

جامعة زيان عاشور - الجلفة

كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية

قسم علم الاجتماع

الظروف السوسيو - مهنية

للعامل في إطار المقابلة

دراسة ميدانية استطلاعية في ولاية الجلفة

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر في علم الاجتماع تخصص تنظيم و عمل

تحت إشراف الدكتورة:

إعداد الطالب:

- بلقماري هدى

- كسي أحمد

لجنة المناقشة:

- | | | | | |
|--------|-----------|-------------------|---|----|
| رئيسا | الدكتور: | طوال عبد العزيز | أ | 1. |
| مقرا | الدكتورة: | بلقماري هدى | أ | 2. |
| مناقشا | الدكتورة: | براهيمي أم السعود | أ | 3. |

الموسم الجامعي

2017/2016

الاهداء

إلى من كان سبباً في وجودي في هذه الحياة.. والديّ

الكريمين حفظهما الله ورعاهما؛

إلى زوجتي التي آزرتني و قاسمتني حلو الحياة و مرها

أقدم لها فائق امتناني واحترامي

إلى قرات عيني و نور فؤادي بناتي.

إلى من كانوا سندي و دعمي من الأحاب و الأصدقاء

شكر و تقدير

أشكر لله عز و جل على توفيقه لي في إنجاز هذا العمل رغم كل الظروف.

ثم أتقدم بجزيل الشكر إلى الأستاذة المشرفة لما بذله معي من وقت و

جهد خلال فترة إشرافها على هذه الرسالة، و لتوجيهاتها و نصائحها القيمة

فقد كانت حاضرة معي في كل مراحل إنجاز هذا العمل.

وأشكر كل من أعانني على إنجاز هذه الدراسة من قريب أو من بعيد.

الصفحة	الفهرس
	مقدمة
الفصل الأول: الاطار المنهجي	
3	تحديد الإشكالية
5	فرضيات الدراسة
5	أهمية الدراسة
5	أسباب الاختيار
6	أهداف الدراسة
7	تحديد المفاهيم
الفصل الثاني: الدراسات السابقة	
أولا : دراسات تناولت المقاولاتية	
13	معوقات المقاول في إفريقيا : حالة الغابون
13	المقاول من الباطن كاستراتيجية للمؤسسة الاقتصادية
14	المرأة المقاول و تحديات النسق الاجتماعي
16	المرأة المقاول في الجزائر-دراسة سوسيولوجية
ثانيا : دراسات تناولت المؤسسات الصغيرة و المتوسطة	
19	ترقية أساليب و صيغ تمويل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الاقتصاد الجزائري
20	واقع و آفاق المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر في ظل الشراكة الأورو جزائرية
22	استراتيجية التصدير في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الجزائرية
23	دور البنوك في تمويل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة
24	المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و دورها في تفعيل القطاع الخاص الجزائري
الفصل الثالث :قراءة سوسيو- نظرية للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة عالميا و محليا	
28	تمهيد
29	تعريف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة
44	خصائص المؤسسات الصغيرة و المتوسطة
46	تصنيف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة
49	التجارب الدولية في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة
54	آليات دعم إنشاء و ترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر
59	الأهمية السوسيو-اقتصادية للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر
61	المشكلات التي تعاني منها المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر
71	خلاصة

الفصل الرابع: قراءة سوسيو-نظرية للممارسة المقاوالتية في قطاع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الخاصة في الجزائر	
73	تمهيد:
74	واقع الممارسة المقاوالتية في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر
79	تطور الممارسة المقاوالتية للقطاع الخاص في الجزائر
85	مساهمة المرأة الجزائرية في الممارسة المقاوالتية
89	قانون الاستثمار الخاص
95	محددات الممارسة المقاوالتية في الجزائر
100	تصنيف المقاولين في الجزائر
106	مميزات المقاول الجزائري و أهدافه
109	خلاصة
الفصل الخامس: الجانب الميداني	
تمهيد	
112	أولا: أطر الدراسة
112	الإطار المكاني
112	الإطار الزمني
113	الإطار البشري
ثانيا: منهج الدراسة و أدواتها	
113	المنهج
113	الأدوات
114	العينة
الفصل السادس: تبويب و تحليل و تفسير نتائج الدراسة الميدانية	
116	تبويب البيانات
128	مناقشة النتائج
130	النتائج النهائية
خاتمة	
قائمة المراجع	
الملاحق	

فهرسة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
29	يبيّن المعايير الكمية المعتمدة في تعريف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة	01
32	يوضح تعريف اليابان للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة	02
47	يوضح مزايا و عيوب المؤسسات الفردية	03
49	يبيّن الفرق بين المؤسسات الخاصة و العامة و التعاونيات	04
50	يوضح محاور سياسة دعم و تشجيع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة المنتهجة من طرف الولايات المتحدة الأمريكية.	05
74	يوضح تطور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر منذ عام 1994 إلى عام 2004	06
75	يوضح تطور عدد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في القطاع العام والخاص بين (2001-2006)	07
75	يبيّن تطور عدد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة للقطاع الخاص (1999-2006)	08
76	يبيّن توزيع عدد المؤسسات حسب عدد الأفراد	09
76	يبيّن توزيع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة حسب قطاع النشاط	10
77	يوضح توزيع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة حسب المناطق الجغرافية	11
78	يوضح توزيع العشرة ولايات الأوتل في مجال الأشغال العمومية في قطاع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة	12
88	يبيّن لنا عدد المشاريع المسجلة من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب لكلا الجنسين حسب قطاع النشاط	13
94	يوضح التطور التاريخي لقانون الاستثمار الخاص في الجزائر	14
104	يبيّن الأصل الاجتماعي لفئة المقاولين التجاريين	15
105	يوضح الأصل الاجتماعي لفئة المقاولين العمال	16
116	يبيّن سن أفراد العينة	17
116	يبيّن الحالة العائلية لأفراد العينة	18
117	يبيّن المستوى التعليمي لأفراد عينة البحث	19
118	يبيّن مدة عمل أفراد العينة في المؤسسة	20
118	يبيّن ما إذا كان أفراد العينة عملوا في مؤسسات أخرى من قبل	21
119	يبيّن كيفية توظيف أفراد العينة في المؤسسة	22
119	يبيّن ما إذا كان المستوى التعليمي لأفراد العينة ملائم للوظيفة التي يشغلونها	23
120	يبيّن ما إذا كان أفراد العينة تلقوا تدريباً حول عملهم	24
120	يبيّن ما إذا تم تدريب أفراد العينة داخل المؤسسة	25
121	يبيّن ما إذا كان أفراد العينة يتغيّبون عن عملهم	26
122	يوضح ما إذا كان العينة يستفيدون من حوافز	27
123	يبيّن ما إذا كان هناك نظام للترقية يستفيد منه العمال	28

123	يبين ما اذا كان أفراد العينة يشاركون في اتخاذ القرارات الخاصة بالمؤسسة	29
124	يوضح ما اذا كان أفراد العينة يفضلون العمل في القطاع الخاص على القطاع العام	30
124	يبين سبب اختيار أفراد العينة للعمل في هذه المؤسسة	31
125	يبين ما اذا كان أفراد العينة يشعرون بالأمان الوظيفي في المؤسسة	32
126	يبين ما اذا يقوم أفراد العينة بحل المشكلات التي تواجههم في العمل بنفسهم	33
126	يبين ما إذا كان أفراد العينة راضين على الأجر الذي يتلقوه	34
127	يبين ما إذا كان أفراد العينة يحصلون على مكافآت مالية	35
127	يبين ما إذا كان أفراد العينة تلقوا تكويناً في مجال عملهم ندى معارفهم	36

المقدمة

مقدمة:

تعتبر المؤسسات الصغيرة و المتوسطة من أهم الاستراتيجيات 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 يلقي اهتماما كبيرا على الصعيد الدولي خصوصا في ظل الاهتمامات الدولية الراهنة بموضوع المقاولاتية المقرونة أساسا بالمؤسسات الصغيرة و المتوسطة، لذلك برزت سياسة التمويل الحكومي في مختلف الدول كإحدى أهم وسائل الفعالة في توجيه ثقافة المقاول نحو الاستثمار بها 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 ب وضع استراتيجية مبنية على منح الشباب الراغبين في ممارسة مقاولاتية خاصة بهم مجموعة من الامتيازات المالية والضريبية إضافة إلى إجراء المرافقة من خلال مشاتل وحاضنات الأعمال.

لكن و بالرغم من كل ما تبنته الدولة الجزائرية من إجراءات فإن المقاولاتية في الجزائر تواجه العديد من المعوقات التي تعترض طريقها وتعرقل نشاطها، و تمنعها من التطور و النمو، و تنقسم هذه المعوقات إلى العديد من الأشكال و ما يهمنا هنا المعوقات الاجتماعية للمقاولاتية في بلادنا، و عليه سيتم التطرق إليها و معالجتها نظريا و ميدانيا من خلال ستة فصول، على الشكل التالي:

الفصل الأول: يمثل الإطار العام للدراسة و الذي يضم: تحديد الإشكالية، فرضيات الدراسة، أهمية الدراسة، أسباب الاختيار، أهداف الدراسة، و أخيرا تحديد المفاهيم.

الفصل الثاني فيحتوي على عرض لمجموعة من الدراسات السابقة و هي منقسمة إلى دراسات تناولت المقاولاتية و أخرى تناولت المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، مع توضيح نقاط الاتفاق والاختلاف بين هذه الدراسة و تلك الدراسات التي سبقتها.

و الفصل الثالث فهو عبارة عن قراءة سوسيو-نظرية للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة عالميا و محليا و يشمل: تعريف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، خصائصها، تصنيفها، مختلف التجارب الدولية في هذا المجال، و أيضا آليات دعم إنشاء و ترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر، الأهمية السوسيو-اقتصادية لها في الجزائر، و مختلف المشكلات التي تعاني منها المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر.

أما الفصل الرابع فيعبر عن قراءة سوسيو- نظرية للممارسة المقاولاتية في قطاع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الخاصة في الجزائر و يضم العناصر التالية: واقع الممارسة المقاولاتية في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر، تطور الممارسة المقاولاتية للقطاع الخاص في الجزائر، مساهمة المرأة الجزائرية في الممارسة المقاولاتية، قوانين الاستثمار الخاص، محددات الممارسة المقاولاتية في الجزائر، تصنيف المقاولين في الجزائر، و أخيرا مميزات المقاول الجزائري و أهدافه.

الفصل الخامس هو أول فصل في الجانب الميداني للدراسة معنون ب: الإطار المنهجي للدراسة و يشمل كل من: أطر الدراسة بما فيها الإطار المكاني، الزمني، البشري، إضافة إلى منهج الدراسة و أدواتها، والعينة.

و الفصل السادس و الأخير يحتوي على تبويب وتحليل وتفسير نتائج الدراسة الميدانية.

الجانب النظري للدراسة

الفصل الأول: الإطار المنهجي

أولاً - تحديد الإشكالية

ثانياً - فرضيات الدراسة

ثالثاً - أهمية الدراسة

رابعاً - أسباب الاختيار

خامساً - أهداف الدراسة

سادساً - تحديد المفاهيم

أولاً: تحديد الإشكالية:

إن تزايد الاقبال و الاهتمام في الدول الحديثة بالممارسة المقاولاتية باعتبارها أحد أهم و أبرز مصادر النمو، توفير مناصب العمل، تنمية الابداع و الابتكار، و بالتالي زيادة مصادر الدخل و إنشاء مجالات جديدة للصناعة و الخدمات، و لابد من الإشارة إلى أن للخصوصية 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.

فقد عجلت هذه التغيرات التي حدثت في الاقتصاد العالمي بظهور الممارسة المقاولاتية كأداة فعالة لإحداث تنمية اقتصادية و اجتماعية، فهي الحل الأمثل للبطالة التي تعبر عن اختلال في التوازن بين عرض العمل و الطلب عليه، لذا ارتأت العديد من الدول تبني سياسات تنمي من خلالها، لاسيما لدى الشباب لأن استثمار و توظيف قدراتهم خصوصا إذا كانت لديهم مؤهلات عالية و متميزة يؤدي إلى خلق ثروة اقتصادية، فالشباب المقاول هو الممارس للمقاولاتية و إذا هُيئت له الأرضية المناسبة لذلك يقوم باستحداث نشاطات متميزة و بالتالي توفير فرص الشغل لفئة عريضة من الشباب، إلا أن المسألة المطروحة هي قضية تكوين هؤلاء المقاولين في ميدان إدارة و تسيير المؤسسات، فقد يكون هؤلاء حاملين لشهادات جامعية و مؤهلات عالية إلا أنهم يفتقدون مهارات إدارية فالإدارة و كما يقال "علم و فن" و على الرغم من أن المقاولاتية كانت تُمثل دائما بالعنصر الرجالي، إلا أنه و في الآونة الأخيرة لا يمكن إغفال دور المرأة في هذا المجال فقد أثبتت هي الأخرى جدارتها ومهارتها القيادية من خلال اكتساحها لمجالات كانت حكرها على الرجال، على الرغم من ما تواجهه من تحديات نابعة من الثقافات والعادات الاجتماعية البالية في المجتمعات المتخلفة على الخصوص.

غالبا ما تفرق 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 الأمثل لها، فهي الدعامة الأساسية لاقتصاديات العديد من الدول؛ فالعالم اليوم يشهد اهتماما كبيرا بهذا المجال، فقد احتلت المؤسسات الصغيرة و المتوسطة مكانة في عملية التنمية الاجتماعية و الاقتصادية، هذا ما جعل جل دول العالم تهتم بما لها من أهمية، قد عملت على توفير المناخ الملائم لها باتخاذ تدابير و إجراءات من شأنها الرفع من مستواها و تطويرها، الحد من مشكلاتها، و ضمان سير عملها بشكل سليم و فعال و من ثم نجحها، فبالرغم 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 المغرب، إضافة إلى اختلاف فروع النشاط، رأس المال الذي تحتاجه الصناعة يكون أكبر من ذلك الذي يشغل في التجارة، و أيضا فاهتمام بهذا النوع من المؤسسات يختلف، لكن رغم هذا الاختلاف يبقى الاهتمام

الفصل الأول: الإطار المنهجي

الذي يلقاه هذا القطاع كبيرا في جميع الدول التي وقفت على أهميته و من ثم حاولت تذليل الصعوبات التي تواجهه.

الجزائر على غرار غيرها من الدول العربية و الغربية على السواء توجهت الى النهوض بهذا القطاع كمحاولة منها لكسب الرهان، فبعد أن كانت كل السياسات و الخطط التنموية التي احتوتها مختلف السياسات الاقتصادية و الاصلاحات التي تبنتها الجزائر موجهة لتدعيم المؤسسات الكبرى لتدارك العجز الذي عانت منه، و على النقيض من ذلك همش القطاع الخاص بما فيه قطاع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة.

إلا أن هذا الوضع لم يدم فجراء الاصلاحات و التعديلات الهيكلية التي حولت السياسة الاقتصادية في الجزائر من اقتصاد مخطط إلى اقتصاد السوق أو اقتصاد حر، و من خلال حوصلة المؤسسات العمومية بعد منحها الاستقلالية و تجزئتها إلى وحدات أصغر و مع مطلع التسعينات من القرن الماضي برز دور و أهمية المقاولاتية في مجال المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، فتزايد عددها وقامت الدولة بعدد الاجراءات و التعزيزات التي مست هذا النوع من المؤسسات منها استحداث وكالات وهيئات و صناديق لدعم إنشاء و ترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و من أمثلتها: صندوق ضمان قروض المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار، الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب و غيرها حيث قامت هذه الهيئات بمنح قروض للشباب الراغبين في ممارسة مقاوله خاصة بهم، كما تم إنشاء وزارة خاصة بها هي وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعة التقليدية، فساهمت هذه المؤسسات في توفير فرص العمل و أيضا في القيمة المضافة والصادرات التي كانت تتمحور حول المحروقات.

لكن و بالرغم من الأهمية البالغة التي تكتسيها المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، إلا أن المقاولاتية في يومنا هذا تواجه مجموعة من التحديات: أبرزها مختلف مظاهر العولمة بما فيها المنافسة العالمية، فإذا أقرنا بأن المجتمعات المعاصرة أصبحت تعتمد على التكامل و التبادل لإشباع رغباتها و حاجاتها من مختلف السلع و الخدمات، إلا أن هذا التبادل يتميز بتنافسية شديدة، لذا كان و لابد على المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الجزائرية إذا ما أرادت أن تضمن لنفسها مكانا في السوق العالمية أو العربية حتى، أن تقوم بتطوير و ترقية نفسها من خلال مختلف برامج التأهيل سواء المحلية أو تلك التي اقترحتها الاتحاد الأوروبي في ظل الشراكة الأورو-توسطية، و أن بالحصول على المعلومات عن مختلف الأسواق و عن مختلف المنافسين و منتجاتهم و من ثم تطوير هذه الأخيرة على اساس يمكنها من البقاء والاستمرار.

ناهيك عن ذلك توجد العديد من المعوقات الإجتماعية و التي من شأنها أن تحد من قوة و دور وأهمية الممارسة المقاولاتية في الجزائر، منها ما هو داخلي يتعلق ب: نقص الخبرة سواء من المسيرين او العمال، ضعف الامكانيات و ضعف المعرفة التنظيمية و الإدارية...، و منها ما هو خارجي مرتبط بكل ما يحيط بالمؤسسة

الفصل الأول: الإطار المنهجي

مثل: عدم وجود تشريعات و قوانين تسمح للمؤسسة بالتطور بل على العكس فمنها ما يشل نشاطها و يشبطها، إضافة إلى انعدام توفر التمويل الكافي و ثقافة المستهلك على الاتجاه نحو السعر المنخفض و بذلك يتجه نحو السلع الصينية التي أغرقت بها السوق الجزائرية، كل هذه المعوقات تؤدي بالضرورة إلى كبح طموح المقاولاتية و تؤدي في بعض الأحيان إلى إفلاس و فشل الكثير من المؤسسات الصغيرة و المتوسطة.

الأمر الذي وُلد لدينا رغبة في التعرف على كل تلك المعوقات، و طرح التساؤلات التالية:

ما هي أهم المعوقات الاجتماعية للممارسة المقاولاتية في الجزائر؟

ثانيا: فرضيات الدراسة:

الفرضيات الفرعية:

الفرضية الفرعية الأولى:

تتأثر ممارسة مهنة المقاولاتية بنوع الامكانيات البشرية في ولاية الجلفة مؤشراتهما: تدريب العمال، استخدام التكنولوجيا، توظيف الأقارب

الفرضية الفرعية الثانية:

تتأثر ممارسة مهنة المقاولاتية بالواقع التنظيمي

مؤشراتهما: طريقة تسيير اليد العاملة، روح الانتماء، رضا العمال، تكوين العمال.

ثالثا: أهمية الدراسة:

هذه الدراسة أهمية بالغة في العديد من المجالات في حقل البحث العلمي أيا كان نوعه اقتصادي، قانوني، اجتماعي و حتى ثقافي، حيث سَرَّعت التغيرات والتحويلات الكبيرة والعميقة التي مست الاقتصاد العالمي بصفة عامة و الاقتصاد المحلي بصفة خاصة بروز المؤسسات الصغيرة و المتوسطة كأداة لدفع عجلة التنمية، من خلال تشجيع المشاريع المقاولاتية باعتبارها القاطرة الأمثل لها، التي ستحدث نهضة اقتصادية و اجتماعية، و عليه فقد برزت أهمية الدراسة من خلال المتغيرات التي تناولتها، حيث تعد المشاريع الصغيرة و المتوسطة من الظواهر الكثيرة الانتشار تهدف إلى إشباع حاجات الفرد و لها أهمية بالغة على الصعيدين الاجتماعي و الاقتصادي حيث تساهم في الرفع من معدل النمو والخفض من البطالة وبالتالي الحد من الفقر.

رابعا: أسباب الاختيار:

تعود أسباب اختيار موضوع الدراسة إلى أهميتها البالغة:

فهناك العديد من المعوقات التي تعرقل سير المقاولاتية في البلاد و قد تناولت بعض من الدراسات الاقتصادية أبرز تلك المعوقات من الناحية الاقتصادية بحتة، إلا أن الجانب الاجتماعي بقي دون عناية و لا دراسات تسمح لنا بملاستها.

الفصل الأول: الإطار المنهجي

لذا كان أبرز سبب في اختيار هذا الموضوع تناول المعوقات الاجتماعية للممارسة المقاولاتية لاستكمال الجانب الذي لم يتم تناوله.

كما أن انتشار وازدياد عدد المشروعات الصغيرة و المتوسطة في الآونة الأخيرة على الصعيد العالمي والمحلي على حد سواء وازدياد عدد آليات دعمها و ترقيتها ولد الرغبة و الفضول في التعرف على ما يعيقها من الناحية الاجتماعية.

ضف إلى ذلك فإن هذه المؤسسات الصغيرة و المتوسطة تساهم في إعداد المقاولين.

خامسا: أهداف الدراسة:

تنقسم أهداف الدراسة إلى هدفين: الأول علمي و الآخر عملي:

- الهدف العلمي للدراسة:

أ- الحصول على معارف جديدة من خلال القيام بدراسة نظرية و ميدانية لأهم ما يعيق سير الممارسة المقاولاتية من الناحية الاجتماعية في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة التابعة للقطاع الخاص على وجه الخصوص و التحديد.

ب- التعرف على نماذج من المعوقات الاجتماعية للمشاريع الصغيرة و المتوسطة والبحث فيها للكشف عنها.

ج- زيادة رصيد المكتبة لخدمة طلبة العلم مستقبلا.

د- التعرّيج على أهم التجارب الدولية في مجال المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، و التعرف على واقعها في بلادنا.

- الهدف العملي:

أ- الكشف عن واقع المشاريع الصغيرة و المتوسطة و معرفة أهم ما يعيقها من خلال التعرّيج على جملة من المعوقات الاجتماعية للممارسة المقاولاتية في الجزائر.

ب- استكشاف مجال جديد لم يتناول من قبل قد يساعد على إجراءات أخرى في نفس المجال، كما أنها تقود إلى اكتشاف المشكلات الاجتماعية التي تواجه نشاط المشروعات الصغيرة و المتوسطة و بالتالي قد تساعد على اقتراح حلول لها، فمحاولة إبراز الدور الذي تلعبه المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في التنمية الشاملة، و تحديد مختلف المشكلات التي تعاني منها و عرض بعض التجارب الناجحة في بعض البلدان المتقدمة و النامية في مجال المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، قد يؤدي إلى إيجاد حلول ملائمة لمثل تلك المشكلات.

ج- عرض برامج الحكومة الجزائرية و سياساتها في مجال دعم و تطوير المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، و محاولة إزالة الغموض الذي يكتنف المقاولاتية في بلادنا باعتبارها ظاهرة معقدة فالكثيرون يعتبرون أن المقاولاتية هو كل ما يرتبط بمجال الأشغال العمومية فقط دون غيرها من النشاطات الاقتصادية الهامة التي تعتبر هي

الأخرى مقابلة، و عليه استوجب التعريف بماهية المقاولاتية بدءاً من تقديم تعريفاتها المختلفة مروراً بإبراز مختلف أنواع المقاولين الجزائريين و ما يميزهم من خصائص.

سادساً: تحديد المفاهيم:

1- المعوقات الاجتماعية:

1-1 تعريف المعوقات لغة:

"ورد لفظ عائق في المعجم الوسيط (2791) مالعوق: العائق ومن لايزال يعوقه أمر عن حاجته , وعاقه عن الشيء -عوقاً منعه من هو شغله عنه"¹

وعرف جرجس (5002) العائق بأنه "عبارة عن حاجز أو مانع ماديا ومعنويا و نفسيا واجتماعي , يقف كالسد بين المرء وبين طموحه أو تحقيق حاجاته"²

كما يعرف أيضا: "عاق: عَوْقًا: أَحْرَه: ((عاقه)) | | أَحْجَل: ((عاق موعدا)) | | منع من التقدم، عرقل المسير: ((عاق دعوى)) | | منع و شغل عن، صرف و ثبط و أخر عن، أمسك و حبس عن، عرقل: ((لا يعوقه عائق))...

عاق: جعل الأمر عسيرا، حال دون حصول أمر، منع: ((الانفعال يعيق المضم)) | | ((أعاق عن)): عاق: ((أعاق عن ممارسة حق))"

نلاحظ من خلال التعريفات السالفة الذكر أن لفظ معوقات قد يعني: الحجز و المنع و قد يعني أيضا جعل الأمور عسيرة أو صعبة بمعنى أن هذه المعوقات تصعب الأمور و ليس حصولها بتاتا.

و قد ورد لفظ عائق في المنجد في اللغة و الأعلام كما يلي:

"عوق -عاق -عوقا و عَوَّق و أعاق إعاقه و اعتاق اعتياقاً هُ عن كذا: صرفه و ثبطه و أحرَّه عنه | | يقال ((أعوق الزاد أو الدابة إعواقا)) أي عجزت عن السفر.

العائق: لها، ج عوائق و عَوَّق: كل ما عاقك و شغلك | | عوائق الدهر: شواغله.

العائقة ج عوائق: مؤنث العائق | | ما يعيق عن العمل"³

هذا التعريف قدم إضافة تتمثل في أن العائق قد يعني أيضا أن ينشغل الشخص عن ما يهمه بشيء آخر.

¹ - سميرة مطر المسعودي: معوقات تطبيق للإدارة الإلكترونية في إدارة الموارد البشرية بالقطاع الصحي الخاص بمدينة مكة المكرمة من وجهة نظر مديريو موظفي الموارد البشرية، الجامعة الافتراضية الدولية - المملكة المتحدة، 2010، ص 182- المرجع نفسه، ص 18

² انطوان نعمة و آخرون: المنجد في اللغة العربية المعاصرة، ط2، بيروت، دار المشرق، 2001، ص 1035.

³ - المنجد في اللغة و الأعلام، ط40، بيروت، دار المشرق، 2003، ص 538

1-2 تعريف المعوقات اصطلاحاً:

ورد لفظ معوق مع عالم الاجتماع الأمريكي "روبرت ميرتون" حينما تحدث عن المعوقات التي تحدث في التنظيم فأطلق عليها اسم المعوقات الوظيفية و الذي يشير إلى: "نتيجة تترتب على وجود (أو عمل) أحد جوانب النسق الاجتماعي (أو الشخصية) و ينظر إليها باعتبارها مهددة أو معوقة لتكامله، أو توافقه، أو استقراره"¹.

يعني هذا التعريف أن المعوق قد يكون جزء من الظاهرة التي أعيقت، و هذا ما يشير في هذه الدراسة إلى المعوقات الداخلية للممارسة المقاولاتية، حيث قد تظهر في قلة المعرفة الإدارية لمسير المؤسسة أو قلة الخبرة لدى العمال البسطاء التي قد تظهر في عدم معرفتهم استعمال التكنولوجيا. و قد نوه إلى أن "العمال يخضعون إلى تنظيم جد منمط للعمل، فيستخدمون سلوكيات جد طقوسية تؤدي إلى معوقات وظيفية تشير إلى استبدال للأهداف. فالوسائل تصبح غايات. التنظيم يصبح و حسب معن خليل العمر فالاعتلال الوظيفي: "يعني نشاطا اجتماعيا أو مؤسسة قد اعتل عملها المهني عندما أعاق عطل أحد آثارها أو تبعياتها أعمال نشاطات اجتماعية أخرى أو مؤسسات أخرى. و نشاط معين قد يكون له لديه اعتلالا وظيفيا من نشاط آخر"².

أضاف هذا التعريف أن الأنشطة الاجتماعية قد تكون سببا في إعاقة أنشطة أخرى.

1-3 تعريف الاجتماعي لغة: "اجتماعي: منسوب إلى الاجتماع: ((حياة اجتماعية)) | خاص بالمجتمع و مراتبه المختلفة : ((النظام الاجتماعي)) ((الطبقات الاجتماعية))"³

1-4 التعريف الإجرائي للمعوقات الاجتماعية: و يمكن تعريف المعوقات الاجتماعية على أنها: كل المعوقات التي تتعلق بالناحية الاجتماعية و التي لا تسمح بممارسة المقاولاتية بشكل سهل و المرتبطة بكل من الجوانب البشرية و التنظيمية.

2- تعريف الممارسة المقاولاتية:

قبل التطرق لتعريف المقاولاتية نعرض على تعريف المقاول باعتباره الشخص الممارس للمقاولاتية:

1-2 تعريف المقاول لغة:

"قاول: فلانا: فإوضه و جادله | أعطاه العمل مقاوله علة تعهد منه بالقيام به...

مقاول من يتعهد بالقيام بعمل معين مستكمل شروطا خاصة كبناء بيت أو إصلاح طريق، و توضح تفصيلاته في عقد يوقعه المتعاقدون"⁴

1- محمد عاطف غيث: قاموس علم الاجتماع، الأزريطة، دار المعرفة الجامعية، دون سنة نشر، ص 142

2- معن خليل العمر: معجم علم الاجتماع المعاصر، ط1، عمان، دار الشروق، 2006، ص 206

3- انطوان نعمة و آخرون، المرجع السابق، ص 219

4- انطوان نعمة و آخرون، المرجع السابق، ص ص (1196-1197)

كما يقال أيضا: "قاول مقاولة هُ في الأمر: باحثه و جادله" اعثُ بر "J.B.Say" من أوائل المنظرين لمفهوم المقاول حيث عرفه على أنه "المبدع الذي يقوم بجمع و تنظيم وسائل الانتاج، بهدف خلق منفعة جديدة".

و يعرف المقاول على أنه الشخص "الذي يباشر إنشاء لحسابه، لمنفعته و لمجازفة منتوجا مهما كان" (و قد أشار , peggy 200) إلى أن المقاول في اللغة الفرنسية هو الذي يأخذ أو يتوسط بين شيئين و لديه القدرة على أخذ موقع ما بين المورد والزبون، وكذلك القدرة على أخذ المخاطرة والعمل على تحويل الموارد من مستوى أدنى إلى مستوى أعلى من الإنتاجية" يعرف المقاول أيضا على أنه "الشخص الذي يقوم بوظائف المشروع الرئيسية ويكون مسؤولا على اتخاذ القرارات وتحمل المخاطر، وبالتالي يجب أن تتوفر في المقاول روح المسؤولية التي تعتبر ضرورية من أجل إنشاء وتسيير مشروع بطريقة عقلانية وفعالة، فهو الشخص الذي تجتمع فيه وظيفتان :

تحمل المسؤولية عند المخاطر التي يتعرض لها المشروع والقيام بأعمال الإدارة" و عرف (donald et harvey don) المقاول بأنه الشخص الذي يستطيع تمييز الفرص و اغتنامها بينما الآخرين لا يستطيعون ذلك ركزت جل على مختلف الصفات و الخصائص التي يتميز بها المقاول، إضافة إلى كونه المسؤول الأساسي على مختلف الوظائف و الأعمال الإدارية بما فيها اغتنام الفرص، اتخاذ القرارات، تحمل المخاطر أو بمعنى آخر أنه الممارس للمقاولاتية.

تعريف المقاولاتية لغة:

المقاولة هي صيغة مبالغة على وزن مفاعلة تقتضي مشاركة من أطراف متعددة، و أصل اشتقاقها لفعل قال يقول قولاً و مقالا، و قاله في أمره و تقاولاً أي أوضاً، فالمقاولة معناها المفاوضة و المجادلة. و هي مشتقة من كلمة المقاول فتشير خاصة إلى الخطر أو المغامرة التي تتميز بتوظيف الأموال في النشاط الاقتصادي"¹

و المقاولة هي "اتفاق بين طرفين يتعهد أحدهما بأن يعمل للآخر عملاً معيناً في مدة معينة لقاء أجر محدود"² التعريف الاصطلاحي للمقاولاتية:

يعتبر مفهوم المقاولة من المفاهيم الأكثر غموضاً باعتبار أن الأمر يتعلق بمفهوم خاضع لظروف متقلبة، و طبقاً لمجالات عملها فمحاولة منح المقاولة مفهوم قانوني محدد بآراء بالفشل لما كان الهدف من ورائها إعطاء المقاولة مفهوماً جامعاً و شاملاً تدخل فيه المقاولات بكل أشكالها"³ و نظراً لذلك فإنه يمكن تقديم تعريف المقاولاتية حسب مجموعة من الأبعاد، كما يلي:

1- شلوف فريدة: المرأة المقاول في الجزائر، رسالة ماجستير تخصص علم اجتماع تنمية و تسيير الموارد البشرية، جامعة قسنطينة، 2008-2009، ص

2- انطوان نعمة و آخرون، المرجع السابق، ص 1197

3- شلوف فريدة، المرجع السابق، ص 10

التعريف الأول للمقاولاتية:

يتعلق هذا التعريف بالتطور التاريخي لمفهوم المقاول والذي ظهر أول مرة في بداية القرن السادس عشر، إذ اخذ المفهوم وقتها معنى المخاطرة وتحمل الصعاب التي رافقت حملات الاستكشافات العسكرية. إذ بقي هذا المفهوم متداولاً في نفس السياق إلى غاية مطلع القرن الثامن عشر أي ندخل مفهوم المقاول إلى النشاطات الاقتصادية، حيث عرفت المقاول على أنها ممارسة مختلف الأعمال والأنشطة الاقتصادية التي تحمل في طياتها روح المخاطرة والمغامرة، مع ضمان النجاح من خلال الإدارة المتخصصة¹.

المقاولاتية بالمفهوم الاقتصادي:

"إن المقاول بالمعنى الاقتصادي قصد بها الخطة الاقتصادية أو النشاط المنظم المبرمج، القائمة على تكرار الأنشطة على وجه الاعتياد أو الاحتراف بنية المضاربة، بناء على التصميم و تنظيم و إدارة بشرية، وتجهيزات و رأس المال و اليد العاملة و الوسائل المالية و المعنوية و القانونية الأخرى اللازمة لتحقيق غرض معين، صناعي أو تجاري أو حرفي أو خدماتي يكون هو الهدف من المقاول أو المشروع، فإذا لم توجد هذه العناصر الشروع، فإذا لم توجد هذه العناصر في الخطة فإنها تفقد صفة المقاول و من هنا لم تعد قادرة على منح الصفقة التجارية على و على النشاط و على القائم بالنشاط صفة التاجر أو النشاط غير التاجر"².

المقاولاتية بالمفهوم القانوني: أما المعنى القانوني للمقاولاتية فهو:

"عقد يتعهد أحد طرفيه بمقتضاه أن يصنع شيئاً أو يؤدي عملاً لقاء بدل يتعهد به الطرف الآخر. يدل هذا التعريف على أن المقاول عقد معارضة رضائي يلتزم فيه المفاوض بصناعة شيء أو أداء عمل، في مقابل التزام الطرف الآخر بتقديم بدل نقدي متفق عليه، إما شهرياً و إما بنسبة معينة النفقات الفعلية"³ "إما أن يتعهد المفاوض بتقديم العمل فقط و يقدم صاحب العمل المادة المستخدمة أو المستعان بها في تقديم العمل. و إما أن يتعهد المفاوض بتقديم المادة و العمل مع القيام بالعمل الفعلي القائم على تقديم الأدوات و المواد الأولية و تشغيل العمال و تقديم الأجرة لهم"⁴

المقاولاتية بالمفهوم الاجتماعي: المقاولاتية من الناحية الاجتماعية على أنها: "وحدة اجتماعية هادفة، تتكون من عناصر بشرية ومادية ومعنوية، تحيا و تموت كسائر الكائنات الأخرى، تمارس النشاط الاجتماعي و تتمتع بذمة مالية و تنتج سلعا و خدمات في محيط محدد"³ و مصطلح "entrepreneurship" يمر كمفرد لغوي يومي في العالم الأنجلوسكسوني، و ما يقابله في الفرنسية "entrepreneuriat" لم يعرف

1- سلامي منيرة: التوجه المقاولاتي للمرأة في الجزائر، رسالة ماجستير، جامعة ورقلة، 2008، ص3

2- المرجع نفسه، ص 10

3- المرجع نفسه، ص 10

4- شلوف فريدة، المرجع السابق، ص 11

بعد نفس النجاح... و تعرف المقاولاتية على أنها: ظاهرة الجمع بين فرد و منظمة [...]، نشاطها يؤدي إلى تغيرات و يجر تعديلات حزئية في النظام القائم"¹.

كما تعرف أيضا أنها: "مسئولة عن خلق ثروة اقتصادية و اجتماعية من خلال تشغيل الخيال، إرادة شخص نجح في تطوير نشاط من خلال الموارد المتاحة.

"المقاولاتية هي سيورة تشغل من طرف العديد من الأشخاص، تشمل جميع أفعال إنشاء منظمة جديدة بطريقة مستقلة أو مع مستخدم"²

تعريف الممارسة لغة:

تعرف الممارسة في اللغة العربية على أنها: "كيفية واقعية لامتهان عمل أو تعاطيه أو اتباع نهج حياتي معين، مزاولة، معاطاة، احتراف، ((ممارسة فن))، ((ممارسة مهنة))، ((ممارسة فضيلة)) | | شراء شيء بالمساومة لا بمناقصة و لا بمزايدة | | ((بالممارسة تكتسب المهارة)): مثل يراد به أن الكفاءة هي نتيجة التمرن الدائم والطويل"³

أما الممارسة المقاولاتية فتعرف على أنها: "الفعل الذي يقوم به المقاول والذي ينفذ في سياقات مختلفة وبأشكال متنوعة، فيمكن أن يكون عبارة عن إنشاء مؤسسة جديدة بشكل قانوني، كما يمكن أن يكون عبارة عن تطوير مؤسسة قائمة بذاتها، إذ أنها عمل اجتماعي بحت"⁴

التعريف الاجرائي للممارسة المقاولاتية:

تعرف الممارسة المقاولاتية في هذه الدراسة على أنها: كل نشاط يقوم به المقاول في إطار إنشاء مؤسسة جديدة ، تسييرها و تطويرها بغرض إنشاء ثروة يحقق من خلالها أهدافه الخاصة و يساهم من خلالها بشكل أو بآخر في تحقيق التنمية الاجتماعية و الاقتصادية.

¹ -Lionel Gastine, L'entrepreneuriat en France et dans le Grand Lyon, le centre ressources prospectives du grand Lyon ,³، المرجع نفسه 11، [http://www.millenaire3.com/uploads/tx_ressm3/Gastine_entrepreneuriat.pdf\(1/2/2014\)](http://www.millenaire3.com/uploads/tx_ressm3/Gastine_entrepreneuriat.pdf(1/2/2014)) p 3

² -Ibid, p 3

³ انطوان نعمة و آخرون، المرجع السابق، ص 1332

⁴ توفيق خذري، حسين بن الطاهر، المرجع السابق، ص 4

الفصل الثاني: الدراسات السابقة

أولاً: دراسات تناولت المقاولاتية:

- 1 - معوقات المقاولاتية في إفريقيا على حالة الغابون
- 2 - المقاولاتية من الباطن كاستراتيجية للمؤسسة الاقتصادية
- 3 - المرأة المقاولاتية و تحديات النسق الاجتماعي
- 4 - المرأة المقاولاتية في الجزائر-دراسة سوسيولوجية

ثانياً: دراسات تناولت المؤسسات الصغيرة و المتوسطة

- 1 - ترقية أساليب و صيغ تمويل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الاقتصاد الجزائري
- 2 - واقع و آفاق المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر في ظل الشراكة الأورو جزائرية
- 3 - استراتيجية التصدير في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الجزائرية.

أولاً: دراسات تناولت المقاولاتية:

1- معوقات المقاولاتية في إفريقيا -دراسة حالة الغابون - : قام بها كل من روفان نجامبو و بيار أندي

جوليان، و قد انطلقت هذه الدراسة من الفرضيات التالية:

- المقاولون الغابونيون لهم وظائف و مؤهلات محدودة إضافة إلى افتقارهم الخبرة في الأعمال.
- المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الغابونية تمتاز بصعوبة في التكوين المعقد إلى حد كبير في مستوى تقدمها.
- المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الغابونية تجاري بصعوبة برامج المساعدة المادية و المالية، التكوينية و التأطيرية، سواء لعدم اهتمامها بذلك أو لعدم توفر الوقت لذلك، أو لعدم معرفتها بها أو لعدم جاهزيتها.
- المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الغابونية تشارك بقلّة في شبكة تبادل الخبرات.

1-1 العينة و طريقة اختيارها:

عينة الدراسة شملت 70 مؤسسة صغيرة و متوسطة و التي تضم أقل من 50 عامل و الذين أجابوا على استمارات الباحثين، هذه المؤسسات تنتمي إلى قطاعي الصناعة و الخدمات والكائن مقرها بمديني: ليارفيل و أويندو.

1-2 النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

- بين الباحثان أن تعدد المساعدات و الاجراءات للحصول عليها شكل معوقا بالنسبة للمؤسسات الصغيرة الحجم التي لا تملك منافذ مالية أخرى.
- على المستوى العالمي فقط 10% من المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الغابونية تشارك في الأسواق الدورية، المناقشات و الدورات الدراسية في الخارج.
- أثبتت الدراسة ضعف مشاركة مؤسسات الدولة في تطوير المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الغابونية.
- تذبذب مصادر المعلومات أو محدوديتها.

2 - المقولة من الباطن كاستراتيجية للمؤسسة الاقتصادية:

و هي رسالة ماجستير في علوم التسيير تخصص تسيير المؤسسة، من إعداد الطالبة غربي سامية، جامعة باتنة، لسنة 2004/2003.

و قد انطلقت هذه الدراسة من التساؤلات التالية:

- ما مدى أهمية استراتيجية المقولة من الباطن بالنسبة للمؤسسة الاقتصادية و خاصة الصناعية منها؟
- كيف يمكن توفير المحيط الملائم لتنفيذ هذه الاستراتيجية؟
- ما هي التدابير الواجب اتخاذها لذلك؟

الفصل الثاني: الدراسات السابقة

كيف يمكن تحقيق التناسب بين احتياجات المؤسسة التي تعطي الأوامر و المؤسسة
المقاولة من الباطن؟

- ما هي المشاكل التي تحول دون نجاح هذه الاستراتيجية؟

- كيف يمكن حلها؟

و قد قامت الباحثة بدراسة حالة المؤسسة الوطنية لعتاد التكديس و الحمولة بعين السمارة بولاية قسنطينة، من حيث نشأتها، اهدافها، مهامها، سياستها التنظيمية، و كذا مختلف المؤشرات التي تحكم، تطورها و الإطاحة بكل الظروف التي ساعدتها على تبني استراتيجية المقاولة من الباطن للتوصل إلى إبراز نقاط القوة و نقاط الضعف بهذه المؤسسة.

النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

- عدم وجود مؤسسات مقاولة من الباطن مؤهلة لتخصص محدد لنقص في تدريب و تكوين اليد العاملة المتخصصة.

- عدم توفر المعلومات الكافية حول المؤسسات المقاولة من الباطن و هذا ما يخلق صعوبة في الاتصال بها.

- انعدام التحسيس بأهمية المقاولة من الباطن في الأوساط المؤسساتية.

- تفضيل المؤسسات عدم تبني استراتيجية المقاولة من الباطن هروبا من فخ التبعية للمؤسسة المقاولة من الباطن.

- عدم وجود تنسيق بين الهيئات المختصة (بورصة المقاولة من الباطن و الشراكة) و المؤسسات سواء كانت عارضة للمقاولة من الباطن أو طالبة لها.

- أن المشاكل التي تقف في وجه تنفيذ هذه الاستراتيجية و بالتالي نجاح المؤسسة نابعة في أغلبها من قناعات المسيرين و ليس من المعطيات الاقتصادية لذا لا بد من تغيير هذه القناعة للتمكن من مواكبة ركب المنافسة.

3- المرأة المقاولة و تحديات النسق الاجتماعي:

و هي رسالة ماجستير في علم الاجتماع تخصص تنظيم و عمل، من إعداد الطالبة عدمان رقية، جامعة الجزائر، لسنة 2007/2008؛ و التي انطلقت من التساؤلات الآتية:

- ما هي العوامل الاجتماعية و الذاتية التي تحدد استراتيجيات و سلوكيات المرأة المقاولة؟

- ما هي المتغيرات المفسرة لهذا التحول في عالم الشغل؟

- ماذا تعني المقاولة بالنسبة للمرأة؟

- ما هي الدوافع التي ساعدت المرأة في دخولها هذا الميدان؟

- ما هي الخصائص و الخلفيات الاجتماعية و المهنية للمرأة المقاولة؟

- كيف ستواجه تحديات العمل و التنظيم و متطلبات الأسرة (العمل، المجتمع الأسرة)؟

3-1 العينة و طريقة اختيارها:

لقد اعتمدت هذه الدراسة على العينة المكانية القصدية: التي تم الحصول عليها من خلال الحضور بالصالونات، حيث وجدت الباحثة أن المعارض التي أقيمت سنة 2007 نموذج مهم أجعل القيام بالبحث و ذلك للحصول على أكبر قدر ممكن من المعلومات من خلال المقابلة، و بما أن هذه الطريقة تأخذ الوقت فلم تتمكن الباحثة من الحصول على أكبر قدر ممكن من المبحوثات، فاضطرت إلى البحث الشخصي عن مكان تواجد المقاولات سواء عن طريق الحصول المسبق على بطاقات في المعارض، أو عن طريق المعرفة المسبقة. بمكان تواجدهن. إن البحث الذي قامت به الباحثة يخص النساء المقاولات في قطاع الصناعة و قطاع الخدمات، و عددن 120 مقالة، قسمته كالتالي:

- الصناعة :

الصناعة الغذائية(العجائن، الياغورت، الشكولاتة، مشتقات الألبان، المعجون..)، صناعة الحلويات، الخياطة، الصناعة النسيجية (الزراي، الجوارب)، صناعة الخزف و الزجاج، صناعة الزيوت مؤسسة للبناء و أخرى للنجارة، صناعة النظارات الطبية و العدسات اللاصقة.

-الخدمات: مؤسسات إخبارية، مؤسسة إلكترونية، مؤسسات للحلاقة، دور حضانة، مكاتب دراسة، مدارس خاصة، مكاتب مراقبة و تحليل النوعية.

-المختلط: التقت الباحثة بهذه الفئة عند قيامها بالبحث، حيث وجدت 13 مقالة تمارس نشاطين مختلفين في ذات الوقت في (الصناعة و الخدمات أو صناعة صناعة أو خدمات خدمات)، كأن يكون لها محلين (واحدة مدرسة و ثاني مصنع للألبان، واحد محل للحلاقة و الثاني مكتب دراسة) و من أجل هذا أضفت فئة ثالثة لتمثيل هذه الفئة من المقاولات، مع العلم أنهما في بعض الأحيان يكون النشاط الخدماتي مكمل للنشاط الصناعي لصاحبها...

3-2 المنهج و الأدوات:

استعملت هذه الدراسة منهجين: الأول وهو المنهج الكيفي والذي استعملته الباحثة من أجل فهم الظاهرة موضوع الدراسة، و عليه ينصب الاهتمام هنا أكثر على حصر معنى الأقوال التي تم جمعها أو السلوكيات التي تمت ملاحظتها، أما المنهج الثاني الذي اتبعته في دراستها فهو المنهج الكمي، الذي سمح لها بقياس الظاهرة موضوع الدراسة من أجل حصر المعطيات و تكميمها بما يتناسب و متطلبات البحث.

أما الأدوات التي استعملتها الباحثة لجمع المعلومات الخاصة ببحثها، فلقد تم الاعتماد على ثلاثة وهي: تقنية الملاحظة المباشرة: فالملاحظة العلمية التي قامت بها منذ بداية البحث، تمت عن طريق التردد على المقاولات و إقامة علاقات صداقة سواء في المعرض أو بالذهاب إلى مقر عملهن، الأمر الذي سمح لها بفهم السلوكيات و إعطاء تفسيرات و تحليلات بما يتماشى بما صرحت به المقاولات أثناء المقابلات. ثم استعملت تقنية المقابلة من أجل التعرف على الظاهرة محل الدراسة، بوضع مجموعة من الأسئلة المفتوحة التي تساهم في جمع أكبر قدر ممكن

الفصل الثاني: الدراسات السابقة

من المعلومات التي تخص المقاولات، وذلك من أجل التحديد الدقيق لموضوع دراستها وتحضير الاستبيان، ثم قمت بوضع الاستبيان الذي تم تطبيق بعضها بالمقابلة وتم التوزيع على البعض الآخر.

3-3 النتائج التي توصلت إليها:

و قد توصلت لعدة نتائج نوجزها فيما يلي:

- 1 - إن الاستقلالية التي تبحث عنها المرأة هي استقلالية معنوية، موجهة لمساعدة الآخرين سواء العائلة أو المجتمع.
 - 2 - إن شخصية المرأة و إن كانت مهمة إلا أن تشجيع الأسرة النووية يلعب دورا هاما لإنشائها للمؤسسة.
 - 3- المجتمع و إن كان تقليديا في كثير من الأحيان إلا أنه يتمثل في نهاية الأمر عمل هذه المرأة كمقاوله بعد أن لاحظ أن هذا العمل لا يقلل من احترامها للأعراف و التقاليد و الشرف.
 - 4 - بال رغم من أن المرأة دخلت ميدان المقاوله في نشاطات مختلفة قديمة كانت أم جديدة لأنها كثيرا ما تعطي لهذا النشاط الطابع النسوي ذلك للتقليل من الانتقادات.
 - 5 - إن التأهيل يلعب دورا هاما فيما تتأهل في تخصص اختارته بنفسها.
- #### 4- المرأة المقاوله في الجزائر -دراسة سوسيولوجية-:

هي رسالة ماجستير في علم الاجتماع تخصص تنمية و تسيير الموارد البشرية، من إعداد الطالبة: شلوف فريدة، جامعة قسنطينة، لسنة 2008/2009.

و التي انطلقت من التساؤلات التالية:

- هل تمتلك المرأة المقاوله في الجزائر الخصائص التي تمكنها من إنشاء مؤسسة و النجاح في إدارتها؟
- هل للمرأة الجزائرية الخصائص الكاريزمية التي تجعلها قادرة على البروز في هذا المجال؟
- هل منحت الدولة حماية قانونية كافية للمرأة لمزاولة هذا النشاط؟ و هل تم تطبيق القوانين التي ينص عليها تشريع العمل دون نقائص؟
- هل تؤثر العوامل الاجتماعية على المرأة المقاوله في الجزائر؟
- هل لها القدرة على تسيير رأسمالها؟
- هل مازالت الأسرة تحتكم إلى العرف و التقاليد في الوقت الذي أصبحت فيه المرأة تخرج للتعليم؟
- هل وجدت المساعدة من طرف الأسرة بالوقوف إلى جانبها ماديا و معنويا؟
- هل وجدت دعما و مساعدة من طرف زوجها؟
- هل ساعدها المجتمع؟
- هل نجح المرأة الجزائرية في هذا المجال؟

– هل أصبحت هذه المرأة فعلا مقاولة؟ و هل استطاعت أن تصل إلى مستوى القوة و النفوذ؟

4-1 العينة و طريقة اختيارها:

لقد لجأت الباحثة إلى استخدام العينة العشوائية البسيطة، حيث قامت بالاتصال بالوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب للحصول على قائمة النساء المقاولات لولاية قسنطينة و قد بلغ عددهن 607 امرأة مقاولة في شهر فيفري، و قد تم اختيار العينة العشوائية البسيطة بالشكل التالي: تسجيل أسماء المجتمع الأصلي في أوراق دون تحديد أي صفات أو خصائص معينة، على الرغم من أنه يمتاز بالتنوع من حيث: العمر، المستوى الاجتماعي و التعليمي، المؤهلات المهنية، لكن كل ذلك لم يؤخذ في عين الاعتبار.

بعد ذلك طبقت طريقة السحب العشوائي للعدد المطلوب إجراء البحث عليه، بحيث يخلط الورق بين كل سحبة و أخرى، حتى تحصلت الباحثة على العدد الذي تود دراسته و هو: ستة مقاولات من مدينة قسنطينة، و لكن لاعتبارات مثل انشغال المقاولات و ضيق وقتهن و تملصهن في أحيان أخرى اضطرت الباحثة للسحب عدة مرات حتى تحصلت على مفردات عينتها.

4-2 المنهج و الأدوات:

إعتمدت الباحثة على منهج دراسة الحالة، لأنها اعتبرت منهج الأمثل من هذا النوع من الدراسات، مبررت ذلك بأنه منهج يسمح بالتعمق في التحليل و عدم الاكتفاء بالوصف الخارجي أو الظاهري، كما أنه منهج يمكن من الحصول على معلومات شاملة عن الحالة المدروسة، إضافة إلى ذلك فدراسة الحالة طريقة تتبعية أي أنها تعتمد اعتمادا كبيرا على عنصر الزمن و من ثم فهي تهتم بالدراسة التاريخية التي تمكننا من دراسة الواقع، في وجوده، ماضيه و حاضره و استمراريته، وعليه رأت أنها الوسيلة الأنسب التي تستطيع من خلالها فهم الواقع الاجتماعي للنساء المقاولات في الجزائر.

أما عن الأدوات التي استعملتها الباحثة لإجراء دراستها هي:

استعانت الباحثة بـ **المقابلة البيوغرافية** و ذلك للحصول على المعطيات التي تفيدها في دراستها من خلال دليلها الذي يتسم الأسئلة المفتوحة و العامة مرتبة و متسلسلة تسلسلا منطقيا لتسمح بالسير الحسن للمقابلة، و هذا ما راعته الباحثة، إلا في حالة طلب التوضيحات و الإضافات المرتبطة بموضوع الدراسة.

ثاني وسيلة استخدمتها الباحثة و التي لا غنى عنها في أي دراسة و بحث هي: **الملاحظة** بنوعها ملاحظة بدون مشاركة: استخدمته الباحثة في محاولة رصد آراء المقاولات و ردود أفعالهن عند إثارة موضوع المقابلة النسوية، كما كانت لها الفرصة لملاحظة مدى اهتمامهن بالجمال، زيادة على ملاحظة الجو الذي تعيشه المرأة المقاولات في عملها.

أما الملاحظة بالمشاركة فقد حصلت عليها الباحثة من خلال عملها في مجال المقاولاتية في وقت سابق، فسمحت لها هذه التجربة بالوقوف على العديد من الظواهر و ملاحظتها عن كثب، فاستطاعت أن تثري بذلك دراستها.

الفصل الثاني: الدراسات السابقة

و أخيرا استعانت الباحثة في دراستها على الوثائق و السجلات حيث حاولت الحصول والاطلاع على بعض الوثائق و السجلات الرسمية تمثلت أساسا في الشهادات العلمية و المهنية، الوثائق القانونية الخاصة بالمقولة، السير الذاتية المدونة و التي ساعدتها في عملية التحليل .

4-3 النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

يزيد سن المقاولات الجزائريات عن الثلاثين، و يعود السبب في هذا إلى كون عملية إنشاء و إدارتها ليست بالأمر السهل أو الهين، حيث أن الفتاة التي تريد أن تصبح مقولة لا بد أن تمر قبلا بعدة مراحل، أهمها أن تكون مؤهلة علميا و مهنيا، و أن تمتلك و لو جزء بسيط من الخبرة و المال، و هذا في حد ذاته يتطلب وقت من الزمن.

- المرأة الجزائرية في مجتمعنا أضحت حريصة على أن تكون حائزة على مستوى علمي عالي قبل أن تتوجه لميدان العمل و ذلك لتتمكن من مواجهة الحياة المهنية.

- الأسرة من بين أهم الأسباب التي دفعت المرأة إلى الولوج في ميدان المقولة، سواء كان ذلك إيجابيا من خلال الدعم و المعنوي من الأسرة، أم سلبيا حيث أن الكثيرات قررن إنشاء مقولة خاصة بهن من أجل أن تحرر نفسها من الضغوط التي تمارسها ضدها العائلة.

- عندما تريد المرأة المقولة في الجزائر أن تأخذ قرارات استراتيجية أو نصائح أو مشاورات فهي تلجأ في أول وهلة إلى الزوج أو أحد أفراد الأسرة قبل أن تلجأ إلى الجهات المؤهلة لذلك، الشيء الذي يفسر لنا مدى تأثير العائلة على المرأة المقولة في الجزائر من جهة كما يبين لنا من جهة أخرى مدى تأثير الجانب الفكري و الثقافي على حياة الأسر، لأن العادات البالية أصبحت في طريق الزوال نتيجة للتغيرات الاجتماعية و الاقتصادية و السياسية التي مرت و تمر بها الجزائر اليوم، كانت سببا في تغيير الدهنيات و ظهور نوع من التقبل فيما يخص كل ما هو جديد نظرا لانفتاح المجتمع الجزائري على الثقافات الأخرى.

- المستوى المعيشي المتدني للأسرة دافعا قويا لتقتحم المرأة الجزائرية هذا الميدان، لأن الظروف الاقتصادية العالمية جعلت الدول تشجع و تدعم الاستثمار كونه المستقبل الذي تعتمد عليه الدول للنهوض باقتصادها.

- المساعدات التي تقدمها الأسرة تنقسم إلى قسمين: المساعدة المعنوية: و نعني بها مجموعة النصائح التي تسدى للمرأة المقولة سواء في بداية الفكرة و عند الإنشاء أو أثناء الممارسة، و كمية المعلومات التي تفيدها و التشجيع المتواصل الذي يزيد في تنمية طموحها و نجاحها، لهذا أثبتت جدارتها في مجالات متعددة كانت صعبة حتى على الرجال، فاستطاعت بذلك أن تكسب ثقة أهلها.

- تنتمي الأغلبية من النساء المقاولات في الجزائر ينتمين إلى عائلات من الطبقة المتوسطة ، خلها بسيط ليس بإمكانها المساهمة بمبالغ مالية كبيرة، لها تلجأ معظم النساء المبتدئات في مجال المقولة في الجزائر إلى القرض الرسمي

الفصل الثاني: الدراسات السابقة

التمثل في هيأت الدولة و المؤسسات المالية المهياة لذلك، كالكالة الوطنية للقرض المصغر و البنوك المالية و غيرها.

- مهمة الإنجاب و التربية و تسيير شؤون البيت و الأسرة هي إحدى الإكراهات القوية التي تنهك المرأة، وبالتالي فإذا أرادت أن تحافظ على بقاءها في هذا الوسط لا بد أن تلتزم المرأة بالتقاليد فمثلا المرأة المقاوله في الجزائر لا يمكنها أن تخرج ليلا بمفردها حتى لو كان خروجها من أجل حضور مأدبة أعمال، كما لا يمكنها السفر بمفردها حتى لو كان ذلك لضرورة عملية أو من أجل حضور ملتقيات، وبالتالي تبقى المرأة مقيدة بالعادات و التقاليد.

ثانيا: دراسات تناولت المؤسسات الصغيرة و المتوسطة:

1- ترقية أساليب و صيغ تمويل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الاقتصاد الجزائري:

وهي رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية تخصص اقتصاد التنمية، من إعداد الطالب رابح خوني، جامعة باتنة، لسنة 2003/2002.

وقد انطلقت هذه الدراسة من التساؤلات التالية:

- الى أي مدى أضحى النظام التمويلي الحالي بأساليبه و صيغه و إجراءاته عائقا أمام تطور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر؟

- ما هي أهم الصيغ التمويلية الحديثة المعتمدة و المساهمة في ترقية و تطوير هذا القطاع، بالاستناد الى التجارب الحديثة الناجحة في البلدان المتطورة أو النامية؟

- ماهي المعوقات التي تحول دون تبني الجزائر لهذه الصيغ المبتكرة و الفعالة في تمويل هذا القطاع؟

1-1 منهج البحث:

أما عن المناهج التي اتبعها الباحث فقد تمثلت فيمايلي:

المنهج الوصفي: والذي اعتمده في بعض جوانب الدراسة لإعطاء صورة عامة على الاقتصاد الجزائري و كذا وضعية قطاع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة فيه.

المنهج الاحصائي: وقد استعان به الباحث لإعطاء صورة رقمية عن قطاع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر (التعداد، التوزيع الجغرافي، المساهمة في التشغيل، الصادرات والواردات... الخ).

المنهج التحليلي: وقد استخدمه في محاولة لتقييم تجارب التمويل التي استخدمت في الجزائر (تقييم الهيأت الحكومية).

2-1 النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

وقد توصلت هذه الدراسة الى جملة نتائج هي:

- تمثلت بعض المعالم لقطاع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر فيمايلي:

الفصل الثاني: الدراسات السابقة

- اتجاه عدد هذه المؤسسات نحو الزيادة، تتركز المؤسسات الصغيرة و المتوسطة خاصة في قطاع الصناعة، البناء و الأشغال العمومية و الخدمات، مع محدوديتها للأنشطة الأخرى، هناك مساهمة متزايدة و دور متنامي لهذه المؤسسات في الاقتصاد الجزائري خاصة في ميدان التشغيل و القضاء على البطالة.
- تعاني المؤسسات الصغير و المتوسطة في الجزائر من عدم مراعاة خصوصياتها.
- المحيط العام للاقتصاد الجزائري يطرح جملة من المعوقات التي تحد من نشاط المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و ترفع من نسبة المؤسسات المتعثرة، و من بين المعوقات المحيط نجد:
- البيروقراطية و ضعف الادارة الجزائرية، ضعف الجانب التشريعي و التنظيمي، مشاكل العقار والملكية ، الضرائب و الجمارك، نقض المعلومة الاقتصادية، غياب الرؤية الشاملة و التصور الواضح لعملية التنمية، فمختلف المحاولات التي تمت عبارة عن نسخ لتجارب البلدان الأخرى.
- في مجال التمويل، لا تتوفر الجزائر على سياسة واضحة المعالم و الأسس لدعم تمويل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و بل هناك بعض الهيآت و الوكالات التي تعمل بشكل منفرد دون وجود تنسيق بينها.
- البنوك الجزائرية معيقة لعملية تمويل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة أكثر منها عامل مساعد، لأن هذا النوع من المؤسسات لا يحظى بأية شروط تفضيلية لا على مستوى أسعار الفائدة ولا على مستوى الضمانات.
- كل الجهاز التمويلي الجزائري الذي يمكن اللجوء اليه يتكون من مصادر تمويل تقليدية، تفتقر الى الآليات و الابتكارات التمويلية السائدة في مختلف بلدان العالم خاصة المتطورة منها.
- محاولات ادخال الآليات التمويلية الجديدة في الجزائر تحتاج الى المزيد من الدعم، الى استراتيجية عامة وشاملة وعلى مدى طويل، ليس فقط الى سياسات و مبادرات فردية تتعاقب مع تعاقب الحكومات و ذلك للنهوض فعليا بهذا القطاع.

2- واقع وآفاق المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر في ظل شراكة الأورو جزائرية:

هي رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية تخصص تحليل اقتصادي، من إعداد الطالب أوشي شعيب ،جامعة الجزائر، لسنة 2008/2007.

وقد انطلقت هذه الدراسة من التساؤلات التالية:

- ما هو واقع وآفاق المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر في ظل الشراكة الأورو جزائرية؟
- ما هو واقع ومستقبل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول المتقدمة وكذا الدول المتخلفة؟
- ماهي أساليب دعم وترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر؟
- ماهي متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر لمواجهة تحديات الشراكة الأورو جزائرية؟

1-2 المنهج و الأدوات:

لإنجاز هذا البحث اعتمد

الباحث المنهج الوصفي، حيث تم وصف ظاهرة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من حيث مفهومها، وخصائصها، والعوامل المؤثرة في ذلك؛ وذلك لتوضيح وفهم حاضرها، ومن ثم وصفها من مختلف الجوانب، وإجراء مقارنات لها في بعض الدول، والتنبؤ بمستقبلها، ومحاولة تحليلها في الجزائر، وذلك في ظل ظاهرة الشراكة الأورو متوسطة كمتغير مؤثر عليها.

أما الأدوات المستخدمة في البحث فتتمثل في: الكتب و المجلات، والرسائل العلمية، والندوات المؤتمرات والملتقيات العلمية، والانترنت، والقوانين والتشريعات والمقابلات، إضافة إلى الجداول والأشكال البيانية.

2-2 النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج هي كما يلي:

- تعد الشراكة شكلا من أشكال العولمة، ولتعد اختياراً أساسياً، وإنما حتمية أملتها الظروف الاقتصادية الدولية وضرورة عالمية تماشياً مع متطلبات الاقتصاد الليبرالي.

- تتميز اتفاقيات الشراكة ببطء في عملية المصادقة، حيث عادة ما تزيد الفترة عن ثلاث سنوات يضاف إلى ذلك تعقد الإجراءات الخاصة بمنح المساعدات؛ الشيء الذي جعلها تعرف تأخراً شديداً فيصرف هذه الأموال.

- إن التأقلم مع تحديات الشراكة يفرض وجود اقتصاد قادر على منافسة الدولية، أي يكون ناتجاً عن إصلاحات اقتصادية جذرية و جدية منشأ تحقيق اندماج إيجابي في الاقتصاد العالمي، بالاستفادة من الأسواق الخارجية ومن تدفقات رؤوس الأموال عن طريق الاستثمار الأجنبي المباشر مع توازنات اقتصادية كلية. يحمل اتفاق الشراكة بين الجزائر والاتحاد الأورو بتحديات كبيرة أمام المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، لأن معظم الدراسات والتقارير تشير إلى أن انعكاسات الشراكة السلبية تفوق مكاسبها الإيجابية. فالرغم من أن الاتفاق يسمح للاقتصاد الجزائري بالاندماج في المبادلات الدولية وزيادة فرص استقطاب رؤوس الأموال و توسيع فرص نفاذ المنتجات الجزائرية إلى الأسواق الأوروبية و تخفيض تكاليف استيرادها، إلا أنه من جانب آخر سيكبد الاقتصاد الوطني خسائر كبيرة ناتجة عن التفكيك الجمركي وزيادة تدفق المنتجات الأوروبية. يعتبر برنامج ميذا الأداة المالية الأساسية التي عرضها الاتحاد الأوروبي من خلال الشراكة، بتقديم مبالغ مالية في إطار هذا البرنامج و قد يبدو هذا الأخير مهما من حيث المبالغ المخصصة في إطاره، إلا أنه يظهر متواضعا جدا إذا ما قورن بالمساعدات المالية والفنية التي قدمها الاتحاد الأوروبي لدول أوروبا الشرقية والوسطى لإعادة تأهيل هياكلها السياسية و الاقتصادية.

3- استراتيجية التصدير في المؤسسات المتوسطة والصغيرة الجزائرية:

و هي رسالة دكتوراه في علوم التسيير تخصص تسيير المؤسسات، من إعداد الطالب عماري جمعي، جامعة باتنة، لسنة 2011.

و قد انطلقت من التساؤلات التالية:

ما هي الأسس المناسبة لبناء استراتيجية تسمح للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة الجزائرية بإحلال الواردات و التصدير؟

- ما أهمية اعتماد أسلوب المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في التنمية؟

- ما هي الأسس التنظيمية و التحفيزية التي تجعل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة تساهم في إحلال الواردات؟

- ما هي طرق دعم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة لتكوين استراتيجية للتصدير؟

3-1 المنهج و الأدوات:

استخدم الباحث في هذه الدراسة: **المنهج الوصفي** للحصول على المعلومات و تحليلها بصورة دقيقة و من ثم التوصل إلى نتائج علمية يتم تفسيرها بطريقة موضوعية بما ينسجم و المعطيات الفعلية للظاهرة. استخدم كذلك **منهج تحليل الموضوع** على كافة المستجدات التي طرأت على المجتمع أو الاقتصاد في فترة زمنية معينة لأجل التنبؤ بالمستجدات المحتملة في السنوات القادمة.

أما الأدوات فقد اشتملت على كل من: الهيئات الرسمية كوزارة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة والصناعات التقليدية، الوكالة الوطنية لتنمية الاستثمار، الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، الديوان الوطني للإحصاء... و غيرها، ناهيك عن الحضور في كثير من الندوات و المؤتمرات، و الأيام الدراسية والإعلامية التي لها صلة بالموضوع.

3-2 النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

خرجت هذه الدراسة بالنتائج التالية:

كرست السياسة التنموية في الجزائر عملية تدعيم المؤسسة الكبيرة بالوسائل المادية و المالية من خلال مختلف برامج الإصلاح التي مست القطاع العام رغم العجز، في موازاة ذلك فإن المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الخاصة كانت على هامش هذه البرامج، و استمر هذا الوضع حتى مطلع التسعينات أين تفاقمت أزمة المؤسسات الكبيرة و تدخلت المنظمات العالمية عن طريق برنامج التعديل الهيكلي للاقتصاد الجزائري، و العمل على نقله من الاقتصاد المخطط إلى اقتصاد حر يعتبر مجالاً خصباً لنمو المؤسسات الصغيرة و المتوسطة.

- لقد كان للاختلال الاجتماعي الذي صاحب التغيرات التنموية في الجزائر الأثر الكبير على ظهور الاقتصاد الخفي، الذي كان له دور كبير في عدم وجود مشاركة من المجتمع في التنمية الاقتصادية و إنجاح

الفصل الثاني: الدراسات السابقة

المخططات المختلفة، كما نسجل عدم اهتمام الحكومات المختلفة بهذه الظاهرة بحيث لم يتم إدماج هذا النوع من الاقتصاد و يتم في نفس الوقت محاربه بطريقتة صارمة.

- إن هذا الوضع الاقتصادي كان له أثر في عدم تطور الاقتصاد الخاص، الذي كان يعول عليه في تعويض القطاع العمومي، و رغم التوجه نحو قطاع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة إلا أن عدم هيكلة الاقتصاد بقوانين تسييرية صارمة يجعل من الأهداف المسطرة غير قابلة للتحقيق.

- استراتيجية التنمية التي اعتمدها الجزائر حتى مطلع التسعينات كان لها أثرا واضحا على ظهور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و تطور دورها في الاقتصاد الجزائري فقد عملت الاصلاحات للتوجه لاقتصاد السوق، الذي يقوم على الحرية و المساواة، فكل مؤسسة عمومية أو خاصة تستفيد من نفس المعاملة و ذلك منذ التخلص التام من الاحتكارات لغاية التحرير للقبول في التجارة الخارجية.

- إن ميلاد المؤسسة الصغيرة و المتوسطة في الجزائر كان بعد الاستقلال وقد كانت في مرحلة التخطيط مهمشة، و لا تتدخل في الحياة الاقتصادية إلا بنسب ضعيفة و نشاطات محددة ، لكنها أصبحت تشكل مع مطلع التسعينات دورا هاما في التنمية الاقتصادية للجزائر وبتدخلها في مختلف الأنشطة الاقتصادية.

- إن هيكل صادرات الجزائر لم يتغير منذ أكثر من 40 سنة، حيث تشكل صادرات المحروقات 98% و الصادرات خارج المحروقات لم تتعدى 2 مليار دولار سنة 2008، و هذه الوضعية تطرح سؤالا حول دور السياسات الاقتصادية المتعاقبة في تنمية الصادرات خارج المحروقات.

- إن القطاعات الأكثر استقطابا للتصدير لا تمثل قيمة كبيرة في التنمية الموجهة للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة، كما نلاحظ أن هذه المؤسسات لم توجه بشكل دقيق لإحلال الواردات لأجل اكتساب التنافسية المناسبة لدخول الأسواق الدولية في مرحلة قادمة.

4 - دور البنوك في تمويل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر:

و هي رسالة ماجستير في القانون تخصص التنمية الوطنية، من إعداد الطالبة لو كادير مالحة، جامعة تيزي وزو، لسنة 2012.

و قد انطلقت هذه الدراسة من التساؤل الرئيس التالي:

- إلى أي مدى يساهم البنك للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الحصول على التمويل اللازم لها؟

النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

- حققت الجزائر قفزة نوعية في مجال الأداء المصرفي الذي انعكس على قطاع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة من حيث التعداد و النوعية إلا أن الوضعية الحالية تستدعي سرعة تأهيل القطاع بمواصلة الاصلاحات و تدليل العقبات و الصعوبات أما هذا القطاع الواعد.

الفصل الثاني: الدراسات السابقة

- يجب العمل أكثر بالوسائل الحديثة للتمويل كتطوير آلية التمويل الإيجاري التي تساعد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على الحصول على آلات و تجهيزات حديثة و أصول ثابتة لا تستطيع الحصول عليها إما لضعف مواردها و عدم القدرة على الاقتراض لعدم توفر شروط الائتمان التي تفرضها البنوك و المؤسسات المالية و يجب العمل به باعتباره جوهره التمويل الاستثماري.
- هناك العديد من المتعلقة بفعالية الأداء التي تبقى مبهمه و تحتاج إلى تسليط الضوء عليها والكشف عن المعوقات الحقيقية التي تواجهها خاصة التمويل الكلاسيكي الذي بات نقمك عليها رغم أنه في الأصل يجب أن يكون نعمة.

5- المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و دورها في تفعيل القطاع الخاص الجزائري:

أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع تخصص تنظيم و عمل، من إعداد الطالبة زرفة بولقواس، جامعة باتنة، لسنة 2012/2011.

و التي انطلقت من التساؤلات التالية:

- كيف يمكن للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة أن تعيد لظاهرة العمل قيمتها، انطلاقا من مؤسسات القطاع العام، و تؤسس لديناميكية عمل فاعلة خاصة بالقطاع الخاص
- كيف هي الآليات التي تعتمد عليها المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في استقطاب عمالها و التي بإمكانها أن تعطي حيوية للقطاع الخاص الجزائري؟
- 1-5 العينة و كيفية اختيارها:

تم الاعتماد في هذه الدراسة على العينة العمدية (الغرضية) في اختيار المؤسسات لأنها تتوافق و طبيعة الموضوع المتعلق بمؤسسات القطاع الخاص، فمن الصعب الدخول إلى بعض المؤسسات الخاصة و كيف بإجراء الدراسة فيها، أما الأسلوب اختيار العينة في كل مؤسسة فكان حصرا شاملا، رغم أن ذلك لم يتحقق لوجود غيابات في أيام إجراء الدراسة؛

حيث تمثل مجتمع البحث في ثلاث مؤسسات متواجدة كلها بمدينة باتنة، كل مؤسسة تمثل نشاط في قطاع معين يبلغ عدد عمال المؤسسة المنتمية لقطاع الصناعة 97 عاملا (حجم العينة 76) و المؤسسة المنتمية لقطاع التجارة و الخدمات 35 عاملا (حجم العينة 30) بينما عدد عمال مؤسسة قطاع البناء و الأشغال العمومية 70 عاملا (حجم العينة بلغ 57).

2-5 المنهج و الأدوات:

في هذه الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي للاطلاع على جميع الأدبيات حول المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، بالإضافة إلى القطاع الخاص الجزائري، بغرض تسهيل عملية جمع البيانات والمعلومات التي من خلالها

الفصل الثاني: الدراسات السابقة

تم تصور عام للموضوع و من ثم اتضحت كيفية بناء الخطة، كما تم التمكن من صياغة المشكلة و فرضيات الدراسة.

ناهيك عن وصف الظاهرة من خلال تقنيات معينة حيث تم رصد ظاهرة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة و تشخيصها عن طريق ملاحظة واقع هذه المؤسسات من خلال الزيارات الاستطلاعية و كذا القيام بمقابلات مع أصحاب المؤسسات للتأكد من مواصفات مؤسسيها .

اعتمد المنهج الاسقراطي للملاحظة جزئيات الموضوع بطريقة تحليلية بهدف اشتقاق بعض القوانين، من خلال تعميم النتائج التي تم التوصل إليها.

أما عن الأدوات التي استخدمتها الباحثة في الدراسة فهي: الجريدة الرسمية، ميثاق الدولة الجزائرية المختلفة، الديوان الوطني للإحصاء ، إضافة إلى الملاحظة التي تم استخدامها خلال الزيارات الاستطلاعية لجمع البيانات و التي يمكن الباحثة من فك رموز فاعلية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الممثلة للقطاع الخاص، كما قامت باستخدام المقابلة مع أرباب العمل لتوضيح الفكرة التي يدور حولها الموضوع، و أخيرا استخدمت الباحثة أيضا الاستبيان الذي وزع على مفردات عينة الدراسة مع إرفاق توضيحات حول هدف الدراسة و هدفها.

3-5 النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

- المؤسسات الصغيرة و المتوسطة تتميز بديناميكية في مجال توليد فرص العمل، و أصبحت البديل عن المؤسسات الكبيرة في معظم دول العالم و منها الجزائر.
- المؤسسات الصغيرة و المتوسطة هي أساس القطاع الخاص في الجزائر.
- تطورت مؤسسات القطاع الخاص عبر ثلاث مراحل هي: مرحلة الغموض، مرحلة الاعتراف و أخيرا مرحلة الإصلاح.
- في الجزائر عرض العمل أكبر من الطلب عليه، الأفراد هم من يبحثون عن العمل و ليس المؤسسة.
- المستوى التعليمي المنتشر في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الخاصة هو المستوى الجامعي.
- رأس مال المؤسسات الصغيرة و المتوسطة عائلي، و أهدافها ترتبط بمالكيها الذين يطمحون إلى تطويرها و توسيعها، و يمثل هؤلاء فئة المقاولين الجدد و الذين لم يحصلوا على تدريب إداري لكنهم مدركين لمكانة القطاع الخاص في التنمية الاقتصادية و الاجتماعية.
- الهرم الإداري في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بسيط، الأجور غير واضحة علما أن الاستقطاب يتم للعمالة المتكونة في مؤسسات أخرى، و التوظيف يجري بطريقة غير رسمية في أغلبها، و أهم ما يجذب الأفراد إلى الأفراد إلى العمل في هذا القطاع : البطالة، العائد المادي و التعامل الإداري.

الفصل الثاني: الدراسات السابقة

نقاط الاتفاق و الاختلاف بين الدراسة و الدراسات السابقة تكمن في:

- لقدأخذت الدراسة من الدراسات السابقة في جانبها النظري و بالتحديد مفاهيم الدراسة، بعض المفاهيم الأساسية مثل: المؤسسات الصغيرة و المتوسطة مع تبيان أهميتها ومكانتها في تحقيق التنمية في شقيها الاجتماعي و الاقتصادي، المقاول و المقاولاتية.
- كما تتفق مع جل الدراسات في استخدامها: المنهج الوصفي، الملاحظة و الاستبيان اللتان تعتبران من أبرز الأدوات التي يستخدمها الباحثون في دراساتهم.
- اتجهت هذه الدراسة إلى المؤسسات الصغيرة و المتوسطة التابعة للقطاع الخاص و هذا ما اتفقت فيه مع دراسة "المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و دورها في تفعيل القطاع الخاص الجزائري"، و كذلك الدراستان اللتان تناولتا "المقولة النسوية"، و على خلاف ذلك اتجهت الدراسة التي تناولت "المقولة من الباطن" إلى القطاع العمومي.

الفصل الثالث: قراءة سوسيو - نظرية

للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة عالميا ومحليا

تمهيد:

أولا- تعريف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة

ثانيا- خصائص المؤسسات الصغيرة و المتوسطة

ثالثا- تصنيف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة

رابعا- التجارب الدولية في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة

خامسا - آليات دعم إنشاء و ترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة

في الجزائر

الفصل الثالث: قراءة سوسيو-نظرية للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة عالميا و محليا

تمهيد:

تمثل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة العمود الفقري للاقتصاد بصفة عامة و القطاع الخاص بصفة، حيث أصبح هذا النوع يمثل أغلبية مؤسسات العالم كما أنها توفر فرص عمل ضخمة وتساهم في القيمة المضافة للدول، و عليه فهي تساهم في دفع وتيرة التنمية في شقيها الاجتماعي والاقتصادي، و من ثم كان على العديد من الدول أن تنميها و تطورها بشكل يساعدها على النمو و الاستمرار لتفادي فشلها إفلاسها في بداية نشاطها. نظرا لهذه الأهمية التي تحظى بها المؤسسات الصغيرة و المتوسطة سنعرج في هذا الفصل على التعريف النوع من المؤسسات، و إبراز خصائصه ، أنواعه، تجارب مختلف الدول في هذا الإطار، و كذا أهميته السوسيو - اقتصادية.

الفصل الثالث: قراءة سوسيو-نظرية للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة عالميا و محليا

أولا: تعريف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة:

من الصعب إيجاد تعريف شامل متميز بالوضوح و الدقة و يحظى بإجماع جميع الأطراف المهتمة بقطاع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في مختلف الدول، حيث أن ما يطرح هذه المشكلة، الحدود التي تفصل بين المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، و المؤسسات الكبيرة الحجم. فبالرغم من اتفاق كل الجهات حول أهمية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، إلا أنهم اختلفوا حول وضع تعري يعتمد منهم كلهم، فجاءت فكرة الاعتماد على معايير معينة للتعريف بهذا النوع من المؤسسات، يمكن التطرق إليها كمايلي:

1-معايير تعريف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة:

1-1: المعايير الكمية:

" وهي المعايير التي يمكن قياسها و التي تصلح للأغراض الإحصائية حيث يسهل بمقتضاها جمع البيانات عن المؤسسات المختلفة. ويمكن تقسيم هذه المعايير إلى مجموعتين:¹"
-المجموعة الأولى: وتضم مؤشرات تقنية و اقتصادية منها(عدد العمال، التركيب العضوي لرأس المال، حجم الانتاج، القيمة المضافة، حجم الطاقة المستعملة)

- المجموعة الثانية: وتتضمن المؤشرات النقدية (رأس المال المستثمر، رقم الأعمال)².

غالبا ما يتم تصنيف المؤسسات على أساس عدد العمال لأنه من المعلومات الأسهل حصرا من الناحية العددية كما أنه معيار تعتمد معظم الدراسات بإشراكه مع معيار رقم الأعمال و القيمة المضافة".
و الجدول التالي يوضح المعايير الكمية المعتمدة في تعريف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة
جدول رقم (1) يبين المعايير الكمية المعتمدة في تعريف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة:

المؤسسات الصغيرة و المتوسطة		الدول
رأس المال	عدد العمال	
15 مليون دج	250	الجزائر
5مليون فرنك فرنسي	500	فرنسا
.....	500	بريطانيا
750 الف روبية	الهند
.....	300	الو.م.أ
3,6 مليون دولار	البرازيل
100 مليون ين	300	اليابان

المصدر: بن صويلح ليليا، مرجع سابق، ص 147

¹ - بن صويلح ليليا: واقع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر، مجلة العلوم الانسانية، العدد 30، ديسمبر، 2008، ص 147

² - عماري جمعي: استراتيجية التصدير في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الجزائرية، أطروحة مقدم لنيل شهادة دكتوراه في علوم التسيير تخصص تسيير المؤسسات، جامعة باتنة، 2011، ص ص (51-52)

الفصل الثالث: قراءة سوسيو-نظرية للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة عالميا و محليا

1-2- المعايير النوعية: معايير تتميز بها المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و تعد تكملة للمعايير الكمية لتحديد

تعريف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة والتي تنقسم بدورها الى:

-المسؤولية: " إن المسؤولية المباشرة و النهائية للمالك الذي يكون في كل الحالات هو صاحب القرارات داخل المؤسسة له انعكاس واضح على شكل التنظيم و الادارة، وهو ما يفسر حاجة أرباب هذه المؤسسات إلى المعرفة الفنية، المالية و التسويقية وهي مهام يشرف عليها عدة أشخاص في المؤسسات الكبيرة التي تقوم على مبدأ التخصص الوظيفي."

-الملكية: إن ملكية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة تعود في أغلبها إلى القطاع الخاص في شكل شركات أشخاص أو شركات أموال، غير أن أغلبها عبارة عن مشروعات فردية و عائلية يلعب فيها المالك أو المدير دورا كبيرا على جميع المستويات.¹

-السوق: " نمكن أن نحكم على حجم المؤسسة استنادا إلى علاقتها بالسوق، و تتحدد قوة هذه العلاقة بمدى سيطرة هذه المؤسسات على السوق، بالنسبة للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة فيلاحظ محدودية نطاق عملها من حيث تركيز نشاطها في إنتاج سلعة واحدة أو تقديم خدمة محددة هذا من ناحية ثانية نجد قوة ارتباطها بالمجتمع المحلي في تدبير مستلزماتها من عناصر الانتاج أو المدخلات و في تسويق منتجاتها و قلة احتياجها لاستيراد مستلزمات من الخارج." ²

"- طبيعة الصناعة: يتوقف حجم المؤسسات على الطبيعة الفنية للصناعة أي حجم استخدام في انتاج منتجاتها، فبعض الصناعات تحتاج، فبعض الصناعات تحتاج لوحدة كبيرة نسبيا من العمل و وحدات صغيرة نسبيا من رأس مال، كما هو الحال في بعض الصناعات الاستهلاكية الخفيفة أين يكون الانتاج الصغير هو الأنسب بينما يكون العكس بالنسبة للصناعات الأخرى." ³

2-التعاريف الدولية و المحلية للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة:

" أظهرت بعض الدراسات التي أجريت عن المؤسسات الصغيرة و المتوسطة أن هناك ما يجاوز خمسين(50) من التعريفات لهذا النوع من المشاريع... و أن العديد من الدول ليس لديها تعريف رسمي يمكن اعتماده لهذا النوع من الأعمال، حيث ترتبط تعريف كل دولة بدرجة نموها الاقتصادي ويكون التعريف المقترح إما بنص قانوني كما هو الشأن في الجزائر، الو.م.أ أو اليابان أو تعريفا اداريا كتعريف ألمانيا و هولندا."

غير أن " التعريف المعتمد بالنسبة للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة هو التعريف الذي حدده الاتحاد الاوروبي سنة 1996 و الذي كان موضوع توصية كل البلدان الأعضاء، وقد صادقت الجزائر بالفعل على ميثاق بولونيا حول

1- عماري جمعي، المرجع السابق، 52.

2- بن صويلح ليليا، المرجع السابق، ص 148.

3- عماري جمعي، المرجع السابق، ص 52.

الفصل الثالث: قراءة سوسيو-نظرية للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة عالميا و محليا

المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في جوان 2000، وهو ميثاق يكرس التعريف الاوروبي للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة، و يركز هذا التعريف على ثلاثة مقاييس:

المستخدمون ، رقم الأعمال ، الحصيلة السنوية واستقلالية المؤسسة.¹

-تعريف الاتحاد الاوروبي للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة:

تعطي اللجنة الاوروبية للمؤسسة الصغيرة و المتوسطة التعريف التالي:

المؤسسة الصغيرة و المتوسطة هي كل مؤسسة توظف أقل من 250 عامل، وتمتع بالاستقلالية ولا تنسب إلى أي مؤسسة اقتصادية أخرى، رقم أعمالها لا يتجاوز 40 مليون أورو، و الميزانية التقنية لا تتجاوز مليون أورو.

وحسب هذه اللجنة تنقسم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة:

أ-مؤسسات صغيرة توظف أقل من 50 عامل، و تحقق رقم أعمال أقل من 7 مليون أورو، مع ميزانية تقنية أقل من 5 مليون أورو.

ب- مؤسسة متناهية الصغر توظف أقل من 10 عمال.²

-تعريف " الأمم المتحدة للتنمية الصناعية:

تعرف المشروعات الصغيرة بأنها تلك المشروعات التي يديرها مالك واحد و يتكفل لكامل المسؤولية

بأبعاد الطويلة و القصيرة الأجل، كما يتراوح عدد العمال فيها ما بين 10-15 عامل.¹

البنك الدولي للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة:

لقد تطرق البنك الدولي في تعريفه للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة إلى ثلاثة أنواع و هي:

أ- المؤسسة الصغيرة: هي التي يكون فيها أقل من 10 موظفين، و إجمالي أصولها أقل من 100,000 دولار أمريكي أو كذلك حجم المبيعات السنوية لا يتعدى 100,000 دولار أمريكي.

ب- المؤسسة الصغيرة: هي التي تضم أقل من 50 موظفا، وكل من إجمالي أصولها و حجم المبيعات السنوية لا يتعدى 03 ملايين دولار أمريكي.

ج- المؤسسة المتوسطة: عدد موظفيها أقل من موظف، أما كل من أصولها و حجم مبيعاتها 300 السنوية لا يفوق 15 مليون دولار أمريكي.²

-تعريف اللجنة الاقتصادية للأمم المتحدة لشؤون شرق آسيا و الشرق الأقصى:

تعرف هذه اللجنة " بأنها مؤسسات تشغل عمالا بأجور ولا يتعدى عدد المشتغلين بالمؤسسة التي لا تستخدم أي قوة محركة عن 50 مشتغلا أو 20 مشتغلا إذا كانت تستعمل القوى المحركة.³

1- عماري جمعي، المرجع السابق، ص 52.

2- أنثي شعيب: واقع وأفاق المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر في ظل الشراكة الأورو جزائرية، رسالة مقدمة لنيل شهادة ماجستير في العلوم الاقتصادية تخصص تحليل اقتصادي، جامعة الجزائر، 2008/2007، ص 11.

الفصل الثالث: قراءة سوسيو-نظرية للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة عالميا و محليا

-تعريف منظمة العمل الدولية (ilo):

" تعرف منظمة العمل الدولية ILO بالمؤسسات الصغيرة و المتوسطة بأنها التي يعمل بها 50 عاملا وتحدد مبلغا لا يزيد عن 100 دولار لكل عامل تزداد إلى 500 دولار في بعض الصناعات، حيث يزيد رأس مال عن 100 ألف دولار.¹"

- تعريف اليابان للمؤسسة الصغيرة و المتوسطة:

" قد عرف القانون المعدل سنة 1999 في اليابان المؤسسات الصغيرة و المتوسطة اعتمادا على المعايير الموضحة في الجدول التالي:¹"

الجدول رقم(2) يوضح تعريف اليابان للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة.

القطاع	رأس المال (مليون ين)	عدد العمال ²
الصناعة و باقي القطاعات	300 أو أقل	300 عامل أو أقل
مبيعات الجملة	100 أو أقل	100 عامل أو أقل
مبيعات التجزئة	50 أو أقل	50 عامل أو أقل
الخدمات	50 أو أقل	100 عامل أو أقل

المصدر: بن صويلح ليليا، المرجع السابق، ص 150

يلاحظ مما سبق أن أغلبية الدول و مختلف الهيئات الدولية عرفت المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و المتوسطة على معياري حجم العمالة و رأس المال إضافة إلى رقم الأعمال أو حجم المبيعات، أما في الجزائر فيمكن أن نتطرق الى تعريفها للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة كما يلي:

- تعريف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر:

إن أول محاولة تعريف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر، هي تلك " التي تضمنها التقرير الخاص ببرنامج تنمية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة لوزارة الصناعة، جاء فيه أن المؤسسات الصغيرة و المتوسطة هي كل وحدة إنتاج"³. تتميز بالخصائص التالية :

- مستقلة قانونيا

- تشغل أقل من 500 عامل

- تحقق رقم أعمال سنوي يقل عن 15 مليون دينار جزائري و يتطلب لإنشائها استثمارات أقل من 10 مليون دج.⁴ وتأخذ مثل هذه المؤسسات " أحد الأشكال التالية:

¹ - بن صويلح ليليا، المرجع السابق، ص 150.

² - أتشي شعيب، المرجع السابق، ص 10.

³ - بن صويلح ليليا، المرجع السابق، ص 150

⁴ - المرجع نفسه، ص 150.

الفصل الثالث: قراءة سوسيو-نظرية للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة عالميا و محليا

- المؤسسات التابعة للجماعات المحلية (ولائية، بلدية)
 - فروع المؤسسات الوطنية
 - الشركات المختلفة
 - المؤسسات الخاصة
 - التعاونيات¹.
- وبعد ذلك جاء القانون 01-18 المؤرخ في 12 ديسمبر 2001 المتضمن القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، ليعرف هذه الأخيرة في المواد 4، 5، 6، 7. " حسب المادة 04: تعرف المؤسسة الصغيرة و المتوسطة مهما كانت طبيعتها القانونية بأنها مؤسسة انتاج السلع و الخدمات:
- تعمل من 01 إلى 250 شخصا
 - لا يتجاوز رقم أعمالها السنوي 2 مليار دينار مجموع حصيلتها السنوية 500 مليون دينار
 - تستوفي معايير الاستقلالية².
- أما المادة 05 تنص: " تعرف المؤسسة الصغيرة و المتوسطة بأنها مؤسسة تشغل ما بين 50 إلى 250 شخصا، ويكون رقم أعمالها ما بين 200 مليون و 02 مليار دينار، أو يكون مجموع حصيلتها السنوية ما بين 100 و 500 مليون دينار³. " و أما المادة السادسة و السابعة فجاءت بما يلي:
- "المادة السادسة: صنف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بأنها تلك التي تشغل بين 10-49 عاملا، ورقم أعمالها لا يتجاوز 200 مليون دينار أو الميزانية العامة السنوية لا تتجاوز 100 مليون.
- المادة السابعة: تصنف المؤسسات المتناهية الصغر أو الصغرى إلى تلك التي تشغل ما بين 1-9 عمال تحقق رقم أعمال أقل من 20 مليون دينار، أو الميزانية العامة السنوية لا تتجاوز 10 مليون دينار⁴.
- و عليه " تعرف المؤسسة المتوسطة بأنها تشغل ما بين 50- 250 شخصا، و يكون رقم أعمالها ما بين مائتي (200) مليون دينار أو يكون مجموع حصيلتها السنوية ما بين مائة (100) وخمسمائة (500) دينار، و تعرف المؤسسة بأنها مؤسسة تشغل ما بين 10 الى 49 شخصا، ولا يتجاوز رقم أعمالها السنوي مائتي (200) مليون دينار أو لا يتجاوز مجموع حصيلتها السنوية مائة (100) مليون دينار⁵.

¹- ابن صويلح ليليا، المرجع السابق، ص 150.

²- وزارة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، ديسمبر 2001، ص ص (7-8)

³- المرجع نفسه، ص ص (8-9)

⁴- عيسى آيت عيسى، المرجع السابق، ص 275.

⁵- عماري جمعي، المرجع السابق، ص 53

3- النظريات التي عاجلت المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و المقاولاتية:

تعددت المدخل و النظريات التي عاجلت المؤسسة وكل واحدة منها تناولتها من البعد الذي رآته أكثر أهمية وأكثر تأثيرا على نشاطها هذا من جهة، و من جهة أخرى فإن المؤسسات الصغيرة و المتوسطة تعتبر نسقا مفتوحا لذا تم معالجتها على أساس علاقتها بالبيئة التي تتواجد فيها بحيث تؤثر و تتأثر بها و سنطرق إلى بعض النماذج من هذه المقاربات و النظريات كما يلي:

3-1 نظرية الإدارة العلمية: "ظهرت نظرية الإدارة العلمية في الثمانينات من القرن التاسع عشر مرتبطة بجهود

رائدها فريدريك تايلور f.taylor و زملاؤه"¹، و تعددت التسميات التي أطلقت على الجهود التي قام بها حيث جاءت تحت اسم دراسة الحركة و الزمن، الحركة التايبلورية، الإدارة العلمية، وكلها مترادفات تؤدي الى معنى واحد"²، وقد تركزت جهود تايلور حول "علمنة إدارة العمل على المستوى اليدوي المؤسسات و الورش الصناعية. ففي بداية القرن العشرين كان الاقتصاد الأمريكي آخذا في التوسع بدرجة ملحوظة وبدأت تظهر المشاكل"³ التي أدت الى ظهور الحركة التايبلورية، بحيث أن أبرز أسبابها هو أن "المشروعات تحتاج إلى آلات باهظة الثمن لكونها حديثة الاختراع، و رؤوس أموال و موارد بشرية لتسييرها، و لقد تعرضت إلى خسائر كبيرة نتيجة انعدام خبرة و كفاءة العمال المسيرين الذين انحدروا من الريف و العمل الزراعي و الذين منحت لهم حرية اختيار حجم و نوع الإنتاج وطريقة أدائه؛ فركز تايلور اهتمامه في إجراء دراسة على عمال نقل مواد البناء (سبائك الحديد) في شركة "بتلهم"، حيث بدأت بملاحظة أعمال هؤلاء و رصد تحركاتهم أثناء تأديتهم لعملهم و تسجيل الزمن الذي تتم فيه كل واحدة، وبعدها تم تصنيفها الى فئتين من الحركات: ضرورية (لازمة)، و غير ضرورية في العمل، فتوصل من خلال هذه الدراسة الى طريقة ذات خطوات محددة و وقت ثابت سماها تايلور "الطريقة المثلى و الوحيدة لأداء العمل فأهتم بتدريب العمال على هذه الطريقة مما أدى الى تقليص عملهم ، و زاد كفاية العمال المدربين على هذه الطريقة، و جنب الشركات الكثير من الخسائر"¹

زيادة على ذلك فقد أشار تايلور الى أن التخطيط واتخاذ القرارات الهامة في إنتاج المصنع يجب أن تتم بعيدا عن العمال، و يقوم بهذه الوظائف أفراد مختصون بذلك، ما يؤدي إلى تمكن الإدارة من التحكم و ضبط العمال. و من بين ما توصل اليه أيضا كيفية تحقيق الربح من زيادة الإنتاج و تسويقه من خلال رأس مال فعال لا بالاعتماد على تحقيق الربح من الأجور المنخفضة.

إن جل ما سعت إليه التايبلورية هو تدعيم سيطرة و تحكم الرأسماليين في العمال و تحقيقهم للمزيد من الأرباح ، وبالرغم من إتقان تايلور للجانب التكنولوجي لنسقه إلا أنه يؤخذ عليه تركيزه على الحوافز المادية باعتبار الانسان مادي وأغفل جانب الحوافز المعنوية فقد أكد تايلور على الفرد "كوحدة للتحليل" نظر إليه بنفس الطريقة

1- عبد الله محمد عبد الرحمن: علم الاجتماع الصناعي النشأة و التطورات الحديثة، ط1، بيروت، دار النهضة العربية، 1999، ص 77.

2- عبد الرازق الجلبى: علم اجتماع الصناعة، الاسكندرية، دار المعرفة الجامعية، 1999، ص 44 بتصرف.

3- حمدي فؤاد علي: التنظيم و الإدارة الحديثة -الأصول العلمية و العملية، بيروت، دار النهضة العربية، 1981، ص 19.

الفصل الثالث: قراءة سوسيو-نظرية للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة عالميا و محليا

التي ينظر بها الى جزء أو ترس آلة، و اعتبره بالتالي وسيلة من وسائل الإنتاج وقد ترتب عن ذلك أنه إذا كانت الآلات و المعدات الإنتاجية الرأسمالية تزود بالفحم أو البترول، فإن العامل يزود أيضا بالمال في مواقع العمل. كما أنه تجاهل ثقافة العمل الشخصية و البناء الاجتماعي للمجتمع ككل وكذا الجوانب الاجتماعية والنفسية للعمال، بالإضافة إلى أن حركة الإدارة العلمية فصلت الجوانب الذهنية عن الجوانب اليدوية للعمل، و قضت على الصناعات الحرفية بتحويل مراحل الإنتاج الى أعمال روتينية و مملة، مما أدى إلى تقوية مشاعر الاغتراب التي يشعر بها العمال داخل المصنع فأصبح العامل تابعا للآلة تتحكم فيه وليس العكس. فجاءت معارضة نقابة العمال للتaylorية لا لنتائجها اللإنسانية لأنها حدثت من مهارات العامل الحرفية و إبداعاته، كما أطلق عليها اتحاد العمل الأمريكي الفدرالي أنها مشروع شيطاني للتقليل من قيمة الانسان بحيث يصبح كالآلة.

3-2 نظرية التكوين الإداري:

"في الوقت الذي كان فيه فريدريك تايلور ينادي بالإدارة العلمية في الولايات المتحدة جاءت أفكار التكوين الإداري من قبل صاحبها "هنريفايول" (1841-1925) الذي كان يعمل في مناجم الفحم الفرنسية، و تدرج في مناصبها حتى أصبح المدير العام لها عام 1888. و خلال سنوات عمله كان يبحث عن مبادئ و أصول يمكن استخدامها في تفسير وظيفة المدير، و قد ظهرت هذه المبادئ في فرنسا"¹.

"و قد جاءت أفكاره ممتزجة بخبرته الواقعية، حيث يرى الكثير من المحللين أن نظرية الإدارة العلمية الإداري، تكمل كل واحدة منهما الأخرى لأنهما اتهمتا بقضايا عمل و الإدارة في المؤسسات و جاءت أفكارهما لزيادة الإنتاج و تطوير المؤسسات و تطبيق نظم الإدارة الحديثة عن طريق تطبيق أساليب فنية وعلمية حديثة، تم استنتاجها من واقع البحث الميداني و التجارب التي اعتمدت على الملاحظة و التجريب، و من ثم التوصل إلى نتائج و قوانين و مبادئ عامة يمكن تطبيقها في مجال إدارة المؤسسات"².

و من أهم الأفكار التي جاء بها هنري فايول في مجال الإدارة ما يلي:

- 1- نسبية المركزية و اللا مركزية في التنظيم تتحدد درجتها المثلى حسب نوعها.
- 2- لا يعتبر العامل مجرد ترس في آلة حيث يتدخل جزء من شخصيته في عمله عن قصد أو دون قصد
- 3- التسلسل الهرمي الإداري المتدرج يستوجب تسلسل المشرفين و تدرجهم من القمة إلى القاعدة.
- 4- يشترط لتحقيق النظام داخل التنظيم توفير مكان لكل عضو و ينبغي لكل منهم أن يكون في مكانه
- 5- يعتبر الانقسام في صفوف الزملاء خطر جسيم"³.

وقد قسم فايول الوظائف و المهام الرئيسية للإدارة في المشروع الصناعي إلى ست وهي:

أولا: الوظيفة الفنية: و التي تعبر عن جملة الأنشطة الخاصة بالناحية الفنية البحتة، كالإنتاج والتصنيع.

¹ - علي الشرقاوي: العملية الإدارية - وظائف المديرين، ط3، الاسكندرية، دار المعرفة الجديدة، 2002، ص 68، بتصرف

² - عبد الله محمد عبد الرحمن، علم الاجتماع الصناعي النشأة و التطورات الحديثة، المرجع السابق، ص ص (88-89) بتصرف.

³ - علي الشرقاوي، المرجع السابق، ص ص (68-69) بتصرف

الفصل الثالث: قراءة سوسيو-نظرية للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة عالميا و محليا

- ثانيا: الوظيفة التجارية: تمثل جملة الأنشطة الخاصة بالناحية التجارية العلمية المدروسة كالبيع، الشراء، التبادل.
- ثالثا: الوظيفة المالية: تعد من المهام الماليين المدربين عليها وتهدف إلى الاستعمال الأمثل للمال.
- رابعا: الوظيفة الحاسبية: تعد من مهام المحاسبين ذوي الكفاءة و الخبرة في مجال المحاسبة، ومن مهامهم: الجرد و إعداد الميزانيات المختلفة.
- خامسا: الوظيفة الإدارية: تعتبر من المهام الإداريين المختصين في الإدارة، حيث يقومون بمختلف العمليات الإدارية كالتنظيم، التخطيط، التنسيق.
- سادسا: الوظيفة التأمينية: تختص بحماية الممتلكات و أمن التنظيم و أعضائه¹.
- "وقد قام بتقسيم العملية الإدارية إلى خمس أنشطة هي: التخطيط، التنظيم، الأمر، التنسيق والرقابة، وبناء عليها استطاع أن يضع أربعة عشر مبدأ يمكن من خلالها الاطلاع بأنشطة الإدارة على خير وجه وهي:
- 1- تقسيم العمل: الذي يؤدي الى تحسين العمل من خلال تخصص كل عضو في مجاله.
 - 2- السلطة و المسؤولية: حتى اصدار الأوامر مع تحمل مسؤولية الأوامر.
 - 3- الضبط و الربط: الأسلوب الأمثل لتحقيق هذا المبدأ هو تطبيق أنظمة الجزاء و العقاب في حالة الخطأ، على أن يطبق بشكل عادل.
 - 4- وحدة الأمر: يقصد من خلال هذا المبدأ أن كل عضو يتلقى الأوامر من فرد واحد.
 - 5- وحدة الهدف: يسعى كل من أعضاء التنظيم و وحداته إلى تحقيق أهداف التنظيم.
 - 6- أولوية المصالح العامة على المصالح الشخصية: عندما تتضارب مصالح التنظيم مع مصالح أعضائه ترتب مصالح التنظيم في المقدمة.
 - 7- عوائد العاملين: يجب إحداث التوافق بين الأجور المستحقة لكل عامل و إمكانية التنظيم.
 - 8- المركزية: تمثل السلطة الإدارية التي تعتبر حقا للمديرين نوع من المركزية، بينما يمثل التعامل مع الأعضاء نوع من اللامركزية في التنظيم.
 - 9- التسلسل الرئاسي: لا بد أن يكون التدرج الرئاسي واضحا لأنه يعد امتدادا لخطوط السلطة والاتصال بين الرئيس و المرؤوسين.
 - 10- النظام: لا بد من توفير المواد الأولية و الموارد البشرية و توظيفها حسب استخدامها ليكون استغلالها استغلالا أمثل.
 - 11- العدالة: لا بد من التعامل مع أعضاء التنظيم بشكل عادل.
 - 12- استقرار العمالة: ضرورة توظيف العمال بأسلوب صحيح يضمن التثليل من احتمال تسريحهم.
 - 13- المبادأة: تشجيع روح المبادأة و الابتكار و الإبداع لتطوير المشاريع.

¹ - جبارة عطية جبارة: الاتجاهات النظرية في علم الاجتماع الصناعي، الاسكندرية، دار الوفاء لنديا الطباعة والنشر و التوزيع، 2001، ص ص (43-42) بتصرف

الفصل الثالث: قراءة سوسيو-نظرية للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة عالميا و محليا

14- تنمية روح الجماعة: تشجيع العمل الجماعي و محاولة التوفيق بين العمال"¹

قد قدم مجموعة من الخصائص التي يجب أن يتحلى بها المقاول هي:

1- الصحة والقدرة الجسمية : في القدرة الجسمية و ما يتعلق بها ف"الصحة ضرورية لكل العمال في المؤسسة من العامل البسيط إلى المدير العام" فالفرد الذي يكون لديه جسم سليم سيكون أكثر فعالية وإنتاجية، فلا يجد ما يعرقل مساره المهني في المؤسسة، ويتمكن من العمل والمبادرة دون صعوبات جسدية"².

2- الذكاء والقوة العلمية : ثاني ميزة وجب على كل مقاول أن يتوفر عليها الذكاء، حيث "إن الذكاء الذي يتمتع به المقاول يسمح له بفهم الأشياء فهما صحيحا فيقوم الأول بالوقوف على القصور أو الخطأ، والثاني بالوقوف على البديل المقترح للحلول محل ما يحذف أو يعدل، وبالتالي يكون تحليله للأوضاع والمواقف تحليلا منهجيا ذكيا، فيقوم بإصدار الأحكام و القرارات التي تساهم في تحسين الأوضاع، ولكن الذكاء وحده لا يكفي في المجموعة المعارف التي تساهم في إعطاء الفرد الخبرة والوجهة الصحيحة في اتخاذ القرارات، فالمدير بحاجة لسعة النظر ومرونة العقل"

3³- القيم الأخلاقية: ف"يجب أن تتوفر في المقاول قوة الشخصية المثابرة والحزم، الوضوح و المبادرة فهذه الصفات تساهم بشكل كبير في نجاح المقاول في مشروعه، ولكن هناك سمة أهم وهي الانضباط ، فالمقاول كلما كان منضبطا في عمله كان قدوة لكل العمال الذين تحت سلطته فيقلدونه في ذلك.

4- الثقافة العامة: هذه الثقافة لا تخص ميدان المهنة التي يقوم بها المقاول فقط، وإنما هي مستمدة من الخارج أي من المحيط الخارجي للعمل المدرسة أو المجتمع... هذا المحيط يساهم بشكل كبير في تحديد المهنة والخبرة المراد الحصول عليها من طرف المقاول وتسهيل سير المؤسسة."⁴ أما آخر خاصيتين طرق إليهما فايول فهما:

5- المعرفة الإدارية: هذه الخاصية لها أهمية بالغة "وهي لتعلم في المدارس بل المقاول يتعلمها من خلال الممارسة اليومية لنشاط

عمله، في كسب خبرة تؤهله للتسيير الجيد للمؤسسة من خلال المهارات التي يكتسبها والتي تتمثل في مهارات إنسانية تتمثل بالعلاقات الإنسانية التي يطورها المدير مع مرؤوسيه و زملائه لخدمة المشروع... مهارات فكرية تمثل بالأسس العلمية في ميدان الإدارة واتخاذ القرارات المنطقية و تحليل المشكلات و أسبابها... ومهارات فنية تتمثل في خبرة ودراية المدراء بالوسائل الفنية المتعلقة بالإنتاج و البيع و الشراء و التخزين و التمويل تلك المشاكل المتعلقة بالأنشطة الفنية لمشروعاتهم"⁵

1- أحمد ماهر، عبد السلام أبو قحف: تنظيم و إدارة المنشآت السياحية و الفندقية، ط2، الاسكندرية، المكتب العربي الحديث، 1999، ص ص (110-111) بتصرف.

2- عثمان رقية، المرجع السابق، ص 82

3- المرجع نفسه، ص 82

4- عثمان رقية، المرجع السابق ، ص ص (82-83)

5- المرجع نفسه ، ص 83

الفصل الثالث: قراءة سوسيو-نظرية للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة عالميا و محليا

6- معرفة متخصصة: وأخيرا فهذه الخاصة " تأتي مباشرة بعد المعرفة الإدارية وهي تخص المعرفة والدراية الخاصة بمنصب العمل بحد ذاته.

و لكن الخاصة الأساسية التي يتميز بها المقاول هي "المهاراتالتقنية " فالتأهيل الذي يملكونه في تطبيق التقنية التي تخص مهنة المشروع تلعب دورا في نجاح المشروع، فهم يتمتعون بقدرة تقنية عالية يسخرونها لصالح أعمالهم " إن الدور الفعال الذي لعبته مدرسة التكوين الإداري في مجال الإدارة لا يمكن إغفاله، رغم وجود تيارات معارضة لها وأخرى مؤيدة، هذه الأخيرة " التي أيدتها بدعوى أن النتائج التي توصلت إليها من مبادئ، أفكار و وظائف إدارية عملت على تطوير الإدارة و تطوير أساليب أنشطتها باعتبار رائدهااستند في ذلك على خبرته العملية و تأكيده على مبدأ المرونة في تطبيق مبادئ الإدارة حسب ظروف كل تنظيم"¹ يرى فايوم من خلال دراسته للإدارة إلى ضرورة الاهتمام بها و وجوب تلقي التعليمات والتدريب عليها لكل من يسعى إلى تولي المهام الإدارية، باعتبارها من أهم الوظائف داخل التنظيم ، عمل المديرين و الرؤساء المشرفون على أساسها بهدف التطوير المادي و المعنوي و تحقيق أقصى كفاية إنتاجية"²، كما أنه ساهم من خلال أفكاره في رفع الكفاءة عن طريق تحسين أداء العمال ،والعمل من خلال الإدارة الأفضل.

"فكما لم يفته أن يشير إلى ضرورة تطبيق مبدأ تقسيم العمل من أجل زيادة الإنتاج بنفس الجهد، فإنه وبنظرة سوسولوجية متمعنة لم يترك الناحية الاجتماعية دون اهتمام وذلك عند إشارته إلى تنمية العمل الجماعي حيث عبر عنه بروح الجماعة"³.

الا أن التيار المعارض لهذا الاتجاه رأى أن " تحقيق التنسيق و التعاون لا يمكن أن يكون بصورة شاملة إنما هو نسبي تتحكم فيه الأحوال داخل الوحدات الإنتاجية الفرعية أو العامة"⁴.

كما يؤخذ على نظرية التكوين الإداري تجاهلها" العامل الإنساني و سلوك الأفراد و الجماعات و تأثيرها في التنظيم والإدارة، وتجاهلت أيضا المشاكل الديناميكية للأعمال الإدارية، وكيفية حل المشاكل الإدارية، فقد كان جل اهتمام كتاب هذه النظرية هو دراسة و تحليل كيفية تنظيم المؤسسات ثم دراسة ووصف كل من الوظائف و المراحل الإدارية"⁵.

3-3 نظرية البيروقراطية:

من أبرز الإسهامات المسجلة في مجال التنظيمات أيضا إسهامات ماكس فيبر(1864-1920) الذي يعتبر "أكثر العلماء قريبا من الاتجاه البيروقراطي في دراسة التنظيم و لقد اتخذ هذا الاتجاه من حظته لسوء استخدام

1- عبد الله محمد عبد الرحمن، علم الاجتماع الصناعي النشأة و التطورات الحديثة، المرجع السابق، ص 94-95) بتصرف

2- جبارة عطية جبارة، المرجع السابق، ص 50، بتصرف.

3- المرجع نفسه، ص 50، بتصرف.

4- عبد الله محمد عبد الرحمن، علم الاجتماع الصناعي النشأة و التطورات الحديثة، المرجع السابق، ص 95، بتصرف

5- حمدي فؤاد علي، المرجع السابق، ص 43

الفصل الثالث: قراءة سوسيو-نظرية للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة عالميا و محليا

المديرين لسلطاتهم و عدم الاتساق في أسلوب الإدارة دون وجود قواعد حاكمة للسلوك¹، حيث أقام نظريته حول السلطة على ثلاث نماذج أساسية لها و هي: "نموذج السلطة الشرعية: تستند على الاعتقاد بشرعية القواعد التي تقوم عليها السلطة و أحقية ملاكها في إصدار الأوامر. نموذج السلطة التقليدية: يقوم على الاعتقاد القائل بقداسة الأعراف و التقاليد وإعطاء الشرعية لمن يمارس السلطة في ظلها، أما نموذج السلطة العظيمة: فيقوم على الاعتقاد بوجود بطولات شخصية مثالية لفرد معين أو لنظام يحدد معاملته هذا الفرد"².

أما نموذج المثالي للبيروقراطية فيعني "بناء أو تشييد عقلي يتشكل من خلال ظهور أو وضوح سمة أو أكثر أوجهات نظر يمكن ملاحظتها في الواقع"³، و يعتبره ماكس فيبر كمياري يستخدمه الباحثين الدارسين في مجال التنظيمات.

و للنموذج المثالي للتنظيم البيروقراطي عند فيبر خصائص يقوم عليها و هي:

- "مبدأ تقسيم العمل.

-قواعد رسمية ملزمة.

-القواعد والإجراءات الوظيفية قائمة على الكفاءة و الخبرة التخصصية.

-ملكية الأفراد للسيطرة و الإنتاج منعدمة.

-مبدأ التسلسل: حيث يتم اختيار الأفراد وفق نظام التعيين و الانتخاب على أن يخضع كل عضو إداريا وظيفيا للعضو الأعلى منه مرتبة.

كما وضع العناصر تبين وضع العضو و علاقاته الداخلية الوظيفية فيما يلي:

1- يحافظ الفرد على حريته، لكن القواعد اللاشخصية (الموضوعية) تفرض عليه الامتثال واحترام السلطة

2- علاقة الفرد بالتنظيم، تكون واضحة ومبينة على أساسين: التدرج الداخلي للتنظيم و مكانته الوظيفية والإدارية التي يشغلها.

3- لكل عضو من أعضاء التنظيم مقدار معين من الكفاءة الإدارية.

4- انعدام وجود علاقات شخصية في العمل.

5- العامل يعامل كفرد.

6- يتم اختيار الموظفين حسب معايير مميزة، كإجراء اختبار مميز أو الحصول على شهادات أو خبرة فنية أو كليهما.

7- تحديد رواتب الموظفين حسب قدرتهم على العمل و كفاءتهم في إنجازهم و وضعهم الإداري، لا على أساس مكانتهم الاجتماعية.

1- أحمد ماهر، عبد السلام قحف، المرجع السابق، ص 112

2- أحمد مصطفى خاطر و آخرون: الإدارة في المؤسسات الاجتماعية، الإسكندرية، المكتبة الجامعية، 2001، ص ص (85-86) بتصرف.

3- ليندة العابد: المعوقات الإدارية لعمليتي الاتصال و اتخاذ القرارات في التنظيم الصناعي، رسالة مقدمة لنيل شهادة ماجستير في علم الاجتماع، تخصص تنظيم و عمل، جامعة باتنة، 2002-2003، ص 54.

الفصل الثالث: قراءة سوسيو-نظرية للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة عالميا و محليا

8- يتم ترتيب الموظفين في التدرج المهني حسب الأقدمية أو الانجاز أو كليهما.

9- العامل بعيد كل البعد عن الملكية لوسائل الإنتاج و السيطرة.

10- يخضع الموظفون لقواعد العمل و نظامه¹.

إن المتمعن للنموذج المثالي للبيروقراطية الذي جاء به ماكس فيبر يلاحظ أنه يفترض مبدأ الرسمياتو"الرشد و العقلانية في تصرفات الناس سيسعون إلى الموضوعية، و واقع الأمور يشير إلى أن كثير منا يتصرف كانعكاس لدوافعه و رغباته و ميوله و ليس على أساس من العقل و الرشد"².

هذا المبدأ فرض على الأعضاء الالتزام بالقواعد الرسمية المجردة ما جعلهم جامدينو هذا ما أدى إلى القضاء على روح المبادرة و الإبداع لاعتبار أن ممارستها نوع من الخروج عن القواعد، غير أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة اليوم مبنية على العكس من ذلك تماما حيث أن الابتكار و الإبداع يعتبران من الركائز الأساسية لمثل هذا النوع من المؤسسات.

و من ثم تبرز عيوب النظام البيروقراطي في كونه أنتج روتينية في العمل و جعل أعضاء التنظيم يستبدلون الأهداف الرئيسية و يتحولون نحو محاولة تطبيق القواعد الرسمية فقط، بالإضافة إلى تولد الشعور لديهم على أنهم آليين في العمل و الذي انتقل إلى من يتعاملون معهم.

علاوة على أن "نمو البيروقراطية قد يؤدي الى القضاء على مبدأ المساواة أو تكافؤ الفرص، و هو من أهم مبادئ الديمقراطية"³.

3-4 مدرسة العلاقات الإنسانية:

على إثر النتائج السلبية للنظريات الكلاسيكية، التي أغفلت الجانب الإنساني و العلاقات الاجتماعية، جاءت التيارات الكلاسيكية الحديثة التي تناولت ما تم إغفاله و من بينها دراسات هاوثورن التي توصلت إلى الكشف على أن العمال لا يقدمون على العمل للحصول على المزيد من فحسب و إنما تتم في اتجاهاتهم و سلوكهم و إنتاجيتهم العلاقات الاجتماعية المتبادلة بينهم.

و قد ظهرت حركة العلاقات الإنسانية نتيجة الدراسات و التجارب الشهيرة التي أجريت في مصانعهاوثورن التابعة لشركة وسترن إليكتريك في شيكاغو(1927-1932) بزعامة "إلتون مايو" (1880-1949)، بدأت هذه الدراسات من أجل الكشف عن العلاقة بين ظروف العمل الفيزيائية و بين الإنتاجية. ثم اتسعت فتناولت جماعات العمل من حيث البناء، الروح المعنوية، القيم، الاتجاهات، المعايير والدافعية.

1- عبد الله محمد عبد الرحمن، علم الاجتماع الصناعي النشأة و التطورات الحديثة، المرجع السابق، ص ص (149-150) بتصرف

2- أحمد ماهر، عبد السلام أبو قحف، المرجع السابق، ص 113

3- طلعت ابراهيم لطفي: علم اجتماع التنظيم، القاهرة، دار غريب، 1993، ص 104

الفصل الثالث: قراءة سوسيو-نظرية للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة عالميا و محليا

وحسب رأي العالمين "ميلر" و "فورم" أنه يمكن أن نخرج من دراسات "مايو" بعدة نتائج من أهمها: أن العمل يعتبر نشاط جمعي، و الحاجة إلى التقدير و الأمن و الشعور بالانتماء لها أهمية كبرى في الرفع من الروح المعنوية للعمال و إنتاجيتهم، كما تتحكم المطالب الاجتماعية الخارجية و الداخلية للتنظيم في اتجاهات العامل. بالإضافة إلى أن الجماعات غير الرسمية داخل مكان العمل تمارس ضبطا اجتماعيا قويا على عادات العمل و اتجاهات العامل.

وقد بينت دراسات مايو و زملائه أهمية التنظيم غير الرسمي و أهمية الجماعات غير الرسمية في التأثير على سلوك العمال و اتجاهاتهم و إنتاجاتهم. وقد كشفت إحدى الدراسات في مصانع هاوثورن عن ظاهرة تحكم جماعات العمل غير الرسمية في الإنتاج عند مستوى معين يختلف عن المستوى الذي تحدده الإستفادة، بهدف المحافظة على وحدة الجماعة و تماسكها لمواجهة الإدارة حيث يتنازلون عن المكافآت المالية من أجل أهداف الجماعة و لتحقيق درجة من الرضا و الإشباع النفسي¹.

كنسق مغلق بالإضافة إلى أنهم "أضفوا على مشاكل العمال داخل التنظيم صبغة نفسية، و أنها ترجع إلى العامل نفسه و ليس التنظيم، و يتم علاجها من خلال علاج الفرد نفسيا، كما أن الصراع القائم بين العمال و الإدارة هو صراع سيكولوجي و ليس أكثر من ذلك."²

"كما أنهم قدموا فكرة حول العمال بأن عناصر الأحاسيس و المشاعر تتحكم فيهم و ليس هناك مكان للرشد. إلى جانب الفرد و اعتقادهم بالزامية الانخراط ضمن الجماعة يحى الإنسان حياة مرضية. و لقد أغفلت مدرسة العلاقات الإنسانية بين العناصر التي لها أهمية بالغة في التنظيم من بينها مشكلة القوة والاتصالات و دور النقابة."³

3-5 المدخل الظرفي:

يعالج هذا المدخل المنظمة على أنها نظام كلي يتكون من مجموعة من الأنظمة الفرعية التي تسعى إلى تحقيق أهداف مشتركة في البيئة التي تقوم فيها مع اعتبار أن هذه البيئة متغيرة باستمرار، محاولا في الوقت ذاته تحليل و تفسير العلاقة الرابطة بينها و بين المنظمة باعتبارها -المنظمة- نسقا مفتوحا، علاوة على تفسير وفهم العلاقات التي تربط بين مختلف الأنظمة الفرعية.

و الشكل التالي يوضح أهم المكونات التي تتواجد بها المنظمة حسب هذا المدخل:

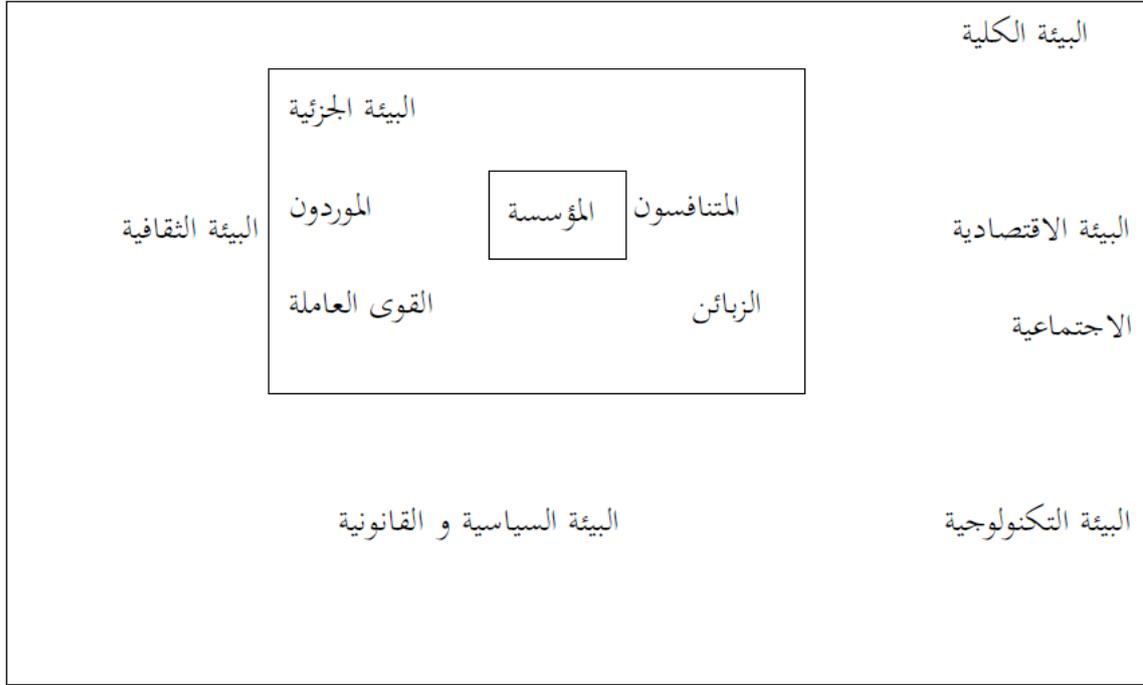
¹ - طلعت ابراهيم لطفي، المرجع السابق، ص ص (83-85) بتصرف

² - سعيد عيد مرسي بدر، المرجع السابق، ص 185.

³ - علي عبد الرازق الجلي، المرجع السابق، ص ص (80-81) بتصرف

الفصل الثالث: قراءة سوسيو-نظرية للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة عالميا و محليا

شكل رقم (2) يوضح البيئة الخارجية للمنظمة:



المصدر: زرفة بولقواس، المرجع السابق، 57

لقد قام العديد من الباحثين بدراسات في إطار المدخل النظري نذكر منها ما يلي:

- دراسة برنز و ستولكل: قام هذان الباحثان بمقابلات و دراسة عشرون (20) مؤسسة في إنجلترا وسكوتلندا، فوجدا أن البيئة الخارجية و الجماعات داخل المؤسسة، تخلق من الظروف التي تحتم استخدام هياكل تنظيمية مختلفة، ناهيك عن الاختلاف في التكنولوجيا المستخدمة، ولإنجاح التجربة فقد صنفا نوعين من المؤسسات المرنة و الميكانيكية، فالميكانيكية تعتمد على الهريرية -الهرمية- والتقييد بالقواعد و الارشادات، بينما العضوية -المرنة- فتميل إلى إعطاء الحرية لبلوغ أهداف، و أن إرشاداتها تأخذ صيغة نصائح و ليست أوامر"
- لقد تبين من الدراسة التي قام بها الباحثان أن الظروف التي تتواجد بها المنظمة و بنيتها الخارجية، زيادة على الاستخدام التكنولوجي لهذه المؤسسة تؤدي إلى اختلاف أشكال التنظيم لكي تصبح ملائمة لتلك الظروف.
- دراسة إمري و ترست:

لقد افترض كل من إمري و ترست وجود أربع أنواع للبيئة، التي تتواجد فيها المنظمة، و هي:

- ✓ "البيئة الهادئة العشوائية: و هي بيئة ثابتة نسبيا، تهدداتها قليلة، و التغيير الحاصل فيها بطيء و غالبا ما يصعب التنبؤ به. لذلك فعدم التأكد فيها منخفض، كما أن المسؤول الأول في المؤسسة -المدير- لا يأخذها بعين الاعتبار عند اتخاذ قراراته"، إذن فهي بيئة لا تؤثر بشكل كبير و واضح على المنظمة.

الفصل الثالث: قراءة سوسيو-نظرية للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة عالميا و محليا

- ✓ البيعة الهادئة التجميعية: يمتاز التغيير في هذه البيعة بالبطء، إلا أن التهديدات موجودة على شكل تحالفات الأمر الذي يلزم المؤسسة بضرورة التعرف على هذه التهديدات ، لعداوتها بأساليب إستراتيجية انتهاج الأسلوب اللامركزي في اتخاذ القرارات"¹، و عليه فيجب أن تؤخذ بعين الاعتبار عند اتخاذ القرارات.
- ✓ "البيعة القلقة: هذه البيعة أكثر تعقيدا و فيها مجموعة متنافسين لديهم عدد واحد، وقد تتمكن واحدة أو أكثر من المؤسسات المتنافسة من السيطرة على البيعة كأن تفرض حد معين من الأسعار، أو تشكل تحالفات قوية بينها.
- ✓ البيعة الهائجة: هذه البيعة من أكثر البيئات احتياجا، و يكون عدم التأكد فيها عالي جدا لأن التغيير يحدث بشكل متواصل و المتغيرات البيئية متداخلة مع بعضها، الأمر الذي يصعب عملية التخطيط إلى حد بعيد بسبب صعوبة التنبؤ، و هذا النوع من البيئات هو السائد حاليا² لقد أقرت هذه الدراسة أيضا أن المنظمة تتغير بتغير البيعة التي تتواجد فيها لتصبح أكثر ملاءمة لها.
- دراسة لورنس و لوش: شملت الدراسة التي قام بها الباحثان "عشر مؤسسات في ثلاث صناعات مختلفة، البلاستيكية و الأغذية و صناعة التعليب و التي تختلف من حيث البيعة، و تبين أن وضوح البيعة و السوق و العوامل الاقتصادية تتطلب هياكل تنظيمية أكثر رسمية"، إذن فقد بينت هذه الدراسة أن البيعة و ما تحتويه من عوامل تؤثر في المنظمة بحيث يميل طابعها إلى هياكل تنظيمية أكثر رسمية.
- نموذج تكوين الحدث المقاولاتي ل SHAPERO و SOKOL**
- هذا النموذج قائم على "أن يبادر الفرد بتغيير كبير ومهم لتوجهه في الحياة، مثل اتخاذ قرار إنشاء مؤسسته الخاصة، فيجب أن يسبق هذا القرار حدث ما يقوم بإيقاف وكسر الروتين المعتاد"³.
- و يوجد نوعان من الإدراك قبل اتخاذ قرار إنشاء مؤسسة :
- "إدراك الرغبة: وهي تضم العوامل الاجتماعية والثقافية التي تؤثر على نظام القيم للأفراد. مايولي المجتمع أهمية للإبداع، المخاطرة، الاستقلالية الذاتية، كلما زاد عدد المؤسسات المنشأة. ويتشكل 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". أما النوع الثاني من المدركات فهو:
- "إدراك إمكانية الإنجاز : تنشأ إمكانية الإنجاز من خلال إدراك الفرد لجميع أنواع الدعم و المساعدة المتوفرة لديه لتحقيق فكرته فتوفر الموارد المالية يؤثر مباشرة على توجه الفرد نحو المقاول، وهذا الميل يتولد نتيجة امتلاك الفرد لمخبرات خاصة أو مساهمات العائلة، ومن خلال أفرادا المجموعة (في حالة المجموعات العرقية)".¹

¹ - زرقة بولقواس، المرجع السابق، ص 58

² المرجع نفسه، ص ص (58-59)

³ - المرجع نفسه، ص 61

الفصل الثالث: قراءة سوسيو-نظرية للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة عالميا و محليا

المقاربة الوظيفية: هذه المقاربة التي يمثلها (Shumpeter) وهو الأب الحقيقي للحقل المقاولاتي من خلال نظريته "التطور الاقتصادي"، هذا الأخير اعتبر المقاول شخصية محورية في التنمية الاقتصادية، يتحمل مخاطر من أجل الإبداع، وخاصة خلق طرق إنتاج جديدة.

المقاربة التي تركز على الفرد الهادف إلى إنتاج المعرفة: تركز هذه المقاربة على الخصائص ببيكولوجية للمقاول، مثلا لصفات الشخصية و الدوافع السلوك بالاطافة إلى أصولهم و مساراتهم الاجتماعية وقد سلط (Weber) الضوء على أهمية نظام القيم ودورها في إضفاء الشرعية، وتشجيع أنشطة المقاولانية كشرط لا غنى عنه للتطور الرأسمالي.

المقاربة العملية: لين من ناحية ما "يوفر لهم إنشاء المؤسسات الخاصة الدخل الكافي للمعيشة وتحقيق الثراء، إلى جانب التحكم في شؤون العاملين لديهم مما يعطيهم استقلالية في العمل وهذا ماسماه (Schumpeter) بالمملكة الصغيرة"²

- الاشكاليات الثلاث المحددة في حقل المقاولانية:

لقد حددها "هنري فايول" كما يلي:

- "المقالة باعتبارها موضوع بحث: التي تعود إلى الانتفاع بتصرفات فردية و/أو تنظيمية، للشئائي فرد/مشروع .
 - المقالة باعتبارها مجال للتدريس: التي تركز على بؤرة المعرفة المتخصصة و المعرفة النافعة للمقاول (مخطط الأشغال، دفع الأنشطة، المناجنت، استراتيجية تطوير المؤسسات الفتية...).
 - المقالة باعتبارها ظاهرة اقتصادية و اجتماعية: تم بآثار، نتائج التقاؤل: خلق مؤسسة و مناصب عمل، الإبداع، تجديد مؤسسة، إعادة الإدماج، تغيير حالة الذهن..."
- ترتكز الممارسة المقاولانية على جملة من المسلمات هي أنها:
- "تتطلب وجود فرص ملائمة.
 - الاختلافات موجودة بين الأشخاص.
 - تقرير المخاطرة (المقاول مجازف).
 - سيورة تتضمن تقارير بنشاطات الابتكار و التنظيم"

ثانيا: خصائص المؤسسات الصغيرة و المتوسطة:

للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة العديد من الخصائص و المزايا التي تميزها عن غيرها من المؤسسات، نوجزها فيما يلي:

¹ - سلامي منيرة، قرشي يوسف، التوجه المقاولاتي للمرأة ، المرجع السابق ، ص 60

خزري ، حسين بن الطاهر ، éditionl'Harmattan, Paris ، السابق، ص 4، Réinventerl'entrepreneuriat : pour soi, pour nous, pour eux²-Michel Adam :
p-2(21-22) , توفيق2009,المرجع

الفصل الثالث: قراءة سوسيو-نظرية للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة عالميا و محليا

- تميزها بقلّة العاملين ومحدودية نشاطها أدى إلى خلق نوع من علاقات الألفة و المحبة بين الأعضاء والعملاء ، كما أن مناصب المؤسسة المتوسطة أو الصغيرة يعرف العملاء بأسمائهم و وظائفهم الخاصة، و هذا ما يجعل بعضهم يفضلونها نظرا لهذه الخصوصية في التعامل معهم.
- نظرا للمعرفة الشخصية للعملاء تسهل تحليل و دراسة السوق بالسرعة الملائمة للاستجابة لرغبات و مألّ حاجاتهم المتغيرة و المستمرة، كما تسهل عملية تحديد هذه البيانات باستمرار حيث لا ضرورة لإجراء دراسات السوق ، كما هو الحال في المؤسسات الكبيرة و التي تعتبر مكلفة، كما يصبح هؤلاء العملاء أهم عون للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة في مواجهة صعوبات و عوائق معينة في العمل ، إضافة إلى مساهمتهم في الترويج للمؤسسة ، " فالزبائن يشهرون بالمنتوج في المنطقة و يساهمون مشاكل المنشأة من خلال شبكة علاقاتهم الشخصية فهم بديل إشهاري للمؤسسة الإشهارية"¹
- و هناك خاصية أخرى تعتبر نقطة قوة في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة تتمثل في العلاقات الشخصية الوطيدة التي رب العمل أو صاحب المشروع مع المستخدمين بالنظر إلى قلة عددهم و كذا كيفية اختبارهم و توظيفهم و التي غالبا ما تستند إلى اعتبارات شخصية، و في كثير من الأحيان تكون عائلية.
- صغر حجم المؤسسة الصغيرة و المتوسطة يساعد على الإشراف المباشر، علاوة على أن نمط الاتصال يكون مباشر و غير رسمي ما يساعد على حل المشكلات بسرعة و اتخاذ القرارات بفعالية ما ينعكس على الكفاءة.
- تتميز الإدارة في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بمرونة تعاملها مع المتغيرات و مواكبتها لها، و هذا عائد إلى نمط العلاقات غير الرسمية السائدة بينها و بين العملاء و داخليا بين صاحب المؤسسة وعمالها.
- ما يميز هذا النوع من المؤسسات أيضا سهولة تأسيسها مما يسمح بظهور الإبداع و القدرة على الاختراع و هذا هو السبب في ازدياد عدد هذه المؤسسات بشكل ملحوظ في كل أنحاء العالم.
- أي أنّها لا تستلزم رؤوس أموال ضخمة، بل العكس يتم أحيانا تأسيسها من مدخرات المالكين و في أحيان أخرى يأتي التمويل من جهات أخرى، إلا أن رأس المال يبقى يتميز بالبساطة مقارنة بالمؤسسات الكبيرة الحجم التي تتأثر بالضغوط المالية للبنوك و الأوضاع الاقتصادية"².
- بالرغم من أن أحد أبرز خصائص المشروعات الصغيرة و المتوسطة استخدامها لتكنولوجيا بسيطة بنظريتها الكبيرة، إلا أن بعض الحالات تستوجب استخدام التكنولوجيا العالية، حيث تعتبر المؤسسات الصغيرة و المتوسطة صناعات مغذية لصناعات أكبر ، و يظهر ذلك في صناعة السيارات و الطائرات ، ما يبرر استخدامها لتكنولوجيا رفيعة المستوى رغم صغر حجمها"³.

¹ اعدمان رقية، المرجع السابق، ص73

² - خوني رايح: ترقية أساليب و صيغ تمويل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الاقتصاد الجزائري، رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية تخصص اقتصاد التنمية، جامعة باتنة، سنة 2002/2003، ص ص (26-29) بتصرف

³ - فتحي السيد عبده أبو سيد أحمد، المرجع السابق، ص 52 بتصرف

الفصل الثالث: قراءة سوسيو-نظرية للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة عالميا و محليا

ثالثا: تصنيف المشاريع الصغيرة و المتوسطة:

يمكن تصنيف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة إلى عدة أصناف و بالعديد من الطرق و ذلك حسب العديد من المعايير فمنها ما هو رسمي وغير رسمي، و منها ما هو خاص و ما هو عام ومنها ما هو صناعة تغذية ومنها ما هو مستقل ، و يمكن أيضا تقسيمها حسب أسلوب الإنتاج أيضا فهناك صناعات صغيرة و متوسطة تتبع نظام المصنع و منها ما يتبع نظام الإنتاج دون مصنع أي الإنتاج في المنزل أو المؤسسة.

1- حسب الشكل القانوني:

1-1 المشروعات الصغيرة و المتوسطة الرسمية:

هذا الشكل " ذو طابع قانوني حيث يكون أصحاب المشاريع مسجلين في الجهات الرسمية، حقوقهم محفوظة لديها و يدفعون المستحقات التي عليهم، فيساهمون في تحقيق التنمية الوطنية.

1-2 الشكل غير الرسمي:

يعرف على أنه مجموعة المنتوجات و تبادل السلع و الخدمات التي تتهرب كليا أو جزئيا من القوانين والقواعد التجارية و الجبائية و الاجتماعية و التي تخضع إلى التسجيل الإحصائي و المحاسبي بصفة كلية أو جزئية¹.

1-3 المؤسسات الفردية:

و تعني المؤسسة: التي يقوم بتسييرها و امتلاكها شخص واحد يتصف بمجموعة من الخصائص؛"فهو المسؤول عن تكوين رأسمالها واتخاذ إجراءات تكوينها، وهو يتحمل مسؤولية إدارة تشغيلها، وفي المقابل فهو يحصل على كل الأرباح المحققة نتيجة العمليات، ويتحمل أيضا كافة الخسائر التي تترتب على التشغيل، وممارسة النشاط، ومسؤولياته غير المحدودة².

و يتميز هذا النوع من المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بعدة مزايا كما تشوبه عدة عيوب نبرزها في

¹عدمان رقية، المرجع السابق، ص 74.

²سمير علام: إدارة المشروعات الصغيرة، ط 1، عمان، دار الصفاء للنشر والتوزيع، 2001، ص 99

الفصل الثالث: قراءة سوسيو-نظرية للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة عالميا و محليا

الجدول التالي: جدول رقم (3) يوضح مزايا و عيوب المؤسسات الفردية

المزايا	العيوب
<ul style="list-style-type: none"> • سرعة وبساطة بدء العمل؛ فإذا ما رغب الشخص في بدء عمله تحت اسمه الشخصي، فما عليه إلا الحصول على الموافقات القانونية والمباشرة بعمله وقد يكون ذلك في نفس اليوم. • هي الشكل الأقل تكلفة من بين أشكال المؤسسات الأخرى، والتي تظهر على شكل تكاليف الإجراءات القانونية المطلوبة لتشجيع المشروع. • صاحب المؤسسة هو المسؤول الأول والأخير عن نتائج أعمال المؤسسة، وهذا يكون دافعا له على العمل بكفاءة وجد ونشاط لتحقيق أكبر ربح ممكن. • بسبب أن مالك المؤسسة يمتلك السيطرة الكاملة لعمليات المؤسسة، فإن هي تمكن من الاستجابة بشكل سريع للمتغيرات في البيئة. • إن حرية تحديد مسار فعاليات المشروع تعتبر قوة دافعة كبيرة للمؤسسة الفردية؛ فالشخص الذي يبحث عن المغامرة عن فرص جديدة للعمل و المرونة في اتخاذ القرار، يتمكن من تحقيق ذلك من الملكية الفردية للمؤسسة. • إذ قرر المالك إيقاف العمل فإنه يتمكن من ذلك بسهولة بدون إجراءات قانونية طويلة. • تعزيز العلاقات الإنسانية بين المؤسسة والمتعاملين معها على أساس المعاملة التفضيلية المبنية على العلاقات الشخصية بين المالك وعملائه. 	<ul style="list-style-type: none"> • المسؤولية المالية غير المحدودة، وهي تعني أن صاحب المؤسسة مسؤول عن سداد جميع ديون المؤسسة الصغيرة، ويستطيع الدائنون الرجوع إلى أموال المالك والتي قد يكون جنيتها من المؤسسة. • الإشراف المباشر للمالك على كلال أنشطة في المؤسسة والتي قد لا يتوفر لديه المعارف اللازمة لأدائها. • إن إدارة المؤسسة من قبل المالك بمفرده تمنحه درجة عالية من المرونة، ولكنه في مقابل ذلك تخلف لديه شعورا بالعزلة والوحدة لعدم وجود أشخاص آخرين يمدون يد العون للمساعدة فيحل المشكلات أو تقييم الأفكار الجديدة. • صعوبة الحصول على القروض من المؤسسات المالية، وبالتالي صعوبة التوسع بسبب طبيعة عمل المؤسسات وحجم نشاطها من حيث بيع وشراء الأسهم و السندات، و لكن الفرصة الوحيدة للحصول على الإئتمان هي الإئتمان الشخصي. • إنعدام القدرة على الاستمرار هي شيء مورت في المؤسسة الفردية، فإذا ما توفي أو تقاعد مالك المؤسسة لأي سبب، فإن ذلك يؤدي لعدم إمكانية استمرارية المؤسسة في العمل ويتوقف العمل، إلا إذا تمكن أحد أفراد العائلة من استلام المشروع. • وبسبب هذه المشكلة فإن الأشخاص الذين يبحثون على الأمان والاستقرار لا يفضلون العمل في مثل هذه المؤسسات، وتصبح عملية الحصول على العاملين بالمواصفات المطلوبة عملية صعبة جدا.

المصدر: أتشي شعيب، المرجع السابق، ص 22

1-4 الشركات: و تعني:

"المؤسسة التي تعود ملكيتها إلى شخصين أو أكثر، يلتزم كل منهم بتقديم حصّة من مال أو عمل؛ لاقتسام ما قد ينشأ عن هذه المؤسسة من أرباح وخسارة¹، و التي تنقسم إلى: شركات الأشخاص التي تنقسم بدورها إلى شركات التضامن، شركات التوصية البسيطة، شركات التوصية بالأسهم، و شركات الأموال و تنقسم هي الأخرى إلى شركات المساهمة، شركات ذات مسؤولية محدودة، شركات المحاصلة.

2- حسب طبيعة العمل:

2-1 الصناعات الصغيرة و المتوسطة المستقلة:

عبارة عن صناعات منتج سلعة جاهزة أو نهائية، تذهب مباشرة للعملاء أو الزبائن سواء كانوا أشخاص طبيعيين أو مؤسسات.

2-2 الصناعات الصغيرة و المتوسطة المغذية: تعمل على صناعة و تصدير أجزاء معينة تحتاج إليها الصناعات الكبيرة و مثال ذلك كما سبق الذكر صناعة الطائرات و السيارات ، وعليه فإن إنتاجها لا يوجه إلى المستهلك المباشر للزبائن أو الأشخاص الطبيعيين .

3- حسب توجه المؤسسة:

3-1 الصناعات الحرفية (نظام الورشة): "تعد من أقدم أشكال الصناعة حيث كان الصناع و أرباب الحرف

يعملون في حوانيت صغيرة ويساعدتهم عدد من العمال و الصبية وهي غالبا ما تحتاج إلى تدريب خاص ومهارة فنية كبيرة لممارستها....و تمارس العمل داخل ورش يقل فيها عدد العمال عن عشرة"¹

3-2 الصناعات المنزلية: تتم هذه الصناعات داخل المنازل التي تحول إلى شبه ورشات، يعمل بها أفراد تلك

الأسرة فهي تتميز بالطابع الأسري و تعتمد على الفنون و المهارات اليدوية التقليدية المتوارثة، أهمها: صناعة الخبز، الحلي ، الخياطة و مختلف المنسوجات اليدوية ، الأطعمة و الحلويات التقليدية.

و يتميز هذان النوعان بما يلي:

- اعتمادها في الإنتاج على كثافة عنصر العمل.
- معدل التركيب العضوي لرأس المال منخفض جدا.
- الاستخدام التكنولوجي يكاد ينعدم في معظم الأحيان إلا نادرا.
- تنظيم العمل فيها سواء من ناحية النظام المحاسبي أو التسويقي أو التسيير الإداري يتميز ببساطة كبيرة.
- تعمل في معظم الأحيان في القطاع غير الرسمي، خاصة المؤسسات العائلية.

4- حسب طبيعة الملكية:

4-1 المشروعات الصغيرة و المتوسطة الخاصة و العامة:

هذا التصنيف نابع من معيار الملكية ، حيث يعتبر المشروع الصغير أو المتوسط خاصة إذا ما كانت ملكيته عائدة إلى شخص أو مجموعة أشخاص من الخواص ، أما إذا كانت ملكيته تابعة للدولة فإنه يعتبر مشروع تابع للقطاع العام.

فالمؤسسات التعاونية يمكن أن تكون مؤسساتٍ إنتاجية، أو مؤسسات استهلاكية، أو مؤسساتٍ للإسكان، أو حتى لتنظيم استخدام جهود العمال المنضمين إليها والدفاع عن مصالحهم. وهي تهدف إلى تأمين احتياجات الأعضاء من سلع وخدمات ضرورية بأقل تكلفة، وتتميز عن المؤسسات الخاصة والعامّة بعددٍ من الخصائص التي تعقد لها ذاتية متميزة تتفق وطبيعة التعاون كأسلوب من أساليب الإدارة الاقتصادية لموارد المجتمع¹.

و الجدول التالي يبين الفرق بين المؤسسات الخاصة و العامة و التعاونيات:

جدول رقم (4) يبين الفرق بين المؤسسات الخاصة و العامة و التعاونيات:

مواضيع المقارنة	المؤسسة الخاصة	المؤسسة العامة	المؤسسة التعاونية
	النواحي		
الملكية	فردية أو خاصة	عامة أو جماعية	اجتماعية مبنية على العضوية
الهدف	العمل على تحقيق الربح	خدمة أهداف المجتمع	خدمة الأعضاء
الرقابة	مؤسسة على حقوق التملك	بواسطة مندوبي الدولة	عن طريق التسيير الديمقراطي
الموقف تجاه السوق	الميل للمنافسة	الميل للاحتكار	الاتجاه للتنسيق

المصدر: أتشي شعيب، المرجع السابق، ص 14

رابعاً: التجارب الدولية في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة:

1- الدول المتقدمة:

1-1 الولايات المتحدة الأمريكية:

لقد احتلت المؤسسات الصغيرة و المتوسطة مكانة بارزة في اقتصاديات الولايات المتحدة الأمريكية حيث ولطالما مثلت الركيزة الأساسية للسياسة التي اتبعته، وعلى الرغم من ما عانى منه العالم من أزمات أدت الى انتشار العديد من العراقل إلا أن هذه المؤسسات الصغيرة و المتوسطة لم تفقد أهميتها ودورها الفعال " فحسب العديد من الدراسات، لا زالت هذه الشركات توفر أكثر من 50 بالمائة من الشغل المحدث سنويا (70 بالمائة منها في التجارة و الخدمات) وما لا يقل عن 45 بالمائة من الناتج المحلي الاجمالي، كما تنتج هذه الوحدات 2,5 مرات من براءات الاختراع، أما بالنسبة لعدد العاملين فهي أصبحت منذ أواخر القرن الماضي القلب النابض و المحرك الأساسي للاقتصاد الأمريكي، هذه الأهمية في نشاط المؤسسات الصغيرة و المتوسطة هي نتيجة لتطور النظرة إلى هذا النوع من الشركات"².

ولقد انتهجت الولايات المتحدة الأمريكية سياسة منذ مطلع الخمسينيات تستهدف دعم وتشجيع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة لتلعب دورا أكبر في التنمية الاقتصادية، وتشجيع أصحاب المدخرات الصغيرة على استثمارها في مختلف الأنشطة الاقتصادية لمواجهة مشكلات البطالة، والوصول إلى التشغيل الكامل لعناصر الإنتاج ولقد اعتمدت ذلك على ما يلي:

¹أتشي شعيب، المرجع السابق، ص 14

²عصاري جمعي، المرجع السابق، ص 45

الفصل الثالث: قراءة سوسيو-نظرية للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة عالميا و محليا

جدول رقم (5) يوضح محاور سياسة دعم وتشجيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المنتهجة من طرف الولايات المتحدة الأمريكية

الرقم	المحاور	العناصر التفصيلية
1	وضع نظام تمويلي لمساعدة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة	<p>- إنشاء شركات متخصصة لإقراض المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لشراء الآلات والحايات أو لزيادة رأس المال العامل، ويجوز أن تصل قيمة القرض المقدم إلى أربعة أمثال صاحب المؤسسة الجديدة.</p> <p>- إعطاء قروض ميسرة لصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، أو تلك التي يمتلكها القاصرون أو السيدات أو المعوقون أو المحاربون القدامى أو التي تواجه مشكلات في السوق المحلية.</p> <p>- ضمان القروض والتسهيلات الائتمانية المقدمة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وقد ترتفع نسبة الضمان هذه إلى نحو 90% من القروض الممنوحة.</p>
2	منح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، إعفاءات ضريبية.	نص قانون الضرائب الاتحادي الذي صدر عام 1981 على تخفيض ضرائب الدخل على الإيرادات ليصل إلى 2% في حالة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
3	إنشاء جهاز حكومي مركزي عام 1993 يعرف باسم "الإدارة الاتحادية للمؤسسات الصغيرة"	هو بمثابة الجهة المختصة عن تنفيذ السياسة الوطنية لإقامة وتنمية وحماية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم، ويعتبر تشجيع ومساعدة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة إحدى وسائل الفعالة لزيادة عدد الوحدات الإنتاجية المتنافسة، وبالتالي الاقتراب تدريجيا من حالة المنافسة الكاملة.
4	المنظمات الحكومية	<p>- المساعدة في الحصول على التمويل حيث تتوافر للفروع المحلية قائمة بمصادر التمويل المتاحة للمؤسسات الصغيرة.</p> <p>- تحقيق الاتصال بين المؤسسات الصغيرة والجهات الحكومية.</p> <p>- المساعدة في تحقيق التعاقدات الحكومية.</p> <p>- عقد سمنارات وورش عمل في الموضوعات التي م المؤسسات الصغيرة</p>
	مراكز تطوير المؤسسات الصغيرة Small Business Developments Centers	تقدم مساعدا في شكل استثمارات وسمنارات وتدريب وتخطيط وتوفير معلومات وفرص.
	رابطة خدمات الإداريين Service Corps Of Retired Executives	ولا تعتبر هذه الرابطة وكالة حكومية بشكل كامل لكنها تعمل جنبا إلى جنب مع الجهتين السابقتين بشكل تطوعي.

المصدر: أتشي شعيب، المرجع السابق، ص

الفصل الثالث: قراءة سوسيو-نظرية للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة عالميا و محليا

لقد تزايد على إثر هذه السياسة "عدد المؤسسات الأمريكية المصدرة من 69,3 ألف مؤسسة عام 1987 ليصل إلى 2,202 ألف عام 1997"¹

لقد سعت هذه السياسة إلى تحقيق مجموعة أهداف نوجزها فيمايلي:

- تهدف أساسا إلى (إعادة) بعث وخلق المشروعات الجديدة، بالمنافسة في الولايات أو الجهات لاستقطاب المشاريع وزيادة إعانات الدولة الفدرالية، نتج عنها نوع من الديناميكية و الحركية في بعث المشاريع الجديدة ولكن مع غلق و إفلاس العديد منها... فحسب الدراسات فإن 90% من المشاريع المنتهية ناتج عن تغيير النشاط... أو لبلوغ صاحب المشروع سن الشيخوخة.
- تركز أساسا على الحوافز المالية و إعفاءات الضريبة على الملكية و غيرها و توفير أراض بأسعار رمزية و برامج لضمان قروض مرنة بالشراكة مع القطاع المصرفي"².

2-1- التجربة الفرنسية:

" إن فرنسا من الدول الرأسمالية ومن بين الدول المشجعة لقيام القطاع الخاص في البلدان النامية، فهي دولة تشجع إنشاء المؤسسات الصغيرة من قبل أفراد المجتمع، و تعتبر 2002 السنة التي عرفت أكبر عدد من منشئ المؤسسات فلقد وصل إنشاء المؤسسات في هذه السنة إلى 4400 مؤسسة"³.

بينما بلغ "في أواخر أوت 2012، 828400 مقاول خاص هم إداريا ينشطون و رقم الأعمال المحقق في حدود 5 ملايين دولار"³

و عليه فقد أولت الدولة الفرنسية أيضا اهتماما بهذا النوع من المؤسسات على غرار الدول الرأسمالية ، الأخرى التي تشجع قيام المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و تطورها فهي عامل ثقافي للفكر الرأسمالي المبني على الحرية، الفردانية و الربحية أن لهذه المؤسسات دورا فعالا يجعل الدولة تهتم بإنشائها و ترفيتها باعتبارها مصدر للموارد البشرية المدربة و المؤهلة، حيث تقوم المدرسة الفرنسية للإدارة بالتدريب لسنوات لاكتشاف القيادات حسب الاحتجاجات في القطاعات المختلفة، ومنها رواد الأعمال للمشروعات الصغيرة والمتوسطة"⁴.

3-1- التجربة اليابانية:

اليابان هي الأخرى وضع سياستها الخاصة و المتعلقة بإنشاء و ترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وسعت من خلال هذه الاستراتيجية إلى " إنتاج منتج ذو جودة وبمواصفات عالمية من أجل أن تتمكن من المنافسة و الصمود في السوق الداخلية و العالمية أو الاعتماد على المنتج الوطني و المحلي بالدرجة الأولى في البلاد و إشباع السوق منه و جعل نسبة التصدير أكبر من نسبة الاستيراد...، و كذا الاعتماد على التكنولوجيا المتطورة في

¹ - أنتشي شعيب، المرجع السابق، ص 41.

² - عماري جمعي، المرجع السابق، ص 45 بنصرف.

³ - عدنان رقية، المرجع السابق، ص 84، [Rapport sur "l'évaluation du régime de l'auto-entrepreneur"](#) Pierre Deprost et autres : 84, inspection générale des

affaires sociales et l'inspection générale des finances, avril 2013, p 1

⁴ - فريد النجار، المرجع السابق، ص 278.

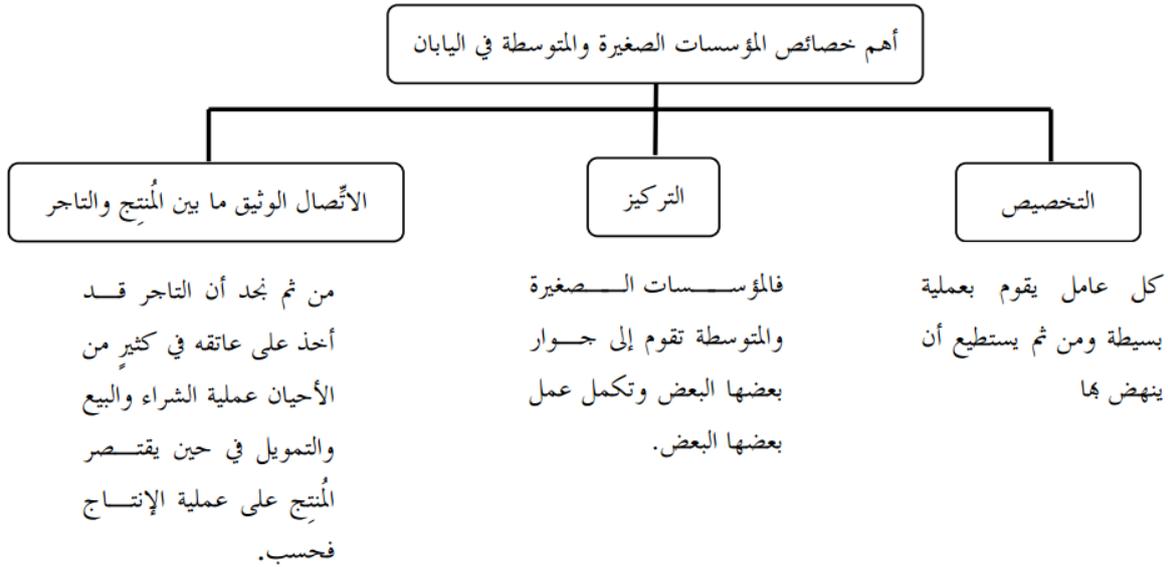
الفصل الثالث: قراءة سوسيو-نظرية للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة عالميا و محليا

مختلف مجالات الإنتاج و متابعة مختلف التغييرات و التحولات العلمية، و الاعتماد على المعرفة و البحث العلمي¹.

إضافة على ذلك " فإن اليابان تعتمد على التخطيط الناجح من أجل إحداث تكامل بين المؤسسات وإحداث تنافس تعاوني بينهم، من خلال إنشاء مؤسسات التمويل الخاصة بالمشروعات الصغيرة والمتوسطة ومؤسسات ضمان القروض، كما عملت على وضع برامج لتشجيع المشروعات الصغيرة من أجل الحصول على نفس المميزات و الشروط التعاقدية الممنوحة للقطاع العام و الحكومي"². و لقد أصدرت عام 1963 القانون الأساسي للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة رقم 154 لتحقيق الاستقرار و الحماية لها، و أول ما تضمنه القانون تعريف المؤسسات³.

وفي إطار تقسيم التخصص في الإنتاج لعبت كثير من المؤسسات دور المورد الخاص للشركات الكبرى، بالإضافة لاعتبارها اللبنة الأساسية للصناعات الجديدة كذلك بالنسبة للابتكارات التي قد تطبقها الشركات الكبرى⁴. أما عن الخصائص التي تتميز بها هذه المؤسسات في اليابان، نوضحها في الشكل التالي:

شكل رقم(4) يوضح أهم خصائص المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في اليابان:



المصدر: أتشي شعيب، المرجع السابق، ص 35

1- عدنان رقية، المرجع السابق، ص 85.

2- سمير عبد الحميد عريقات: المشروعات الصغيرة في إطار التنمية الشاملة، القاهرة، معهد التخطيط القومي، 2004، ص 65.

3- هالة لبيب عنبة: إدارة المشروعات الصغيرة في الوطن العربي، دليل علمي لكيفية البدء لمشروع صغير و إدارته في ظل التحديات المعاصرة، القاهرة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، 2004، ص 216.

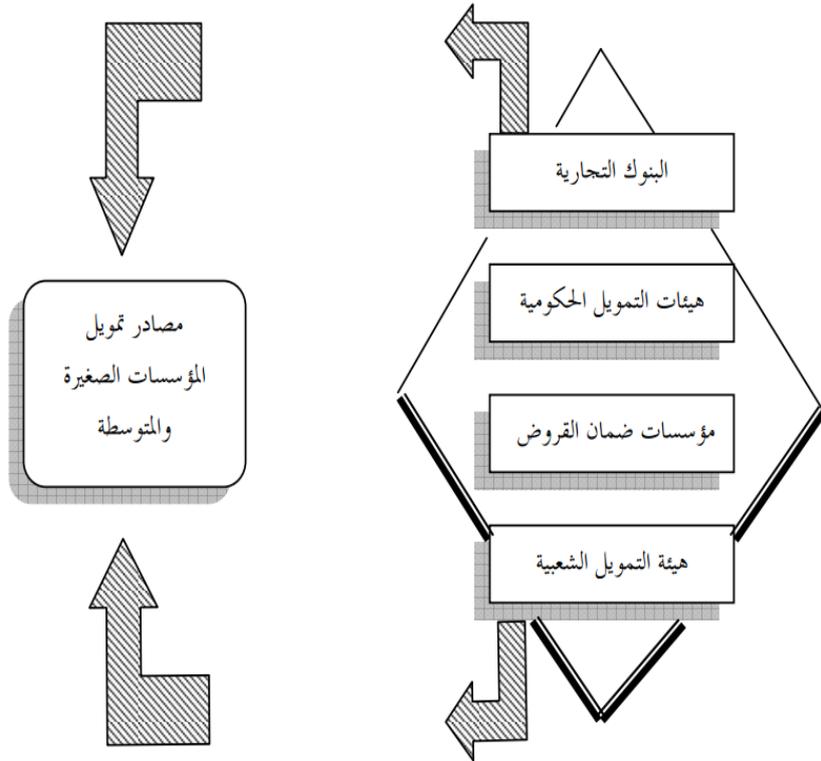
4- فتحي السيد عبده أبو سيد أحمد، المرجع السابق، ص 157.

الفصل الثالث: قراءة سوسيو-نظرية للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة عالميا و محليا

و أما عن الأليات التي اعتمدها اليابان لإنجاح مؤسساتها الصغيرة و المتوسطة و لتجد لنفسها مكانا في السوق العالمية، فهي عبارة عن مجموعة مزايا تمنحها لها و نذكر منها:

- توفر المؤسسات الصغيرة و المتوسطة عن طريق إنشاء العديد من المؤسسات التمويلية و منها وكالة المؤسسات الصغيرة وبنك تمويل المؤسسات الصغيرة و البنوك التجارية.
 - وضع نظام تمويلي للمؤسسات الصغيرة جدا و الذي يتراوح عدد عمالها بين 2-5 عمال يتضمن هذا النظام وضع حدود تمويلية بمبلغ 3,5 مليون كما تصل مدة القرض 4 سنوات إذا استخدم القرض لشراء الآلات و يصل سعر الفائدة 8% و يتم بدون ضمانات¹.
 - وضع نظام ضريبي يشجع على إقامة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في المناطق النائية من خلال الإعفاءات الضريبية، إلى جانب إعفاء المؤسسات الصغيرة و المتوسطة من ضريبة العمل و ضريبة العقارات و تخفيض الضريبة على الأرباح غير الموزعة².
- إضافة على ذلك فإن هناك العديد من مصادر التمويل المرتبطة بالمؤسسات الصغيرة و المتوسطة، نوضحها في الشكل التالي:

شكل رقم(5) يوضح أهم مصادر تمويل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في اليابان.



المصدر: أتشي شعيب، المرجع السابق، ص 36

¹ - أتشي شعيب، المرجع السابق، ص 35.

² - فتحي السيد عده أبو سيد أحمد، المرجع السابق، ص 160.

الفصل الثالث: قراءة سوسيو-نظرية للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة عالميا و محليا

هذا فضلا عن وجود العديد من السياسات الخاصة بتحديث و تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، تم اتخاذها من أجل مساعدة هذه الأخيرة على تحديث و تحسين هياكل الانتاج، بتحديث و تطوير الآلات والمعدات و تسهيل الاجراءات الادارية و القوانين المنظمة لهذا النوع من المؤسسات، إضافة على ذلك وجود التشريعات و القوانين المنظمة لأنشطة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة منها: القانون الأساسي 154 الصادر في عام 1963 و الذي نص على إعطاء أولوية خاصة لحل المشكلات المالية و تخفيف القيود الانتاجية التي تواجهها هذه المؤسسات، ناهيك عن الدعم الفني لها من خلال تقديم خدمات ارشادية من قبل هيئة تنمية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة اليابانية و التي تقوم بدراسة المواقع المناسبة لإنشائها، دراسة العقبات التي قد تواجهها، كما تقوم بالرد على مختلف استفسارات أصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

من خلال كل هذه التدابير أصبحت هذه المؤسسات تمثل 99,1% من إجمالي عدد المؤسسات في بداية التسعينات، كما تمثل 99,5% من إجمالي عدد المؤسسات العاملة في مجال التصنيع، و قد بلغت نسبة القوى العاملة التي ضمتها في مجال التصنيع 73,8%، ووصلت نسبة مساهمتها في الصادرات اليابانية نحو 47,5% في الفترة 1975-1980، لتصل في عام 1991 إلى 71,8%¹.

خامسا: آليات دعم إنشاء و ترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة:

للأهمية البالغة التي تتحلى بها المؤسسات الصغيرة و المتوسطة من أجل نشر وتدعيم الفكر المقاولاتي، أقدمت الدولة الجزائرية على اتخاذ إجراءات استحدثت من خلالها آليات لدعم مثل هذه المؤسسات، فقدمت الجزائر على غرار الكثير من الدول جهودا معتبرة بغرض النهوض بهذا القطاع الذي تعتبر الحل الأكثر تناسبا مع وضعيتها الاقتصادية و الاجتماعية و السياسية لحل مشكلة البطالة وامتصاصها و تشجيع المبادرة و المواهب الشابة، وذلك نظرا لسهولة تكيفها ومرونة تأسيسها².

و تهدف التدابير التي اتخذتها الجزائر في هذا الخصوص إلى ما يلي:

- 1- إنعاش النمو الاقتصادي من خلال ترقية تصدير السلع و الخدمات التي تنتجها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
- 2- تشجيع بروز مؤسسات جديدة و توسيع ميدان نشاطها وتحسين أدائها ورفع من تنافسيتها.
- 3- ترقية إطار تشريعي وتنظيمي ملائم لتكريس روح التقاؤل وتنمية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة.
- 4- تبني سياسات تكوين و تسيير الموارد البشرية تفضل وتشجع الإبداع والتجديد وثقافة التقاؤل.
- 5- تسهيل حصول المؤسسات الصغيرة و المتوسطة على ما تحتاجه من أدوات وخدمات مالية وكذا تحسين الأداءات البنكية في معالجة ملفات تمويل هذه المؤسسات³.

وتنقسم هذه التدابير أو الآليات إلى قسمين الأول عبارة عن تشريعات خاصة بالمؤسسات الصغيرة

1- أنشي شعيب، المرجع السابق، ص ص (37-38) بتصرف

2- لو كادير مالح: دور البنوك في تمويل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر، رسالة ماجستير في القانون تخصص قانون التنمية الوطنية، جامعة تيزي وزو، 2012، ص 32

3- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 77، 2001/12/15، ص ص (6-7) بتصرف.

الفصل الثالث: قراءة سوسيو-نظرية للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة عالميا و محليا

و المتوسطة منها إنشاء وزارة خاصة بها ضمت مشاكل لهذه المؤسسات، مراكز التسهيل، و المجلس الوطني الاستشاري لترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة والقسم الثاني تمثله الهيئات الحكومية أو الوكالات المختلفة المختصة في دعم وتنمية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة.

1-التشريعات الخاصة بالمؤسسات الصغيرة و المتوسطة:

استحدثت الجزائر العديد من التشريعات و القوانين المشجعة للمقاولين لإنشاء شركات أو مؤسسات صغيرة و متوسطة، و من بين هذه التشريعات " إنشاء صيغ و أشكال مختلفة للمؤسسات مثل : شركات الاستثمار ذات رأسمال صغير، الصناديق المشتركة للتوظيف... إنشاء وزارة مستقلة بحد ذاتها تتابع مثل هذا النوع من المؤسسات¹.

1-1 وزارة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة:

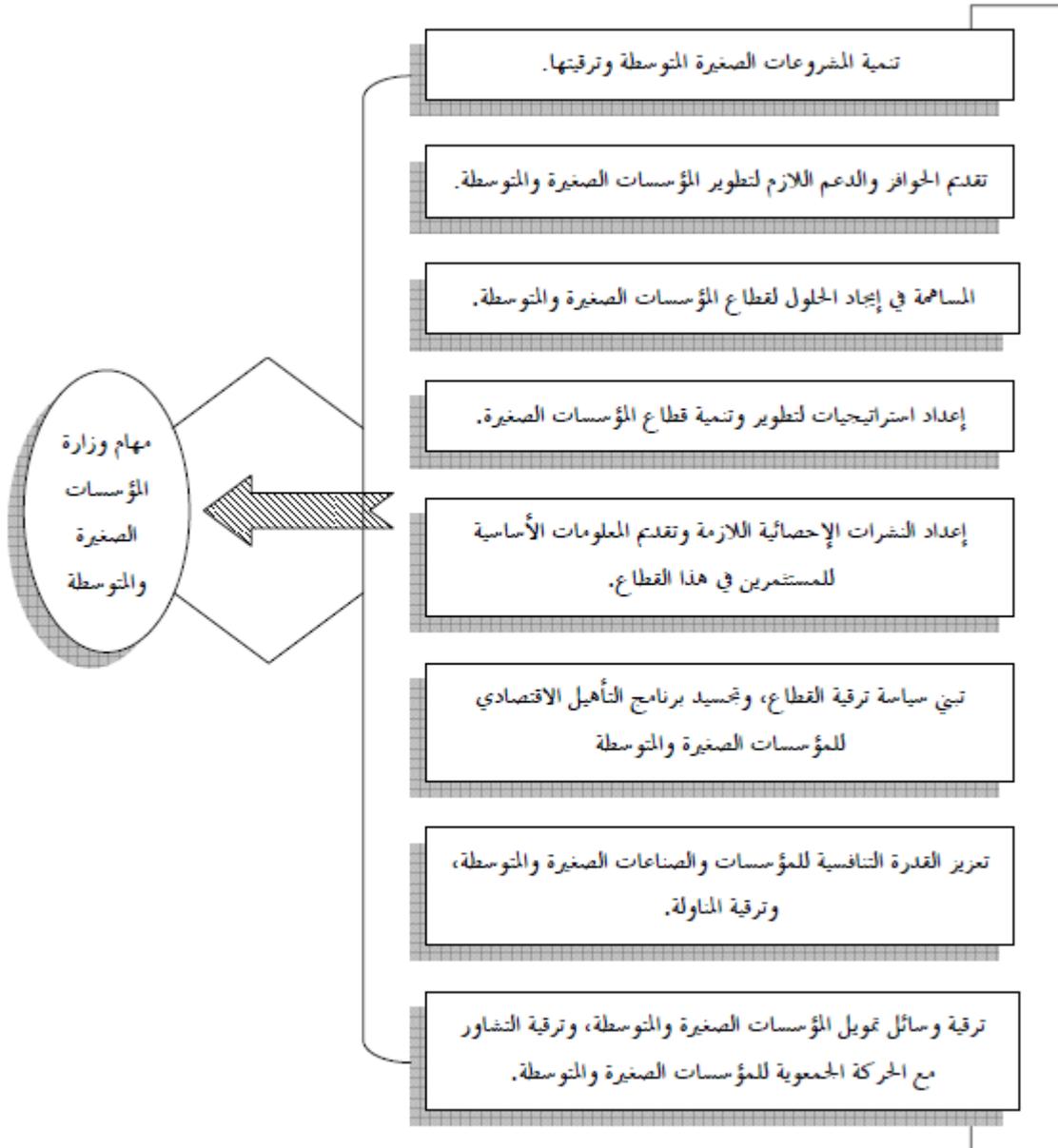
" كانت في 1991 وزارة منتدبة مكلفة بالمؤسسات الصغيرة و المتوسطة ثم تحولت إلى وزارة المؤسسات والصناعات الصغيرة و المتوسطة سنة 1993"².
وتتمثل مهام هذه الوزارة فيما يلي:

- تقديم الحوافز و الدعم اللازم لتطوير المشروعات الصغيرة و المتوسطة.
- المساهمة في إيجاد الحلول لقطاع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة.
- إعداد النشرات الإحصائية اللازمة و تقديم المعلومات الأساسية للمستثمرين في هذا النوع من القطاع.
- تبني سياسة لترقية القطاع و تجسيد برنامج التأهيل الاقتصادي للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة وتحديثها و الرفع من تنافسيتها"¹.

¹ بقعة الشريف: المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر: الواقع و الصعوبات، مجلة العلوم الاجتماعية و الانسانية، جامعة تيسة، مارس 2007، ص 49 بتصرف.

الفصل الثالث: قراءة سوسيو-نظرية للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة عالميا و محليا

- و الشكل التالي يبين مهام هذه الوزارة : الشكل رقم (6) يبين مهام وزارة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة:



المصدر: تم إعداد الجدول بالاستناد إلى المصادر التالية:

-وزير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة, مداخلة بمناسبة مرور عشر سنوات على ميلاد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، الجزائر، 2004؛ www.pme.mpi.dz ولتقوم بمهامها بفعالية تم إنشاء هيئات متخصصة أهمها:

أ- مشاكل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة:

وهي مؤسسات ذات طابع صناعي و تجاري، تتمتع بالشخصية المعنوية و الاستقلال المالي و تهدف هذه المشاكل إلى ما يلي:

-تشجيع التعاون مع المحيط المؤسساتي

-تشجيعا بروز المشاريع الجديدة

الفصل الثالث: قراءة سوسيو-نظرية للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة عالميا و محليا

-تقديم الدعم للمقاولين الجدد

-ضمان استمرارية المؤسسات المرافقة

-تشجيعها على المساهمة في النمو الاقتصادي في أماكن تواجدها.

أما عن مهامها فهي تضطلع بمايلي:

-احتضان و مرافقة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الجديدة و المقاولين الجدد وذلك لمدة زمنية محددة

-تسهر على تقديم الخدمات وكذا الارشادات التي يحتاجها أصحاب المشاريع قبل و بعد إنشاء مؤسساتهم، كما

تقوم بتسيير و إيجار المحلات و ذلك بوضعها تحت تصرف المقاولين تبعا لاحتياجات النشاط".¹

وتأخذ المشكلة عدة أشكال هي:

أ-1 المحضنة:

وهي " هيكل دعم يتكفل بحاملي المشاريع في قطاع الخدمات"². ، و للإشارة فإن " نظام المحاضن يعتبر نظاما

حديثا نسبيا، فالمؤسسة تكون بحاجة ماسة إلى حضانة من قبل مؤسسة حاضنة توفر لها مقومات الانطلاق

لتفادي فشلها المبكر"³.

فاستحدثت الحاضنات لمساندة المؤسسة الجديدة على الانطلاق بشكل صحيح يضمن بقاءها واستمراريتها.

أ-2 ورشة الربط:

" هيكل دعم يتكفل بحاملي المشاريع في قطاع الصناعة الصغيرة و المهن الحرفية".

أ-3 نزل المؤسسات:

هيكل دعم يتكفل بحاملي المشاريع المنتمين إلى ميدان البحث"⁴.

وعليه فإن المشكلة تتخذ عدة اشكال تلعب كل منها معين مختلف عن الاخر باختلاف نشاط المؤسسات التي

تساندها.

ب- مراكز التسهيل للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة:

مراكز التسهيل للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة على أنها " هيأت تقوم بإجراءات إنشاء المؤسسات الصغيرة و

المتوسطة العاملة وكذا حاملي المشاريع و إعلامها وتوجيهها ودعمها ومرافقتها"⁵.

و تهدف هذه المراكز إلى مايلي:

- نشر وتطوير ثقافة المقاول.

- وضع شبك ينظر في احتياجات المقاولين و أصحاب المشاريع.

1- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 13، 2003/02/26، ص 14 بتصرف

2- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 13، 2003/02/26، المرجع السابق، ص 14.

3- لوكادير مالحه، المرجع السابق، ص 36

4- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 13، 2003/2/26، المرجع السابق، ص 14.

5- المرجع نفسه، ص 18.

الفصل الثالث: قراءة سوسيو-نظرية للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة عالميا و محليا

- تشجيع استعمال التكنولوجيات الحديثة لدى أصحاب المشاريع.
- التشجيع على تثمين البحث من خلال توفير جو للتبادل بين المقاولين و مراكز البحث و شركات الاستشارة وكذا مؤسسات التكوين المختلفة و الأقطاب التكنولوجية، الصناعية و المالية.
- تشجيع روح المبادرة و الإبداع و المهارة.
- و لتحقيق كل هذه الأهداف فإن مهام مراكز التسهيل مبنية على:
- مساعدة المقاولين على اجتياز المصاعب و المعوقات التي تواجههم خلال رحلتهم في تأسيس الإجراءات الادارية.
- مرافقة هؤلاء المقاولين في ميادين التكوين و التسيير، و تقديم المشورة لهم في وظائف التسيير ، التسويق، استهداف السوق، تسيير الموارد البشرية... من خلال إعداد برنامج التكوين و الاستشارة الملائم لاحتياجاتهم.
- دعم هذه المؤسسات الصغيرة و المتوسطة لتكون لها قدرة تنافسية متطورة.
- تشجيع نشر المعلومات المتعلقة بالاستثمار ونشر التكنولوجيات الحديثة للمقاولين.
- كما تقوم بدراسة الملفات و تشرف متابعتها وتوجيه أصحاب المشاريع وفق مساهم المهني"¹.
- ج- المجلس الوطني الاستشاري لترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة:
- استشاري يكلف بترقية الحوار و التشاور بين المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و جمعياتهم المهنية من جهة و السلطات العمومية من جهة أخرى"².
- تمثل مهامه فيما يلي :
- ضمان ديمومة الحوار الإيجابي بين مختلف السلطات العمومية و الشركاء الاقتصاديين والاجتماعيين بما يسمح بإعداد استراتيجية تنمية منظومة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة.
- تشجيع إنشاء الجمعيات المهنية الجديدة.
- جمع المعلومات الاقتصادية من مختلف الجمعيات و منظمات أرباب العمل وكل ما من شأنه تحسين المنظومة الاعلامية الاقتصادية لقطاع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة"³.
- يتشكل المجلس من الهيئات الآتية:"
- الجمعية العامة
- الرئيس
- المكتب

¹ - الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 13، 2003/2/26، المرجع السابق، ص ص (18-19) بتصرف.

² - الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 13، 2003/2/26، المرجع السابق، ص 22.

³ - لوكادير مالحه، المرجع السابق، ص 40

الفصل الثالث: قراءة سوسيو-نظرية للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة عالميا و محليا

اللجان الدائمة"¹.

و لهذه الهيئات مهام تكلف بها أهمها:

تقوم الجمعية العامة بدراسة حصيلة نشاط المجلس و تقييمها ثم المصادقة عليها، كما تقوم بالمصادقة على النظام الداخلي للمجلس و برنامج عمله، و تدرس التقرير السنوي و تصادق عليه.
- للرئيس يكلف بإدارة أشغال الجمعية، توزيع بين أعضاء المكتب ، إرسال التقرير السنوي إلى الوزير المكلف بالمؤسسات الصغيرة و المتوسطة بعد ان تقوم الجمعية العامة بالمصادقة عليه.
كما يتأسس المكتب الذي من مهامه: إعداد مشروع النظام الداخلي للمجلس.
تحضير مشروع برنامج النشاط و متابعة تنفيذه وإعداد التقرير السنوي أما اللجان فهي:

- لجنة الاستراتيجية و الدراسة و تطوير المؤسسات الصغيرة و المتوسطة.

- اللجنة المالية و الاقتصادية

- لجنة الاتصال و تحسين المنظومة الاعلامية الاقتصادية

- لجنة الشراكة و ترقية الصادرات"².

سادسا: الأهمية الاقتصادية و الاجتماعية للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة:

غالبا ما تقسم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة إلى جانبين: الأول اقتصادي و الثاني اجتماعي، إلا أن هذين الجانبين متكاملين و متداخلين في أحيان أخرى فعلى سبيل المثال: فإن لهذه المؤسسات أهمية بالغة تظهر من خلال الدور الذي تقوم به في الحد من مشكلة البطالة جراء توفيرها لفرص العمل في عدة مجالات و استغلالها السرحين بإعادة إدماجهم، و من ثم فإنها تستفيد من كفاءات وخبرات و تجارب هؤلاء و عليه فإن الدور الذي تقوم به في الجانب الاقتصادي و اجتماعي على حد سواء"³، فهي تساهم في التنمية الاقتصادية و تساعد على تجنب الآفات الاجتماعية" حيث تعاني معظم البلاد النامية و التي تتصف بالنمو السريع و القوى العاملة من مشكلة البطالة بنوعيتها السافرة و المقنعة و بتوفيرها فرص عمل، فإن مساهمتها في امتصاص تلك البطالة يقضي على وقت الفراغ الذي يمارس أفراد المجتمع سلوكيات غير سوية تؤدي الى الانحراف و الفساد الاجتماعي، و عليه يتم استغلال طاقات هؤلاء لإفادة المجتمع لا بالضرر به.
كما تعتبر مشاركة المرأة النشاط الاقتصادي و الذي يظهر في دمج الفئة النسوية في مختلف الأنشطة التي تميل إليها الإناث كالحياطة، الطرز، صناعة الحلويات، مختلف المشغولات الأخرى تؤدي إلى الرفع من مستوى المعيشة لدى هذه الفئة و من ثم الرفع من مستوى مساهمتهم في النشاط الاقتصادي.

¹ - الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 13، 2003/2/26، المرجع السابق، ص 22.

² - الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 13، 2003/2/26، المرجع السابق، ص 22-23) بتصرف

³ عيسى أيت عيسى، المرجع السابق، ص 275، بتصرف

الفصل الثالث: قراءة سوسيو-نظرية للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة عالميا و محليا

رضا القيم الاجتماعية التي يتوارثها الاجيال حين اكتسابهم مهارات الحرف التي تمارس ضمن الأسرة الواحدة، يؤدي إلى تكوين فئة عمالية منتجة تعمل في نسق قيمي واحد متكامل في أداء الأعمال كما يبدو أن هناك تكامل بين الصناعات الصغيرة و المتوسطة و الصناعات الكبيرة و التي تلجأ إلى هذا النوع من التكامل بدلا من أن تقوم بإنتاج كافة أجزاء و مستلزمات الإنتاج التي ستحتاج إليها، تمدهاته المشروعات أو الصناعات الصغيرة التي لها القدرة على إنتاج تلك الأجزاء بتكلفة منخفضة ودقة أكبر¹ أنها من خلال تقديمها للخدمات للمؤسسات الكبيرة كصناعة مغذية تعمل دور الوسيط في بعض الاحيان بين المؤسسة الكبير و المستهلك، و بما أنها أيضا و من أجل إنشائها و إنجاحها تفترض من المؤسسات المالية فتساهم في تنشيطها.

و بذلك تكون قد دفعت عجلة التنمية الاقتصادية و الاجتماعية على حد سواء، و بما أن الإنسان ميال بطبعه لأن يكون ناجح، متميز و حر فإن المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، تكون فضاء واسع لتفجير طاقات كل من له قدرات إمكانيات و مهارات ليطبق أفكاره و يفيدها بإبداعه و بالتالي يكتسب من جانبه الاحترام و تقدير من المجتمع و من ذاته زيادة على رفع مكانته من خلال الرفع من مستوى معيشته.

أما عن دور هذه المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في التوزيع المتوازن للسكان لأنها تمنعهم من التدفق إلى المدن سعيا وراء فرص العمل، و نظرا لمحدودية نشاطها و صغر حجمها فإنها تعطي فرص للمستخدمين فيها للقيام بعدة مهام و أعمال في فترة زمنية صغيرة ما يجعلهم يتحصلون على معارف و مدركات جديدة و كثيرة فتزداد خبرتهم بسرعة قياسية، و بامتلاكهم لهذه الكفاءة يستطيعون حتى اتخاذ قرارات هامة في المؤسسة.

إضافة إلى أن هناك أهمية تكتسبها هذه المؤسسات من أبرز خصائصها و هي المعرفة التفصيلية للعملاء فأهمها يميز المشروعات الصغيرة العلاقات القوية بالمجتمع المحلي الذي يحيط بها² و بصفة عامة يمكن القول أن الأهمية الاقتصادية والاجتماعية للأعمال المقاولاتية والمشاريع الصغيرة والمتوسطة تبرز من خلال ما يلي :

" - إيجاد فرص عمل جديدة و امتصاص البطالة؛

- نشر المعرفة والتوعية؛

- نواة للمشروعات الكبيرة ودعم لها من خلال إنتاج بعض متطلبات

- تقليل حجم المغامرة والتجاوب السريع مع المتغيرات؛

- إعادة استثمار مخلفات المشروعات الكبيرة.³ "ناهيك عن :- تشجيع التشغيل الذاتي وخاصة للفئة النسوية؛

-زيادة متوسط دخل الفرد، و التغيير في هياكل الأعمال و المجتمع.

- الحد من الهجرة من الريف إلى المدن و تحقيق عدالة التنمية الاجتماعية وتوزيع الثروة؛

¹فتحي السيد عبده أبو سيد أحمد، المرجع السابق، ص- ص (65،96،76_77) بتصريف

² - سميرة علام، المرجع السابق، ص22

³ عمرو أحمد، نسيم برهم: الريادة وإدارة المشروعات، القاهرة، الشركة العربية المتحدة للتسويق والتوريدات، 2007، ص ص (92-93).

الفصل الثالث: قراءة سوسيو-نظرية للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة عالميا و محليا

-التجديد والابتكار والقدرة على ردم الهوة بين المعرفة وحاجات السوق؛

-تنمية الصادرات والمحافظة على استمرارية المنافسة؛

-العمل على تطور الاقتصاد و تعظيم العائد الاقتصادي"¹.

سابعاً: المشكلات التي تعاني منها المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر:

بصفة عامة يمكن القول أن المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الخاصة تعاني من جملة من المشاكل والعراقيل التي تعيق سير عملها، نذكر منها ما يلي:

- 1- صعوبة في التمويل أغلب هذه المؤسسات يتم بتمويل حكومي عن طريق الإقراض البنكي، غير أن البنوك تشترط ضمانات مقابل ذلك و أصحاب هذه المشاريع هم في الأطوار الأولى لا يملكون ذلك كما أن انعدام أغلبهم للخبرة والتجربة في هذا الميدان تجعل تقييم البنوك لتعثر هذه المشاريع أمر قائم.
 - 2- ارتفاع كلفة رأس المال المقترض من البنك غالباً أسعار الفائدة أكبر من التي تمنح للمؤسسات الكبيرة (لوجود المخاطرة في مثل هذه المشاريع)."²
 - 3- هناك العديد من "الإجراءات الحكومية التي تقيد من حرية هذه المؤسسات مما يحول دون نموها وخاصة بالبلدان النامية.
 - 4- الضرائب المرتفعة غالباً ما تعرقل استمرارية بقاء هذه المؤسسات لأنها لا تتمتع بحجم رأس مال كبير.
 - 5- عدم الاستقرار الاقتصادي (التضخم) ارتفاع أسعار مواد الأولية غالباً ما يهدد هذه المؤسسات وحول دون تحقيقها للأرباح."³
 - 6- إضافة إلى وجود "المنافسة وخاصة في ظلالات تفتح الاقتصادي، وإبرام اتفاقية المنظمة العالمية للتجارة.
 - 7- صعوبة تسويق المنتجات وهذا يرجع لمحدودية رأسمالها.
 - 8- ضعف الدراسة الفنية للمشروع وانعدام الخبرة لدى أصحاب المشاريع أنفسهم.
 - 9- إهمال الجانب البحث والتطوير وعدم الاقتناع بأهميته وضروريته"⁴
- إلا أنه يمكن تقديم تصنيف لهذه المعوقات على الشكل التالي:
- 1- مشاكل داخلية:

و تعني تلك العراقيل التي تتعلق بالمؤسسة الصغيرة و المتوسطة من ناحية:

- أ- **نقص الخبرة:** يعاني مجتمعنا من ضعف -حتى لا نقول انعدام- روح المبادرة بعد أن عاش لأكثر من جيلين في كنف دولة تعتمد سياسة الدولة الحاضنة أو العدالة الاجتماعية منهجا، فالنظام المعتمد على الاقتصاد الموجه

¹فايز جمعة صالح النجار، عبد الستار محمد العلي: الريادة وإدارة الأعمال الصغيرة، ط2، عمان، دار الحامد، 2008، ص ص (25-29) بتصرف

²- عيسى أيت عيسى، المرجع السابق، ص 276

³- المرجع نفسه، ص 276

⁴- عيسى أيت عيسى، المرجع السابق، ص 276

الفصل الثالث: قراءة سوسيو-نظرية للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة عالميا و محليا

كان له يد في التسبب في زيادة اعتمادية الشباب على الحكومة ، فقد اصبح الكثير منهم يفضلون العمل الحكومي باعتباره ميدانا آمنا للعمل.

مما أدى إلى ضعف قدرة و خبرة هؤلاء الشباب في تسيير مؤسساتهم الصغيرة و المتوسطة، فهم اليوم بحاجة إلى تدريب و معرفة فنية للتسيير في مجال هذه المؤسسات ، إذ بما يحتويه من مهارات في التخطيط والتنظيم و التحليل و الاتصال و الأداء و تقويمه، ناهيك عن المهارات الخاصة بترقية استثماراتهم، و قدرات على العمل في تعاون و تجاوب مع المتغيرات، و التحلي بالجرأة و الثقة بالنفس من أجل المجازفة فالاستثمار قبل أن يكون رأس مال فهو فكرة و مخاطرة، و كذلك هو الحال بالنسبة إلى الاتجاه للتغيير والإبداع .

ب- **الامكانيات:** في الكثير من الأحيان تنشأ و يبدأ نشاط المؤسسات الصغيرة و المتوسطة من رأس مال خاص بصاحب المشروع الذي يوفره من مدخراته الخاصة، غير أن يجب أن يكون كافي ليغطي كل الفترات و المراحل التي يسير وفقها هذا النوع من المؤسسات، حيث "يعد توافر رأس المال من أهم مكونات إنشاء وتشغيل أي مشروع صناعي أو زراعي أو خدمي فهذه المشروعات تحتاج إلى رأس مال جاري الحصول عليه بالقدر الذي يمكنها من العمل بانتظام على مدار العام. و فيما يتعلق

بالصناعات الصغيرة و المنشآت الصغيرة بشكل عام فالقصور في تمويلها يعتبر من المعوقات الرئيسية تحول دون تنميتها في جميع البلدان المتقدمة و النامية على حد سواء، إلا أنها في الأخيرة أكثر حدة أشد تأثيرا نظرا لما تعانيه من ندرة رؤوس الأموال"¹.

2- مشاكل خارجية:

و هي الصعوبات المتعلقة بجوانب خارجة عن المؤسسات الصغيرة و المتوسطة لكنها مرتبطة بها و تؤثر فيها:

أ- المحيط:

إن الوضع الاقتصادي و الاجتماعي الذي ميز البلاد خلال العشريتين الأخيرتين، والمتمثل خاصة في نسبة نمو إجمالي ضعيفة، و مشاكل اجتماعية عميقة، قد أدى إلى تراجع نمو المؤسسات الصغيرة و المتوسطة"²، هذا فيما يتعلق بالمحيط المحلي أما عن المحيط العالمي فإن مظاهر العولمة لها تأثيرها البارز على المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في بلادنا.

ب- **مظاهر العولمة:** يمكن طرحها من خلال النقاط التالية:

* تكنولوجيا المعلومات:

لأن تطورات تكنولوجيا الاتصال سمحت بإلغاء حواجز المسافة والوقت مما يسهل عملية الاتصال بكل أنحاء العالم وبسرعة وبالتالي السماح للمسيرين بالاتصال مع نظرائهم من الشركات الأجنبية.

¹ - فتحي السيد عبده أبو سيد أحمد، المرجع السابق، ص 84

² - عيسى مرازقة، المرجع السابق، ص 254

الفصل الثالث: قراءة سوسيو-نظرية للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة عالميا و محليا

* التكتلات الإقليمية: بدأ ظهور التكتلات في بداية الخمسينات مع ظهور السوق الأوروبية المشتركة، ليليهما تكتل جنوب إفريقيا فسوق أمريكا الشمالية ثم الجنوبية.

* المنظمة العالمية للتجارة: التي أنشئت في أبريل 94 بعد إعلان القيام بنظام تجاري جديد بمراكشت قضى هذه الاتفاقية بالتحريم التدريجي للتجارة العالمية¹. إن انضمام الجزائر لهذه المنظمة ما هي إلا تنازلات من أجل الدخول للسوق العالمية لكن هذه العملية تنطوي على جملة من السلبيات نذكر منها على سبيل المثال لا الحصر:

" - عدم قدرة المؤسسات على مواجهة المنافسة

- ضعف العملة الجزائرية مقارنة مع العملة الغربية²

ج- التأميل: إن انفتاح الاقتصاد الجزائري و حتمية اندماجه في الاقتصاد العالمي، يعطي للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة بفضل ما تمتاز به من مرونة، إمكانية أن تصبح أداة تنسيق للنشاط الاقتصادي ليس على المستوى الوطني فحسب و إنما على المستوى الإقليمي و الدولي. كما يزيد في نفس الوقت من الضغوط عليها و يهدد حتى استمراريتها، خاصة إذا عرفنا أنها لازالت تفتقد إلى الموارد البشرية و المالية و التقنية اللازمة لها لمواجهة المنافسة الدولية الجديدة³.

نماذج من المشكلات التي تتعرض لها المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر:

يمكننا التطرق إلى تشخيص سريع للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر و الذي يعني "الوقوف على حالتها التنظيمية و الوضعية المالية فالإنتاجية و التسويقية دون أن ننسى وضعية الموارد البشرية للوقوف على الوضعية الحالية للمؤسسة واستخلاص نقاط القوة و الضعف"⁴ التي تملكها هذه المؤسسات، وفي الحقيقة "فإن المشكل الأساسي في المؤسسات الجزائرية هو مشكل نظام، فأسلوب الإدارة في تعاملاتها مع العاملين أو المتعاملين الخارجيين لا بد من إعادة النظر فيه"⁵ فهو أحد أبرز المعوقات الاجتماعية في مجال المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، و يمكن أن نوضح ما يحتويه من أقسام كما يلي:

" - نظام الإنتاج حيث لا يعتمد على الطرق الحديثة في الإنتاج

- نظام التسويق في بدايته (حديث النشأة) بالمقابل نلاحظ تدفق المنتوجات المنافسة بسرعة

- نظام محاسبي يلاحظ عليه غياب المحاسبة التحليلية في المؤسسات الجزائرية حيث تعتبر من وسائل مراقبة التسيير

- نظام مالي يهتم بوضع جدول القيادة وإن حصل فهو لا يشمل المؤشرات المالية الأساسية

- نظام تسيير الموارد البشرية يعتمد على التسيير الإداري فقط أي الجوانب الروتينية كمتابعة الحضور، الأجور

فالجانب التقديري للفرد منعدم (المحفزات قليلة إن لم نقل منعدمة)."

1- عروب رتيبة، ربحي كريمة، المرجع السابق، ص 723

2- نفسة 723

3- عيسى مرازقة، المرجع السابق، ص 256

4- عروب رتيبة، ربحي كريمة، المرجع السابق، ص 721

5- عروب رتيبة، ربحي كريمة، المرجع السابق، ص 721

الفصل الثالث: قراءة سوسيو-نظرية للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة عالميا و محليا

و فيما يلي نماذج للمشكلات التي تتعرض لها المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الخاصة في الجزائر:

1- المشكلات البشرية:

إن رأس المال الفكري هو عبارة عن جزء من رأس المال البشري للمنظمة يتمثل فيما يملكه الأفراد من القدرات المعرفية و التنظيمية و غيرها، تمكنهم هذه القدرات من إنتاج الأفكار الجديدة أو تطوير أفكار قديمة و التي تمكن المنظمة - إذا استطاعت الوصول إلى هذه المعرفة- من توسيع حصتها السوقية و تعظيم نقاط قوتها و جعلها في موقع قادرة على اقتناص الفرصة المناسبة.¹

و تضم المشكلات البشرية عدة أشكال:

- مشاكل معرفية: و يرتبط هذا الشكل بمستوى التعليم، الكفاءة، الخبرة و المعرفة المتخصصة التي يمتلكها كل من رب العمل و العمال على حد سواء، ف"نقص القدرات و المهارات الإدارية لدى القائمين على الإدارة فيها، حيث يسود نمط المدير المالك غير المحترف الذي لم يتدرب على مهنة الإدارة، و تولى الإدارة باعتباره مالك المنشأة، و أيضا قد يتصف بانخفاض المستوى التعليمي والتدريبي."² و جراء هذا القصور قد تنتج "بعض الممارسات الإدارية الخاطئة مثل عدم الاهتمام بالتخطيط و النظرة العاجلة في تصريف الأمور، و ضعف الثقة في الآخرين، و عدم الرغبة في تفويض السلطة، و عدم التفرغ لأعمال الإدارة، و التدخل في كافة الأعمال التنفيذية."³
- مشكلات ثقافية: إن عدم توافر المثيرات و الإمكانيات في البيئة هو أحد أسباب عدم ظهور الإنتاج المبكر. و أن العوامل الثقافية تؤثر بشكل كبير على نمو الإبداع و مستوى الإنجاز ونوعه. و أن أبناء الثقافات المتقدمة يظهرون مؤشرات إبداعية أعلى من أبناء الثقافات الأقل تقدما... لذلك فإن النماذج الاجتماعية تحدد نوع و مستوى الإبداع الذي ينتجه الفرد⁴ فالإبداع يعبر عن "المبادأة التي يبديها الفرد في قدرته على التخلص من النسق العادي للتفكير باتباعه نمطا جديدا من التفكير"⁵، إلا أن ثقافة الاستثمار في مجتمعنا تكاد تكون منعدمة أو يمكن القول أنها محدودة فالتخطيط و دراسة جدوى المشروعات قبل تقرير البدء فيها لا تهما لكثيرين، حتى أن مستوى طموح هؤلاء لا يرقى إلى مستوى تطوير و إنماء المؤسسة الصغيرة أو المتوسطة بل يتوقف هذا الطموح في مستوى الحفاظ على رأس المال، الحصول على من زل و سيارة إضافة إلى تسديد مختلف القروض التي تحصل عليها في إطار إنشائه لمؤسسته، مما يؤدي إلى فشل مبكر لمثل هذه المشروعات.

¹- يوسف بومدين: الاستثمار في رأس المال الفكري مدخل لتحقيق ميزة تنافسية مستدامة، ملتقى دولي حول: رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية في الاقتصاديات الحديثة، الثلث، 13 و 14 ديسمبر 2011، ص 7

²- علي السلمي: المفاهيم العصرية لإدارة المنشآت الصغيرة، دار غريب للطباعة و النشر و التوزيع، القاهرة، 1999، ص 31

³- نفسه ص (31-32)

⁴- نايبة قطامي و آخرون: تنمية الإبداع و التفكير الإبداعي في المؤسسات التربوية، الشركة العربية المتحدة للتسويق و التوريدات، القدس، ص 50

⁵- محمد حمد الطيبي: تنمية قدرات التفكير الإبداعي، دار الميسرة، عمان، ص 58

الفصل الثالث: قراءة سوسيو-نظرية للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة عالميا و محليا

و لعل أبرز الأسباب المؤدية إلى ضعف ثقافة الاستثمار لدى الشباب الجزائري الاتكالية المتوارثة في مجتمعنا سواء تلك المتعلقة بالعيش في حضن الدولة الراعية لفترة طويلة، أو تلك المتعلقة ب "اتجاهات الأهل و الأسرة نحو الحماية الزائدة و أسلوب تعاملهم مع الأبناء"¹، حيث "أظهرت الدراسات أن اتجاهات الأهل والأقارب نحو الحماية الزائدة، و التسلط، والسيطرة، و الضبط الشديد، و الإكراه، و النقد الهدام، و السخرية، و عدم الاهتمام، و عدم السماح بالاستقلال و التركيز على أدوار محددة لكل من الولد و البنت... تحد قدراتهم الإبداعية، و تقلل من الإنجاز لدى الطلاب الموهوبين."

- مشكلات متعلقة بطريقة التسيير: إن النمط السائدة في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة نمط الإدارة الفردية أو العائلية، ففي أغلب الأحيان نجد أن المالك هو نفسه "المدير و يعتمد عليه في كل نواحي إدارة المشروع حيث أنه يقوم بكافة المهام الإنتاجية و ربما يعود ذلك إلى شعوره بأنه مالك المنشأة و ينبغي ملاحظة أن صاحب المصنع الصغير لا يمكن أن يكون على دراية تامة بكل هذه المسؤوليات و تعد هذه من أبرز عيوب الاعتماد على شخص واحد لأن خبراته تكون بالضرورة محدودة لأنه يدير نشاطه من خلال فطرته أو خبرته مما يعرضه لارتفاع معدلات الخطأ و تحقيق الخسائر"² و ذلك ل"عدم وجود تنظيم واضح يحدد المسؤوليات والسلطات الخاصة بالوظائف، فليست هناك إجراءات عمل مكتوبة، كما أنه نادرا ما يطبق مبدأ التخصص و تقسيم العمل، فالشخص الواحد يعهد إليه القيام بعدة أعمال و واجبات متباينة و لا صلة بينها، كما يلاحظ اتساع نطاق الإشراف"³، و مما لا شك فيه أيضا فإن العالم اليوم و ما يحتويه من تحديات العولمة ينعكس على المالك المسير "فمدير اليوم في حاجة إلى بيانات دقيقة و فورية لاتخاذ قراراته و مواجهة المنافسة في السوق و لوضع خطط المستقبل و لتحمل أقل قدر من المخاطرة"⁴، و عليه يتوجب على هذا المدير أن تكون له "القدرة على التعامل مع الانترنت و الحاسب المحمول و التجارة الالكترونية، القدرة على بناء شبكة علاقات و الاتصال بالبريد الالكتروني، بناء موقع للشركة على الشبكة الدولية للمعلومات"⁵

علاوة على "الانخفاض الكبير للمستوى التعليمي والتدريبي للمديرين وقد أوضحت إحدى الدراسات أن نسبة كبيرة من المديرين (76% من المديرين) لا يحملون مؤهلات د راسية جامعية، ولم يحضروا برامج تدريبية ومن المعروف أن الإدارة (علم و فن وليس فن فقط)"⁶

1- محمد حمد الطيبي، المرجع السابق، ص 51

2- فتحي السيد عيده أبو سيد أحمد، المرجع السابق، ص 95

3- علي السلمي، المرجع السابق، ص 32

4- فريد النجار، المرجع السابق، ص 239

5- المرجع نفسه، ص 268

6- غالم عبد الله، سبع حنان، المرجع السابق، ص 8، بتصرف.

- مشكلات متعلقة بالموارد البشرية:

تعتبر مشكلة العمالة المدربة من المشكلات الأساسية التي لا يمكن للمنشآت الصغيرة تجاوزها بسهولة رغم اعتماد الغالبية منها على أصحاب المنشآت أنفسهم. لذا فإن نقص العمالة المدربة من القوى العاملة يعتبر من أهم المعوقات التي يواجهها قطاع الصناعات الصغيرة¹ والمتوسطة، فعلى الرغم من أن عملية اختيار العاملين "تهدف إلى تحقيق التوافق بين متطلبات و واجبات الوظيفة و بين مؤهلات و خصائص الشخص المتقدم لشغل ذات الوظيفة"² إلا أن المؤسسات الصغيرة و المتوسطة تعتمد في الغالب على توظيف الأقارب و المعارف، لا بل "عدم الرغبة و الاهتمام في اتباع سياسات مقننة للعاملين في المنشآت الصغيرة، و يشمل ذلك سياسة الاختيار و التعيين و الأجور و الرواتب و التدريب و تطوير الكفاءات الإدارية"³، زد على ذلك فإن "عدم ملائمة نظم التعليم و التدريب لمتطلبات التنمية الصناعية بصفة عامة و الصناعات الصغيرة بصفة خاصة"⁴ تشكل معوقا أساسيا لتوافر العمالة الفنية المدربة لهذا النوع من المؤسسات، فحتى مع التطورات العديدة الحاصلة، فبعد النظم التربوية في الجزائر بطريقة تسمح لها بالاستجابة لحاجات سوق العمل، بحيث لا تجد العديد من المقاولات القدرات و المؤهلات التي تبحث عنها في حين يبقى الكثير من أصحاب الشهادات بطالين، حيث لا يتطابق تكوينهم مع حاجات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة . ناهيك عن أن اليد العاملة المستغلة في هذا النوع من المؤسسات يتم تكوينها في مؤسسات في حد ذاتها أي يكون في أغلب الأحيان ميدانيا في المؤسسات في حد ذاتها أي يكون في أغلب الأحيان ميدانيا و التطبيق و الممارسة يكونان في عين المكان، و نادرا ما تتبع هذه المؤسسات مخططات تكوين تنمي معارف عمالها وهذا إما نظرا للتكلفة العالية لعمليات التكوين، أو لعدم إدراك مسيرتها و مالكيها لأهمية عملية التكوين هذه.

2- المشكلات التنظيمية:

تتعلق المشكلات التنظيمية بكل من عملية استخدام التكنولوجيا، التمويل، التسويق و التصدير، الاجراءات الإدارية. و يمكننا التعرّيج عليها كما يلي:

- مشاكل متعلقة بالاجراءات الإدارية: إن صعوبة الإجراءات الإدارية والتنفيذية لقبول طلبمشروع استثمار ما و طول أمدتها يشكل عائقا أساسيا أمام الشاب الجزائري المقاول، "لأن الإدارة الجزائرية لازالت تمثل السبب الرئيسي لجل العوائق التي تقف في وجه التنمية الإدارية، الاقتصادية و السياسية للمجتمع، من خلال روح الروتين الرسمي الممل، فهناك الكثير من المشاريع عطلت، كون أن نشاط المؤسسة يتطلب الاستجابة الإدارية السريعة تنظيما و تنفيذا،

1- فتحي السيد عبده أبو سيد أحمد، المرجع السابق، ص 96

2- علي غربي و آخرون: تنمية الموارد البشرية، عين مليلة، دار الهدى للطباعة و النشر، 2002، ص95

3- علي السلمي، المرجع السابق، ص ص (34-33)

4- فتحي السيد عبده أبو سيد أحمد، المرجع السابق، ص 96

الفصل الثالث: قراءة سوسيو-نظرية للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة عالميا و محليا

ضيق على أصحابها و على الاقتصاد الوطني فرصا استثمارية لاتعوض"¹، فالعديد من الشباب ملوا من الإجراءات الإدارية التي تتطلب حتى نُسخ مصورة من شهادات الميلاد! فأقدموا على تمزيق ملفاتهم.

ناهيك عن أن "الحصول على تراخيص رسمية لممارسة النشاط تستغرق زمنا طويلا قد يمتد إلى سنوات بتكاليف عالية سواء كانت رسمية أو غير رسمية، و تعبر هذه الأخيرة عن الرشاوى التي يطلبها بعض الموظفين أو المسؤولين لقاء أداء الخدمة أو السرعة في الإجراءات الإدارية، وفي حالة قيام المستثمر بالمشروع بعد عناء انتظار التصريح، و ما يصاحبه من تكاليف خاصة، يجد نفسه في صراع آخر مع الضرائب التي تحد من قدرته على مواصلة النشاط و ربما تركه نهائيا"²

تأسيسا على ما سبق يمكن القول أن "بيروقراطية الإجراءات و كثرة الوثائق الإدارية التي تطبع كل مرحلة بدءا من عملية إيداع ملف المستثمر وصولا إلى الموافقة البنكية مؤشر دقيق على أن الإدارة الجزائرية مازالت مهيكلة لتوجيه اقتصاد مهيكلة رغم أن منظومة المفاهيم والشعارات المتداولة تشير إلى عملية التكيف مع ثقافة اقتصادية جديدة، أضف إلى ذلك مظاهر المحسوبية والرشوة التي تشكل كلها عوامل سلبية تؤدي إلى انسحاب المؤسسة خاصة المؤسسات الصغيرة التي تتسم بضعف قدرتها المالية"³.

كما أن "الفساد الإداري الذي يمثل عائق أمام المستفيدين الحقيقيين ويفتح المجال أمام الانتهازيين للاستفادة من التسهيلات الممنوحة في هذا الإطار دون أن يكون هناك استثمار هادف"⁴ يؤدي إلى تدني مستوى الاستثمار المنجزة.

- مشاكل متعلقة بالتسويق و التصدير:

تواجه المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في يومنا العديد من الصعوبات التسويقية و التصديرية على الخصوص، و حتى إذا أقرنا باختلاف الصعوبات و درجتها من مؤسسة لأخرى إلا أن كل ما تواجهه هذه المؤسسات يشكل عائقا لها، و يتجلى هذا النوع من المعوقات فيما يلي:

"نقص الكفاءات التسويقية، و القوى البيعية عموما، و ذلك نتيجة لتشغيل أفراد غير مناسبين من حيث المؤهل و الخبرة"⁵، و هذا ما أشرنا إليه سابقا حيث يعتبر العنصر البشري المسؤول عن إحداث العديد من النقائص و المعوقات إذا وظف ولم يكن مؤهلا، حيث "أن هناك نقصا في المعرفة و الخبرة بالمفهوم الحقيقي للتسويق من جانب إدارة المنشأة الصغيرة، و قصر مفهوم التسويق على أعمال البيع و التوزيع، كما أن هناك أيضا عدم الاهتمام بالبحوث التسويقية و نقص المعلومات عن حاجة السوق"⁶.

1- عماري جمعي، المرجع السابق، ص 59

2- عماري جمعي، المرجع السابق، ص ص (59-60)

3- بن صويلح ليليا، المرجع السابق، ص 158

4- عيسى أيت عيسى، المرجع السابق، ص 282

5- علي السلمي، المرجع السابق، ص 33

6- المرجع نفسه، ص 33

الفصل الثالث: قراءة سوسيو-نظرية للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة عالميا و محليا

كما أن هناك عراقيل أخرى متعلقة بالمرحلة الجديدة ف"منذ فرض قواعد و آليات الاقتصاد الحر، حيث تميز الاستيراد بالفوضى، مما خلق مناخا أضر باقتصاد الدولة، لأن عدم حماية المنتج الوطني من التدفق العشوائي للسلع المستوردة سيؤدي حتما إلى توقف مسار المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية"¹، ناهيك عن مشاكل أخرى تخص الجانب التسويقي نوجزها فيما يلي:

* قصور قنوات وشبكات التسويق المحلية.

* نقص المعلومات عن الأسواق الداخلية والخارجية.

* عدم كفاية الموارد لتوظيف المتخصصين في التسويق.

* ضعف علاقات التشابك بين المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والمؤسسات الكبيرة والأجنبية.

* ضعف القدرة على الاستثمار في مجال بحوث التسويق والإنفاق على الدعاية التسويقية.²

"كما تعاني المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من مشكلات عديدة ومعقدة للغاية في مجال التصدير"³ ويعود ذلك

لعدة أسباب أهمها: "عدم دراسة أصحاب هذه الصناعات للأسواق الخارجية من حيث حجم وطبيعة هذه

الأسواق و طبيعة المنافسة التي تواجه منتجاتهم لتعدد الدول التي تتعامل مع الأسواق الخارجية... عدم الاهتمام

بتطوير منتجات الصناعات الصغيرة والمتوسطة بما يتناسب مع أذواق المستهلكين الأجانب حيث يظل المنتج ينتج

بنفس المواصفات لفترة طويلة دون إجراء أي تعديل أو تطوير"⁴، غير أن كل هذه العقبات كانت لتزول لو كان

المقاولون يسعون وراء تطوير منتجاتهم و من ثم تصديرها، فعلى العكس من ذلك وكما سبق الذكر فإن هؤلاء

المقاولون لا يرقى مستوى طموحهم عن توفير بيت سيارة و تسديد ديونهم و بالتالي فإن منتجاتهم لا تتعدى

حدود البلاد.

كما أن المنافسة في هذا المجال تكون شديدة "بين المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وبعضها البعض من ناحية

والمنافسة بينها وبين المؤسسات الكبيرة الحجم من ناحية أخرى، ثم المنافسة بين هذه المؤسسات الوطنية وبين

الشركات الأجنبية من ناحية ثالثة"⁵

- التكنولوجيا:

من بين الصعاب التي تواجهها أيضا المؤسسات الصغيرة و المصغرة و المتوسطة، مسألة الحصول على تكنولوجيا،

شأنها في ذلك شأن المورد البشري، و ذلك لقلّة و ضعف مواردها المالية من جهة، و ضعف تأهيل مستخدميها من

جهة أخرى و هو ما يجعل حصولها على التكنولوجيا أمرا صعب المنال. حتى أن ما يتوافر لديها من معرف تقنية

معرض للتجاوز بفعل الابتكارات والاختراعات الجديدة.¹

1- عماري جمعي، المرجع السابق، ص 60

2- غالم عبد الله، سبع حنان، المرجع السابق، ص 9

3- المرجع نفسه، ص 9

4- فتحي السيد عبده أبو سيد أحمد، المرجع السابق، ص 91، بتصرف

5- غالم عبد الله و سبع حنان، المرجع السابق، ص 9

الفصل الثالث: قراءة سوسيو-نظرية للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة عالميا و محليا

إن العالم اليوم يتميز بالتقدم العلمي و التكنولوجي ،"لذلك كان من الضروري على المنشآت التي تواجه هذا الوضع أن تبحث عن أسلوب تكنولوجي حديث من أجل مقابلة الظروف المتغيرة، فتهيئة المنشآت الصغيرة لتتلاءم مع ظروف العصر يعتبر ضرورة حيوية من أجل استمرار نشاطها و حيويتها من ناحية، و لتحقيق الدور الممكن أن تقوم به هذه المنشآت في التنمية المحلية من ناحية أخرى"²، لكن السؤال المطروح هل تتوفر الجزائر اليوم الباحثين و معاهد البحث لكي تستجيب لمتطلبات التجديد هذه؟

إن الجزائر اليوم شأنها شأن الدول العربية الأخرى"لديها مجتمع علمي كبير الحجم يتميز بإمكانيات وخبرات ذات كفاءة علمية عالية لا تقل عن الخبرات الموجودة في البلدان المتقدمة، إلا أن استغلال و الاستفادة من منجزاتها العلمية لم يلقى أي اهتمام، و تبقى تلك المنجزات العلمية مكدسة في أرفف مكتبات الجامعات و المعاهد و المراكز لم تر طريقها إلى النور في حيز التطبيق العلمي لها"¹

- التمويل: تنبع أهمية التمويل للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة من أهمية تلك المؤسسات في الاقتصاد، فهي في البداية أساس الإنتاج و أصل النشاط الاقتصادي الذي بدأ بمشروعات قبل أن تظهر المشروعات الكبيرة، كما أنها طوق النجاة للخروج من الأزمات الاقتصادية لقدرتها العالية على تنمية الاقتصاد و تحديث الصناعة مواجهة مشكلة البطالة وإعداد قاعدة عمالية، و تفعيل مشاركة المرأة وخلق روح التكامل و التنافس بين المشروعات ، و تطوير المستوى المعيشي للأفراد و تضيق الفجوة بين الادخار و الاستثمار، و توسيع الملكية للقطاع الخاص، و زيادة الصادرات" و غيرها من المميزات إلا أنها تواجه العديد من²المعوقات في هذا الشأن أبرزها: "نقص مصادر التمويل بسبب الشروط المفروضة على القروض والضمانات المطلوبة من البنوك، وعدم الاستفادة من التمويل المباشر عن سوق القيم المنقولة، و على الرغم من استحداث الآليات والهيكل الجديدة للمساعدة في التمويل إلا أن المشكل يبقى مطروحا أمام هذه المؤسسات"³، ارتفاع سعر الفائدة، عدم تخصيص نسبة من القروض الموجهة إلى المؤسسات على المستوى الوطني، من قبل البنوك التجارية إلى المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، تعقد و تعدد إجراءات الحصول على القروض جعل العديد من المؤسسات تموت في المهدي لعدم إقدام أصحابها على الإقتراض، اشتراط ضمانات عقارية أو عينية على القروض قد لا تكون في متناول جميع المستثمرين"⁴، و اللافت للانتباه أن مشكلة الفائدة وجوازها شرعا تطرح دائما من قبل جل الشباب المقدمين على إنشاء مؤسستهم الخاصة مع افتقارهم لرأس مال تأسيسي أو قلته، فهم يرون أنه حتى إذا كان مبلغ الفائدة قليل جدا إلا أنه يشكل عائقا أمامهم فالربا يبقى ربا وبالنسبة إليهم فلن يبارك الله له فيعمله الذي يؤديه.

1- المرجع نفسه، 89

2- عماري جمعي، المرجع السابق، ص 55

3- محمد زيدان: الهياكل والآليات الداعمة لتمويل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بالجزائر، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، العدد السابع، د.س.ن، ص 135

4- غالم عبد الله، حنان السبع، المرجع السابق، ص 8

الفصل الثالث: قراءة سوسيو-نظرية للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة عالميا و محليا

كما أن "عدم توافر الوعي المصرفي لدى أصحاب الصناعات الصغيرة و عدم اعتيادهم على التعامل مع البنوك"¹ يشكل هو الآخر معوقا أساسيا لعملية التمويل فالثقافة و المعرفة وكذلك الشجاعة والسعي وراء تعلم كل جديد تحد من تلك المعوقات و هو ما يفتقر إليه كل مجتمع متخلف لا يغرس و لا ينمي مثل هذه الثقافات في أبنائه.

- "المركزية في منح القروض و تمركز المعاملات بين البنوك و العملاء على مستوى الجزائر العاصمة، ومن ثم فإن معالجة الملفات، و لا سيما بالنسبة للعملاء الموزعين عبر التراب الوطني، تعاني من تأخر كبير له علاقة بتماطل تنفيذ و نقل الملفات إلى العاصمة"².

¹ - فتحي السيد عبده أبو سيد أحمد، المرجع السابق، ص 85

² - شريف غياط، محمد بوقوم، المرجع السابق، ص 137

الفصل الثالث: قراءة سوسيو-نظرية للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة عالميا و محليا

خلاصة:

على ضوء ما تقدم يمكن القول بأن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مفهوم معقد يصعب الاتفاق أو إيجاد تعريف شامل يعبر عن جميع الأطراف، و هذا الاختلاف يعود إلى عوامل اقتصادية، سياسية، وتقنية، وفي الجزائر بدأ هذا القطاع يعرف انتعاشا ملحوظا على مستوى البرامج التي استحدثت لتأهيل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، و على اعتبار أن له وزارة خاصة، إضافة إلى مختلف الهيئات التي ساهمت في إنشاء وترقية هذه المؤسسات. أما عن النتائج فمن خلال مساهمتها في نسب هامة من المؤشرات الاقتصادية و الاجتماعية الوطنية:الرفع من القيمة المضافة، و توفير مناصب العمل، إلا أن هذا لا ينفي وجود عدد من العراقيل والصعوبات التي تواجهها المؤسسات الصغيرة و المتوسطة على أصعدة مختلفة.

الفصل الرابع: قراءة سوسيو-نظرية

للممارسة المقاولاتية في قطاع المؤسسات

الصغيرة والمتوسطة الخاصة في الجزائر

تمهيد:

أولاً: واقع الممارسة المقاولاتية في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر

ثانياً: تطور الممارسة المقاولاتية للقطاع الخاص في الجزائر

ثالثاً: مساهمة المرأة الجزائرية في الممارسة المقاولاتية

رابعاً: قوانين الاستثمار الخاص

خامساً: محددات الممارسة المقاولاتية في الجزائر

سادساً: تصنيف المقاولين في الجزائر

تمهيد:

لقد تزايد في الآونة الأخيرة اهتمام مختلف الدول بالمقاولة كونها أصبحت أحد مصادر النمو، إنشاء مناصب العمل، الإبداع و الثورة، و الجزائر كغيرها من الدول قورنت بالدول الغربية التي حققت قفزة نوعية في مجال الممارسة المقاولالية أو حتى الدول العربية، فرغم الامتيازات التي منحتها الدولة للشباب الراغب في إنشاء مؤسستهم الخاصة، لا تزال أمامها تحديات كثيرة أهمها نشر الفكر المقاولالي في أوساط الشباب خاصة أصحاب الشهادات.

و نسلط الضوء في هذا الفصل على واقع الممارسة المقاولالية و تطورها في الجزائر، دور المرأة ومكانتها في المقاولات الخاصة في الجزائر، و كذا أنواع المقاولين الجزائريين و المميزات التي يتصفون بها.

أولاً: واقع الممارسة المقاولاتية في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر:

تتميز المؤسسات الصغيرة و المتوسطة عن غيرها من المؤسسات بجملة من الخصائص، جعلت منها محل اهتمام الباحثين وواصفى السياسات. حيث أثبتت الدراسات و التقارير بأن خلق و إنشاء المناصب، يتحقق بشكل أكبر عن طريق خلق مؤسسات صغيرة و متوسطة، وهذا وفقاً لما جاء في تقرير ocde الذي أكد: "أن المؤسسات الصغيرة و المتوسطة تلعب دوراً مهماً في ترقية نمو اقتصادي قادر على خلق المناصب، من خلال مساهمتها في رأس مال الاجتماعي، والثقافي و البيئي للأمم. كما أنها تشكل عنصراً مهماً لحركية كل اقتصاد لقيامها بالإبداع و الابتكار، خاصة في قطاعات تتطلب كثيراً من المعرفة"¹.

و الجزائر كغيرها من الدول النامية أدركت " أهمية هذا النوع من المؤسسات، فسعت جاهدة لتشجيع الاستثمار في هذا القطاع، وذلك ما نلمسه من خلال السياسات المنتهجة في السنوات الأخيرة، التي تظهر بوضوح في جملة من الأليات و الاجراءات... ونتيجة للجهود المبذولة في هذا القطاع، وصل عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المنشأة في السداسي الأول سنة 2010 إلى 607297 مؤسسة، منها 560 مؤسسة تابعة للدولة، و الباقي تابعة للقطاع الخاص، موفرة بذلك ما يقارب 1596308 منصب شغل بزيادة قدرها 11,7% مقارنة مع سنة 2009"².

-تطور تعداد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر:

إن التحول الذي عرفته السياسة الاقتصادية في الجزائر بداية من العشرية الأخيرة من القرن الماضي أفرزت تغييرات مهمة خاصة في هياكل الاقتصاد الوطني، فعلى ضوء التجارب غير الناجحة في مجال تنظيم و تسيير المؤسسات، أعطت الدولة مجالاً واسعاً لدعم نمو و ترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، الذي تزامن مع تطبيق برنامج التعديل الهيكلي الذي جرى الاتفاق بشأنه مع صندوق النقد الدولي "1994"³. و الجدول التالي يبين لنا تطور عدد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ابتداءً من عام 1994.

جدول رقم(10) يوضح تطور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر منذ عام 1994 إلى عام 2004

السنوات	1994	1995	1999	2001	2002	2003	2004
عدد المؤسسات	26,212	177,365	159,507	179,893	188,893	288,587	312,959

المصدر: شريف غياط، محمد بوقوم، المرجع السابق، ص 129

¹ - منى مسغوني، المرجع السابق، ص 125

² - المرجع نفسه، ص ص (125-126)

³ - شريف غياط، محمد بوقوم، المرجع السابق، ص 129.

الفصل الرابع: قراءة سوسيو-نظرية للممارسة المقاولاتية في قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
الخاصة في الجزائر

يوضح لنا الجدول أعلاه أن عدد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في تزايد مستمر حيث بلغ 26212 مؤسسة عام 1994 و سرعان ما تضاعف العدد عدة مرات خلال عشرية من الزمن ليبلغ 312959. و الملاحظ أن نصيب الأسد في إطار المؤسسات الصغيرة والمتوسطة يعود دائما للقطاع الخاص، حيث أن تعداد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الخاصة بلغ 806,269 من مجموع 767,376 عام 2006، أما مؤسسات القطاع العام فمثلت 739 لعام 2006 وفيما يخص الصناعة التقليدية فقد بلغ عدد المؤسسات فيها 106222 من مجموع 767,376 مؤسسة صغيرة ومتوسطة وذلك عام 2006 أيضا. و الجدول الموالي يبين لنا التطور خلال الفترة (2001-2006) و جدول رقم (11) يوضح تطور عدد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في القطاع العام و الخاص بين (2001-2006)

نوعية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة	2001	2002	2003	2004	2005	2006	معدل التطور 2006%
المؤسسات الخاصة	179893	189552	207949	944522	245842	269806	9,75
المؤسسات العامة	778	778	778	778	874	739	15,45
الصناعة التقليدية	64677	71523	79850	86732	96072	106222	10,56
المجموع	245348	561853	288577	312659	342788	376767	9,91

Ministère de la petite et moyenne entreprise et de l'artisanat PME-
PMI bulletin d'information économique N°10 – 2006 P07

-إن عدد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة التابعة للقطاع الخاص في تزايد مستمر من سنة لأخرى حيث انتقل العدد من 159705 مؤسسة سنة 1999 إلى 269806 مؤسسة سنة 2006 كما هو مبين في الجدول أدناه.¹

جدول رقم(12) يبين تطور عدد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة للقطاع الخاص(1999-2006)

السنوات	1999	2001	2002	2003	2004	2005	2006
عدد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة	159705	179893	188893	207949	225449	245842	269806
الزيادة السنوية %	12,6	5	10	8,5	9	9,75

المصدر: بن صويلح ليليا، المرجع السابق، ص 155

¹ - بن صويلح ليليا، المرجع السابق، ص 155

الفصل الرابع: قراءة سوسيو-نظرية للممارسة المقاولاتية في قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

الخاصة في الجزائر

" أما عن توزيع المؤسسات حسب عدد الأفراد العاملين، فإن المؤسسات التي تشغل من 10 عاملين فأكثر مثلت 762,10 وهذا حسب إحصائيات عام 2001 وقد وصل عدد العاملين فيها 412400 عامل، و الجدول التالي يوضح توزيع عدد المؤسسات حسب عدد الأفراد العام 2001. جدول رقم(13) يبين توزيع عدد المؤسسات حسب عدد الأفراد.

عدد الأفراد	عدد المؤسسات	%	الأجراء	%
9-1	148,725	93,24	221,975	34,99
19-10	5,778	3,62	77,082	12,15
49-20	3,322	2,08	99,649	15,71
99-50	977	0,63	67,664	10,67
100 فأكثر	685	0.43	168,005	26,48
المجموع	159,507	100	634,375	100

المصدر: بوهزة محمد و ابن يعقوب الطاهر : تمويل المشروعات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر: حالة المشروعات المحلية بالجلفة، الدورة التدريبية الدولية حول: تمويل المشروعات الصغيرة و المتوسطة و تطويرها في الاقتصاديات المغاربية، المعهد الاسلامي للبحوث التدريبية 25-28 ماي 2003، ص9-وفيما يتعلق بتوزيع هذه المؤسسات حسب قطاع النشاط الذي تمارسه فالجدول الموالي يبين لنا ذلك في الفترة (2003-2006)

جدول رقم (14) يبين توزيع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة حسب قطاع النشاط:

سنة 2006	سنة 2005	سنة 2004	سنة 2003	قطاعات النشاط
عدد المؤسسات	عدد المؤسسات	عدد المؤسسات	عدد المؤسسات	
90702	80716	72,869	65,799	البناء و الأشغال العمومية
46461	42183	37,294	34,681	التجارة
24252	22119	20,294	18,771	النقل و المواصلات
19438	18148	16,933	15,927	الخدمات
16230	15099	14,103	13,230	الفندقة و الاطعام
15270	14417	13,673	13,058	الصناعات الغذائية
57453	53160	49,623	46,483	قطاعات أخرى
269806	245482	225,449	207,949	المجموع

المصدر: إعداد الباحث بالاستناد إلى جداول من المصادر التالية:

الفصل الرابع: قراءة سوسيو-نظرية للممارسة المقاولاتية في قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

الخاصة في الجزائر

بالرغم من أن المؤسسات الصغيرة و المتوسطة تمكن الدول من إعادة التوزيع السكاني ، و الحفاظ على بقاء سكان الأرياف و المناطق التي تكثر منها الهجرة كسياسة لإعادة التوازن إلا أن في الجزائر ومن خلال الجدول الموالي "يلاحظ مواصلة تكثيف النشاطات الاقتصادية بالولايات العشر المتواجدة في شمال الوطن، كما أن ولاية تيبازة عرفت أعلى نسبة نمو قدرت ب 12,80% مكنتها من احتلال المرتبة السادسة عوض المرتبة السابعة عام 2005. كما نجد مفارقة كبيرة في التوزيع حتى بين ولايات الشمال إذ يلاحظ مثلا أن ولاية الجزائر لوحدها تحتوي على 32872 مؤسسة وهو ما يمثل تقريبا مجموع مؤسسات 16 ولاية"¹.

جدول رقم (15) يوضح توزيع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة حسب المناطق الجغرافية

الترتيب	الولايات	عدد المؤسسات عام 2005	عدد المؤسسات عام 2006	%
1	الجزائر	30257	32872	8.64
2	وهران	16227	17255	6.34
3	تيزي وزو	13170	14434	9.60
4	بجاية	10167	11312	11.26
5	سطيف	9968	11088	11.24
6	تيبازة	8111	9149	12.80
7	بومرداس	8258	9090	10.08
8	البليدة	7838	8511	8.59
9	قسنطينة	7499	8439	12.54
10	الشلف	6882	7316	6,31
	الولايات الأخرى	127105	140340	10,41
	المجموع	245482	269806	9,91

المصدر: بن صويلح ليليا، المرجع السابق، ص 156

إلا أن هذا التوزيع لا ينطبق في جميع قطاعات نشاط المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، فيما يخص مثلا قطاع الأشغال العمومية، نجد أن النسبة الأكبر تعود لولاية بشار ب 8,10% من مجموع الاستثمار في هذا المجال في الوطن، و الجدول أدناه يوضح ذلك.

¹ - بن صويلح ليليا، المرجع السابق، ص 157

الفصل الرابع: قراءة سوسيو-نظرية للممارسة المقاولاتية في قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

الخاصة في الجزائر

جدول رقم (16) يوضح توزيع العشرة ولايات الأوائل في مجال الأشغال العمومية في قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

الولاية	عدد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة	%
01	2554	8,10
02	2362	7,49
03	1756	5,57
04	1279	4,06
05	1089	3,45
06	1029	3,26
07	1001	3,18
08	909	2,88
09	899	2,85
10	896	2,84
ولايات أخرى	17750	56,31
المجموع	31525	100

Source : Ministère de la Petite et Moyenne Entreprise et de l'Artisanat :
Annuaire des PME qualifiées dans le bâtiment, et les publics et l'hydraulique,
Décembre 2009, p 784

الفصل الرابع: قراءة سوسيو-نظرية للممارسة المقاولاتية في قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة في الجزائر

ثانيا: تطور الممارسة المقاولاتية للقطاع الخاص في الجزائر:

1- القطاع العام:

يعرف القطاع العام على أنه " وحدات قطاع الأعمال التي تدار من قبل الحكومة، و التي يمكن أن تدار من قبل القطاع الخاص، و تقوم المؤسسات العامة بإنتاج السلع و الخدمات و تقدمها إلى الجمهور بالأسعار الإدارية"¹

وهناك فرق بين القطاع العام و ما يعرف بتدخل الدولة في الاقتصاد الوطني و الذي يعني وجودها جهزتها المختلفة القانونية، السياسية، الأمنية حيث تلعب دورا هاما في الاقتصاد من خلال لعبها دور تنظيمي رقابي، توجيهي و تصحيحي، و قد يكون هذا التدخل لصالح القطاع الخاص و ذلك من أجل تعديل مسار الاقتصاد جراء ما يحدثه القطاع الخاص نفسه .

الجديد بالذكر أن الدولة ترداد المشاريع الضخمة التي لا يريد القطاع الخاص أو المجتمع إبقائها في النظام السعري أو المخاطرة في الاستثمار بها، مثل التعليم، الصحة، الضمان الاجتماعي، المرافق العمومية... و قد أظهر هذا الدور أهمية الدولة في التنمية.

وقد ظهر العديد من نظريات التنمية الاقتصادية بعد الحرب العالمية الثانية ، لتبرز أهمية الدولة و دورها الفعال في عمليات التنمية ، وقد ساهم في انتشار هذه الأفكار الماركسية التي أكدت على ضرورة سيطرة الدولة على جميع مجالات الاقتصاد لتسير لعجلة التنمية و تحقق العدالة الاجتماعية، وقد تبنت هذه الأفكار العديد من الدول من بينها الجزائر و ذلك راجع للظروف التاريخية التي كانت تعيشها.

إن توجيه التنمية ومن ثم الحصول على الاستقلال الاقتصادي يتطلب سيطرة على الموارد الاقتصادية للدولة و هذه السيطرة يقوم بها القطاع العام نظرا لقلة وجود طرق بديلة للتأثير فعالية في الأمور

الاقتصادية، ولكن لتحقيق ذلك الاستقلال الاقتصادي ، لا بد من أن لا يستخدم القطاع العام من قبل سلطة سياسية تركز التبعية لأن مصلحتها تتعلق بالدول الرأسمالية الكبرى ، بينما سيكون القطاع العام أداة للتحرر إذا كانت السلطة السياسية تسعى إلى تحقيق مصالح الطبقة الفقيرة

وعليه فإن بعض وجهات النظر ترى أن القطاع العام خيار تنموي فعال لا يمكن إنجاز الكثير بدونه ، فالقطاع الخاص يسعى دائما لتحقيق الربح السريع مهما كان مصدره ، أما الحاجة إلى القطاع العام في مختلف الدول المتخلفة أمر بديهي فلا يمكن أن تحقق هذه الدول أهداف تنموية كبيرة مثل، النمو

الاقتصادي و الاجتماعي، التنوع الاقتصادي ، توفير فرص العمل... ولا يمكن تحقيقها إلا من خلال القطاع العام¹.

إلا أن وجهت النظر هذه تقلصت في وقتها الحالي فقد أثبت القطاع الخاص فعالية في مختلف كما ساهم هو الآخر في تنوع الاقتصادي و توفير فرص العمل ناهيك عن مساهمته في التنمية.

لقد كان الهدف من خلال التصنيع هو إنشاء قاعدة اقتصادية متكاملة و ذلك في فترة عشرية السبعينات

لكي تخفف من البطالة و إيجاد حل لمشكلة التشغيل من الناحية الهيكلية ، غير أن النتائج لم تكن في مستوى الاهداف وذلك لعدم استجابة الجهاز الصناعي الموجود لأهداف الاقتصاد المتكامل بالإضافة إلى أن المؤسسات الوطنية اصبحت تعاني تفككا كبيرا في الهيكله المالية وكذا في مديونية دائمة²

2- مراحل التغيير الاقتصادي و التنظيمي في الجزائر:

1-2 مرحلة التسيير الذاتي: إن الاقتصاد الجزائري كان شبه مدمر حيث أن 90 بالمئة من العاملين بالإدارة و المراكز الحساسة كانوا من المعمرين و الأجانب و عند نيل الاستقلال غادر هؤلاء مناصبهم تاركين ورائهم مؤسسات و مزارع و إدارات مهملة و عليه كان على الدولة أن تتبع إجراءات اقتصادية مناسبة لتلك الظروف كما أن القطاع الخاص يكاد أن لا نلمحه ، فلا وجود لمقاولين ولا رأسماليين ولا تقنيين وطنيين، فجاء التسيير الذاتي ويعرف التسيير الذاتي على أنه " تسيير العمال الديمقراطي للمنشآت و المستثمرات التي هجرها الأوربيون أو التي تم تأميمها"³ و يقوم هذا النظام على عدة مبادئ أهمها:

- تحقيق الاستقلال الاقتصادي للوحدة الإنتاجية في إطار الخطة العامة

- تحقيق الاستقلال الإداري للوحدة الإنتاجية التي يتولى العمال تسييرها ذاتيا وفق القوانين المسطرة

- توزيع الأرباح المحققة داخل الوحدات الإنتاجية على العمال بعد اقتطاع الحصة المقررة للدولة⁴ يقوم

التسيير الذاتي على الهيئات التالية:

الجمعية العامة للعمال: تمثل الهيئة العليا في المؤسسة يشترط في العمال المنتسبين لها أن يكونوا دائمين جزائري الجنسية ، يتجاوز أعمارهم 18، دورها: التكفل بالخطط التنموية، برنامج الإنتاج السنوي، تنظيم العمل وانتخاب مجلس العمال

¹ - ضياء مجيد الموسوي، المرجع السابق، ص ص (9-15) بتصرف

² - معمر داوود: وضعية و مراحل تسيير المؤسسة العمومية في الجزائر ،مجلة العلوم الاجتماعية و الانسانية، جامعة باتنة، العدد 13، ديسمبر 2005، ص 242

³ - معمر داوود، المرجع السابق، ص 248

⁴ يوسف سعدون: علم الاجتماع و دراسة التغيير التنظيمي في المؤسسات الصناعية، قسنطينة، ديوان المطبوعات الجامعية، 2005، ص 6

الفصل الرابع: قراءة سوسيو-نظرية للممارسة المقاولاتية في قطاع المؤسسات الصغيرة

والمتوسطة الخاصة في الجزائر

مجلس العمال: يمثل ثلثي الأعضاء فيه عمال الإنتاج ، ينتخبون مدة ثلاث سنوات ، مهامه: التنظيم الداخلي للمؤسسة مثل: شراء أو بيع الأجهزة، حجم القروض، مراجعة الحسابات المالية في نهاية المدة ، كما ينتخب و يراقب لجنة التسيير .

لجنة التسيير: تضم هي الأخرى ثلثي أعضائها من عمال الإنتاج، الذين يقومون باختيار رئيس لمدة سنة ، مهامها مركزة على : تأمين وظائف التسيير في المؤسسة من خلال دراسة الخطة التنموية، تنظر في المشاكل المطروحة على مستوى الإنتاج تجتمع مرة كل شهر أو أكثر في بعض الحالات

-المدير: يمثل سلطة الدولة داخل المؤسسة، يحرص على تكامل الخطة الداخلية للمؤسسة مع المخطط الوطني، يقوم بتطبيق قرارات كل من لجنة التسيير و مجلس العمال، و يتم تعيينه من قبل الوزير المكلف¹. من خلال ما سبق يتضح أن فكرة التسيير الذاتي لم تكن وليدة تفكير عميق، و إنما كانت استجابة الى ظروف اقتصادية و سياسية و اجتماعية معينة فرضت العمل بهذا النمط²، و من ثم فقد احتوى هذا النظام عدة تناقضات خاصة تلك المتعلقة بالسلطة التي منحت للعمال في ظل التسيير الذاتي ، لكنها في الوقت نفسه تخضع للسلطة المركزية، ونتيجة لهذه التناقضات ذهبت الدولة في التفكير في إنشاء شركات وطنية بديلة للمسيرة ذاتيا، إضافة إلى عدة معوقات واجهها هذا النظام كمعاناته من نقص الإطارات و اليد العاملة المؤهلة و غيرها، لذا توجهت الدولة نحو التفكير في تأسيس شركات وطنية.

فمن أهم ما ميز الفترة بين (65- 67) تزايد المؤسسات الخاصة لسيطرة الدولة زيادة على تصاعد نسبة العمال على حساب القطاع المسير ذاتيا و القطاع الخاص و المختلط.

فقد قدرت مؤسسات القطاع الخاص ب 559 وعدد عمالها 40570 أما القطاع العام فعدد مؤسساته بلغ عدد العاملين بها 411 ب 44113، قطاع التسيير الذاتي مثل ب 218 مؤسسة ضمت 14934 عامل و أخيرا القطاع المختلط فعدد مؤسساته 22 مؤسسة ضمت 1758.

وضع المخطط الثلاثي الأول تم التركيز على فكرة إعادة التوازن بين فئات المجتمع من خلال مؤسسات وطنية تسيير تسييرا مركزيا من قبل الدولة، وبعد ذلك جاء المخطط الرباعي الذي مهد لبداية تطبيق النظام الاشتراكي في المؤسسة الجزائرية³

1- يوسف سعدون، المرجع السابق، ص ص (7-8) بتصرف

2- معمر داوود، المرجع السابق، ص 248

3- يوسف سعدون، المرجع السابق، ص ص (9-12) بتصرف

الفصل الرابع: قراءة سوسيو-نظرية للممارسة المقاولاتية في قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة في الجزائر

2-2 مرحلة التسيير الاشتراكي:

تعرف هذه السياسة إلى تحويل العامل الذي كان في النظام السابق لا يتسع بأي امتيازات إلى عامل منتج ومسير في أن واحد، فالتسيير الاشتراكي حسب الدولة من خلال تحديدها لأهدافه يعبر عن ربح المؤسسات في النسق السياسي، الاقتصادي التابع للدولة.

وقد جاء في ميثاق التنظيم الاشتراكي للمؤسسات " بما أن أساس النظام الاشتراكي هو الملكية العامة لوسائل الإنتاج، فإنه من غير المنطقي أن لا يكون عمال الشركات طرفا مهما في تسييرها و مراقبتها وبالتالي أصبح العامل يتمتع بصفة المسير المنتج¹ يقوم التسيير على الاشتراكي على الحياة التالية:

- مجلس العمال:

تجسدت أدواره في مراقبة المؤسسة أو الوحدة ن ومنح تقرير سنوي حول النتائج المحققة، المشاركة في إعداد سياسة التشغيل ووضع برامج التدريب المهني والتوجيه.

- مجلس المديرية:

نشاطاته تمثلت في تحديد الأجور والقانون الأساسي للعمال تقدير الميزانية وحساب الأرباح والخسائر اللجان الدائمة: مثلتها خمسة لجان في لجنة الشؤون الاقتصادية و المالية لجنة الشؤون الاجتماعية والثقافية ، لجنة شؤون المستخدمين أو التكوين لجنة الشؤون التأديبية ، لجنة شؤون حفظ الصحة والأمن تمثلت مهامها في:

الاهتمام بمشاريع الإنتاج، التموين والتسويق، إعداد الميزانية السنوية.

الإشراف على هيئات الخدمات الاجتماعية، إعداد خطط التوظيف، اختيار العاملين، اقتراح مختلف العقوبات، دراسة شكاوي العمال، وضع قوانين الوقاية من الأخطار المهنية ما أخذ على هذا النظام أنه هو الآخر ظهرت فيه تناقضات عدة منها أنه قائم على المشاركة إلا أنه ميدانيا اعتمد على مركزية السلطة التي مارستها الدولة فاختيار المدير العام و مدير الوحدة كان يتم من قبل هذه الأخيرة².

2-3 إعادة الهيكلة:

جاء مصطلح إعادة الهيكلة أو البيريسترويكيا مع رئيس الاتحاد السوفييتي سابقا " ميخائيل غور بالتشوف " ، و الذي يشير إلى : تهدف إلى التعجيل بالتقدم الاجتماعي و الاقتصادي للاتحاد السوفييتي و إشاعة التجديد في جميع نواحي الحياة^{3,4}.

1- معمر داوود، المرجع السابق، ص 249

2- يوسف سعدون، المرجع السابق، ص ص (13-16) بتصرف

3- معمر داوود، المرجع السابق، ص 251

4- ضياء مجيد الموسوي، المرجع السابق، ص 87

أما في الجزائر فلعل أبرز الأسباب التي نادى بإعادة هيكلة المؤسسات هو الانخفاض المفاجئ والصارخ لأسعار البترول و اعتماد المؤسسات العمومية على خزانة الدولة التي سجلت أول عجز لها سنة 1983، عجلت في ظهور تصورات الخروج التدريجي للدولة للاقتصاد فوجب الانتقال الى نظام تسييري حيث يأتي على ضرورة فتح المجال للقطاع الخاص للاستثمارات محليا كان أم أجنبي " وقد تم تحديد مضمون إعادة الهيكلة للمؤسسات الاقتصادية في المخطط الخماسي كأداة لتحقيق الانتعاش الاقتصادي والنهوض بالجهاز الإنتاجي في المؤسسة و من ثم القضاء على أنظمة البيروقراطية المعيقة للإبداع و الابتكار ما أدى إلى إعاقة نشاط المؤسسة.

- أهداف إعادة الهيكلة:

- سعت سياسة إعادة هيكلة المؤسسات إلى جملة أهداف نوجزها فيما يلي:
- أ- تدعيم اللامركزية وتوزيع السلطة لتشمل مختلف المستويات...
 - ب- تشجيع المبادرة التي تقوم بها هيئات المؤسسة و وحداتها الإنتاجية
 - ج- العمل على إقامة علاقات تكاملية سواء بين المؤسسات التابعة للقطاع الواحد أو التابعة لقطاع متعدد على أساس مبدأ العقود المبرمة فيما بينها.
 - د- مراعاة الملائمة القصوى بين حجم المؤسسة ومستوى عملها واختصاصها الإقليمي"¹
- أشكال إعادة الهيكلة:
- انقسمت إعادة الهيكلة إلى نوعين: إعادة هيكلة عضوية، إعادة هيكلة مالية.
- أ- إعادة الهيكلة العضوية: جاءت كنتيجة أو رد فعل
- المرحلة التي سبقتها أين تم تأسيس شركات وطنية ضخمة الحجم تضمنت حجم كبير من العمالة ، خضعت للتسيير بالنمط المركزي للسلطة و الذي واجه صعوبات عديدة عرقلت سيرها بشكل فعال ، فجاءت الأفكار لتنادي بإعادة هيكلة هذه المؤسسات و تحويلها من مؤسسات ضخمة إلى مؤسسات صغيرة الحجم يمكن التحكم فيها وتسييرها بشكل فعال ، حيث تخصصت المؤسسات الجديدة في إنتاج معين ، وقد تضاعفت عدد هذه المؤسسات "فقد تم تقسيم المؤسسات الوطنية من نحو 150 مؤسسة صغيرة إلى حوالي 480 مؤسسة خلال 1982"²
- وقد تمت إعادة هيكلة كل هذه المؤسسة وفق عدة معايير أهمها معياري: التخصص، و التقسيم الجغرافي

¹ - يوسف سعدون، المرجع السابق، ص 26

² - المرجع نفسه، ص 26

الفصل الرابع: قراءة سوسيو-نظرية للممارسة المقاولاتية في قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة في الجزائر

- معيار التخصص:

يعني تحديد تخصص كل مؤسسة صغيرة الحجم كانت أو متوسطة لتقوم بإنتاج معين و نشاط محدد

- معيار التقسيم الجغرافي:

"تقسيم المؤسسة الكبيرة الحجم الموجودة بمدينة ما إلى وحدات صغيرة وفروع تابعة لها في مناطق أخرى من الوطن." ¹

ب- إعادة الهيكلة المالية:

إن إعادة الهيكلة العضوية حتم ظهور نمط جديد من إعادة الهيكلة سمي بإعادة الهيكلة المالية ، و هي بمثابة منح استقلال مالي للمؤسسة الصغيرة أو المتوسطة و ذلك بعد نمط اللامركزية في التسيير التي خضعت له هذه المؤسسة.

وعليه فإن المؤسسات في ظل هذا النظام عليها القيام بمهامها المتمثلة في القيام بالنشاط الاقتصادي والإنتاجي بشكل فعال ، كما يجب أن لا تتخلى على عمالها و من ثم فعليها تحمل الأعباء الاقتصادية والاجتماعية على حد سواء و ذلك بعيدا عن دعم الدولة ووصايتها جاءت إعادة الهيكلة بالعديد من النتائج الإيجابية و السلبية أيضا على المستويين الاقتصاديان والاجتماعيان نذكر منها:

- من الناحية الاجتماعية: ما هو إيجابي يتمثل في: " تجسيد فكرة التوازن الجوهرية" ¹ بمعنى إنشاء المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في كامل التراب الوطني أدى إلى : فك العزلة عن بعض المناطق وتوفير مناصب الشغل للسكان المحليين، أما الناحية السلبية فيها ، فقد برزت من خلال عدم تحقيقها لما كان منتظرا منها من ناحية رفع مستوى الإنتاجية، ناهيك عن الاضطرابات الاجتماعية التي عاشها المجتمع الجزائري نتيجة رفض جماعات العمل لطريقة التسيير ، و التي عبروا عنها من خلال قيامهم بعدة إضرابات .

- من الناحية الاقتصادية:

" نسب التشغيل قد ظلت في تباطؤ داخل القطاع الصناعي مقارنة بارتفاعها في قطاع الإدارة، فقد بلغ عدد النمو السنوي للتشغيل في القطاع الصناعي سنة 1981 مثلا 27% لينخفض إلى 20% سنة 1984، في حين بلغ نفس هذا المعدل في قطاع الإدارة في نفس السنة ، أي سنة 1981 ما يعادل 45% ليرتفع إلى 48% سنة 1984" ²

من الواضح أن بداية التحول نحو المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر جاء مع نظام إعادة هيكلة المؤسسات حيث حولت هذه الأخيرة ضخمة إلى مؤسسات صغيرة ومتوسطة الحجم.

¹ يوسف سعدون، المرجع السابق، ص 27

² يوسف سعدون، المرجع السابق، ص 28

الفصل الرابع: قراءة سوسيو-نظرية للممارسة المقاولاتية في قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة في الجزائر

2-4 استقلالية المؤسسات:

الظروف المختلفة التي كانت تمر بها المؤسسة العمومية الجزائرية، جاء الإصلاح الجديد الذي عرف باسم "استقلالية المؤسسات" و يشير هذا المفهوم إلى : السعي نحو تحسين فعالية المؤسسات مادية سواء على المستوى الخاص بها أو على المستوى العام من خلال مساهمتها في التنمية الشاملة .
خلال هذا الإصلاح حملت المؤسسة مسؤولية الأداء المباشر لأعمالها و تنظيم علاقاتها مع المؤسسات الأخرى، زيادة على إعطائها كامل الحرية لتحديد و تخطيط طريقة إنتاجها وحجم عمالتها، وعليه فإن المؤسسة ستكون مسؤولة أمام السلطة عن النتائج التي حققتها وفق الطريقة التي اتبعتها من خلال الخطة المحددة.

مبادئ استقلالية المؤسسات :

الأساس القانوني: ويتمثل في إضفاء الشخصية القانونية و المعنوية على تلك المؤسسات و يكسبها التحمل بالالتزامات.
الأساس الإداري: ومعناه دعم مشروع استقلالية المؤسسات بعدم التدخل الخارجي في الشؤون الداخلية للمؤسسات.
الأساس الاقتصادي: ومعناه أن تنظيم الاقتصاد الوطني يقوم على أسس من أهمها إقامة منظومة وطنية تخطيطية تستند إلى قواعد تنظيمية جديدة بالاعتماد على القرارات الإدارية¹.

ثالثا: مساهمة المرأة في الممارسة المقاولاتية:

أثبتت الدراسات بأن المقاولات النسوية تحتل أهمية كبيرة في مختلف البلدان، كما أنها مختلفة عن المقاولات الرجالية، حيث غالبا ما تعتمد على:
نمط التسيير بالمشاركة، وضع الأهداف الاجتماعية في قائمة الأولويات؛ بالإضافة لتمييز النساء المقاولات بأساليب التفاوض الناجح الذي يكتسب من وراءه على علاقات دائمة وتعاون مريح لطرفي التعامل².
المرأة المقاولاتية على أنها: "تلك المرأة التي تملك خصائص ومميزات معينة تجعلها تتحمل خطر القيام وهي تلك المرأة التي تمتلك روح المبادرة و المخاطرة و تتحمل المسؤولية و تتعامل بمرونة و بمهارة في التنظيم و الإدارة، واثقة من قدراتها و إمكانياتها و هدفها النجاح و التفوق"³.
من خلال ما سبق يمكن القول بأن ليس هنالك فروق بارزة بين كل من المرأة المقاولاتية و الرجل المقاول خاصة فيما يتعلق بالمميزات و السمات الشخصية فكل منهما يتمتع بروح المبادرة، الرغبة في

¹معمر داوود، المرجع السابق، ص 253

² - سلامي منيرة، يوسف قريشي، التوجه المقاولاتي للمرأة، المرجع السابق، ص 62

³ - شلوف فريدة، المرجع السابق، ص 12

الاستقلالية، حب المخاطرة، الثقة بالنفس، الابتكار و الإبداع، الرغبة في النجاح والتميز. إنما قد تظهر هذه الفروقات في طريقة التسيير فكما سبق الذكر فأسلوب المرأة المقاول في تسيير مؤسستها يغلب عليه طابع المشاركة في التخطيط و اتخاذ القرارات إضافة إلى حسها الاجتماعي الذي يميزها عن الرجل المقاول.

1- واقع المرأة المقاول في الجزائر:

إذا حاولنا تسليط الضوء على واقع المرأة منذ التعليم إلى غاية الشغل¹، نجد أنهن اكتسحن في نسب المشاركة المرأة في التعليم، وذلك اجمعن تحسن ظروف التمدرس؛ وشهد ميدان العمل أيضا استقطاب اليد العاملة النسوية كما يشير مؤشر IPF وكان ذلك نتيجة التحرر من الضغوط الاجتماعية التي كانت سائدة؛ وبقراءة المواد الدستورية التي تتحدث عن حريات الفرد و حقوقه بالباب الأول من الدستور الذي يتعلق بالمبادئ العامة التي تحكم المجتمع الجزائري، و وجدنا المادة 29 و 31 اللتان تؤكدان على أن الآليات القضائية التي وضعتها الجزائر لترقية وحماية حقوق المرأة تتأسس على مبدأ المساواة بين المواطنين، والتي استمدت أسسها من دين الدولة وهو الإسلام الذي أول من يحفظ حقوق المرأة ويحميها من الاستغلال سواء على المستوى المالي، أو على المستوى الشخصي².

و من ثم فيمكن اعتبار سلوكيات التفرقة و العنصرية ضد المرأة و كبح قدراتها الإبداعية والقيادية ما هو إلا ممارسات و قيود اجتماعية متخلفة لا علاقة لها لا بالدين و لا بالتشريع، غير أن هذا النوع من الممارسات بدأ يتلاشى تدريجيا بالرغم من أنه لا يزال موجود، و قد استطاعت المرأة أن تكسر القيود و عملت في مجالات عدة شأنها شأن الرجل لتساهم في عملية التنمية الاجتماعية والاقتصادية.

و بالرغم من ذلك فقد "حققت المرأة في الجزائر نسب عالية في مجال مهن التمريض و الطب والهندسة و التدريس في مختلف أطواره و بعض المهن الإدارية، لكنها بقيت بعيدة عن مجال التصنيع و ربوبية العمل و لم تقتحم هذا المجال إلا مؤخرا و كان انضمامها لمجال الأعمال يمثل حالات فردية يعوزها الكفاءة و الاحترافية، الشيء الذي جعل عدد النساء المقاولات في الجزائر لا يتجاوز 9500 امرأة مقاول و مع ذلك استطاعت أن توفر 25000 منصب شغل"³ و هذا راجع لأسباب عديدة منها:

- طالما اعتبر خروج المرأة للعمل للضرورة الملحة عندما لا تجد من يعيها.
- عدم مقدرة بعض النساء على التوفيق بين العمل المقاولاتي و المنزل.
- عدم توفر بيئة أسرية تشجع المرأة على العمل و الإبداع.

1- سلامي منيرة و قريشي يوسف، التوجه المقاولاتي للمرأة، المرجع السابق، ص 62

2- المرجع نفسه، ص 62

3- شلوف فريدة، المرجع السابق، ص 48

الفصل الرابع: قراءة سوسيو-نظرية للممارسة المقاولاتية في قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة في الجزائر

- عدم مقدرة بعض النساء على تحمل عبء المسؤولية، فالكثيرات يسندهن رجال في أعمالهن.
- الخوف من المبادرة و المخاطرة.
- العشرية السوداء و تبعاتها، إذا اعتبرت المرأة الجزائرية من أكبر المتضررين "حيث ارتكبت ضدها أفضع الجرائم الإنسانية بداية بانتهاك شرفها وصولا إلى إلغاء إنسانيتها، و ذلك بسلبها حريتها في الرأي والعمل و المبادرة و هي من الحقوق الثابتة التي منحتها لها الشرائع السماوية قبل الدنيوية"¹
- كل هذه الظروف أدت إلى انسحاب الكثير من النساء من عالم الأعمال ، فمن خلال دراسة الإحصائيات الخاصة بإنشاء المؤسسات في الجزائر، نجد بأنها تشير لانخفاض نسب مشاركة المرأة في المقاوله وإنشاء المؤسسات بالمقارنة مع بقية الدول الغربية والعربية حتى المجاورة مثل المغرب الذي يعرف تطورا هاما في مشاركة المرأة في الأعمال ولكن، ورغم هذا الارتفاع، إلا أن عدد النساء رئيسات المؤسسات بعيد جدا عن قرينها الرجل"².

2-إنجازات المرأة في المقاولاتية في إطار المؤسسات الصغيرة و المتوسطة:

في إطار المشاريع التي دعمتها الوكالة الوطنية لترقية الاستثمار فقد "سجل 354 تصريحاً بالاستثمار خلال الفترة الممتدة بين 1999 و 2003 من مجموع 33600 مشروع، أي ما يعادل 1% و هي نسبة جد ضعيفة مقارنة بالمجموع و من هذه التصاريح أُنجزت النساء 79 مشروعاً فقط، و هي تمس الفروع التالية:

الصناعة: 30 مشروع 38%الخدمات: 13 مشروع 16,5%الصحة: 12 مشروع 15,2%النقل: 12 مشروع 15,2%³

و بالنسبة لمشاريع الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب فالجدول التالي يبين لنا نصيب المرأة منها خلال سنة 2007:

1- المرجع نفسه، ص 73

2- سلامي منيرة و آخرون: أثر التكوين على التوجه المقاولاتي للمرأة في الجزائر، الملتقى الدولي حول المقاولاتية: التكوين وفرص الأعمال، بسكرة، 6-8 أفريل

2010، ص 7

3- عدنان رقية، المرجع السابق، 93

الفصل الرابع: قراءة سوسيو-نظرية للممارسة المقاولاتية في قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة في الجزائر

جدول رقم (19) يبين لنا عدد المشاريع المسجلة من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب لكلا الجنسين حسب قطاع النشاط:

المجموع	النساء	الرجال	عدد المؤسسات	قطاع النشاط
النسوي			المصغرة الممولة	
24%	5889	18945	24438	الخدمات
3%	406	11651	12057	نقل المسافرين
20%	2546	10032	12578	الحرف
3%	294	10831	11125	نقل البضائع
6%	628	9395	10125	فلاحة
17%	745	3735	4480	صناعة
4%	128	3277	3405	البناء و الأشغال العمومية
40%	835	1242	2077	الأعمال الحرة
3%	46	1346	1392	صيانة
0%	0	348	348	الصيد
3%	7	233	176240	الهيدروليك
14%	11524	70639	82265	المجموع

المصدر: عدمان رقية، المرجع السابق، ص 96 نلاحظ من خلال هذا الجدول أن نسبة مشاركة المرأة في مشاريع هذه الوكالة أيضا قدرت بـ 14% وهي نسبة ضعيفة أيضا مقارنة بمشاركة الرجل و المقدرة بـ 86% إلا أنها تعتبر مرتفعة إذا ما قورنت بالسنوات التي سبقتها. أما بالنسبة لمشاريع الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر¹ في إحصائيات 2006 بلغ عدد المشاريع الممولة من طرف الوكالة 16649 مشروع منها 10817 مشروع منجز من قبل الرجال، و 5832 مشروع منجز من قبل النساء، أي تأخذ نسبة الرجال 97.64% مقابل 03.35% للنساء، وهي نسبة مرتفعة مقابل النسب التي حظيت بها في الوكالات الأخرى.¹

1- عدمان رقية، المرجع السابق، ص 97

3-الصعوبات التي تواجهها المرأة المقاول:

بالرغم من المحاولات التي قامت بها المرأة في مجال المقاول و التطورات التي شهدتها و إن كانت بطيئة، تخللتها جملة من المصاعب و العراقيل التي تحد في بعض الأحيان من مشاركة المرأة في النشاط المقاولاتي و في أحيان أخرى مقدرتها على مواصلة نشاطها و تطويره أهم هذه المعوقات ما يلي:

بصفة عامة يمكن القول أن المرأة المقاول في الجزائر تعاني من نوعين من المشاكل "الأولى مرتبطة بممارستها لمهنة حرة و الثانية ذات طابع سوسيو- ثقافي مازال مرهون بذهنيات بالية والمعتقدات الخاطئة التي تنسب للدين تارة و للعادات و التقاليد تارة أخرى"¹ فالمرأة في مجتمعنا ينظر لها باعتبارها كائن يجب أن يخضع للرجل و سلطته سواء كان أبا أو زوج؛ إضافة إلى الصعوبات التالية:

مشكلة الحصول على التمويل خاصة من البنكي، الذي يكون في بعض الأحيان جد صارم مع النساء و يطلب ضمانات لا تستطيع توفيرها؛ بالإضافة لمشكلة الحصول على المعلومات واستغلال الفرص بسبب عدم الاندماج في الشبكات التي يمكن أن توفر ذلك، مشكلة نقص الخبرة، بالإضافة لضرورة التوفيق بين الحياة العائلية و المهنية، كما وجد أن توفر المحيط على نماذج لمقاولات ناجحات من شأنه حث النساء و تحفيزهم على الولوج لمجال المقاول².

رابعا: قانون الاستثمار:

يقصد بالاستثمار حسب المشروع الجزائري " اقتناء أصول تندرج في إطار استحداث نشاطات جديدة، أو توسيع قدرات الانتاج، أو إعادة التأهيل أو إعادة الهيكلة

- المساهمة في رأسمال مؤسسة في شكل مساهمات نقدية أو عينة
- استعادة النشاطات في إطار حوصصة جزئية أو كلية"³.

وقد قامت الجزائر بالعديد من التدابير و الأليات لتشجيع ثم تطوير الاستثمار تمثلت في التشريعات المختلفة المتعلقة بهذا الأخير و كذا الهيئات الحكومية المختلفة التي تم التطرق إليها في عنصر سابق.

-قانون الاستثمار الخاص رقم 277/36:

لعل أول قانون مس الاستثمار الخاص جاء في 26 جويلية 1963 وهو قانون الاستثمار الخاص رقم

36-277، حيث " أعطى حرية للاستثمارات الخاصة ولكن بشروط أهمها:

أ-توطين الاستثمارات (la localisation des investissements) . ب- تحديد و تحديد عوامل الانتاج.

1- شلوف فريدة، المرجع السابق، ص 76

2- سلامي منيرة و آخرون، أثر التكوين على التوجه المقاولاتي للمرأة في الجزائر، المرجع السابق، ص 6

3- المادة رقم 2 من الأمر رقم 01-03، المؤرخ في أول جمادى الثانية عام 1422 الموافق لـ 20 غشت 2001، يتعلق بتطوير الاستثمار.

ج- التكوين و الترقية المهنية للعمال"¹.

لكن التصريحات التي أدلى بها بشير بومعزة وزير الاقتصاد في تلك الفترة أمام المجلس الوطني في 30 ديسمبر 1963 بمابيلي: "إننا نرغب في بقاء القطاع الخاص، ولكننا نعلمه أنه سيزول في الأمد الطويل...إننا نرغب في قطاع خاص يجلب لنا كوادر جديدة ويحافظ على الموجودة، و التي نحن في أمس الحاجة إليها"².

(هذه التصريحات) أدت الى تخوف المقاولين الخواص سواء الأجانب أو الوطنيين في الاستثمار، كون استثمارهم هذا مهدد بالتأميم على المدى الطويل فلم تكن بهذا نتيجة إيجابية يمكن الحديث عنها بل بالعكس من ذلك.

و ثم جاء التفكير في قانون استثمار خاص يتجنب ما قدمه الأول و يوضح مكانه و أهمية القطاع الخاص ودوره في التنمية تمثل في:

- ميثاق الجزائر 1964:

اعترف الميثاق بأن القطاع الخاص موجود ولكن يجب تعديل مساره فلا يبقى منحصرًا في مجالات لا تساهم في التنمية بقدر ما تساهم فيها الصناعة فجاء فيه ما يلي:

" إن الرأسمال الوطني الخاص يوجد في فرعي الاقتصاد وهما:

- المؤسسات التجارية الكبيرة و الملاكين الكبار للأراضي الزراعية، لذا يجب توجيهه إلى قطاع الصناعة نظرا لمشاكل و مهام المرحلة الانتقالية"³.

غير أن هذا الاعتراف تبعه ما يناقضه في فقرات أخرى تحدث عن الاستثمار الخاص على أنه يمثل علاقات استغلال، فجاء في الفقرة 18 منه ما يلي: " إن أهمية القضاء على استغلال الإنسان والقضاء على العلاقات الكولونيالية و الكولونيالية الجديدة، تكمن في العمل الجاد من أجل الوصول الى تحقيق اشتراكية وسائل الانتا، حتى تتمكن الدولة من القضاء نهائيا على الفوضى المتمثلة في المبادرات الفردية و أن تجعل من التخطيط إلزاميا، يتمشى و الواقع المعاشي و يخدم المصالح الحقيقية للمجتمع"⁴. من اعتراف الجزائر بالقطاع الخاص إلا أنها تقرر أيضا بلجوء هذا الأخير إلى الاستثمار في مشاريع تضمن الربح السريع و نسبة المخاطرة فيه تكاد تكون منعدمة، وعليه فإن توجيه هذا القطاع إلى نشاطات منتجة

1- عيسى مرازقة، المرجع السابق، ص ص (34-33)

2- عيسى مرازقة، المرجع السابق، ص 34.

3- الجمهورية الجزائرية للديمقراطية الشعبية: ميثاق 1974، الجزء الثاني، الفصل الأول، الفقرة 16، (58-57)

4- الجمهورية الجزائرية للديمقراطية الشعبية: ميثاق 1974، المرجع السابق، ص 101

و مريحة في أن واحد يؤدي إلى مساهمة بشكل فعال في عملية التنمية الاقتصادية و الاجتماعية على حد السواء.

ومن ثم صدر القانون الثاني للاستثمار الخاص عام 1966.

- قانون رقم 66-284 المؤرخ في 15/09/1966:

أكد الرئيس الراحل "هواري بومدين" في خطاب له أمام إدارات الأمة في 19 جوان 1967 على ما يلي: "فيما يخص الرأسمال الوطني الخاص، وأكد أنه بالنسبة للجزائريين الذين لديهم إمكانيات مالية، إن لديهم دور يجب أن يقوموا به، لأن الادخار الخاص يجب أن يستثمر بدلا من أن يبقى مجمدا أو يستغل لشراء مقاهي أو حانات... إن الرأسمال الخاص يجب أن يلعب دوره وأن يقوم بواجباته داخل الوطن، والدولة من جهتها مستعدة لتقديم كل الضمانات في إطار محدد و بصفة واضحة، وإنه من غير صالح البلدان تبقى رؤوس الأموال هذه غير منتجة"¹.

نلاحظ بأن هذا الخطاب أكد على أهمية استثمار مدخرات الخواص بحيث تساهم في دفع عجلة التنمية، إضافة عليه فإن هؤلاء المستثمرين منحت لهم مجموعة من الضمانات و المزايا، مثل "الاعفاء كليا او جزئيا لمدة عشرة سنوات من الضريبة على العقارات، و تخفيض الرسوم الواجبة الأداء على رسائل الانتاج المستوردة و الاعفاء كليا أو جزئيا أو تدريجيا من الضريبة على الأرباح الصناعي... كما حدد الشروط التي تمنح بمقتضاها رخص الاستثمار"².

ثم جاء من بعد ذلك:

- الميثاق الوطني 1976:

"لقد حقق الميثاق ميادين و فروع الاستثمار معتمدا على الخطوط الرئيسية لمجلس الثورة في الضمانات التي يمنحها القانون، لقد أكد الميثاق على أن تختصر نشاطاته و خاصة القطاع الصناعي في المؤسسات الصغيرة التي يتركز نشاطها في المرحلة النهائية من عملية التصنيع، و أن يكون استهلاكها الانتاجي من المواد الاولية و نصف المصنعة عن طريق مؤسسات الدولة، وخاصة عندما يتعلق الأمر بالإنتاج الصغير للأشياء ذات الاستهلاك العادي و الواسع"³.

وبعد هذا الميثاق جاء قانون الاستثمار رقم 82-11 المؤرخ في 21 أوت 1982: والذي أكد على ما يلي:

¹ عيسى مرازقة، المرجع السابق، ص 38.

² عيسى مرازقة، المرجع السابق، ص 39.

³ المرجع نفسه، ص 41.

الفصل الرابع: قراءة سوسيو-نظرية للممارسة المقاوالتية في قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة في الجزائر

- ضرورة تعبئة كل الطاقات الموجودة.
- تنظيم و توجيه ومتابعة القطاع الخاص.
- تطوير الميكانيزمات المناسبة في ميدان القروض ونظام الأسعار.
- تطوير الإعلام حول الإمكانيات الموجودة و المتوقعة للاستثمار الخاص.
- التكامل بين القطاعات، خاصة في مجال الصناعات الباطنية و السياحة¹.
- أما عن توجيه القطاع الخاص و الاستثمار في نص القانون على ما يلي:
" في إطار مسار التنمية الوطنية وطبقا للميثاق الوطني، تتمثل الأهداف المنوطة بالاستثمارات الاقتصادية الخاصة فيمايلي:
أ-المساهمة في توسيع القدرات الانتاجية الوطنية.
ب- إنشاء مناصب شغل و تعبئة الادخار وتلبية حاجيات المواطنين من المواد و الخدمات .
ج- تحقيق التكامل من خلال المساهمة في أنشطة المرحلة النهائية في عملية التصنيع والمقاولة من الباطن.
د-المشاركة في تحقيق سياسة التنمية الجهوية، بتثبيت السكان التواجد في المناطق المحرومة أو المعزولة واستعمال المواد المحلية"².
وبعد هذا القانون جاء الميثاق الوطني لعام 1986 وقد تضمن هذا الميثاق " تشجيعات مالية و تسهيلات إدارية و ضمانات خاصة بالنسبة للاستثمارات المنتجة و التي تساهم في خلق مناصب شغل جديدة... الإجراءات الأخيرة اعتمدها الدولة اتجاه القطاع الخاص في مجال النقل سنة 1988، و المتمثلة في تشجيع الخواص لاستيراد الشاحنات و الحافلات، وكذا إعطاء رخص استغلال للمجاهدين فيما يخص النقل البري للأشخاص ستؤدي دون أي شك إلى تعاضم دوره في هذا المجال، و هو ما أكدته إحصائيات سنة 1990، وتبقى أهمية هذا الدور في تزايد في المستقبل"³.
و أخيرا فإن الجزائر في الآونة الأخيرة أصدرت العديد من التشريعات الخاصة بالاستثمار الخاص وتشجيعه، نذكر منها:
- المرسوم التشريعي رقم 93-12 المؤرخ في 1993/10/05 و المتعلق بالاستثمار وقد تضمن هذا المرسوم جملة من التشجيعات و المزايا الممنوحة للمستثمرين الخواص نلخصها فيمايلي:

¹ - عيسى مرازقة، المرجع السابق، ص ص (72-73) بتصرف.

² الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، القانون رقم 82-11، المادة 8، الباب الثاني، 1982/8/21.

³ - عيسى مرازقة، المرجع السابق، ص ص (80؛77) بتصرف.

الفصل الرابع: قراءة سوسيو-نظرية للممارسة المقاولاتية في قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة في الجزائر

- المساهمة الذاتية التي تتراوح ما بين 15% و 30% حسب قيمة الاستثمار الذي يمكن أن يكون أكثر من 10 مليون دينار جزائري.
- امتيازات خلال فترة الانجاز أو فترة الاستغلال وفقا لموقع وطبيعة الاستثمار.
- حماية الاستثمار و ذلك من خلال تحويل الأموال و العوائد، وكذا اللجوء الى التحكيم الدولي في حالات النزاع وفقا للمعاهدات و الاتفاقيات الدولية سواء المزدوجة أو المتعددة الأطراف¹.
- وبعدها تم إنشاء عدة وكالات تضمن السير الحسن لا بل تطوير ودعم الاستثمار أولاها، وكالة ترقية ودعم و متابعة الاستثمار، وبعدها الوكالة الوطنية لترقية الاستثمار وذلك في 2001/09/04 والعديد من الوكالات الوطنية التي أنشأت من أجل التشجيع و الحث على الاستثمار و تطويره تم التطرق إليها في عنصر سابق.
- ومن بين السياسات و الألية التي استهدفت ترفيه وتطوير قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
- القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة:
والذي جاء في المرسوم التنفيذي رقم 165/05 المؤرخ في 24 ربيع الأول سنة 1426 الموافق ل 03 ماي 2005، ويحتوي هذا القانون على ما يلي:
- ترقية وإدماج الابتكار التكنولوجي في تسيير المؤسسات الصغيرة و المتوسطة واستعمالها لتكنولوجيات الاعلام و الاتصال الحديثة بالتعاون مع المؤسسات و الهيئات المعنية.
- جمع واستغلال ونشر المعلومات الخاصة بمجالات نشاط المؤسسات الصغيرة و المتوسطة
- انجاز دراسات حول الفروع، وتوفير معلومات دورية حول الاتجاهات العامة للمؤسسة الصغيرة والمتوسطة
- وضع استراتيجية قطاعية لتطوير وتنمية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة...
- بحث حول المشكلات أو الصعوبات التي تواجه القطاع، و العمل على وضع الحلول المناسبة لها لتنسيق مع الجهات المختصة².
- و الجدول أدناه يوضح التطور التاريخي لقانون الاستثمار الخاص في الجزائر:

¹المرجع نفسه، ص87.
²منى مسغوني، المرجع السابق، ص ص (128-129) بتصرف

الفصل الرابع: قراءة سوسيو-نظرية للممارسة المقاولاتية في قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة في الجزائر

جدول رقم(20) يوضح التطور التاريخي لقانون الاستثمار الخاص في الجزائر:

السنة	التسلسل الزمني لتطور قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر.
1982	بعث تنظيم جديد للاستثمار الخاص الوطني من خلال القانون
1983	إنشاء ديوان التوجيه والمتابعة والتنسيق للاستثمارات الخاصة OSCIP
1987	فتح الغرفة الوطنية للتجارة للمستثمرين الخواص.
1988	بداية الإصلاحات الاقتصادية واعتماد اقتصاد السوق، وإصدار قانون النقد و القرض
1991	تحرير التجارة الخارجية، المرسوم
1993	تطوير الاستثمارات، المرسوم:
1994	إنشاء وزارة مكلفة بقاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة: تتكفل بتهيئة المحيط الملائم لترقية نشاط هذه المؤسسات.
1995	بداية تحرير التجارة الخارجية، واعتماد قانون الخوصصة
2001	إصدار القانون التوجيهي 18/2001 المتضمن القانون الأساسي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
2002	إلحاق الصناعات التقليدية بقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
2002	مرسوم تنفيذي رقم 373/2002 المؤرخ في 2002/11/11، المتعلق بإنشاء صندوق الضمان القروض البنكية الموجهة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وهي سنة بداية تأهيل هذه المؤسسات.
2003	27-02-2003 إنشاء نظام للإعلام الاقتصادي خاص بالمؤسسات الصغيرة و المتوسطة.
2003	أفريل 2003، فتح مكاتب جهوية لتأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تجسيدا لبرنامج التأهيل.
2004	تم إحصاء 400 عملية تأهيل وتشخيص وتكوين في إطار الدعم المباشر، مع بعث جهاز لتغطية الضمانات المالية بقيمة 20 مليون أورو.
2004	تنظيم الجلسات الوطنية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة أيام 14-15/01/2004
2009	إنشاء الوكالة الوطنية لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
2005 - 2009	تخصيص 4 مليار دينار جزائري لتكفل إنجاز وتجهيز الوكالة الوطنية لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، إنجاز مشاتل، تطوير دعم الصناعة التقليدية خاصة بالوسط الريفي، دراسة وإنجاز متاحف إنتاج الصناعة الحرفية التقليدية

المصدر: ميلود تومي: مستلزمات تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، الملتقى الدولي حول

متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية، يومي 17-18 أفريل 2006، كلية

العلوم الاقتصادية، جامعة الشلف، ص 997

خامسا: محددات الممارسة المقاولاتية:

1- المقاولاتية و المشاريع الصغيرة و المتوسطة:

تلعب كل من المقاول و المشاريع الصغيرة و المتوسطة دورا هاما في التنمية الاقتصادية و الاجتماعية للدول، فهي تلعب أدوارا قيادية وبارزة في تفعيل مختلف العمليات الاقتصادية إلا أن هناك من يرى أنه ثمة جملة من النقاط تشكل فارقا بين المقاولاتية و المشروعات الصغيرة و المتوسطة نوجزها فيما يلي:

- "الابداع: يرتكز نجاح المقاولات على الابداع، فقد يكون إبداع تكنولوجيا مثل منتج جديد، طريقة جديدة في تقديم المنتج أو الخدمة، أو التسويق أو التوزيع، أو سلسلة القيمة بين المنظمات المختلفة، أما المنظمات الصغيرة، فتؤسس وتقدم المنتج أو الخدمة، ويميل إلى الإنتاج بالطريقة التي تؤسسها، و هذا لا يعني أنها لا تعمل شيئا جديدا و لكنها تميل إلى المحلية، و لا تعمل إلى التوجه نحو العالمية"¹

غير أن هذا الأمر لا ينطبق على كل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، حيث أصبحت معايير مثل التكنولوجيا، و كيفية تقديم الخدمات و تسويق المنتجات و توزيعها و الإبداع في هذه العمليات ضرورة حتمية، باعتبار أن المؤسسات الصغيرة و المتوسطة من خصائصها المرونة و مواكبة التطورات، فإن هذا التصور أصبح بعيدا عن الواقع.

- "إمكانية النمو: إن الاعتماد على حجم الأعمال دليل ضعيف على زيادة الأعمال أم لا؟ فالتعريف الحقيقي هو التوجه الذي يأخذه المشروع، فالمقاولات يملك علاقة قوية من إمكانية النمو أكثر من الأعمال الصغيرة، وكذلك ترتكز على الابداع، بينما المشروعات الصغيرة و المتوسطة قد تكون فريدة فقط من الناحية المحلية فهي في الغالب محدودة في إمكانية النمو"².

قضية النمو أمر يقف على مدى نجاح المؤسسة الصغيرة و المتوسطة، فنجاحها و فعاليتها و قوة إنتاجها يؤدي إلى بروز احتمال للنمو حتى في مثل هذه المشاريع، فالصغيرة قد تصبح متوسطة و المتوسطة قد تصبح كبيرة، إلا أن إمكانية النمو تتطلب جهدا جبارا و تفعيل و تأطير المؤسسات الصغيرة و المتوسطة للرفع من تنافسياتها حتى مع مؤسسات أجنبية، لكي لا ينحصر عملها في الجانب المحلي فقط.

- "الأهداف الاستراتيجية: إن المشروع المقاولاتي عادة يذهب إلى أبعد من الأعمال الصغيرة في الأهداف، حيث نراه يملك أهداف استراتيجية ترتبط بالنمو، تطوير السوق، الحصة السوقية، المركز السوقي، رغم أن المشروعات الصغيرة و المتوسطة تملك بعض الأهداف تكون عادة مرتبطة بالمبيعات و بعض الأهداف المالية"³.

1- توفيق خذري، حسين بن الطاهر، المرجع السابق، ص 5

2- المرجع نفسه، ص 5

3- توفيق خذري، حسين بن الطاهر، المرجع السابق، ص 5

هذا ما جرننا إلى التركيز على أهمية تأهيل مثل هذا النوع من المؤسسات لإعطائها دافعا للتطور و الرفع من مستوى نموها إن صح التعبير .

إضافة إلى ما سبق فإن هناك بعض الخصائص التي تتميز بها المقاوله حسب هذا الرأي و هي :

"تتسم المقاولاتية بأنها إنشاء مؤسسة غير نمطية ، فهي تتميز بالإبداع .

"ارتفاع نسبة المخاطرة في المقاولاتية لأنها تأتي بالجديد، و المعدلات عوائد مرتفعة في حالة قبول المنتج في السوق .

- تتميز المقاولاتية بالفردية النسبية-المبادرة- مقارنة بإنشاء المؤسسات هذه الأخيرة التي يمكن إنشاءها مع مجموعة ال شركاء، هذا ما يمكن المقاول من ممارسته التسيير بشكل مباشر و مستقل بدل الاعتماد على مجلس الادارة، وهو ما يسمح له بتجسيد أفكاره على أرض الواقع¹.

2-القيم الشخصية للمقاول الجزائري:

تتداخل عدة عوامل لتشكل قيما شخصية لأي مقاول أنشأ نشاطه الخاص تأتي سواء من شخصيته أو مؤهلاته أو البيئة التي نشأ فيها، نذكر منها ما يلي:

- شخصية المقاول يجب أن تكون ملمة بمجموعة خصائص أهمها أن يتخيل الجديد و لديه ثقة كبيرة في نفسه، المتحمس و الصلب الذي يجب حل المشاكل و يجب التسيير الذي يصارع الروتين و يرفض المصاعب و العقبات وهو الذي يخلق معلومة هامة².

كما يجب أن يتحلى أيضا" بالشخصية الذكية، سعة الفكر و القدرة على اتخاذ القرار، فالمقاول بتواجهه في سوق يحدث فيها تغييرات مستمرة و أحيانا عميقة، تستوجب عليه أن يتأقلم مع هذا الوضع فبسعة فكره وقوة بدهته يتمكن من إيجاد مخرج لاستمرار مؤسسته، حتى لو اضطر لتغيير النشاط بما يتماشى و متطلبات السوق، فالقرار الذي يتخذه المقاول يكون حاسما والتطبيق مليء بالمخاطر، لهذا يجب أن تكون له شجاعة من أجل اتخاذها و المضي فيها³.

- ثاني عامل هو المؤهلات الشخصية لهذا المقاول، بالرغم من أن هناك كثير من المقاولين الذين لا يتجاوز مستواهم التعليمي الابتدائية، إلا أنهم نجحوا و ذلك بفضل اكتسابهم لمعارف و مهارات حولتهم بإنشاء مؤسساتهم الصغيرة و المتوسطة و النجاح فيها، " فالمقاول بعدما اكتسب هذه المعارف والمهارات يجب عليه استعمالها أثناء إنشاء مشروعه بطريقة ذكية بما يتناسب والوضعية المتواجد فيها من جهة، ونوع

1- توفيق خذري ، حسين بن الطاهر ،المرجع السابق ، ص ص (5-6)

2- المرجع نفسه، ص ص (3-4)

3- عدنان رقية ،المرجع السابق، ص 79

المشاكل التي تواجهه من جهة أخرى للمعارف و المهارات التي يتلقاها أثناء تكوينه تكون الأساس و القاعدة، فهي تساعد على اختيار الطرق و المناهج التي تعمل على نجاح مؤسسته ويمكنه من تجاوز العراقيل و الصعوبات بطريقة ذكية و ناجحة"¹.

- مميزات الشخصية للمقاول و التي جاء بها " هنري فايول " و قسمها إلى ستة صفات وهي:

"الصحة و القدرة الجسمية، الذكاء و القوة العلمية، القيم الاخلاقية بمعنى الانضباط في العمل، الثقافة العامة، المعرفة الإدارية، معرفة متخصصة حول منصب العمال بحد ذاته"².

- كما أن لرأس المال الاجتماعي: دور هام في تكوين القيم الشخصية للمقاولين، وقد عرف بورديو رأس المال الاجتماعي على أنه " مجموع الموارد الحالية المرتبطة بما نملك من شبكة دائمة من العلاقات أكثر أو أقل بناء بالمعارف أو المصالح بين الأفراد، بمعنى آخر يتعاون في مجموعة كمجموعة من الأعوان الذين ليسوا فقط تجمعهم مصالح، ملكية مشتركة ولكن متحدين بروابط مؤقتة و ناجحة"³ من خلال هذا التعريف يتبين لنا أن رأس المال الاجتماعي يعبر ليس فقط على الملكية المادية المشتركة بين الأفراد المتعاونين و المتحدين بل إن هنالك روابط معنوية لجمعهم.

"يختلف رأس المال الاجتماعي عن الأشكال الأخرى لرأس المال البشري من حيث أنه يتم تكوينه ونشره عبر الأليات الثقافية مثل: الدين أو التقاليد أو العادات التاريخية"³. حيث بين ذلك بامبرغرين " عرف القيم أنها تصورات ذهنية. مبادئ أخلاقية تبني الأحكام وهو من ضمن أوائل المؤلفين ، رفقة "قابل" - (1980) الذين بينوا تورط القيم الشخصية في نتائج المؤسسات الصغيرة و المتوسطة"⁴.

وهذا ينطبق تماما على المقاول الجزائري الذي بقي متشبثا، بما تشبع من دين، عادات و تقاليد، حيث أن المقاولين الجزائريين باختلاف صورهم يتقاسمون حقيقة واحدة وهي الاستعانة بالشبكة العائلية والاجتماعية في سير المؤسسة، علما بأن المورد البشري في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة غالبا ما يوظف " بعيدا عن منطق الأهلية و الكفاءة، التكوين يحدث في داخل المؤسسة وذوي الأقدمية يلقتون الجدد، في أغلبية الحالات المقاول نفسه مكون أساسي"⁵.

باعتبارها مؤسسات عائلية بمعنى أنها توظف أفراد العائلة المالكة لها.

1- عدنان رقية، المرجع السابق، ص 81

2- المرجع نفسه، ص ص (82-83) نتصرف.

3- المرجع نفسه، ص 75

4- LachachiTabet , Aoul Wassila , Ibid, p 1151

5- Ibid, p1152

أما عن المعاملات المالية فإن "المقاول القديم و حتى الجديد يلجأ إلى الألية التقليدية بمعنى العائلة ،فالبنك يبقى آخر حل، لأن ما يجب معرفته أن القروض مستبعدة في الديانة الإسلامية و الفائدة تعتبر إثم"¹. كما أن ما يلاحظ في مثل هذه المؤسسات أن المقاول يقوم بإدارة مؤسسة الصغيرة أو المتوسطة كما يدير عائلته أو بيته.

3-محددات المقاول في الجزائر:

مع مرحلة الانفتاح الاقتصادي و باعتبار أن السوق الجزائرية سوق بكر و مجال خصب للاستثمار، فإنها تتوقف على حملة من المصاعب، يجب على المقاولين و المستثمرين معرفتها حق المعرفة و محاولة التغلب عليها و التكليف معها للحصول على أكبر فرص للأعمال، تتمثل هذه المحددات فيمايلي:

- السلع الصينية:

" الحمى الصينية رافقت انفتاح السوق الجزائرية، التجار غير الشرعي ون ذهبوا بعيدا وبشكل سريع، لعبوا دور الرواد و عرفونا بالمنتجات، مصادر التمويل، المفاوضات المتعلقة بها، حصة الصين من الواردات الجزائرية لم تتوقف عن النمو، السوق الجزائرية أصبحت مشبعة بالبضاعة الرديئة و المغشوشة ،ففي فترة سابقة يمكن التجار من تضليل المستهلك، وهذا لا يعني بالضرورة أن الصين تنتج سلع رديئة فقط، و الدليل على ذلك هو أن 50 من منتجاتهم تصدر إلى فرنسا و إسبانيا و جهات أخرى، و من هنا يجب التفكير في منافسة المنتجات النهائية الصينية من النوع الرديء، اعتمادا على صناعة منتجات جديدة انطلاقا من مواد صينية جيدة"².

وعليه فإن المقاول الجزائري يتوجب عليه أن يلم بمثل هذا المحدد، ويحاول إعادة السيطرة على السوق الجزائرية التي غزتها السلع الصينية الرديئة.

- الاقتصاد الموازي أو السوق الموازية:

" يتجلى الأثر السلبي للسوق الموازي على تطور القطاع الخاص في كونه يعد منافسا غير شرعي في النشاط الاقتصادي لا يتحمل أية تكاليف مما يساعد على تصريف منتجاته وخدماته بأسعار أقل ، عكس مؤسسات القطاع الخاص التي تشتغل بطريقة رسمية و قانونية، ينجر عنها تحمل عدة تكاليف أهمها دفع الضرائب مما يساهم في ارتفاع منتجاتها و خدماتها بشكل يجعلها في حالة عدم القدرة على المنافسة، زيادة على ما ينجر من خرق لحقوق الملكية من طرف السوق الموازي، مما يحد من رغبة

¹- Ibid, p1153

²- توفيق خذري ، حسين بن الطاهر ،المرجع السابق، ص11

الفصل الرابع: قراءة سوسيو-نظرية للممارسة المقاولاتية في قطاع المؤسسات الصغيرة

والمتوسطة الخاصة في الجزائر

المستثمرين في دخول السوق وتحمل المخاطرة لعلمهم المسبق بعدم توافر مناخ نزيه للمنافسة بشكل يجد من اتساع تواجد القطاع الخاص الرسمي في النشاط الاقتصادي¹.
إن العائدات المتحصل عليها من السوق الموازي تحدث خللا في الاقتصاد الوطني و النشاط الاقتصادي للقطاع الرسمي الخاص، لذلك يجب على أي مقاول معرفة تفاصيل هذه السوق، ليتمكن من اتخاذ القرارات المناسبة فيما يخص استثماراته و تكاليفها، وكذا أسعار السلع والخدمات المختلفة.

المؤسسات العائلية:

" العائلة هي مجال للتعاون، تحمل الثقة مكان المصلحة أو المنفعة، فالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الفرنسية تأسست على الشكل المتعارف عليه، حول ديناميكية زوجية (زوج وزوجة و أحيانا الأولاد)، أما الجزائرية فيدور هيكلها حول روابط الدم (الأب و الأبناء، و أحيانا الأعمام و الأخوال)، أما الزوجات و زوجات الأبناء وبقية الأقارب فهم في الغالب على هامش عمليات الانتاج واتخاذ القرار، إن الأسرة الجزائرية تتبع النمط الأبوي منذ قدم التاريخ، فالسمة الأبوية هي السمة الأساسية لمجتمعنا، ويشير النظام الأبوي إلى نمط و توزيع السلطة داخل الأسرة الجزائرية على أساس هيمنة الرجل على المرأة، وهيمنة الكبار على الصغار، مما يعني توزيعا هرميا على محوري السن و الجنس².

القطاع الخاص:

يتميز القطاع الخاص الجزائري بأنه عبارة عن تشكيلة من المؤسسات الفردية العائلية الصغيرة الحجم، تعاني من ضعف رأس المال المستثمر، قلة المؤهلات الفنية لبيد العاملة، وتستخدم تكنولوجيا أقل تطورا، حيث تتجه إلى المجالات التي تتميز بارتفاع الأرباح، و لا تخضع لأي رقابة سعرية أو تنظيمية من جانب الدولة، فالمتبع للقطاعات الأكثر استثمارة في الجزائر - خلال السنوات العشرة الأخيرة - يراها تتجه نحو قطاعات التجارة و الخدمات و الأشغال العمومية، على حساب القطاع الانتاجي ما يؤكد عدم فعالية المقاول الجزائري من جهة، وتخوفه من العملية الانتاجية من جهة أخرى، هذه الأخيرة تنسم بارتفاع المخاطرة من أجل الالتفاف على المنافسة المباشرة مع المنتج الأجنبي - خاصة الصيني - ويكتفي بدور الموزع والمسوق لها³. معتمدا على اقتصاد البازار الذي يضمن الحصول على هامش ربح مرتفع، إذن فإنه على المقاول الجزائري أن يتخلى على الجبن الذي طعن عليه و يتحلى بروح المغامرة و المخاطرة لأنها أساس الاستثمار.

¹- توفيق خذري، حسين بن الطاهر، المرجع السابق، ص 11

²- المرجع نفسه ص (11-12)

³- توفيق خذري، حسين بن الطاهر، المرجع السابق، ص12

الفصل الرابع: قراءة سوسيو-نظرية للممارسة المقاولاتية في قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة في الجزائر

- العناقيد الصناعية:

" سلسلة مترابطة من الصناعات ذات العلاقة، سواء في إطار التكامل (الأمامي أو الخلفي أو الأفقي) من حيث مدخلات الانتاج أو التكنولوجيا أو حتى المستهلكين قنوات التوزيع... الخ فالعناقيد الصناعية تعد داعما حقيقيا للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة- بشكل خاص- من خلال وجود نوع من الارتباط و التكامل في إطار التعاون و المصالح المشتركة... و هنا يبرر دور المقاول القادر على الابداع سواء من خلال الانتاج، منتج جديد أو تجديد منتج سابق، أو اختراق أسواق جديدة من جهة، أو إنشاء تشكيلة علاقات مع مؤسسات أخرى تمكنه من إيجاد موقع لنفسه في إطار العنقود الصناعي والاستفادة من سلاسل القيمة للمؤسسات الأخرى"¹.

سادسا: تصنيف المقاولين في الجزائر:

هناك العديد من التصنيفات للمقاولين وكل منها تأخذ معايير معينة ووجهات نظر مختلفة تعبر عن المقاول و أفعاله المقاولاتية التي تقوم بها.

أ- المقاول الحرفي مقابل المقاول الانتهازي:

تم وضع هذا التصنيف عام 1967 و يعني:

- المقاول الحرفي: يتميز بأن لديه القليل من التعلم لكن لديه الكثير من الخبرة و الكفاءة التقنية العالية، حيث يجب ممارسة النشاط الذي تقبل أن يرثه من أبائه و أن يورثه لأبنائه، فهذا النوع من المقاولين يخشى خروج المهنة من الأسرة، كما يرفض بصفة عامة نمو مؤسسة.

- المقاول الانتهازي:

يعبر عن نوع مناقص للنوع السابق الذكر، حيث يتميز بمستوى تعليمي مرتفع عندما نقارنه بالأول، في الأعمال المتنوعة و الكثيرة، و هو يعرف الإدارة و العمليات المتعلقة بها، ذو شخصية غير نمطية ولا يتقبل وراثة الحرفة عن أبائه، على العكس فهو يجب المخاطرة و يهوى النمو و التطور.

ب- تصنيف جالكين لوفر:

قامت بهذه التصنيفات بناء على دراسة دامت 20 سنة (1950- 1970) مست 60 حالة لإنشاء

مؤسسات، وهي كالتالي:

¹- توفيق خذري، حسين بن الطاهر، المرجع السابق، ص 12 بتصرف

الفصل الرابع: قراءة سوسيو-نظرية للممارسة المقاولاتية في قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة في الجزائر

-المقاول المدير أو المبدع:

هذا النوع من المقاولين تخرج من جامعة أو مدرسة كبيرة، حظي بمسار مهني بارز في مؤسسة كبيرة، تحركه حاجاته الخاصة مثل: الرغبة في الانجاز و تحقيق مشروع، و التمتع بالسلطة، وتمحور هذه الأهداف حول التطوير و الابداع.

-المقاول المالك و المتوجه نحو النمو:

له رغبة ملحة و دائمة في النمو و التطور، غير أن هذه المسألة طرحت إشكالية الاستغالية المالية عند محاولة إيجاد التوازن بين هذا النمو و الملكية، يتجه نفس رغبات سابقه مع التركيز على حاجات السلطة أكثر.

-المقاول الباحث عن الفعالية:

يبحث عن هدف ذو أولوية وألا وهو الاستقلالية، وعليه فهو يرفض النمو الذي قد يؤثر على هذا الهدف، وترتكز حاجاته هو الأخر على السلطة.

-المقاول الحرفي:

هذا المقاول كمنظيره السابق يسعى الى الاستقلالية، فهي طموحه الأساسي من خلال إنشاء مؤسسة، التي يفضلها على النجاحة الاقتصادية، أما أهدافه فهي: البقاء و الاستمرار.

ج- مقارنة شومبيتر:

ركز شومبيتر على الوظائف الاقتصادية و الموقع الاجتماعي للمقاول فحاء تصنيفه سنة 1935 كالتالي:

- المنتج المسوق: يمارس وظائف متنوعة، فهو بصدد تقديم مشروع رأسمالي.
- قبطان الصناعة: يعتبره قبطانا إما من خلال شخصيته و تأث يرها، أو من خلال مكتسباته أو مراقبة أغلب الاجراءات.
- المدير الموظف: يتسم بأن أعمال غير رأسمالية، وقد لا يهتم بالنتائج التي تحققها المؤسسة، وهو مقاول يمتلك قانون خاصا به.
- المؤسس المشارك: يقوم ببعث نشاط قوي في بداية المشروع أو نشاط المؤسسة، لكن سرعان ما ينسحب¹.

لقد تم التطرق في الفصل السابق إلى دعم الدولة للقطاع الخاص ودورها في إنشائه، فمع دخول الجزائر لمرحلة اقتصاد السوق، ارتفعت النفقات الحكومية لتطوير مؤسسات القطاع الخاص بواسطة تقييمه و

¹ - توفيق خذري حسين بن الطاهر، المرجع السابق، ص 7-8) بتصرف

دراسة تطوره، "من خلال تحليل عقلائي لا يقبل مسلمات و يبرز الأصوات المنادية بتقوية هذا القطاع لضمان تنوعه. هذا و يلعب المقاول الجزائري دورا محوريا في دفع عجلة التنمية كمثل لهذا القطاع، فالسلوكات والقرارات التي يتخذها ستعود عليه أولا ثم على القطاع و الاقتصاد الوطني بالسلب و الإيجاب، و لتحليل أفعال و سلوكات المقاول الجزائري لابد من الرجوع إلى أهم الأحداث و المراحل السياسية و الاقتصادية والقانونية التي مرت بها الجزائر"¹.

فمنذ الاستقلال و إلى غاية دخول مرحلة التسعينات من القرن الماضي كانت الدولة تسيطر على الاقتصاد و التجارة، ومركزة على القطاع العمومي و اهمال القطاع الخاص الذي اقتصر نشاطه" على بعض الصناعات التحويلية التقليدية ذات الطابع العائلي المحدودة و تجارة التجزئة، لكون القوانين لا تسمح بالإضافة إلى أن البنوك مكرسة لتمويل المؤسسات العمومية فرغم وضع بعض الميكانيزمات لتمويل المؤسسات الخاصة -خاصة بعد قانون النقد و القرض و الق وانين التي تلتها- إلا أنها اصطدمت بالأزمة المالية الخارجية أو ما يصطلح على تسميته بالمديونية الخارجية، التي كانت عائق أمام استيراد معدات الإنتاج، هذا كله حد من فاعلية المقاول الجزائري في هذه الفترة"².

غير أنه بعد مرور تلك الفترة و استحداث الدولة لمجموعة من التشريعات التي سمحت بإنشاء مؤسسات لدعم و تشجيع الشباب على الاستثمار و إنشاء مؤسسات خاصة تخلص الأفراد المبدعون الساعون إلى تجسيد طموحاتهم من شبح التمويل،" وبرزت إلى السطح مشاكل أخرى تمثلت في الأساس بعدم الثقة في منتجات القطاع الخاص، حيث اعتبر المقاول شخص انتهازي غرضه الربح و لو على حساب الغير نتيجة مجموعة من السلوكات من جهة، و ترسخ العقلية الاشتراكية عند المواطنين -نبد البرجوازية- من جهة أخرى، و كذا المنافسة من طرف المؤسسات العمومية التي تحقق خسارة و رغم ذلك استمرت في العملية الانتاجية ما عمق من جراح المقاول الجزائري و جعل المنافسة غير تامة، لعدم توفر شرط حرية الخروج من السوق لأسباب غير اقتصادية. فاتجه الاستثمار إلى ما يسمى اقتصاد البازار على حساب الأنشطة الخالقة للقيمة المضافة، فغزت المنتجات الصينية السوق و أصبحت تهدد بؤاد أي مؤسسة في المهدي³. إن هذه المراحل التي مر بها المقاول الجزائري، المعوقات التي واجهها أدت إلى بلورت صفات و اتجاهات هذا المقاول و التي عكست المسارات التي أتخذها، فيمكن تصنيفها على الأساس التالي:

1-المسار العائلي: وهو عملية إنشاء تطوير أو الاشراف على مؤسسة بتفويض عائلي بالاستعانة

بمدخراتها و علاقتها زيادة على استعماله للتكنولوجيا

1-المرجع نفسه، ص 9.

2- توفيق خنزي حسين بن الطاهر، المرجع السابق، ص 9

3- المرجع نفسه ص 9

الفصل الرابع: قراءة سوسيو-نظرية للممارسة المقاوالتية في قطاع المؤسسات الصغيرة

والمتوسطة الخاصة في الجزائر

- 2-المسار السياسي: وهو المقاتل الذي من مناضلي الثورة التحريرية قبل أن يقوم بإنشاء مؤسسته.
 - 3-المسار الجامعي: يتميز هذا المقاتل بأن له شهادة عليا من الجامعة فينشئ مؤسسة أو يطورها من خلال مكتسباته المعرفية.
 - 4-مسار المهاجر: هذا النوع من المقاتلين أنشأ مؤسسة بالخارج باعتباره مهاجرا سابقا أو أبنا له ، ويقوم بتحويل نشاطه إلى أرض الوطن، أو ينشئ فرعا له في الوطن.
 - 5-مسار القطاع العام: يمثله الموظفون السابقون أو الاطارات الذي شغلوا مناصب سابقة في القطاع العام ساعدته على إنشاء المؤسسة.
 - 6-مسار الانفتاح: هذا النوع عمل في مجال التجارة ومع الانفتاح على التجارة الخارجية قرر دخول المنافسة و إنتاج السلع و الخدمات.
 - 7-مسار المخاطر و المغامر: يسعى هذا النوع من المقاتلين إلى تحقيق الربح و تكوين الثروة أيا كانت مصادرها حيث يقوم بغش مختلف الأطراف كالبنوك، الضرائب، القوانين... كما يمكن تقديم التصنيف الذي تطرق له (abderrehmaneabdou.kamelboucharf) و الذي تمثل في المقاتل: الإطار، التقليدي، الوريث، المنفتح، فالمقاتل التقليدي قد يتقاطع مع مسار أو أكثر من المسارات السابقة فهو محدود الشهادات (مستوى ابتدائي أو متوسط) قام بإنشاء مؤسسته في مرحلة شبابه و المؤسسة التي يقودها ليست بالضرورة هي نفسها التي امتلكها عند نشاطه، اكتسب خبرة طويلة وينحدر من عائلات تجارية، دوافعه هي تحقيق مؤسسة موجهة نحو الأسرة أو الأبناء، كي لا يحتاجوا إلى العمل لدى الغير، يقوم في بعض الأحيان باستثمارات اجتماعية في مدينته أو قريته (ينفق الأموال، يبني...) هذا ما يبرزه بوضوح دوره الاجتماعي¹.
- و الجدول التالي يبين لنا أربع أصناف من المقاتلين الجزائريين، حيث تم أخذ عينة منهم في دراسة خرجت بالنتائج التالية:

نوع المقاتل	المقاتل الإطار	المقاتل الوريث	المقاتل التقليدي	المقاتل المنفتح
نسبته من المقاتلين	42	23	11	6

أ-مقاتلوا السبعينات:

لقد قام "جون جيناف" بدراسة حول مقاتلي السبعينات أين كان نظام الدولة الجزائرية حينها نظاما اشتراكيا، لذا كان عدد المؤسسات الخاصة مقارنة بالمؤسسات العمومية ضئيلا، فأجرى دراسته على

¹ - توفيق خذري حسين بن الطاهر، المرجع السابق، ص 10 بتصرف

الفصل الرابع: قراءة سوسيو-نظرية للممارسة المقاولاتية في قطاع المؤسسات الصغيرة

والمتوسطة الخاصة في الجزائر

250 مقال من العاصمة درس فيهم أصولهم الجغرافية و الاجتماعية، فتوصل إلى أن هناك ثلاثة أنواع

للمقاولين في تلك الفترة، هم كالتالي:

- المقاولون التجار:

الأصول الجغرافية لهؤلاء هي شرق و جنوب الجزائر حيث جاءوا من ولايات مثل: قسنطينة، واد سوف، مسيلة، بسكرة.

أما أصولهم الاجتماعية فهم ينتمون إلى عائلات نبيلة متدينة غرست في أبنائها حب الوطن و التضحية من أجله، كانوا ملاكا في الفترة الاستعمارية و إثر مشاركتهم في ثورة المقراني تم نزع ملكيتهم فأصبحوا تجارا، و تركز نشاطهم في الاستراد و التصدير فكونوا رأسمال خارج البلاد، وقد قدموا مساعدات مالية لجهة التحرير الوطني كما قدموا لهم كل المعلومات التي تحتاجها و الخاصة بالتجارة و التجار الكبار ليتحصوا على السلاح، و قد تحولت محلاتهم هذه إلى مصانع بعد الاستقلال.

هذا النوع من المقاولين بأنهم تجار أكثر منهم صناعيين، يستثمرون في قطاعات تحصل على أرباح سريعة باستخدام تكنولوجيا بسيطة.

و الجدول التالي يوضح الأصل الاجتماعي لهذه الفئة:

جدول رقم (21) يبين الأصل الاجتماعي لفئة المقاولين التجاريين:

مهنة الأب										
مفاوض تجاري	تاجر	حرفي	عامل إداري في الإدارة الفرنسية	عامل	فلاح	المجموع				
55	36	2	7	/	/	100				
مهنة أفراد العائلة										
مفاوض صناعي	تاجر - حرفي	مهنة حرة	إطار	موظف	عامل إداري	عامل	فلاح	المجموع		
55	9	1	6	18	2	4	5	100		

Source : J. Peneff :Les industriels Algériens: trajectoires sociales et carrières des patrons algériens, édition du CNRS, 1981, p 63.

- المقاولون العمال:

هم عمال مارسوا صناعة حرفية موسمية، ينحدرون من عائلات فقيرة فلاحية أو تجارية، مستواهم التعليمي ابتدائي، يتمركزون في المدن الكبرى و أغلبهم كانوا مهاجرين أو كانوا إطارات سابقين في التسيير الذاتي الصناعي أو أعضاء و مناضلين في جبهة التحرير الوطني أو عمال في القطاع العمومي ، إلى الرفع من

الفصل الرابع: قراءة سوسيو-نظرية للممارسة المقاولاتية في قطاع المؤسسات الصغيرة

والمتوسطة الخاصة في الجزائر

مستوى معيشتهم، حيث يقومون بشراء الآلات المستعملة و ينتجون بها سلعا رخيصة الثمن و بسيطة، توجه في الغالب إلى الفقراء.

أما الأصل الاجتماعي لهؤلاء يمكن أن نوضحه في الجدول التالي:

جدول رقم (22) يوضح الأصل الاجتماعي لفئة المقاولين العمال:

مهنة الأب								
مفاوض تجاري	تاجر	حرفي	عامل إداري في الإدارة الفرنسية	عامل	فلاح	المجموع		
/	22	13	/	33	32	100		
مهنة أفراد العائلة								
مفاوض صناعي	تاجر حرفي	مهنة حرة	إطار	موظف	عامل إداري	عامل	فلاح	المجموع
21	11	1	5	10	13	34	5	100

Source : J. Peneff, Op.cit, p. 63

- المقاولون غير المسيرين:

هذا النوع من المقاولين تقنيين ساميين و إطارات أجنبية لتسيير مؤسساتهم، فهم يهتمون بأمور أخرى كامتلاك العقارات، والاستراد و التصدير.

ب- مقاولوا التسعينات:

إن التطور الذي طرأ على الأوضاع الاجتماعية و الاقتصادية للبلاد و التحول نحو اقتصاد السوق جعل لهذه المرحلة خصوصيتها و على الخصوص ما تعلق بالمستوى التعليمي و التجربة و السن، فتشكلت لدينا خمس أصناف من المقاولين، مثل فيها المقاول الإطار نسبة 42%، المقاول المهاجر 18%، المقاول بالوراثة 23%، و المقاول الذي لديه تقاليد المقاول 11%، أما الذي كان عاملا مثل 6% .

- المقاولون الإطارات:

هم المقاولون الذين تتجاوز أعمارهم الخمسين، يمتلكون خبرة اكتسبوها من خلال قيامهم بوظيفة في القطاع العمومي خاصة ما تعلق منها بالتسيير، ذوي خبرة مهنية حولت لهم إنشاء مؤسسات بعد تقاعدهم من العمل، وذلك للرفع من مستواهم المعيشي نظرا لدخلهم الضعيف كربة منهم في تأمين حياة أبنائهم و تطبيق ما اكتسبوه من مهارات في تسيير الموارد البشرية و الخبرة الادارية.

الفصل الرابع: قراءة سوسيو-نظرية للممارسة المقاولاتية في قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة في الجزائر

- المقاولون المهاجرون:
سمح لهم ادخارهم المال الذي اكتسبوه في المهجر بإنشاء مؤسسات في الوطن أغلبهم من منطقة القبائل، تميزوا بحب المغامرة على اعتبار أن نمط حياتهم السابق تميز بالمغامرة و المخاطرة، أما عن تركهم للنشاط الملائم لإمكانياتهم و كذا احتياجات السوق فقد جاء من التجربة المهنية التي اكتسبوها في مختلف النشاطات.
- المقاولون بالوراثة:
هم مقاولون عقلانيون، يقومون بتسيير المؤسسة الموروثة، يقومون بتوظيف العمال حسب الكفاءة ، يسيرون أعمالهم بتقنيات حديثة، و لمواكبة السوق و تغييراتها فانهم يسعون دائما نحو تحسين نوعية منتوجاتهم ، و عليه فإن يسعون وراء اكمال نشاط أوليائهم مع تطويره و تحسينه.
- المقاولون وتقاليد المقاولاتية:
ينتمي هذا النوع من المقاولين إلى عائلة تمارس التجارة أو المقاولاتية، و يبدأون العمل في سن مبكرة، يميلون لإنشاء مؤسسات عائلية ومن خلال التجربة الطويلة في المقاولاتية باعتبارهم أنهم من عائلات تقاليد مقاولاتية فإنهم يستطيعون تغيير النشاط الذي بدأوا منه فهم يعرفون السوق حق المعرفة.
- المقاولون العمال:
هم أفراد إما عانوا من التسريح و البطالة أم أنهم كانوا عمال و إطارات متوسطة سابقين يهدفون وراء المقاولاتية إلى تحسين مستواهم المالي نظرا لضعف أجورهم، يقومون بالعمل غالبا في قطاع نشاط الذي عملوا به سابقا¹.

سابعا: مميزات المقاول الجزائري و أهدافه:

- يجب على المقاول أن يتميز بمجموعة من الخصائص و المميزات الشخصية، أهمها:
 - يجب أن يكون واثقا من نفسه ،
 - تكون له إرادة واضحة فيكون حازم و جدي في عمله ،
 - أن يركز على إتمام مهامه بشكل فعال بغرض الوصول إلى النتائج المرغوبة، بحيث يهتم بالتحديد وأخذ المبادرة،
 - أن يتميز بروح المخاطرة و التحدي مع أخذه بعين الاعتبار و الحسبان نسبة هذه المخاطرة قبل البدء بها،
 - أن يكون م و همل للقيادة و مستعدا لها، بحيث يتميز بأنه: متصل جيد، مهتم بالآخرين وبتطوير قدراتهم

¹ - عدنان رقية، المرجع السابق، ص ص (100-104) بتصرف

الفصل الرابع: قراءة سوسيو-نظرية للممارسة المقاولاتية في قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة في الجزائر

- أن يكون مبدع، مبتكر، مرن، ماهر، يتفاعل بسرعة و يسر مع المتغيرات الحاصلة،
- أن يهتم بالمستقبل بحيث تكون له قدرة على التنبؤ، و يمكن تبويب هذه الخصائص التي يتحلى بها المقاول كما يلي:
- الخصائص الاجتماعية:
 - تعكس كل من:
 - توفر البيئة الأسرية و الاجتماعية الملائمة و المشجعة للمقاول على ممارسة نشاطه.
 - قدرة المقاول على التوفيق بين كل من واجباته الأسرية و المسؤولية تجاه المقاول.
 - أن تكون للمقاول القدرة و المرونة في التعامل مع العنصر البشري باعتباره مورد هام للمؤسسة ، وذلك ليتعرف على مواطن القوة فيه لينميها و يستغلها بشكل فعال يخدم المؤسسة هذا من ناحية ، وناحية أخرى باعتباره العميل و المكون الأساسي للبيئة المحيطة.
- الخصائص الذاتية:
 - الرغبة و القدرة على تحقيق النجاح من خلال توفر عاملي: التفاؤل و الواقعية.
 - أن يبحث عن فرص جديدة ليكون متميز في عمله من خلال روح المبادرة و الابداع.
 - أن يكون واثقا في قدراته و إمكانياته و أن يمتلك الإلهام الكافي الذي يسمح له بالتنبؤ.
 - أن يمتلك الجرأة و روح المخاطرة شرط أن تكون مدروسة بوعي لكي تحقق النجاح.
- الخصائص التنظيمية:
 - أن يكون قادرا على إدارة الوقت و التحكم فيه.
 - أن يمتلك مهارات تنظيمية، من خلال إحداث التوازن بين ما يمتلك من مهارات ومقتضيات المقاول الكمية منها و النوعية.
- الخصائص الذهنية و التعليمية:
 - القدرة على الفهم و الاستيعاب بالسرعة الملائمة للتعرف على كيفية أداء كل نشاط بالطريقة الأمثل.
 - بأن يمتلك مستوى تعليمي مقبول، يحميه من الاستغلال¹ أما الأهداف التي يسعى المقاول الجزائري لتحقيقها فهي:
- إدخال منتج في مناطق أخرى إلى مجتمعه بدافع الانتماء إلى هذا المجتمع.
- رفع مستوى معيشة الأسرة و زيادة مصدر دخلها

1- شلوف فريدة، المرجع السابق، ص ص (54-55) بتصرف

الفصل الرابع: قراءة سوسيو-نظرية للممارسة المقاولاتية في قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة في الجزائر

-تحقيق الأمان الوظيفي

-خلق مناصب شغل جديدة

-الحفاظ على اسم العائلة

-تحقيق مركز اجتماعي"¹

هذا من الناحية الاجتماعية أما من الناحية الاقتصادية فتحقيق الربح هو أبرز تلك الأهداف ، والهدف الذاتي الذي يسعى المقاول تحقيقه هو: "أن إنشاء مقاوله يكون الفرد مالكةا يسمح بإبراز طاقته، و هذا يعتمد عليه استمرار و نجاح المقاوله، و بالتالي لن يكون العائد الاقتصادي هو سبب الاستمرارية بل كذلك تحقيق طموح الشخص و ثقته بقدراته، حيث ينتقل الفرد من مرؤوس إلى رئيس و مالك، و بالتالي يتحرر من القيود و اللوائح التي كانت تحكم سلوكهم المرتبكه بالوظائف التي كانوا يشغلونها و بالتالي يمكنهم برمجة و تخطيط وقتهم وفق مصالحهم و بما يخدم المؤسسة"²

¹ - شلوف فريده، المرجع السابق ، ص 56

² المرجع نفسه، ص57

الفصل الرابع: قراءة سوسيو-نظرية للممارسة المقاوالتية في قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة في الجزائر

خلاصة:

في الأخير تجدر الإشارة إلى أن المقاوالتية أسلوب فعال في إحداث التغير على مستوى الذهنيات، خاصة مع ظهور هيئات ومراكز حكومية تدعم و تساعد على تسهيل إنشاء مؤسسات مقاوالتية خاصة دخلت عالم الشغل و تزايد عددها في ميدان العمل سنة بعد سنة، و رغم هذا فإنها تواجه صعوبات و عراقيل مختلفة سنحاول التعرف عليها من خلال قيامنا بدراسة ميدانية تبرز لنا تلك المتعلقة بالجانب الاجتماعي.

الجانب الميداني

للدراسة

الفصل الخامس: الجانب الميداني:

أولاً: أطر الدراسة:

1- الإطار المكاني

2- الإطار الزمني

3- الإطار البشري

ثانياً: منهج الدراسة و أدواتها:

1- المنهج

2- الأدوات

3- العينة

الفصل الخامس: الجانب الميداني

أولاً: أطر الدراسة:

1- الإطار المكاني:

يتضح الإطار المكاني للدراسة من خلال موضوعها و الذي يتمثل في المعوقات الاجتماعية للممارسة المقاولاتية في الجزائر، و بذلك تكون المشاريع المقاولاتية هي إطار الدراسة و لقد تم اختيار نموذج من هذه المشاريع و المتمثلة في المشاريع الصغيرة و المتوسطة و ذلك راجع للأسباب التالية:

- انتشار المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر و العالم جله و لجوء معظم الدول إليه و تدعيمه نظراً لأهميته و مساهمته في تحقيق التنمية الاقتصادية و الاجتماعية.

- تمثل مثل هذه المؤسسات نموذج من نماذج التنظيمات التي تضم عدد قليل من الأعضاء و تنتمي إلى القطاعين العام و الخاص و بناء عليه سيكون من السهل الاختيار و من ثم التعرف على المعوقات التي تعترض تلك التابعة للقطاع الخاص.

و قد وقع الاختيار على مديبة المضاب العليا التي تم إنشاؤها عام 2000، و تعمل في المجال الصناعي بحث تقوم بإنتاج أنواع الجلود و تقوم بتسويق منتجاتها عبر مختلف ولايات الوطن بيد أن النطاق الذي تسوق فيه منتجاتها محدود إذ أنها لا تتعدى حدود البلاد في تسويق منتجاتها بالرغم من أنها تطمح إلى ذلك.

و هي مؤسسة متوسطة الحجم توظف 125 عاملاً، ترتب على مساحة معقولة بالنسبة لمؤسسة متوسطة، فهي تضم ورشات الصناعة و المخازن و الإدارة.

2- الإطار الزمني:

بعد اختيار الموضوع و الأستاذ المشرف تأتي الخطوة الموالية و هي استكشاف الميدان من خلال القيام بدراسة استطلاعية تكون في بداية مشوار البحث و الدراسة، من ثم الحصول على الموافقة من صاحب المؤسسة الصغيرة أو المتوسطة كنموذج للمقابلة في الجزائر و ذلك تم في شهر ديسمبر حيث تم إجراء مقابلة مع المدير العام للمؤسسة الذي منح الباحث الموافقة حيث صرح بأن صاحب المؤسسة يسعى دائماً إلى مساعدة طلبة العلم؛

و كمصدر لمختلف المعلومات و الإحصاءات التي تفيد الدراسة اتجه الباحث إلى مديرية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة أي تم تزويده ببعض المعلومات حتى و إن كانت بسيطة أو غير كافية فإن ذلك لا ينقص من قيمتها و مساهمتها في تثمين الدراسة، و بعدها تم جمع البيانات الميدانية التي تمت في الفترة الممتدة بين

2015/02/03 و 2015/02/12 بحيث قام المسؤولين المباشرين على العمال بالمساعدة من أجل تسهيل و تسريع عملية جمع البيانات.

3- الإطار البشري:

استهدفت الدراسة صاحب المؤسسة و الأعضاء الدائمين و الذين لهم القدرة على القراءة و الكتابة نظرا لتواجدهم باستمرار في المؤسسة و هو ما يجعلهم أكثر عرضة لمختلف المعوقات الاجتماعية أو سببا لها وهذا ما يسمح للدراسة بالكشف عن مختلف أبعادها و قد بلغ عدد هؤلاء 94 عاملا.

ثانيا: منهج الدراسة و أدواتها:

1- المنهج: يحتاج البحث العلمي إلى عدة أساليب و طرق و خطوات لكي يصل إلى الهدف المبتغى من بينها المنهج الذي يستعين به الباحث و الذي يقوده و يوضح له معالم الطريق التي يسير وفقها بغية الوصول إلى مقصده من البحث، و لقد تعددت المناهج في العلوم الاجتماعية وذلك بتطور هذه الأخيرة، مع العلم أن موضوع الدراسة هو الذي يحدد نوع المنهج الواجب اتباعه.

و بناء عليه فإن موضوع الدراسة يتمثل في المعوقات الاجتماعية للممارسة المقاولاتية في الجزائر والذي يحتاج إلى دراسة وصفية تحليلية، حيث يعتبر المنهج الوصفي من أكبر المناهج لاجتماعه على عدد من المناهج الفرعية و الأساليب المساعدة فهو أسلوب أو طريقة من طرق التفسير و التحليل بشكل علمي منظم، يركز على جمع معلومات كافية و دقيقة عن موضوع أو ظاهرة من أجل دراستها و تحليلها و تحديد مميزات و أبعادها المختلفة... و يقوم المنهج الوصفي على دراسة الظواهر كما هي في الواقع و التعبير عنها بشكل كمي يمكن تفسيره و إيضاح حجم الظاهرة و درجة تشابكها مع ظواهر أخرى أو بشكل كيفي موضحا مميزات و أهميتها أكثر تحديدا للمشكلة و فرضياتها و أكثر تفصيلا و تشعبا للمعلومات¹ و عليه جاء اختيار الباحثة للمنهج بناء على موضوع الدراسة و ما تتطلبه من تحليل معمق و تفصيل للمعلومات و النتائج .

2- أدوات جمع البيانات: الخطوات التي يقوم بها الباحث اختيار الأدوات المناسبة و اللازمة لجمع البيانات و المعلومات من الميدان لذلك سيتم الاعتماد على الأدوات التالية لجمع البيانات:

أ - المقابلة: تعرف على أنها "تقنية مباشرة للتقصي العلمي تستعمل إزاء الأفراد الذين تم سحبهم بطريقة منعزلة"²

لذلك تعد من بين أفضل الطرق المستخدمة في جمع البيانات و الحقائق باعتبار أنها تكون مباشرة مع الأفراد المبحوثين، حيث تمكن الباحث من الحصول على ما يرغب من معلومات إضافة إلى قيامه بمختلف الملاحظات، لكن أبرز عيوبها أنها تتطلب الكثير من الوقت لذا فإن استخدامها في الدراسة تم مع صاحب المؤسسة و نائبه دون بقية الموظفين، و مع المسؤولين في مديرية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة.

¹ أوسرير منور، بو عافية رشيد: أسس منهجية البحث العلمي في العلوم الاقتصادية و إدارة الأعمال، ط1، الجزائر، المكتبة الجزائرية بوداود، 2010، ص 161

² موريس أنجرس: منهجية البحث العلمي في العلوم الانسانية -تدريبات عملية- ط2، ترجمة: بوزيد صحراوي و آخرون، الجزائر، دار القصة للنشر، 2006، ص197.

ب- الملاحظة: هي الأداة التي تعتمد على حاسة البصر و التي تم استخدامها من بداية الدراسة خلال المرحلة الاستكشافية حيث بينت أن المؤسسات الصغيرة و المتوسطة كل ما يعينها يعود لصاحب المؤسسة فحتى النائب لا يستطيع أن يقرر دون اللجوء إلى صاحب المؤسسة.

ج- الاستمارة: تعرف الاستمارة على أنها "الأسئلة المكتوبة في نموذج سبق إعداده و تقنيه و يقوم المحيـب بملئه بنفسه"³

و التي تم اعتمادها في الدراسة من خلال ت وجيه جملة أسئلة على عينة البحث و قد تم تبويبها في ثلاثة محاور هي: محور البيانات الشخصية، محور البيانات المتعلقة بالمعوقات البشرية، محور البيانات المتعلقة بالمعوقات التنظيمية و قد وزعت فيها مجموعة أسئلة مفتوحة و أخرى مغلقة.

د- السجلات و الوثائق: أبرز تلك السجلات و الوثائق التي لا غن عنها في البحث الجريدة الرسمية و ما تحتويه من قوانين مثل: قانون الاستثمار مختلف موثيق الدولة الجزائرية و القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، مدونة النصوص القانونية و التنظيمية الخاصة بقطاع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة... و غيرها من القوانين والمراسيم الهامة.

ثالثا: العينة: هي ذلك الجزء من المجتمع، حيث يجري اختيارها وفق قواعد و طرق علمية، بحيث تمثل المجتمع تمثيلا صحيحا⁴ و هذا يعني أن إبراز العينة الجيدة أن تكون ممثلة لمجتمع البحث حتى تكون النتائج أكثر مصداقية وبما أن الدراسة تستهدف المشاريع الصغيرة و المتوسطة الرسمية فإن الحصول على قوائم لهذه المشاريع سيكون في المتناول، حيث تمت الدراسة على إحدى المؤسسات في ولاية الجلفة مختصة في صناعة الجلود، و قد تم تطبيق عينة قصديه للعمال الدائمين القادرين على القراءة والكتابة و مثلت العينة نسبة 75,2% من المجتمع الأصلي للدراسة الذي بلغ عدد 125 عامل أي ما يعادل 94 عامل.

³ فاطمة عوض صابر، ميرفت علي خفاقة: أسس و مبادئ البحث العلمي، ط1، الاسكندرية، مكتبة و مطبعة الإشعاع الفنية، دون سنة نشر، ص

116.

⁴ كامل محمد المغربي: أساليب البحث العلمي، الأردن، الدار العلمية للنشر و التوزيع، 2002، ص ص (139-140)

الفصل السادس:

تبويب وتحليل وتفسير

نتائج الدراسة الميدانية

الفصل السادس: تحليل و تفسير نتائج الدراسة الميدانية

أولا تفرغ البيانات:

أ- تفرغ و تحليل البيانات الشخصية:

1-الجنس: شملت العينة الذكور فقط لأن كل أفراد المؤسسة ذكور و ذلك يعود لاعتبارات طبيعة العمل الصعبة و التي تعتمد على البنية الجسدية القوية للرجال، و هذا ما توافق مع أعمار العمال حيث تراوحت أعمار نسبة كبيرة منهم بين 20 و 29 سنة.

2-جدول رقم(23) يبين سن أفراد العينة

الفئات العمرية	التكرارات	النسبة المئوية
29-20	44	46,80%
39-30	28	29,78%
49-40	12	12,76%
60-50	10	10,63%
المجموع	94	99,97

يبين لنا الجدول أعلاه الفئات العمرية لأفراد العينة المدروسة، و توضح لنا النسب المئوية أن النسبة الأكبر للعمال تنحصر أعمارهم بين 20-29 سنة و التي تمثل نسبة 46,80%، تليها الفئة التي تنحصر أعمارهم بين 30-39 و التي تمثل 29,78%، و النسبتين الأقل هما اللتان تنحصران بين 40-49 و 50-60 و التي بلغت على التوالي 12,76% و 10,63%، يعود السبب في تغليب الفئة الشابة في هذه المؤسسة إلى أنها في حاجة إلى طاقات شابة، فكما سبق الذكر فإن المؤسسة ذات طابع صناعي تحتاج إلى القوة لجسمانية و هو ما برر غياب العنصر النسوي في العينة، إضافة إلى ذلك فإن الشباب المتخرجين من الجامعات و متخلف المعاهد يتم استقطابهم من قبل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة خاصة تلك التابعة للقطاع الخاص و من جهتهم هؤلاء الشباب لمثل هذه المؤسسات لأنهم تعرفوا على أهميتها حيث أصبحت أهم بديل للمؤسسات التابعة للقطاع العام و أن الكثير من الشباب بالرغم من تفضيلهم العمل في القطاع العام نظرا للذهنيات المتوارثة في مجتمع يعتبر الدولة الحاضنة مازالت قائمة بالرغم من تغير النظام نحو اقتصاد السوق و لا زال ينظر للقطاع الخاص قطاع مستغل.

3-جدول رقم (24) يبين الحالة العائلية لأفراد العينة:

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
متزوج	40	42,55%
أعزب	47	50%
مطلق	5	5,31%
أرمل	2	2,12%
المجموع	94	99,98%

الفصل السادس: تحليل و تفسير نتائج الدراسة الميدانية

تبين لنا من الجدول أعلاه أن النسبة الأكبر تعود لفئة العزاب و هذا يعود إلى أن النسبة الأكبر من العمال الموظفين في هذه المؤسسة هم شباب خريجين جدد لذلك فهم غير مؤسسين لعائلات بعد، و قد مثلت نسبتهم 50% تلتها فئة المتزوجين التي تعتبر قريبة جدا من الفئة السابقة حيث مثلت بـ يعني أن نسبة كبيرة من العمال حتى و إن صرحوا بأنهم لا يفضلون العمل في القطاع الخاص على القطاع العام إلا أن ذلك لم يمنعهم من العمل به من أجل إعالة عائلاتهم.

5- جدول رقم (25) يبين المستوى التعليمي لأفراد عينة البحث

النسبة المئوية	التكرارات	المستوى التعليمي
8,51%	8	ابتدائي
19,14%	18	متوسط
34,04%	32	ثانوي
38,29%	36	جامعي
99,98%	94	المجموع

أما فيما يخص المستوى التعليمي و من خلال نتائج الجدول أعلاه نلاحظ النسبة الأعلى هي 38,29% و التي تمثل المستوى الجامعي، يليها المستوى الثانوي و الممثل بنسبة 34,04% ثم نسبة 19,14% التي تعبر عن المستوى المتوسط و أخيرا بلغ المستوى الابتدائي نسبة 8,51%، وبالرغم من أن العمل اليدوي الروتيني لا يحتاج إلى مستوى عالي فإن المؤسسة تحتوي على نسبة عالية من الجامعيين، و قد صرحت نسبة من أفراد العينة بأن مستواهم التعليمي لا يتوافق مع عملهم، و في الدراسة حول المرأة المقاول في الجزائر -دراسة سوسيولوجية- قامت الباحثة بمقابلة 6 نساء مقاولات ووجدت أن 3 منهن متحصلات على شهادات جامعية و واحدة لها مستوى ثانوي إضافة إلى شهادة في الإعلام الآلي وقد أشارت الباحثة إلى أن "المرأة في مجتمعنا الجزائري أضحت حريصة على أن تكون حائزة على مستوى علمي عالي قبل أن تتوجه لميدان العمل و ذلك لتمكن من مواجهة الحياة المهنية"¹ فغالبية أفراد العينة في هذه الدراسة مستواهن التعليمي عالي، و هو ما توصلت إليه أيضا دراسة المرأة المقاول و تحديات النسق الاجتماعي حيث توصلت الباحثة أنه حتى المقاولات اللواتي لا يتعدى مستواهن التعليمي المستوى الابتدائي حصلن على تك و ين خاص في الميدان مباشرة بعد تركهن للمدرسة، فقد توصلت الدراسة إلى أن 2 فقط من المبحوثات أميات و 9 لهن مستوى ابتدائي و 11 مستوى متوسط و 44 لهن مستوى ثانوي و 51 منهن متحصلات على شهادات جامعية.

الفصل السادس: تحليل و تفسير نتائج الدراسة الميدانية

وعليه يتبين أن الفئة الغالبة في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة سواء عمال أو مقاولين في حد ذاتهم لهم مستوى تعليمي عالي.

4- جدول رقم (26) يبين مدة عمل أفراد العينة في المؤسسة

سنوات العمل	التكرارات	النسبة المئوية
4-1	60	63,83%
9-5	18	19,14%
14-10	16	17,02%
المجموع	94	99,99%

يوضح الجدول أعلاه أن نسبة أفراد العينة الذين تتراوح مدة عملهم بين أقل من سنة وأربع سنوات تبلغ 63,83% والتي تمثل أغلبية أفراد العينة، تليها نسبة الأفراد الذين تتراوح مدة عملهم في المؤسسة بين خمسة وتسعة سنوات و التي بلغت 19,14% و بعدها نسبة 17,02% و التي مثلت العمال الذين عملوا في المؤسسة لمدة تتراوح بين 10 و 14 سنة و هم من العمال الأوائل والأقدم في المؤسسة. فيما أن نشاط المؤسسة قد بدأ منذ 14 سنة وكبداية يكون عدد العمال أقل ومع مرور الزمن وتطور مستوى الإنتاج و تزايدده و أيضا تعقد و تطور العمل يستوجب زيادة في العمالة و تخصصا دقيقا و تنظيما أكبر للعمل بما يسمح بمواكبة كل التغييرات المجتمعية المتزايدة و الاسراع فيها.

5- جدول رقم (27) يبين ما إذا كان أفراد العينة عملوا في مؤسسات أخرى من قبل:

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	66	70,21%
لا	28	29,78%
المجموع	94	99,99%

أجاب 70,21% و نسبة 29,78% سمح باكتساب العمال الخبرة و الذكاء المهني الذي يجعلهم قادرين على التفاعل مع غيرهم من العمال و كذا تكييفهم مع عملهم الجديد بسلاسة و مرونة، و هذا ما توصلت إليه أيضا الدراسة السابقة بعنوان المرأة المقاول و تحديات النسق الاجتماعي حيث لاحظت الباحثة "أن نسبة كبيرة من المقاولات سبق لهن ممارسة مهنة، وبالتالي حصلن على خبرة مهنية في مجال العمل الذي اخترته، والذي هو عادة سبب دخولهن الميدان"¹ أشارت أيضا أن تلك المقاولات التي عملن من قبل إنشائهم لمؤسساتهن الخاصة لم يتلقين تكوينا حول عملهن الحالي و إنما اكتفين بالمهارة المهنية التي يمتلكنها.

¹ - عدنان رقية، المرجع السابق، ص 200

الفصل السادس: تحليل و تفسير نتائج الدراسة الميدانية

ب: تحليل البيانات المتعلقة بالمعوقات البشرية:

6- جدول رقم (28) يبين كيفية توظيف أفراد العينة في المؤسسة:

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
على أساس الشهادة	50	53,19%
التأهيل المهني	36	38,30%
القرابة	6	6,38%
أخرى تذكر	2	2,12%
المجموع	94	99,99%

إلتحاق معظم أفراد العينة إلى مستواهم العلمي ثم خبرتهم في الميدان حيث توصلنا من خلال الجدول إلى نسبة تقدر بـ: 53,19% ممن التحقوا بعملهم على أساس الشهادة، تلتها نسبة 38,30% ممن اختيروا على أساس تأهيلهم المهني، و النسبتين الأقل هما القرابة و التي مثلت 6,38% فقط و نسبة 2,12% التي مثلت عاملين اثنين أجابا بأتهما التحقا بمنصب عملهما من خلال الوساطة.

و هذا يخالف ما هو معروف عن المؤسسات الصغيرة و المتوسطة التي تعتبر مؤسسات عائلية بالدرجة الأولى - إن صح التعبير- حيث يتم توظيف الأقارب و المعارف باعتبارهم الأجدر بالثقة بالنسبة لأصحاب هذه المؤسسات و الأولى لتقلد منصب الشغل دون مراعاة الكفاءة و ما لها من أثر على نجاح المؤسسات وتحقيقها للأرباح و العوائد المادية، و هذا ما انتبعت إليه المؤسسة محل الدراسة حيث كسرت القاعدة المألوفة.

7- جدول رقم (29) يبين ما اذا كان المستوى التعليمي لأفراد العينة ملائم للوظيفة التي يشغلونها:

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	78	82,98%
لا	16	17,02%
المجموع	94	100%

أجاب 82,98% العمال بأن مستواهم التعليمي ملائم للوظيفة التي يشغلونها، بينما جاءت نسبة عدم الملاءمة بـ: 17,02% ، فنظرا لوجود عدد كبير من ذوي الشهادات الجامعية الذين قد يشغلون أعمالا بسيطة مثل التي يقوم بها العمال البسطاء الذين لا يملكون نفس مستواهم، لأن سبب عمل أغلبية أفراد العينة في هذه المؤسسة الخروج من البطالة التي يعانون منها، إلا أن الأغلبية يعملون في وظيفة ملائمة لمستواهم و هذا راجع و كما سبق الذكر إلى تنبه المؤسسة إلى أهمية انتقاء عمال ذوي كفاءة و ذلك لتمكينها من النجاح و

الفصل السادس: تحليل و تفسير نتائج الدراسة الميدانية

تحقيق أهدافها و أيضا تحقيق مكانة في السوق و بالتالي القدرة على التنافسية والاستمرار، هذا ما جعلها توظف أشخاص ذوي مستويات عالية و ليس لهم صلة قرابة أو معرفة شخصية بصاحب المؤسسة .
8- جدول رقم (30) يبين ما إذا كان أفراد العينة تلقوا تدريباً حول عملهم:

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	68	72,34%
لا	26	27,65%
المجموع	94	99,99%

تمثل نسبة العمال المتلقين تدريباً حول عملهم وفق نتائج الجدول أعلاه 72,34% ، أما العمال الذين لم يتلقوا تدريباً حول عملهم فقد بلغت نسبتهم 27,65%، هذا يعني أن أغلبية العمال تلقوا تدريباً حول عملهم سواء داخل المؤسسة التي يعملون بها أو من خلال عملهم في مؤسسات أخرى، و هذا ما أشرنا إليه في مواضع سابقة و كما هو معروف فإن المؤسسات الصغيرة و المتوسطة تقوم بتدريب عمالها داخل المؤسسة في حد ذاتها حيث يتم تخريج العديد من الكفاءات ذات الخبرة العالية و التي يتم استقطابها من مؤسسات أخرى ليعملوا فيها كما هو الحال بالنسبة لأفراد العينة المدروسة حيث صرح 70,21% منهم بأنهم قد عملوا في مؤسسات أخرى، أو يستفاد منهم في ذات المؤسسة المدربة.

9- جدول رقم (31) يبين ما إذا تم تدريب أفراد العينة داخل المؤسسة:

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	32	34,04%
لا	62	65,96%
المجموع	94	100%

الملاحظ من نتائج الجدول أعلاه أن النسبة الأكبر من العمال لم يتلقوا التدريب داخل المؤسسة الحالية بل تدربوا في عملهم السابق في المؤسسات التي تركوها، و هذه كما ذكرنا آنفاً من أبرز خصائص المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي تبني كفاءات تستفيد منها مؤسسات أخرى، و قد بلغت نسبة العمال الذين تدربوا في المؤسسة 34,04% و هي نسبة معتبرة، و ما يجدر الإشارة إليه هو أن بعض خصائص المؤسسات الصغيرة و المتوسطة يمكن تشمل على معوقات وظيفية حيث و إن كانت الوظيفة الظاهرة لتدريب العمالة داخل المؤسسة ينتج كفاءات متميزة فإن لها وظيفة أخرى كإقامة تعتبر معوقاً وظيفياً تشير إلى تعطيل المدرب عن عمله و انصرافه عنه نحو تدريب العمال الجدد و ذلك لأن المؤسسة لا تحتوي على مختص في تكوين العمال.
10- بالنسبة لما إذا كان أفراد العينة يجيدون استعمال الآلات التي يعملون بها: فقد أجاب جميعهم بنعم أي ما يمثل نسبة 100% و هذا راجع إلى أن كل العمال تلقوا تدريباً أو كان لهم خبرة من عمل سابق.

ج- تحليل البيانات المتعلقة بالمعوقات التنظيمية:

11- جدول رقم (32) يبين ما إذا كان أفراد العينة يتغيرون عن عملهم:

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية	الإجراءات المتخذة	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	60	63,83%	خصم من الراتب	36	38,30%
			توبيخ لفظي	8	8,51%
			لا شيء	16	17,02%
			مجموع نعم	60	63,83%
			لا	34	36,17%
			المجموع الكلي	94	100%

هناك عدد لا بأس به من العمال يتغيرون عن عملهم حيث يمثل نسبة 63,83%، أما عن الإجراءات المتخذة ضد هؤلاء فقد بلغت نسبة الخفض من الراتب 38,30% تليها نسبة 17,02% و التي تمثل "لا شيء" أي أنه لا يتم اتخاذ أي إجراء ردي أو عقابي ضد المتغيب، أما نسبة الذين قالوا بأ أنهم يتعرضون لتوبيخ لفظي فقد بلغت 8,51%.

و ما هو معروف عن المؤسسات الصغيرة و المتوسطة أن نظام تسيير الموارد البشرية يعتمد على التسيير الإداري فقط أي الجوانب الروتينية كمتابعة الحضور، الأجور....

فالجانب التقديري للفرد منعدم (المحفزات قليلة إن لم نقل منعدمة)¹. و بالتالي الحل الذي تراه الأمثل لحل مشكلة التغيب الخصم من الراتب و هو ما يعكس إجراء ردي تخوفي، حيث لا تقوم بتحفيز و مكافأة العمال الذين لا يتغيرون و كذا تحسين ظروف العمل التي قد تكون سببا في تغيب العمال عن عملهم.

¹ عروب رتيبة، ربحي كريمة، المرجع السابق، ص721

الفصل السادس: تحليل و تفسير نتائج الدراسة الميدانية

12- جدول رقم (33) يوضح ما إذا كان العينة يستفيدون من حوافز:

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية	أنواع الحوافز	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	42	%44,68	مادية	22	%38,30
			معنوية	6	%6,38
			الاثنين معا	14	%14,89
			مجموع نعم	42	%44,68
			لا	52	%55,31
			المجموع الكلي	94	%99,99

أجاب 44,68% من أفراد العينة أنهم يتحصلون على حوافز انقسموا بين مادية بنسبة 38,30% للحوافز المادية و 6,38% كحوافز معنوية و أجاب 14 فردا بأنهم يتحصلون على الحوافز المادية والمعنوية في آن واحد و هو ما مثل نسبة 14,89% أما الأفراد الذي أجابوا بأنهم لا يتلقون حوافز مثلت نسبتهم ب: 55,31% و هم الفئة الأكبر.

و هذا تأكيد على ما سبق ذكره حيث أشارت الباحثة إلى أن نظام تسيير الموارد البشرية يقتصر على متابعة الحضور خاصة و التركيز على نظام الأجور، دون الانتباه إلى الجانب التقديري للعمال فأنظمة الحوافز قليلة إن لم نقل منعدمة (بما فيها: المشاركة في اتخاذ القرارات، الاستفادة من نظام الترقية، العلاوات، المكافآت... وغيرها) هذا من أهم الأسباب التي تجعل غالبية أفراد المجتمع يتطلعون للعمل في القطاع العام على حساب القطاع الخاص الذي يظهر لهم على أنه خال من مختلف الحوافز و الامتيازات التي يحصلون عليها بعملهم في مؤسسات القطاع العام.

13- جدول رقم (34) يبين ما إذا كان هناك نظام للترقية يستفيد منه العمال:

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	30	%31,91
لا	64	%68,08
المجموع	94	%99,99

يبين الجدول أعلاه أن النسبة الأكبر و المتمثلة في 68,08% من الإجابات جاءت بنفي وجود نظام للترقية يستفيد منه العمال و هو ما يؤكد نتائج الجدول السابق حيث كانت أكبر النسب تؤكد عدم حصول العمال على حوافز، أما نسبة العمال الذين أجابوا بأنهم يستفيدون من نظام للترقية مثلت نسبة 31,91%، و يعود سبب وجود هذه النسبة التي صرحت بوجود نظام للترقية يستفيدون منه، تطبيق النظام على الإداريين فقط دون العمال البسطاء، كما أن من خصائص المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بساطة هيكلها التنظيمي الذي لا

الفصل السادس: تحليل و تفسير نتائج الدراسة الميدانية

يسمح بالترقية و إنما يقوم نفس العامل بأداء و اتقان كل العمليات التي تتم في العملية الانتاجية فهذا النوع من المؤسسات يتميز بـ"صغر الحجم و قلة التخصص في العمل" 14-جدول رقم (35) يبين ما اذا كان أفراد العينة يشاركون في اتخاذ القرارات الخاصة بالمؤسسة:

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	22	23,40%
لا	72	76,59%
المجموع	94	99,99%

كذلك هو الحال بالنسبة للمشاركة في اتخاذ القرارات الخاصة بالمؤسسة، فيبقى العمال بعيدين عن ذلك ما عدى فئة قليلة منهم، حيث مثلت نسبة المجيبين بنعم 23,4% بينما جاءت نسبة المجيبين بلا: 76,59%،

و هذا ما يؤكد نتائج الجدولين السابقين، فاتخاذ القرارات من بين أبرز الحوافز المعنوية التي يستفيد منها العمال إلا أنها ليست متاحة للجميع رغم أهميتها فهي تعتبر بمثابة استشارة يقدمها العامل الماهر لرب العمل، و على الرغم من أهميتها تتجاهلها المؤسسات الصغيرة و المتوسطة فحتى بالنسبة للقرارات الروتينية لا يمكن لمن ينوب عن صاحب المؤسسة أن يقوم باتخاذها، فكما سبق الذكر في الجانب النظري للدراسة أن صاحب المؤسسة لا يمكن أن يكون على دراية تامة بكل المسؤوليات في مؤسسته و هذا ما يعد من أبرز عيوب الاعتماد على شخص واحد لأن خبراته تكون بالضرورة محدودة لأنه يدير نشاطه من خلال فطرته أو خ برته مما يعرضه لارتفاع معدلات الخطأ و تحقيق الخسائر.

15-جدول رقم (36) يوضح ما اذا كان أفراد العينة يفضلون العمل في القطاع الخاص على القطاع العام:

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	26	27,66%
لا	68	72,34%
المجموع	94	100%

أما عن تفضيل أفراد العينة العمل في القطاع الخاص على القطاع العام، فقد جاءت الإجابات بنعم بنسبة 27,66%، أما الإجابات بلا فبلغت نسبتها 72,34% و التي تمثل الأغلبية و ذلك راجع لاعتبارات عدة أهمها نظرة المجتمع للقطاع الخاص على أنه القطاع المستغل و النظر للوظيفة في القطاع العام على أنها الوظيفة الأضمن و لعل أبرز الأسباب المؤدية إلى مثل هذه العقلية المنتشرة لدى

الفصل السادس: تحليل و تفسير نتائج الدراسة الميدانية

الجزائري - و كما سبق ذكره في الجانب النظري - الاتكالية المتوارثة في مجتمعنا بالأخص تلك المتعلقة بالعيش في حضن الدولة الراعية لفترة طويلة، و النظرة المنتشرة أيضا حول القطاع الخاص باعتباره قطاعا مستغلا .
16- جدول رقم (37) يبين سبب اختيار أفراد العينة العمل في هذه المؤسسة:

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
الخروج من البطالة	74	74%
الأجر مغري	18	18%
المعاملات الادارية جيدة	6	6%
اخرى تذكر	2	2%
المجموع	100	100%

ملاحظة: لقد أجاب 6 أفراد من العينة على احتمالين اثنين، حيث أجاب أحدهم بالخروج من البطالة والأجر المغري في أن واحد، و قام الآخر بالإجابة على الأجر مغري و المعاملات الادارية الجيدة في نفس الوقت أما الأخير فقد أجاب على الخروج من البطالة و البيروقراطية و المحسوبة في مؤسسات الدولة. و قد جاءت أغلبية الإجابات بالخروج من البطالة و ممثلة بنسبة 74% و هذا ما يؤكد عدم تفضيل العمال للعمل في القطاع الخاص على العام، كما جاءت الإجابات بالأجر المغري بنسبة 18%، أما المعاملات الإدارية الجيدة بنسبة 6% و أجاب اثنين من المبحوثين بأن البيروقراطية و المحسوبة في مؤسسات الدولة هي التي جعلتهما يختاران العمل في هذه المؤسسة التابعة للقطاع الخاص، و يعود السبب في احتلال احتمال "الخروج من البطالة" المرتبة الأولى لكون العديد من الشباب يتخرج من مختلف الجامعات و مراكز و معاهد التكوين المهني متأملا أن يجد عملا في القطاع العام لكنه يصطدم بواقع أنه يدخل دائرة المعاناة من البطالة تدريجيا لذا فهو يبحث عن عمل للخروج من البطالة حتى و إن كان الراتب الذي سيتحصل عليه من العمل في المؤسسة الصغيرة و المتوسطة سيكون ضعيفا. إلا أن هذا لم يمنع العديدين من اعتبار الراتب الذي سيتحصلون عليه مغريا و هو الاحتمال الذي احتل المركز الثاني.

17- جدول رقم (38) يبين ما اذا كان أفراد العينة يشعرون بالأمان الوظيفي في المؤسسة:

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	52	55,32%
لا	42	44,68%
المجموع	94	100%

الفصل السادس: تحليل و تفسير نتائج الدراسة الميدانية

بالرغم من عدم تفضيل أغلبية المبحوثين العمل في القطاع الخاص إلا أن نسب إجاباتهم عن شعورهم بالأمان الوظيفي جاءت متقاربة حيث جاءت الإجابة بنعم أكبر بـ 55,32%، أما الإجابة بلا فمثلتها نسبة قدرت بـ 44,68%، أي أن العدد الأكبر من المبحوثين يشعرون الأمان الوظيفي.

و يعود سبب الشعور بالأمان الوظيفي هذا إلى أن أغلبية المبحوثين لهم كفاءة و خبرة اكتسبوها من عملهم سواء في المؤسسة الحالية أو المؤسسات الأخرى التي عملوا بها، و هذه الكفاءة تمنحهم ثقة في أنفسهم أحسوا من ورائها بالأمان الوظيفي باعتبار أن هذه الكفاءة يتم تقديرها من المؤسسة، ضف إلى ذلك فهم يؤمنون بأن فقدانهم للوظيفة الحالية لا يعني فقدانهم للعمل بشكل قطعي بل بالعكس فهم يستطيعون إيجاد عمل آخر في مؤسسة أخرى فهم محل استقطاب من المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الأخرى - كما سبق الذكر - ، إضافة على ما سبق فإن حالة المؤسسة في حد ذاتها تشعرهم بالأمان فالمؤسسة و إن كان عمرها 14 سنة فإن لها معرفة تفصيلية بالسوق سمح لها بتحقيق مكانة متميزة ضمن نجاحها و بالتالي إفلاسها وتسريح عمالها في الوقت الراهن يمكن استبعاده.

18- جدول رقم (39) يبين ما اذا يقوم أفراد العينة بحل المشكلات التي تواجههم في العمل بنفسيهم:

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية	المساعد	التكرارات	النسبة المئوية
لا	22	23,40%	الزملاء	8	8,51%
			المسؤول المباشر	14	14,89%
			مجموع لا	22	23,40%
			نعم	72	76,59%
			المجموع الكلي	94	99,99%

بالرغم من الخصوصية التي تتميز بها المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في العودة دائما لأصحابها في مواجهه من مشكلات إلا أن إجاب المبحوثين جاءت في أغلبها بأنهم هم من يحل المشكلات التي قد تواجههم في العمل بنسبة 76,59%، أما الباقي أي ما يقدر بنسبة 23,4% من المبحوثين يستشيرون زملاءهم أو المسؤول المباشر عنهم. و هذا يناقض تصريحهم السابق بأنهم لا يبدون باتخاذ القرارات و لا يشاركون بها، و على الرغم من أن اتخاذ أي إجراء أو قرار يستوجب استشارة و نصيحة إلا أن نسبة كبيرة من العمال يقوم باتخاذهم بمفردهم ، فمع العلم أن صغر حجم المؤسسة الصغيرة أو المتوسطة و سلاسة و سهولة الاتصالات فيها و المعرفة الشخصية بين العمال و المشرفين يقوم أغلبية العمال بتجاهل دور المسؤول المباشر و لا يقومون باستشارته، و هذا ما قد يؤدي إلى حدوث مشكلات قد تعيق سير المفاوضات بشكل سليم.

الفصل السادس: تحليل و تفسير نتائج الدراسة الميدانية

19- جدول رقم (41) يبين ما إذا كان أفراد العينة راضين على الأجر الذي يتلقوه:

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	28	29,79%
لا	66	70,21%
المجموع	94	100%

أما فيما يخص رضا المبحوثين على الأجر الذي يتلقوه، من خلال نتائج الجدول أعلاه يتضح لنا أن الأغلبية غير راضين عليه حيث جاءت 70,21% من الإجابات بلا، و هذا من أبرز الأسباب التي تفسر عدم تفضيل أغلبية المبحوثين العمل في القطاع الخاص زيادة أنه و كما سبق توضيحه في جدول سابق فإن إجابة أغلبية المبحوثين بأنهم اختاروا العمل في هذه المؤسسة للخروج من حالة البطالة التي كانوا عليها و ليس بسبب الأجر الذي يتلقونه، و على النقيض من ذلك فإن 29,79% من المبحوثين راضين على الأجر الذي يتلقونه و هي نسبة موازية لتلك التي عبرت عن أنها تفضل العمل في القطاع الخاص و أنها تحصل على حوافز، و أنهم يتحصلون أيضا على مكافآت مالية كما هو موضح في الجدول الموالي:

20- جدول رقم (42) يبين ما إذا كان أفراد العينة يحصلون على مكافآت مالية:

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	24	25,53%
لا	70	74,47%
المجموع	94	100%

تبين نتائج الجدول أعلاه أن 25,53% فقط من المبحوثين من يتحصلون على مكافآت مالية، بينما نجد أن النسبة الأكبر و المقدرة بـ: 74,47% أجابوا بأنهم لا يتحصلون على مكافآت مالية و هذا ما يتوافق مع النتائج الخاصة بالحوافز فقد جاءت أغلبية الإجابات بأن العمال لا يستفيدون من الحوافز، و المكافآت المالية هي أبرز الحوافز المادية التي يستفيد منها الأفراد من التنظيمات التي يعملون، و هي نسبة موازية أيضا لنسبة المبحوثين الذين صرحوا بأنهم غير راضين على الأجر الذي يتقاضونه و أنهم عملوا في المؤسسة الحالية للخروج من البطالة التي عانوا منها، و هذه من أبرز العيوب التي نجدها في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية فقد يؤدي عدم الرضا الذي يشعر به العمال إلى تمردهم و من ثم إعاقه سير المقاولاتية بشكل سليم و بالتالي ستتكدب المؤسسة خسائر لم تكن في الحسبان، فالعنصر البشري أهم مورد لدى المؤسسة وعليها تقديره بمختلف الحوافز المادية و المعنوية منها.

الفصل السادس: تحليل و تفسير نتائج الدراسة الميدانية

21-جدول رقم (42) يبين ما إذا كان أفراد العينة تلقوا تكويناً في مجال عملهم نعى معارفهم:

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية	السبب	التكرارات	النسبة المئوية
لا	32	%34,04	عدم الرغبة الشخصية	14	%14,89
			عدم مبادرة المؤسسة	10	%10,64
			عدم وجود مراكز خاصة للتكوين	8	%8,51
			مجموع لا	32	%34,04
			نعم	62	%65,96
			المجموع الكلي	94	%100

تظهر لنا نتائج الجدول أعلاه أن الجزء الأكبر من المبحوثين قد تلقوا تكويناً في مجال عملهم و ذلك لتنمية معارفهم و قد قدرت نسبة ذلك بـ %65,96، أما الجزء الباقي و المقدر بـ %34,04 بأنهم لم يتلقوا أي تكوين يهدف إلى تنمية معارفهم في مجال عملهم و ذلك عائدة لعدة أسباب شملت: عدم الرغبة الشخصية بنسبة %14,89، و عدم مبادرة المؤسسة لتكوين عمالها و التي بلغت %10,64، ناهيك عن عدم توافر مراكز خاصة للتكوين بنسبة %8,51 التكوين الذي حضي به أغلبية المبحوثين تلقوه في المؤسسة عينها و خلال عملهم بها، و النسبة المتبقية حصلوا على خبرة من خلال عملهم السابق في مؤسسات أخرى نعى معارفهم في مجال عملهم، وهو أيضاً ما توصلت إليه الدراسة السابقة بعنوان: المرأة المقاول و تحديات النسق الاجتماعي حيث أشارت الباحثة إلى أن " أغلبية المقاولات لم تقمن بدراسة إدارة المشروعات بل اعتمدن على المعارف السابقة و التجربة السابقة لرأس المال الاجتماعي لهن، خاصة العائلة في كيفية إدارة و تسيير المشروع..."

أما بالنسبة للمقاولات الأخريات فإن التأهيل المتحصل عليه من خلال التجربة المهنية السابقة سمح لهن بإنشاء مشروع¹، إضافة إلى أن الشهادة التي تحصل عليها البعض الآخر مثل لهم حول عملهم الحالي فالنسبة الأكبر من المبحوثين صرحوا أن مستواهم التعليمي موافق للوظيفة التي يشغلونها.

¹ - عدنان رقية، المرجع السابق، ص 208.

ثانيا: مناقشة النتائج:

1- تحليل و مناقشة البيانات الشخصية:

تضم المؤسسة فئة الرجال دون النساء بحيث جاءت عينة الدراسة 100% ذكور، كما ينشط فيها بنسبة أكبر الشباب فإذا اعتبرنا الفئة الأولى التي يتراوح سنها من 20 إلى 29 سنة و الفئة الثانية التي تنحصر بين 30 و 39 سنة، فئة شابة نجد نسبتهم تقدر بـ 46,80% و 29,78% على التوالي من أفراد العينة، وذلك لما تحتاج إليه المؤسسة من طاقات و قدرات شابة، أما النسبة الأصغر فتعود لمن هم في سن بين 50 و 60 سنة فما فوق و تضم فئة المسيرين الأقدم في المؤسسة حيث تراوحت مدة عمل هؤلاء بين 10 و 14 سنة و عليه و بالرغم من قلة عددهم حيث أنهم ممثلين بنسبة 17,02% فقط، أنهم ذوي خبرة طويلة في مجال عملهم مقارنة بأولئك الذين تراوحت مدة عملهم في المؤسسة بين أقل من سنة و أربع سنوات ، حيث مثلت نسبة هؤلاء 63,83%.

و لعل سبب كثرت العمال الجدد في المؤسسة يعود الى اعتمادها على ذوي الشهادات الجامعية أكثر حيث مثلت نسبة الجامعيين فيها 38,29% ، و تليها نسبة 34,04% و التي تمثل نسبة العمال الذين لديهم مستوى ثانوي، فاعتماد المؤسسة علة هذين المستويين يجعلها تتفادى الأخطاء التي قد يرتكبها من هم دون هذين المستويين الا أن هذا لا ينف وجود مستويات أقل في المؤسسة حيث صرح 8,51% من الباحثين بأن لديهم مستوى ابتدائي و 19,14% مستواهم متوسط.

لكن و بالرغم من وجود هاتين الفئتين إلا أن جل الباحثين يملكون خبرة لا بأس بها في مجال عملهم حيث بلغت نسبة العمال الذين عملوا في مؤسسة أخرى قبل أن يلتحقوا بهذه المؤسسة 70,21% وهي نسبة كبيرة تمثل الأغلبية إذا ما قورنت بنسبة العمال الذين لم يسبق و أن عملوا في مؤسسات أخرى و التي بلغت 29,78%.

2- تحليل و مناقشة البيانات في ظل الفرضية الفرعية الأولى: تأثير ممارسة مهنة المقاولاتية بنوع

الامكانيات البشرية في ولاية الجلفة.

لقد تم توظيف أغلبية العمال في المؤسسة على أساس شهاداتهم و هذا ما تم التطرق إليه في العنصر السابق حيث تم إبراز أن أغلبية العمال من ذوي الشهادات الجامعية أو ذوي مستوى ثانوي، و قد بلغت نسبة هؤلاء 53,19%، بينما تم توظيف نسبة 38,30% على أساس التأهيل المهني و هي نسبة كذلك معتبرة، و يمكن القول أن عمل أغلبية الباحثين في مؤسسات سابقة أهلتهم مهنيا، أما عن القرابة والوساطة فقد مثلتا معا نسبة 7,5% من العدد الإجمالي وهذا عكس ما هو مألوف عن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي تعتبر إذا صح التعبير مؤسسات عائلية توظف على نطاق واسع الأقارب و المعارف.

الفصل السادس: تحليل و تفسير نتائج الدراسة الميدانية

كما بلغت نسبة الباحثين الذين أقرروا بأن عملهم الحالي ملائم لمستوى تعليمهم 82,98%، أما فقد أجابوا بعدم ملائمة الوظيفة التي يشغلونها لمستوى تعليمهم، و لعل ذلك راجع لسبب توظيف المؤسسة لأصحاب الشهادات الجامعية في مناصب قد يشغلها عمال بسطاء دون المستوى الجامعي أو الثانوي حتى. و قد بينت نتائج الدراسة أيضا أن 72,34% من العمال قد تلقوا تدريباً حول عملهم الحالي بينما هذا التدريب عند أغلبهم خارج المؤسسة التي يعملون بها حالياً حيث أجاب 65,6% منهم أنهم لم يتلقوا التدريب داخل المؤسسة (و هو ما يفسر عمل أغلبية الباحثين في مؤسسات أخرى) بينما هناك 34,04% من الباحثين تم تدريبهم على عملهم داخل المؤسسة نفسها. و هذا ما يفسر من جهة أخرى الاستعمال الجيد للآلات من جميع الباحثين الذين تم استجوابهم، وهو راجع إلى عمل الأغلبية في مؤسسات أخرى قبل هذه و تدريب البقية على العمل بالآلات داخل المؤسسة، وقد بينت هذه النتائج صدق مؤشر من مؤشرات هذه الفرضية ألا و هو تدريب العمال يتم داخل المؤسسة في حد ذاتها، و أما المؤشرين الآخرين و المتمثلين في استخدام التكنولوجيا و توظيف الأقارب فقد بينت الدراسة عدم صدقهما.

3- تحليل و مناقشة البيانات في ظل الفرضية الفرعية الثانية: تأثير ممارسة مهنة المقاولاتية بالواقع

التنظيمي

فيما يتعلق بغياب العمال عن عملهم، فقد صرح 63,83% أنهم يتغيبون و يواجهون إجراءات عقابية و ردعية تمثلت بالأخص في الخصم الراتب، ناهيك عن التوبيخ اللفظي، أما نسبة 19,14% من الباحثين أجابوا على أنهم يتغيبون لكن لا تتم معاقبتهم بأي إجراء و هذا ما ينطبق على المسيرين والإطارات داخل المؤسسة، و هذا يعود إلى أن تغييبهم عن العمل يكون نادراً و للضرورة الملحة. و بالنسبة للحوافز فإن النسبة الأكبر من الباحثين و الممثلة بـ 55,31% صرحوا بعدم حصولهم على حوافز، أما البقية فقد قالوا بأنهم يتحصلون على حوافز مادية و معنوية، و قد جاءت نسبة الذين يشاركون في اتخاذ القرارات الخاصة بالمؤسسة بـ 23,4%، بينما مثلت نسبة الذين لا يشاركون في اتخاذ القرارات و لا يستفيدون من ترقية نسب 76,59% و 68,08% و هو ما يؤكد أن أغلبية الباحثين لا يحصلون على حوافز معنوية، كما أنهم لا يحصلون على حوافز مادية فقد مثلت نسبة الذين قالوا بأنهم لا يتحصلون على مكافآت مالية 74,47% و هي الأغلبية.

و على الرغم من أنه لا يسمح للعمال بالمشاركة في اتخاذ القرارات إلا أن معظمهم يقوم بحل المشكلات التي تواجهه في العمل بنفسه، فقد بلغت نسبة هؤلاء 76,59% أما البقية فهم يتشاورون مع زملائهم أو يلجأون إلى المسؤول المباشر.

و بالرغم من أن 74% من الباحثين اختاروا العمل في المؤسسة للخروج من البطالة التي عانوا منها كأكثر المبررات لتواجدهم في وظائفهم الحالية فأغلبهم لا يفضلون العمل في القطاع الخاص و هذا ما تؤكدته نتائج

الفصل السادس: تحليل و تفسير نتائج الدراسة الميدانية

الجدول رقم (36) حيث مثلت نسبة 72,34% العمال الذين لا يفضلون العمل في القطاع الخاص، زد على ذلك فأغلبية المبحوثين غير راضين على الأجر الذي يتلقونه حيث بلغت نسبتهم 70,21%، غير أن فئة كبيرة منهم يشعرون بالرضا الوظيفي بنسبة 52,32%.

و فيما يتعلق بالتكوين فقد صرح 65,96% من المبحوثين بأنهم تلقوا تكويناً ينمي مهاراتهم في العمل الذي يشغلونه، أما أولئك الذين لم تكن لهم رغبة في التكوين أو أنهم لم يجدوا مراكز خاصة للتكوين في مجال عملهم و الذين لم تبادر المؤسسة لأن تكونهم حتى ، بلغت نسبتهم 34,04%.

بينت نتائج الدراسة صدق الفرضية الثانية بما فيها المؤشر الأول المتمثل في طريقة تسيير اليد العاملة، والثاني المتمثل في روح الانتماء، رضا العمال، و أخيراً مؤشر تكوين العمال.

ثالثاً: النتائج النهائية:

1- نتائج الدراسة النظرية:

- تختلف تعاريف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة من دولة لأخرى جراء مجموعة من العوامل تضم: العوامل الاقتصادية بما فيها: مستويات النمو المتباينة بين كل من الدول المتقدمة والمتخلفة، إضافة إلى اختلاف فروع النشاط الاقتصادي الممارس، إلى العوامل الأخرى التقنية، السياسية و غيرها و هو ما يؤثر على اختيار معايير التعريف.

- تركز الممارسة المقاولاتية على الجرأة و المخاطرة و اغتنام الفرص المناسبة، و على الاختلافات الموجودة بين الأشخاص حيث يظهر المقاتل الناجح ابتكارات جديدة و تنظيم عالي المستوى.

- المؤسسات الصغيرة و المتوسطة تتميز بجملة خصائص أهمها: قلة العاملين، محدودية النشاط، المعرفة الشخصية للعملاء، العلاقة الوطيدة بين صاحب العمل و المستخدمين، الإشراف والاتصال المباشر نظراً لصغر حجمها، المرونة في التعامل مع المتغيرات و مواكبتها، استعمال التكنولوجيا البسيطة، كما أنه لا تستلزم رؤوس أموال ضخمة، إلا أن كل هذه الخصائص قد تحمل في طياتها معوقات تحد من فعالية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، فمثلاً المعرفة الشخصية للزبون قد تجعله يتعرف على عيوبها و أسرارها المهنية و قد يفشي بها فتستفيد منها الأطراف المنافسة و هو الجانب اللاوطني لهذه الخصائص.

- الجزائر و إن كانت في السابق غير مهتمة بالقطاع الخاص بما فيه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وهذا ما أظهره تكريس كل الإمكانيات و الجهود للرفع من مستوى المؤسسات العمومية، إلا أنها اليوم تسعى إلى ترقية إطار تشريعي و تنظيمي ملائم لتكريس روح و ثقافة المقاولاتية و من ثم تنمية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، و هذا بما قدمته من برامج و آليات سواء لإنشاء مؤسسا مقاولاتية أو لتطوير هذه الأخيرة.

- للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة أهمية كبيرة على الصعيدين الاقتصادي و الاجتماعي فهي تساعد على تجنب الآفات الاجتماعية المتولدة من الفراغ جراء البطالة التي تعاني منها شريحة كبيرة من المجتمع، فلهذه

الفصل السادس: تحليل و تفسير نتائج الدراسة الميدانية

المؤسسات القدرة على إيجاد و توفير فرص العمل الجديدة على امتصاص البطالة، كما أنها تعتبر مهمة بالنسبة للمشروعات الكبيرة الحجم لما توفره من متطلبات، كما تزيد من الدخل وتحد من الهجرة إلى المدن و من ثم تحقيق العدالة الاجتماعية وتوزيع الثروة، و عليه لا يمكن تجاهل أهمية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و إن اعتبرها البعض حامل ثقافي للفكر الرأسمالي القائم على الفردانية، الربحية و المنفعة الشخصية.

في الجزائر رغم ما حققته المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الخاصة من إنجازات إلا أنها تعاني من عدة مشكلات أبرزها: صعوبة التمويل، ارتفاع أسعار المواد الأولية، ارتفاع أسعار الفائدة، مشكلة الضرائب، عدم الاستقرار الاقتصادي و المنافسة الشديدة من المنتجات الخارجية.

- أما نصيب المرأة في المقاولاتية فتبقى ضعيفة حتى و إن اعتبرت مرتفعة نوعا ما مقارنة بما سبق، هذا الضعف راجع لعدة أسباب أهمها: عدم توفر بيئة أسرية تشجع المرأة على العمل والابداع أو عدم تحمل بعض النساء للمسؤولية جراء الخوف من المبادرة و المخاطرة.

2- نتائج الدراسة الميدانية:

- يسود في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة نمط المدير المالك غير المحترف الذي لم يتدرب على مهنة الإدارة، و تولى الإدارة فقط باعتباره مالك المؤسسة حتى و إن اتصف بارتفاع المستوى التعليمي.
- تفويض السلطة و الإشراف في اتخاذ القرارات الخاصة بالمؤسسة موجود في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة لكن بنسبة قليلة جدا.
- المقاولاتية المتوارثة هي نتيجة لضعف ثقافة الاستثمار لدى الشباب الجزائري و التي تعود إلى الاتكالية المتوارثة في مجتمعنا سواء تلك المتعلقة بالأهل أو بالعيش في حضن الدولة الراعية لفترة طويلة، و هذا ما يبرر تفضيل فئات كبيرة في المجتمع العمل في القطاع العام.
- نمط الإدارة الفردية أو العائلية السائد في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة التي تعتمد على الرجوع لصاحب العمل و عائلته في كل الأمور المتعلقة بالمشروع من أتفها إلى أكبرها أهمية تعتبر من أهم المعوقات البشرية للممارسة المقاولاتية في الجزائر باعتبار أن رب العمل يقوم بإدارة مؤسسته من خلال الفطرة و الخبرة الشخصية له و التي تؤدي في كثير من الأحيان إلى ارتكاب الأخطاء و التسبب في الخسائر، كما تعتمد في تسيير الموارد البشرية على تسجيل الغيابات و ما يتبعه من إجراءات بعيدا عن مختلف الحوافز التي تضمن الولاء من طرف العمال للمؤسسة الصغيرة و المتوسطة حيث يندر وجود أنظمة الترقية و المكافآت المختلفة.
- يتم تدريب العمالة في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة نفسها، و إن توفر فيها عمال متدربين فقد تم استقطابهم من مؤسسات صغيرة و متوسطة أخرى كانت قد استخدمتهم، و التدريب في المؤسسة لا يتم من طرف مختصين و إنما يتم من المسؤولين المباشرين للعمال، وهذا يؤدي إلى انشغال هؤلاء بالتدريب و ابتعادهم عن عملهم الأصلي.

الفصل السادس: تحليل و تفسير نتائج الدراسة الميدانية

- عدم ملائمة نظم التعليم و التدريب لمتطلبات المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، فأحيانا تتطابق الشهادة مع متطلبات المنصب إلا أن تأهيل صاحبها لا يتوافق مع ما سيؤديه و هذا راجع إلى أساليب و نظم التعليم السائد في بلادنا.

- أهم المعوقات التنظيمية التي تصادفها الممارسة المقاولاتية في الجزائر صعوبة الإجراءات الإدارية والتنفيذية لقبول طلب مشروع الاستثمار أو تطويره و طول أمدها، و هذا راجع للإجراءات الإدارية الروتينية و كثرة الوثائق التي تطلب في كل مرحلة.

- تصدير منتجات المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر من أهم طموحات أصحابها بيد أنه ضعيف، و هذا راجع لعدة عوامل أبرزها: نقص الكفاءات التسويقية المؤهلة، الاستيراد العشوائي للسلع، المنافسة الشديدة من السلع الأجنبية، عدم الحصول على المعلومات على مختلف الأسواق العالمية.

الخاتمة

خاتمة:

تعتبر المقاولاتية من أهم المميزات التي يختص بها الأفراد الراغبين في إبداء مبادراتهم، إبداعهم و ثقافتهم الاستثمارية فهي بالإضافة إلى يحصلون عليه من عائد مادي، فهي تجعلهم يضمنون لأنفسهم مكانة اجتماعية متميزة، هذا على الصعيد الشخصي.

أما على الصعيد الاجتماعي فالممارسة المقاولاتية تساهم في دفع عجلة التنمية الاجتماعية والاقتصادية على حد سواء، فقد استطاعت أن تلعب دورا هاما على صعيد التشغيل من خلال توفير فرص العمل و المساهمة في الناتج الخام و القيمة المضافة، و عليه فقد قامت الدولة الجزائرية بتوفير و إنشاء عديد من الآليات و الهيئات و البرامج الداعمة لتطوير و ترقية الممارسة المقاولاتية في إطار المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الخاصة، أبرزها الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار، الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، صندوق القروض للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة ... و غيرها.

و على الرغم من أهميتها تعاني الممارسة المقاولاتية في الجزائر من جملة معوقات سواء اقتصادية متعلقة بجوانب: التمويل، أسعار المواد الأولية المرتفعة، التضخم و ندرة العقار، أو الاجتماعية و المتعلقة بجوانب تنظيمية و بشرية بالدرجة الأولى.

و هذا الشأن يمكن تقديم التوصيات التالية:

- يجب اعتبار الممارسة المقاولاتية العصب الأساسي في عملية التنمية الاجتماعية و الاقتصادية و السعي إلى النهوض بها و تطويرها.

-زيادة توعية الشباب و نشر ثقافة الاستثمار و تسهيل إجراءات هذا الأخير من ناحية الوثائق الإدارية و تقديم مختلف التسهيلات الخاصة بالتمويل و الاستفادة من القروض.

-إلغاء الفوائد الربوية التي تحول دون طلب القروض من قبل الشباب الراغبين في ممارسة مقاولاتية الخاصة بهم.

-تشجيع المنافسة و المبادرة إلى التصدير، من خلال تنظيم عملية استيراد السلع الأجنبية و من خلال توفير و تسهيل عملية الحصول على المعلومات عن الأسواق العالمية.

-تدريب المقاولين لا سيما على طريقة إدارة مؤسساتهم و كذا أساليب تسويق منتجاتهم و ترفيتها لتمكينها من المنافسة على الصعيد الداخلي و الخارجي، من خلال توفير مراكز خاصة للتدريب.

-مساعدة المقاولين في الحصول على تكنولوجيات حديثة، و المبادرة إلى تكوين عمالهم على استخدامها.

إعادة بعث الثقة في القطاع الخاص الذي طالما اعتبر قطاعا مستغلا و الحث على العمل فيه، والابتعاد عن الاعتقاد السائد بالدولة الحاضنة و اعتباره مفهوما قد تلاشى مع دخول الجزائر لاقتصاد السوق.

قائمة المراجع:

باللغة العربية:

أ-الكتب:

- 1- أحمد ماهر، عبد السلام أبو قحف: تنظيم وإدارة المنشآت السياحية و الفندقية، ط2، الاسكندرية، المكتب العربي الحديث، 1999
- 2- أحمد مصطفى خاطر و آخرون: الإدارة في المؤسسات الاجتماعية، الاسكندرية، المكتبة الجامعية، 2001،
- 3- أوسري منور، بوعافية رشيد: أسس منهجية البحث العلمي في العلوم الاقتصادية وإدارة الأعمال، ط1، الجزائر، المكتبة الجزائرية بوداود، 2010.
- 4- بلال خلف السكارنة: الريادة وإدارة منظمات الأعمال، عمان ، دار المسيرة ، 2007
- 5- جبارة عطية جبارة: الاتجاهات النظرية في علم الاجتماع الصناعي، الاسكندرية، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر و التوزيع، 2001،
- 6- حمدي فؤاد علي: التنظيم و الإدارة الحديثة -الأصول العلمية و العملية، بيروت، دار النهضة العربية، 1981،
- 7- سعيد عيد مرسي بدر: الأيدولوجية و نظرية التنظيم -مدخل نقدي-، الاسكندرية، دار المعرفة الجامعية، 2000،
- 8- سمير عبد الحميد عريقات: المشروعات الصغيرة في إطار التنمية الشاملة، القاهرة، معهد التخطيط القومي، 2004،
- 9- سمير علام: إدارة المشروعات الصغيرة، ط1، عمان، دار الصفاء للنشر والتوزيع، 2001
- 10- ضياء مجيد الموسوي: الخصخصة و التصحيحات الهيكلية -آراء و اتجاهات-، الاسكندرية، مؤسسة شباب الجامعة، 2003،
- 11- طلعت ابراهيم لطفي: علم اجتماع التنظيم، القاهرة، دار غريب، 1993
- 12- عبد الرازق الجلبي: علم اجتماع الصناعة، الاسكندرية، دار المعرفة الجامعية، 1999
- 13- عبد الله محمد عبد الرحمان: النظرية في علم الاجتماع -النظرية السوسيولوجية المعاصرة-، الأزريطة، دار المعرفة الجامعية، 2003
- 14- عبد الله محمد عبد الرحمان: علم الاجتماع الصناعي النشأة و التطورات الحديثة، ط1، بيروت، دار النهضة العربية، 1999

- 15- علي السلمي: المفاهيم العصرية لإدارة المنشآت الصغيرة، دار غريب للطباعة و النشر و التوزيع، القاهرة، 1999
- 16- علي الشرقاوي: العملية الإدارية -وظائف المديرين-، ط3، الاسكندرية، دار المعرفة الجديدة، 2002،
- 17- عمر صخري: اقتصاد المؤسسة، ط3، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 2003
- 18- فاطمة عوض صابر، ميرفت علي خفاقة: أسس و مبادئ البحث العلمي، ط1، الاسكندرية، مكتبة و مطبعة الإشعاع الفنية، دون سنة نشر.
- 19- فايز جمعة صالح النجار، عبد الستار محمد العلي: الريادة وإدارة الأعمال الصغيرة، ط2، عمان دارالحامد، 2008،
- 20- فتحي السيد عبده أبو سيد أحمد: الصناعات الصغيرة و دورها في التنمية، الاسكندرية ، مؤسسة شباب الجامعة ، 2005
- 21- فريد النجار: الصناعات و المشروعات الصغيرة و متوسطة الحجم _مدخل رواد الأعمال_، الاسكندرية، الدار الجامعية ، 2006
- 22- كامل محمد المغربي: أساليب البحث العلمي، الأردن، الدار العلمية للنشر و التوزيع، 2002
- 23- محمد حمد الطيطي: تنمية قدرات التفكير الإبداعي، دار الميسرة، عمان
- 24- مروة أحمد، نسيم برهم: الريادة وإدارة المشروعات، القاهرة، الشركة العربية المتحدة للتسويق والتوريدات، 2007
- 25- مورييس أنجريس: منهجية البحث العلمي في العلوم الانسانية -تدريبات عملية- ط2، ترجمة: بوزيد صحراوي و آخرون، الجزائر، دار القصبية للنشر، 2006.
- 26- نايفة قطامي و آخرون: تنمية الإبداع و التفكير الإبداعي في المؤسسات التربوية، الشركة العربية المتحدة للتسويق و التوريدات، القدس
- 27- هالة لبيب عنبه: إدارة المشروعات الصغيرة في الوطن العربي، دليل علمي لكيفية البدء لمشروع صغير و إدارته في ظل التحديات المعاصرة، القاهرة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية ، 2004
- 28- يوسف سعدون: علم الاجتماع و دراسة التغير التنظيمي في المؤسسات الصناعية، قسنطينة، ديوان المطبوعات الجامعية، 2005

ب- القواميس و المعاجم:

- 1- انطوان نعمة وآخرون: المنجد في اللغة العربية المعاصرة، ط2، بيروت، دارالمشرق، 2001.
- 2- المنجد في اللغة والأعلام، ط40، بيروت، دار المشرق، 2003
- 3- محمد عاطف غيث: قاموس علم الاجتماع، الأزيطة، دار المعرفة الجامعية، دون سنة نشر.
- 4- معن خليل العمر: معجم علم الاجتماع المعاصر، ط1، عمان، دار الشروق، 2006.

ج- الوثائق و الملتقيات:

- 1- توفيق خذري، حسين بن الطاهر: المقاولة كخيار فعال لنجاح المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الجزائرية، الملتقى الوطني حول واقع و آفاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، جامعة الوادي، يومي 5-6 ماي 2013
- 2- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، القانون رقم 82-11، 1982/8/21
- 3- الجمهورية الجزائرية للديمقراطية الشعبية: ميثاق 1974
- 4- سلامي منيرة و آخرون: أثر التكوين على التوجه المقاولاتي للمرأة في الجزائر ، الملتقى الدولي حول المقاولاتية
التكوين وفرص الأعمال، بسكرة، 6-8 أفريل 2010
- 5- سليمان ناصر، عواطف محسن: تمويل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بالصيغ المصرفية الاسلامية، الملتقى الدولي لمعهد العلوم الاقتصادية، التجارية و علوم التسيير حول الاقتصاد الاسلامي -الواقع و رهانات المستقبل، غرداية، 23-24 فيفري، 2011
- 6- سميرة مطرالمسعودي:
معوقات تطبيق الإدارة الالكترونية في إدارة الموارد البشرية بالقطاع الصحي الخاص بمدينة مكة المكرمة من وجهة نظر مديري وموظفي الموارد البشرية، الجامعة الافتراضية الدولية -المملكة المتحدة-، 20107-
- 7- غالم عبد الله، سبع حنان:
واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر ودورها في تنمية الاقتصاد الوطني، الملتقى الوطني حول: واقع وآفاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، جامعة ورقلة، 5-6 ماي 2013
- 8- المادة رقم 2 من الأمر رقم 01-03، المؤرخ في أول جمادى الثانية عام 1422 الموافق ل20 غشت 2001، يتعلق بتطوير الاستثمار

9- ميلود تومي: مستلزمات تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، الملتقى الدولي حول متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية، يومي 17-18 أفريل 2006، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة الشلف

10- وزارة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، ديسمبر 2001

11- يوسف بومدين: الاستثمار في رأس المال الفكري مدخل لتحقيق ميزة تنافسية مستدامة، ملتقى دولي حول: رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية في الاقتصاديات الحديثة، الشلف، 13 و 14 ديسمبر 2011-د- الرسائل:

1- أتشي شعيب: واقع وآفاق المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر في ظل الشراكة الأورو جزائرية، رسالة مقدمة لنيل شهادة ماجستير في العلوم الاقتصادية تخصص تحليل اقتصادي، جامعة الجزائر، 2007/2008

2- خوني رابح: ترقية أساليب و صيغ تمويل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الاقتصاد الجزائري، رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية تخصص اقتصاد التنمية، جامعة باتنة، سنة 2002/2003

3- زرفة بولقواس: المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و دورها في تفعيل القطاع الخاص الجزائري ، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في علم الاجتماع تخصص تنظيم و عمل، جامعة باتنة، 2011/2012،

4- سلامي منيرة: التوجه المقاولاتي للمرأة في الجزائر، رسالة ماجستير، جامعة ورقلة، 2008

5- شلوف فريدة: المرأة المقاول في الجزائر، رسالة ماجستير تخصص علم اجتماع تنمية وتسيير الموارد البشرية، جامعة قسنطينة، 2008-2009

6- عدمان رقية: المرأة المقاول و تحديات النسق الاجتماعي، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، تخصص، جامعة، سنة 2007-2008 .

7- العشي هارون: المشاريع الاستثمارية العمومية -مصادر و أساليب تمويلها، دراسة حالة الجزائر خلال الفترة 1990-2001، رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية تخصص نظرية التنمية الاقتصادية، جامعة باتنة، 2002/2003

8- عماري جمعي: استراتيجية التصدير في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الجزائرية، أطروحة مقدم لنيل شهادة دكتوراه في علوم التسيير تخصص تسيير المؤسسات، جامعة باتنة ، 2011

9- عيسى مرازقة: القطاع الخاص و التنمية في الجزائر، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية ،جامعة باتنة، 2006/2007،

10- فطيمة حفيظ: الإصلاحات الاقتصادية و إشكالية النمو في دول المغرب العربي، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية تخصص تنمية اقتصادية، جامعة باتنة، 2010/2011

11- لوكادير مالحة: دور البنوك في تمويل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر، رسالة ماجستير في القانون تخصص قانون التنمية الوطنية، جامعة تيزي وزو، 2012

12- ليندة العابد: المعوقات الإدارية لعمليتي الاتصال و اتخاذ القرارات في التنظيم الصناعي، رسالة مقدمة لنيل شهادة ماجستير في علم الاجتماع، تخصص تنظيم و عمل، جامعة باتنة، 2002-2003هـ-

الجرائد و المجلات :

1- بقة الشريف: المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر: الواقع و الصعوبات، مجلة العلوم الاجتماعية و الانسانية، جامعة تبسة، مارس 2007

2- بن صويلح ليليا: واقع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر، مجلة العلوم الانسانية، العدد 30، ديسمبر، 2008

3- بوهزة محمد و ابن يعقوب الطاهر : تمويل المشروعات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر: حالة المشروعات المحلية بسطيف، الدورة التدريبية الدولية حول: تمويل المشروعات الصغيرة و المتوسطة و تطويرها في الاقتصاديات المغاربية، المعهد الاسلامي للبحوث التدريبية 25-28 ماي 2003

4- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 13، 2003/02/26

5- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 77، 2001/12/15

6- سلامي منيرة ، قريشي يوسف: التوجه المقاولاتي للمرأة، مجلة الباحث، العدد 08، ورقة، 2010

7- شريف غياط، محمد بوقوم: التجربة الجزائرية في تطوير و ترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و دورها في التنمية، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، ^{المجلد} 24، العدد الأول، 2008

8- عيسى آيت عيسى: المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بالجزائر -آفاق و قيود، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، العدد 6

9- محمد زيدان: الهيكل والآليات الداعمة لتمويل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بالجزائر، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، العدد السابع، د.س.ن

10- مرسوم تنفيذي رقم 190-2000 مؤرخ في 11 جويلية 2000 يحدد صلاحيات وزير المؤسسات و الصناعات الصغيرة و المتوسطة، العدد 42، 2000/7/16

- 11- معمور داوود: وضعية و مراحل تسيير المؤسسة العمومية في الجزائر، مجلة العلوم الاجتماعية و الانسانية، جامعة باتنة، العدد 13، ديسمبر 2005
- 12- سليمة غدير أحمد: تأهيل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر "دراسة تقييمية لبرنامج ميدا"، مجلة الباحث، العدد 9، 2011
- 13- خالد حامد: الخصخصة -دراسة سوسيو قانونية،، مجلة العلوم الاجتماعية و الانسانية، جامعة تبسة، مارس 2007
- 14- منى مسغوني: نحو أداء تنافسي متميز للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، مجلة الباحث، العدد 10، 2012
- 15- عروب رتيبة، ربحي كريمة: تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، الملتقى الدولي: متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية، يومي 17 و 18 أفريل 2006

- 1-Dominique Méda : Le travail, 4eme edition, PUF, paris, 2010
- 2-J. Peneff :Les industriels Algériens: trajectoires sociales et carrières des patrons algériens, édition du CNRS, 1981
- 3-Jean-Luc Guyot et Jean Vandewattyne : les logiques d'action entrepreneuriale, éditions de Boecku niversité Bruxelles ,1^{er}édition, 2008
- 4-Lachachi Tabet , Aoul Wassila : L'entrepreneur Algérien émergence d'une nouvelle classe, congrès international : les exigences de mise-à-niveau des PME dans les pays arabes
- 5-Lionel Gastine, L'entrepreneuriat en France et dans le Grand Lyon, le centre ressources prospectives du grand Lyon , http://www.millenaire3.com/uploads/tx_ressm3/Gastine_entrep_reneuria.pdf
- 6-Michel Adam :Réinventer l'entrepreneuriat : pour soi, pour nous, pour eux, édition l'Harmattan, Paris, 2009
- 7-Ministère de la petite et moyenne entreprise et de l'artisanat PME-PMI bulletin d'information économique N°10 – 2006
- 8-Ministère de la Petite et Moyenne Entreprise et de l'Artisanat : Annuaire des PME qualifiées dans le bâtiment, et les publics et l'hydraulique, Décembre 2009
- 9-Ministère de la Petite et Moyenne Entreprise et de l'Artisanat : Annuaire des PME qualifiées dans le bâtiment, et les publics et l'hydraulique, Décembre 2009
- 10-Pierre Déports et autres : Rapport sur"l'évaluation du régime de l'auto-entrepreneur, inspection générale des affaires sociales et l'inspection générale des finances, avril 2013
- 11-T . Verstraete : L'entrepreneuriat, connaitre l'entrepreneur, comprend resesactes , édition l'Harmattan, 1998

12-Yvon PESQUEUX : Entrepreneur, entrepreneuriat (et
entreprise) : de quoi s'agit-il ?, [www.hal.archivesouvertes.fr/hal-
00567820](http://www.hal.archivesouvertes.fr/hal-00567820)

الملاحق

استثمار نموذجية

موجهة إلى العمال

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية

قسم علم الاجتماع

استمارة رقم:

الظروف السوسيو - مهنية للعامل في اطار المقابلة

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر في علم الاجتماع تخصص تنظيم و عمل

إستمارة استبيان موجهة إلى العمال

إشراف الدكتورة:

- بلقماري هدى

إعداد الطالب:

- كسي أحمد

السنة الجامعية

2017/2016

لي عظيم الشرف أن أقدم إلى حضرتكم استمارة الاستبيان هذه و التي تعد من أبرز تقنيات جمع البيانات في البحث العلمي، و ذلك لخدمة دراستي المعنونة ب:

" واقع ممارسة مهنة المقاولاتية "

لنيل شهادة ماستر في علم الاجتماع تخصص -تنظيم و عمل-، راجي أن ألقى المساعدة من طرفكم و ذلك بالإجابة على كل الأسئلة التي تحتويها الاستمارة للوصول إلى النتائج التي تتقضاها هذه الدراسة. و فيما يلي شرح لطريقة الإجابة عليها:

- ضع علامة (X) في خانة الإجابة المناسبة، و الإجابة بدقة و اختصار على الأسئلة المفتوحة.

ملاحظة: المعلومات الموجودة في الاستمارة سرية و لا تستعمل إلا لغرض البحث العلمي البيانات الشخصية

- 1- الجنس: ذكر أنثى .
- 2- السن:سنة
- 3- الحالة العائلية: متزوج أعزب مطلق أرمل
- 4- المستوى التعليمي: ابتدائي متوسط ثانوي جامعي
- أخرى تذكر.....

5- مدة العمل في المؤسسة:

6- هل عملت في مؤسسة أخرى من قبل؟

نعم لا

بيانات متعلقة بالمعوقات البشرية

7- كيف تم توظيفك؟

على أساس الشهادة التأهيل المهني القرابة أخرى تذكر:

8- هل مستواك التعليمي ملائم للوظيفة التي تشغلها؟

نعم لا

9- هل تلقيت تدريباً حول عملك؟ نعم لا

10- هل تم تدريبك داخل المؤسسة التي تعمل بها؟ نعم لا

11- هل تجيد إستعمال الآلات التي تعمل بها؟ نعم لا

بيانات متعلقة بالمعوقات التنظيمية

12- هل تتغيب عن عملك؟ نعم لا

13- ما هو الإجراء الذي يتخذ ضدك إذا تغيبت؟

خصم من الراتب توبيخ لفظي لا شيء

أخرى تذكر:

14- هل تستفيد من حوافز؟

نعم لا

15- ما نوع الحوافز التي تتلقاها في عملك؟ مادية معنوية

16- هل هناك نظام للترقية تستفيد منه كعامل؟

نعم لا

17- هل تشارك في اتخاذ القرارات الخاصة بالمؤسسة؟

نعم لا

18- هل تفضل العمل في القطاع الخاص على القطاع العام؟

نعم لا

19- ما هو سبب اختيارك للعمل في هذه المؤسسة؟

الخروج من البطالة الأجر مغري المعاملات الإدارية جيدة أخرى تذكر

.....

20- هل تشعر بالأمان الوظيفي في المؤسسة التي تعمل بها؟

نعم لا

21- في حال واجهتك مشكلة ما في العمل، هل تقوم بحلها بنفسك؟

نعم لا

22- لمن تعود ليساعدك في حل المشكلات التي تواجهك في عملك؟

.....

23- هل أنت راضي على الأجر الذي تتلقاه؟

نعم لا

24- هل تحصل على مكافآت مالية؟

نعم لا

25- هل تلقيت تكويناً في مجال عملك نفي معارفك؟

نعم لا

- إذا كانت الإجابة لا، لماذا لم تتلق تكويناً؟

عدم مبادرة المؤسسة لتكونك

عدم الرغبة الشخصية

أخرى تذكر:

عدم وجود مراكز خاصة للتكوين

ملخص:

تعتبر المقاولاتية من أهم مجالات الأعمال التي تزايد الاهتمام بها في جل دول العالم، حيث أصبحت أبرز منبع للتنمية الاقتصادية و الاجتماعية على حد السواء، و التي غالبا ما تقرر بالمؤسسات الصغيرة و المتوسطة التي تعتبر أهم قاطرات نمو المجتمع، و في الجزائر قامت الدولة بتبني إستراتيجية هامة قامت من خلالها بمنح امتيازات ضريبية و اقتصادية للشباب الراغبين في ممارسة مقاوله خاصة بهم من خلال إنشاء أجهزة دعم و ترقية للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة لكن و بالرغم من الجهود التي قامت بها الدولة حيال هذا النوع من المؤسسات إلا أنها تواجه العديد من المشكلات التي قد تؤدي إلى فشلها.

و عليه جاءت هذه الدراسة سعيا لمعرفة أبرز المعوقات الاجتماعية التي تواجهها الممارسة المقاولاتية في الجزائر ، و محاولة للوصول لبعض التوصيات التي يمكن اقتراحها.

Résumé :

L'entrepreneuriat est considéré comme l'un des secteurs les plus importants des entreprises auxquels la plupart des pays attachent un intérêt croissant, il devient la source la plus importante de croissance économique et sociale.

Ils sont souvent comparés aux petites et moyennes entreprises qui sont considérés comme les moteurs les plus importants de la croissance de la société. En Algérie, l'État a adopté une stratégie importante par laquelle elle a accordé des avantages économiques et économiques aux jeunes qui souhaitent exercer leur propre entreprise grâce à la création de mécanismes de soutien et de promotion des petites et moyennes entreprises, mais malgré les efforts de l'Etat Vers ce type d'entreprises, il fait face à de nombreux problèmes pouvant entraîner une défaillance.

Par conséquent, cette étude a permis de connaître les obstacles sociaux les plus importants auxquels l'entrepreneuriat exerce en Algérie, en essayant de proposer des recommandations qui pourraient être suggérées.