقطاع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و اقتراحها و تنفيذها .
- ✓ التنسيق مع مختلف الوزارات و الهيئات الأخرى فيما يخص تطوير و تشجيع القطاع .
- ✓ ضمان حماية الطاقات الموجودة و تطويرها، مع اقتراح التدابير الكفيلة بإزالة الضغوط التي تواجهها.
- ✓ اقتراح التدابير التشجيعية لإنشاء و تطوير المؤسسات الصغيرة و المتوسطة سواء كانت مالية أو جبائية أو تنظيمية أو تكنولوجية .
- ✓ تحديد سياسة التعاون الدولي في مجال ال(م ص م)، والسهر على تطبيق الاتفاقات الدولية.
- ✓ تحسين آليات الحصول على العقار الموجه لقطاع ال(م ص م)
- ✓ إعداد التدابير التشريعية المشجعة لل(م ص م)، وكذا تحديد مقاييس مراقبة الجودة
- ✓ تشجيع التعاون العملي و التقني و المهني بين المؤسسات الصغيرة والمتوسطة و مؤسسات التعليم و التكوين و البحث العلمي.
- ✓ وضع منظومة إعلامية للقطاع تتضمن النشرات الإحصائية و المعلوماتية .

1 - الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، مرسوم تنفيذي رقم 190/2000 المؤرخ في 11 جويلية 2000، يحدد صلاحيات وزير المؤسسات والصناعات الصغيرة والمتوسطة، العدد رقم 42، الصادرة بتاريخ 16 جويلية 2000، ص 6-9.

8-3- الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (CNAC)

La Caisse Nationale d'Assurance Chômage

تم إنشاؤه بموجب المرسوم التنفيذي رقم 94/188 المؤرخ بتاريخ 6 جويلية 1994 ، و ذلك من أجل التخفيف من الآثار الاجتماعية و الاقتصادية الناجمة عن تسريح العمال إجباريا، و حسب المرسوم رقم 03/514 المؤرخ بتاريخ 30 ديسمبر 2003 ، و المتعلق بدعم إنشاء النشاطات للبطالين البالغين ما بين 30 إلى 50 سنة، أعطيت الصلاحية للصندوق لتمويل البطالين و منحهم امتيازات خاصة لخلق المشاريع الصغيرة.

و يقدم الصندوق صيغ مشابهة لتلك التي تقدمها وكالة ANSEJ من قروض لإنشاء المشاريع (صيغة ثلاثية بين CNAC و البنك و صاحب المشروع)، بالإضافة لتحفيزات جبائية و إعفاءات جمركية و امتيازات أخرى، كما يتحصل صاحب المشروع على تكوين من خبراء في المقاولاتية لتوضيح السيرورة التي يجب أن تمر عليها عملية إنشاء المؤسسة.

8-4- الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار (ANDI)

L'Agence Nationale de Développement del'Investissement

تم إحلال هاته الهيئة مكان وكالة دعم و ترقية الاستثمار (APSI) طبقا للأمر رقم 03/01 المؤرخ في 20 أوت 2001 و الخاص بتطوير الاستثمار.

و تم إعادة هيكلتها وفقا للمرسوم التنفيذي رقم 356/06 المؤرخ في 09 أكتوبر 2006 ، لتصبح مؤسسة تابعة للوزير المكلف بترقية الاستثمار (حاليا وزارة الصناعة والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة و ترقية الاستثمار)، تتمتع بالشخصية المعنوية و الاستقلالية المالية، و كلفت بالمهام التالية :

- ✓ مهمة الإعلام: وذلك بضمان استقبال المستثمرين وتوفير جميع المعلومات التي يحتاجونها بمختلف الأشكال والوسائل.
- ✓ مهمة التسهيل: عن طريق إنشاء الشباك الواحد بهدف تبسيط الإجراءات البيروقراطية.
- ✓ مهمة ترقية الاستثمار: عن طريق المبادرة بكل عمل في المجال الإعلامي أو الأكاديمي أو العلاقات مع المستثمرين والهيئات الداعمة للاستثمار في الداخل والخارج .
- ✓ مهمة المساعدة: وتتضمن مساعدات و تسهيلات إدارية و كذا استشارية و توجيهية للمستثمرين .

✓ مهمة تسيير الامتيازات: عن طريق تحديد القطاعات المهمة للاقتصاد والتي تستفيد من الامتيازات وكذا منح الامتيازات وإلغائها وكل ماله علاقة بملف الامتيازات .

✓ مهمة المتابعة: عن طريق إعداد إحصائيات حول الاستثمارات ومدى تقدمها والتدفقات النقدية المترتبة عنها ورصد مدى التزام المستثمرين بالاتفاقات الموقعة.

8-5-الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ENGEM

Agence Nationale de Gestion du Micro-crédit

ظهر القرض المصغر لأول مرة في الجزائر سنة 1999 حيث سمح آنذاك بإنشاء أكثر من 15.000 نشاط في مختلف القطاعات إلا انه لم يعرف - في صيغته السابقة- النجاح الذي كانت تترجاه السلطات العمومية منه، بسبب ضعف عملية المرافقة أثناء مراحل إنضاج المشاريع و متابعة انجازها . و قد تبين ذلك خلال الملتقى الدولي الذي نظم في ديسمبر 2002 حول موضوع " تجربة القرض المصغر في الجزائر "، وبناء على التوصيات المقدمة خلال هذا التجمع، الذي ضم عددا معتبرا من الخبراء في مجال التمويل المصغر ، تم إنشاء الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر بموجب المرسوم التنفيذي رقم 04-14 المؤرخ في 22 جانفي 2004 ، و تطبيقا للمادة السابعة من المرسوم الرئاسي رقم 13-04 المؤرخ في نفس اليوم، و تشكل الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر أداة لتجسيد سياسة الحكومة فيما يخص محاربة الفقر و الهشاشة و تتمثل مهامها الأساسية في :

- تسيير الجهاز القرض المصغر وفق التشريع والتنظيم المعمول بهما .
- دعم و نصح و مرافقة المستفيدين من القرض المصغر في تنفيذ أنشطتهم .
- منح سلف بدون فوائد.
- إبلاغ المستفيدين، ذوي المشاريع المؤهلة للجهاز، بمختلف المساعدات التي تمنح لهم.
- ضمان متابعة الأنشطة التي ينجزها المستفيدون مع الحرص على احترام بنود دفاتر الشروط التي تربط هؤلاء المستفيدين بالوكالة بالإضافة إلى مساعدتهم عند الحاجة لدى المؤسسات و الهيئات المعنية بتنفيذ مشاريعهم .

8-6- صندوق ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة :

FGAR des GARantie de Fonds crédits aux PME.

أنشئ الصندوق بموجب المرسوم التنفيذي رقم 02-373 المؤرخ في 11 نوفمبر 2002 المتعلق بتطبيق القانون التوجيهي للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة المتضمن للقانون الأساسي لصندوق ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة، و هو مؤسسة عمومية تحت وصاية وزارة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و الصناعة التقليدية و يتمتع هذا الصندوق بالشخصية المعنوية والاستقلالية المالية، انطلق الصندوق في النشاط بصورة رسمية في 14 مارس 2004 . يهدف إلى تسهيل الحصول على القروض المتوسطة الأجل التي تدخل في التركيب المالي للاستثمارات المجدية، و ذلك من خلال منح الضمان للمؤسسات التي تفتقر للضمانات العينية اللازمة التي تشترطها البنوك .

8-7- الوكالة الوطنية لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

L'Agence National de ANDPME Développement de la PME.

تم إنشاؤها بموجب المرسوم التنفيذي رقم 05-165 المؤرخ في 03 ماي 2005 ، و هي مؤسسة عمومية ذات طابع إداري ، تتمتع بالشخصية المعنوية و الاستقلالية المالية وتقع تحت وصاية الوزير المكلف بالمؤسسات الصغيرة و المتوسطة و الذي يرأس مجلس التوجيه و المراقبة كما هو منصوص في المرسوم 05-165 المؤرخ في 3 ماي 2005.

الوكالة الوطنية لتطوير المؤسسات الصغيرة و المتوسطة هي أداة الدولة في تنفيذ السياسة الوطنية لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وهي مكلفة بالمهام التالية:

- ✓ تنفيذ إستراتيجية القطاع في ترقية وتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، -تنفيذ البرنامج الوطني لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومتابعته حسن سيره،
- ✓ تعزيز الخبرات والاستشارة لصالح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة،
- ✓ متابعة وضع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من حيث الإنشاء و التوقف و تغيير النشاط،
- ✓ إنجاز دراسات حول فروع النشاطات و مذكرات ظرفية دورية حول التوجهات العامة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة
- ✓ تحصيل واستغلال ونشر المعلومة المحددة في ميدان نشاط المؤسسات الصغيرة والمتوسطة .

8-8- صندوق ضمان قروض المؤسسات الصغيرة و المتوسطة:

d'Investissement PME Caisse de Garantie des Crédits CGCI-PME

أنشئ الصندوق بموجب المرسوم الرئاسي رقم 04-134 المؤرخ في 19 أبريل 2004 و المتضمن القانون الأساسي للصندوق، من أجل دعم إنشاء وتطوير المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ، بتسهيل حصولها على القروض و يتشكل رأسمال الصندوق مما نسبته 60 % من طرف الخزينة العمومية و نسبة 40 % من طرف البنوك (البنك الوطني الجزائري، البنك الخارجي الجزائري، القرض الشعبي الجزائري، بنك التنمية المحلية و صندوق التوفير والاحتياط)، و يمكن أن تساهم البنوك و المؤسسات المالية في رأس المال (المادة 08 من نفس المرسوم) ، و بسبب حيازة الدولة على أغلبية رأس ماله و تشبيه هذا الضمان بالضمان الذي توفره الدولة يعززان مكانته. في سنة 2011 دشن الصندوق مرحلة جديدة من مراحل تجديد عروضه عقب إسناد السلطات العامة لمهمة تسيير صندوق الضمان المكرس لتغطية التمويل الفلاحي .هدف الصندوق هو ضمان المخاطر التي تواجه البنوك و المؤسسات المالية عند عجز المؤسسات الصغيرة و المتوسطة المقترضة عن تسديد قروض الاستثمارات المخصصة لتمويل رؤوس أموال للانطلاق في المشروع، و لا تتجاوز مهلة تسديدها الأولي 7 سنوات أو تساويها مع احتساب فترات التأجيل، و القرض الإيجاري العقاري الذي لا يجب أن تتجاوز مهلة تسديده الأولي مدة 10 سنوات، أما عن الحد الأقصى للقرض المكفول بالضمان فلا يجب أن يتجاوز 350 مليون دج.

خلاصة الفصل :

بالرغم من كل هته الهيئات والأجهزة التي أنشأتها الدولة بهدف دعم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر إلا أن تمكن هته الهيئات في أداء أدوارها و مهامها يبقى نسبيا، و قد يرجع ضعف أدائها للأسباب التالية:

- إهمال الأبعاد النفسية والاجتماعية للنجاح المقاوالاتي، والتركيز فقط على توفير الدعم المادي، مع الضعف الكبير في مرافقة المقاولين الجدد .
 - إهمال المتابعة البعدية لمنشئي المؤسسات الجديدة من قبل هيئات الدعم، حيث لا تتوفر أي بيانات أو معلومات حول مصير هته المشاريع المنجزة ونجاحها أو فشلها .
 - عدم وضوح الهدف الذي تسعى إليه كل هته الهيئات، والتداخل الكبير بين أهدافها السياسية والاجتماعية والاقتصادية .
 - ضخامة الأموال المخصصة وغياب المرافقة والمتابعة، مما جعل نشاط هته الهيئات يخضع لمنطق ريعي بعيد كل البعد عن القواعد الاقتصادية والعلمية التي تمكن من دفع هذا القطاع.
 - عدم مراعاة خصوصية الاقتصاد الوطني والمجتمع الجزائري الراض للقروض الربوية مثلا.
- و هذا ما أدى إلى فشل دريع للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة في تحقيق الأهداف المرجوة منها خاصة على صعيد التنمية الإقتصادية و الاجتماعية و هو ما نلاحظه اليوم من خلال إعتمااد الاقتصاد الجزائري على الريع البترولي.

الجانب الميداني

للدراسة

الفصل الخامس: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

تمهيد

1- المنهج المستخدم في الدراسة

2- التقنيات المستعملة في الدراسة

3- مجالات الدراسة

4- عينة الدراسة

خلاصة الفصل

تمهيد:

تعتمد أي دراسة علمية على الجانبين النظري و التطبيقي العلمي وهما متكاملين ، فالدراسة الميدانية تساعد الباحث على جمع البيانات و المعلومات و تحليلها بطريقة منهجية ، و الميدان هو الجانب الذي بواسطته يمكن للباحث التأكد من صحة أو خطأ الفروض التي قام بصياغتها منذ بداية الدراسة . و سوف نتطرق في هذا الفصل إلى الجانب التطبيقي ، الذي يعتبر جانبا هاما في البحث ، حيث سنتناول فيه المنهج المستخدم ، التقنيات المستعملة ، مجالات الدراسة (المجال المكاني و الزمني و البشري).

1- المنهج المستخدم في الدراسة:

يندرج بحثنا ضمن البحوث الوصفية و التي لا تقتصر على عملية الوصف فقط ، بل يتعدى ذلك إلى تحليل و تفسير المعلومات ، و التي تساعد في استخلاص النتائج حول موضوع الدراسة ، و بالتالي فإن المنهج المستخدم في دراستنا هو المنهج الوصفي التحليلي و الذي يعرف بأنه " منهج يقوم على جمع البيانات و تصنيفها و تدوينها و محاولة تفسيرها و تحليلها و استخلاص النتائج ، و معرفة أثر العوامل على إحداث الظاهرة محل الدراسة بهدف استخلاص النتائج ، و معرفة كيفية الضبط و التحكم في هذه العوامل ، و أيضا التنبؤ بسلوك الظاهرة في المستقبل " . (1)

و جاء اختيارنا لهذا المنهج دون سواه ، لكونه يعتمد على توصيف ما هو كائن بالفعل و تفسيره و تحديد العلاقة الموجودة بين الوقائع و الممارسات من جهة ، و هو ما يتلاءم مع موضوع دراستنا ، و صف إلى ذلك تفضيل العديد من الباحثين لهذا المنهج.

من خلال دراستنا هذا قمنا باختبار متغير عزوف طلبة السنة الثانية ماستر بكلية العلوم الاقتصادية ، التجارية و علوم التسيير بجامعة تاسوست - جيجل - على إنشاء المؤسسات الصغيرة و المتوسطة انطلاقا من محاولتنا ربطه بثلاث متغيرات و هي : المحيط العائلي و التكوين الجامعي ، و التوقع المهني للطالب، و هذه المتغيرات قمنا بتجسيدها في شكل مؤشرات تظهر من خلال الجانب

1- عثمان حسن عثمان : المنهجية في كتابة البحوث و الرسائل الجامعية (د ط)، منشورات الشهاب ، الجزائر 1998، ص 30.

2- محمد عاطف غيث ، قاموس علم الاجتماع ، الهيئة المصرية ، القاهرة ، ص 26.

التطبيقي في شكل جداول إحصائية بسيطة أو مركبة في تأثير كل متغير من المتغيرات الثلاثة السابقة الذكر في متغيرات أخرى أفرزتها الدراسة الميدانية.

2- التقنيات المستعملة في الدراسة :

تشكل أدوات جمع المعلومات للباحث وسائله لإنتاج المعرفة ، التي تعمل بواسطتها على دراسة الواقع و فهمه فهما علميا دقيقا و ليس فهم حدسي تخميني ، و من ثمة تحتمل هذه الأدوات أهمية خاصة و أساسية في عملية الإنتاج المعرفي . فلا بد على الباحث أن يمنحها حقها من العناية و التدقيق و الجدية في اختيارها و استعمالها حتى تكون ذات فعالية في تحقيق الأهداف المرجوة. و فعالية هذه الأدوات و التقنيات يتوقف على كفاءتها من جهة أولى ، و حتى استعمالها من جهة ثانية ، و مصداقية توظيفها من جهة ثالثة . و من هذا المنطلق اعتمدنا في دراستنا هذه على مجموعة من الأدوات التي نعتقد بأنها متكاملة فيما بينها و تخدم بعضها البعض و تخدمنا من اجل تحقيق الهدف. و عليه فالأدوات و التقنيات المستخدمة في الدراسة هي كما يلي :

2-1- الملاحظة :

يجمع الباحثون على أن الملاحظة كأداة تعتبر من أهم الأدوات الرئيسية التي تستعمل في البحث العلمي، و مصدرا أساسيا للحصول على المعلومات اللازمة لموضوع الدراسة. فالملاحظة هي المعاينة المباشرة للظاهرة ، كما تعني المشاهدة أو المعاينة المباشرة لأشكال السلوك و أنماط التفاعل ، و كذا الأنماط المعيشية كالنمط الاجتماعي و الاقتصادي و الثقافي و العمراني ، و التي تكون بأسلوب علمي منظم و منتظم بغية التعرف على الظواهر و الأحداث و السلوكات ، و المظاهر العلانية و المتخفية في موقف معين و وقت و مكان محددين . و لذلك يقول أوغست كونت (A.Konte) : " أن ملاحظة الوقائع هي القاعدة العلمية الوحيدة لإنتاج المعارف الإنسانية ."

اعتمدنا في دراستنا على الملاحظة البسيطة لمحاولة فهم مجتمع و عينة البحث (من خلال

المقابلة و أثناء ملئ الإستمارة)، فخلال مراحل البحث و أثناء تنقلاتنا بين الجامعة (كلية العلوم

الاقتصادية ، التجارية و علوم التسيير بجامعة تاسوست) و كذا الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب فرع

ولاية جيجل. يتم مثلا ملاحظة مدى اهتمام الطلبة بالموضوع بين الجدية و الحماس من عدمه لإنشاء

مشاريع خاصة في إطار دعم الوكالة السالفة الذكر، و كذا ردت فعلهم و حتى طريقة حديثهم، و

المعلومات المسبقة عن الفكرة، بالإضافة إلى طريقة استقبالنا في مقر الوكالة و طريقة سير العمل فيها ،

و مظاهر الرضا أو التذمر لدى العاملين فيها. و النقطة التي يجب الإشارة إليها هي استعمالنا لأسلوب الملاحظة بالمشاركة لكوننا طلبة منتمين إلى مجتمع البحث الكلي (طلبة السنة الثانية ماستر) و هو ما سهل علينا نوعا ما فهم خصائص مفردات العينة. و في سعينا للجمع بين أداة المقابلة وتقنية الملاحظة ، كان استخدام هذه الأخيرة لمراقبة المعلومات التي نتحصل عليها أثناء المقابلات، كما يمكن استخدام المقابلة للحصول على المعلومات عن بعض الحقائق التي نقوم بملاحظتها. كما ساهمت البيانات و المعلومات الأولية التي جمعناها من خلال هذه التقنية في تحديد الخصائص التي قمنا على أساسها بعملية المعاينة و التدقيق في بلورة أسئلة الاستبيان. و قد

2-2- المقابلة:

تعتبر المقابلة من الأدوات الأساسية الأكثر استعمالاً في الدراسات الامبريقية و ذلك لما توفره من بيانات و معلومات حول الموضوع المدروس. و تُعرف بأنها: " ذلك النمط أو الأسلوب المتخصص للاتصال الشخصي، و التفاعل اللفظي الذي يجرى لتحقيق غرض خاص. و يركز فيه على بيانات و معلومات خاصة، و يستبعد ما دونها من المعلومات القريبة أو الدخيلة و غير جوهرية في الموضوع. بالإضافة إلى أن المقابلة هي نوع من التفاعل الذي يكون فيه دور كل من المقابل و المستجيب دورا محددًا يتوقف على غرض المقابلة أو الهدف منها، أو الطابع الغالب عليها ". (1)

1- عبد الله محمد الشريف : مناهج البحث العلمي، الإسكندرية ، مكتبة الإشعاع للطباعة و النشر ، 1996، ص 126.

2-3- الاستمارة:

الاستمارة هي وسيلة من وسائل جمع المعلومات ، تتكون من مجموعة من الأسئلة تسلم إلى المبحوثين الذين تم اختيارهم لموضوع الدراسة ، ليقوموا بتسجيل إجاباتهم عن الأسئلة الواردة فيها و إعادتها مرة ثانية. استخدمت هذه الأداة كوسيلة رئيسية في جمع المعلومات المتعلقة بعناصر الدراسة الميدانية (المبحوثين) ، و اخدت الجهد و الوقت الكبير في إعدادها حتى تكون أداة فعالة و ناجعة في جمع المعلومات الميدانية ، و المتعلقة بمتغيرات فرضيات الدراسة و أبعادها و المؤشرات التي تتضمنها. و لذا كان لزاماً علينا أن تكون هذه الأداة مطابقة و محترمة للشروط التالية:

- ✓ أن تتضمن كل متغيرات الدراسة و مؤشراتها
- ✓ أن تكون الأسئلة المطروحة دقيقة و محددة و واضحة و سهلة و مفهومة.
- ✓ أن تتضمن أسئلة طبيعتها مغلقة - مفتوحة.
- ✓ أن تكون بدائل الإجابة عن الأسئلة متكاملة.

تم بناء استمارة الاستبيان في شكل أسئلة مغلقة- مفتوحة، هي مزيج بين الأسئلة المغلقة و الأسئلة المفتوحة، تتضمن أسئلة ذات أجوبة و بدائل محددة و معدة سلفاً، و هذا بهدف الحصول على المعلومات بطرق مختلفة ، تدفع المبحوثين لاختيار واحدة منها فقط ، و تعطى لهم الفرصة للتعبير عن آرائهم بدقة و وضوح. و قد مرت عملية إعدادها بأربع مراحل نوجزها كما يلي :

- مرحلة القراءة الأولية للميدان و ملاحظة المؤشرات الميدانية (مرحلة بلورة اسئلة الاستمارة)

- مرحلة تصميم الاستمارة و إعداد الأسئلة مع مراعاة شروط الوضوح و الانسجام...

- مرحلة عرضها على المحكمين: حيث قمنا بعرضها على خمس أساتذة محكمين ، مع أخذ

الملاحظات التي تم تنبيهنا بعين الاعتبار.

- مرحلة النزول إلى الميدان و توزيع الاستمارة على المبحوثين.

إن الاستمارة في دراستنا هاته كانت موجهة للطلبة السنة الثانية ماستر بكلية العلوم الاقتصادية ، التجارية

و علوم التسيير بجامعة تاسوست ، و هي فئة متعلمة ، و أسئلة الاستمارة تكون حول مؤشرات

المتغيرات، و قمنا بتقسيم الاستمارة إلى أربعة محاور كما يلي :

- المحور الأول: الخصائص الاجتماعية لأفراد العينة

- المحور الثاني: بيانات تتعلق بالمحيط الأسري للطالب.

- المحور الثالث: بيانات تتعلق بالتكوين الجامعي للطالب.
- المحور الرابع: بيانات تتعلق بالتوقعات المهنية للطالب.

3- مجالات الدراسة :

إن تحديد مجتمع البحث من أهم الخطوات المنهجية في الدراسات العلمية و السوسيولوجية ، و هي تتطلب منا دقة متناهية و بالغة ، حيث يتوقف عليها إجراء الدراسة و تصميمها و كفاءة نتائجها ، و نحاول في هذا العنصر الإجابة على سؤالين رئيسيين و هما: أين جرت الدراسة ؟ و متى ؟

3-1- المجال المكاني:

و المقصود به هو ذلك المجال الجغرافي و الإقليم الذي يقوم الباحث بتحديدده و الدراسة في محيطه ، و هذا وفقا لطبيعة المشكلة التي يقوم بدراستها ، و طبيعة الميدان و خصائصه ، و الأهداف التي يسعى إلى تحقيقها ، و عليه فإن المجال المكاني لدراستنا كان جامعة تاسوست و بالضبط كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير من جهة ، و كذا الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب فرع ولاية جيجل و التي كان لنا فيها مقابلة مع ممثل مديرها ، قصد تعريفنا بالوكالة و كذا تزويدنا بالمعلومات و الإحصائيات الضرورية التي نحتاجها في دراستنا، كعدد الجامعيين الذين قاموا بإنشاء مشاريع خاصة في إطار الوكالة ، إلا أن محاولتنا قوبلت بالرفض بداعي سرية الإحصائيات بتعليمات فوقية ، و بعد إلحاحنا و التأكيد بأن الإحصائيات لغرض علمي بحت ، اكتفى بالتأكيد لنا بأن نسبة الجامعيين المقبلين على إنشاء مشاريع خاصة في إطار الوكالة ضئيل جدا ، و لا يمثل طموحات و تطلعات الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب رغم التسهيلات و المجهودات المبذولة من طرف الوكالة قصد جذب هذه الفئة المهمة كإقامة شراكة مع الجامعة و الأبواب المفتوحة ، و الندوات و الملتقيات قصد تقريب الوكالة من الطالب. و هو الأمر الذي زادنا تركيزا على موضوع دراستنا هذا قصد محاولة معرفة أسباب هذا العزوف.

- نبذة تعريفية عن كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير بجامعة تاسوست:

تعد كلية العلوم الاقتصادية، التجارية و علوم التسيير من أكبر كليات القطب الجامعي لتاسوست، وقد تم إنشاؤها بموجب المرسوم التنفيذي رقم 09-92 المؤرخ في 21 صفر 1430 الموافق لـ 17 فبراير 2009 المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم 03-258 المؤرخ في 22 جمادى الأولى 1424 الموافق لـ 22 يوليو 2003 و المتضمن إنشاء جامعة جيجل.

- (و قد كانت الكلية قبل هذا تحمل اسم دائرة الاقتصاد و تابعة لمعهد الإعلام الآلي؛ أحد معاهد المركز الجامعي لجيجل سابقا).
- تحتوي الكلية على هياكل مادية و بشرية معتبرة تضمن التأطير الجيد و التحصيل العلمي الكفاء حيث:
- ✓ تضم الكلية ستة (06) مدرجات ثلاثة منها بقدره استيعاب تصل إلى 240 طالب و اثنين منها تستوعب 340 طالب و آخر يضم 280 طالب، إضافة إلى 64 قاعة تدريس تستوعب كل واحدة منها 40 طالب وكذا و 05 قاعات للأعمال التطبيقية و قاعة للانترنت.
 - ✓ كما تحتوى الكلية على مكتبة تضم أكثر من 6200 عنوان و أكثر من 36724 نسخة و كذا قاعة مطالعة بسعة استيعاب تقدر بـ 600 مقعد بالإضافة إلى قاعة للمطالعة التشاور.
 - يسهر على السير الحسن للمكتبة حوالي 32 موظف بمختلف الرتب.
 - تضم الكلية اليوم 143 أستاذ بمختلف الرتب موزعين كالتالي:
- 04 برتبة أستاذ التعليم العالي
 - 17 برتبة استاذ محاضر (أ)
 - 15 برتبة أستاذ محاضر (ب)
 - 59 برتبة أستاذ مساعد (أ)
 - 12 برتبة أستاذ مساعد (ب)
 - بالإضافة إلى أكثر من 117 أستاذ مؤقت
 - يزاول الدراسة بالكلية اليوم أكثر من 5311 طالب في مختلف المستويات أي بمعدل أستاذ لكل 35 طالب. يشرف على التأطير طاقم إداري يضم: 80 موظف بمختلف الرتب و المستويات

3-2- المجال البشري:

هو ذلك المجتمع الذي يقوم الباحث بتحديدده ، و تحديد نوعيته و خصائصه و القيام بجمع المعلومات و البيانات عنه و منه ، يهدف من خلاله إلى الوصول إلى نتائج يمكن تعميمها ، و مجالنا البشري يمثل جميع الأفراد (العناصر) الذي يتكون منه المجتمع الذي تجري الدراسة بشأنه، و نظرا لطبيعة الدراسة المتعلقة أساسا بفئة الطلبة ، فإن كان المجال البشري للدراسة هو طلبة جامعة تاسوست ولاية جيجل.

3-3- المجال الزمني:

و المقصود به هو تلك الفترة التي يستغرقها الباحث لإنجاز دراسته بسقيها النظري و الميداني و قد تمت عبر ثلاث مراحل أساسية :

- المرحلة الأولى: قمنا بزيارة إلى الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب فرع جيجل قصد الموافقة

على إجراء الدراسة ، و ضبط موعد مع مدير الوكالة أو من ينوب عنه ، و كان ذلك يوم الأحد 03 مارس 2019 ، وفي نفس اليوم قمنا بالتوجه إلى كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير بجامعة تاسوست حيث كان لنا لقاء مع عميد الكلية و الذي أعطى لنا موافقته المباشرة على إجراء الدراسة بكلية و بدون قيود.

- المرحلة الثانية : بتاريخ 20 مارس 2019 كان لنا لقاء مع ممثل مدير الوكالة الوطنية لدعم

تشغيل الشباب فرع و لاية جيجل ، حيث زدنا بالمعلومات الضرورية حتى و إن كانت شحيحة، و الإجابة على أسئلة مقابلتنا رغم التحفظات الكبيرة عن الإحصائيات الحديثة خاصة في مجال إقبال فئة الجامعيين على مشاريع الوكالة ، و هو موضوع دراستنا.

- المرحلة الثالثة : خلال هذه المرحلة قمنا بتوزيع حوالي 15 استمارة تجريبية على طلبة السنة

الثانية ماستر بكلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير بجامعة تاسوست بتاريخ 12 ماي 2019 و تم استرجاعها في نفس اليوم، و بعد عرضها على المحكمين و تصحيحها ، تم توزيع 129 استمارة على عينة الدراسة يوم 19 ماي 2019 و الانتهاء من استرجاعها تدريجيا يوم 23 ماي 2019. تم استرجاع 105 استمارة فقط (09 تم إلغاؤها لنقص البيانات المملوءة ، و 15 لم نتمكن من استرجاعها) .

و بعدها قمنا بمعالجة البيانات المتحصل عليها ، و مواصلة الدراسة إلى غاية تسليمها تحت توجيهات الأستاذ المشرف.

4- عينة الدراسة:

يمكن تعريف العينة بأنها مجموعة فرعية من عناصر مجتمع البحث معين يتم إعدادها بطريقة تنطوي على نفس عملية دراسة المجتمع الأصلي و لكن يجب أن تتوفر على جميع خصائص المجتمع الأصلي ، و عينة دراستنا مأخوذة من طلبة السنة الثانية ماستر من كلية العلوم الاقتصادية ، التجارية و علوم التسيير بجامعة تاسوست بولاية جيجل و التي تضم أربع أقسام للسنة الثانية ماستر و هي: (علوم التسيير ، علوم تجارية ، علوم اقتصادية ، مالية و محاسبة)، وسبعة تخصصات موضحة في الجدول أسفله. حيث و بعد جمع مختلف المعلومات وجدنا إن عدد طلبة السنة الثانية ماستر بالكلية السالفة الذكر هو 477 طالب موزعين على أربع أقسام كما يلي:

القسم	التخصص	عدد طلبة السنة الثانية ماستر		المجموع	نسبة تمثيل العينة %	عدد الطلبة
		ذكور	إناث			
علوم التسيير	إدارة الموارد البشرية	22	53	75	30	43
	إدارة مالية	10	59	69		
علوم التجارية	تسويق فندقي و سياحي	29	43	72	31	46
	تسويق خدمات	17	59	76		
علوم اقتصادية	اقتصاد دولي	21	38	59	26	32
	اقتصاد نقدي و بنكي	12	51	63		
مالية و محاسبة	محاسبة و جباية معمقة	12	51	63	13	08
المجموع		123	354	477	100	129

الجدول رقم (6) : يمثل توزيع طلبة السنة الثانية ماستر بكلية العلوم الاقتصادية ، التجارية و علوم

التسيير بجامعة تاسوست، حسب التخصص و الجنس و نسبة تمثيل العينة

المصدر : إعداد الطالب بالإعتماد على الإحصائيات المقدمة من طرف عميد الكلية.

4-1- نوع العينة: عينة عشوائية (بعدة فئات) و هي عينة احتمالية حيث تكون فرص الاختيار

لجميع المفردات متساوية، حتى تضمن اختيار عينة ممثلة جيدا لخصائص المجتمع و غير متحيزة.

4-2- طريقة اختيار العينة:

بما أن مجتمع البحث يضم أربع (4) أقسام بكلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير ، كما هو موضح في الجدول أعلاه ، حيث أن :

- عدد طلبة قسم علوم التسيير 144 طالب ما يمثل نسبة 30 % من مجتمع الدراسة (477 طالب)

- عدد طلبة قسم العلوم التجارية 148 طالب ما يمثل نسبة 31 % من مجتمع الدراسة .

- عدد طلبة قسم العلوم الاقتصادية 122 طالب ما يمثل نسبة 26 % من مجتمع الدراسة .

- عدد طلبة قسم علوم المالية و المحاسبة 63 طالب ما يمثل نسبة 13 % من مجتمع الدراسة .

و بعد حساب النسب وجدنا تمثيل عينة الدراسة كالتالي :

- 43 طالب ما يمثل نسبة 30 % من عدد طلبة قسم علوم التسيير .

- 46 طالب ما يمثل نسبة 31 % من عدد طلبة قسم العلوم التجارية.

- 32 طالب ما يمثل نسبة 26 % من عدد طلبة قسم العلوم الاقتصادية.

- 08 طالب ما يمثل نسبة 13 % من عدد طلبة قسم علوم المالية و المحاسبة.

حيث قمنا باختيار عينة مكونة 129 طلبة بطريقة عشوائية (العينة طبقية) و هو ما يعادل نسبة 27 %

من مجتمع البحث، إلا أننا أجرينا الدراسة على ما يمثل نسبة 22 % من مجتمع البحث ما يقابل عدد

105 طالب، و ذلك بعد استبعاد الاستمارات غير المعبرة (24 استمارة) ما يمثل نسبة 05 %.

خلاصة الفصل:

تطرقنا في الفصل إلى عرض الخطوات المنهجية لجمع المعلومات من ميدان الدراسة ، كما قمنا بتحديد مجالات الدراسة و التعرف على أهم الأدوات التي تم استخدامها في جمع البيانات الميدانية (الملاحظة، المقابلة و الإستمارة) ، و أيضا الأساليب المستعملة في معالجة البيانات.

الفصل السادس :تحليل و تفسير نتائج الدراسة الميدانية

تمهيد

- 1- عرض و تحليل و تفسير بيانات الاستمارة
- 2 - مناقشة نتائج الدراسة في ضوء فرضيات الدراسة
- 3- نتائج العامة للدراسة
- 4- مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الدراسات السابقة
- 5- مناقشة نتائج الدراسة في ضوء المقاربة النظرية للدراسة

خلاصة الفصل

تمهيد:

بعد تحديد الأبعاد النظرية و التصورية لمشكلة الدراسة في الفصل الأول والثاني و الثالث، و التعرض لموضوع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و أهميتها على المستويين الاقتصادي و الاجتماعي في الفصل الرابع، و كذا تعرضنا للطرق و الوسائل و التقنيات التي اتبعناها للحصول على البيانات ، و بعد تحديد المنهج المتبع في دراستنا هذه و كذا مجال الدراسة سنحاول في هذا الفصل تبويب و تحليل البيانات و محاولة تفسيرها كل فرضية على حدى لنصل إلى النتائج العامة للدراسة.

1 - عرض و تحليل و تفسير بيانات الإستمارة:

المحور الأول : الخصائص الاجتماعية لأفراد العينة

الجدول رقم (7): توزيع أفراد العينة حسب معيار الجنس

النسبة المئوية %	التكرار	
35.2	36	ذكر
64.8	69	أنثى
100	105	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن نسبة الإناث في عينة الدراسة أكبر بكثير من نسبة الذكور بنسبة 64.8% مقابل 35.2%، و هذا راجع ربما إلى أن أغلب الذكور لا يرغبون في إكمال مسارهم الدراسي و ذلك بسبب توجههم إلى عالم الشغل .

الجدول رقم (8):توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية :

النسبة المئوية %	التكرار	
91.4	96	أعزب
8.6	9	متزوج
100	105	المجموع

من خلال الجدول المتعلق بالحالة العائلية لأفراد العينة نلاحظ أن نسبة العزاب كبيرة حيث قدرت بـ 91.4% ممثلة بـ 96 طالب في حين نجد أن فئة المتزوجين تقدر بـ 8.6% ممثلة بـ 9 طلاب، من خلال هذا نستنتج أن فئة العزاب هي المسيطرة على مستوى عينة الدراسة ، و ذلك راجع إلى التزام الطلاب بالدراسة و محاولة النجاح في حياتهم العملية ، و كذا الذهنية السائدة في المجتمع الجزائري بإعتبار مرحلة الزواج تأتي بعد مرحلة إتمام الدراسة الجامعية .

الجدول رقم (9):توزيع أفراد العينة حسب معيار السن :

النسبة المئوية %	التكرار	
77.1	81	[25-22]
18.1	19	[29-26]
1.9	2	[33-30]
2.9	3	34- فما فوق
100	105	المجموع

من خلال جدول رقم (9) : نلاحظ أن الفئة العمرية من 22 إلى 25 سنة هي الفئة الأكثر تكرارا بنسبة تقدر بـ 77.1% ، و ذلك أمر منطقي باعتبار أن السن العادي لإتمام الدراسات الجامعية للطلبة الذين لم يعيدوا أكثر من مرة في مسارهم الدراسي هو ما بين 22 و 25 سنة.

ثم تليها الفئة العمرية من 26 إلى 29 سنة بنسبة 18%، ثم تليها الفئة العمرية من 30 إلى 33 سنة بنسبة 02% ، حيث كانت الوظائف التي ذكروها في هذه الفئة هي أعمال حرة و موظف في الأمن و هي الفئة الأقل تكرارا في العينة ، و الفئة العمرية من 34 سنة فما فوق بنسبة تقارب 03%، و هم الطلبة الذين أكملوا مرحلة الليسانس ثم عادوا ليكملوا مسارهم الدراسي لتحسين المستوى الوظيفي لهم وكانت إجابات مهنهم هي موظف - مفوض للحالة المدنية - مقتصد.

الجدول رقم (10): توزيع أفراد العينة حسب معيار التخصص :

النسبة المئوية %	التكرار	
32.4	34	علوم تجارية
31.4	33	علوم التسيير
25.7	27	علوم اقتصادية
10.5	11	مالية و محاسبة
100	105	المجموع

من خلال الجدول رقم (10) نلاحظ ان نسبة طلبة قسم العلوم التجارية هي الأعلى نسبة بـ 32.4% ، تليها نسبة طلبة علوم التسيير بـ 31.4 % ، ثم قسم العلوم الاقتصادية بنسبة 25.7 % ، ثم قسم المالية و المحاسبة بنسبة 10.5 %، وقد تعمدنا التوزيع في اختيار الطلبة الذين يزولون دراستهم في انقسام مختلفة و هذا لتمثيل أحسن لعينة الدراسة .

المحور الثاني: المحيط العائلي و إنشاء المؤسسات الصغيرة و المتوسطة

الجدول رقم (11): توزيع أفراد العينة حسب معيار ممارسة الوالدين لمهنة ما :

المهنة				النسبة المئوية %	التكرار	
%	القطاع الخاص الحر	%	القطاع العام الحكومي			
22.3	2	77.7	7	8.5	9	كلاهما
26.6	17	73.4	47	61	64	أحدهما
				30.5	32	لا أحد
100	19		54	100	105	المجموع

من خلال الجدول رقم (11) نلاحظ أن نسبة المبحوثين الذين يعمل أحد الوالدين فقط أو كلاهما معا هي الأكبر بـ 61% و 8.5% على التوالي بتكرار 64 و 9، يعملون في القطاع العام الحكومي (نسبة 73.4 %) حيث تراوحت مهن الأولياء بين قطاع التعليم و الوظيفة العمومي و قطاع العدالة والشركات العمومية، و 17 في القطاع الخاص الحر (26.6%) تمثلت مهن الأولياء في المهن الحرة (التجارة و البناء...)، في حين أن نسبة الذين لا يعمل والديهم تقدر بـ 30.5% و يكونون إما بطالين أو متقاعدین

الجدول رقم (12): توزيع أفراد العينة حسب معيار التناقش مع الأولياء حول اختيار مهنة المستقبل :

النسبة المئوية %	التكرار	
70.5	74	نعم
29.5	31	لا
100	105	المجموع

نلاحظ من خلال بيانات الجدول أن نسبة الطلبة الذين يتناقشون مع أوليائهم حول مهنة المستقبل هي 70.5 %، و نسبة 29.5 % لا يتناقشون،و ذلك لكون أن أغلب الطلبة يحاولون أخذ آراء و توجيهات الأولياء حول مهن معينة نظرا لخبرتهم من جهة ، وكون اغلب أفراد العينة المدروسة من الإناث من جهة أخرى و هو ما يزيد من حرص الأولياء على توجيه المستقبل المهني لهن وفق ما تتطلبه ضوابط الأسرة و المجتمع المحلي.

الجدول رقم (13): توزيع أفراد العينة حسب معيار تدخل الوالدين في تحديد المستقبل المهني للطالب:

النسبة المئوية %	التكرار	
19	20	نعم
81	85	لا
100	105	المجموع

من خلال الجدول رقم (13) نلاحظ أن نسبة الطلبة الذين لا يتدخل الوالدين في تحديد مستقبلهم المهني كبيرة تمثل 81 %،و هذا لكون أغلب فراد العينة المدروسة يحبون الاستقلالية ، و هذا راجع إلى كون الطلبة على وعي بأهمية تخطيط الإنسان لمستقبله و تحمله المسؤولية كما حرص الوالدين على توجيه المستقبل المهني لهم يزيد من فرص نجاحهم بعد التخرج .

الجدول رقم (14): توزيع أفراد العينة حسب معيار إمكانية الحصول على دعم اسري لإنشاء مشروع خاص:

النسبة المئوية%	التكرار	
55.23	58	نعم
44.77	47	لا
100	105	المجموع

الجدول (15) توزيع أفراد العينة حسب نوع الدعم الذي يمكن الحصول عليه :

النسبة المئوية %	التكرارات	نوع الدعم
36.2	21	مادي
63.8	37	معنوي

من خلال الجدول رقم (14) نلاحظ أن نسبة الطلبة الذين أجابوا بإمكانية الحصول على دعم اسري لإنشاء مشروع خاص أكبر حيث حققت نسبة 55.23%، مقارنة بنسبة الطلبة الذين أجابوا بعدم وجود الإمكانية و التي قدرت بـ 44.77%، بالمقابل من الجدول (15) نلاحظ أن نسبة الطلبة الذين أجابوا بإمكانية الحصول على دعم معنوي أكبر من الذين أجابوا بإمكانية الحصول على دعم مادي و الذي يعد الأساس في إنشاء مشروع و هذا راجع إلى طبيعة الوظائف للأولياء الذين يعملون في قطاع الوظيف العمومي و التعليم وضعف الدخل إضافة إلى غلاء المعيشة الذي يعيشونه و التضخم المالي للإقتصاد الوطني .

الجدول رقم (16): تكرار التجارب العائلية في إنشاء المشاريع الخاصة:

النسبة المئوية %	التكرار	
67.6	71	نعم
32.4	34	لا
100	105	المجموع

الجدول رقم (17) يمثل تكرار إنشاء المشاريع حسب مصدر الدعم :

النسبة المئوية %	التكرار	
34.3	36	دعم عائلي
25.7	27	دعم الدولة
7.6	8	دعم آخر
67.6	71	المجموع

نلاحظ من خلال الجدولين أن نسبة 67.6 % من الطلبة لهم في المحيط العائلي من له تجربة في إنشاء مشروع خاص و نسبة 32.4 % أجابوا ب ليس لديهم تجارب ، كما نلاحظ أن دعم هذه المشاريع الخاصة من خلال الجدول (17) كان عائلي بنسبة 34.3 % و هي النسبة الأكبر ثم تليها 25.7 % الخاصة بدعم الدولة ، و أخيرا دعم آخ بنسبة 8 % و الذي حدده أفراد العينة ب مدخرات خاصة ، و منه نستنتج أن نسبة المشاريع بالدعم العائلي و دعم آخر تمثل نسبة ما يقارب 42 % حيث كانت ناجحة . أما بخصوص المشاريع بدعم الدولة فكانت في أغلب تعليقاتهم بفاشلة كما أن هذا الدعم يكون عبر إجراءات إدارية طويلة و عراقيل بيروقراطية للحصول عليه .

الجدول رقم (18): تكرار تقبل اختيار الوالدين لمهنة المستقبل رغم معارضتها للرجبة المهنية المستقبلية للطالب:

النسبة المئوية %	التكرار	
70.5	74	نعم
29.5	31	لا
100	105	المجموع

نلاحظ أن من خلال الجدول أن نسبة الطلبة الذين يقبلون اختيار الوالدين لمهنة المستقبل رغم معارضتها لرجبتهم المهنية يمثلون أكبر نسبة 70.5 % و هذا راجع إلى أن غالبية عينة البحث من الإناث وكذلك طبيعة التربية الأسرية إلى الخبرة التي يتمتع بها الوالدين إضافة إلى معاشتهم للحياة المهنية ، فيحاول الوالدين إنتاج أولاد ناجحين في جنس ما نجحوا فيه.

أما النسبة الباقية و المتمثلة في 29.5 % فهم يرفضون تدخل الوالدين لاختيار مهنة المستقبل و ذلك يمكن أن يرجع إلى كون الطلبة أصبح لديهم شخصية مستقلة، حيث كونوا نظرة إلى مختلف لمواضيع خاصة بهم و منه القدرة على اتخاذ القرار و تحمل مسؤولية ذلك القرار .

الجدول رقم (19): تكرار المحافظة على التاريخ المهني للأسرة و اختيار مهنة تعارض رغبة الطالب :

النسبة المئوية %	التكرار	
21	22	نعم
79	83	لا
100	105	المجموع

من النتائج الموضحة في الجدول أن نسبة 21 % من مجموع استجابات الطلبة قد رفضوا هذا النوع من الاختيار كون المهنة هي الباب الذي يمر من خلاله الفرد إلى مجالات تحقيق أهدافه و طموحاته فلا يمكن لأي شخص أن يتخلى عن أسباب وجوده من أجل تلبية رغبات متعصبة أحيانا و أنانية أحيانا أخرى ، أما نسبة 79 % من مجموع استجابات الطلبة الذين يوافقون على مثل هذه الاختيارات لأنها ربما قد تضمن لهم منصب عمل أولا و أضمن للنجاح بسبب معرفة العوامل التي تؤدي لذلك نظرا للتاريخ

الأسري فيها إضافة لرأس المال الاجتماعي فيها و الاستفادة من الشهرة التي حققتها أسرته من قبله ثانيا إذا فمثل هذا الاختيار يعود عليهم بالفائدة و المنفعة .

المحور الثالث: التخصص الجامعي للطلاب و إنشاء مؤسسات صغيرة و متوسطة

الجدول رقم (20): تكرار التخصص الجامعي و فرص العمل بعد التخرج

النسبة المئوية %	التكرار	
39	41	نعم
61	64	لا
100	105	المجموع

يتبين لنا من خلال النتائج الموضحة على الجدول ، أن نسبة 61% من مجموع استجابات الطلبة يوافقون على أن مجال التخصص الذي تكونوا فيه لا يمنحهم مستقبلا فرص عمل أكثر، و كما يبدو أنهم لم يجيبوا على هذه العبارة اعتباطيا بل أيضا، من خلال هذه النسبة العالية يتضح أن الطلبة استجابوا انطلاقا من خلفية مسبقة حول سوق العمل المحبط و المعلومات الكافية عن الوظائف التي كونوا من خلالها تصورا عاما حولها و التي تتدرج في مجال تخصصهم خاصة .

في مقابل ذلك كانت نسبة 39% هي النسبة الممثلة لمجموع الطلبة الذين وافقوا كون تخصصهم يمنحهم فرص عمل كثيرة، أي أنهم يرون أن حظهم في الحصول على مهنة تتفق مع تخصصهم كبير و البدائل المتاحة لهم لاختيار مهنة المستقبل غير محدودة .

الجدول رقم (21): تكرار محتوى البرامج الدراسية في التخصص و تأهيل الطالب لدخول عالم لاستثمار:

النسبة المئوية %	التكرار	
39.5	41.5	نعم
60.5	63.5	لا
100	105	المجموع

نلاحظ من خلال النتائج الموضحة في الجدول أعلاه أن النسبة المئوية لرفض الطلبة قد فاقت نسبة القبول حيث نرى نسبة 60.5% من مجموع استجابات الطلبة أنهم لا يتفقون مع مضمون هذه العبارة ،

فهم يعتبرون محتوى البرامج لا يهتم بتحضيرهم لعالم الشغل أي أن هذه البرامج تعمل بشكل منفصل عن ما هو موجود فعليا في الواقع المهني و ربما يكون هذا المحتوى المركز على المستوى النظري لا يكفي لبناء الشخصية المهنية للطالب لمواجهة عالم الشغل بكل صعوباته و تعقيداته ، و قد يرجع الحكم الذي أصدره الطلبة على هذه العبارة قد يعود إلى ما لاحظوه من الطلبة الذين تخرجوا من قبلهم و واجهوا عالم الشغل ولمسوا الفرق بين ما تلقوه خلال دراستهم و بين تطبيق ما درسوه في الواقع هذا من جهة ، من جهة أخرى نجد نسبة 39.5 % ممن أجابوا بنعم الاقتناع يكون محتوى برامج تخصصهم تعمل على تحضيرهم و تكوينهم لعالم الشغل من خلال ما تقدمه لهم من معلومات تساعد على الممارسة المهنية مستقبلا و تكسيهم المؤهلات اللازمة لذلك ، و هذا إن دل على شيء فهو يدل على كون البرامج التكوينية الجامعية لا تعمل بموازاة و تكامل و ترابط بسوق العمل .

الجدول رقم (22): تكرار طبيعة المعلومات التي تلقاها الطالب خلال التكوين الجامعي و اختيار مشروع مهني مستقبلي :

النسبة المئوية %	التكرار	
44	46	نعم
56	59	لا
100	105	المجموع

يبدو جليا من خلال النتائج الموضحة على الجدول أن نسبة الطلبة التي قدرت بـ 56 % من مجموع استجابات الطلبة يوافقون على أن طبيعة المعلومات التي تلقوها خلال تكوينهم الجامعي لا تفيدهم في اختيار مشروع مهني مستقبلي و تلك هي النسبة التي مثلت مجموع استجابات الطلبة حول العبارة السادسة بالرفض و ذلك لكون المعلومات النظرية غالبية على الجانب التطبيقي بالتالي لا تساعد على اختيار مهنة المستقبل أو أن اختيارهم وتخطيطهم لمهنة المستقبل قد يكون بعيدا عن مجال تخصصهم الجامعي لأنه مهما كانت المعلومات قيمة و ميول الطالب في مجال آخر فإنه يراها غير مفيدة له لأنها لا تتفق مع اتجاهاته و لا تخدم اختياراتهم، في المقابل نرى أن نسبة الذين أجابوا بأن طبيعة المعلومات التي تلقوها خلال تكوينهم الجامعي مفيدة من جانبيها النظري و التطبيقي بالتالي تساعد في اكتساب المهارات اللازمة لعالم الشغل .

الجدول رقم (23): تكرار طبيعة المعلومات المتحصل عليها خلال التكوين الجامعي وتماشيا مع متطلبات سوق العمل:

النسبة المئوية %	التكرار	
48.6	51	نعم
51.4	54	لا
100	105	المجموع

من خلال النتائج المتحصل عليها من استجابات الطلبة كما هي موضحة في الجدول ، نلاحظ أنه هناك تقارب بين استجابات الرفض والقبول للعبارة ، فلقد بلغت نسبة القبول ما يعادل 48.6% من مجموع استجابات الطلبة الذين وجدوا أن طبيعة المعلومات المتحصل عليها تتماشى و سوق العمل الطلبة الذين وجدوا أن العلاقة وثيقة بين ما تلقونه من معلومات و ما يطلبه سوق العمل ، أي أن تكوينهم الجامعي منحهم المؤهلات اللازمة التي تتطلبها الوظائف و المهن التي تتدرج تحت مجال تخصصهم ، بالمقابل نجد أن نسبة الطلبة الذين قالوا بالرفض أيضا قريبة حيث مثلت 51.4 % و هذا راجع ربما لأنه هناك نقص يميز تكوينهم و الذي يتجسد من خلال الصعوبات في إيجاد و اختيار وظائف المستقبل و تتمثل هذه الصعوبات ربما في عدم مسايرة تكوينهم لمتطلبات سوق العمل الذي يتميز بعدم الاستقرار و التغيير المستمر و السريع في الجزائر بالتالي التخصصات التي كانت مطلوبة ستكون أقل طلبا و هكذا .

الجدول رقم (24): تكرار طبيعة التخصص و منح القدرة على إنشاء مشروع خاص بالطالب بعد التخرج:

النسبة المئوية %	التكرار	
47	49	نعم
53	56	لا
100	105	المجموع

من خلال الأرقام الموضحة نجد كذلك تقارب بين استجابات الطلبة حول هذه العبارة حيث بلغت نسبة الرفض 56 % هي النسبة التي عبر بها الطلبة على موقفهم تجاه هذه العبارة بأن طبيعة التخصص لا يمنح الطلبة القدرة على إنشاء مشروع خاص بعد التخرج حيث رأوا أنهم لا يمكن لتخصصهم أن يشجعهم على إنشاء مشروع خاص بهم بعد التخرج ، وحسب الردود التي كتبت في السؤال ماهي النقائص التي

تراها في التكوين الجامعي كانت: أنه لا يوجد تأثير على شخصية الطالب ليصبح مستثمر و الحاجة إلى الممارسة الميدانية أكثر ، و بما أن نسبة الإناث هي الغلبة أكثر فإنهن يملن أكثر للوظائف المستقرة. بينما كانت نسبة القبول بالعبرة هي 47 % من استجابات الطلبة الذين يرون بأن التخصص الذي تكونوا فيه يساعدهم على إنشاء مشروع مهني خاص بهم بعد التخرج ، أو يؤهلهم ليصلوا للمهن و الوظائف التي يرغبونها و على الأغلب هي فئة الذكور إضافة إلى عدد قليل من الإناث.

الجدول رقم (25): تكرار مساهمة الجامعة من خلال برامجها في إعلام الطالب بمتطلبات إنشاء مشروع خاص:

النسبة المئوية %	التكرار	
39	41	نعم
61	64	لا
100	105	المجموع

يبدو من خلال الجدول أن الطلبة رفضوا وجود هياكل مكلفة بإعلامهم بمتطلبات سوق العمل و أهم الطرق لاختيار مهنة المستقبل و قد بلغت النسبة المئوية لهذا الموقف 61 % و هي نسبة عالية تؤكد غياب مثل هذه الهياكل التي قد يكون لها الدور الفعال في توضيح الصورة المهنية أمام الطالب ، و قد تكون جانب مهم ينتقل منه الطالب من مرحلة التفكير إلى مرحلة اتخاذ القرار لما تقدمه هذه الهياكل من معلومات حول المهن و بالتالي تمكين الطالب من مطابقة ما يحصل عليه من معلومات و ما يمتلكه من قدرات و بالتالي الوصول إلى اختيار سليم لمهنة المستقبل . و كانت النسبة المئوية من الطلبة الذين رأوا بأن هناك مثل هذه الهياكل المسؤولة عن الإعلام المهني في الجامعة و بلغت نسبتها 39 % لكن قد تفسر هذه الوجة من الآراء ربما ليس وجود هياكل قائمة بحد ذاتها على المهام بقدر ما يكون الطالب قد حصل على هذه المعلومات ربما من الأساتذة أو الوسط الطلابي الذي يكون دائم الاحتكاك به .

الجدول رقم (26): تكرار مدى تلقي الطالب لمعلومات حول إنشاء مشروع من طرف إطارات من الوسط المهني خلال التكوين الجامعي:

النسبة المئوية %	التكرار	
37	39	نعم
63	66	لا
100	105	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن أعلى نسبة لاستجابات مجموع الطلبة كانت 63 % و التي وافقت الإجابة بـ المحاضرات بنسبة 26.7 % من 66 فرد ، ثم أيام دراسية بنسبة 15.3 % ، تليها ملتقيات بنسبة 11.5 % و أخيرا عبارة لم أتلق أي معلومات بنسبة 9.5 % . و من الإجابات نلاحظ أنه إما الطلبة لم يفهموا معنى الإطارات من الوسط المهني من هم أو أنهم لم يتلقوا أي معلومات و في كلتا الحالتين قد حرموا من فرصة الاحتكاك المباشر بذوي الخبرة من الوسط المهني إذ فقدوا أهم ركيزة لمعرفة الحقيقة الواقعية للمهن و الوظائف بسوق العمل و بمتطلباتها . لكن الاستفادة ستكون أكبر بالنسبة للطلبة الذين أكدوا تلقيهم لمثل هذه المعلومات من إطارات من الوسط المهني حيث بلغت نسبتهم 37 % .

المحور الرابع : التوقعات المهنية و إنشاء المؤسسات الصغيرة و المتوسطة :

الجدول رقم (27): تكرار الرغبة في العمل في المجال الخاص أو العام:

النسبة المئوية %	التكرار	القطاع
40	42	القطاع الخاص الحر
60	63	القطاع العام الحكومي
100	105	المجموع

من خلال نتائج الجدول نلاحظ أن نسبة الطلبة الذين يرغبون في العمل في القطاع الحكومي بلغت 60 % وذلك لأنه أكثر ضمانا للحقوق واستقرار للدخل المادي المضمون و ديمومة للعمل و وجود تقاعد...إلخ
بالمقابل نجد أن نسبة 42 % من الطلبة يفضلون القطاع الخاص الحر وذلك لأنه يمنح آفاق أكثر للاستقلالية المالية و الثراء ، كما أنه بديل لا مفر منه نظرا لارتفاع نسبة البطالة و الطالب يتقدم في السن .

الجدول رقم (28): تكرار التخطيط لفتح مشروع خاص:

النسبة المئوية %	التكرار	
46.7	49	نعم
53.3	56	لا
100	105	المجموع

نلاحظ من نتائج الجدول أن نسبة الطلبة الذين يخططون لفتح مشروع خاص هي 46.7 % في حين بلغت نسبة الذين لا يخططون لذلك 53.3 % وهي نسب متقاربة لحد كبير لكن نسبة الطلبة الذين لا يخططون لفتح مشروع أكبر بقليل و ذلك ربما لأن الطالب الجامعي لا يملك السيولة المالية التي تعينه إضافة لأنه لم يتلق معلومات عن كيفية فتح مشروع خاص كما مر معنا في المحور السابق إضافة إلى أن الطلبة يفضلون الوظائف الحكومية أكثر لأنها أكثر أمانا و أقل مخاطرة ، في حين أن نسبة الطلبة

الذين يخططون لمشروعات خاصة أقل بقليل و ذلك راجع لكونهم على أبواب التخرج وشبح البطالة ينتظرهم فلا مناص من التفكير في حل .

الجدول رقم (29): تكرار اكتساب مهارات حول كيفية إنشاء مشروع من قبل :

النسبة المئوية %	التكرار	
47.6	50	نعم
52.4	55	لا
100	105	المجموع

نلاحظ من نتائج الجدول أن نسبة الطلبة الذين سبق لهم اكتساب مهارات حول كيفية إنشاء مشروع بلغت 47.6 % في حين أن نسبة الطلبة الذين قالوا العكس بلغت 52.4 % وهي نسب متقاربة جدا وهذا يدل على أن هناك مبادرة و لو شخصية رغم صغرها لمحاولة إنشاء مؤسسة صغيرة ،لكن لازالت في طور التطور وافتقارها للخبرة الضرورية .

الجدول رقم (30): تكرار المشروع المفضل المراد ممارسته في المستقبل:

النسبة المئوية %	التكرار	
64.8	68	نعم
35.2	37	لا
100	105	المجموع

من خلال نتائج استجابات الطلبة نلاحظ أن نسبة الذين لديهم مشروع مفضل بلغت 64.8 % وهذا يدل على أن لهم طموحات خاصة لكن تفتقر للخبرة و الممارسة الميدانية في الواقع و إبدائهم لتفضيل المشاريع التي يريدونها حيث تراوحت ما بين تفصيل ملابس الصغار ، مشروع سياحي ، مشروع فلاحي ، ورشة لتفصيل الملابس ، مزرعة لتربية المواشي ، مشروع تجاري ، تصميم الأزياء ، وكالة سياحية لكن يفتقرون للدعم لتحقيقها، في حين نجد نسبة 35.2 % ليس لديهم مشروع مفضل و ذلك لرغبتهم بالعمل في قطاع عمومي في مجال تخصصهم .

الجدول رقم (31): تكرار معرفة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ :

النسبة المئوية %	التكرار	
66.7	70	نعم
33.3	35	لا
100	105	المجموع

نلاحظ من خلال نتائج الجدول أن نسبة الطلبة الذين يعرفون الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب تمثل 66.7% حيث كان تعرفهم بها عن طريق الأصدقاء أو الإعلام أو أحد أفراد العائلة أو الأنترنيت أو من أحد العاملين بالوكالة . بالمقابل نجد أن 33.3% لا يعرفون هذه الوكالة رغم قدمها وهذا يمكن أن يرجع إلى ضعف اطلاعهم.

الجدول رقم (32): تكرار التفكير في إنشاء مشروع في ANSEJ :

النسبة المئوية %	التكرار	
36.2	38	نعم
63.8	67	لا
100	105	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن نسبة 63.8 % لا يفكرون في إنشاء مشروع في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وذلك بسبب حسب إجاباتهم تتعامل بالفائدة أي الربا و أعبو عن خوفهم من الفشل وعدم القدرة على تسديد الدين ، أيضا نتيجة الضعف المالي للطابة إذ توجد حصة للمعني يجب مشاركتها في المشروع فلم يقدموا ملفات لدى الوكالة حيث نسبة منهم قدموا ملفات ثم سحبوها للأسباب المذكورة، أما نسبة الطلبة الذين فكروا في إنشاء مشروع في إطار هذه الوكالة و قدموا ملفات لدى الوكالة فبلغت نسبتهم 36.2 % وهذا حسب رأيهم يعود إلى أنهم لا يجدون بديلا إلا في التفكير فيها لأنها تعطي قروضا كبيرة

الجدول رقم (33): تكرار قبول الملفات في ANSEJ :

النسبة المئوية %	التكرار	
32.4	34	نعم
67.6	71	لا
36.2	105	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 32.4% من هذه النسبة تم قبول ملفاتهم أما نسبة 67.6 % منهم لم تقبل أو تم سحب ملفاتهم من طرف المعنيين بسبب الإجراءات الإدارية و طول مدة دراسة الملفات بالإضافة إلى الفوائد الربوية التي هي حرام ، وعدم القدرة على تسديد الأقساط .

الجدول رقم (34): تكرار تجارب المشاريع الفاشلة في إطار ANSEJ من طرف العائلات و أصدقائك :

النسبة المئوية %	التكرار	
40	42	نعم
60	63	لا
100	105	المجموع

نلاحظ من خلال نتائج الجدول أن نسبة الطلبة الذين ليس لديهم تجربة فاشلة من أحد الأصدقاء أو فرد من العائلة أكبر من الذين لديهم حيث بلغت 60 % و هذا لعدم الإقبال الكبير لدى هذه الوكالة ، أما الذين قالوا بأن لديهم مثل هذه التجارب الفاشلة فبلغت نسبتهم 40 % ومرد ذلك حسب ردود أفراد العينة إلى عدم وجود رقابة و توجيه لأصحاب القروض ، فشل في اختيار نوع المشروع ، نقص الشفافية في إعطاء القروض، عدم استقرار السوق ، طلب الرشوة ، استغلال هذه المشاريع من طرف المستوردين للتجهيزات .

الجدول رقم (35): تكرار الوظيفة الدائمة والتخلي عن التفكير في إنشاء المشروع الخاص:

النسبة المئوية %	التكرار	
55.2	58	نعم
44.8	47	لا
100	105	المجموع

من خلال نتائج استجابات الطلبة نلاحظ أن نسبة 55.2% من الذين أجابوا بنعم يفضلون الوظيفة الدائمة لما لها من مزايا مثل الاستقرار المادي و أكثر ضمانا من حيث الحقوق و عدم وجود مخاطرة بالمقابل نجد أن نسبة 44.8% أجابوا بـ لا ، قالوا بأن الحصول على وظيفة لا يغني عن التفكير في إنشاء مشروع مبررين ذلك بأن الوظيفة لا تكفي للعيش و يجب أن يرافقها مشروع موازي كما أن الوظيفة لا توفر الثراء خاصة في ظرفنا الحالي .

2 - مناقشة نتائج الدراسة في ضوء فرضيات الدراسة :

بعد عرض و تحليل و تفسير البيانات خلصنا إلى مجموعة من النتائج و بناءا عليها سيتم الحكم على مدى صحة فرضيات الدراسة و من ثم الحكم على الفرضية العامة للدراسة .

أ- طبيعة مجتمع البحث :

أوضحت مناقشة الخصائص العامة لمجتمع البحث النتائج التالية :

- أغلب المبحوثين إناث بنسبة 64.8 % و
 - أغلب المبحوثين عزاب بنسبة 91.4 % .
 - أغلب المبحوثين تراوح أعمارهم ما بين [22-25] سنة بنسبة 77.1 %
 - أكبر نسبة من المبحوثين هي في قسم العلوم التجارية بنسبة 32.4 % ثم يليه قسم علوم التسيير بنسبة 31.4 % ، ثم يليه قسم العلوم الإقتصادية بنسبة 25.7 % ، ثم مالية و محاسبة بنسبة 10.5 % .
- من خلال المعطيات السابقة يمكننا تمييز الخصائص التي تمتاز بها عينة البحث :

- سيطرة عنصر الإناث

- سيطرة عنصر الشباب

- معظم أفراد العينة عازبون

ب- مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضية الفرعية الأولى التي مفادها أن المحيط الأسري لا يشجع طلبة الماستر على إنشاء مؤسسات صغيرة و متوسطة .

من خلال عرضنا للجداول الإحصائية المتعلقة بتساؤلات هذه الفرضية يتضح لنا أن :

- أكبر نسبة ممن يمارس أحد آباءهم مهنة في القطاع العام الحكومي هي 73.4 % ثم تليها نسبة من يعمل أحد الوالدين في قطاع خاص حر بنسبة 17 % و هذا ما يوضحه الجدول رقم (11) .
- أكبر نسبة من المبحوثين و التي تقابل 70.5 % يتناقشون مع أوليائهم حول اختيار مهنة المستقبل وهذا ما يوضحه الجدول رقم (12) .
- أكبر نسبة من المبحوثين و التي تقابل 81 % لا يتدخل آباؤهم في تحديد المستقبل المهني للطلاب و هذا ما يبينه الجدول رقم (13)

- أكبر نسبة من المبحوثين و التي تقابل 55.23 % أجابوا بإمكانية الحصول على دعم أسري لإنشاء مشروع خاص و أغلب المبحوثين حددوا نوع الدعم الذي يمكن أن يتلقوه أكثر هو الدعم المعنوي بنسبة 63.8 % والمادي بنسبة 36.2 % هذا حسب الجدولين (14 و 15) .
- أكبر نسبة من المبحوثين لديهم تجارب عائلية في إنشاء المشاريع الخاصة بنسبة بلغت 67.6 % و أكبر دعم لإنشائها كان دعم عائلي بنسبة 34.3 % و هذا ما يوضحه الجدولين (16 و 17) .
- أكبر نسبة من المبحوثين يتقبلون اختيار الوالدين لمهنة المستقبل رغم معارضتها لرغبة الطالب حيث بلغت 70.5 % وهذا ما يبينه الجدول رقم (18) .
- أكبر نسبة من المبحوثين يرفضون اختيار مهنة تعارض رغباتهم بحجة المحافظة على التاريخ المهني للأسرة حيث بلغت نسبة 79 % و هذا ما بينه الجدول رقم (19).
- * بناء على النتائج المسجلة أعلاه يتضح لنا أن الفرضية الجزئية الأولى لدراستنا غير محققة أي انه يوجد تشجيع من المحيط العائلي لإنشاء مؤسسات صغيرة و متوسطة .
- ج- مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضية الفرعية الثانية التي مفادها : يلعب التخصص الجامعي دورا في عزوف طلبة الماستر عن إنشاء مؤسسات صغيرة و متوسطة في إطار ANSEJ .
- من خلال المعطيات الميدانية المتعلقة بهذه الفرضية يتضح لنا أن غالبية المبحوثين أجابوا أن التخصص الجامعي لا يمنح فرص عمل كبيرة بعد التخرج و هذا ما نلاحظه من خلا نسبة 61 % وهذا ما يبينه الجدول (20).
- أكبر نسبة من المبحوثين يرون أن محتوى البرامج الدراسية في التخصص لا يؤهلهم لدخول عالم الإستثمار حيث بلغت نسبتهم 60.5 % وهذا ما يبينه الجدول رقم (21) .
- أكبر نسبة من المبحوثين يرون أن طبيعة المعلومات التي تلقوها خلال تكوينهم الجامعي لا تفيدهم في اختيار مشروع مهني مستقبلي حيث بلغت النسبة 56 % و هذا يوضحه الجدول رقم (22) .
- أكبر نسبة من المبحوثين أجابوا أن المعلومات التي تلقوها في تخصصاتهم لا تتماشى مع سوق العمل 51.4 % و هذا ما يوضحه الجدول رقم (23) .
- أن أكبر نسبة من عينة المبحوثين يرون أن طبيعة التخصص الذي يزاولونه لا يمنحهم القدرة على إنشاء مشروع خاص و هذا ما توضحه نسبة 53 % حسب الجدول رقم (24) .

- أكبر نسبة من عينة المبحوثين و التي بلغت 63 % قالوا بعدم تلقيهم لمعلومات حول إنشاء مشروع من طرف إدارات من الوسط المهني خلال تكوينهم الجامعي و هذا ما يوضحه الجدول رقم (26) .
- * بناء على النتائج المسجلة أعلاه يتضح لنا أن الفرضية الثانية محققة أي أن التخصص الجامعي لا يشجع طلبة الماستر على إنشاء مؤسسات صغيرة و متوسطة .
- د- مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضية الفرعية الثالثة التي مفادها : تلعب التوقعات المهنية للطلبة دورا في عزوف طلبة الماستر عن إنشاء مؤسسات صغيرة و متوسطة في إطار ANSEJ .
- من خلال بيانات الجدول رقم (27) نلاحظ أن أكبر نسبة هي 60 % و تمثل نسبة المبحوثين الذين يفضلون العمل في القطاع العام الحكومي في حين نسبة 40 % يفضلون العمل في القطاع الخاص الحر
- من خلال بيانات الجدول رقم (28) نلاحظ أن أكبر نسبة هي 53.3 % و تمثل المبحوثين الذين لا يخططون لفتح مشروع خاص ، بالمقابل نلاحظ أن نسبة 46.7 % يخططون لفتح مشروع خاص بهم .
- من خلال بيانات الجدول رقم (29) نلاحظ أن أكبر نسبة هي 52.4 % و تمثل نسبة المبحوثين الذين لم يسبق لهم أن اكتسبوا مهارات حول كيفية إنشاء مشروع بالمقابل نجد نسبة 47.6 % اكتسبوا مهارات حول اكتساب مهارات حول كيفية إنشاء مشروع .
- من خلال بيانات الجدول رقم (30) نلاحظ أن أكبر نسبة هي 64.8 % و تمثل المبحوثين الذين لديهم مشروع مفضل يريدون ممارسته في المقابل نجد أن نسبة 35.2 % ليس لديهم مشروع مفضل يريدون ممارسته .
- من خلال بيانات الجدول رقم (31) نلاحظ أن أكبر نسبة هي 66.7 % تمثل المبحوثين الذين لديهم معرفة بالوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب .
- من خلال بيانات الجدول رقم (32) نلاحظ أن أكبر نسبة هي 63.8 % تمثل المبحوثين الذين لم يفكروا في إنشاء مشروع في إطار ANSEJ .
- من خلال بيانات الجدول رقم (33) نلاحظ أن أكبر نسبة هي 67.6 % تمثل المبحوثين الذين لم تقبل ملفاتهم ، في المقابل نجد أن نسبة 32.4 % تم قبول ملفاتهم .
- من خلال بيانات الجدول رقم (34) نلاحظ أن أكبر نسبة هي 60 % تمثل المبحوثين الذين ليس لديهم تجربة فاشلة مع ANSEJ من أحد أفراد العائلة أو الأصدقاء أما نسبة 40 % فليدهم تجربة فاشلة

- من خلال بيانات الجدول رقم (35) نلاحظ أن أكبر نسبة هي 55.2% تمثل المبحوثين الذين يتخلون عن التفكير عن إنشاء المشروع إذا تحصلوا على وظيفة دائمة .
- * بناء على النتائج المسجلة أعلاه يتضح لنا أن الفرضية الثالثة محققة أي أن التوقعات المهنية للطلبة لا تشجع طلبة الماستر على إنشاء مؤسسات صغيرة و متوسطة .
- هـ- مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضية العامة للدراسة التي مفادها : تلعب بعض العوامل الإجتماعية و الثقافية دورا مهما في عزوف طلبة الماستر عن إنشاء مؤسسات صغيرة و متوسطة في إطار ANSEJ .
- بناء على النتائج المسجلة أعلاه يتضح لنا أن الفرضية الجزئية الأولى لدراستنا غير محققة أي انه يوجد تشجيع من المحيط العائلي لإنشاء مؤسسات صغيرة و متوسطة .
- بناء على النتائج المسجلة أعلاه يتضح لنا أن الفرضية الثانية محققة أي أن التخصص الجامعي لا يشجع كثيرا طلبة الماستر على إنشاء مؤسسات صغيرة و متوسطة .
- بناء على النتائج المسجلة أعلاه يتضح لنا أن الفرضية الثالثة محققة أي أن التوقعات المهنية للطلبة لا تشجع طلبة الماستر على إنشاء مؤسسات صغيرة و متوسطة .
- * من النتائج المتحصل عليها من الفرضيات الجزئية نصل إلى نتيجة أن الفرضية العامة للدراسة محققة جزئيا .

3- النتائج العامة الدراسة :

- الفئة المسيطرة هي فئة الإناث في عينة البحث .
- التخصص الجامعي لا يمنح فرص كبيرة للتوظيف بعد التخرج .
- أن طبيعة المعلومات في البرامج الخاصة بالتخصصات لا تفيد في اختيار مشروع خاص ودخول عالم الإستثمار لأنها لا تتماشى مع متطلبات سوق العمل .
- النقص الكبير في البرامج الإعلامية كالملتقيات التي تساهم في توجيه الطالب لمتطلبات إنشاء مشاريع مؤسسات صغيرة عن طريق إطارات من الوسط المهني .
- غياب الممارسة الميدانية في الواقع و الاقتصار على المحاضرات النظرية .
- التعامل بالفوائد الربوية في الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب يشكل عائق أمام التوجه لإنشاء مشاريع خاصة .
- صعوبة الإجراءات الإدارية و طول مدة دراسة الملفات يشكل عائق حقيقي أمام طالبي القروض
- الضعف المادي للطلبة و عدم وجود دعم مادي عائلي يشكل حاجز أمام الطلبة لإنشاء مشاريعهم لأن المعني يجب أن يشارك بحصة في أفساط المشروع إذا أراد دعم في إطار ANSEJ .
- غالبية الطلبة يفضلون الوظيفة بدلا من إنشاء مشروعات خاص لما فيها من استقرار و حقوق و ساعات العمل المحدودة و هذا يعكس توج أوليائهم المهنية .
- انتشار الفساد الإداري و الرشوة و المحاباة و المحسوبية .
- التوقعات المهنية للطلبة لا تساعدهم للتوجه نحو إنشاء مؤسسات صغيرة و متوسطة بقدر ما توجههم نحو الوظيفة المستقرة .

4- مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الدراسات السابقة :

من خلال مقارنة نتائج هذه الدراسة بنتائج الدراسات السابقة توصلنا إلى تحديد أوجه التشابه التالية:

- البرامج التكوينية الجامعية في التخصصات المختلفة لا تساهم بدرجة كبيرة في تعزيز ثقافة المقاولاتية لدى طلبة السنة الثانية ماستر .

- وجود الكثير من العقبات تساهم في إضعاف توجههم و عزوفهم عن إنشاء مؤسسات صغيرة و متوسطة . و هذا ما توصلت إليه دراسة الباحثين اليمين فالتة و لطيفة البرني تحت عنوان البرامج التكوينية وأهميتها في تعزيز الروح المقاولاتية-عينة استطلاعية من طلاب كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة بسكرة .

- ميول الطلبة وظيفية أكثر و هذا يتفق مع ما توصلت إليه دراسة الباحثة منيرة سلامي تحت عنوان التوجه المقاولاتي للمرأة في الجزائر : دراسة ميدانية لطالبات على أبواب التخرج من جامعة ورقلة .

- توافق التوجهات الوظيفية للطلبة مع توجهات الأولياء ، و هذا ما توصلت إليه دراسة الباحثين ذياب البداينة و فايز المجالي بعنوان "الحراك الاجتماعي بين الأجيال والتفضيل المهني لدى الأبناء" ، دراسة حقلية حيث توصلت إلى أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مهن الآباء و المهن المفضلة لأفراد العينة.

- استخدام المنهج الوصفي و الوصفي التحليلي .

أما نقاط الاختلاف تبرز أساسا في العناصر التالية:

- نتائج الدراسة التي توصلت إليها الباحثة منى عتيق بعنوان الطلبة الجامعيون: تصوراتهم للمستقبل وعلاقتهم بالمعرفة- دراسة ميدانية بجامعة باجي مختار عنابة ، حيث توصلت

إلى أن

- تظهر تصورات الطلبة عن المستقبل رضاهم عن التخصص و التكوين . حيث استعملت مقياس الدافعية .

- يحمل تصور المستقبل لدى الطلبة صبغة التفاؤل و لا يختلف باختلاف التخصص عكس ما توصلت إليه دراستنا .

5- نتائج الدراسة في ضوء المقاربة النظرية للدراسة :

5-1- البنائية الوظيفية : لقد اعتمدت الدراسة الجالية على مقاربة البنائية الوظيفية التي تركز على ست مسلمات يتبناها الباحثون الاجتماعيون والتربويون في أبحاثهم لتوجيه تصوراتهم النظرية أثناء التعامل مع المشكلات الاجتماعية والتربوية لذلك سوف نقارب الدراسة بناء على مسلمات تصورات المقاربة البنائية الوظيفية كالتالي :

أ- تعتبر المقاربة البنائية الوظيفية أية وحدة اجتماعية نسقا أو نظاما مكونا من مجموعة من الأجزاء المتميزة و المتكاملة من حيث أدائها الوظيفي ، وهذا ما أثبتته دراستنا الحالية بحيث أن أي مشروع أو مؤسسة صغيرة أو متوسطة تتكون من أفراد يكونون نسقا جزئيا من هذه الوحدة بحيث تؤدي كل موظف لدوره يؤدي إلى تكامل الأدوار ، وبالتالي تحقيق الاستقرار للمؤسسة الجامعية وخدمة الجمهور الخارجي، وكنتيجة لتكامل المهام تحقيق التوازن والاستمرارية .

ب- يقوم أي نسق على احتياجات أساسية لا بد من توفرها لاستمراره و استقراره و هذا ما تم دراسته من خلال المحور الثاني و الثالث للاستمارة حيث توصلنا من خلال تحليل النتائج إلى أنه لا بد من توفر المعلومات و التكوين الجيد و الدعم المادي و المعنوي و وجود نماذج مقاولين لتشجيع الطلبة على المبادرة و من خلال عقد دورات تكوينية في مجال مقاولاتية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ، و هذا ما تقتقر إليه جامعة تاسوست و هذا ما يؤدي إلى اختلال و ضعف توجه الطلبة لإنشاء مثل هذه المؤسسات .

ج- يعتمد النسق الاجتماعي كوحدة على حالة التوازن كشرط أساسي لبقائه تبين ذلك من خلال تكامل نشاط المؤسسة الجامعية كبناء أساسي يساعد في تنمية المجتمع وتطويره مع باقي مؤسسات المجتمع الأخرى (الاقتصادية، السياسية، المدنية، الثقافية، والترفيهية) ولكن تعاني المؤسسة الجامعية من بعض النقائص التي تجعلها متضررة و لا تقوم بدورها كما يجب ، هذا ما أثبتته نتائج الدراسة حيث بينت أن نقص أو ضعف التكوين الجامعي يؤثر على توجه الطلبة لإنشاء مؤسسات صغيرة و متوسطة وهو بدوره يؤثر على المجتمع و توازنه .

د- يحمل النسق بعض الأجزاء التي لا تحقق الهدف الوظيفي المطلوب منها اجتماعيا و هذا من خلال النقائص و النتائج التي توصلت إلى وجود عدة نقائص و عوائق تحول دون تحقيق الأهداف المسطرة من التعليم و التكوين الجامعي .

هـ- عادة ما يتحقق حاجات وهداف النسق بعدة بدائل ممكنة في الحياة الاجتماعية لكن في حالة دراستنا في عدم إقبال طلبة على دعم الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب و ذلك لوجود الفوائد الربوية ، لكن يوجد الدعم الأسري و العائلي .

و- تمكن وحدة تحليل النسق في نوع النشاط المتكرر الناتج عنه أي أن النشاطات التي تقدمها المؤسسة الجامعية كتنوعية المخرجات (بالنسبة للطلبة، المجتمع المحلي) تضمن استمرارية نجاح التكوين الجامعي لضمان تكامل وظائف لكل بناء ، من أجل تحقيق الاستقرار و التوازن للمؤسسة الجامعية على وجه الخصوص و هذا في الأخير يحقق تكامل الوظائف لباقي بناءات المجتمع ككل .

خلاصة الفصل:

حاولنا من خلال هذا الفصل الإجابة على إشكالية الدراسة المتمثلة في هل هناك عوامل اجتماعية و ثقافية تلعب دورا في عزوف طلبة السنة الثانية ماستر بكلية العلوم الاقتصادية ، التجارية و علوم التسيير عن إنشاء مؤسسات صغيرة و متوسطة في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ؟ حيث حاولنا الإجابة عليها من خلال الاعتماد على دراسة ميدانية بجامعة تاسوست، و توصلنا إلى تحقق الفرضية الرئيسية جزئيا أي أنه توجد بعض العوامل الاجتماعية و الثقافية لها دور في عزوف طلبة السنة الثانية ماستر بكلية العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير عن إنشاء مؤسسات صغيرة و متوسطة وهذه العوامل حسب دراستنا هي التخصص الجامعي و التوقعات المهنية للطلبة .

الختامة

خاتمة:

تعتبر المؤسسات الصغيرة و المتوسطة من أهم المقاولات نظرا لقدرتها على النهوض باقتصاديات الدول و مع صغر حجمها فإنها قادرة على التأقلم السريع في مختلف البيئات الاجتماعية إضافة إلى توفير مناصب الشغل وحل لمشكل البطالة ، فأخذت النصيب الكبير من عمليات التنظير التي تخص جانب تطويرها و ما هي أنجع السبل لتعميمها و الشروط اللازمة لبقائها فقامت الدولة بتوفير الكثير من صيغ الدعم على غرار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ، إلا أن غياب أو ضعف أهم عنصر في هذا المجال هو المورد البشري المقاول الذي لا يمتلك المقومات الأساسية للمقاولاتية للنهوض بها يؤدي إلى عدم القيام بدورها بفعالية و هنا نقصد فئة الخريجين من الجامعة حيث من المفترض أن هذه المؤسسة التعليمية تشجع و تزرع ثقافة المقاولاتية لكن الملاحظ من خلال النتائج المتوصل إليها في دراستنا أن هذه المؤسسة من خلال هياكلها التعليمية و مواردها البشرية مدعوون لبذل جهود مضاعفة لحل معضلة عزوف أهم فئة في المجتمع عن إنشاء مؤسسات صغيرة و متوسطة خاصة و أن سوق العمل لا يوحى بالتفاؤل من خلال الإحصائيات المتزايدة لنسبة البطالة بين خريجي الجامعات و عليه نقترح بعض التوصيات التي نراها مهمة لدعم و خلق روح المبادرة و الإبداع لإنشاء مثل هذه المؤسسات كما يلي :

- يجب اعتبار الممارسة المقاولاتية العصب الأساسي في عملية التنمية الاجتماعية و الاقتصادية و السعي للنهوض بها و تطويرها .

- إلغاء الفوائد الربوية التي تحول دون طلب القروض من قبل الشباب الراغبين في ممارسة مقاولاتية خاصة بهم . و هذا ما وقفنا عليه أثناء دراستنا من خلال إجابات العديد من الطلبة أن سبب العزوف عن إنشاء المشاريع الخاصة في إطار ANSEJ راجع إلى المعاملات الربوية المحرمة في الدين الإسلامي.

- تنشئة حاضنات الأعمال لدعم المؤسسات حديثة النشأة من خلال توفير بعض الخدمات مثل التكوين ، معلومات عن سوق العمل و الحصول على التمويل من أجل ربط الجامعة بالمحيط الاجتماعي و الاقتصادي .

- اعتماد برامج تكوينية متخصصة في المقاولاتية تدرج ضمن مختلف التخصصات الجامعية على أن تتضمن هذه البرامج مواد تعليمية توفر مجموعة من المهارات تمس مسارات عديدة في التكوين الجامعي للطالب .

خاتمة

- ربط الأبعاد المفاهيمية لإنشاء المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بزيارات ميدانية و دراسات تطبيقية واقعية حتى يتمكن الطالب من معرفة واقع المؤسسات و معاينتها عن قرب .
- إنشاء دار للمقاولاتية في الجامعة و جعلها بمثابة ورشة تقدم الدعم الفني لمشروعات الطلبة و كذا مكان لتوليد الأفكار الإبداعية و التشجيع على تطبيقها .
- إقامة معارض للمقاولين في الجامعة لعرض تجاربهم على الطلبة .
- ترقية شراكة الجامعة مع البيئة الاقتصادية و الاجتماعية خاصة مع الهيئات و وكالات الدعم.
- محاولة التركيز على الممارسة الميدانية أكثر إلى جانب الدروس النظرية .
- تكوين أساتذة مختصين في المقالة .

قائمة الجداول

و الأشكال

قائمة الجداول

قائمة الجداول

الرقم	العنوان	الصفحة
1	يمثل تعريف الولايات المتحدة للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة بالاعتماد معيار عدد العمال	61
2	يمثل مقارنة لنسبة استخدام حجم العمالة حسب حجم المشاريع في اوروبا	71
3	يمثل الهيكل المالي القديم لصيغة التمويل الثنائي لدى الوكالة الوطنية لدعم و تشغيل الشباب .	94
4	يمثل الهيكل المالي الجديد لصيغة التمويل الثنائي لدى ANSEJ . (لإنشاء أو لتوسيع القدرة الإنتاجية لمؤسسة مصغرة).	95
5	يمثل تخفيضات معدلات الفائدة للقروض البنكية الممنوحة بصيغة التمويل الثلاثي.	98
6	يمثل توزيع طلبة السنة الثانية ماستر بكلية العلوم الاقتصادية ، التجارية و علوم التسيير بجامعة تاسوست، حسب التخصص و الجنس و نسبة تمثيل العينة	117
7	يمثل توزيع أفراد العينة حسب معيار الجنس	122
8	يمثل توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية	122
9	يمثل توزيع أفراد العينة حسب معيار السن	123
10	يمثل توزيع أفراد العينة حسب معيار التخصص	124
11	يمثل توزيع أفراد العينة حسب معيار ممارسة الوالدين لمهنة ما	125
12	يمثل توزيع أفراد العينة حسب معيار التناقش مع الأولياء حول اختيار مهنة المستقبل	126
13	يمثل توزيع أفراد العينة حسب معيار تدخل الوالدين في تحديد المستقبل المهني للطلاب	126
14	يمثل توزيع أفراد العينة حسب معيار إمكانية الحصول على دعم اسري لإنشاء مشروع خاص	127
15	يمثل توزيع أفراد العينة حسب نوع الدعم الذي يمكن الحصول عليه	127
16	يمثل تكرار التجارب العائلية في إنشاء المشاريع الخاصة	128
17	يمثل تكرار إنشاء المشاريع حسب مصدر الدعم	128
18	يمثل تكرار تقبل اختيار الوالدين لمهنة المستقبل رغم معارضتها للدرجة المهنية المستقبلية للطلاب	129
19	يمثل تكرار المحافظة على التاريخ المهني للأسرة و اختيار مهنة تعارض رغبة الطالب	129
20	يمثل تكرار التخصص الجامعي و فرص العمل بعد التخرج	130
21	يمثل تكرار محتوى البرامج الدراسية في التخصص و تأهيل الطالب لدخول عالم الاستثمار	130

قائمة الجداول

131	يمثل تكرار طبيعة المعلومات التي تلقاها الطالب خلال التكوين الجامعي و اختيار مشروع مهني مستقبلي	22
132	يمثل تكرار طبيعة المعلومات المتحصل عليها خلال التكوين الجامعي وتماشيها مع متطلبات سوق العمل	23
132	يمثل تكرار طبيعة التخصص و منح القدرة على إنشاء مشروع خاص بالطالب بعد التخرج	24
133	يمثل تكرار مساهمة الجامعة من خلال برامجها في إعلام الطالب بمتطلبات إنشاء مشروع خاص	25
134	يمثل تكرار مدى تلقي الطالب لمعلومات حول إنشاء مشروع من طرف إطارات من الوسط المهني خلال التكوين الجامعي	26
135	يمثل تكرار الرغبة في العمل في المجال الخاص أو العام	27
135	يمثل تكرار التخطيط لفتح مشروع خاص	28
136	يمثل تكرار اكتساب مهارات حول كيفية إنشاء مشروع من قبل	29
136	يمثل تكرار المشروع المفضل المراد ممارسته في المستقبل	30
137	يمثل تكرار معرفة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ	31
137	يمثل تكرار التفكير في إنشاء مشروع في ANSEJ	32
138	يمثل تكرار قبول الملفات في ANSEJ	33
138	يمثل تكرار تجارب المشاريع الفاشلة في إطار ANSEJ من طرف العائلات و أصدقائك	34
139	يمثل تكرار الوظيفة الدائمة والتخلي عن التفكير في إنشاء المشروع الخاص	35

قائمة الأشكال

الصفحة	العناوين	الرقم
35	يمثل مخطط لنظرية السلوك المخطط لـ Ajzen	01
37	يمثل مخطط لنموذج SHAPERO و SOKOL	02
38	يمثل النموذج الموحد لنظرية AJZEN و نموذج SHAPERO et SOKOL	03
61	يمثل تصنيف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة حسب المعيار القانوني	04

قائمة المراجع

قائمة المراجع

1- قائمة المراجع باللغة العربية:

1. أحمد أبو زيد: المدخل إلى البنائية، المركز القومي للبحوث الاجتماعية و الجنائية، القاهرة، 1995.
2. أحمد عارف العساف وآخرون، الأصول العلمية والعملية لإدارة المشاريع الصغيرة والمتوسطة، الطبعة الأولى، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2012 .
3. اعتماد محمد علام: مقياس قيم العمل ، الإطار النظري و دليل المقياس، المكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة ، 1992 .
4. أنتوني جيدنز: علم الاجتماع، ترجمة فايز الصياغ، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، ط4 ، 2005 ،
5. أنتوني جيدنز، علم الاجتماع، ترجمة: فايز الصياغ، المنظمة العربية للترجمة، لبنان، ط1 ، 2005
6. برجر بريجيت: ثقافة تنظيم العمل، ترجمة محمد مصطفى غنيم، الدار الدولية للنشر و التوزيع، مصر .2000
7. حسين عبد الحميد أحمد رشوان ، علم اجتماع التنظيم ، مؤسسة شباب الجامعة ، الإسكندرية ، 2004
8. الحسيني محمد السيد: النظرية الاجتماعية ودراسة التنظيم، دار المعارف، مصر ، ط 1، 1975
9. حكمت أبو زيد: إمكانات المرأة العربية في العمل السياسي، عن ندوة مركز دراسات الوحدة العربية حول المرأة ، 1982 .
10. خليل أحمد خليل: المفاهيم الأساسية لعلم الاجتماع، دار الحداثة، بيروت، 1984
11. درية السيد حافظ: علم الاجتماع الاقتصادي، دار المعرفة الجامعية، 1997.
12. ذياب البداينة و فايز ألمجالي :مجلة مركز البحوث التربوية ، الأردن ، السنة الخامسة ، العدد 9 ، جانفي 1996
13. رابح تركي :وظائف التعليم في المرحلتين الثانوية والجامعية، مجلة الثقافة، العدد 63 ،الشركة الوطنية للنشر والتوزيع، الجزائر، 1981 .
14. رابح خوني، رقية حساني" المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومشكلات تمويلها"، ايتراك للطباعة والنشر، مصر، الطبعة الأولى، 2008 .

قائمة المراجع

15. روت أنيس الأسيوطي: نظام الأسرة بين الاقتصاد و الدين، دار الكتاب العربي للطباعة و النشر، ط 1، القاهرة.
16. سعاد نائف البرنوطي، إدارة الأعمال الصغير: أبعاد للريادة، دار وائل للنشر، عمان، 2005.
17. سيد سالم عرفة، الجديد في إدارة المشاريع الصغيرة، دار الولاية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2011،
18. سيد عبد الفتاح عفيفي: بحوث في علم الاجتماع المعاصر، الفكر العربي، مصر، 1996.
19. شوقي ناجي جواد، كاسر نصر المنصور، إدارة المشروعات الصغيرة، دار حامد للنشر، عمان، 2000.
20. صالح بن حمد العساف: مؤشرات حول المساهمة الاقتصادية للمرأة العاملة في قطاع التربية و التعليم، مطبعة العمال المركزية، بغداد، 1986 .
21. صلاح الشنواني ، اقتصاديات الأعمال ، مركز الإسكندرية للكتاب ، مصر ، 1995 .
22. الطخيس ابراهيم عبد الرحمن ، دراسات في علم الاجتماع الجنائي ، دار العلوم ، الرياض ، 1994
23. عبد الباسط وفا ، مؤسسات رأس المال المخاطر و دورها في تمويل المؤ.ص.م.، دار النهضة ، مصر ، 2001.
24. عبد الرحمان محمد عيسوي :دراسات علم النفس الاجتماعي ، دار النهضة العربية للطباعة و النشر ، بيروت ، ط 1 ، 1974
25. عبد الرحمان يسري: تطور الفكر الاقتصادي، الكتب الجامعي الحديث الإسكندرية، مصر، 1999.
26. عبد الرحمان يسري، تنمية الصناعات الصغيرة و مشكلات تمويلها ، الصناعات الصغيرة في البلدان النامية، المعهد الإسلامي للبحوث، البنك الإسلامي السعودية، 1995.
27. عبد الرحمان يسري، تنمية الصناعات الصغيرة ومشكلات تمويلها ، الدار الجامعية، الإسكندرية، 1999.
28. عبد الله محمد الشريف : مناهج البحث العلمي، الإسكندرية ، مكتبة الإشعاع للطباعة و النشر ، 1996
29. عبود صمويل : اقتصاد المؤسسة ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الطبعة الأولى ، الجزائر ، 1982.

قائمة المراجع

30. عثمان حسن عثمان : المنهجية في كتابة البحوث و الرسائل الجامعية (د ط)، منشورات الشهاب ، الجزائر 1998
31. عدنان حسين يونس ، رائد خضير عبيس : دور حاضنات الاعمال في تطوير المشاريع الصغيرة ، دار الأيام للنشر و التوزيع ، الأردن ، 2015.
32. علي غربي، بلقاسم سلاطينية، إسماعيل قيرة، ، تنمية الموارد البشرية ،دار الهدى للطباعة و النشر و التوزيع، عين مليلة، الجزائر، 2000.
33. عمر صخري ، اقتصاد المؤسسة ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الطبعة الرابعة ، الجزائر ، 2006.
34. غول فرحات : الوجيز في اقتصاد المؤسسة ، دار الخلدونية ، الجزائر ، 2008.
35. لحسن بوعبدالله و محمد مقداد: تقويم العملية التكوينية في الجامعة، ديوان المطبوعات الجامعية ، 1998.
36. ليث عبد الله القهيوي وبلال محمود الوادي، المشاريع الريادية الصغيرة والمتوسطة في عملية التنمية، الطبعة الأولى، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
37. ماكس فيبر، الأخلاق البروتستانتية و روح الرأسمالية، ترجمة: محمد علي مقلد، مراجعة: جورج أبو صالح، مركز الإنماء القومي ،لبنان ، 1990 .
38. محمد أبي بكر بن عبد القادر الرازي :مختار الصحاح ، مكتبة لبنان ، بيروت ، 1995 .
39. محمد العربي ولد خليفه: المهام الحضارية للمدرسة و الجامعة الجزائرية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 7989.
40. محمد أوكيل: وظائف و نشاطات المؤسسة الصناعية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1992.
41. محمد عاطف غيث ، قاموس علم الاجتماع ، الهيئة المصرية ، القاهرة ، 1997
42. محمد محروس إسماعيل، اقتصاديات الصناعة والتصنيع، مؤسسة بنات الجامعة، الإسكندرية مصر، 1997.
43. محمد هيكل، مهارات إدارة المشروعات الصغيرة، القاهرة، 2002.
44. محمد وجيه بدوي، تنمية المشروعات الصغيرة لشباب الخريجين، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2004.
45. محي الدين مختار، ندوة حول "المؤسسة الاجتماعية، مفومها، وظائفها، أهدافها"، معهد علم

قائمة المراجع

46. مروة أحمد: الريادة و إدارة المشروعات الصغيرة، الشركة العربية المتحدة للتسويق و التوريدات ،القاهرة ،2008.
47. مصباح عامر :التنشئة الاجتماعية و السلوك الانحرافي لتلميذ المدرسة الثانوية ، شركة دار الطباعة و النشر و التوزيع ، ط 1 الجزائر ، 2003.
48. مصطفى محسن، التربية وتحولات عصر العولمة: مداخل للفقد والاستشراف، المركز الثقافي العربي، الدار البيضاء بيروت، ط1 . 2001
49. مصطفى يوسف كافي ، بيئة و تكنولوجياية إدارة المشروعات الصغيرة و المتوسطة ، ط 1، مكتبة المجتمع العربي للنشر و التوزيع ،عمان ، الأردن ، 2014.
50. ملكة أبيض :التعليم العالي :تغيرات في السياق واستجابات لاحقة، مجلة اتحاد الجامعات العربية، عدد 25 ، القاهرة ، 1999 .
51. ناصر دادي عدون ، اقتصاد المؤسسة ، دار المحمدية العامة ، الجزائر ، 1998.
52. نبيل جواد، إدارة و تنمية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة PME des Gestion ، مجد المؤسسة الجامعية للدراسات و النشر والتوزيع، بيروت، لبنان، ط 1، 2007.

المعاجم و القواميس:

- 1- إبراهيم قلاتي: قاموس عربي عربي ، دار الهدى للنشر ، عين مليلة ، الجزائر ، 1997
- 2- مجمع اللغة العربية: المعجم الوجيز، وزارة التربية و التعليم (طبعة خاصة)، القاهرة، 2002.
- 3- محمد علي و آخرون: قاموس علم الاجتماع (تحرير و مراجعة): محمد عاطف غيث، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية 2006 .
- 4- معن خليل العمر: معجم علم الاجتماع المعاصر، ط 1، عمان، دار الشروق، 2006..

الرسائل الجامعية:

- 1- حياة قليدة ، سعيدة داودي: "محددات المشروع المهني كما يتمثله طلبة الإرشاد و التوجيه" ، دراسة ميدانية بجامعة الشهيد حمة لخضر بالوادي ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علوم التربية تخصص إرشاد و توجيه ، 2015 .
- 2- دباح نادية، دراسة واقع المقاولاتية في الجزائر وآفاقها (2000 - 2009) ،مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، 29، 30ص، 2012 ، جامعة الجزائر 03.

قائمة المراجع

- دراسة حالة الجزائر ، مذكرة ماجستير ، كلية العلوم الاقتصادية ، جامعة الجزائر ، 2005 .
- 3- سلامي منيرة، التوجه المفاوضي للمرأة في الجزائر، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2007.
- 4- سهلة حليلة: دور المحيط الاجتماعي و الاقتصادي على اختيار الاختصاص وبناء المشروع المهني- مقارنة سوسيو أنثربولوجية للطلبة الجامعيين بوهران، أطروحة لنيل الدكتوراه على علم الاجتماع و الأنثربولوجيا ، كلية العلوم الاجتماعية ، جامعة عبد الحميد بن باديس ، مستغانم، 2016.
- 5- عبد الكريم الطيف: واقع وآفاق تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ظل تطبيق سياسة الإصلاحات الاقتصادية الحالية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير ، جامعة الجزائر، 2001.
- 6- فايزة درقاوي : تأثير العوامل الثقافية على المفاوض الجزائري ، دراسة ميدانية بمجمع شركات الحسناوي ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر ، جامعة الدكتور مولاي الطاهر، سعيدة ، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية ، 2016.
- 7- لخلف عثمان: واقع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و سبل دعمها و تنميتها: دراسة حالة الجزائر، أطروحة دكتوراه دولة غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة الجزائر، 2004.
- 8- لزهرة العابد : إشكالية تحسين القدرة التنافسية للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر ، أطروحة دكتوراه في علوم التسيير ، (غير منشورة) ، جامعة قسنطينة 2 ، الجزائر ، 2013/2012.
- 9- لفقيه حمزة، تقييم البرامج التكوينية لدعم المفاوضة - دراسة حالة البرنامج المعتمد في غرفة الصناعات والحرف التقليدية سطيف-، مذكرة ماجستير، علوم التسيير، جامعة محمد بوقرة، بومرداس، 2009 .
- 10- يوسف تيري : واقع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في اقتصاديات الدول النامية و ترقيتها :

القوانين

- 1- الأمانة العامة للحكومة الجزائرية، القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة رقم (17/02) المؤرخ في 2017/01/10، الجريدة الرسمية العدد 02، الصادر في 2017/01/11.

قائمة المراجع

- 2- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، مرسوم تنفيذي رقم 190/2000 المؤرخ في 11 جويلية 2000، يحدد صلاحيات وزير المؤسسات والصناعات الصغيرة والمتوسطة، العدد رقم 42، الصادرة بتاريخ 16 جويلية 2000.
- 3- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، القانون 18/01 المتضمن للقانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، العدد 77، 2001/12/15.
- 4- المادة 01 من المرسوم التنفيذي رقم 96-296، الجريدة الرسمية، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 52 الصادرة في 11 سبتمبر 1996.
- 5- المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 03-288، الجريدة الرسمية، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 54 الصادرة في 10 سبتمبر، 2003.
- 6- المادة 6 من الأمر 03/01 المؤرخ في 20 أوت 2001، و المتعلق بتطوير الاستثمار، الصادرة بتاريخ 2001/08/22.

المجلات

1. عبد الرحمان عنتر، "واقع مؤسستنا الصغيرة والمتوسطة وآفاقها المستقبلية، مجلة العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير"، العدد 01، جامعة قسنطينة، الجزائر، العدد 01، 2002.

الملتقيات

1. بوزيان عثمان، قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر: متطلبات التكيف آليات التأهيل، الملتقى الدولي بعنوان متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية، المركز الجامعي سعيدة، يومي 17-18 أبريل 2006
2. بوشنانه أحمد، بوسهمين أحمد: متطلبات تأهيل وتفعيل إدارة المؤسسات الصغيرة في الجزائر، مداخلة في الملتقى الدولي متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية، جامعة الشلف، يومي (17-18) أبريل 2006.
3. عبد الباسط عبد المعطي، اعتماد علام: العولمة و قضايا المرأة، أعمال الندوة العلمية لمركز الدراسات و البحوث و الخدمات المتكاملة بكلية البنات، جامعة عين شمس، 3-4 مارس، 2002.

قائمة المراجع

4. عثمان حسن عثمان ، مفهوم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و دورها في التنمية الاقتصادية ، مداخلة ضمن الدورة التدريبية حول تمويل المشروعات الصغيرة و المتوسطة و تطور دورها في الاقتصاديات المغاربية ، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير ، جامعة سطيف 28/25 ماي 2003.
5. لطيفة برني، اليمين فالتة:البرامج التكوينية وأهميتها في تعزيز الروح المقاولاتية، مداخلة ضمن الأيام العلمية الدولية حول المقاولاتية التكوين وفرص الأعمال، أيام 7-8-9 أبريل 2010،كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، بسكرة.
6. منصور محمد الشريف : الاستثمارات الأجنبية المباشرة و تأثيراتها على المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ، الملتقى الوطني الأول حل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و دورها في التنمية ، جامعة عمار تليجي ، الأغواط ، الجزائر ، 8-9 أبريل 2002.

2- المراجع باللغة الأجنبية :

1. 28- Paul Tubin , le pilotage économique de l'entreprise , entreprise moderne D'édition, 1972
2. ADAM (M), Réinventer l'entrepreneuriat : pour soi, pour nous, pour eux, Éditions l'Harmattan, Paris, 2009.
3. ADLER (N.J): Comportement organisationnel: une approche multiculturelle, Editions Reynald Goulet, Ottawa, Canada, 1994.
4. Aleksandr Birukou :A Formal definition of culture ,university of Trento, june,
5. Bayad Mohamed et Malek Bourguiba, De l'universalisme à la contingence culturelle: Réflexion sur l'intention entrepreneuriale, 8eme Congres International Francophone Et PME, "L'internationalisation des PME et ses conséquences sur les stratégies entrepreneuriale", 25, 26, 27 Octobre 2006, Haute école de gestion (HEC) Fribourg, Suisse.
6. D .Larue, économie d'entreprise, Ed Hachette, paris.

قائمة المراجع

7. –Doval (E) Et Doval (O), "Le changement de la culture entrepreneuriale vers le développement durable", Document, Université Spiru Haret, Faculté de Management Brasov, L.C.Babes, no.1, bl.5, sc.B, ap.8, 500435, Roumanie
8. Gérard hurt, Jean rousset, système d'information, Edition Sirey, paris, 1980
9. Gille Faure, Structure, Organisation et efficacité de l'entreprise Edition Dunod,Paris, 1991.
10. J.I.lemoine. Systemographie de l'entrepris. Revue International de systémiue.volume N°4.1987.
11. Jean–Luc Guyot et Jean Vandewattyne : les logiques d'action entrepreneuriale, édition de Boeck université Bruxelles ,1eredition,2008.
12. JULIAN (P.A) et al, "Pour une théorie entrepreneuriale tenant compte des différences culturelles", 10e Congrès international francophone en entrepreneuriat et PME: Interdisciplinarité de la recherche en entrepreneuriat et de la recherche en PME, 27–29 Octobre 2010, Bordeaux, France.
13. Lebaron (F): La sociologie de A à Z: 250 mots pour comprendre, Editions Dunod, Paris, 2009.
14. –Madeleine Gravitz, Méthodes Des Sciences Sociales, 3° Editions, Paris, 1979
15. –Maurice Angers , Initiation Pratique De La Méthodologie Des Sciences Humaines, Ed, Casbah, Alger,1997.
16. Mohand Arezki Isli, La Création D'entreprises En Algérie, Les Cahiers Du CREAD, N°73, Alger, 2005.
17. Pierre conso, la gestion financière de l'entreprise, 8èédition, Dunod, Paris 2000

قائمة المراجع

18. Schumpeter (J A) M: Capitalisme, socialisme, et démocratie, 1ere partie, un document produit en version numérique par Jean-Marie Tremlay, 2002.
19. Williams (R), Politics and letters: interviews with new left review, New Left Books, London, 1979.

الملاحق

استمارة المقابلة

زميلي الطالب إن المعلومات الواردة في هذه الاستمارة سرية ولا يمكن بأي حال إستخدامها إلا لأغراض البحث العلمي .

الفرض الرئيسي :

- تلعب بعض العوامل الإجتماعية و الثقافية دورا مهما في عزوف طلبة الماستر عن إنشاء مؤسسات صغيرة و متوسطة .

الفرضيات الفرعية :

- المحيط العائلي لا يشجع الطالب على إنشاء مؤسسة صغيرة أو متوسطة في إطار ANSEJ.

- يلعب التخصص الجامعي دورا بعزوف الطلبة عن إنشاء مؤسسات صغيرة أو متوسطة في

إطار ANSEJ.

- تلعب التوقعات المهنية للطلبة دورا بعزوفهم عن إنشاء مشروعاتهم الخاصة في إطار ANSEJ.

زميلي الطالب إن المعلومات الواردة في هذه الاستمارة سرية ولا يمكن بأي حال استخدامها إلا لأغراض البحث العلمي .

- من فضلك ضع علامة (×) أمام الإجابة التي تراها مناسبة لك .

المحور الأول: الخصائص الإجتماعية لأفراد العينة

- 1- الجنس: ذكر أنثى
- 2- الحالة العائلية: متزوج أعزب
- 3- السن:
- 4- التخصص:

المحور الثاني: المحيط العائلي و إنشاء مؤسسات صغيرة و متوسطة

- 5- هل يعمل والديك ؟ كلاهما أحدهما لا أحد
- * إذا كانا يعملان حدد نوع العمل؟:
- 6- هل تتناقش مع والديك حول اختيار مهنة المستقبل ؟ نعم لا
- 7- هل يتدخل والداك في تحديد مستقبلك المهني ؟ نعم لا
- في حالة الإجابة ب نعم حدد لماذا؟:
- 8- هل يمكن لك أن تحصل على دعم أسري لإنشاء مشروع خاص بك؟ نعم لا
- إذا كانت الإجابة ب نعم ما طبيعته ؟
- 9- هل لديك في العائلة من قام بإنشاء مشروع خاص ؟ نعم لا
- إذا كانت الإجابة ب نعم من أين حصل على الدعم المالي ؟
- دعم عائلي دعم الدولة ، حدد أي نوع آخر
- * هل كان المشروع ناجحاً أم فاشلاً ؟
- 10- هل تقبل اختيار والديك لمهنة مستقبلك رغم معارضتها لرغباتك المهنية؟: نعم لا
- 11- هل المحافظة على التاريخ المهني للأسرة يجبرك على اختيار مهنة ضد رغبتك ؟ نعم لا

المحور الثالث: التخصص الجامعي للطالب و إنشاء مؤسسات صغيرة و متوسطة

12- هل ترى أن تخصصك الجامعي يمنحك فرص عمل بعد التخرج ؟ نعم لا

13- هل تعتقد أن محتوى البرامج الدراسية في تخصصك يؤهلك لدخول عالم الإستثمار ؟

نعم لا

14- هل طبيعة المعلومات التي تلقيتها خلال تكوينك الجامعي تفيدك في اختيار مشروع مهني مستقبلي ؟

نعم لا

15- هل المعلومات التي تلقيتها في تخصصك تتماشى و متطلبات سوق العمل ؟

نعم لا

16- هل تعتقد أن طبيعة تخصصك يمنحك القدرة على إنشاء مشروع خاص بعد التخرج ؟

نعم لا

17- هل تساهم الجامعة من خلال برامجها في إعلامك بمتطلبات إنشاء مشروع خاص ؟

نعم لا

18- هل تلقيت خلال تكوينك الجامعي معلومات حول إنشاء مشروع من طرف إدارات من الوسط

المهني؟

نعم لا

إذا أجبت ب نعم من أي مصادر عن طريق ؟:

- ما هي النقائص التي تراها في التكوين الجامعي تحول دون توجه الطلبة لإنشاء مؤسسات صغيرة و متوسطة ؟

المحور الرابع: بالتوقعات المهنية للطالب و إنشاء مؤسسات صغيرة و متوسطة

19- هل ترغب بالعمل في ؟:

أ- القطاع العام الحكومي

لماذا:

ب- القطاع الخاص الحر

لماذا :

20- هل تخطط لفتح مشروع خاص بك ؟ نعم لا

21- هل سبق و اكتسبت مهارات حول كيفية إنشاء مشروع ؟

نعم لا

22- هل لديك مشروع مفضل تريد ممارسته ؟

نعم لا

إذا أجبت ب نعم هل يمكنك ذكره ؟:

23- هل تعرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ) ؟

نعم لا

- إذا أجبت ب نعم كيف تعرفت عليها ؟

24- هل فكرت في إنشاء مشروع في إطار ANSEJ ؟

نعم لا

- لماذا؟ :

- إذا أجبت ب نعم هل سبق و قدمت ملف في وكالة ANSEJ أو وكالة أخرى ؟

نعم لا

25- هل تم قبوله ؟ نعم لا

إذا أجبت ب لا لماذا :

26- هل لديك من أصدقاتك أو من محيط أسرتك من لديهم تجربة مشاريع فاشلة مع ANSEJ ؟:

نعم لا

إذا أجبت ب نعم ما سبب الفشل ؟ :

27- إذا تمكنت من الحصول على وظيفة دائمة هل يغنيك ذلك عن التفكير في إنشاء مشروع خاص ؟

نعم لا

- لماذا؟

- إذا كانت لديك معلومات أخرى تخص الموضوع فتفضل بها :

قائمة الأساتذة المحكمين للاستمارة

الجامعة	التخصص	اسم و لقب الأستاذ	الرقم
جامعة تاسوست - جيجل	علم الاجتماع	حديان صبرينة	01
جامعة تاسوست - جيجل	علم الاجتماع	الربيع شتيوي	02
جامعة تاسوست - جيجل	علم الاجتماع	مطفى شربال	03
جامعة تاسوست - جيجل	علم الاجتماع	الطاهر غراز	04
جامعة تاسوست - جيجل	علم الاجتماع	بن يحي سميرة	05