

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف  
كلية: العلوم الإنسانية والاجتماعية  
قسم العلوم الاجتماعية



## أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه الطور الثالث LMD

الشعبة: علم الاجتماع  
التخصص: علم اجتماع التنظيم والعمل  
العنوان:

دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في خلق مناصب الشغل  
دراسة ميدانية للمؤسسات المستفيدة من آليات الدعم بولاية معسكر

إشراف:

الأستاذة يخلف رفيقة

إعداد:

بوطبل عبد القادر

المناقشة بتاريخ 2023/07/13 من طرف اللجنة المكونة

الصفة	مؤسسة الانتماء	الرتبة	الاسم واللقب	
رئيسا	جامعة حسيبة بن بوعلي - شلف	أستاذ	زيان محمد	1
مقررا	جامعة حسيبة بن بوعلي - شلف	أستاذ	يخلف رفيقة	2
ممتحنا	جامعة حسيبة بن بوعلي - شلف	أستاذ محاضر قسم أ	سعيد لويزة	3
ممتحنا	جامعة حسيبة بن بوعلي - شلف	أستاذ محاضر قسم أ	بوزيدي سليمان	4
ممتحنا	جامعة خميس مليانة	أستاذ محاضر قسم أ	علي بن يحي سليمة	5
ممتحنا	جامعة خميس مليانة	أستاذ محاضر قسم أ	شامي زينب	6

السنة الجامعية: 2023/2022

# شكر وتقدير

الحمد والشكر لله الذي وفقنا لإتمام هذا العمل المتواضع، فإن أصبنا من الله وحده، وإن أخطأنا  
فمنا، ومن الشيطان.

كما نتقدم بالشكر الجزيل إلى الأستاذة الفاضلة البروفيسور يخلف رفيقة، المشرفة على  
الأطروحة،

لما قدمته لنا من إرشادات وتوضيحات ونصائحها الجادة التي كانت نعم العون والسند.  
كما نتقدم بفائق الشكر والتقدير لجميع الأساتذة الذي تتلمذنا على أيديهم من طور الليسانس  
إلى طور الدكتوراه خاصة فريق التكوين في مرحلة الدكتوراه.

نتقدم بفائق الشكر والاحترام والتقدير للأستاذ شريف الدين بن دوبة الذي كان لنا نعم  
الصديق والأخ لما أفاضه من نصائح وتوجيهات لإتمام هذا العمل منذ معرفتنا به.

الشكر الجزيل لأصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بمدينة معسكر الذين تعاملنا معهم من  
بعيد أو من قريب على حسن المعاملة والتصرف.

كما لا يفوتنا شكر بعض مسؤولي أجهزة الدعم والتمويل الخاصة بالمؤسسات الصغيرة  
والمتوسطة بمدينة معسكر وضواحيها.

بوطيل عبد القادر



# إهداء

الحمد لله وكفى والصلاة على الحبيب المصطفى وأهله ومن وفى أما بعد:

الحمد لله الذي وفقنا لتثمين هذه الخطوة في مسيرتنا الدراسية بهذه الأطروحة

ثمرة الجهد والنجاح بفضلته تعالى مهداة إلى الوالدين الكريمين حفظهما الله وأدامهما نورا لدرابنا

لكل أفراد العائلة الكريمة التي ساندتنا ولا تزال من إخوة وأخوات وأهل وأقارب صغارا  
وكبارا.

إلى رفاق المشوار الذين رافقونا لحظاته الطيبة بارك الله فيهم

إلى كل جميع أساتذة الكرام ممن لم يتوانوا في مد يد العون لنا

إلى كل ما كان لهم أثر على حياتنا

إلى كل من أحبهم القلب ونسيهم القلم.

إلى كل هؤلاء وهؤلاء أهدي هذا العمل المتواضع

ونسأل الله أن يجعله نبراسا لكل طالب علم.

بوطبل عبد القادر

## فهرس المحتويات

الصفحة	الموضوع
	الإهداء
	شكر وتقدير
	فهرس المحتويات
	فهرس الجداول
	فهرس الأشكال
	فهرس المختصرات
	الملخص
أ	مقدمة
	الفصل الأول: البناء المنهجي للدراسة
6	1-أسباب اختيار موضوع الدراسة
7	2-إشكالية الدراسة
9	3-فرضيات الدراسة
11	4-أهمية الدراسة
12	5-أهداف الدراسة
12	6-المقاربة السوسولوجية
15	7-الدراسات السابقة
23	8- مفاهيم الدراسة
26	9-صعوبات الدراسة
	الفصل الثاني: مدخل نظري حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

29	- تمهيد:
29	1- ماهية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
29	1-1- تعاريف حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
39	1-2- أنواع وخصائص المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
46	1-3- مشاكل وعراقيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
50	2- وظائف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أهدافها وأهميتها
50	1-2- وظائف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
51	2-2- أهداف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
52	2-3- أهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
53	3- سبل تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وعوامل انتشارها والتحديات المستقبلية
53	3-1- سبل تطوير وتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
54	3-2- عوامل انتشار المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
55	3-3- تحديات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المستقبلية
57	خلاصة الفصل.
	الفصل الثالث: آليات دعم وتمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر
59	- تمهيد:
59	1- الهيئات الحكومية لدعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
59	1-1- المشاتل وحاضنات الأعمال
61	1-2- مراكز التسهيل
62	1-3- المجلس الاستشاري لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة CNC-PME
62	2- الآليات والهيئات المالية الداعمة لتمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
62	1-2- الوكالة الوطنية لدعم تنمية المقاولات ANADE
64	2-2- صناديق ضمان القروض
66	2-3- وكالة ترقية ودعم الاستثمار APSI والوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار ANDI
67	3- البرامج المعتمدة في إطار التعاون الدولي لدعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
67	3-1- برنامج MEDA لتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
68	3-2- الهيئة التقنية الألمانية للتعاون التقني GTZ

68	3-3-الامتيازات الجبائية المقدمة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة
70	خلاصة الفصل.
	الفصل الرابع: أساسيات حول البطالة والتشغيل في الجزائر
71	- تمهيد:
71	1-ظاهرة البطالة في الجزائر
71	1-1-تعريف البطالة وقياسها
76	1-2-أنواع البطالة والآثار المترتبة عنها
82	1-3-العوامل المساعدة على تفاقم مشكلة البطالة
84	2-سياسة التشغيل في الجزائر
84	2-1-مفهوم سياسة التشغيل وأبعادها
86	2-2-أقسام سياسة التشغيل
87	2-3-اهداف سياسة التشغيل
88	3-سوق الشغل خصائصه ومميزاته
88	3-1-سوق الشغل
89	3-2-مميزات وخصائص سوق الشغل
90	3-3-واقع سوق الشغل في الجزائر
91	خلاصة الفصل.
	الفصل الخامس: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية
93	- تمهيد:
93	1-مجالات الدراسة.
93	1-1-المجال الجغرافي.
95	1-2-المجال الزمني.
95	1-3-المجال البشري.
95	1-4-المجال البيليوغرافي.
96	2-مجتمع البحث وعينة الدراسة.
96	2-1-التعريف بمجتمع البحث.
97	2-2-عينة الدراسة.

97	3-منهج الدراسة.
99	4-أدوات جمع البيانات.
102	5-أساليب التحليل.
103	خلاصة الفصل.
	الفصل السادس: تحليل وتفسير نتائج الدراسة
105	-تمهيد:
106	1-تحليل وتفسير البيانات الميدانية
106	1-1-عرض وتحليل البيانات الشخصية للمبحوثين.
116	1-2-عرض وتحليل البيانات الخاصة بالفرضية الأولى.
130	1-3-عرض وتحليل البيانات الخاصة بالفرضية الثانية.
142	1-4-عرض وتحليل البيانات الخاصة بالفرضية الثالثة.
150	1-5-عرض وتحليل البيانات الخاصة بالفرضية الرابعة.
161	1-6-عرض وتحليل البيانات الخاصة بالفرضية الخامسة.
171	2-مناقشة نتائج الدراسة
171	2-1-مناقشة نتائج الفرضية الأولى.
173	2-2-مناقشة الفرضية الثانية.
174	2-3-مناقشة نتائج الفرضية الثالثة.
175	2-4-مناقشة نتائج الفرضية الرابعة.
177	2-5-مناقشة نتائج الفرضية الخامسة.
179	3-نتائج الدراسة العامة
184	4-مناقشة النتائج على ضوء الدراسات السابقة
186	خلاصة الفصل.
188	-خاتمة عامة
193	-قائمة المصادر والمراجع
199	-الملحق

## فهرس الجداول

الصفحة	العنوان	الرقم
38	تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة للاتحاد الأوروبي	01
39	تحديد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر	02
41	تصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب تنظيم العمل	03
106	توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس	04
107	توزيع أفراد العينة حسب متغير الحالة المدنية	05
108	توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي	06
109	مكان الإقامة لأفراد العينة	07
110	توزيع أفراد العينة حسب متغير نوع النشاط	08
112	توزيع أفراد العينة حسب متغير السن	09
113	توزيع أفراد العينة حسب سنة بداية النشاط	10
115	توزيع أفراد العينة حسب متغير عدد العمال	11
116	يبين ما إذا كان لابد من تحديد أهداف المؤسسة قبل إنشائها	12
118	يبين ما إذا كان الإعداد الجيد لمشروع المؤسسة يساهم في نجاحها	13
119	يبين تحديد مصادر الدخل الخاصة بالمؤسسة قبل إنشائها	14
120	يبين مدى دراسة السوق جيدا قبل إنشاء المؤسسة	15
122	يبين مدى تقديم الوثائق المطلوبة للحصول على الموافقة	16
123	يبين دور الإعلان والتسويق والدعاية في نجاح المشروع	17
124	يبين اقل عدد من العمال في بداية المشروع لتقليل النفقات	18
126	يبين تحديد الاسم التجاري قبل البدء في النشاط	19
127	يبين مدى أهمية تحديد موقع إنشاء المؤسسة مسبقا	20
128	يبين واقعية فكرة المؤسسة وقابليتها للتطبيق في الواقع	21
130	يبين أهم مصادر تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة	22
131	يبين ما إذا كان التمويل الذاتي هو أساس كل مشروع	23

133	يبين مدى أهمية القروض كأهم مصدر للتمويل	24
134	يبين مدى مساهمة الإعانات الحكومية في التمويل	25
135	يبين إن كان إيجاد مستثمرين للمشروع من أهم مصادر التمويل	26
137	يبين مدى إن كانت الحاضنات أو مسرعات المشاريع مصدر جيد للتمويل والدعم	27
138	يبين إنالتمويل الجماعي من أهم مصادر التمويل	28
139	يبين دور الاتفاقيات المسبقة لبيع المنتج أو الخدمة من أهم مصادر التمويل والدعم	29
141	يبين الحصول على التمويل من عدة مصادر مختلفة	30
142	يبين إن كان جل مناصب الشغل المستحدثة في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دائمة	31
143	يبين إن كان أغلب مناصب العمل المستحدثة في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مؤقتة	32
145	يبين إن كان يتم التوظيف في هذه المؤسسات على شكل عقود عمل غير محددة المدة	33
146	يبين تنوع مناصب الشغل في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بين الدائمة والمؤقتة	34
147	يبين إن كانت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تستحدث مناصب عمل في جميع الميادين	35
148	يبين إن كانت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تستحدث مناصب عمل أكثر في المجال الصناعي	36
150	يبين مدى مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تقليص البطالة	37
151	يبين إن كانت توفر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حلول أكثر للحد من البطالة	38
152	يبين مدى مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على المدى الطويل في انخفاض مستوي البطالة	39
154	يبين هل ساهمت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لفترات معينة في تقليل نسبة البطالة	40
155	يبين مدى مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في استحداث مناصب عمل جديدة	41
156	يبين مدى علاقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بمشكل البطالة	42
158	يبين إن كانت تعتبر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من أبرز استراتيجيات التشغيل	43
159	يبين مدى مساهمة هذه المؤسسات في اتساع سوق الشغل لجذب أكبر عدد من العمالة	44
161	يبين مدي مواجهة هذه المؤسسات للمشاكل والعراقيل التي تعيقها في أداء مهامها	45
162	يبين من أبرز المشاكل التي تواجهها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة هو مشكل التمويل	46
163	يبين مدى مواجهة هذه المؤسسات للعديد من المشاكل في الإجراءات الإدارية	47

165	يبين مدى مواجهة هذه المؤسسات للعديد من المشاكل في التسويق والمنافسة مع المؤسسات الكبرى	48
166	يبين مدى معانات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من مشكل توفير المادة الأولية	49
167	يبين إن كانت أغلب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تعاني من مشكل العقار الصناعي	50
169	يبين مدى افتقار المؤسسات الصغيرة والمتوسطة للخبرة في التسيير وحل مشاكلها	51
170	يبين إن كانت المشاكل والعراقيل التي تواجهها هذه المؤسسات تقف حاجزا أمام استمراريتها	52

### فهرس الأشكال

الصفحة	العنوان	الرقم
50	يوضح أهم المشاكل والعراقيل التي تواجهها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة	01
106	التمثيل البياني للنوع (الجنس)	02
107	التمثيل البياني للحالة المدنية للمبحوثين	03
108	التمثيل البياني للمستوى التعليمي	04
109	يمثل مكان الإقامة	05
110	يمثل نوع النشاط	06
112	يمثل سن أفراد العينة	07
113	يمثل سنة بداية النشاط	08
115	يمثل عدد العمال في المؤسسة	09
116	يمثل نسب تحديد أهداف المؤسسة قبل إنشائها	10
118	التمثيل البياني للإعداد الجيد لمشروع المؤسسة	11
119	يمثل مصادر دخل المؤسسة قبل إنشائها	12
120	يمثل دراسة السوق قبل إنشاء المؤسسة	13
122	يمثل مدى تقديم الوثائق المطلوبة للحصول على الموافقة	14
123	يمثل دور الإعلان والتسويق والدعاية في نجاح المشروع	15
124	يمثل عدد العمال في بداية المشروع	16



126	يمثل نسب تحديد الاسم التجاري قبل البدء في النشاط	17
127	يمثل نسب تحديد موقع المؤسسة مسبقا	18
128	يمثل نسب واقعية فكرة المؤسسة ومدى تطبيقها في الواقع	19
130	يمثل نسب تمويل ودعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة	20
131	يمثل نسب التمويل كأساس لكل مشروع	21
133	يمثل نسب القروض كأهم مصدر للتمويل	22
134	يمثل نسب مساهمة الإعانات الحكومية في التمويل	23
135	يمثل نسب إيجاد مستثمرين للمشروع كأهم مصادر للتمويل	24
137	يمثل نسب الحاضنات أو مسرعات المشاريع كمصدر جيد للتمويل	25
138	يمثل التمويل الجماعي من أهم المصادر	26
139	يمثل نسب بيع المنتج أو الخدمة مسبقا من أهم مصادر التمويل والدعم	27
141	يمثل نسب الحصول على التمويل من عدة مصادر	28
142	يمثل نسب ديمومة مناصب الشغل المستحدثة في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة	29
143	يمثل إن كانت جل مناصب الشغل المستحدثة مؤقتة	30
145	يمثل نسب عقود العمل في هذه المؤسسات إن كانت غير محدد المدة	31
146	يمثل نسب تنوع مناصب الشغل في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة	32
147	يمثل نسب المناصب المستحدثة في جميع الميادين من طرف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة	33
148	يمثل نسب مدى استحداث مناصب العمل في المجال الصناعي أكثر من غيره	34
150	يمثل نسب مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تقليص البطالة	35
151	يمثل نسب الحلول التي توفرها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة للحد من البطالة	36
152	يمثل نسب مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في انخفاض البطالة على المدى الطويل	37
154	يمثل نسب مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تقليل نسبة البطالة لفترة معينة فقط	38
155	يمثل مدى مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في استحداث مناصب عمل جديدة	39
156	يمثل نسب علاقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بمشكل البطالة	40
158	يمثل نسب اعتبار المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من أبرز استراتيجيات التشغيل	41
159	يمثل نسب مساهمة هذه المؤسسات في اتساع السوق وجذب أكبر عدد ممكن من العمالة	42

161	يمثل نسب المشاكل والعراقيل التي تعيق هذه المؤسسات عن أداء مهامها	43
162	يمثل نسب مشكل التمويل كأبرز المشاكل التي تواجه هذه المؤسسات	44
163	يمثل نسب المشاكل التي تواجهها هذه المؤسسات إداريا	45
165	يمثل نسب مشاكل التسويق والمنافسة التي تواجهها هذه المؤسسات مع غيرها من المؤسسات الكبرى	46
166	يمثل نسب مشكل المادة الأولية التي تواجه هذه المؤسسات	47
167	يمثل نسب مشكل العقار الذي تواجهه هذه المؤسسات	48
169	يمثل نسب افتقار هذه المؤسسات للخبرة في التسيير وحل مشاكلها	49
170	يمثل نسب المشاكل والعراقيل التي تواجهها هذه المؤسسات إن كانت تقف حاجز أمام استمراريتها	50

#### فهرس المختصرات

الاختصار	المعنى
ANADE	Agence Nationale d'Appui et de Développement de l'Entrepreneuriat
ANSEJ	Agence nationale de soutien à l'emploi des jeunes
ANGEM	Agence nationale de gestion du microcrédit
CNAC	Caisse nationale d'assurance chômage
ANDI	Agence nationale du développement des investissements
ANEM	Agence nationale de l'emploi
GTZ	Coopération technique Allemande (Gesellschaft für technische Zusammenarbeit)
CGCI-PME	Caisse de Garantie des Crédit d'Investissements des PME
CNC-PME	Conseil National Consultatif pour la promotion des PME
PME	Petites et moyennes entreprises
APSI	Agence de promotion et de soutien de l'investissement
CPA	Crédit populaire d'Algérie

IRG	Impôt sur le revenu global
VF	Versement forfaitaire
TAP	Taxe sur l'activité professionnelle
IBS	Impôt sur les bénéfices des sociétés

ملخص:

تتطرق هذه الدراسة إلى دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في خلق مناصب شغل، خاصة المستفيدة من آليات الدعم والتمويل، تهدف إلى توضيح مدى فهم الواقع السوسيو اقتصادي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، مع تقديم دراسة وصفية تحليلية لمشكلة مناصب الشغل المستحدثة وعلاقتها بهذا النوع من المؤسسات، بالإضافة إلى معرفة المشاكل والعراقيل التي تسببت في الفشل وعدم الاستمرار، كان هذا انطلاقاً من إشكالية مفادها سؤال رئيسي تمثل في: هل للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة دور فعال في خلق مناصب شغل جديدة لفئة الشباب؟ يندرج ضمنه أسئلة فرعية أهمها:

- كيف تتم عملية إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وعلى أي أساس؟
- ما هي أهم مصادر تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؟
- ما مدي مساهمة هذه المؤسسات في الحد من البطالة كاستراتيجية للتشغيل في المجتمع؟
- والإجابة على هذه الأسئلة تم تصميم فرضية رئيسية: تساهم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في خلق مناصب شغل جديدة لفئة الشباب، لتتفرع منها عدة فرضيات فرعية:
- يعتمد إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر على عدة خطوات تختلف من مجال لآخر وحسب نشاط كل مؤسسة.
- تعتبر الهيئات الداعمة من قبل الدولة من أهم مصادر التمويل لهذه المؤسسات.
- ساهمت هذه المؤسسات في الحد من البطالة كاستراتيجية للتشغيل في الجزائر.
- بالاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي وعينة مكونة من 100 مؤسسة صغيرة ومتوسطة، استخلصت أهم النتائج:

- ✓ أصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لم يحصلوا على أي تدريب أو تكوين إداريا كان أو مهني يخص مجال العمل المراد مزاولته من خلال مشروع المؤسسة.
- ✓ معظم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تعتمد في عملية تمويلها على آليات الدعم والتمويل المتاحة من قبل الدولة، بالإضافة إلى بعض المصادر المختلفة والمتنوعة.
- ✓ ساهمت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من ظاهرة البطالة كاستراتيجية للتشغيل لفترة معينة.
- ✓ تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المستفيدة من آليات الدعم والتمويل الحكومي عدة مشاكل وعراقيل تحول دون تحقيق الهدف المرغوب وبقائها في سوق الشغل.
- الكلمات المفتاحية: المؤسسة، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، الشغل، مناصب الشغل

#### **Abstract:**

This study addresses the role of SMEs in creating positions of employment, especially beneficiaries of support and financing mechanisms. It aims to clarify the understanding of the socio-economic reality of Algeria's SMEs and provide an analytical descriptive study of the problem of jobs created and their relationship with these types of enterprises, as well as the problems and obstacles that have caused failure and non-persistence. This stemmed from the problematic question: Are small and medium-sized enterprises instrumental in creating new positions for youth? The question included sub-questions, the most important of which are:

- How is the process of establishing SMEs carried out and on what basis?
- What are the main sources of financing SMEs?
- How much do these institutions contribute to reducing unemployment as a strategy for employment in society?

The answer to these questions, a key hypothesis is designed: SMEs contribute to the creation of new positions of employment for youth; with several sub-hypotheses:

- The establishment of SMEs in Algeria depends on several steps that differ from one area to another depending on each institution's activity.
- The State's support bodies are among the most important sources of funding for these institutions.
- These institutions have contributed to reducing unemployment as a strategy for employment in Algeria.

Building on the analytical descriptive approach and a sample of 100 SMEs, the most important findings were drawn:

✓ Owners of SMEs have not received any training, whether administrative or vocational related to the field of work to be pursued through the enterprise's project.

✓ Most SMEs in their financing process depend on the support and financing mechanisms available by the state, as well as some different and diverse sources.

✓ Small and medium enterprises (SMEs) contributed to reducing unemployment as a strategy for employment for a certain period.

✓ SMEs benefiting from government support and financing mechanisms face several problems and obstacles to achieving the desired goal and their survival in the labor market.

**Keywords:** Enterprise, Small and Medium Enterprises, Employment, Positions.



# مقدمة

مقدمة:

شهد الاهتمام بالمؤسسة كموضوع سوسيولوجي تأخرا نسبيا نوعا ما خاصة في مجال العلوم الاجتماعية، ولم تعط الأهمية البالغة لفكرة تناول هذا العنصر كبناء اجتماعي مستقل بذاته إلا في منذ القرن التاسع عشر، حيث بقيت جهود ومحاولات علماء الاجتماع والمختصين لفترة طويلة مرتبطة بتناول ممارسة العمل كظاهرة فردانية دون علاقتها واتصالها بمجالات وظواهر أخرى غيرها، وزاد الاهتمام المختصين بالعمل والتشغيل من منظور عملية ممارسة ذات غايات تصب في الجانب الاقتصادي بالدرجة الأولى من انجاز الفرد لهدف الكسب المادي فحسب، واعتبرت المؤسسة بمختلف أنواعها ومجالات نشاطها غير المكان الذي تتم فيه تلك الممارسات. (التايب، 2011، 63)

فأول ما يلفت نظر الباحث أو السوسيولوجي حول موضوع المؤسسة هو مدى اتساع الحقل المفاهيمي وتحديد السياق المناسب والأصح للتعريف بالمصطلح، حيث ارتبط مفهومها بعدة معاني مختلفة كشفت في مجملها عن تباين الأطر والسياقات التي تستخدم فيها من طرف علماء الاجتماع والاقتصاد وغيرهم من المهتمين بالمجال، فاعتبرت لدى العديد كمزيج من العلاقات الإنسانية والمادية في آن واحد من اجل تحقيق هدف مسطر سالفًا.

ظهرت عبر مجرى المسار التاريخي لتطور مفهوم المؤسسة عدة أشكال وأنواع فاققة التصور الذي كان موجود من قبل، حيث اختلفت حسب اختلاف وتباين مناطق تواجدها وظهورها في المجتمعات، فبروز المؤسسة كنظام أو نسق اجتماعي في المجتمع أصبح له وزن معياري لا بد من تحديد سماته وهويته الذي ينتمي إليها، فالمؤسسة الصناعية ليست نفسها الزراعية ولا السياحية وغيرها من الأشكال في مختلف القطاعات، في هذه الحالة يبقى مصطلح المؤسسة شامل يحمل في طياته معيار النسق الاجتماعي كتنظيم موحد، أما اختلافها حسب القطاع أو النشاط يبقى ظرفي يخصها بالمسمى الاقتصادي فحسب.



## مقدمة

من هذا المنطلق برز حقل علم الاجتماع المؤسسة كأحد فروع علم الاجتماع قائما بذاته، الغاية منه محاولة تحليل المؤسسات والتنظيمات كظاهرة اجتماعية تحليل سوسيولوجيا من خلال عدة مستويات أبرزها، ما يمثل علاقة المؤسسة بمحيطها الخارجي باعتبارها وسط اجتماعي منتج للثقافة، تنفتح من خلال الدور الذي تلعبه وعلاقتها بالأنساق الاقتصادية والثقافية والاجتماعية والسياسية السائدة في المحيط الذي تنتمي إليه، ومن ناحية أخرى في علاقتها بأنساقها الداخلية كونها جسدا اجتماعيا يتركب من فاعلين اجتماعيين تجمعهم علاقة تعاون وانسجام واندماج، على خلاف علاقة التوتر والصراع.

تعددت أشكال وأنماط المؤسسة فأصبحت تعتمد رأس المال وعدد العمالة من أهم مميزات اختلافها وبروز أنواع جديدة على مختلف المستويات والقطاعات، فاعتبرت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من أهم هذه الأشكال الذي غيرت مجرى المفهوم، وظهرت أبعاد أخرى لتحديد التعريف الأدق لهذا النوع من المؤسسات الذي زاد انتشارها في مختلف دول العالم واعتبرت مصدر حياة وانتعاش عدة اقتصاديات، كالولايات الأمريكية المتحدة والصين وفرنسا وغيرها من الدول المتقدمة، فاختلف التعريف من منطقة لأخرى ومن دولة لأخرى، فما اعتبر مؤسسة صغيرة أو متوسطة في منطقة معينة قد يعتبر مؤسسة كبيرة أو أصغر في منطقة مخالفة، وهذا الاختلاف يعتبر معيار تحديد هذا النوع من المؤسسات.

كما اجتاحت هذا التغيير والتباين مختلف الدول العربية والنامية كدول الخليج والمغرب العربي، والجزائر وغيرها من دول العالم خاضت تجربة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في عدة مجالات وقطاعات مختلفة عبر عدة آليات مستحدثة لإعادة هيكلة جل المؤسسات الوطنية، فأدخلت أنظمة وأجهزة حديثة اعتمدها كإعانات واستراتيجيات في خدمة الفرد والمجتمع للسمو بالقطاع الاقتصادي من ناحية ورفع الغبن والمشقة على مختلف الفئات الاجتماعية الذي عانت أزمة البطالة وقلة الشغل وما نجم عنها من حدة الآفات الاجتماعية القاهرة كتعاطي المخدرات

## مقدمة

والانتحار والهجرة غير الشرعية، ناهيك عن الأزمات الاقتصادية والاجتماعية التي مرت بها الجزائر في فترات مختلفة.

فبرنامج إنشاء هذه المؤسسات من بين أهم سياسات التشغيل الحديثة في الجزائر عن طريق إقامة عدة وكالات وصناديق استثمار وغيرها من الآليات تمثلت في ANADE, CNAC, ANGEM, ANDI, FGAR وغيرها من الآليات والأجهزة لتسهيل عملية إنشاء مشاريع في مختلف القطاعات على شكل مؤسسات صغيرة ومتوسطة تدخل تحت مظلة الاستثمار والرفع من الدخل الوطني والفردى لأجل كسب التحدي ورهانات أهداف سياسة التشغيل والظفر بمنصب شغل خاص يغني عن الطلب الاجتماعي المرهون بتوفير الوظيفة أو منصب شغل خاصة لفئة الشباب خريجي الجامعات ومعاهد التكوين أو البطالين بدون مؤهلات ودون المستوى.

هذا ما تم بالفعل في الآونة الأخيرة حيث ارتفع عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وانخفاض نسبة البطالة مع تناقص في نسبة الجريمة والآفات الاجتماعية كالسرقة والنهب وغيرها من مجريات التفكك الاجتماعي كدليل على مساهمة هذه المؤسسات في خلق جو من الرضى الاجتماعي لكافة فئات المجتمع، بالإضافة لخلق مناصب شغل جديدة تسمح بالانتقال من مرحلة لأخرى خاصة ما تعلق بفئة الشباب الذي طال ما تعرضت للتهميش في سنوات مضت.

اعتمدت الجزائر معيار العمالة ورأس المال في تحديد نوع المؤسسات، فحدد تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على أنها كل مؤسسة إنتاج سلع أو خدمات تشغل من 01 إلى 250 عامل، لا يتجاوز رقم أعمالها السنوي 02 مليار دينار جزائري أو يتجاوز رأسمالها 500 مليون دينار جزائري. (هاني، عزرين، 2018، 03)، حيث بلغ عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر 1267220 مؤسسة في نهاية السداسي الأول من سنة 2021 بمختلف صيغها وأمطها (BISPME، 2021)

بطبيعة الحال هذا ما يدل على العدد المعتبر من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الذي يضم ما يفوق ثلاث ملايين عامل، لكن ما يلاحظ في طيات مختلفها أنه تحتوي العديد من المشاكل

## مقدمة

والعراقيل التي قد تحول بينها وبين مدي استمراريتها وديمومتها في الأسواق الوطنية المحلية والخارجية الدولية، مما أدى إلى فشل عدد هائل منها وأحيل للإفلاس وغلق المؤسسة خاصة في السنوات الأخيرة الذي اعتبرت كفترة مرحلية انتقالية منحت فيها جميع التسهيلات والامتيازات لمختلف شرائح المجتمع بدون أي دراسة سابقة ولا استراتيجيات مضبوطة لهذا الكم الهائل من المشاريع، وأخذت هذه العملية مجرى آخر تمثل فيما هو سياسي بحث كامتصاص الغضب الاجتماعي الذي طال كل فئات المسؤولين والقائمين على ضع البلاد، أو بالأصح لم يكن هناك الوقت الكافي للتفكير في الواقع الاقتصادي على حساب استقرار وامن البلاد، هذا ما لوحظ من خلال الدراسة وبالأخص الفترة التي امتدت من 2010 إلى 2017 على العموم، مع نسبة تزايد هذا النوع من المؤسسات والإقبال على آليات الدعم والتمويل سألقة الذكر الذي كان لها الفضل في هذه الفترة لحل مشكل البطالة وامتصاص الغضب الشعبي والقضاء على عدة مشاكل وآفات اجتماعية طالما أرهقت كاهل المجتمع الجزائري عامة والمجتمع المحلي خاصة.

فواقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المستفيدة من آليات الدعم والتمويل في مدينة معسكر حاليا هو واقع مزري ملفت للنظر في وقت لزم أن تكون هذه المؤسسات الركيزة التي يقوم عليها اقتصاد المنطقة، فمدي تدهور هذا القطاع أو تطوره كان مرهون بفتح المجال لها بالدخول في ممارسات مؤسسية تمكنها من السيطرة على ظروف العمل والإنتاج في ضوء المنافسة الشريفة التي تدخلها معترك الصراع مع المؤسسات والشركات الكبرى على غرار الأجنبية، في مقابل ما صادمها في الواقع من بعض العراقيل المحلية أبرزها المضايقات الجبائية المتمثلة في الضرائب والغرامات المفروضة وكذلك المتابعات القضائية، فرض سيطرة المؤسسات الكبرى والأجنبية على الأسواق المحلية والدولية، فمجممل هذه التفاصيل كانت مجرد قوانين ومراسيم لم تؤخذ بالحسبان من قبل، وما زاد الطين بله في الآونة الأخيرة هو واقع إفلاس معظم هذه المؤسسات ودخولها دوامة المديونية التي أهكتها والرجوع إلى عالم البطالة، أيعقل أن يكون هناك صاحب مؤسسة أو مجموعة من المؤسسات بطالين يطالبون بالإعانة والمساندة، في حين أنهم

## مقدمة

يعتبرون أصحاب مؤسسات في نظر الدولة، هذا هو الواقع الحالي التي أصبحت عليه هذه المؤسسات بالأخص بمنطقة معسكر كمجتمع للدراسة، فيبقى الطموح المنشود كواقع نظري لا بد للعمل للتقرب منه من خلال تحليل الواقع العملي لدور هذه الأنساق الاجتماعية في خلق مناصب شغل بمختلف مجالات الحياة الاجتماعية، وما سيفرزه من نتائج علمية، هذا ما سيتم الفصل فيه والتطرق إليه عبر مختلف فصول هذه الدراسة خاصة الميداني منها، ولتوضيح ذلك أعدت فصول الدراسة على النحو التالي:

الفصل الأول نعرض فيه مشكلة الدراسة وأهم مبررات اختيارها، أهميتها، أهدافها، وأهم المفاهيم المدرجة في موضوع الدراسة، ثم لننتقل في آخر هذا الفصل لمجموعة من الدراسات السابقة التي كانت كنقطة انطلاق للدراسة وتم الاستعانة بها.

بينما تناولنا في الفصل الثاني المعنون بالمدخل النظري حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، التي اعتبرت فيه هذه المؤسسات كمتغير مستقل، إذ سنركز في محتوى هذا الفصل على أهم ما يمكن أن يساعدنا على التعرف بمفهوم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، حيث نعرض في بداية الفصل مجموعة من المفاهيم الأساسية من تعاريف لهذا النمط من المؤسسات مع ذكر إشكالية تحديد مفهومها، بالإضافة إلى وظائفها، أهميتها وأهدافها، ختاماً بسبل تطويرها، عوامل انتشارها وبعض التحديات المستقبلية لها.

بينما في الفصل الثالث تحت عنوان آليات دعم وتمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر التي تم البدء بالهيئات الحكومية لدعم هذه المؤسسات، ثم الآليات المالية الداعمة لتمويلها المتمثلة في بعض الوكالات وصناديق الاستثمار، وكأخر عنصر في هذا الفصل تمثل في البرامج المعتمدة في إطار التعاون الدولي لدعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كبرنامج MEDA وهيئة GTZ.

في حين جاء الفصل الرابع تحت عنوان أساسيات حول البطالة والتشغيل في الجزائر متضمن عدة عناصر أهمها ظاهرة البطالة، ثم سياسة التشغيل في الجزائر، انتقالاً إلى سوق الشغل ومميزاته في الجزائر.

## مقدمة

---

كما تم إدراج الفصل الخامس بمثابة الإجراءات المنهجية للدراسة تمحور حول مجالات الدراسة، عينة الدراسة، ثم المنهج والأدوات والأساليب التي تم إتباعها في هذه الدراسة. أخيراً تطرقنا للفصل السادس من الدراسة لنعرض من خلاله ونحلل الجداول الكمية لنستخلص نتائج الدراسة وناقشها بالاستناد على الإطار النظري والتصوري لموضوع الدراسة ومختلف الدراسات السابقة لنصل من خلالها لإثبات أو نفي الفرضيات المطروحة ثم الإجابة على التساؤلات الفرعية والسؤال الرئيسي للدراسة، كما يتم في الأخير عرض قائمة المصادر والمراجع المعتمد عليها.

## الفصل الأول: البناء المنهجي للدراسة

- 1- اسباب اختيار موضوع الدراسة.
- 2- الإشكالية.
- 3- فرضيات الدراسة.
- 4- أهمية الدراسة.
- 5- أهداف الدراسة.
- 6- المقاربة السوسولوجية
- 7- الدراسات السابقة المعتمدة في الدراسة.
- 8- تحديد مفاهيم الدراسة.
- 9- صعوبات الدراسة.

## الفصل الأول: البناء المنهجي للدراسة

### 1-أسباب ودافع اختيار الموضوع:

من المتعارف عليه إن لكل باحث أسباب ودوافع تجعله يختار مشكلة قصد دراستها والكشف عن خباياها، حيث تعبر تلك الأسباب والدوافع عن مدى إحساسه ورغبته في دراستها والوصول إلى إجابات مقنعة على مختلف التساؤلات التي طرحها في البداية.

فإن اختار هذا الموضوع خاصة لم يكن وليد الصدفة أو مقترح من طرف آخر، بل كان عن قصد ورغبة الباحث لعدة اعتبارات منها دوافع ذاتية ترجع أساسا لمدى رغبة الباحث الشخصية في التطرق إلى موضوع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وعلاقتها بمناصب الشغل المستحدثة في إطار آليات الدعم والتمويل المقترحة من طرف الدولة كصاحب مؤسسة من هذا النوع وذو خبرة في هذا المجال مع مجموعة من الرفاق والأهل المتبينين لهذه المؤسسات قصد الخروج من عالم البطالة وقلة العمل إلى عالم الشغل، بالإضافة إلى ما لوحظ في سوق العمل الخاص بهذا القطاع من أزمات ومشاكل روتينية قد لا تنتهي، مع قناعة الباحث التامة بأهمية هذا الموضوع من الناحية الاجتماعية والاقتصادية للدور التي تلعبه هذه المؤسسات في المجتمع الجزائري.

مع ذكر بعض الأسباب الموضوعية لاختيار الموضوع المتمثلة خاصة في قلة الدراسات السوسيولوجية حيث كانت جل الدراسات اقتصادية من اجل معرفة الدخل، نسبة الارتفاع في السوق، مدي التنافسية وغيرها من المؤشرات والأبعاد التي تناسب الجانب الاقتصادي أكثر، وعدم تطرق للدور الاجتماعي التي تلعبه هذه المؤسسات بالنسبة للفرد والمجتمع.

### 2-الإشكالية:

اتضح من خلال المسار التنموي والإصلاحي على مدى السيرة التاريخية التي مر بها المجتمع الجزائري وانتقال القطاع الاقتصادي من مرحلة إلى مرحلة في مجال المؤسسات خاصة المتمثلة في خوصصة المؤسسة، وفتح المجال للاستثمار وتشجيع المبادرات الفردية لإنشاء نظام مؤسسي جديد من شأنه إحداث القطيعة مع ممارسات الماضي وتحقيق الفعالية الاجتماعية، ومن ضمن المجالات التي حظيت بالاهتمام لقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة باعتبارها تشكل الوجه الصحيح والمرآة العاكسة للنمو الاقتصادي والاجتماعي، استشهدا بواقع بعض الدول

## الفصل الأول: البناء المنهجي للدراسة

في هذا المجال التي حققت إنجازات هائلة وتحولت من مجتمعات استهلاكية إلى مجتمعات إنتاجية باعتمادها على الدور التي لعبته المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

في ضوء هذه المتغيرات الجزائر كغيرها من دول العالم أولت الهيكلية للمؤسسات الاقتصادية ذات التأثير الاجتماعي بالإعلان عن مرحلة الإصلاحات التي مست عدة مجالات كتحرير الاقتصاد وفتح المجال أمام أصحاب الأفكار والمشاريع الصغيرة وتبني فكر جديد واستراتيجيات ولادة الظروف الراهنة قصد تفعيل هذا القطاع مما أدى بها إلى استحداث وزارة قائمة بذاتها مسؤولة عن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، التي أدت بدورها إلى خلق ميكانيزمات واستراتيجيات لم تكن من قبل بغض النظر عن تعريفات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر والإطار القانوني الذي تعمل فيه والتشريعات التي وضعت من أجلها، كل هذا يفرض بنا إلى ما يسمى بمنصب الشغل أو العمل أو الوظيفة التي يتبناها الفرد حسب رغبته وميوله، فاقترح خلق منصب شغل من طرف صاحب الفكرة أو المشروع سياق يدخل في خصم التعاملات الاجتماعية في المجتمع كنسق مكون من عدة أنساق جزئية يناط لكل واحد منها مجموعة من الأدوار الأساسية التي يقوم بها للحفاظ على تناسقها وتكاملها مع بعضها في ظل النسق الاجتماعي الكلي.

تعتبر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة إحدى هذه الأنساق الجزئية والأساسية داخل أي بناء اجتماعي، فالمؤسسة من خلال طابعها التاريخي تنشأ عندما يقوم الفرد بسلسلة من النشاطات والجهود لتحقيق أهداف لا يستطيع تحقيقها بمفرده، ما أدى إلى استحداث آليات وأساليب لدعم وتمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر على غرار نشاط عملها أو مجال تصنيفها وفي هذا السياق نجد ما سمي بالوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ التي تحولت مؤخرا إلى الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولات ANADE، الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM، الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة CNAC0، وغيرها من الآليات الخاصة في هذا النطاق اعتمدها الدولة من أجل تشجيع فئة معينة في المجتمع للولوج إلى عالم الشغل بطريقة مختلفة لخلق مناصب شغل خاصة بهم تضمن مستقبل كل فرد يحمل فكرة مشروع يمكن تجسيدها على أرض الواقع يفيد ويستفيد منها الفرد والمجتمع والمضي نحو سبل محكمة ودقيقة قصد بناء



## الفصل الأول: البناء المنهجي للدراسة

مجتمع مؤسسي يتماشى ومختلف ميادين ومجالات الحياة الاجتماعية والاقتصادية في المجتمع ومجاهمة مسار الأزمات الاقتصادية العالمية والمحلية من جهة، وفرز مختلف الفئات الاجتماعية كل على حدا لتأطير السبل إلى إنشاء مشروع ناجح اقتصاديا وفعال اجتماعيا يسمى بالمؤسسة الصغيرة أو المتوسطة تضمن منصب شغل له ولغيره.

وبهذا فمشكلة العلاقة المتمحورة حول دراسة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها في خلق منصب شغل يضمن على الأقل عمل لصاحب المؤسسة على المدى الطويل، ظاهرة يصعب لمدخل نظري واحد أن يحدد ويفسر أبعادها ومضامينها بسبب تقاطعها مع عدة مجالات منها الاجتماعية، الاقتصادية، السياسية وغيرها، فالعراقيل التي تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي اعتمدت خاصة آليات الدعم والتمويل المقترحة من طرف الدولة كمساندة لفئة الشباب لخلق مناصب شغل واحد من ظاهرة البطالة والافتكالك على الغير وغيرها من الآفات والظواهر الاجتماعية التي لازمت الشباب إلى حد ما، كانت هي المشكل الأكبر بعد التصادم مع واقع العمل الذي تمثل في المحيط والبيئة والسوق كمجال واسع لنشاط هذه المؤسسات من جهة، ومدى تسيير وتأطير هذه الآليات لخدمة المشروع والحصول على الوظيفة المناسبة من جهة أخرى، فأصبح صاحب المشروع أو المؤسسة براغماتي نفعي لا حاجة له في غيره قد يؤدي بالمؤسسة للإفلاس والضياع عمدا أو حتى عدم المباشرة في إنشائها ويلجا إلى بعض الحيل لكسب مبلغ من المال يتصرف فيه كما يشاء، هذا ما قد وجدناه ولمسناه على أرض الواقع في منطقة ولاية معسكر كحيز للدراسة اشتمل على مجموعة من المؤسسات المستفيدة من آليات الدعم والتمويل المتمثلة في ANSEJ, CNAC, ANGEM، التي انتشرت بكثرة في المجتمع المحلي خاصة والمجتمع الجزائري عامة، فوجود الآلاف من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وبهذا الحجم له وزنه الاقتصادي والاجتماعي إما من الناحية السلبية أو الناحية الايجابية والتأثير الفعلي للمجتمع على غرار تطوره أو تدهوره، فلكل مؤسسة دور ومهمة ورسالة في المجتمع باعتبارها احد الأنساق الأساسية في البناء الاجتماعي، إن وجدت بدونها فقد تصبح عبئا وتحدث كارثة اقتصادية من جهة واجتماعية من جهة أخرى.

## الفصل الأول: البناء المنهجي للدراسة

سنحاول التعرض له من خلال هذه الدراسة والوقوف عند واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المستفيدة من آليات الدعم في الجزائر ومحاولة التركيز على جوانب محددة على أساس التطرق لتعريف محدد ومضبوط وكذا التعرف على أهم مصادر تمويلها وكيفية ذلك، وما هي المشاكل والمعوقات التي تواجهها في الواقع، كما الأخذ بعين الاعتبار مناصب الشغل التي توفرها دائمة كانت أو مؤقتة.

وهذا من خلال طرح التساؤل الرئيسي التالي:

هل للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة دور فعال في خلق مناصب شغل جديدة لفئة الشباب؟

تأسيسا على هذا التساؤل تطرح التساؤلات الفرعية التالية:

- كيف تتم عملية إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وعلى أي أساس؟
  - ماهي أهم مصادر تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؟
  - هل مناصب الشغل المستحدثة من قبل هذه المؤسسات دائمة؟
  - ما مدى مساهمة هذه المؤسسات في الحد من البطالة كاستراتيجية للتشغيل في المجتمع؟
  - هل تواجه هذه المؤسسات عراقيل ومشاكل تعيقها عن أداء مهامها على أكمل وجه؟
- 3-فرضيات الدراسة:

ساهم تداخل كل من الجانب النظري حول الموضوع من قراءات واستطلاع بعض الدراسات السابقة مع الخرجات الاستطلاعية الميدانية على صياغة بعض الإجابات الاحتمالية التي صيغت بشكل مجموعة من الفرضيات العلمية التي اعتبرت كإطار تنظيمي يجمع من خلاله البيانات والمعطيات التي تساعد في التعرف على مشكلة الدراسة بدقة والوصول لأهدافها. والفرضية تعرف بأنها " تخمين ذكي وتفسير محتمل يتم بواسطته ربط الأسباب بالمسببات كتفسير مؤقت للمشكلة، والفرضية تأخذ غالبا صيغة التعميمات أو المقترحات التي تصاغ بأسلوب منسق ومنظم يظهر العلاقة التي يحاول الباحث من خلالها الوصول إلى نتائج لحل المشكلة " ومن التساؤل العام تصاغ الفرضية العامة التالية:

تساهم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في خلق مناصب شغل جديدة لفئة الشباب.

وانطلاقا من هذه الفرضية يمكن التفرع لعدة فرضيات احتمالية تصاغ فيما يلي:

## الفصل الأول: البناء المنهجي للدراسة

- يعتمد إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر على عدة خطوات تختلف من مجال لأخر وحسب نشاط كل مؤسسة.
- تعتبر الهيئات الداعمة من قبل الدولة من أهم مصادر التمويل لهذه المؤسسات.
- المناصب المستحدثة من طرف هذه المؤسسات دائمة.
- ساهمت هذه المؤسسات في الحد من البطالة كاستراتيجية للتشغيل في الجزائر.
- ملازمة مجموعة من المشاكل والعراقيل لهذه المؤسسات لا تسمح باستمراريتها في جل المجالات.

### 4-أهمية الدراسة:

بعد إدراك الكثير من الدول لقدرة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تحقيق النمو الاقتصادي والتفاعل الاجتماعي، أعطتها الأولوية في مختلف برامجها ومخططاتها خاصة الدول المتطور والعظمى، وفي ظل التغيرات والتحولات القائمة المعاصرة في كثير من الدول النامية خاصة والجزائر من بينها كسياسات التحرر وإعادة الهيكلة وفتح المجال لبرامج جديدة ومتنوعة لهذه المؤسسات مع اقتصار دور الدولة على التسيير والمراقبة وفتح المجال أمام القطاع الخاص، وغيرها من مؤشرات العصرية ومواكبة الاقتصاديات العالمية على غرار تنامي بعض المشاكل منها البطالة وغياب قيم الجدية في العمل وتفاقم الآفات الاجتماعية، تبرز أهمية الدراسة وقيمتها العلمية بوصفها ستساهم في تحليل وفهم سلوك الفرد اتجاه المؤسسة ومدى إعطاء المؤسسة قدرا من المكانة الاجتماعية في المجتمع بتوفير أهم عنصر ألا وهو منصب العمل، كذلك تحليل ودراسة الدور الأساسي التي تلعبه هذه المؤسسات في استحداث وكيفية استحداث مناصب شغل لدى فئة معينة في المجتمع، مع الوقوف على فهم وإيضاح صفة القبول الأكثر لإنشاء هذا النوع من المؤسسات لما تقوم به من ادوار ووظائف داخل المجتمع، كما تتجلى الأهمية أيضا في التحقق من صدق واثبات قضايا اجتماعية واقتصادية وردت في صلب موضوع الدراسة خاصة الجانب النظري نظرا للممارسات اليومية في الميدان منها إفلاس بعض المؤسسات، بيع العتاد، الدخول في دوامة المتابعة القضائية وغيرها من القضايا والظواهر التي اتضحت معالمها من خلال الغوص

## الفصل الأول: البناء المنهجي للدراسة

في تجربة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، فهيك عن التدني المستمر لمستوى أو نسبة مناصب الشغل التي كانت توفرها وتحول أصحابها إلى بطالين ذوات مؤسسات. تبرز الأهمية من جهة أخرى في محاولة الربط بين هذه المؤسسات وسوق العمل وسياسة التشغيل المعتمدة من طرف الدولة، خاصة لما تتعرض له من انتقادات وتحفظات من قبل بعض المنظرين والمختصين في هذا المجال من الناحية السوسولوجية والاقتصادية. كما يمكن أن تتمثل الأهمية في النتائج المتوصل إليها من حيث استفادات الجهات المعنية والمختصة منها في معرفة العلاقة بين المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومناصب الشغل في المجتمع الجزائري عامة والمجتمع المحلي خاصة.

### 5-أهداف الدراسة:

بناء على التساؤلات التي أثارها مشكلة الدراسة يمكن تحديد الأهداف التالية:

- الاهتمام بالبحوث والدراسات العلمية واكتساب الخبرة العلمية والعملية المرتبطة بها
- اكتساب القدرة على البحث العملي والنمو الذاتي
- محاولة فهم الواقع السوسيو اقتصادي لهذه المؤسسات في الجزائر
- تقديم دراسة وصفية تحليلية لمشكلة مناصب العمل وارتباطها بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة
- محاولة نقل موضوع الدراسة من حقل معرفي في الناحية الاقتصادية إلى حقل معرفي سوسولوجي
- الوقوف على أهم العوامل الأساسية المتضمنة علاقة مناصب الشغل بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ظل المتغيرات الحاصلة في العالم، والجزائر خاصة
- الوقوف على مواصفات هذه المؤسسات من الناحية البنوية
- التعرف على الخصائص الاجتماعية لأصحاب هذه المؤسسات
- الكشف على كيفية استقطاب هذه المؤسسات للفئة البطالة قصد تشغيلها
- التعرف على مدى فشل أو نجاح هذه المؤسسات في خلق مناصب عمل دائمة
- التعرف على واقع هذا القطاع والتحويلات التي أجريت فيه

## الفصل الأول: البناء المنهجي للدراسة

- وصف مناصب الشغل المتاحة من طرف هذه المؤسسات وإعطائها صورة واقعية في المؤسسات الجزائرية أو بالأحرى معرفة واقع البيئة الإدارية الواردة فيها
- التعرف على العوائق والمشاكل التي تواجهها المؤسسة خلال مسارها في السوق
- 6-المقاربة السوسيولوجية:

تعتبر النظرية أو المقاربة النظرية في علم الاجتماع خاصة أو العلوم الاجتماعية والإنسانية عامة من بين أهم العناصر الذي لا يمكن التخلي عنها في أي بحث علمي، حيث توفر النظرية المسار والحقل العلمي السوسيولوجي لعدم الخروج عن نطاق المقارقات المعرفية لمجال البحث أو الدراسة المراد إجرائها، فنظرا لاختلاف وتعدد المقاربات في هذا المجال سنحاول مقارنة موضوع الدراسة من خلال أطر النظرية البنائية الوظيفية، وعرض أهم مداخلها والمفاهيم والتصورات التي تناولتها النظرية وفق نمط علمي سوسيولوجي بحت.

من خلال إثبات الدور التي تلعبه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في المجتمع الجزائري عامة وإقليم منطقة معسكر خاصة على غرار البناء الاجتماعي للأنساق المتواجدة داخل بيئة اقتصادية اجتماعية وصناعية خدمتية فينفس الوقت للخروج بمضمون فعلي لتظافر المفهومين البنائي الوظيفي قصد توفير أو استحداث ما سمي بمناصب الشغل والحد من بعض الظواهر الاجتماعية كالبطالة والآفات الاجتماعية المرهونة باستمرارية وبقاء هذه المؤسسات ضمن النسق الاجتماعي الكلي.

حيث تعد النظرية العلمية: نسق تصوري تمت صياغتها في ضوء الخبرة المعرفية العلمية المتاحة، ويذهب "ميرتون" R.Merton إلى أن النظرية هي عبارة عن مجموعة من التصورات المترابطة بصورة منطقية وهي تصورات محددة وليست شاملة ومتضمنة كل شيء، ويرى أن النظرية تبدأ بالتكون عندما تترابط مجموعة من المفاهيم في شكل قضايا حول متغيرات واقعية.(القرشي، 2011، 66)

تمثل النظرية البنائية الوظيفية رؤية سوسيولوجية ضمن الفكر الوضعي، تتجاوز الإخفاق الذي لحق بالنظريتين البنائية والوظيفية، تستند إلى مفهومي البنية والوظيفة في تفكيكها وتفسيرها لبنية المجتمع والوظائف التي يقوم بها، حيث تتمحور ابرز الأسس والمبادئ التي تقوم عليها حول

قاعدة جامعة تري انه لا بناء اجتماعي بدون وظائف ولا وظائف من دون أبنية اجتماعية، ما اكسب هذا الاتجاه قوة تفسيرية هو تعدد مرجعياته التي أثرت الحقل السوسيولوجي في ظل ثورة الانتقادات على أفكار ومفاهيم هذه النظرية، ومواءمة أسسها ومبادئها مع التحولات المنهجية والموضوعية التي يشهدها الحقل السوسيولوجي في ظل تغير المجتمعات. (غربي، قلواز، 2019، 162)

الشبكة المفاهيمية للبنائية الوظيفية: تفضي لنا البنائية الوظيفية مجموعة من المفاهيم الرئيسية التي تفسر وتشرح أهم ما تعتمد عليه في تحليل الظواهر الاجتماعية والتغيرات الطارئة على المجتمعات أو مدى استقرارها من خلال الإصلاحات والتعديلات القائمة للمحافظة على بقائها واستمراريتها.

1- المجتمع: لا ينظر الاتجاه البنائي الوظيفي للمجتمع

بصفة عمومية شاملة، بل يعطونه خاصية متعالية تسمو به عن بقية المكونات، ويتصوروا أن المجتمع نسق من الأفعال المحددة المنظمة يتألف من مجموعة من المتغيرات أو الأبعاد المرتبطة بنائيا والمتساندة وظيفيا.

2- التوازن الاجتماعي: ينظر إليه على انه هدف رئيسي يساعد المجتمع على أداء وظائفه وبقائه واستمراره، ويتحقق بالانسجام بين مكونات البناء وبين الوظائف الأساسية يحيطها جميعا برابط القيم والأفكار التي يرسمها المجتمع لإفراده والجماعات المنتسبة إليه، وهي ذات طابع إلزامي كقواعد ضبط وتنظيم. (غربي، قلواز، 2019، 169)، حيث يظهر ذلك في الدراسة الحالية من خلال تواجد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كنسق اجتماعي له دور فعال في المجتمع يتضح على مسار تأدية هذه المؤسسات لدورها الاجتماعي بالموازاة مع ضرورة إنشائها كوحدات اجتماعية واقتصادية تساهم في البناء الاجتماعي، يتمثل في مجتمع مؤسسي يضم مجموعة من الأنساق الاجتماعية تؤثر وتتأثر في نفس الوقت حيث اعتبرت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ضمنها.

3- البناء الاجتماعي: يتمثل ضمن البنائية الوظيفية على انه مجموع العلاقات الاجتماعية المترابطة والمتساندة بين الأفراد ويتميز بخصائص أهمها التحديد، أي إمكانية تحديد العناصر الداخلة والمكونة للنسق، كما يعرفه براون على انه شبكة من العلاقات الوظيفية بين مجموع الوحدات الاجتماعية. (عبد المعطي، الهواري، 1986، 104)، هذا ما تم تحديده في الدراسة كون المؤسسات الصغيرة والمتوسطة اعتبرت كفضاء اجتماعي يضم مجموعة من العمال متمثلة في أصحاب المؤسسات والعمال المنتمون إليها المرتبطة ضمن رابط اجتماعي يظهر في العلاقات الاجتماعية التي تربط العامل بعمله والعامل بصاحب المؤسسة من خلال تأديته الوظائف المترتبة عليه لتكوين نسق اجتماعي جديد سمي بالمؤسسات الصغيرة أو المتوسطة.

4- النسق الاجتماعي: يتكون المجتمع من أجزاء لها ادوار ووظائف بشكل منظم غير عشوائي، يجب أن تقوم بأدوارها في إطار الكل، حيث كل جزء يقوم بدوره حتى لا يحدث الخلل الوظيفي الكلي، كما أن للمجتمع حاجيات يجب إشباعها وتلبيتها بأن كل نسق فرعي يعمل على إشباع وتلبية هذه الحاجيات حتى يتحقق التفاعل المؤدي للتوازن والاستقرار. (غربي، قلواز، 2019، 170)، وهذا ما تسموا إليه هذه النظرية من خلال إسقاطها على الدراسة الحالية في إبراز تواجد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في المجتمع على أساس انساق جزئية تؤدي أدوار ووظائف في إطار المجتمع الكلي بدون أي خلل وظيفي بالإضافة إلى تلبية كل متطلبات واحتياجات المجتمع بضمان تحقيق التفاعل الاجتماعي لخلق التوازن والاستقرار الاجتماعي التام، ولو أن هذا تم في فترة معينة من خلال ما تبين في الدراسة.

## الفصل الأول: البناء المنهجي للدراسة

7-الدراسات السابقة والتعقيب عليها:

من خصائص البحث الجيد بناؤه على أرضية جيدة من خلال التعرض لقدر كبير من الدراسات السابقة التي أجريت في الموضوع بما يجعل الباحث مطلعاً بما قام به غير وواقفاً على ثغرات هذه الدراسات التي تكون بمثابة مواطن الخلل ونقاط النقص، عليه معالجتها وبناء إشكالية بحثه على خلفيتها، ولكي يبرز الباحث أهمية دراسته فإن عليه أن يوضح كيف يتميز بحثه عن الدراسات التي سبقته مع توضيح نقاط الاتفاق.

حيث يرى سعد بشاينية أن الدراسات السابقة لها وظيفتين:

- وظيفة توجيهية من خلال المسار التي اتبعته تلك البحوث في تحريرها للحقيقة ومعالجتها للقضايا، وكيفية تفسيرها لها وعلاقة تلك الوسائل مع المواضيع التي تعالجها وتفسرها.
- وظيفة بناءية إذ تحاول تقريب بناء البحث الحالي بقدر الإمكان من البناء الذي اتبعته تلك الأبحاث وربطها للمجالين النظري والميداني.

ولكن في محتمل الاطلاع على هذه الدراسات السابقة المختلفة يفتح لنا المجال لدراسة موضوعنا بطريقة مغايرة عن تلك التي قامت عليها هذه الدراسات وياتباع طرق ومناهج أخرى أكثر ملائمة ومصداقية.

ولقد حاولنا من خلال التطرق للدراسات السابقة إبراز الأقرب لموضوع الدراسة المتمثل في دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في خلق مناصب شغل من كلتا الناحيتين أي الدراسات التي اهتمت بالمتغير المستقل الواضح في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ثم المتغير التابع مناصب الشغل كما تجدر الإشارة لقلة الدراسات في هذا الموضوع خاصة من الناحية السوسولوجية  
الدراسة الأولى:

" المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها في تفعيل القطاع الخاص الجزائري " -دراسة ميدانية لمؤسسات خاصة متنوعة النشاط بمدينة باتنة- أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه علوم في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل للباحثة زارفة بولقواس كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والعلوم الإسلامية قسم علم الاجتماع جامعة الحاج لخضر باتنة السنة الجامعية 2011/2012.  
أ/ مشكلة البحث:



## الفصل الأول: البناء المنهجي للدراسة

طرحت الإشكالية التساؤل العام المتمثل في: كيف يمكن للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة أن تعيد لظاهرة العمل قيمتها، انطلاقاً من الأخطاء التي شهدتها مؤسسات القطاع، وتؤسس لديناميكية عمل فاعلة خاصة بالقطاع الخاص؟  
متفرعة عنها عدة تساؤلات فرعية أخرى أهمها:

- كيف هي الآليات التي تعتمد عليها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في استقطاب عمالها؟
  - كيف لعلاقات العمل بين صاحب العمل والعامل داخل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أن تلعب دوراً في تلميع صورة القطاع الخاص في الجزائر؟
  - كيف هي طبيعة قيم العمل السائدة في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والتي بإمكانها أن تجعل القطاع الخاص الجزائري فعالاً؟
- ب/ فروض الدراسة:

الفرضية العامة: تعمل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على تأسيس لديناميكية عمل جديدة تؤدي إلى إعادة الاعتبار لقيمة العمل والقطاع الخاص معاً.

وانطلاقاً من هذه الفرضية تصاغ مجموعة من الفروض الفرعية التالية:

- إن الاستقطاب في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة للأيدي العاملة يؤدي إلى حيوية القطاع الخاص الجزائري.
- إن علاقات العمل واضحة الأهداف في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تؤدي إلى تلميع صورة القطاع الخاص الجزائري.
- إن قيم العمل الإيجابية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تؤدي إلى فاعلية القطاع الخاص الجزائري.

ج/ المنهج المستخدم: تم الاعتماد من طرف الباحثة على المنهج الوصفي قصد الاطلاع على جميع الأدبيات حول موضوع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالإضافة إلى القطاع الخاص الجزائري، بغرض تسهيل عملية جمع المعلومات التي من خلالها تم رسم تصور عام للموضوع وكيفية بناء الخطة ثم وصف الظاهرة من خلال تقنيات معينة، أين تم رصد ظاهرة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة وتشخيصها عن طريق تقنيات هذا الأسلوب من ملاحظة واقع هذه المؤسسة

## الفصل الأول: البناء المنهجي للدراسة

من خلال زيارات استطلاعية والقيام بمقابلات مع أصحاب المؤسسات للتأكيد من صفات مؤسسي المؤسسات، والاستعانة بالمنهج الاستقرائي من خلال ملاحظة الباحث لجزئيات الموضوع وبطريقة تحليلية بهدف اشتقاق بعض القوانين وذلك من خلال تقييم النتائج التي تم التوصل إليها بعد اختبار بعض الجزئيات على كافة الأجزاء المكونة لظاهرة معينة.

د/ مجتمع وعينة الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من ثلاث مؤسسات صغيرة ومتوسطة متواجدة بمدينة باتنة كل مؤسسة تمثل نشاط في قطاع معين، يبلغ عدد عمال المؤسسة المنتمية لقطاع الصناعة 97 عامل، والمؤسسة المنتمية لقطاع التجارة والخدمات 35 عامل بينما عدد عمال مؤسسة قطاع البناء والإشغال العمومية 70 عامل، كما تم الاعتماد على العينة العمدية - العرضية - في اختيار المؤسسات لأنها تتوافق وطبيعة الموضوع أما أسلوب اختيار العينة في كل مؤسسة كان حصرا شاملا، وكان حجم العينة يساوي 163 عامل لمجموع ثلاثة مؤسسات.

ه/ أدوات جمع البيانات المستخدمة في الدراسة:

تم اعتماد الملاحظة كأداة أولية ثم المقابلة وتمثلت في أربع محاور أساسية بالإضافة إلى تقنية الاستبيان المتمثل في أربع محاور بمجموع 70 عبارة.

و/ الأهداف الرئيسية للدراسة:

هدفت هذه الدراسة على مدى دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تفعيل القطاع الخاص الجزائري عامة والوقوف على أهمية العنصر البشري المؤسس للمؤسسة الصغيرة أو المتوسطة، مع التعرف على الخصائص الاجتماعية للفئات العاملة في المؤسسات والكشف عن كيفية استقطابها لليد العاملة، ومدى مساهمتها في تشغيل الفئات الطالبة للعمل، كذلك التعرف على علاقات العمل بين العامل وصاحب المؤسسة الخاصة التابعة للقطاع الخاص.

ز/ نتائج الدراسة:

توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- أصحاب هذه المؤسسات لم يحصلوا على أي تدريب إداري

- يملك أصحاب هذه المؤسسات اغلب مواصفات الريادة باستثناء الإبداع

## الفصل الأول: البناء المنهجي للدراسة

- إن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاستقطاب في المؤسسات وحيوية القطاع الخاص
- الاستقطاب يتم وفق طرق توظيف اغلبها غير رسمية
- إن أكثر من يجذب الأفراد للعمل في مؤسسات القطاع الخاص هو البطالة والعائد المادي
- المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تتميز بديناميكية في مجال توليد فرص العمل، وأصبحت البديل الأفضل عن المؤسسات الكبرى في معظم دول العالم ومن بينها الجزائر
- لا يوجد تعريف موحد للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة بل كل دولة تضع تعريف يتماشى ووضعها الاقتصادي والديمقراطي

### الدراسة الثانية:

"واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر" دراسة ميدانية لمؤسسات خاصة متنوعة النشاط بمدينة بسكرة، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في علم الاجتماع تخصص تنمية من إعداد الباحثة سامية عزيز، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية قسم علم الاجتماع جامعة محمد خيضر-بسكرة، السنة الجامعية 2013/2014.

أ/مشكلة البحث: طرحت الباحثة التساؤل العام حول إشكالية بحثها المتمثل في: ما هو واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر؟  
التساؤلات الفرعية تمثلت فيما يلي:

- 1- كيف تساهم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التنمية الاجتماعية؟
  - 2- كيف تنشط المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحياة الاقتصادية؟
  - 3- هل تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عراقيل تعيقها عن أدائها لعملها في الجزائر؟
- ب/ فروض الدراسة:

- 1- تساهم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التنمية الاجتماعية
- 2- تنشط المؤسسات الصغير والمتوسطة الحياة الاقتصادية
- 3- تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عراقيل تعيقها عن أدائها لعملها في الجزائر

## الفصل الأول: البناء المنهجي للدراسة

ج/ المنهج المستخدم: تم الاعتماد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي قصد الاطلاع على جميع المعلومات والأدبيات حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، بالإضافة إلى التنمية الاجتماعية في الجزائر، ثم الانتقال إلى الجانب الميداني لوصف الظاهرة من خلال تقنيات معينة أين تم رصد ظاهرة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتشخيصها عن طريق الملاحظة من خلال الزيارة الاستطلاعية.

د/ مجتمع وعينة الدراسة: مجتمع الدراسة كان عبارة عن مجموع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في مدينة بسكرة عددها 2464 مؤسسة، وقد تم اختيار العينة العشوائية البسيطة قدرة 60 مؤسسة.

هـ/ أدوات جمع البيانات: اعتماد الملاحظة والمقابلة، ثم الاستبيان متكون من أربع محاور بمجموع 46 عبارة.

و/ الأهداف الرئيسية للدراسة:

– التعرف على الدور الذي تقوم به هذه المؤسسات السنوات الأخيرة من خلال ما توفره من مناصب عمل وامتصاص اليد العاملة العاطلة عن العمل والقضاء على بعض الآفات الاجتماعية.  
– اهتمام السلطات بهذا النوع من المؤسسات بدلا من المؤسسات الكبرى التي اعتمدت عليها في فترة السبعينات، وهذا راجع للخصائص التي تتميز بها عن المؤسسات الكبرى وتماشيها مع نظام اقتصاد السوق العالمي.

ز/ نتائج الدراسة:

1- إن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تلعب أهمية كبيرة في التنمية الاجتماعية بنسبة 92.97% وتوفر مناصب عمل للإفراد وخريجي الجامعات، وذلك لتخفيف من حدة البطالة وإنها تسعى لتوفير واستحداث مناصب عمل جديدة للعمال الذين لا يلبون احتياجاتهم من المؤسسات الكبرى وذلك بنسبة 58.33%.

2- إن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تقوم بتوفير الدخل للإفراد العاملين بها بنسبة كبيرة قابلة للزيادة بنسبة 52.63%.

## الفصل الأول: البناء المنهجي للدراسة

3- إن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تستعمل التقنيات البسيطة نسبيا مما يسهل توطينها في المناطق الداخلية، وبالتالي تسمح للأفراد أن يجدوا عمل بمناطق إقامتهم.

4- إن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تساهم في التنمية الاقتصادية وتقوم بتوفير تشكيلة متنوعة من الإنتاج.

5- إنها تقوم بتلبية حاجات الأفراد من خلال ما توفره من سلع وخدمات دون أن يضطر أهل المنطقة إلى التسوق من منطقة أخرى.

6- تواجه مشكلة التمويل وهي من أهم الصعوبات والمشاكل التي تعاني منها، بالإضافة إلى صعوبة الحصول على القروض البنكية.

الدراسة الثالثة:

الشراكة الأجنبية كأداة لتأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة -دراسة حالة الجزائر- أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، تخصص تجارة دولية ولوجستيك، من إعداد الباحثة زيتوني صابرين بكلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد ابن باديس، مستغانم، السنة الجامعية 2016/2017.

أ/ مشكلة البحث: تم تحديد مشكلة البحث من خلال التساؤل التالي:

إلى أي مدى يمكن تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية من خلال الاستغلال الفعال لمختلف برامج التأهيل المبرمة في إطار الشراكة الأجنبية؟

ب/ فرضيات الدراسة:

- تساهم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مساهمة ضئيلة في الاقتصاد الجزائري.

- تساهم برامج التأهيل في رفع تنافسية المؤسسة من خلال اكتسابها المؤشرات ومعايير تضمن لها استمرارية وبقاء مكانتها في الأسواق المحلية والعالمية.

ج/ المنهج المستخدم: تم الاعتماد على المنهج الوصفي والمنهج التحليلي

د/ الأهداف الرئيسية للدراسة:

- التعرف على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وإبراز دورها في التنمية الاقتصادية والإحاطة بالمعوقات والمشاكل التي تتعرض لها.

## الفصل الأول: البناء المنهجي للدراسة

- معرفة مقومات وعوائق عملية التأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية.
  - الوقوف على واقع التأهيل ومختلف برامج ومدى تطبيقها في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية، بغرض زيادة تنافسيتها والولوج إلى الأسواق العالمية.
- ه/ نتائج الدراسة:

- احتلال المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حيزا مهما وكبيرا من النشاط الاقتصادي لمختلف دول العالم.
- باتت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ولو بجزء بسيط في تنوع الصادرات الجزائرية خارج قطاع المحروقات
- تساهم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بشكل كبير في خلق مناصب شغل.
- توصلت هذه الدراسة إلى اعتبار أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بمثابة قاطرة لتسريع وتيرة عملية التنمية.
- تعد الشراكة الأجنبية من أهم استراتيجيات الاستثمار والتي تساهم في تطوير وتأهيل المؤسسات في جميع أنشطتها.
- تعتبر بديلا يساعد في القضاء على مشكلة البطالة.

### الدراسة الرابعة:

واقع سياسة التشغيل في معالجة البطالة في الجزائر من خلال المخطط الخماسي 2010-2014، رسالة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل، من إعداد الباحثة كوثر زيادة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم: العلوم الاجتماعية، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، السنة الجامعية 2017/2108.

أ/ مشكلة البحث: اندرجت إشكالية الدراسة من خلال التساؤل التالي: ما هو واقع مساهمة سياسة التشغيل التي انتهجتها الدولة الجزائرية خلال البرنامج الخماسي 2010-2014 في تقليص حجم البطالة؟

الأسئلة الفرعية تمثلت فيما يلي:

## الفصل الأول: البناء المنهجي للدراسة

- هل ساهمت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تقليص معدلات البطالة؟
- هل خفض القرض المصغر من معدلات البطالة؟
- ب/ فروض الدراسة:
  - ساهمت سياسة التشغيل التي اتخذتها الدولة الجزائرية خلال البرنامج الخماسي 2010-2014 في تقليل نسبة البطالة.
  - ساهمت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تقليل نسبة البطالة.
  - خفض القرض المصغر معدلات البطالة.
- ج/ المنهج المستخدم: اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي باستخدام طريقة المسح بالعينة.
- د/ عينة البحث: اعتمدت على العينة الحصصية القصدية التي تتجلى في اختيار مقصود.
- هـ/ أدوات جمع البيانات: - الملاحظة - المقابلة - الاستمارة.
- و/ الأهداف الرئيسة للدراسة:
  - توضيح مدى فاعلية الجهود المبذولة من طرف الدولة في تفعيل سياسة التشغيل، من حيث برامج وأجهزة التشغيل المبرمجة ضمن السياسة العامة للدولة.
  - الكشف على إمكانيات التشغيل في الجزائر وإبراز أهم الإصلاحات التي تمس القطاع.
  - التعرف على واقع وأفاق التشغيل في الجزائر، وأسباب تراجع وانتشار البطالة.
  - محاولة الوقوف على ما حققته برامج القرض المصغر، عقود ما قبل التشغيل والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ارض الواقع من تخفيض نسبة البطالة.
- ز/ نتائج الدراسة:
  - وجود اختلاف في تفسير مشكلة البطالة بين مختلف النظريات من حيث ارتباطها بالوضع السائد.
  - تعدد العوامل المؤدية لظهور وتفاقم مشكلة البطالة.

## الفصل الأول: البناء المنهجي للدراسة

- البطالة مؤقتة يمكن أن تعالج باستحداث برامج جديدة أو إدخال تعديلات على البرامج السابقة.
- للقطاع الاقتصادي دورا كبيرا في استيعاب العمالة الوافدة لسوق الشغل والحل الأمثل للانتعاش خلال احتواء فئة معتبرة من طالبي الشغل.
- غياب الروح الريادية للمستفيدين من برامج المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والقروض المصغر من أهم أسباب فشل المشروع.
- وجود علاقة قوية بين التشغيل والبطالة، أي كلما زادت نسبة التشغيل زادت نسبة انخفاض البطالة.

التعقيب على الدراسات السابقة:

لقد حاولنا في هذه الدراسة استعراض بعض الدراسات التي سبقتها وفقا للمتغيرات المقترحة في دراستنا، حيث كانت متنوعة شملت عنصر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من جل الجوانب الواقع، الفشل، النجاح أي مختلف ما يخص هذا النوع من المؤسسات، مع إدراج دراسة حول سياسة التشغيل والبطالة، قد ساهم استعراضنا للدراسات السابقة بهذا الشكل في المساعدة على تحديد الإطار النظري للبحث مع التركيز على الأساسيات التي يستوجب التطرق إليها في الدراسة الحالية، إضافة إلى منهجية الدراسة الميدانية، أدوات جمع المعطيات، طريقة التعامل مع البيانات المحصل عليها في الميدان بعد إجراء المقابلات وتفريغ بيانات الاستمارة، كذلك تحليلها، تفسيرها ثم مقارنتها مع نتائج الدراسات السابقة ومعرفة نقاط التشابه والاختلاف فيما بينها وعلى أي أساس.

قد اختلفت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في كونها أكثر شمول ودقة في مجال المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مع اقتران علاقته المباشرة بعملية التشغيل وخلق مناصب شغل بالإضافة في التركيز على استحداثها، ومدى معرفة نجاح أو فشل هذه الأجهزة على فئة معينة تمثلت في المستفيدين من آليات الدعم والتمويل الذي وفرتها الدولة لمختلف شرائح المجتمع في فترة معينة وظروف استثنائية مرت بها البلاد قصد الانتقال والخروج من مرحلة لمرحلة أخرى.

8-تحديد المفاهيم:



## الفصل الأول: البناء المنهجي للدراسة

– المؤسسة: لقد ارتبط مفهوم المؤسسة في معاني كثيرة ومتعددة، استوحت في مجملها عن تباين الأطر والسياقات التي تستخدم فيها من جانب علماء الاجتماع والاقتصاد وغيرهم من المختصين في هذا المجال حيث ميزوا بين أربعة مستويات لتحليل المؤسسة هي:

– المستوى الأول: دراسة المؤسسة كوحدة أو نسق اجتماعي يتكون من بنائين، رسمي وغير رسمي.

– المستوى الثاني: المؤسسة وعلاقتها بجميع أنماط التجمع الإنساني الموجودة في المجتمعات البشرية كالأسرة، الطبقات، المجتمع المحلي... الخ

– المستوى الثالث: دراسة المؤسسة في ظل السمات الشخصية والثقافية المميزة لأعضائها.

– المستوى الرابع: علاقة المؤسسة بالبيئة والمحيط الذي تنشط فيه وتمارس وظائفها.

(عزیز، 2014، 37)

من خلال هذا التصور يمكن تبني مفهوم المؤسسة في سياقه السوسيو اقتصادي على أنها بناء أو نسق ذات عدة توجهات اجتماعية، اقتصادية، ثقافية وغيرها، ضمن نطاق رسمي أو غير رسمي بناء على علاقتها بكل انساق المجتمع والبيئة الوظيفية لها، تمتاز بالشخصية الثقافية لأصحابها.

أما من الناحية السوسولوجية البحتة فاعتبرها علماء الاجتماع المنتمين للمدرسة الدور كايمة على أنها: "أساليب للعمل والإحساس والتفكير، ثابت لحد ما، ملزمة ومميزة لمجموعة اجتماعية معينة". (بودون، 1986، 479)

كما قدم بارسونز محاولة رائدة لتعريف المؤسسة على أنها: "نسق اجتماعي منظم انشأ بطريقة مقصودة لتحقيق أهداف محددة". (الحسيني، 1976، 32)

كما تعتبر من الناحية الاقتصادية كعميل اقتصادي، هيكل عضوي، وكنظام أو منظمة. (او كيل، 1992، 92)

التعريف الإجرائي للمؤسسة: يمكن اعتبار المؤسسة على أنها نسق اجتماعي اقتصادي مركب من ثلاث موارد أساسية تتمثل في العنصر المادي، العنصر البشري والعنصر المعنوي منظمة ومنسقة بشكل رسمي في سياق بيئة ومحيط تنشط فيه قصد تحقيق غاية معينة وأهداف محددة أنشئت لأجلها.

## الفصل الأول: البناء المنهجي للدراسة

– المؤسسات الصغيرة والمتوسطة: يختلف تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من دولة لأخرى وفقا لاختلاف إمكانياتها وظروفها الاقتصادي والاجتماعية، لذا فإعطاء تعريف واضح وجلي يعتبر منم الصعوبة العلمية لدى الباحث أو المختص في هذا المجال، إذا سيتم التطرق إلى تعريف الجزائر للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة كون الدراسة جزائرية محلية، والذي يعتمد على أنها مؤسسات ذات إنتاج للسلع والخدمات تضم ما بين 01 إلى 250 عامل، لا يفوق رقم أعمالها 02 مليار دينار جزائري.

كما يمكن التفصيل فيها كل على حدي وهي:

– المؤسسات المتوسطة: تشغل ما بين 50-250 عامل، رقم أعمالها ما بين 200 و 2 مليار دينار جزائري.

– المؤسسات الصغيرة: تشغل ما بين 10-49 عامل، لا يتجاوز رقم أعمالها 200 مليون دينار جزائري.

– المؤسسات المصغرة: تشغل ما بين 01-09 عامل، رقم أعمالها اقل من 20 مليون دينار جزائري. (بولقواس، 2012، 21-22)

التعريف الإجرائي: تعتبر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر كوحدة أو نسق اقتصادي واجتماعي منظم يضم مجموعة من الموارد قصد إنتاج سلع وبضائع أو تقديم خدمة ما، ضمن هيكل عمراي خاص لأجل تحقيق هدف أو غاية ربحية ذات منفعة أسست من اجلها في بيئة معينة بالمجتمع.

– الشغل: هو العرض والطلب المحكوم بالسعر حيث يحدد بمجموعة من العناصر تختلف باختلاف البيئة أو الوسط المتضمن لعملية التشغيل مثل حجم الطلب وحجم العرض وكذلك الكفاءة لدى طالبي الشغل. (Deubel, Montousse, 2008, 280)

التعريف الإجرائي: هو الجهد المبذول عضليا كان أو فكريا من طرف فرد أو مجموعة من الأفراد، بصفة رسمية ضمن نسق أو تنظيم ذات صيغة قانونية مكتوبة للقيام بمهام محددة، مقابل الحصول على اجر مادي أو معنوي أو كلاهما معا.

## الفصل الأول: البناء المنهجي للدراسة

- التشغيل: هو تمكن الفرد من الحصول على العمل والانشغال به، بعد التدريب والتكوين المؤهل للعمل في المجال المخصص لذلك. (عدون، 2010، 37)

أو بالمفهوم الحديث يقصد به: انه لا يعني العمل فحسب بل الاستمرارية فيه، يعطى له الحق في التمثيل في مختلف التنظيمات وفي الضمان الاجتماعي، وله الحق في رفع مستوى مؤهلاته عن طريق التدريب والتكوين، وكذلك حق التقاعد حسب الشروط التي يوضحها القانون. (زايدي، 2017، 187)

أما إجرائيا يمكن القول إن التشغيل هو مجرد آليات واستراتيجية للتوظيف مع إمكانية الاستمرار والحماية.

- سياسة التشغيل: هي الإجراءات والأساليب التي يتبناها المجتمع لأجل توفير مناصب العمل للقوى العاملة المتاحة، وفي إعداد وتكوين أفرادها بالإضافة إلى تنظيم العلاقات بين العمال وأرباب العمل عن طريق التعليمات والقواعد والقوانين، كما تعكس إيديولوجية النظام الاقتصادي والاجتماعي القائم ونظرته للعمل وحق المواطن فيه. (سلاطية، 1996، 61)

إجرائيا تعتبر سياسة التشغيل كل الإجراءات الاستراتيجية المتبناة من طرف الدولة قصد توفير مناصب شغل لليد العاملة البطالة في جميع المجالات بما يتناسب واحتياجات المجتمع من اجل تحقيق التنمية الشاملة، والحد من ظاهرة البطالة، ومختلف الآفات الاجتماعية.

- البطالة: تعرف على أنها التعطل أو التوقف الإجباري لجزء من القوة العاملة في مجتمع لهم السن القانوني للعمل القادرون عليه الباحثون عنه يقبلونه عند الأجر السائد لكنهم لا يجدونه. (رحيمي، وآخرون، 2018، 144)

كما تعتبر إجرائيا أنها ظاهرة أو حالة سلبية اجتماعية اقتصادية تمس كل شخص يفوق السن القانوني للعمل قادر غير عاجز يبحث عن العمل ولم يجده.

- خلق مناصب الشغل: هي المرحلة التي يتم فيها فتح باب التوظيف في سوق الشغل من خلال توفير عمل في منطقة معينة ولفئة معينة لم تتاح لهم الفرصة من قبل.

## الفصل الأول: البناء المنهجي للدراسة

9- صعوبات الدراسة: تمثلت هذه الصعوبات في مجموعة من العراقيل والحواجز التي أرهقت الباحث وزادت من إطالة مدة البحث وهي كالتالي:

- عدم كثرة الدراسات المحلية خاصة حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من الناحية السوسولوجية، وكثرتها من الناحية الاقتصادية.
- عدم توافق الدراسات الأجنبية والعربية مع الدراسة المحلية في عدة نقاط، وهذا ما أدى لعدم الاستفادة منها والاعتماد عليها إلا من الجانب النظري.
- تزامن فترة الدراسة خاصة في البداية مع الأزمة الصحية التي فرضت على جميع أنحاء العالم (جائحة كورونا).
- صعوبة تحديد مجتمع البحث بدقة، كون ان عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة متغير وعدم مستقر، من حيث الزيادة والنقصان.

## الفصل الثاني: مدخل نظري حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

تمهيد:

1- ماهية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

1-1- تعاريف حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

1-2- أنواع وخصائص المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

1-3- مشاكل وعراقيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

2- وظائف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أهدافها وأهميتها

2-1- وظائف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

2-2- أهداف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

2-3- أهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

3- سبل تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عوامل انتشارها والتحديات المستقبلية

3-1- سبل تطوير وتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

3-2- عوامل انتشار المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

3-3- التحديات المستقبلية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

خلاصة الفصل.

## الفصل الثاني: مدخل نظري حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

تمهيد:

في ظل الظروف الاقتصادية الراهنة برز وجود المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و محاولة تحديد مفهومها من عدة نواحي مختلفة بغض النظر عن إشكالية توحيد التعريف من الناحية السوسيولوجية كنسق أو بناء اجتماعي يحوي عدة عناصر في مكان وزمان واحد، ولهذا وجدت عدة تصنيفات وإشكال مختلفة توضح لنا اختلاف الوظائف والمعايير الذي تقاس عليها مدي معرفة نمط المؤسسة مهما كان نوع نشاطها وحجمها في البيئة التي تنشط فيها على غرار غيرها، و أن سبب تواجدها وانتشارها في بيئة معينة يعود إلى عوامل مختلفة رغم وجود مشاكل، إلا انه كان لها مدى واسع و أهمية كبيرة في الحد من عدة ظواهر اجتماعية واقتصادية بارزة الأهمية في المجتمع الجزائري خاصة.

### 1- ماهية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

سنحاول في هذا المبحث التطرق لإشكالية تحديد مفهوم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على أوسع نطاق من الاختلافات الواردة لدي جل المختصين والعارفين بهذا النوع من المؤسسات، ثم بناء نظرة عامة عنها من خلال إبراز مختلف التعاريف الموجودة في هذا الميدان مع إبراز أهم الخصائص التي تنفرد بها عن غيرها.

### 1-1- تعاريف حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

يبدو مفهوم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة فكرة عادية وعموما واضح، رغم ذلك فإن فحص الأدبيات الخاصة أو الدراسات المنجزة حول الموضوع تدلي بعدم توافق الباحثين والمختصين حول تعريف موحد ودقيق متفق عليه يفى بالغرض، اختلفت الآراء وغاب التعريف الدقيق والشامل واتفقت غالبية المصادر العلمية على صعوبة تعيين مفهوم جامع وموحد لهذا العنصر المهم ويعود ذلك إلى شساعة هذا المفهوم الذي تنطوي تحت أحضانه مؤسسات ذات أحجام وهي في غاية التنوع من عدة نواحي كالحجم، عدد العمال، رأس المال وغيرها من المتغيرات، حيث أصبح يمكن التمييز بين المؤسسة المتوسطة، الصغيرة والصغيرة جدا، على هذا الأساس وعدة اعتبارات

## الفصل الثاني: مدخل نظري حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

أخرى لا يمكن التغاضي عنها، ناهيك عن المؤسسات الحرفية البسيطة والتي تعمل في قطاع التكنولوجيا الحديثة العالية، أما التعليمات القانونية التي تحملها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة متنوعة للغاية تتكون من المؤسسات الفردية، مؤسسات الشركات، شركات الأشخاص، شركات ذات مسؤولية محدودة، كما تتباين تلك المعايير بين دولة وأخرى وذلك بتباين إمكانياتها وقدراتها وظروفها الاقتصادية ومراحل النمو التي بلغتها، فالمؤسسات التي تعتبر صغيرة أو متوسطة الحجم في دولة صناعية قد تعتبر مؤسسات كبيرة الحجم في دولة نامية. (marchesnay, 1993,60)

إن محاولة وضع تعريف مناسب لهذه المؤسسات يصطدم بعدد كبير من المعايير والمؤشرات المختلفة ومن أجل فرز هذا التنوع يمكن أن نميز بين اتجاهين أساسيين لتحديد مفهوم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، يعتمدان على نوعين من المعايير للفرقة بين المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والكبيرة، النوع الأولي تمثل في المعايير الكمية والتي تصلح للأغراض الإحصائية والتنظيمية، حيث يسهل بمقتضاها جمع البيانات عن المؤسسات المختلفة ووضع الحدود الفاصلة بين الصغيرة والكبيرة مما يساعد الجهات المعنية المسئولة مساندة وتدعيم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تحديد نطاق عملها على وجه دقيق، أما النوع الثاني يتمثل في المعايير النوعية التي تعتمد على الفروق الوظيفية، وهو يصلح لإجراء التحليل الاقتصادي وتقييم كفاءة المشروعات وتحديد الدور الكامن لكل من المؤسسات الكبيرة والصغيرة في تحقيق التنمية الاقتصادية. (يجي، 2012، 105)

الفرع الأول: المعايير النوعية

أحد المعايير الأكثر شيوعاً للمقاربة النوعية هو الجانب الإنساني، الذي يؤكد على الدور الهام الذي يلعبه مدير المؤسسة أو المالك وأن السمة الأساسية المميزة لهذا النوع من المؤسسات أن يكون مالك المؤسسة هو مديرها في آن واحد ما يجعلها أكثر جذبا للاستثمارات الصغيرة، إذ يتولى بنفسه العمليات الإدارية والفنية والمالية للمشروع، وغالبا ما تكون أعباء اتخاذ القرارات

## الفصل الثاني: مدخل نظري حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

التشغيلية والإدارية على عاتقه، بمعنى اصح يكون الناهي الأمر في المؤسسة على غرار بعض القوانين واللوائح التي لا يمكن تخطيطها أو إلغائها.

إن تصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة باستخدام المعايير النوعية تعتبر عملية معقدة، لقد عرفها J.E Bolton، معتمدا على ثلاثة معايير أساسية: أن تكون مسيرة من طرف مالكيها بصفة شخصية أن تكون حصتها في السوق محدود، وأن تكون مستقلة، في حين أستند قانون Small business act في الولايات المتحدة الأمريكية سنة 1953 على مجموعة من الصفات لتحديد مفهوم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة نذكر منها: استقلالية إدارة المشروع، ملكية المشروع لفرد واحد أو لمجموعة قليلة من الأفراد، محدودية المنطقة التي يمارس المشروع عمله فيها ومحدودية حجم المشروع نسبة للقطاع الذي يعمل فيه، عموما تعتمد المؤسسة الصغيرة والمتوسطة في إدارتها على أصحابها أي مالكيها بطريقة مباشرة، كما تتميز هذه المؤسسات بهيكل تنظيمي أفقي أي عدم وجود تفويض للمسئوليات من طرف مالك المؤسسة.

هذه المميزات النوعية المختلفة مثيرة للاهتمام لأنها تؤكد على الدور الهام الذي يلعبه العنصر البشري ومع ذلك فإنه لا يبدو من الممكن استخدامه لوضع تعريف قاعدي وتأسيس نموذج تشغيلي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة. (wtterwulghe, 1998, 57)

هذا ما نظر إليه من خلال تواجد هذا النوع من المؤسسات في بيئة العمل أو ما لوحظ خلال الدراسة الميدانية في الواقع الاجتماعي المعاش كأنساق اجتماعية مستقلة عن بعضها البعض عن سلطة المؤسسات الكبرى أو الإدارة العمومية في جل المناطق التي تنشط فيها، إلا انه هناك اختلاف بارز من ناحية البيئة والظروف المحيطة بها اقتصاديا وسياسيا واجتماعيا، كما أن حتى نوع التسمية أو مجال المداومة يمكن أن لا يتبلور مع ما فرض من قوانين ومعايير للعمل والاستمرارية في السوق، فمؤسسة صغيرة الحجم أو متوسطة في الولايات المتحدة الأمريكية يمكن أن تعتبر كبيرة الحجم أو مصغرة في بيئة أخرى ومحيط نشاط آخر كالجزائر خاصة أو اليابان



## الفصل الثاني: مدخل نظري حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

أو فرنسا، فالمعيار النوعي يعتمد لعدة مضامين وأسس لا يمكن اعتبارها كنموذج موحد يطبق على مختلف المؤسسات من هذا النوع.

### الفرع الثاني: المعايير الكمية

حسب المقاربة الكمية يمكن الاستناد إلى معايير عديدة لتحديد مفهوم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وتشمل هذه المعايير عدة أنواع منها المعيار الأحادي كمعيار العمالة، ومعيار رأس المال، ومعيار الحجم أو قيمة الإنتاج والمبيعات، ومعيار مستوى التكنولوجيا المستخدمة أو المعيار الثنائي كمعيار العمالة ورأس المال معا وغيرها، وأخيرا المعيار المركب الذي يضم عدة معايير في آن واحد معا كمعيار عدد العمال وحجم رأس المال إضافة إلى حجم المبيعات وما إلى ذلك، رغم تعدد المعايير فإن معيار العمالة أكثر المعايير استخداما وشيوعا، وفي هذا الصدد تشير العديد من المنظمات التابعة للأمم المتحدة كاللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا ESCWA ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي OCDE إلى شيوع استخدام معيار عدد العاملين في مختلف دول العالم لتصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة غير أن الاتفاق حول عدد لعاملين بين معظم الدول معدوم، ففي حين يصل هذا الرقم في أمريكا إلى 499 عامل نجده يصل في بعض دول أوروبا إلى 200 عامل وفي ألمانيا 49 عامل، رغم عدم التوافق على عدد العمال إلا أن بعض الباحثين في المجال اعتبروا معيار العمالة لتحديد حجم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مهما يتمتع بمزايا عديدة تتمثل في تسهيل عملية المقارنة مع غيرها، كما أنه ثابت لا يتغير مقارنة مع المعايير المالية التي تؤثر فيها تغيرات الأسعار، بالإضافة إلى أن عملية جمع المعلومات عن عدد العاملين تكون أسهل من جمع المعلومات ذات الطبيعة المالية، ومن هنا نجد البلدان النامية والدول العربية بوجه عام تميل إلى اعتماد معيار عدد العاملين بصورته المنفردة أو مقرونا بالمعايير المالية في تحديد مفهومها وتشخيص نمط أو نوع المؤسسة. (Michelson, 2000, 231)

وفي خلاصة القول تعتبر المعايير الكمية ذات صبغة محلية لأنها تهم بتصنيف المؤسسات اعتمادا على مجموعة من السمات الكمية التي تبرز الفروق بين الأحجام المختلفة مع أن تقرير لجنة

## الفصل الثاني: مدخل نظري حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

استقصاء حول المؤسسات الصغيرة الصادر في بريطانيا عام 1971 اقر بعدم إمكانية تعريف واحد للمؤسسة الصغيرة وتطبيقه على كل مجالات الأعمال وقد ذهبت اللجنة إلى وضع 8 تعريفات للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة واحدا لكل مجال من مجالات الأعمال الثمانية التي صنفتها، ورفضت اللجنة اعتماد المنهج الإحصائي القائم على عدد العمال بمفرده لتعريف المؤسسة الصغيرة أو المتوسطة واتجهت إلى اعتماد المنهج الإحصائي والمنهج الاقتصادي في آن واحد لتحديد مفهوم المؤسسات الصغيرة أو المتوسطة، ويبقى تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من بين التحديات الكبرى التي تواجه اقتصاد كل دولة لأنه عامل أساسي لوضع السياسات والتشريعات المناسبة لهذا القطاع بهدف بناء قواعد بيانية موثوق بها قابلة للتحليل لمساعدة الأطراف المعنية والتي لها علاقات مباشرة بقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على وضع السياسات المناسبة لمختلف القضايا التي تواجهه. (يحي، 2012، 96)

### الفرع الثالث: التعاريف المختلفة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة

بالرغم من أهمية المؤسسات الصغيرة وانتشارها في دول العالم كافة إلا أننا نفتقر إلى تعريف محدد لها يمكن من خلاله الاستدلال على هويتها وتمييزها عن بقية أنواع المؤسسات الأخرى (كبيرة وحرافية) لقد تبنت الدول معايير مختلفة لتعريفها ومن أهم المعايير المعتمدة، عدد العمال، قيم الأصول، المبيعات، ولكن أكثرها شيوعا عدد العمال وفي هذه الحالة يوجد أيضا اختلاف حول الحد الأعلى والأدنى لعدد العاملين، أضف إلى ذلك أن هذه المعايير يصعب قياسها ما عدا عدد الموظفين الذي يمكن التحقق منه، ولكن هي تبقى نسبيا جدا نظرا لنمو هذه المؤسسات أو تقلصها على مدي استمراريتها في السوق، في بعض الأحيان تصنف مؤسسة ضمن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لأن عدد عمالها لا يتجاوز 250 عامل ولكن إنتاجها يفوق بكثير منافسيها الذين يوظفون أكثر من 5000، ولهذا السبب أصبحت عتبة رقم الأعمال من بين المعايير التي تم تطبيقها في الاتحاد الأوروبي ولكي نعتبر مؤسسة ذات حجم متوسط يجب أن يتراوح عدد عمالها بين (

## الفصل الثاني: مدخل نظري حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

50 و249 عامل) ويجب ألا يتجاوز رقم أعمالها 250 مليون أورو، أما بالنسبة للمؤسسات الصغيرة، عدد عمالها يتراوح بين (10 و49 عامل) ورقم أعمالها لا يتجاوز 10 مليون أورو. أما بالنسبة للمؤسسات الصغيرة (عدد عمالها لا يتجاوز 10 عمال)، و10 ملايين أورو، ولا يمكن اعتبار أي مؤسسة صغيرة ومتوسطة إلا إذا كانت تدار من طرف صاحبها بشكل فردي، وتوظف أقل من 250 عامل، فبعض البلدان مثل ألمانيا والولايات المتحدة وفرنسا واليابان اتخذت أقل من 500 عامل عوض 250 (حجاوي، 2011، 76).

أولاً: إشكالية تحديد مفهوم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

في الحقيقة يصعب التمييز والتفصيل في إعطاء مفهوم محدد وموحد للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة يحضاً بالإجماع من قبل الباحثين والمهتمين بهذا القطاع فهناك عدة قيود ومضامين تتحكم في إيجاد التعريف الشامل لهذا العنصر نتطرق إلى أهم هذه القيود فيما يلي:

– اختلاف درجة النمو: إن التفاوت في درجة النمو أو الاختلاف بين دول العالم على جميع الأصعدة قد قسم العالم إلى مجموعات متباينة أهمها البلدان المتقدمة أو المتطورة والبلدان النامية أو ما يسمى دول العالم الثالث حيث ينعكس هذا التفاوت على مستوى تطور التكنولوجيا المستعملة في كل منطقة وكذلك حسب وزن الهياكل الاقتصادية من مؤسسات ووحدات اقتصادية، فهذا ما يترجم في اختلاف النظرة لهذه المؤسسات والهياكل من بلد لآخر، فالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في اليابان أو الولايات المتحدة الأمريكية يمكن اعتبارها كبيرة في الجزائر أو المغرب بسبب اختلاف درجة النمو والتطور التكنولوجي بين هذه البلدان وكذلك الوضعية الاقتصادية والمالية والاجتماعية فيها. (تليسة، 2019، 61)

– تنوع النشاط الاقتصادي: إن طبيعة النشاط الاقتصادي تلعب دوراً هاماً في اختلاف معايير التصنيف، فالمؤسسات الإنتاجية تحتاج إلى استثمارات كبيرة كما أنها تستخدم عدداً كبيراً من العمال فعلى سبيل المثال صناعة السيارات، أما المؤسسات الخدمية فهي تتمتع بهيكل تنظيمي بسيط وعدد عمال أقل فهذا يعكس نظرة الباحث لهذه المؤسسة الصغيرة ومتوسطة في مجال ما

## الفصل الثاني: مدخل نظري حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

وكبيرة في مجال آخر فالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة تعتبر كبيرة في مجال الصناعة بحكم استثماراتها وعدد عمالها ونمط تنظيمها، بينما تعتبر صغيرة في قطاع الخدمات ويمكن أن يكون العكس. (خوي، حساني، 2008، 18)

- تعدد فروع النشاط: يتضمن كل نشاط إلى عدة فروع حسب طبيعته في كل قطاع، فينقسم النشاط التجاري على سبيل المثال إلى التجارة بالجملة والتجارة بالتجزئة، وإلى التجارة الداخلية والتجارة الخارجية، وبدور ينقسم النشاط الصناعي إلى مؤسسات صناعية استخراجية وأخرى تحويلية وكل منهما يضم مجموعة من الفروع الصناعية، منها المؤسسات الغذائية وصناعية كالغزل والنسيج والمؤسسات الكيماوية والصناعة المعدنية وصناعة الخشب ومشتقاته، فتختلف كل مؤسسة حسب فرع النشاط الذي تنتمي إليه من حيث كثافة اليد العاملة وحجم الاستثمار الذي يتطلبه نشاطها، فمؤسسة صغيرة أو متوسطة تنشط في مجال صناعة الحديد والصلب تختلف عن مؤسسة أخرى تنشط في مجال الصناعة الغذائية أو النسيجية من حيث الحجم وعدد العمال وهذا ما يحدث تفاوت من حيث النوع والتسمية.

(عديز، 2011، 76)

- العامل التقني: يتلخص في مدي الاندماج بين المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، فكلما زاد ارتباطها مع بعضها البعض أكثر أدى إلى توحيد عملية الإنتاج أو الخدمة وتتركزها في نفس المكان مما يصعب عملية فصلها عن بعضها وتصبح كمؤسسة واحدة كبرى، بينما عندما تكون العملية الإنتاجية مجزئة وموزعة على عدد كبير من المؤسسات يؤدي إلى ظهور عدة مؤسسات صغيرة أو متوسطة لها قابلية الفردانية والانفصال التام عن الأخرى. (خوي، حساني، 2008، 19)

- تعدد المصطلحات والتسميات: أحد الأسباب لتعدد التعريف الخاصة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة هو تعدد الأطراف المهتمة بها، فنجد عدة تسميات تنسب إليها نوجزها فيما يلي:

- المشاريع الصغيرة والمتوسطة: يستعمل هذا المصطلح من طرف علماء الاقتصاد الذين يعرفون المشروع الاقتصادي على انه الوحدة الأساسية التي يتكون منها الاقتصاد.

## الفصل الثاني: مدخل نظري حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

– الأعمال الصغيرة والمتوسطة: يستعمل من طرف علماء الإدارة الذين يعرفون العمل على انه منظمة يقيمها الأشخاص وليس الحكومة، بهدف الربح من خلال ممارسة نشاط اقتصادي معين.

– الصناعات الصغيرة والمتوسطة: هو مصطلح يجعل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ذات مفهوم ضيق ينحصر في النشاط الصناعي فقط.

– المنشآت الصغيرة والمتوسطة: يستعمل كذلك من طرف الخبراء الاقتصاديين كثيرا ما نجده متداول في الأوساط السياسية ولدى السلطات الحكومية. (غبولي، 2011، 50)

– تعدد معايير التعريف: إن كل محاولة لتحديد مفهوم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لإيجاد التعريف المناسب لها، تصطدم بوجود كم هائل ومتنوع من المعايير والمؤشرات التي تدرج في نفس السياق، ففي بلجيكا مثلا هناك أكثر من ثمانية وعشرون معيار يعتمد في التفرقة بين أنواع المؤسسات المختلفة، منها ما يأخذ في الحسبان الحجم والقياس كمعيار عدد العمال وحجم الاستثمار، ومنها ما يعتبر الخصائص النوعية كمعيار يمكن الاستناد إليه في تحديد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بتميزها عن غيرها من المؤسسات الأخرى. (خلف، 2004، 40)

في هذه الحالة يعتبر المفهوم أو تحديد المفهوم من بين أهم العقبات التي تدرج أمام الباحث في هذا المجال لمعرفة وإبراز مدي صعوبة التوحيد والتعميم لظاهرة ما تتعلق بنسق أو بناء اجتماعي يؤثر ويتأثر في آن واحد فتفاديا لهذه الإشكالية يمكن دمج كل هذه العناصر في سياق سوسولوجي بحث تغاضيا عن كل ما يميز المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من الناحية النوعية والكمية لإعطاء صيغة أو وصف يوضح ماهية المؤسسة الصغير والمتوسطة كهوية معنوية تعتمد على عناصر بارزة الأهمية متواجدة في مختلف البيئات الذي ينشط فيها هذا النوع من المؤسسات ولا تتغير بتغير المنطقة أو المحيط كاحتوائها على العنصر البشري مثلا.

ثانيا: تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

## الفصل الثاني: مدخل نظري حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

يختلف التعريف من بلد لآخر وذلك حسب المستوى الاقتصادي، الاجتماعي والتكنولوجي، إضافة للمعايير الكمية والنوعية التي اعتمدها كل منطقة في إعطاء هذا التعريف، في حين يمكن ملاحظة هذا الاختلاف على معظم تعريف الدول والمتمثلة في:

– تعريف الولايات المتحدة الأمريكية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب ما جاء في قانون المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لسنة 1953، يعتبر هذا النوع من المؤسسات هي التي تكون إدارتها وملكيته مستقلة لا تسيطر على مجال العمل الذي تنشط في نطاقه، وقد اعتمد على معياري عدد العمال والمبيعات لتحديد التعريف الأكثر تفصيلا، فقد حددت على إثر هذا كما يلي:

- مؤسسات الخدمات والتجارة بالتجزئة من 1 إلى 5 مليون دولار كمبيعات سنويا.
- مؤسسات التجارة بالجملة من 5 إلى 15 مليون دولار كمبيعات سنويا.
- المؤسسات الصناعية لا يفوق عدد عمالها 250 عامل. (رحموني، 2011، 20)
- تعريف بريطانيا للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة حدد قانون الشركات البريطاني الذي صدر سنة 1985 المشروع الصغير والمتوسط بأنه ذلك المشروع الذي يستوفي شرطين أو أكثر من الشروط التالية:
- حجم التداول السنوي لا يزيد عن 14 مليون دولار أمريكي.
- حجم رأس المال المستثمر لا يزيد عن 56.5 مليون دولار أمريكي.
- عدد العمال والموظفين لا يزيد عن 250 فرد. (جواد، 2007، 25)
- وكذلك من حيث عدد العمال في المؤسسة يتحدد حسب ما يلي:
- المؤسسات الصغيرة جدا: من 01 إلى 09 عامل
- المؤسسات الصغيرة: من 10 إلى 49 عامل.
- المؤسسات المتوسطة: من 50 إلى 249 عامل. (Chachi, 2003, 04)
- تعريف كندا للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة

## الفصل الثاني: مدخل نظري حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

تعرف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في كندا على أنها مستثمرات تجارية هدفها الربح، تضم اقل من 250 عامل، ولها حصيلة سنوية لا تتجاوز 50 مليون دولار، كما هذا النوع من المؤسسات 96% من إجمالي المؤسسات في كندا، أي ما يقارب 1.4 مليون مؤسسة حسب إحصائيات 2004، كما يستثنى هذا التعريف المنظمات غير الربحية، الهيئات العامة، المؤسسات التعليمية، المستشفيات، الشركات التابعة والتعاونيات. (Riding, Orser, 2007, 01)

– تعريف اليابان للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة

تصنف اليابان المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب قطاع نشاطها ورأس المال وعدد العمال كما يلي:

– الصناعة والنقل: لا تفوق 300 عامل ورأسها لا يزيد عن 300 مليون ين.

– التجارة بالجملة: تشغل اقل من 100 عامل ورأسها لا يفوق 100 مليون ين.

– الخدمات: تشغل اقل من 100 عامل ورأسها لا يزيد عن 50 مليون ين.

– التجارة بالتجزئة: تشغل اقل من 50 عامل ورأسها لا يفوق 50 مليون ين.

(Levratto, 2006, 04)

– تعريف الاتحاد الأوروبي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة

وضع الاتحاد الأوروبي سنة 1996 تعريفا نسبيا لهذا النوع من المؤسسات على غرار التنوع الاستراتيجي والثقافي والاقتصادي والاجتماعي لكل منطقة والذي كان موضع اتفاق بين جميع الدول الأعضاء، اعتمادا على كل من معيار عدد العمال ورقم الأعمال والحصيلة السنوية لإعطاء وتحديد تعريف موحد. (بوحفص، 2004، 211) وهذا ما يوضحه الجدول التالي:

## الفصل الثاني: مدخل نظري حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

جدول رقم (01): يوضح تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة للاتحاد الأوروبي

الحصيلة السنوية	رقم الأعمال	عدد العمال	المعيار الصف
5 مليون أورو	7 مليون أورو	اقل من 50	مؤسسة صغيرة
لا يتجاوز 27 مليون أورو	لا يتجاوز 40 مليون أورو	اقل من 250	مؤسسة متوسطة

المصدر: حاكمي بوحفص، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة: واقع وأفاق مداخله ضمن الملتقى الوطني حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مع معهد العلوم الاقتصادية، المركز الجامعي سعيدة

15/14 ديسمبر، 2004، ص 211

- تعريف الهند للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة

اعتمدت الهند في تحديد التعريف المناسب للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة على معيار رأس المال المستخدم منذ سنة 1978، كما تعتبر كل المؤسسات التي تستخدم اقل من مليون روبية مؤسسات صغيرة ومتوسطة ومصغرة، حيث لا يتجاوز عدد عمالها 50 عامل. (مشري، 2011، 08)

- تعريف الجزائر للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة

بعد انضمام الجزائر إلى المشروع الأوروبي متوسطي وتوقيعها الميثاق العالمي حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في جوان 2000، تم الأخذ بالتعريف الذي اعتمده الاتحاد الأوروبي في نص القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة رقم 18-01 الصادر في 12 ديسمبر 2001، الذي جاء بعده القانون التوجيهي لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة رقم 17-02 الصادر في 10 جانفي 2017 (المعدل والمكمل لقانون 2001) في فصله الثاني من بابه الأول على تعريف هذا النوع من المؤسسات، معتمدا ذلك من خلال المواد (5-8-9-10)، حيث نصت المادة الخامسة منه على تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مهما كانت طبيعتها القانونية بأنها: مؤسسة إنتاج السلع أو الخدمات تشغل من 01 إلى 250 عامل لا يتجاوز رقم أعمالها السنوي 04



## الفصل الثاني: مدخل نظري حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

مليار دينار جزائري أو لا تتجاوز حصيلتها السنوية 02 مليار دينار جزائري، كما يجب أن تستوفي معيار الاستقلالية بحيث لا يمتلك رأس مالها 25% فما أكثر. (جودي، 2017، 10)

ثم تليها المواد (8-9-10) لتبين الحدود والفرق بين هذه المؤسسات والجدول التالي يوضح هذا التعريف بمختلف جزئياته وفق ما يلي:

جدول رقم (02): يوضح تحديد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر

الصف	عدد العمال	رقم الأعمال	الخصيلة السنوية
مؤسسة صغير جدا	1-9	لا يتجاوز 40 مليون دج	اقل من 20 مليون دج
مؤسسة صغيرة	10-49	لا يتجاوز 400 مليون دج	اقل من 200 مليون دج
مؤسسة متوسطة	50-250	400 مليون - 4مليار دج	200 مليون - 1 مليار دج

المصدر: القانون التوجيهي لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة رقم 17-02، المؤرخ في 10/01/2017، الجريدة الرسمية الجزائرية رقم 02، المواد (8-9-10)، ص 6.

كما يعتبر تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من أهم العوامل الأساسية لوضع الاستراتيجيات الخاصة بالسياسات، التشريعات، البرامج وخدمات فعالة لهذا القطاع، كما يعتمد كشرط ضروري لبناء قواعد بيانات موثوقة بها ويمكن تحليلها قصد مساعدة جل الأطراف المعنية بالقطاع والشأن التنموي عموما، والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة خاصة في فهم هذا النوع من المؤسسات وتقييم أثر التغيرات الخاصة ببيئة العمل ومحيطها، لذلك وجب وضع إطار لتعريف هذا النوع من المؤسسات لأجل الأسباب التالية:

- تمكين التعاون والتنسيق الفعال بين أصحاب المصلحة في تطوير هذا القطاع.
- وضع وتحديد قاعدة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة من خلال الدراسات النظرية والميدانية المنجزة للتحكم في تطويرها.
- تبادل المعلومات حولها مع جل الوحدات المحلية والدولية ومتعددة الأطراف.
- الاتفاق على نموذج لتحديد أهلية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من اجل استحداث برامج التطوير

## الفصل الثاني: مدخل نظري حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

- إنشاء دليلي خاص بها من خلاله يتم جمع المعلومات الكمية والنوعية، ووضع الإحصائيات اللازمة يمت الرجوع إليها في حين الطلب. (جودي، 2017، 11)

1-2-أنواع وخصائص المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

1-2-1-أنواع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

يعتبر قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أحد أكبر القطاعات المهنية من خلال سيطرته على اقتصاديات العديد من دول العالم بنسب أكبر، وهذا ما دعا جل الدول للتوجه نحو دعم وتنمية هذا القطاع الحيوي لما له من مكاسب اقتصادية واجتماعية التي حققها في كل من الدول المتقدمة والنامية ويمكن تصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة إلى ما يلي:

أولاً: تصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على أساس توجهها

-المؤسسات العائلية (المتزلية): ويكون مكان تواجدها ونشأتها ونشاطها المنزل العائلي، حيث تستخدم الأيدي العاملة العائلية وتنشئ من قبل مساهمة أفراد العائلة، وتنتج منتجات تقليدية لسوق بكميات محدودة.

- المؤسسات التقليدية: تتشابه مع النوع الأول من حيث أسلوب تنظيمها كونها تنتج منتجات تقليدية أو نصف مصنعة باستخدام العمل العائلي لفائدة المصانع التي ترتبط بها من خلال عقد تجاري، وتتميز عن المؤسسات العائلية بكونها قادرة على الاستعانة بعمال آخرين، كما لها ميزة الاستقلالية عن المنزل بمكان مستقل.

- المؤسسات المتطورة وشبه متطورة: تتميز هذه المؤسسات بكونها تستخدم فنون وأساليب إنتاجية حديثة من ناحية رأس المال أو من ناحية تنظيم العمل أو ناحية التكنولوجيا المستخدمة، أو حتى من ناحية الإنتاج أي المنتجات التي يتم صنعها بطريقة عصرية ومنظمة طبقاً للمعايير العالمية. (بن نذير، 2002، 24)

ثانياً: تصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على أساس طبيعة الإنتاج

- مؤسسات إنتاج السلع الاستهلاكية: يتمحور نشاط هذه المؤسسات على عملية

## الفصل الثاني: مدخل نظري حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

التصنيع بالدرجة الأولى وخاصة ما يلي:

-المنتجات الغذائية

- تحويل المنتجات الفلاحية

- منتجات الجلود والأحذية والنسيج

- الورق ومنتجات الخشب ومشتقاته

ويعود تركيزها على هذه المنتجات بسبب طبيعة الخصائص التي تميزت بها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لكونها تعتمد في إنتاجها على الموارد الأولية المختلفة المتفرقة، والتقنيات الإنتاجية البسيطة.

- مؤسسات إنتاج السلع الوسيطة: يركز هذا النوع من المؤسسات على ما يلي:

- تحويل المعادن

- المؤسسات الميكانيكية والكهربائية

- المحاجر والمناجم

يعود تركيز هذا النوع من المؤسسات على مثل هذه الصناعات بسبب الطلب المحلي لهذه المنتجات خاصة بما يتعلق بمواد البناء.

- مؤسسات إنتاج سلع التجهيز: إن ما يميز هذا النوع من المؤسسات على غيرها هو احتياجها للآلات والمعدات الضخمة التي تتمتع بالتكنولوجيا العالية ورأسمال كبير، هذا ما لا ينطبق على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ولا على خصائصها وإمكاناتها، لهذا نجد أن مجال عمل هذه المؤسسات ينحصر في بعض الأنشطة البسيطة وصناعة بعض التجهيزات البسيطة في الدول المتقدمة، وعمليات الصيانة والإصلاح وتركيب قطار الغيار في الدول النامية.(بومباك، 1998،

(60

ثالثا: تصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على أساس تنظيم العمل

## الفصل الثاني: مدخل نظري حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

سيوضح الجدول الآتي هذا التصنيف من خلال طرح هذا النوع من المؤسسات كل حسب نشاط عمله وبيئته الذي ينشط فيها.

جدول رقم (03): تصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب تنظيم العمل

نظام المصنع			النظام الصناعي للورشة المتزلية		النظام الحرفي		الانتاج العائلي
مصنع كبير	مصنع متوسط	مصنع صغير	ورشة شبه مستقلة	عمل صناعي في المنزل	ورشات حرفية	عمل في المنزل	الانتاج المخصص للاستهلاك الذاتي
8	7	6	5	4	3	2	1

Source : ESTALEY, R.MORSE, La petite industrie moderne et le développement.

Paris, T1, p23

يتضح من خلال الجدول التصنيفات التالية:

– المؤسسات غير المصنعة: وهي متمثلة في المجموعة (3.2.1) أي الإنتاج العائلي والنظام الحرفي ومن مميزاتهما البساطة في العمل واستخدام الأساليب والتجهيزات البسيطة وكذا التقليدية في العمل والتسيير. (خلف، 1995، 21)

– المؤسسات المقاولات: وتضم في الجدول كل من نظام العمل المتزلي ونظام الورشات (5.4) ويعتبر نوع من الترابط الهيكلي بين مؤسستين حيث توكل أحدهما للأخرى مهام معينة تطبق وفق شروط محددة، وعادة ما تكون المؤسسة الموكلة كبيرة والمؤسسة الموكلة لها صغيرة.

– المؤسسات المصنعة: يجتمع ضمن هذا النوع كل من المصانع الكبيرة والمتوسطة والصغيرة (8.7.6) وتتميز على الصنف الأول والثاني من حيث تقسيم العمل وتعقيد العملية الإنتاجية مع استخدام الأساليب الحديثة في الإدارة والتسيير، وكذلك من حيث طبيعة المنتج واتساع سوق العمل والحصة السوقية. (بن اسامة، 2000، 69)

## الفصل الثاني: مدخل نظري حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

رابعاً: تصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على أساس الشكل القانوني الشكل القانوني هو ما يأخذه العمل من الناحية القانونية عندما يحصل على ترخيص لإقامته، ووجود قانوني رسمي، فهذا الشكل يحدد من يملك العمل من الناحية القانونية، وما حقوق وواجبات كل من المالكين والعمل والعلاقة القائمة بينهما. (برنوطي، 2008، 109)

– مؤسسات فردية: هي كل مؤسسة يمتلكها شخص واحد يعتبر رب العمل أو صاحب رأس المال لعوامل الإنتاج، ويقدم هذا الشخص رأس المال كأساس بناء هذه المؤسسة مع العمل والإدارة والتنظيم، وغالبا ما يكون عدد الأفراد فيها قليل. (برجي، 2012، 38)

– الشركات: تعتبر عقد بين شخصين أو أكثر للقيام بعمل معين وتشارك الربح أو الخسارة معا، إلا أنه لكل نوع من الشركات التعريف الخاص بها لافراد كل منها بخصوصيتها، وتنقسم إلى نوعين هما: شركات الأشخاص وشركات الأموال.

أ- شركات الأشخاص: تنشأ بين أشخاص يعرفون بعضهم البعض جيدا، أي أنها تقام على الاعتبار الشخصي والثقة المتبادلة بين الشركاء، كما تعرف بشركة الحصص لان مؤسسيها يشتركون في تقديم حصة من رأس المال مقابل الحصول على جزء من الأرباح. (خوي، حساني، 2008، 62) وتتضمن ما يلي:

– شركات التضامن: هي شركة تضم متعاقدان فأكثر بهدف التجارة ويكون فيها الشركاء متضامنون في جميع تعهداتهم، حيث لو قام أي واحد منهم بتصرف ما يشترط أن يكون هذا التصرف باسم الشركة، كما يجب على الشركاء تقديم حصص إما نقدية أو عينية أو حصة عمل. (البيوي، 2009، 201-202)

– شركة التوصية البسيطة: هي شركة تعقد بين شخصين أو أكثر مسؤولين متضامين من ذوي الأموال يسمون الموصون لا يكونوا مسؤولين إلا بحدود قيمة حصتهم فيها. (اندراس، 2007، 252-253)

## الفصل الثاني: مدخل نظري حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

- شركة المحاصة: تعتمد في تأسيسها على اتفاق كتابي بين اثنين أو أكثر من الشركاء للقيام بنشاط اقتصادي خلال فترة زمنية معينة ومحدودة لتحقيق ربح معين يتم تقاسمه بينهم حسب الاتفاق المبرم مع نهاية الغرض المراد نشأت هذه الشركة من اجله. (الناصرى، 2011، 17)

ب- شركات الأموال: تقوم هذه الشركات على الاعتبار المالي الأهمية فيها لما يقدمه الشريك من حصة في تكوين رأس المال، ولا يساهم فيها بأكثر من حصة، كما يدخل في نطاقها كل من شركات المساهمة، شركات التوصية بالأسهم، الشركات ذات المسؤولية المحدودة، ويمكن أن تأخذ المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أحدا لأشكال التالية: الشركات ذات المسؤولية المحدودة، شركات التضامن وهي الأشكال الأفضل ملائمة لها من بين الأشكال الأخرى نظرا لمسئوليتها، بالإضافة إلى الشركات الفردية

- الشركات ذات المسؤولية المحدودة: هي عبارة عن شركة تجارية تحدد مسؤولية كل شريك فيها بمقدار حصته في رأس المال، ويمكن أن يكون لها عنوان ويخضع انتقال الحصص فيها للقيود القانونية والاتفاقية الواردة في عقد الشركة، ولا تنشأ لها الشخصية الاعتبارية بمجرد العقد بل تحتاج إلى إجراءات أخرى. (خوي، حساني، 2008، 63)

### 1-2-2- خصائص المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

لقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة جملة من الخصائص والسمات قد تتشابه فيها مع بعض القطاعات، وقد تتميز في ذات الوقت عن غيره من القطاعات الأخرى، يمكن تلخيص هذه الخصائص والسمات فيما يلي:

- مرونة الإدارة:

لها القدرة على التكيف مع ظروف العمل المتغيرة، إضافة إلى الطابع غير الرسمي في التعامل سواء مع العاملين أو العملاء لبساطة الهيكل التنظيمي ومركزية القرارات، حيث لا توجد لوائح جامدة تحكم عملية اتخاذ القرارات إلا أن الأمر يرجع إلى خبرة صاحب المشروع، كما نلاحظ أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أكثر قدرة على تقبل التغيير وتبني سياسات جديدة على العكس

## الفصل الثاني: مدخل نظري حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

من المؤسسات الكبيرة التي يكثُر فيها مراكز اتخاذ القرار، ورسمية العلاقات الوظيفية. (خوي، حساني، 2008، 44-45)

– القدرة على التكيف مع المتغيرات:

يمتاز هذا النوع من المؤسسات بالقدرة على التكيف مع المتغيرات المختلفة التي قد تحدث في أي وقت مثل:

– تركيبة القوى العاملة.

– سياسات الإنتاج والتسويق والتمويل (الكمية والنوعية).

– سهولة تغيير وتحديث التكنولوجيا المستخدمة ومواكبة التطورات.

هذا إن دل على شيء فهو يدل على قدرة هذه المؤسسات على التغلب ومواجهة الصعوبات في أوقات الأزمات الاقتصادية والركود. (جواد، 2007، 89-90)

– سهولة الإنشاء والتنفيذ:

– صغر حجم رأس المال المطلوب لإنشاء وتنفيذ المشروع

– صغر حجم القروض اللازمة والمخاطر المترتبة عليها

– سهولة تركيب المباني وانطلاق خطوط الإنتاج من آلات ومعدات الإنتاج

– سهولة جلب وتحضير مستلزمات التشغيل المواد الأولية

– القدرة على جذب المدخرات:

عدم مواجهة هذه المؤسسات صعوبة كبيرة وعراقيل نسبية في توفير رأس المال اللازم للمشروع سواء في القطاع المصرفي أو من أفراد الأسرة، وذلك نظراً لقلّة مخاطر الاستثمار وصغر حجم

رأس المال المطلوب للإنشاء. (جواد، 2007، 86)

– أنماط الملكية:

يرتبط انخفاض الحجم المطلق لرأس المال اللازم لإقامة وتشغيل المؤسسات الصغيرة بأشكال معينة للملكية، والتي تتمثل في الغالب في الملكية الفردية والعائلية أو في شركات الأشخاص، وتساعد

## الفصل الثاني: مدخل نظري حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

هذه الأنماط من الملكية على استقطاب وإبراز الخبرات والمهارات التنظيمية والإدارية في البيئة المحلية وتنميتها.

- انخفاض وفورات الحجم وأهمية الاستفادة من وفورات التجمع
- تنخفض وفورات الحجم في المؤسسات الصغيرة بالمقارنة بالمؤسسات الكبيرة، نتيجة انخفاض الطاقات الإنتاجية وحجم الإنتاج، ويتطلب تعويض هذا الانخفاض ضرورة استفادة المؤسسات الصغيرة من نوع آخر من الوفورات ألا وهو " وفورات التجمع ". وهو ما يؤكد أفضلية إقامة المؤسسات الصناعية الصغيرة في مناطق تجمعات صناعية. ( سلامة، 2009، 41)
- أما بالنسبة لخصائص المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر فيمكن أن تختلف من فترة لفترة أو مرحلة لمرحلة، وهذا ما يتجلى في النقاط التالية:
- تتمركز معظم هذه المؤسسات في المناطق المهملة من طرف القطاع العام، ويعتبر السوق الجزائري سوقا محليا أو وطني لجل المؤسسات، نادرا ما يكون دولي.
- في السوق الجزائري تعتبر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة قليلة الابتكار، كما أن تقنيات النمو (التخلي، الاندماج، التجمع) غير متحكم فيها وغير مستخدمة.
- معظم أنشطة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تعمل في إطار غير رسمي، كما أن هشاشة مواردها تعود لمحدودية هذه المؤسسات.
- اغلب هذه المؤسسات تكون عائلية نادرا ما تفتح رأسمالها للأجانب.
- يحتل صاحب المؤسسة مكانة أساسية، ونظرا لهذه المكانة فهو دائم الانشغال بأنشطة المؤسسة فتقل قدرته في معالجة القضايا الاستراتيجية، كما أن التعامل بينه وبين السلطات العمومية غير متطور.
- تسيطر على هذا القطاع ما يقارب نسبة 97% من المؤسسات المصغرة، وهي مؤسسات ضعيفة الحصانة بالإضافة إلى نقص في المؤسسات المتوسطة.



## الفصل الثاني: مدخل نظري حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

- التمرکز الإقليمي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الشمال بنسبة 69% مقارنة بمناطق الجنوب المقدرة بنسبة 8%. (جودي، 2017، 14)

- ديناميكية إنشاء هذا النوع من المؤسسات في الجزائر يمر من خلال ثلاثة مسارات رئيسية تتمثل في: الإنشاء العادي والذي هو الاستثمارات المتكونة أساسا من 70% أموال خاصة، المسار الثاني يتمثل في المؤسسات المنشأة عن طريق أجهزة الدعم، بالإضافة إلى آخر مسار والمتمثل في المؤسسات العمومية التي تم شرائها من طرف عمالها بمساعدة قروض الدعم 1%

- تنظيم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة غير مهيكّل تعتمد على استراتيجية حدسية واكل رسمية، نظام معلومات داخلي واكل رسمية، كما تعتمد على الاتصال غير الرسمي بدرجة كبيرة وعدم الاعتماد على الاتصال الكتابي داخل المؤسسة نظرا للعلاقات غير الرسمية السائدة داخلها (Selhami, 2013, 7)

- المؤسسات الصغيرة والمتوسطة غير يقظة للتحديات المنتظرة، كالعولمة والاقتصاد التنافسي... الخ فلا زالت مجرد مفاهيم نظرية افتراضية في نظر أصحابها، وبالتالي هي غير موجودة ضمن انشغالاتهم اليومية. (Sisaid, 2015, 3)

### 1-3-مشاكل وعراقيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

بالرغم من الجهود التي بذلتها الدولة بتبنيها سياسة اقتصادية إصلاحية في قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، إلا أن هذه الإصلاحات لم تحقق النتائج المرجوة، ولذلك نذكر هذا القطاع الذي لا يزال محاطا بسياج من المشاكل والعراقيل التي تحول دون مساهمته في التنمية الاقتصادية المنشودة في ظل محيط يضع أمامها الكثير من العراقيل التي تختلف من حيث شدتها وخطورتها ومدى تأثيرها على مسار هذه المؤسسات وتهديدا لوجودها واحتمال نموها مما يؤدي إلى انخفاض نسبة مساهمتها في التنمية الوطنية ويمكن حصر هذه الصعوبات فيما يلي:

✓ المشاكل الإدارية: إن المحيط الإداري للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة ليس ملائما لنموها وتطورها، يعود ذلك إلى عدة أسباب من بينها سوء وضعف التسيير الإداري وتعقيد الإجراءات

## الفصل الثاني: مدخل نظري حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

الإدارية فمثلا تستغرق مدة قيد المؤسسة الصغيرة والمتوسطة في السجل التجاري وقتا طويلا كما أن عدد الوثائق المطلوبة لإجراء هذا القيد قد تفوق 18 وثيقة، كذلك فإن اغلب المستثمرين يفتقدون في مرحلة إنشاء المشروع المعلومات الضرورية المتعلقة باستثمارهما لآمر الذي يؤدي في الكثير من الأحيان إلى اختيارات خاطئة لنوع النشاط، ومن جانب آخر يسجل تعدد الإدارات المعنية بالقطاع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة قلة التنسيق بينها مما يؤدي إلى تداخل الصلاحيات يضاف إلى ذلك تنافي الممارسات العملية مع روح التشريعات والقوانين التي تعتبر من بين الخصائص المميزة للدول النامية ومن بينها الجزائر.

✓مشاكل العقار: أصبح مشكل العقار من اكبر العناصر الكابحة لنشاط المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بدلا أن يكون أداة لدعم الاستثمار، حيث أن هذا الوضع يطرح إشكالية كبيرة لهذه المؤسسات خاصة في تعاملها مع البنوك والتي تطلب عقود الملكية لمنح القروض في جل الحالات، كما يضاف إلى ذلك تعدد الهيئات المانحة لقطع الأراضي مما يؤدي إلى تداخل الصلاحيات بنها وانتشار التزاعات والاحتلال غير العقلاني للفضاء الصناعي، كما عرف توزيع العقار بالا دراسة، إذ نجد الكثير من الأراضي مازالت بورا أو استغلت لمزاولة نشاطات أخرى خارج هذا القطاع، بينما يبقى الكثير من المستثمرين الحقيقيين الذين يريدون توسيع نشاطهم يعانون من هذا المشكل. (كتوش، طرشي، 5، 2006)

✓صعوبة الحصول على التمويل: تجد مختلف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في هذا القطاع صعوبات بالغة في الحصول على التمويل اللازم لمزاولة نشاطها بسبب ثقل سير العمليات المصرفية للبنوك الجزائرية واتسامها بالبيروقراطية في أداء خدماتها من حيث كل العمليات المتعلقة بهذا الجانب(معالجة الصكوك، التحويلات المالية، دراسة الملفات وغيرها من الإجراءات)، وهذا العزوف عن تمويل أنشطة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لغياب الضمانات الكافية لاسترداد أموالها وكذلك تفضيلها تمويل الأنشطة التجارية (تصدير-استيراد) على حساب الأنشطة الصناعية،

## الفصل الثاني: مدخل نظري حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

بالإضافة لضعف النظام المالي المحلي مقابل متطلبات المحيط الاقتصادي الجديد، ففي الوقت الذي يعلن فيه عن إجراءات دعم جديدة متطورة وتشجيع الاستثمار والشراكة، نجد الواقع يشير إلى اصطدام كل هذه التصورات بالتعقيدات المالية الموجودة في خاصة في هذا القطاع نذكر منها على سبيل المثال:

- غياب أو نقص في التمويل طويل المدى.
- المركزية في منح القروض وسرعة الإجراءات.
- إخفاء ونقص المعلومات المالي الخاصة بالجوانب التي تستفيد منها المؤسسة كالإعفاءات.
- اللا شفافية في تسيير إجراءات القروض رغم أن الأصل في القرض هو الإشهار.
- محدودية صلاحية الوكالات البنكية في عملية منح القروض بسبب عدم الاستقلالية النسبية. (شبايكي، 2007، 190-191)

✓ المشاكل التكنولوجية: إن من أبرز خصائص المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في اغلب الدول النامية هو إتباعها أسلوب تكنولوجي تقليدي تقف أثره أمام تلك المؤسسات ويجول بينهما وبين الدخول إلى أسواق واسعة الأمر الذي يعرضها للمنافسة القاتلة وحرمانها من الدخول إلى الأسواق الجديدة هذا بالإضافة إلى صعوبة الحصول على التكنولوجيا للضعف الموارد المالية من جهة وضعف تأهيل مستخدمين من جهة أخرى كما أن عمليه التجديد والابتكار تتطلب المتخصصين ذوي مؤهلات فنيه عالية في مجال البحث وتطوير وهذا ما تعاني منه في مجال التخصص.

✓ المشاكل والمعوقات التسويقية: ما يلاحظ على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر خاصة هو النقص في الخبرة والكفاءات التسويقية، كما تعتبر قلة العمالة المؤهلة وضعف الرقابة على الجودة من بين ابرز الأسباب التي تؤدي لانخفاض جودة المنتج وعدم تطابقها مع المعايير والمقاييس المطلوبة والعالمية فتصبح من اكبر العوائق التي تواجهها هذه المؤسسات، ناهيك على عن عدم

## الفصل الثاني: مدخل نظري حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

قدرة هذه المؤسسات بالقيام بالبحوث التسويقية من اجل تجديد معلوماتها عن كافة الأسواق المستهدفة، بالإضافة إلى الصعوبة التي تواجهها في عملية التسويق في ظل المنافسة غير الشريفة المفروضة من قبل المؤسسات مع بعضها البعض من جهة، والمنافسة بينها وبين المؤسسات الكبرى من جهة أخرى والمنافسة مع المؤسسات الأجنبية من جهة ثالثة. (بن عنتر، بلوناس، 2003، 5)

مشاكل المحيط الجبائي والجمركي: إن كثرة الرسوم والمعدلات الجمركية أصبح عائق أمام المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كونها مرتبطة بطبيعة السلعة حيث انه يخدم المؤسسات الكبيرة أكثر كون حجم المؤسسة يعكس طبيعة السلعة لأنه ما يعتبر نصف مصنع (وسيطي) في المؤسسات الكبيرة يعتبر سلع رأسمالية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة فمثلا استيراد قطع غيار موجهة لتدخل كمنتج وسيطي لإنتاج معدات معينة في المؤسسات الكبيرة، ليس بالضروري أن يكون موجه لنفس الغرض في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وبالتالي تتحمل هذه المؤسسات عبء جمركي اكبر كلما زادت قيمة السلعة، بالإضافة لصعوبة وتعقد الإجراءات والمعاملات التي تخص هذا المجال من خلال الجمارك.

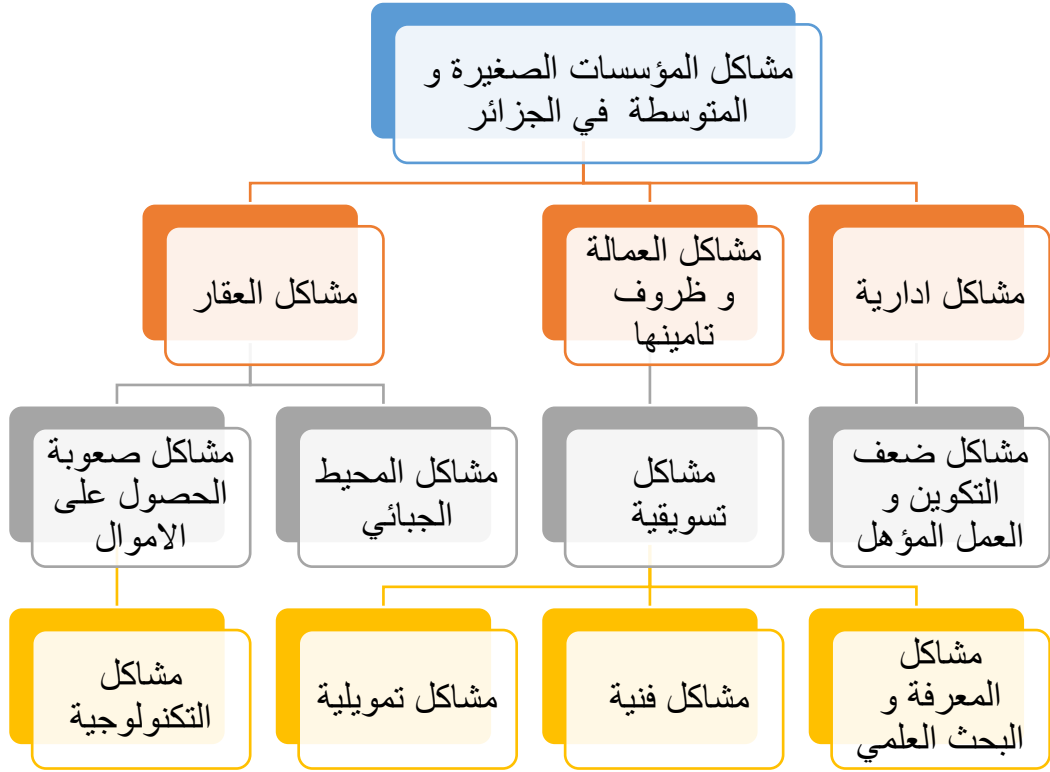
أما من ناحية الضرائب والتأمينات فقد أصبحت هذه الأجهزة والمصالح تتعامل مع أصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بنفس الكيفية التي تتعامل بها مع أصحاب المؤسسات الكبيرة والحكومية، على غرار في بعض الحالات حيث لا تتوفر هذه المؤسسات حتى على الإعفاءات والميزات التي تتوفر عليها المؤسسات الكبيرة، مما يترتب على ذلك تزايد الأعباء الضريبية والتي تؤدي إلى تعدد وتنامي الأنشطة الموازية التي تصب في خانة التهرب الضريبي،

كما أن غياب ونقص الدفاتر والتسجيلات في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة يجعلها عرضة للتقديرات الجزافية مما يعرض صاحبها للإفلاس بسبب عدم قدرته تحمل المبالغ الضريبية المفروضة عليه، ناهيك على ذلك فان غياب الوعي لدي أصحاب هذه المؤسسات يجعلهم عرضة للغرامات

## الفصل الثاني: مدخل نظري حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

التي تفرضها مصالح التأمينات بسبب التماطل في التأمين على العمال أو بسبب التأخر في عملية التسديد. (مشري، 2011، 35)

الشكل رقم (01): يوضح أهم المشاكل والعراقيل التي تواجهها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة



المصدر: إعداد الباحث اعتمادا على المراجع السابقة

### 2-وظائف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أهدافها وأهميتها

يعتبر قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة قطاعا مميزا لما له من أهمية في معظم اقتصاديات دول العالم سواء على المستوى الدخل القومي أو في استحداث مناصب الشغل. ويتم التطرق في هذا المبحث إلى وظائف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومدى أهميتها وأهم أهدافها

### 2-1-وظائف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

تتمثل الوظائف فيما يلي:

## الفصل الثاني: مدخل نظري حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

- الوظيفة التقنية التي تتمثل في الإنتاج والتصنيع والتحويل
  - وظيفة البحث والتنمية
  - وظيفة التمويل وتشمل المحاسبة التحليلية والإحصاء والموازنة التقديرية
  - وظيفة تسيير الجودة في المؤسسات التي تمتاز بالمنتجات التنافسية
  - وظيفة الموارد البشرية كالتكوين والتدريب
  - العلاقة مع الهيئات الحكومية بواسطة القوانين والتنظيمات
  - وظيفة مراقبة التسيير
  - وظيفة التسويق ودراسة السوق وسلوك المستهلك. (شريف، 2016، 120)
- 2-2- أهداف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
- تتمثل أهدافها فيما يلي:
- تمكين فئات عديدة من شرائح المجتمع تملك الأفكار الاستثمارية الجيدة ولكن لم تكن لها القدرة المالية والإدارية على تجسيد مشاريعها في أرض الواقع. (فلاق، هاني، 2017، 6)
  - ترقية روح المبادرة الفردية والجماعية باستخدام أنشطة اقتصادية صناعية أو خدمية لم تكن موجودة من قبل مع إحياء أنشطة تم التخلي عنها.
  - المساهمة في نمو الناتج الوطني وتنويع هيكل الصادرات، والخفض من معدلات البطالة.
  - يمكن أن تصبح أداة فعالة لتوطن الأنشطة غير المناطق النائية مما يجعلها ذات أهمية بالغة لترقية وتثمين الثروة المحلية، وإحدى وسائل الاندماج والتكامل بين المناطق. (سرار، وآخرون، 2017، 737)
- ترقية الاستثمار: يشكل القطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في العالم قطاع حيويًا في المجال الكشف عن الثروات المعدلات النمو بالتالي استنادًا للتنمية الاقتصادية والاجتماعية وذلك هدف

## الفصل الثاني: مدخل نظري حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

الاستراتيجي ولا يكون هذا ممكنا دون استراتيجية وناجحة لتحفيز استثمار المنتج وفي هذا الإطار ومن اجل تحقيق الهدف منشود لابد من ثلاث أجيال من المستثمرين:

الأول: غرس استثمار تطوير قدراتي

الثاني: يتخصص في النشاطات

أما الجيل الثالث يمر بمرحلتين إلى تصدير المنتجات والثانية تهتم بتوسيع المؤسسات عبر القارات. - دعم التوازن الجهوي لقد عملت الدولة على تسطير وانجاز عده برامج لصالح كل قطاعات بغرض التنمية الجمهورية والمحلية التي تقوم على:

- إعادة التوازن الإقليمي

- إعادة الصورة الجذابة تشجيع الاستثمار

- المساعدة على استثمار إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بحيث الصناعة الواسعة لم تعد منتجه للشغل.

- التموقع في الاقتصاد الجهوي والدولي الاندماج في الاقتصاد الجديد يحتاج الاقتصاد الجزائري إتباع السياسات وطرق استفادة من المسار الاندماج والارتباط الاقتصادي والتجاري العالمي على الانترنت بين المعطيات المتوفرة. (جليل، 2018، 5)

2-3- أهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

تتفق مختلف البحوث والدراسات العلمية والتجارب الميدانية المنجزة في هذا المجال على أهمية الدور التي تلعبه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في النهوض بالتنمية الاقتصادية والاجتماعية على حد سوا من خلال عدة عناصر تتمثل أبرزها فيما يلي:

- مساهمة مؤسسات الصغيرة والمتوسطة في توفير مناصب الشغل: تساهم بدور فعال إذ تعتبر أهم قطعة اقتصادية خالقة لمناصب الشغل فهي تتجاوز حتى المؤسسات الصناعية الكبيرة في هذا المجال.

## الفصل الثاني: مدخل نظري حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

- مساهمة المؤسسات الصغيرة ومتوسطة في جذب وتعبئة المدخرات: تعتبر أهم مجالات في جلب المدخرات تحويلها إلى استثمار في مختلف القطاعات

- مساهمة المؤسسات الصغيرة ومتوسطة في تنمية الصادرات: حيث تحض بدور فعال في هذا المجال يرجع هذا إلى عوامل من بينها أن منتجاتها تحضر القبول في الأسواق الخارجية كما أنها تتمتع بانخفاض التكلفة الوحدة المنتجة

- تساهم مؤسسة الصغيرة والمتوسطة في التكامل الاقتصادي: حيث أن وجودها لا يؤدي إلى خلق منافسة ومواجهة مع المؤسسات الكبيرة بل تعتبر مؤسسات الصغيرة والمتوسطة في كثير من الأحيان المشروعات المغذية التي تعتمد عليها المؤسسات الكبيرة، ففي اليابان تساهم الصناعات الصغيرة في إنتاج المنشآت الكبيرة في الصناعات المعدنية 76% في الصناعة الآلات والأجهزة 77%، وفي صناعة وسائل النقل بالولايات المتحدة الأمريكية تتعاقد مؤسسة جنرال موتورز مع 26000 مصنع صغير لإنتاج قطع الغيار. (هوشيار، 2005، 267)

- المساهمة في تشغيل الشباب بتكلفة منخفضة نسبيا ما إذ قورنت بالمؤسسات الكبرى.

- ارتفاع مستوى الادخار والاستثمار من خلال تعبئة رؤوس الأموال من الأشخاص.

- الاعتماد على المواد الأولية المحلية مما يساهم في التقليل من الاستيراد.

- سهولة توزيع منتجاتها مما يقلل من تكاليف التخزين ويؤدي إلى تسويق السلع للمستهلك بأقل بكلفة ممكنة. (بوشرف، بوحبزة، 2014، 177-178)

3- سبل تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، عوامل انتشارها والتحديات المستقبلية

نظرا دور مؤسسات الصغيرة ومتوسطة في تطوير الاقتصاد والتوفير المناسب الشغل للحد من ظاهرة البطالة لهذا تفتنت الدولة وسعت جاهدة تطوير الاستثمار في هذا المجال من خلال سياسات وطرق للمساعدة على انتشارها.

وتطرقنا في هذا المبحث إلى دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وسبل تطويرها وعوامل انتشارها.

3-1- سبل تطوير وتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة



## الفصل الثاني: مدخل نظري حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

إن تحقيق استراتيجية التنمية مؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتطويرها يعني اتخاذ جمل من السياسات متكون من أهمها:

- تسيير الحصول على التمويل وذلك عبر مؤسسات التنمية والتمويل مؤسسه الصغيرة والمتوسطة الدعم الفني وذلك من خلال دعمها بالخدمات الفنية المختلفة لتحتاجها بدء من التدريب والتأهيل.

- تأهيل المواد البشرية يمثل العنصر البشري أساس العملية الإنتاجية وبالتالي فهو يحتاج إلى دورات تكوينية وتدريبية.

- إنشاء بنوك مخصصه في تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة يخص هذا النوع من البنوك لتمويلها.

- تأهيل محيط الإداري بكل مكوناته، تأكل الإدارات التي لها علاقة بمؤسسات الصغيرة والمتوسطة من اجل تقبل تطوير فكرة استثمار الخاص.

- الرعاية والاحتضان عنصر رئيسي في مجال التنمية الوطنية إلى أنها تعاني من مساوئ تجربته في مجال التسيير ومستوى استعمال التكنولوجيا لهذا فهي تحتاج لرعاية والاحتضان.

- وضع النظام الأولويات يعتبر من أهم عناصر برنامج تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ضوء هذا يظهر بوضوح كل المنتجات والعمليات الاقتصادية بالنسبة لقطاع اقتصادي والتنمية الاقتصادية. (زرقي، 2008، 258)

- تسويق منتجات مؤسسات الصغيرة والمتوسطة يمكن مؤسسة غير متوسطة أن تنافس بنجاح في نطاق إنتاجها في سوق تصدير فضلا عن نجاحها في الأسواق المحلية إذا ما سنحت الدولة إلى مساعدتها وتقديم خدمات التسويق لها.

## الفصل الثاني: مدخل نظري حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

– الإعفاء من الضريبة على الدخل لمدة خمسة سنوات لفائدة المقاولين المؤهلين بمساعدة الصندوق الوطني للدعم القروض المصغرة وتعزيز الضمانات لتغطية المخاطر التمويل وقروض لاستثمار التي يتم منحها للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة. (المادة 3، 2009، 10)

### 3-2-عوامل انتشار المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

إذا دققنا الملاحظة فإننا نجد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أكثر انتشارا من المؤسسات الصناعية الكبرى ويرجع ذلك إلى عوامل الخاصة والعوامل العامة على غرار البيئة والمحيط التي تنشط فيه.

#### –العوامل الخاصة:

- عدم رغبة الكثير من الأفراد في الوقت الحاضر العمل لدى الشركات الكبرى فهي المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ينظر إلى العاملين على أنهم ملاك هذه المشروعات فهي تقوم بالاشتراك العاملين في أرباح المؤسسة وهذا يهدف إلى زيادة انتمائهم لهذه الشركة
- مرونة اتخاذ القرارات الخاصة بإنتاج والأسعار حيث وجود مرونة بين قسم التسويق وقسم الإنتاج التنسيق بين الإنتاج والبيع،التنسيق بين التموين والإنتاج والتوزيع
- قله رأسمال المستثمر من حيث المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التمييز ببساطة رأسمالها، وسهولة إقامتها في كل مكان مثل المناطق الزراعية وأيضا تجعل المستثمر في منطقته ولا يهاجر كل ما تساهم في توفير مناصب الشغل. (رحموني،26،2001)

#### –العوامل العامة:

- المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تهتم بكل نشاطات سواء كانت فلاحية أو صناعية أو خدماتية كما أنها تنشأ في أي مكان مهما كانت مميزاتها وخصائصها في رفع الناتج الوطني وتحقيق الاكتفاء الذاتي كما تساهم في امتصاص البطالة.
- المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لا تطلب اليد العاملة الماهرة والمتخصصة

## الفصل الثاني: مدخل نظري حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

- سهولة إقامة مشاريع، إن إقامة مشاريع مصغرة هو أسهل بكثير من إقامة مشروع أو مؤسسة كبيرة وذلك لان المؤسسات كبيره تتطلب تهيئه الأراضي وإعداد هياكل قاعدية عكس المؤسسات الصغيرة والمتوسطة فهي لا تتطلب تكاليف باهظة، وهذا ما دفع المستثمرين للإقبال عليها. (رحموني، 27، 2001)

### 3-3- تحديات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المستقبلية

إن مختلف التحولات الجارية الحالية والمستقبلية في جميع دول العالم تضع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، خاصة في البلدان النامية من بينهم الجزائر أمام مجموعة من التحديات نذكر منها:

أ- عالمية التجارة: بعد اتساع دائرة التجارة الدولية وجعلها عالمية من خلال إبرام الاتفاقية العامة للتجارة والتعريف الجمركية، بعد محلت محلها منظمة التجارة العالمية عام 1995، الذي كان من مهامها خلق فضاء تنافسي دولي ضمن التجارة يعتمد على الكفاءة الاقتصادية في التوظيف الكامل للمورد البشري المؤهل مع زيادة نسبة الإنتاج المتواصل لضمان توسع الإنتاج وخلق أنماط جديدة لتقسيم العمل الدولي، ومحاوله إشراك الدول النامية والأقل نموا في التجارة الدولية بمختلف ميادينها وأنشطتها العالمية، هذا ما أفضي بضرر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من خلال توسيع دائرة المنافسة من المحلية للعالمية، كما أدت عضوية انضمام الدول النامية بما فيها العربية أن هناك تزايد في حدة المنافسة الدولية نتيجة الالتزام بقواعد ونظم فتح الأسواق الذي يؤدي بدوره لاختفاء عدة مؤسسات لعدم قدرتها على مواجهة المنافسة الدولية سواء كانت مرتبطة بسعر أو جودة المنتج أو حتى الكفاءات المستخدمة، مما قد يؤدي إلى حالة من تزايد البطالة نتيجة لتدهور وإغلاق بعض المؤسسات صغيرة أو متوسطة كانت، واحتمال مزاحمة بعض الشركات الدولية للاستثمار الوطني، هذا ما يعني تزايد أنشطة الدمج والاستحواذ، مع انتشار الكيانات الكبرى ذات السلطة والسيطرة على حركة الاستثمار في الدول النامية. (نعيمة، 2006،

(03)

## الفصل الثاني: مدخل نظري حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

ب- عالمية الاتصال: أفضى التقدم والتطور الفني التكنولوجي في مجالات الاتصال والمواصلات إلى طبي واختصار المسافات الجغرافية والحضارية ما جعل العالم قرية صغيرة، أصبحت الشركات والمؤسسات تعمل في نطاق بيئة عالمية شديدة التنافس، فالمنتج الذي يظهر في منطقة ما أو دولة معينة نجده في نفس الوقت يسوق في اغلب أسواق دول العالم سواء من خلال الفضائيات والأقمار الصناعية، أو شبكات الانترنت، مما ألزم على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أن تمتلك التكنولوجيات الجديدة الخاصة بالإعلام والاتصال ومواكبة التطور الحاصل في باقي أنحاء العالم لتحسين أدائها والمحافظة على سيوررة استمرارها وبقائها في السوق. (قرار، 2010، 03)

ج-عالمية الجودة: نسبة لارتفاع وتزايد المنافسة العالمية على الإنتاج ظهر ما يعرف بمتطلبات الجودة من اجل توجيه التجارة العالمية على نحو يحافظ على ارتفاع مستوي ما يتداول فيها، وبعد نشوء الجودة العالمية والاتفاق على مصداقيتها أصبحت كل شهادات الجودة الممنوحة من قبل المنظمات العالمية للتوحيد القياسي بمثابة التأشيرة الدولية للتجارة العالمية، ما صرح بعدم دخول السلع والخدمات المتدنية الجودة إلى أسواقها دون أن يتعارض مع قوانين المنظمة. (مشري، 2011، 42)

د- ثورة المعلومات والتكنولوجيا: انفراد النظام العالمي الاقتصادي الجديد وتميز بما يطلق عليه الثورة الصناعية الثالثة متمثلة في ثورة علمية في مجال المعلومات والتكنولوجيات كثيفة المعرفة، أصبحت تمثل الأساس المادي للنظام الاقتصادي الجديد في معظم دول العالم، حيث أنها تلعب دورا محوريا في تشكيله ومحرك التغيير لدي كل أجزائه والدلالة التي تعكسها مخرجات ثورة المعلومات والتكنولوجيا بالنسبة لأسواق العالم هو تقارب هذه الأسواق بشكل كبير، وتشجيع الاندماج بين المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لمواجهة التحديات والتهديدات التي يعكسها التغيير السريع في تكنولوجيا الحاسب الآلي وما يفرضي إليه من تناقص في قيمة المعلومات بمرور الوقت. (بلال، 2005، 33)

خلاصة الفصل:

## الفصل الثاني: مدخل نظري حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

توصلنا من خلال هذا الفصل إلى معرفه ماهية مؤسسة الصغيرة والمتوسطة وذلك من خلال تطرق إلى مختلف تعاريفها من دول أخرى حسب درجه تقدم الدول وغيره، بعد ذلك تطرقنا لخصائص هذه المؤسسات التي تميزها من غيرها من المؤسسات كبيره واهم خاصية انخفاض رأس المال دون أن ننسى ذكر أهمية المؤسسات في زيادة حجم الناتج المحلي والإحداث التوازن في جميع المجالات بالإضافة إلى توفير مناصب الشغل.

وأكيد أي مؤسسه مهما كان حجمها تعرض لي بعض الصعوبات والعراقيل، تناولنا أهم مشاكل التي تواجه مؤسسة الصغيرة والمتوسطة بإضافة إلى تعرض لأساليب وعوامل تطويرها، وبما أن هذه الأخيرة لا تتطلب استثمارات كبيرة فهي تعد أسلوب مفيد في تعليم الأنشطة والقضاء على البطالة.

# الفصل الثالث: آليات دعم وتمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر

تمهيد:

- 1- الهيئات الحكومية لدعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
    - 1-1- المشاكل وحاضنات الأعمال.
    - 1-2- مراكز التسهيل.
  - 1-3- المجلس الاستشاري لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة CNC-PME.
    - 2- الآليات والهيئات المالية الداعمة لتمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
      - 1-2- الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ.
      - 2-2- صناديق ضمان القروض.
      - 2-3- وكالة ترقية ودعم الاستثمار APSI والوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار ANDI.
    - 3- البرامج المعتمدة في إطار التعاون الدولي لدعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
      - 1-3- برنامج MEDA لتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
      - 2-3- الهيئة التقنية الألمانية للتعاون التقني GTZ.
      - 3-3- الامتيازات الجبائية المقدمة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
- خلاصة.

## الفصل الثالث: آليات دعم وتمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر

تمهيد:

نغدو في هذا الفصل إلى شرح وتفسير ما سوف تدرج ضمنه مختلف أساليب واليات الدعم والتمويل للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة على المستوى الوطني وما تتضمنه هذه الآليات في المجتمع الجزائري على حسب قدرة كل مؤسسة صغيرة كانت أو متوسطة، حيث سوف تتمثل في ثلاث مباحث كل مبحث يتكون من عدة عناصر لا تقل أهمية عن بعضها البعض من حيث أهم هذه الآليات المتحكمة في استراتيجيات التمويل والدعم كل عبر قنوات مخصص لها، ناهيك عن مميزاتها وخصائص تفضيلها لدى الفئة المعنية والمستهدفة في ظل البيئة والمحيط الاقتصادي والاجتماعي لكل منطقة.

هذا ما سوف يعطي لمحة وإمام تام بهذا الفصل من جل الجوانب للظفر بملخصه تمعن فهم وتفسير موضوع الدراسة من مختلف الزوايا.

### 1- الهيئات الحكومية لدعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

اعتبارا من سنة 1991 تم إنشاء وزارة منتدبة مكلفة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ثم في سنة 1993 تحولت إلى وزارة المؤسسات والصناعات الصغيرة والمتوسطة ثم اجل ترقية هذا النوع من المشاريع، كما تم دمج وزارة الصناعة بوزارة المؤسسات الصغيرة سنة 2010، حيث أصبحت تعمل على توجيه، تأطير، مراقبة وتطوير قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مما أدى إلى إنشاء العديد من الهيئات المختصة في ترقية القطاع تدخل تحت تصرفها وإدارتها. (غرداين، وآخرون، 2017، 230) نذكر منها الآتي:

#### 1-1- المشاتل وحاضنات الأعمال:

وهي هيئات عمومية ذات طابع صناعي وتجاري وخدمي تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، أسندت إليها مهمة مساعدة ودعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وتأخذ عدة أشكال منها:

- المحضنة: وهي عبارة عن هيكل دعم يهتم ويتكفل بجمالي المشاريع الصغيرة والمتوسطة في قطاع الخدمات.

## الفصل الثالث: آليات دعم وتمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر

- ورشة الربط: هيكل دعم يتكلف بأصحاب المشروعات في قطاع الصناعة الصغيرة والمهن الحرفية.
  - نزل المؤسسات: وهو هيكل دعم يتكفل بحاملي المشاريع المنتمين إلى ميدان البحث. (لخضر، العربي، 2019، 278)
  - وتسمو هذه الهيئات إلى الأهداف التالية:
  - تطوير أشكال التعاون مع المحيط المؤسسي والبيئة الداخلية والخارجية.
  - المشاركة في الحركية الاقتصادية في مكان تواجدها، وتشجيع نمو المشاريع المتكررة الجديدة.
  - تقديم الدعم لإنشاء مؤسسات حديثة، مع مراعاة وضمان ديمومة المؤسسات المستحدثة.
  - تشجيع المؤسسات على التنظيم الأفضل واكتساب خبرة في مجال نشاطها.
  - التحول في المدى المتوسط أو القصير إلى عامل استراتيجي في التطور الاقتصادي.
  - كما تكمن أهمية هذه المشاتل والحاضنات بالتكلف بما يلي:
  - استقبال واحتضان ومرافقة المؤسسات حديثة النشأة لمدة معينة وكذا أصحاب المشاريع.
  - تسيير وإيجار المحلات والعقارات الخاصة بأنشطة هذه المؤسسات مع مراعاة تقديم الخدمات المتعلقة بالتوطين الإداري والتجاري.
  - تقديم الإرشادات الخاصة والاستشارات في الميدان القانوني والمحاسبي والتجاري والمالي والمساعدة على التدريب المتعلق بمبادئ وتقنيات التسيير خلال مراحل النضج وتطور المشروع. (لخضر، العربي، 2019، 279)
- 1-2- مراكز التسهيل:

تنفيذا لنص المادة 13 من القانون رقم 18/01 المتضمن القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، والتي نص على أن إجراءات تكوين، إعلام، توجيه، دعم ومرافقة المؤسسات الصغيرة



## الفصل الثالث: آليات دعم وتمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر

والمتوسطة تتم عن طريق مراكز التسهيل، وعليه صدر المرسوم التنفيذي رقم 79/03 بتاريخ 2003/02/27 والمحدد للطبعة القانونية لمراكز التسهيل لهذا النوع من المؤسسات ومهامها وتنظيمها.

تعتبر مراكز التسهيل مؤسسات عمومية ذات طابع إداري تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، مكلفة ومهتمة بإجراءات دعم ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ذات الصيغة النشطة وكذلك حاملي المشاريع. كما تنشأ هذه المراكز بمراسيم تنفيذية، حيث تم إنشاء عدة مراكز على مستوى العديد من ولايات الوطن. (هامل، 2005، 93) وتكمن أهدافها فيما يلي:

- تقليص أجال إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتوسيعها
- ضمان تسيير الملفات التي تحظى بمساعدة الصناديق المنشأة لدى وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وفقا للتنظيم المعمول به.
- وضع شبك يتكيف مع احتياجات أصحاب المؤسسات والمقاولين.
- تشجيع تطوير التكنولوجيات الجديدة لدى أصحاب المشاريع وحاملي الأفكار.
- الحث على تثمين البحث عن طريق توفير جو ملائم للتبادل بين حاملي المشاريع ومراكز البحث وشركات الاستشارة ومؤسسات التكوين، وكذا الأقطاب التكنولوجية والصناعية والمالية على حد سوى.
- مرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة للاندماج في الاقتصاد الوطني والدولي لتوسعة مجال النشاط.
- إنشاء قاعدة معطيات حول نسيج المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
- وعلى ضوء الأهداف المذكورة سابقا تتولي مراكز التسهيل المهام التالية:
- دراسة الملفات التي يقدمها أصحاب المشاريع والإشراف على متابعتها.
- مساندة أصحاب المشاريع التي تواجه العراقيل أثناء مرحلة التأسيس خاصة.

## الفصل الثالث: آليات دعم وتمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر

- محاولة تجسيد اهتمامات أصحاب المشاريع في أهداف علمية من خلال توجيههم كل حسب مساره المهني. (بوعظم، زايدي، 2013، 269-270)

1-3- المجلس الوطني الاستشاري لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (CNC-PME) يتمثل في جهاز استشاري له فروع في مختلف ربوع الوطن يتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، يسعى لترقية الحوار والتشاور بين المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والجمعيات المهنية من جهة، والسلطات العمومية من جهة أخرى. مهامه كالاتي:

- ضمان الحوار الدائم والتشاور بين السلطات والشركاء الاجتماعيين بما يسمح بإعداد سياسات واستراتيجيات تطوير القطاع بصفة عامة، وترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بصفة خاصة.

- العمل على تشجيع وترقية إنشاء جمعيات مهنية جديدة، وجمع المعلومات الاقتصادية المتعلقة بمنظمات أرباب العمل والجمعيات المهنية.

- بث روح التشاور والحوار بصفة مستمرة لحل المشاكل المتعلقة بالتطور الاقتصادي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة. (غرداين، واخرون، 2017، 231)

2- الآليات والهيئات المالية الداعمة لتمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة استلزم النهوض بقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة استحداث وإنشاء أجهزة وآليات قصد تمويل هذا النوع من المؤسسات التي غالبا ما تواجه عوائق مالية وتمويلية تؤثر على إنتاجيتها واستمرارها، من أهم هذه الآليات ما يلي:

2-1- الوكالات المعتمدة لدعم وتمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

2-1-1- الوكالة الوطنية لدعم تنمية المقاولات ANADE (ANSEJ سابقا)

تم إنشاء هذه الوكالة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 20-329 في 2020/11/22، وهي عبارة عن امتداد مع بعض التعديل للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب التي أنشأت بموجب المرسوم التنفيذي 96-296 في 1996/09/08.

## الفصل الثالث: آليات دعم وتمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر

وهي مؤسسة عمومية مكلفة بتشجيع وتدعيم ومرافقة الشباب البطال الذين لديهم فكرة مشروع إنشاء مؤسسة، يستفيد الشباب صاحب المشروع الممول في إطار هذه الوكالة خلال مراحل إنشاء مؤسسته وتوسيعها من مساعدات هامة سواء في مجال التمويل أو في ميدان الإعانات المستمرة خلال فترة إنشاء المشروع وكذا في مرحلة الاستغلال.

وتأخذ هذه الإعانات أشكال مختلفة تتمثل في مساعدات مجانية مختلفة (إعلام، استقبال، مرافقة)، امتيازات جبائية وإعانات مالية.

أما شروط التأهيل الخاصة بالوكالة فقد تم الاستغناء عن شرط البطالة الذي كان أساسيا من قبل، وتم فتح المجال لغير البطالين، وعليه تمثلت الشروط فيما يلي:

- أن يتراوح السن ما بين 19 و 40 سنة للمستفيد منها.
- أن يكون المستفيد متحصل على شهادة جامعية أو تأهيل مهني.
- أن يكون يملك وقادر على دفع المساهمة الشخصية.
- ألا يكون قد استفاد من سابقا من إعانات أو تمويل من هيئات أخرى.
- كما تتمثل صيغ التمويل والاستفادة من عروض الوكالة فيما يلي:
- التمويل الثنائي: (لا يفوق 10 ملايين دينار جزائري) تكون نسبة المشاركة الشخصية للمستفيد 50%، قرض البنك غير موجود.
- التمويل الثلاثي: (لا يفوق 10 ملايين دينار جزائري) تكون نسبة المساهمة الشخصية 15%، مساهمة الوكالة 15%، مساهمة البنك 70%.

حيث تنخفض نسبة المساهمة الشخصية في المناطق الخاصة والهضاب العليا إلى 12% ثم 10% بالنسبة لمناطق الجنوب، و5% بالنسبة للشباب البطال تماما والطلبة حاملو المشاريع، وهذه على غرار ما كانت عليه نسبة المساهمة الشخصية في السابق التي كانت تتحدد بنسبة 10% و2% للمستفيدين من الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب أي ANSEJ سابقا حيث تمثل رفع هذه النسبة لغرض إعطاء الشباب دافع أكبر أو حافز للحرص على نجاح المشروع واستمرارية المؤسسة. (بودرة، 2022، 118-119)

## الفصل الثالث: آليات دعم وتمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر

### 2-1-2- الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM

لقد تم إنشاء الوكالة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 04-14 المؤرخ في 22/01/2004 المعدل، وهي تعتبر وكالة ذات طابع خاص تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي تتمثل في شبكة لا مركزية تضم 49 تنسيقية ولائية موزعة عبر كافة أرجاء الوطن.

كما تم تدعيمها بخلايا المرافقة على مستوى الدوائر مما جعل الوكالة برنامجا يعتمد على السياسة الاجتماعية الهادفة للحد من البطالة ومكافحة الأوضاع المزرية والمرتدية للمجتمع، كما تعتبر الوكالة كجهاز موجه لأشخاص بدون عمل قادرين على القيام بنشاط صغير بواسطة دعم مالي قليل وشروط بسيطة ومريحة.

وعلى أساس هذا تعتمد الوكالة بمنح قروض في أجل سريعة تتمثل في مبالغ لا تفوق المليون دينار جزائري يتم تسديدها على المدى القصير أو الطويل، حيث تكون مرفقة بدعم الدولة والذي يتمثل في تخفيض نسبة الفوائد مع ضمان يتكفل به صندوق الضمان المشترك للقروض المصغرة في حالة عدم التسديد لأسباب خارجة عن السيطرة. (ناصر، محسن، 2013، 3-4)

### 2-2- صناديق ضمان القروض

#### 2-2-1- صندوق ضمان قروض المؤسسات الصغيرة والمتوسطة FGAR

أنشئ صندوق ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 02-373 المؤرخ في 06 رمضان 1423 الموافق لـ 11 نوفمبر 2002 المتعلق بتطبيق القانون التوجيهي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة المتضمن للقانون الأساسي لصندوق ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

وهو مؤسسة عمومية تحت وصاية وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعة التقليدية، ذات طابع اجتماعي اقتصادي، يتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلالية المالية، حيث تم إطلاق نشاطه بصفة رسمية سنة 2004، ويعتبر هذا الصندوق كأول أداة مالية مختصة لفائدة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

يهدف الصندوق إلى تسهيل حصول المستثمرين على قروض بنكية متوسطة الأجل بحيث تتمكن المؤسسات المستفيدة من الحصول على قروض بنكية رغم أنها لا تتوفر على ضمانات عينية أو

## الفصل الثالث: آليات دعم وتمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر

تكون لديها ضمانات غير كافية لتغطية مبلغ القروض المطلوبة وذلك بشرط استيفائها معايير الأهلية للقروض البنكية، كما تمكن الصندوق من تغطية ما يقارب نسبة تصل إلى 70% من القروض المقدمة من طرف البنوك والمؤسسات المالية في حين زاد ارتفعت هذه النسبة إلى 80% بعد إعادة الهيكلة التي حصلت لمجمل الآليات والدعائم الممولة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة. (هالم، خوي، 2015، 44-45)

### 2-2-2- صندوق ضمان قروض الاستثمار م ص م CGCI-PME

يعتبر مؤسسة عمومية تم إنشائه من اجل خلق وتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من خلال عملية تسهيل حصولها على القرض، تكمن مهامه في تغطية المخاطر الخاصة بالقروض الاستثمارية الممنوحة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وجاء دور الصندوق كمتمم للأجهزة الأخرى المساعدة في تمويل البنكي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة كصندوق ضمان قروض المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وصندوق الضمان المشترك.

يتمثل الحد الأقصى للضمان في 250 مليون دينار جزائري على أن لا يفوق قيمة القرض الممنوح 350 مليون دينار جزائري، في حين انه لا يمنح الضمان إلا بعد عملية تحليل المشروع من قبل الصندوق، ولا يتم منح الضمان النهائي إلا بعد إخطار الموافقة على تمويل المشروع من طرف البنك. (تلخوخ، 2021، 92)

### 2-2-3- الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (CNAC)

يعتبر الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة هيئة حكومية جزائرية انشأ بموجب المرسوم التشريعي رقم 11-94 المؤرخ في 26/05/1994، حيث نصت المادة 30 منه أن تعهد إدارة التأمين عن البطالة لفائدة الأشخاص الذين فقدوا مناصب عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية إلى صندوق مستقل. (قايدي، بن منصور، 2021، 193)

وذلك عبر طرق البحث الفعلي عن مناصب عمل للأشخاص المتضررين، وكذلك المساعدة في الإجراءات لإنشاء مؤسسة أو عن طريق التكوين والتحويل، حيث تطور الصندوق من مجرد عملية تقدم الإعانات والمساعدة إلى جهاز حكومي لدعم الاستثمار والحد من ارتفاع نسبة البطالة، وهو ما يتجلى في مهامه المتمثلة في:

## الفصل الثالث: آليات دعم وتمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر

- المساعدة في البحث المكثف عن الشغل.
- دعم كل الأعمال الحرة.
- التكوين بإعادة التكوين. (صاري، سعيداني، 2017، 164)
- 2-3- وكالة ترقية ودعم الاستثمار APSI والوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار ANDI
- 2-3-1- وكالة ترقية ودعم الاستثمارات APSI: تم إنشاء هذه الوكالة بموجب المرسوم التشريعي رقم 93-12 المؤرخ في 05/10/1993 المتعلق بترقية الاستثمار تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلالية المالية، تخضع لإشراف رئيس الحكومة، مكلفة بمساعدة أصحاب المشاريع في استيفاء الشكليات الإدارية اللازمة لإنجاز استثمارات مشاريعهم والسهر على احترام الآجال القانونية للأنشطة المقننة بالخصوص.
- وهذا من خلال إنشاء شبك وحيد وموحد يضم كل الإدارة والمصالح المعنية بالعملية الاستثمارية وإقامة المشروعات، بغية تقليص آجال الإجراءات الإدارية والقانونية لإقامة المشاريع بحيث لا تتجاوز المدة المحددة 60 يوماً. (غرداين، وآخرون، 2017، 232)
- 2-3-2- الوكالة الوطنية لتنمية الاستثمار ANDI: هي مؤسسة عمومية تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، تم إنشاؤها بموجب قانون 01/03 في 20/08/2001 لها فروع محليا عبر كامل ولايات الوطن، من صلاحيات الوكالة أنها مخولة للقيام بكل الإجراءات التأسيسية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وعملية تسهيل تنفيذ مشاريع الاستثمار، التي تخص إنشاء المؤسسات الجديدة مع إعادة تأهيل وهيكله هذه المؤسسات، بالإضافة إلى المساهمة في رأسمال الشركات وتوسيع القدرات الإنتاجية، فهيك عن المساهمة في عملية الخوصصة الكلية أو الجزئية لبعض المؤسسات العمومية.
- كما تعمل الوكالة على ترقية وتطوير عملية إنشاء المؤسسات وكذا تنمية المقاولاتية من خلال القيام بجملة من المهام أبرزها:
- ضمان عملية استقبال ومساعدة المستثمرين المقيمين وغير المقيمين الراغبين في إنشاء المؤسسات ذات المشاريع الاقتصادية الناجحة، والعمل على منحهم المزايا المتعلقة بالجانب الاستثماري.

## الفصل الثالث: آليات دعم وتمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر

- ضمان عملية تسهيل وتسيير الإجراءات الشكلية المرتبطة بإنشاء المؤسسات وإقامة المشاريع.
  - ترقية الاستثمارات الوطنية والأجنبية والعمل على ترقيتها وتطويرها مع المتابعة التامة لها.
  - العمل على الترويج للروح المقاولاتية من خلال إقامة الندوات والملتقيات والمؤتمرات المعرفة بأهداف وادوار الوكالة من اجل ترقية النشاطات الاستثمارية.
- بالإضافة إلى الاستفادة التي يتلقاها المستثمر المستفيد من الوكالة المتمثلة في بعض المزايا منها:
- الإعفاء من تسديد الرسوم الجمركية والرسم على القيمة المضافة المطبقة على السلع غير المستثناة (non exclud) المستوردة المعتمدة مباشرة في انجاز المشروع.
  - الإعفاء من (IBS) و(TAP) والضريبة العقارية لمدة عشر سنوات بالإضافة إلى امتيازات أخرى. (مسيخ، 2017، 144-145)

3-البرامج المعتمدة في إطار التعاون الدولي لدعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حتى تتمكن من مسيرة التطورات العالمية ورغبة في الاسترشاد بتجارب الدول المتقدمة ذهب قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية إلى أبعد الحدود في إطار الشراكة الدولية من خلال عدة إشكال للتعاون الثنائي والإقليمي أهمها:

3-1-برنامج (MEDA) لتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

يعتبر برنامج MEDA من أهم البرامج المالية التي تم إنشاؤها من قبل المجلس الأوروبي سنة 1995 لصالح الدول المتوسطة غير الأعضاء، وذلك لتنفيذ مخطط مسار الشراكة الأوروبية المتوسطة ودعم العلاقات بين الطرفين في مختلف المجالات، وقد جاء هذا البرنامج لتعويض نظام البروتوكولات المالية الثنائية السابقة المتخلي عنها بتاريخ 13/10/1996 لفترة تقدر بعشر سنوات من خلال برنامجين MEDA1 (1996-2000) وMEDA2 (2000-2006).

## الفصل الثالث: آليات دعم وتمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر

وهو عبارة عن برنامج تعاون ثنائي بين الجزائر والاتحاد الأوروبي يندرج في إطار التعاون الأورو متوسطي يهدف لتأهيل وتحسين تنافسية قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة قصد إعداده للمساهمة بجزء كبير ومهم في النمو الاقتصادي والاجتماعي و لمساندة الإصلاحات وتدعيمها ماديا و فنيا فضلا عن تطوير قدرات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة للسماح لها بالتكيف مع مستلزمات اقتصاد السوق وبالتالي تخفيف هذا النوع من المؤسسات على التنافسية وتمكينه من مواجهة المنافسة الدولية، وزيادة على ما سبق فان هذا البرنامج يعنى بمساندة المنتج الوطني ومساعدته في الدخول إلى الأسواق العالمية، ويستفيد من هذا البرنامج المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة والتي تنشط في القطاع الصناعي، وكذا قطاع الخدمات في حين أن المؤسسات التجارية لا تدخل ضمن هذا البرنامج، وتتضمن أولويات موارد البرنامج في مجال التعاون الدولي الآتي:

- دعم برامج التعديل الهيكلي.

- دعم التحول الاقتصادي.

- تقوية التوازن الاقتصادي الاجتماعي.

- تقوية المجتمع المدني. (حرفوش، 2021، 92)

3-2- برنامج الهيئة الألمانية للتعاون التقني GTZ:

في إطار سعي الجزائر لدعم قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تم الاتفاق على تعاون جزائري ألماني في نطاق الشراكة التقنية الجزائرية الألمانية، وخصوصا في مجال التكوين والاستثمار انتقل برنامج التعاون الجزائري الألماني إلى المرحلة الثالثة، حيث قام هذا المسئولون على هذا البرنامج بتوسيع شبكة مراكز الدعم المتواجدة بمختلف مناطق الوطن.

تتمثل أهدافه في الأساس إلى تحسين تنافسية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعات التقليدية ويكون ذلك من خلال العناصر الآتية:

- دعم جميع السياسات والاستراتيجيات الخاصة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

- تطوير الخدمات المقدمة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.



## الفصل الثالث: آليات دعم وتمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر

- تحسين وضعية خدمات التمويل الموجهة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة عن طريق إنشاء مؤسسة خاصة بالتمويل وبالمشاركة مع الهيئات الوطنية. (زيتوني،

2015، 327)

### 3-3- الامتيازات الجبائية المقدمة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة

علاوة على الأجهزة والآليات وكافة البرامج التي تعتمد عليها الجزائر من أجل ترقية وتطوير قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة فقد استخدمت أداة أخرى تمثلت في السياسة الجبائية أو الضريبية المعتمدة، وتعتبر سياسة الامتياز الضريبي والمالي سياسة حديثة النشأة، حيث عادة ما يستعمل مصطلح الامتياز أو التحفيز للدلالة على الأساليب ذات الطابع الإنمائي والتي تتخذها الدولة كوسيلة من أجل تحقيق التنمية الاقتصادية، وتعمل هذه السياسات على تحقيق مجموعة من الأهداف أبرزها زيادة الاستثمارات الخاصة، العمل على تدفق رؤوس الأموال الأجنبية، تشجيع عملية التصدير وغيرها من الأهداف التي تسموا لترقية وتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، خاصة حديثة الإنشاء. وبالرغم من كل التوجهات الجديدة والحديثة المعتمدة من قبل الجزائر، كان إلزاما عليها أن تقوم بإصلاح وإعادة هيكلة المحيط الضريبي ليتماشى والنظرة المستقبلية للاقتصاد الجزائري، مما أدى بإنشاء لجنة لإصلاح النظام الضريبي منذ 1987، والتي انتهت أشغالها سنة 1989 مقدمة تقرير يتضمن معالم الإصلاح الضريبي الجديد، بالإضافة للعديد من التدابير الخاصة المتخذة لتشجيع الاستثمار والحفاظ على النشاط والتشغيل، فقد نصت قوانين المالية على سلسلة من الإجراءات تتراوح بين الإعفاء الكلي أو الجزئي من دفع بعض الضرائب و الرسوم كالضريبة على أرباح الشركات IBS التي خفضت إلى 25% وقد وصل هذا التخفيض إلى 19% بالنسبة لقطاعي البناء والخدمات وهذا قصد تشجيع الاستثمارات في قطاع البناء لتخفيض تكاليف الإيجار والتنازل إضافة إلى التخفيض بنسب تتراوح بين 25% و 50% في بعض الضرائب الأخرى (كالضريبة على الدخل الإجمالي IRG) بالنسبة للاستثمارات في مناطق الجنوب أو في الهضاب العليا من أجل النهوض بالمؤسسات الناشطة في هذه الأقاليم مما يحقق التنمية الإقليمية والتوازن الجهوي، أما بالنسبة للمستثمرين الشباب فقد أدرجت بشأنها أحكام تشجيعية في قوانين

## الفصل الثالث: آليات دعم وتمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر

المالية تنص على عدة امتيازات و تحفيزات للنهوض بالمؤسسة المصغرة والصغيرة والمتوسطة سواء في إطار مختلف الآليات والأجهزة الداعمة والممولة لهذه لها.

وتتراوح هذه الإجراءات بين الإعفاءات الكلية والجزئية لمدة لا تقل عن ثلاث سنوات لبعض الضرائب (كالضريبة على الدخل الإجمالي IRG والتنسيق الجزافي VF والرسم الإضافي على الإنتاج TAP

و الرسم الضريبي على العقار)، وقد تصل مدة الاستفادة إلى ستة سنوات في حال إقامة استثمارات في المناطق الجنوبية والمضاب العليا. (بوشنب، قاشي، 2016، 452-453)

### خلاصة الفصل:

تم الإيضاح في هذا الفصل والتنويه إلى بعض الآليات المختلفة في دعم وتمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، حيث تم التركيز على الآليات والأجهزة التي تم اعتمادها في الدراسة كالوكالة الوطنية لدعم تنمية المقاولاتية (ANADE) والوكالة الوطنية لتنمية الاستثمار (ANDI)، ناهيك عن غيرها من الآليات والأجهزة بإعطاء لمحة تضيئي على الدراسة نقلة علمية بين ما هو موجود في الواقع ومدى تجاوب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مع مختلف الآليات من خلال التنسيق بين ما هو نظري كدراسات سابقة حول الموضوع والعمل الميداني التي تم انجازه خلال فترة الدراسة، مما أضفر عن اختلاف نوعي سوسيو اقتصادي رغم كل الجهود المبذولة من طرف الدولة لتجاوز كل العقبات أمام تطور وترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة خاصة المستفيدة من آليات الدعم والتمويل المعتمدة لدى الدولة الجزائرية في هذا القطاع الحساس.

## الفصل الرابع: أساسيات حول البطالة والتشغيل في الجزائر

تمهيد:

- 1- ظاهرة البطالة في الجزائر.
  - 1-1- تعريف البطالة وقياسها.
  - 1-2- أنواع البطالة والآثار المترتبة عنها.
  - 1-3- أسباب تفاقم مشكلة البطالة.
  - 2- سياسة التشغيل في الجزائر.
  - 2-1- مفهوم سياسة التشغيل وأبعادها.
  - 2-2- أقسام سياسة التشغيل.
  - 2-3- أهداف سياسة التشغيل.
  - 3- سوق الشغل خصائصه ومميزاته.
  - 3-1- سوق الشغل.
  - 3-2- مميزات وخصائص سوق الشغل.
  - 3-3- واقع سوق الشغل في الجزائر.
- خلاصة الفصل.

## الفصل الرابع: أساسيات حول البطالة والتشغيل في الجزائر

تمهيد:

سنحاول في هذا الفصل تسليط الضوء على ظاهري البطالة والشغل كمفهومين أساسيين وجب التعريف بهما والفصل بينهما من جهة، وواقع معاش فرض على فئة معينة في المجتمع، بالإضافة إلى عرض مختلف التعاريف والمفاهيم المتعلقة بالبطالة والتشغيل وإعطاء حوصلة وتفسير حول العلاقة القائمة من الناحية السوسولوجية على غرار ما يطرح من الناحية الاقتصادية، بالإضافة إلى إبراز دور سياسة التشغيل المعتمدة في الحد من الظاهرة والتأكيد على معرفة الاستراتيجيات المتاحة في سوق العمل الجزائري والمخططات التنموية السائدة في هذا المجال في خضم المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية، محاولا تقسيم هذا الفصل إلى عدة مباحث كل مبحث يحتوي على مطالب حول المفهومين

### 1- نظرة عامة حول البطالة

إن دراسة مفهوم ظاهرة البطالة يتطلب تعريفها محمدا لتوضيح مجموعة الشروط الواجب توفرها في الشخص حتى يطلق عليه مصطلح "شخص بطل"، كما يتطلب تحديد طرق لقياسها وتشخيصها وتحديد مدى انتشارها في مجتمع ما، كما يتطلب أيضا معرفة مختلف الأنواع، فهناك البطالة الصريحة والبطالة المقنعة وهناك البطالة الإجبارية وغير الإجبارية إضافة إلى أنواع أخرى، هذا ما سيتم محاولة عرضه من خلال هذا المبحث.

### 1-1- تعريف البطالة وقياسها

إن مصطلح عاطل عن العمل أو متعطل عن العمل أو ليس له دخل كلها توحي أن الشخص في حالة بطالة، لكن هل كل شخص لا يعمل وليس له وظيفة يشغلها يعتبر بطالا؟ هذا ما يدفع للتساؤل عن تعريف الظاهرة وكيف يمكن أن يقاس معدل البطالة في المجتمع وما يميز بطل عن آخراً و نوع عن آخر.

الفرع الأول: تعريف ظاهرة البطالة إن تحديد تعريف دقيق وواضح لظاهرة البطالة هو أمر مهم كونه يسمح للباحثين في هذا المجال بتحديد عدد البطالين وتشخيص الظاهرة لمعرفة الأسباب

## الفصل الرابع: أساسيات حول البطالة والتشغيل في الجزائر

ومن ثم البحث عن حلول لها تنقل المجتمع مما هو عليه إلى أحسن وضع مثل من حالة الركود إلى حالة الانتعاش والنمو.

في الحقيقة توجد الكثير من التعاريف عن مصطلح البطالة لكنها تتمحور حول نفس المعنى، يمكن إدراجها فيما يلي:

تعرف البطالة على أنها "الحالة التي يبحث فيها الفرد بدرجة كافية عن العمل المدفوع الأجر، لكن هل يجده لأن عدد الأفراد يفوق عدد الوظائف الشاغرة أو المعلن عنها." بمعنى أن الفرد لا يدخر جهدا في بحثه عن منصب عمل معلوم الأجر، لكن نظرا لقلّة المناصب الشاغرة المعلن عنها من قبل المؤسسات يبقى هذا الفرد في حالة بطالة أي عاطلا أو متعطلا عن العمل.

تعرف البطالة أيضا بالتوقف الجبري لجزء من القوة العاملة في مجتمع ما برغم القدرة والرغبة في العمل والإنتاج. أما من منظور الاقتصاد فتعرف البطالة بأنها مقدار الفرق بين حجم العمل المعروض وحجم العمل المستخدم عند مستويات الأجور السائدة في سوق العمل، وذلك خلال فترة زمنية معينة. (عبد الوهاب، 04، 2005)

حيث تتكون فئة البطالين من كل الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين 19 و 59 سنة، ووجدوا أنفسهم في وقت ما من الفئات التالية:

– أن يكون الفرد دون عمل: يقصد به الفرد الذي تجاوز عمره السن التي تسمح له بالعمل في دولته ولم يجد فرصة للعمل بأجر أو لحسابه الخاص.

– أن يكون الفرد قادرا: أي القدرة على العمل والرغبة فيه والاستعداد التام له مباشرة إذا أتاحت له الفرصة في منصب عمل ما.

– أن يكون الفرد باحثا عن عمل: أي يكون الفرد قد اتخذ خطوات جادة للبحث عن عمل بأجر (مثل التسجيل في مكاتب العمل، إرسال السيرة الذاتية للمؤسسات المرغوبة أو العمل لحسابه الخاص) مثل طلب الحصول على التراخيص اللازمة وكذلك الموارد المالية وغيرها.

ويتوافق هذا مع التعريف الذي أوصت به منظمة العمل الدولية (ILO) حيث عرفت العاطل عن العمل بأنه كل إنسان قادر على العمل وراغب فيه ويبحث عنه ويقبله عند الأجر السائد، ولكن

## الفصل الرابع: أساسيات حول البطالة والتشغيل في الجزائر

دون جدوى. أي أن كل إنسان قادر على العمل بدنيا وعقليا وغير مكره على العمل، أي لديه الرغبة الشخصية في العمل ويبحث باستمرار في سبيل الحصول عليه ويقبله عند مستوى الأجر السائد في السوق لكنه لا يجده. (بختي، 2011، 04)

في هذه الحالة يمكن القول إن البطالة بصفة عامة ما هي إلا حالة عابرة أو مؤقتة أو مستمرة يمر بها الفرد أو مجموعة من الأفراد في مجتمع ما تحت ظرف معين وبيئة خاصة بهم تتمثل في مجموعة من الشروط والعناصر التي لا يمكن فصلها عن بعض يمكن إيجازها في:

- السن القانون للعمل

- القدرة الذهنية والبدنية (عاقل غير مريض)

- الرغبة في العمل وتتمثل في البحث المستمر عنه

- تطابق المؤهل والعمل المتاح

- الأجر الممنوح (لا يقل عن الأجر القاعدي الأدنى قانونيا)

هذه الشروط بصفة عامة يمكن تعميمها على أي مجتمع ما تتواجد فيه فئة معينة تتميز بها، وتبقى ظاهرة البطالة تختلف من مجتمع لآخر حسب الظروف والمحيط الممتلئة لهذا المجتمع فشرط البطالة أو ظاهرة البطالة في حد ذاتها في بريطانيا ليست نفسها في آسيا أو الولايات المتحدة الأمريكية، فيوجد أسباب أخرى لا يمكن التحكم فيها تدخل في ارتفاع أو انخفاض معدلات البطالة مثل عدد السكان، اتساع أو ضيق الرقعة الجغرافية، الأزمات الاقتصادية، الأزمات الصحية العالمية وأفضل مثال على ذلك جائحة كورونا التي تسببت في فصل وتسريح العديد من العمال في مختلف أنحاء العالم وإفلاس بعض المؤسسات وغيرها من الظروف التي قد تكون سبب من أسباب البطالة.

أما في الجزائر، فمصطلح "بدون عمل" يقصده "بطل"، ويتمثل في الشخص الذي تستوفي فيه في آن واحد الشروط التالية :

• أن يكون في سن العمل: أي ما بين 19 و60 سنة.

• أن يكون دون عمل أثناء فترة التحقيق أو التعداد.

• أن يكون قد قام بالبحث الجاد عن العمل.

## الفصل الرابع: أساسيات حول البطالة والتشغيل في الجزائر

• أن يكون جاهز أو مستعدا للعمل أثناء التحقيق. (بختي، 04، 2011)

مما سبق يمكن استثناء بعض الفئات التي تتوفر فيها كل الشروط الأساسية لتصنيفهم ضمن البطالين ولكن هم ليسوا بطالين مثل الطلبة في الجامعات والمعاهد تتوفر فيهم بعض الشروط كالسن والقدرة على العمل لكن لا يمكن تصنيفهم ضمن البطالين لأنهم لا يبحثون عن العمل ومتفرغون للدراسة، كذلك النساء الماكثات بالبيوت، الأشخاص المصابون بأمراض مزمنة ولا يستطيعوا القيام بأي عمل لا يمكن أن نعتبرهم من فئة البطالين.

هنا كمفهوم آخر لهذه الظاهرة، يعرف بالمفهوم العلمي للبطالة، مفاده أن البطالة هي الحالة التي لا يستخدم المجتمع فيها قوة العمل استخداما كاملا أو أمثلا، ومن ثم يكون الناتج الفعلي في هذا المجتمع أقل من الناتج المحتمل مما يؤدي إلى تدني مستوى رفاهية أفراد المجتمع عما كان يمكن الوصول إليه.

من خلال هذا التعريف يمكن التمييز بين بعدين أساسيين للبطالة هما:

• البعد الأول: يتمثل في الاستخدام غير الكامل للقوة العاملة المتاحة، بمعنى إما وجود أفراد قادرين على العمل وراغبين فيه، ولا يجدون إطلاقا فرصا للعمل، وإما وجود أفراد يعملون بطريقة مؤقتة مثل العمالة الموسمية.

• البعد الثاني: يتمثل في الاستخدام غير الأمثل للقوة العاملة النشطة، فتكون إنتاجية الفرد العامل منخفضة كثيرا مقارنة بالإنتاجية المتوسطة المحتملة لهذا الفرد العامل، وخير مثال على ذلك هو البطالة المقنعة التي تشير إلى إمكانية سحب عدد من العمال من العملية الإنتاجية ولا يحدث أي نقص في الناتج الكلي. (خضرا، 17، 2013)

إن الهدف من تحديد الشروط المتعلقة بالفرد البطال، هو محاولة تقديم تعريف محدد للبطالة يصلح للتطبيق في مختلف دول العالم والمقارنة بين تلك المعدلات، فكيف يمكن قياس معدل البطالة في دولة معينة وفقا لهذا المفهوم؟ إذا لا بد من قياس معدل البطالة لمعرفة مدى التفاوت في مختلف المناطق.

الفرع الثاني: قياس ظاهرة البطالة

## الفصل الرابع: أساسيات حول البطالة والتشغيل في الجزائر

إن قياس مستوى البطالة وحساب معدلها في مجتمع معين أمر لا بد منه من أجل تسهيل المقارنة بين معدلات البطالة عبر الزمن أو المقارنة بين هذه المعدلات فيما بين الدول، أو لدراسة الأسباب ومعالجتها وغيرها من الأهداف التي تتحقق من خلال قياس هذا المعدل، حيث يتم التمييز بين مقياسين لمعدل البطالة هما: المقياس الرسمي والمقياس العلمي للبطالة.

-المقياس الرسمي للبطالة: حسب هذا المقياس فإن معدل البطالة هو النسبة بين عدد العاطلين عن العمل ومجموع قوة العمل في مجتمع معين خلال فترة زمنية معينة، فإن حساب عدد العاطلين الإجمالي قد يقدم مؤشرا غير دقيق لمدى انتشار الظاهرة وتوسعها، عموما وفي اغلب الأوقات يتم استعمال معدل البطالة كمؤشر حقيقي لتقييم وتحليل الوضع لفهم هذه الظاهرة في مكان معين وزمن معين، ويعبر عنه رياضيا بالعلاقة التالية:

$$UR = \frac{U}{U+E} \times 100 = \frac{U}{LF} \times 100$$

حيث يشير:

UR: معدل البطالة.

LF: يمثل مجموع الأفراد العاملون (E) والعاطلون الذين يبحثون عن العمل (U).

U: عدد العاطلين عن العمل.

E: عدد العاملين. (دحماني، 2013، 37-38)

-المقياس العلمي للبطالة: وفقا لما يقتضيه هذا المقياس فإن العمالة الكاملة تتحقق في مجتمع ما على أساس أن الناتج المحتمل أو الممكن يساوي الناتج الفعلي مما يصبح معدل البطالة الفعلي مساويا لمعدل البطالة غير التضخمي، وعلى العكس من ذلك حين يكون الناتج الفعلي في الاقتصاد اقل من الناتج المحتمل في هذه الحالة أن معدل البطالة الفعلي يكون أكبر من الطبيعي، حينها يدخل المجتمع في حالة بطالة بمفهوم علمي، ويحدث هذا من خلال أحد الأمرين:

- عدم الاستغلال الكامل للقوة العاملة.



## الفصل الرابع: أساسيات حول البطالة والتشغيل في الجزائر

- عدم الاستغلال الأمثل للقوة العاملة.

كما تجدر الإشارة أن مصطلح التوظيف الكامل أو التشغيل الكامل لا يعني أو يقصد به معدل البطالة معدوم في هذه الحالة، فهناك دائما قدرا من البطالة يسود الاقتصاد في المجتمع بأي فترة من النشاط الاقتصادي، وهو ما ينجم عن البطالة الاحتكاكية والهيكلية، حيث لا يمكن تجنب هذان النوعان من البطالة في أي مجتمع كان لأنهما ينتجان عن التغيرات الديناميكية والظروف الهيكلية للبيان الاقتصادي، وعند مستوي التوظيف الكامل يكون معدل البطالة السائد هو حاصل جمع معدل البطالة الاحتكاكية والهيكلية الذي يطلق عليه بمعدل البطالة الطبيعي ويتراوح بين 54%، فقد يكون في بعض الدول المتقدمة اقل من المعدل الطبيعي، بينما يد يصل إلى ثلاثة أضعاف المعدل الطبيعي أو يزيد في بعض الدول النامية. (مسعودي، 2019، 7-8)

1-2-أنواع البطالة والآثار المرتبطة عنها

1-2-1-أنواع البطالة

نظرا لتعدد الآراء حول تحديد تعريف دقيق وشامل لظاهرة البطالة فمن البديهي أن تتباين وجهات النظر حول أنواع هذه الظاهرة وهذا راجع إلى تحديد كل باحث أنواع محددة لها والنظر إليها من عدة زوايا مختلفة، على العموم فقد تضمنت الأدبيات التي تعاملت مع الموضوع أنواع متعددة للبطالة، تختلف باختلاف الأسباب المؤدية لظهور كما أن التمييز بين أنواع البطالة يعد أمرا بالغ الأهمية، لأنه يساعد على الكشف عن أسباب وجودها وبالتالي إيجاد الآليات الكفيلة بمعالجتها والحد منها فيمكن التعرف على أنواع البطالة من خلال العرض التالي:

- البطالة الهيكلية:

يقصد بالبطالة الهيكلية التعطل الذي يصيب جانبا من قوة العمل، بسبب تغيرات هيكلية تحدث في الاقتصاد الوطني، وهذه التغيرات إما أن تكون راجعة إلى حدوث تغير في هيكل الطلب على المنتجات أو راجعة إلى تغير أساسي في الأسلوب التكنولوجي المستخدم، أو في تغيرات هيكلية في سوق العمل نفسه، أو بسبب انتقال الصناعات إلى أماكن التوطن الجديدة.

## الفصل الرابع: أساسيات حول البطالة والتشغيل في الجزائر

كما أنها جزئية تقتصر على قطاع إنتاجي أو صناعي معين لا تمثل حالة عامة من البطالة في الاقتصاد، يمكن أن ينشر هذا النوع في عدة أجزاء مختلفة وفي مناطق مختلفة من إقليم البلد الواحد، وفقد ينشا هذا النوع أيضا نتيجة للتحويلات الاقتصادية التي تحدث من حين لآخر في هيكل الاقتصاد، كإكتشاف موارد جديدة أو وسائل إنتاج أكثر كفاءة على غرار ظهور سلع جديدة تحل محل السلع القديمة.

وقد عرفت البلدان الصناعية المتقدمة نوعا جديدا من البطالة الهيكلية، نجم عن تعاظم ظاهرة العولمة عبر نشاط الشركات المتعددة الجنسيات في التحويل المعتبر لاستثماراتها إلى البلدان النامية للاستفادة من المزايا والامتيازات التي توفرها هذه الأخيرة، حيث يترك بذلك العمال الذين كانوا يعملون بها في حالة بطالة هيكلية، فنجد أن معظم الدول التي تمر بتغيرات في هيكلها الاقتصادي يوجد بها هذا النوع من البطالة، وان ارتفاعها يعكس عدم قدرة عنصر العمل على التكيف مع التغيرات الجديدة في الاقتصاد، وقد تنشأ البطالة الهيكلية لعدة أسباب أخرى نذكر منها: التغير في الهيكل الطلب، التقدم التكنولوجي بإدخال أنواع جديدة من التكنولوجيا الحديثة، التغير في الهيكل العمري للسكان وزيادة نسبة صغار السن والإناث في القوة العاملة. (زيادة، 2018، 93-94)

–البطالة الاحتكاكية:

تعدد الآراء حول مفهوم البطالة الاحتكاكية، وعلى العموم هي تلك البطالة الناتجة عن تنقل العمال بين المناطق والمهن المختلفة الناتجة عن التغيرات في الاقتصاد الوطني، و ينشا هذا النوع من البطالة بسبب نقص المعلومات لدى الباحثين عن العمل من جهة، وأصحاب الأعمال التي تتوفر لديهم فرص العمل من جهة أخرى، أي عدم التقاء جانب الطلب مع جانب العرض، بمعنى آخر افتقاد حلقة الوصل بين طالبي الوظائف ومن يعرضونها، وقد تنشأ كذلك عندما ينتقل عامل من منطقة لأخرى، أو عندما تقرر ربت بيت مثلا الخروج إلى سوق العمل بعد لن تجاوزت مرحلة التربية والرعاية الخاصة بالأطفال وتدريب أمور المنزل (غربي، 2002، 65)

وتحدد بعض الأسباب الأخرى لظهورها فيما يلي:

– النقص في اكتساب المهارات والخبرة اللازمة لتأدية العمل المتاح.

## الفصل الرابع: أساسيات حول البطالة والتشغيل في الجزائر

- صعوبة التكيف والتأقلم الوظيفي الحاصل عن تقسيم العمل والتخصص الدقيق.

- التغير المستمر في بيئة الأعمال والمهن المختلفة.

تعتبر البطالة الاحتكاكية بطالة اختيارية نظرا لان ديناميكية سوق العمل وسوق المنتجات تؤدي إلى تغيير أذواق العمال اتجاه العمل وأذواق المستهلكين اتجاه المنتجات، وهذا ما يدفع بعض العمال إلى ترك أعمالهم اختياريا و البحث عن أعمال أفضل سوى من الناحية ظروف العمل أو الأجور وقد يفضل العامل في هذه الحالة أن يتحمل التعطل عن عمل إلى أن يجد عملا أفضل يحقق له مزايا أكثر تعوضه عما تكبده في فترة البطالة من التكاليف، كما تعتبر أيضا البطالة الاحتكاكية بطالة مؤقتة تتوقف فترتها عموما على مدى توافر المعلومات وشفافيتها في سوق العمل. (توهامي، 2004، 131)

### -البطالة الدورية:

جاءت هذه التسمية من ارتباط هذه البطالة بالدورة الاقتصادية وهي التقلبات الدورية التي تطرأ على مجموع النشاط التجاري والاقتصادي في الدولة، والبطالة الدورية في تعريف هيئة الأمم المتحدة بأنها: نتيجة من نتائج فشل الطلب الاقتصادي بسبب تغيرات في مستويات النشاط خلال فترة زمنية معينة. (مسعودي، 2019، 9)

ومن البديهي أن اقتصاد أي دولة ما في العالم يمر بأوقات الانتعاش والرخاء أو ما يعرف حسب الاقتصاديين بالرواج الاقتصادي، تنشط فيه عمليات الإنتاج - البيع - التبادل، وتنخفض نسبة معدل البطالة فقد تصل إلى مرحلة التوظيف الكامل، والعكس صحيح ففي أوقات الكساد تنخفض هذه العمليات الثلاثة فتزداد نسبة معدل البطالة، وان ذلك يحدث بين فترة وأخرى لذلك سميت بالبطالة الدورية، ففي مرحلة الازدهار أو الرواج يزيد الطلب الكلي في الاقتصاد وبمعدل كبير، فيدفع ذلك الوحدات الإنتاجية الموجودة في الهيكل الاقتصادي لزيادة إنتاجها، لتحقيق ذلك لابد عليها أن تقوم بتشغيل المزيد من القوى العاملة أي زيادة الطلب على العمل، وهذا يؤدي إلى انخفاض البطالة، أما في أوقات الكساد أو الركود فسينخفض الطلب الكلي،

## الفصل الرابع: أساسيات حول البطالة والتشغيل في الجزائر

وبالتالي ارتفاع ظاهرة البطالة، وعلى هذا الأساس فان البطالة الناشئة عن التقلبات الاقتصادية تسمى بالبطالة الدورية وهي بطالة إجبارية لا إرادية. (حشاد، 1996، 55)

– البطالة الموسمية:

اسمها يدل عليها كون بعض القطاعات تتسم بطبيعة موسمية وهي عبارة عن حالة التي يتعطل فيها جزء من القوة العاملة نتيجة انكماش الطلب على سلع محددة خلال فترات زمنية معينة، فيواجه بعض العمال البطالة بسبب انتهاء موسم سلعهم، حيث يكون لبعض المنتجات مواسم تزدهر فيها، وفي باقي السنة يتراجع خلالها طلب على هذه المنتجات، الأمر الذي يؤدي إلى انخفاض الطلب على القوى العاملة المستخدمة في إنتاج تلك السلع، البطالة الموسمية تنشأ نتيجة تذبذب الطلب على العمل، غير أن التقلبات في هذه الحالة تكون أكثر انتظاما و بالتالي يمكن توقعها خلال أوقات معينة من السنة ، يظهر هذا النوع من البطالة في الأنشطة الاقتصادية كالزراعة والسياحية والبناء وغيرها ويمكن الحد من البطالة الموسمية بتدريب العمال على أعمال أخرى يمكن مزاوتها بعد انتهاء موسم إنتاج السلعة أو الخدمة التي يشتغلون فيها أساسا، فهي تشبه إلى حد ما البطالة الدورية والفرق الوحيد هو أن دورتها هو الموسم أي فترة قصيرة، أما الدورية فتتكرر لفترات طويلة المدى. (بلعباس، 2012، 28)

–البطالة السافرة والبطالة المقنعة

– السافرة: تسمى كذلك بالبطالة الظاهرة أو الصريحة، وتظهر في حالة التعطل الجلي الذي يظهر على جزء من العمالة المتاحة، أي ما يضاهي وجود مجموعة من الأفراد القادرين على الشغل والراغبين في ذلك مع البحث عنه عند مستوى من الأجر السائد، لهذا يعتبرون في حالة بطالة كاملة لا يمارسون أي نشاط. (زكي، 1997، 29)

– البطالة المقنعة: وتتمثل في الحالة التي يكون فيها نسبة عدد العمال يفوق الحاجة الفعلية للعمل، مما يدل على وجود عمالة زائدة لا تنتج، حيث لا يتأثر حجم الإنتاج ومستوى العمل بانسحابها أو غيابها عن أماكن عملها، كما تعتبر ذلك النوع من البطالة المخفية أو غير الظاهرة للملاحظة يصعب قياسها ومدى نسبة انخفاضها أو ارتفاعها كون أن قوة

## الفصل الرابع: أساسيات حول البطالة والتشغيل في الجزائر

العمل العاطلة تحسب مع القوة العاملة وهي معطلة في حقيقة الأمر لان إنتاجها ضعيف جدا، إن توقفت لا تؤثر. (عريقات، 2006، 146)

– البطالة الاختيارية والإجبارية:

– الإجبارية: هي تلك الحالة التي يتعطل فيها الفرد بشكل إجباري من غير إرادته، وهي تحدث عن طريق تسريح العاملين والاستغناء عنهم، رغم أن العامل يكون راغبا في العمل وقادر عليه وقابلا لمستوى الأجر السائد. (عدون، العايب، 2010، 55)، كما حدث في الجزائر في التسعينات من القرن الماضي، أين تم تسريح جزئي ثم كلي لمعظم عمال المؤسسات العمومية ما احدث اختلالات واضحة على مستوى السياسة الاقتصادية المتبعة حين ذاك، بالإضافة للوافدين الجدد لسوق العمل قصد البحث عن الشغل ولم يحصلوا عليه. (تسعديت، براق، 2011، 5)

### 1-2-2- الآثار الناجمة عن البطالة

تعتبر البطالة من الظواهر غير المرغوب فيها في أي مجتمع، وهي من بين اهم التحديات التي تواجه البلدان النامية والعربية من بينها الجزائر لما تخلفه من آثار سلبية على الفرد والمجتمع سواء الاجتماعية أو الاقتصادية متفاوتة الخطورة.

تتجلى هذه الآثار في النقاط التالية:

– الآثار الاقتصادية:

– تضييع القدرات المكتسبة، من معروف أن الإنسان معرض للنسيان، حيث أثبتت بعض الدراسات السيكولوجية أن الفرد إذا لم يطبق ما تعلمه في مدة زمنية محددة، فيمكن فقدان ما تعلمته في هذه الحالة، ومن جهة تضييع الوقت المتمثل في مدة سنوات من التعلم والتكوين النظري والتطبيقي، ومن جهة أخرى تضييع الأموال العامة التي أنفقت على المدارس ومراكز التكوين والجامعات التي خصصت لهذا الأمر، حتى وان حدث وانشغل هذا الفرد بعد فترة زمنية طويلة نوعا ما سوف تكون مردوديته ضعيفة وتلزمه نفقات أخرى لإعادة تكوينه.

## الفصل الرابع: أساسيات حول البطالة والتشغيل في الجزائر

- تؤدي ظاهرة البطالة لعدم الاستغلال الأمثل للإمكانيات البشرية والمادية المتاحة بالمجتمع استغلالا كاملا، إذا البطالة تؤثر بصورة مباشرة على حجم الإنتاج والخدمات التي ينتجها في المجتمع، ويفسر هذا في صورة إن قلة عدد العمال المشتغلين وارتفاع نسبة العاطلين عن العمل ينتج عنه قلة المنتج والخدمات المنتجة والمستهلكة، ما يدخل المجتمعات في دوامة الأزمات الاقتصادية والاجتماعية، حيث يعتبر نمو الإنتاج من أهم المؤشرات في اتجاه الطلب على العمل، فتباطؤ وتيرة النمو الاقتصادي يدل على ارتفاع في معدلات نسبة البطالة، هذا ما تمثل في الوضع لدى المجتمع الجزائري خلال فترة التسعينات، حيث تلخص في ضعف أداء الإنتاج مقارنة بنمو سريع ومرتفع في نسبة العمالة مما فاق الزيادة التي تطرأ على فرص التشغيل المتاحة. (زيادة، 2018، 127)
- تتسبب البطالة في تدهور خبرة ومهارات العمال المكتسبة وتفعيل المؤهلات المتاحة خاصة إذا طالت مدة تعطلهم عن العمل.
- كذلك ينتج عن البطالة تبيد وضياع أموال الدولة والمال العام خاصة في الحالات التي تخص فيها الحكومات بتخصيص منح التعويض للبطالين، حيث كان بإمكانها توجيه هذه الأموال إلى عدة استثمارات في حالة غياب البطالة.
- تعتبر البطالة ضياع حقيقي واستنزاف للموارد الاقتصادية، فبنظر لحجم المنتجات التي كان بالإمكان إنتاجها من طرف الفئة البطالة ودورها في تحريك العجلة الاقتصادية، نكشف حجم الضياع المقدر من للموارد الاقتصادية. (قويدر، 2015، 129)
- الآثار الاجتماعية والنفسية:
- انتشار الجريمة والانحراف بسبب الفراغ الذي يعانيه البطالون، بالإضافة لعيشهم عالية على المجتمع وعلى غيرهم لعدم شعورهم بالانتماء، والدخول في حالة من عدم الاستقرار والأمن. (محمد علاء الدين، 2003، 20)

## الفصل الرابع: أساسيات حول البطالة والتشغيل في الجزائر

- الإصابة بالإمراض المزمنة والنفسية التي قد تؤدي إلى العجز التام للبطال، واختلاف مفهوم المواطنة لديه بسبب فقدان الشعور بالانتماء والارتباط بالوطن على غرار انه غير ملزم باحترام قوانينه وتشريعاته وتقاليد وعادات مجتمعه.
- هجرة الكفاءات العلمية بحثا عن مصادر دخل أفضل لتحسين مستواهم المعيشي وتحقيق طموحاتهم التي يتعذر عليهم تحقيقها في بلادهم، كما أكدت الإحصائيات في أوائل القرن الواحد والعشرون أن لكل 35 شخص حول العالم واحد يعيش كمهاجر، بالإضافة لما يقدره الخبراء حول ما تجنيه الولايات المتحدة الأمريكية من هجرة الأدمغة إليها بنصف ما تقدمه من قروض وإعانات للدول النامية، أما كندا فالعائد الذي تجنيه يعادل ثلاث مرات ما تقدمه من مساعدات. (عبدلي، 2016، 243)
- تحدث حالة البطالة لدى الفرد حين يتعرض لعدم التوافق النفسي والاجتماعي، زيادة على الإصابة بنوبات من الاضطرابات النفسية فغلى سبيل المثال يتسم الكثير من البطالين بعدم السعادة، عدم الرضا، الشعور بالعجز وعدم الكفاءة مما يؤدي لاعتلال الصحة النفسية عندهم.
- ظهور حالة اكتئاب عند الشخص البطل مقارنة بمن يلتزمون أعمال ثابتة، وتتفاقم هذه الحالة باستمرار حالة البطالة الذي هو فيها مما تؤدي إلى انزاله وانسحابه نحو ذاته، حيث تفضي به هذه الوضعية للقيام بالبحث عن بديل لخروجه من واقعه المر، حيث كثيرا ما يتمثل هذا البديل في بعض الآفات الاجتماعية الخطيرة كتعاطي المخدرات، التفكير في الانتحار، الإسراف في تناول المشروبات الكحولية وغيرها من الآفات الاجتماعية الضارة معنويا وجسديا. (حوثي، وآخرون، 1998، 54)
- تأخير سن الزواج إلى ما بعد الثلاثين لعدم توفر ثمن السكن وغيرها من عناصر التأهيل الأسري مما يترك آثار سيئة متنوعة ومتعددة على الذكور والإناث.
- ارتفاع مستوى الإعالة كون أن كل فرد يصبح يعيل من خمسة إلى ستة أفراد بينما في الدول المتقدمة العامل يعيل نفسه أو فردا آخر معه على الأكثر. (بوصافي، 2006، 176)



## الفصل الرابع: أساسيات حول البطالة والتشغيل في الجزائر

### 1-3-العوامل المساعدة على تفاقم مشكلة البطالة

إن الحديث عن أزمة البطالة في الجزائر يدفعنا بدون شك للبحث عن أسبابها ومبرراتها، إذ يرجع معظم المختصين تفاقم ظاهرة البطالة في الجزائر إلى عدة عوامل زادت من حدة المشكلة تتمثل فيما يلي:

- ما يتجاوز 80% من الأفراد في المجتمع الجزائري يفوق سنهم الثلاثون سنة هم من البطالين طالبوا العمل لأول مرة.
- عجز في اليد العاملة المؤهلة وضعف التطور الحرفي.
- ترجيح كفة النشاطات التجارية على الاستثمارات المولدة لمناصب الشغل.
- عدم توافق الدفعات المتخرجة من معاهد التكوين المهني والجامعات مع متطلبات سوق العمل.
- عدم توفير شبكة معلوماتية وطنية حول التشغيل خاصة في المناطق النائية.
- العامل الاجتماعي والثقافي الذي أصبح هاجس يدفع بفئة الشباب لتفضيل العمل المأجور.
- ضعف روح المقاولاتية والمبادرة في خلق مناصب شغل. (قواسمية، 2011، 104)
- ويعد النمو الديمغرافي أيضا من العناصر التي تؤثر بشكل كبير ومباشر في ارتفاع معدل نسبة البطالة، لأن الزيادة في الوظائف لا تناسب الزيادة الطبيعية للسكان مما ينعكس على تأثر دالة الطلب على العمل في حين بقيت دالة العرض على العمل في ازدياد مستمر يفضي بالزيادة في معدل البطالة.
- البعد المكاني للسياسة السكانية من أهم الأسباب دفعا لزيادة معدل البطالة، إذ أن التركز السكاني في مناطق معينة كالشمالية يؤدي إلى ارتفاع الكثافة السكانية على المساحات المأهولة بسبب التزوح من الريف إلى المدينة، وما لا شك فيه أيضا أن هذا الخلل التوزيعي يخلق ضغطا رهيبا على المؤسسات بهذه المناطق، بحيث يصعب عليها امتصاص العمالة المتاحة.



## الفصل الرابع: أساسيات حول البطالة والتشغيل في الجزائر

- تبعيات تنفيذ برامج الخوصصة في الجزائر أدى لتسريح أكبر عدد من العمال في مؤسسات القطاع العام، وغلق للوحدات، وخاصة العمالة ذات الأجور المرتفعة أو خفض رواتب العمال الذين بقوا في وظائفهم، هذا ما ساعد على تفاقم مشكلة البطالة في جل مناطق البلاد. (بالنور، 2011، 18)

كما تختلف أسباب البطالة من دولة لأخر ومن مجتمع لأخر فأسبابها في الدول المتقدمة أو الصناعية ليست بالضروري نفس أسباب البطالة في الدول النامية، فقد تتجلى بعض الأسباب العالمية في:

- توسع نطاق نشاط بعض الشركات العالمية الضخمة ونقل نشاطها إلى الدول النامية لتدني أجور عمالها بالمقارنة بالأجور في الدول المتقدمة.

- ظهور ما سمي بالاقتصاد الرمزي الذي تناول فيه مختلف أشكال الثروة المالية كالبورصات، الأسهم والسندات، حيث أصبح منفصلا تماما عن الاقتصاد الحقيقي، مما أثر سلبا على توافر فرص العمل واستحداث مناصب شغل جديدة.

- بروز قوى اقتصادية جديدة خاصة في المجال الصناعي وبالأخص دول جنوب شرق آسيا منافسة للعديد من صناعات الدول المتقدمة، وبالتالي أثر على مستوى النشاط لهذه الأخيرة مما أدى إلى تسريح العمال.

- التوسع التكنولوجي في استخدام الأساليب الإنتاجية الجديدة نظرا لاستمرارية التقدم التكنولوجي في الدول الصناعية، أدى سلبا على حجم العمالة. (زيادة، 113، 2018-114)

### 2- سياسة التشغيل في الجزائر

تغطي قضايا التشغيل في الجزائر أهمية كبيرة من منطلق تركيزها على الموارد البشرية لما تملكه الجزائر من ثروة شبانية هائلة، رغم هذا أنها تعاني من ارتفاع ملموس في نسبة البطالة واكتساح هذه الظاهرة للمجتمع الجزائري في معظم الميادين والمختلف الشرائح والفئات المكون له خاصة الشباب وبالأخص الجامعيين وخرجي معاهد التكوين المهني الذي أصبحوا عالة على المجتمع، وهذا ما دفع بالدولة لإتباع سياسة تشغيل مختلفة وجديدة عما سبقها للحد من الظاهرة، ودمج هذه الفئة البطالة في عالم الشغل.

### 2-1- مفهوم سياسة التشغيل وأبعادها

## الفصل الرابع: أساسيات حول البطالة والتشغيل في الجزائر

### 2-1-1-تعريف سياسة التشغيل

تعد سياسة التشغيل من ضمن المفاهيم التي تندرج في إطار سياسة التنمية الاقتصادية والاجتماعية في مختلف القطاعات، من اجل التنمية على اعتبار انه لا يمكن الاهتمام بالجوانب المادية دون الجوانب البشرية، بحكم أن الهدف من التنمية هو توفير القدر الكافي من سبل العيش الكريم للمواطن وهو بتوفير فرصا لعمل تتناسق كما وكيفا مع مختلف مناطق وقطاعات الاقتصاد، أين يعد العمل اللائق مؤشرا يدل على مدى فعالية سياسة التشغيل المنتهجة في بلد معين.

تتضمن سياسة التشغيل كلمتين "سياسة" ويقصد بها مجموعة الإجراءات الإدارية والتدابير التنظيمية، و"التشغيل" حيث هو جل عمليات التأثير يقوم بها الفرد من نشاط فكري أو بدني يشغل بها وقته لقاء اجر مخصص لذلك. (رواب، غربي، 2011، 68)

سياسة التشغيل: هي مجمل الوسائل المعتمدة لإعطاء الحق لكل إنسان في العمل، مع تكيف اليد العاملة لاحتياجات الإنتاج المطلوبة. (لخضر، 2012، 191)

كما تعتبر أيضا مجمل التشريعات والقرارات الحكومية والاتفاقيات لهدف تنظيم وضبط المعايير الأساسية لأداء سوق العمل. (جبري، 2015، 42)

كما عرفها بعض المختصين هي الطريقة والأسلوب الذي يتبناه المجتمع اتجاه توفير فرص العمل للقوي العاملة المتاحة وفق إعداد وتكوين الأفراد ومراعاة تنظيم العلاقات بين العمال وأرباب العمل عن طريق التعليمات والقواعد والقوانين التي نصت، كما تعكس أيولوجية النظام الاقتصادي والاجتماعي القائم ونظرتة للعمل وحق المواطن فيه. (احميه، 2009، 3)

فمن خلال مجمل هذه التعريف يمكن اقتصار مفهوم سياسة التشغيل على أنها تلك الإجراءات والتدابير المعتمدة من طرف الجهات المعنية بالتنسيق مع مختلف الفاعلين الاجتماعيين في سوق العمل، لهدف تنظيمه وضبط المعايير والقوانين فيه لتحقيق العمالة الكاملة وتنمية فرص العمل في مختلف القطاعات.

### 2-1-2-الأبعاد الرئيسية لسياسة التشغيل

- البعد الاقتصادي:

## الفصل الرابع: أساسيات حول البطالة والتشغيل في الجزائر

يركز على أهمية استثمار القدرات البشرية خاصة المؤهلة منها في خلق الثروة من خلال توظيفها في مختلف الميادين الهامة وقطاعات الأنشطة الاقتصادية لإحداث التنمية في المجال الاقتصادي والاجتماعي للمجتمع، على غرار تطوير مختلف أنماط الإنتاج مع تحسين المردودية والنوعية التي تسمح بمنافسة المنتج الأجنبي على عاتق ربح المعركة التكنولوجية على المدى الطويل لسرعة تطورها. (مسعودي، 2019، 15-16)

– البعد الاجتماعي:

يسلط الضوء هذا البعد على ضرورة الحد والقضاء على كافة الآفات الاجتماعية الناتجة على ظاهرة البطالة خاصة بالنسبة لفئة الشباب، وكذلك العمل على توفر ظروف بيئية مناسبة لإدماجهم في المجتمع، وإبعادهم عن كل ما يجعلهم عرضة لليأس والتهميش والإقصاء وما يترتب عن هذه الآفات من نتائج سلبية ضارة بالشباب خاصة والمجتمع عامة، وما ينساق عليها من أفكار وأوهام تعرض أصحابها لخطر الموت أو السجن لا محال من ذلك كالهجرة غير الشرعية التي أدت لموت الآلاف من الشباب أو الإدمان على المخدرات وما ينتج عنه من مظاهر وسلوكيات إجرامية مختلفة الأوجه كالإرهاب والقتل والانتحار وغيره. (حميمة، 2009، 7)

– البعد التنظيمي والهيكلية: يتضمن مشاركة كل الجهات المعنية باتخاذ قرارات جماعية في ما يخص مجال التخطيط والتنمية المستدامة، ووضع السياسات والاستراتيجيات الخاصة بمضمون التشغيل ومدى تنفيذها بدءا بالمستوى المكاني المحلي، الذي يعبر عنه بالتجمعات السكانية سواء كانت مدنا أو قرى. (زواويد، 2018، 48)

ويمكن إيجاز بعض الأهداف للبعد التنظيمي الهيكلي فيما يلي:

– التوصل لتنظيم أحسن لسوق العمل يعكس رفع مستوي عروض العمل وتحسين المؤهلات المهنية للعامل قصد الخروج بنتيجة ايجابية مفادها التوازن بين العرض والطلب في مجال التشغيل.

– تكييف طلب التشغيل والمؤهلات مع سوق العمل للوصول إلى توافق بين مخرجات التكوين الجامعي والمهني وسوق العمل بنسبة تدريجية.

## الفصل الرابع: أساسيات حول البطالة والتشغيل في الجزائر

- دعم جميع مجالات الاستثمار في القطاع الاقتصادي قصد خلق مناصب شغل جديدة ودائمة.

- محاربة مشكلة البطالة من خلال المقاربة الاقتصادية، مع الإصرار على تخفيضها لأدنى مستوى ممكن. (الحسين، 2011، 4)

### 2-2-أقسام سياسة التشغيل

لسياسة التشغيل عدة أنواع وتقسيمات مختلفة الشائع منها نوعان أساسيان هما:

- سياسة التشغيل النشطة أو الايجابية: تعتبر مجمل الإجراءات والتي تسير بشكل مباشر للحفاظ على مستوى العمالة الموجودة، كما تعمل على خلف واستحداث مناصب شغل جديدة مع إمكانية تعزيزها من خلال تحسين مستوى قابلية التشغيل لدى الباحث عن العمل، ضمن تكيف اليد العاملة حسب جملة من السياسات المبرمجة التي تدخل في سياق التوافق مع سوق العمل وحاجة الاقتصاد. (جباري، 2015، 44)

ويمكن رصد أهم ملامح سياسة التشغيل النشطة في النقاط التالية:

- جل الخدمات التي تقدمها مصالح التشغيل العمومية المتمثلة في مؤسسات الوساطة الرسمية.

- التدريب المستمر لفائدة طالبي الشغل الجدد والسابقين على المدى الطويل.

- منح جملة من الإجراءات والحوافز لتشغيل الشباب.

- التشغيل المدعم واستحداث مواطن شغل جديدة عن طريق العمل المستقل وإحداث المؤسسات. (بوزيان، 2011، 8)

- سياسة التشغيل غير النشطة أو السلبية: يمكن توضيحها في أنها سياسة التشغيل المعوضة، وتتضمن التعويض عن البطالة وخسارة منصب العمل عبر تقديم منح وإعانات، وأيضا التقليل والتخفيف من حجم العمالة النشطة، مثل التحفيز على طلب التقاعد مسبقا من العمال كبار السن، وتصنف هذه السياسة ضمن الإجراءات العلاجية أو معالجة الاختلالات الحاصلة في سوق العمل أو التخفيف من وطأة أزمة البطالة، أو هي مجمل الإجراءات والتدابير السلبية التي تتضمن معالجة الخلل في سوق العمل دون التطرق للأسباب، حيث تستبعد التشغيل الكامل في اقتصارها

## الفصل الرابع: أساسيات حول البطالة والتشغيل في الجزائر

على حلول قصيرة الأمد لحل مشكلة البطالة مثل: التقاعد المبكر، إعانات البطالة والتأمين على البطالة. (دحماني، 2013، 59)

### 2-3- أهداف سياسة التشغيل

تعتبر سياسة التشغيل في معظم دول العالم انعكاسا جليا لإيديولوجية النظام الاقتصادي السائد لاختلاف النظرة لعملية التشغيل، ففي الوقت الذي يعتبرها المختصين مجرد وسيلة لتحقيق غايات أخرى في النظام الرأسمالي، هي هدفا في حد ذاته بالنسبة للنظام الاشتراكي، مما جعل لسياسات التشغيل أهداف مختلفة تستجيب كل منها لمتطلبات التوجه الإيديولوجي للنظام المعتمد في تلك المنطقة. (جباري، 2015، 70)

فيمكن حصر أهم أهداف سياسة التشغيل فيما يلي:

- توفير فرص العمل بفضل التخطيط المعرفي لسوق العمل من اجل تحديد الاحتياجات الكمية والنوعية لليد العاملة.
- إعطاء حرية اختيار العمل لكل فدر من أفراد القوة العاملة الراغبة في العمل والباحثة عنه.
- خلق مناصب أكثر إنتاجية لتحقيق الزيادة في دخل المحرومين للرفع من مستوى معيشتهم.
- استخدام أكفأ لقدرات العمال بما يضمن الزيادة في حجم الناتج الوطني. (رواب، غربي، 2011، 70)
- تحقيق استقرار العمل باستمرارية استخدام العامل في عمله، مع حماية العامل من التعسف بكل أنواعه.
- تكوين وتدريب القوى العاملة من اجل تحقيق تأهيل مهني واكتساب مهارة في الأداء كل حسب تخصصه.
- ضبط أساليب وطرق التحسينات بشكل لا يؤثر على العامل أثناء أداء مهامه خاصة بعد تعيينه.

## الفصل الرابع: أساسيات حول البطالة والتشغيل في الجزائر

- الرفع من مستوى الفعالية الاقتصادية وزيادة الناتج القومي. (بن اشنهو، 1982، 125)

3- سوق الشغل خصائصه ومميزاته

3-1- سوق الشغل

يعتبر سوق الشغل أحد أشكال السوق بشكل عام، حيث يخضع تحديد مفهومه إلى اختلاف بين المفكرين والمختصين بهذا المجال، لتعدد وتنوع المرجعيات النظرية والفكرية التي انطلقت منها كل فئة. ومن بين أبرز التعريفات التي أعطيت لهذا المفهوم نذكر ما يلي:

عرف سوق الشغل بأنه: عملية العرض والطلب على الشغل والتي تتمثل في مجمل عمليات المساعدة والإعانة المقدمة للباحثين عن العمل، مع مختلف الأحداث الواقعة فيه كالتقلبات وعدم الاستقرار، التدقيق المستمر للباحثين عن العمل، الدخول والخروج الدائم منه واليه، استحداث أنشطة ووظائف جديدة أو اختفاء أخرى، مما يستدعي دائما لكفاءات جديدة وآنية جاهزة لمختلف التغيرات. (Barbier, 2006, 9-10)

أو يعتبر المجال الذي يتفاعل فيه كل من عرض العمل (الباحثين عن العمل) وطلب العمل (عارضى العمل) من خلال تبادل مهارات العمل بمقابل معين أو ما يسمى شرط الاستخدام. (جلال، 2017، 278)

ويعبر عنه كذلك بالمؤسسة التنظيمية الاقتصادية يتفاعل فيها عرض العمل والطلب عليه أو بمعنى آخر بيع وشراء خدمات العمل، حيث أن خدمة العمل تؤجر ولا تباع مع عدم إمكانية فصلها عن العامل، كما أن ظروف العمل لا تقل عن الأجر في تفسير قرارات العرض والطلب أو الحركة. (الحاج، 2003، 3)

فمن خلال مجمل هذه التعاريف يمكن القول بان سوق العمل ما هو إلا مجرد العلاقة المبنية على العرض والطلب وفق شروط معينة لكل مجال، ويمكن التعبير عنه بالمكان أو الحيز أو الفضاء الذي يجمع بين طالب العمل وعارضه، مع إمكانية التمييز بين الاختلاف في أسواق العمل من حيث طبيعة العمل والمؤهلات المطلوبة.

3-2- مميزات وخصائص سوق الشغل

يختص سوق الشغل بعدة عناصر نذكر منها:

## الفصل الرابع: أساسيات حول البطالة والتشغيل في الجزائر

- غياب المنافسة الكاملة: وهو ما يفسر عدم اتفاق على اجر موحد لنفس الأعمال المتشابهة، لنقص المعلومات لدي العاملين عن فرص التوظيف ذات الأجور المرتفعة من جهة، وكذا لعدم رغبتهم في التنقل الجغرافي أو المهني من ناحية أخرى.
- تأثر عروض العمل بسلوك العمال واختياراتهم: سواء تعلق الأمر بمدة وقت الفراغ، مستوى الدخل، نوع العلاقة مكان العمل، نظام التأمين والتقاعد وغيرها، هذا خلافا لما هو عليه في سوق السلع والخدمات الذي يخضع لظروف البيئة الاقتصادية للإنتاج فقط.
- التأثير والارتباط بالتقدم التقني والتكنولوجي: هو ما ينعكس على معدلات البطالة من خلال:
  - إلغاء بعض الوظائف التي أصبحت فيها الآلة محل الإنسان.
  - ظهور بعض الخبرات التي لم تكن موجودة من قبل، وارتفاع المستوى التعليمي بما يكفل سلامة التعامل مع الآلات.
  - سهولة التمييز بين خدمات العمل: وهذا حتى وان تشابهت لأسباب عنصرية كالجنس، اللون والدين، أو أسباب أخرى كالسن والثقافة. (ابراهيم، 2002، 15)
- أما من ناحية أخرى فقد يتميز سوق العمل عن باقي الأسواق ببعض الاختلافات في جانبي العرض والطلب تتمثل فيما يلي:
  - بالنسبة للطلب: الطلب على خدمات العمل وطلب مشتق من الطلب السوقي على السلعة التي يساهم العمل بإنتاجها، ففي هذه الحالة هو لا يعكس تحقيق منفعة مباشرة، على غرار بعض الخدمات الأخرى مثل الطب والتعليم.
  - بالنسبة للعرض: في هذه الحالة العامل يبيع خدمات عمله محتفظا برأسماله لنفسه، كالتبيب على سبيل المثال يقدم خدمة بدون أن تنتقل خبراته لدى مشتري الخدمة، كما انه لا يمكن الفصل بين العامل وخدمته، في حين أن تقدم بعض القدرات المتخصصة لنوعيات معينة من خدمات العمل قد يتطلب وقت طويل لإعدادها أي التدريب والتعليم والتكوين، بالإضافة إلى بعض العوامل الأخرى غير المادية تتحكم في تحديد ظروف عرض

## الفصل الرابع: أساسيات حول البطالة والتشغيل في الجزائر

العمل، مثل ساعات العمل الأسبوعية، تفضيل العامل لوقت عن آخر على حساب الدخل وغيرها. (جباري، 2015، 25-26)

كما تميز سوق الشغل بالجزائر منذ النصف الثاني للثمانينات إلى غاية الألفية الجديدة بارتفاع كبير في نسبة البطالة وصلت في بعض الأحيان إلى أكثر من 30% بسبب الأزمة الاقتصادية الحادة التي عاشتها البلاد خلال هذه المدة، اتسمت فيها بتراجع كبير في حجم الاستثمارات وانخفاض أسعار النفط، مما أدى إلى تقليص فرص العمل المتاحة بدرجة كبيرة في الوقت الذي سجل فيه تزايد أكبر لطالبي العمل، إضافة لما ترتب عن الإصلاحات الاقتصادية التي باشرتها الجزائر وقتها وشروعها في تطبيق مخطط إعادة الهيكلة الذي كانت أولى نتائجه غلق مئات المؤسسات وتسريح آلاف العمال.

تفاقم ظاهرة البطالة مس كل الفئات الاجتماعية لاسيما الشباب وأصحاب الشهادات العلمية، وارتفعت نسبة البطالة بشكل كبير إلى معدل ما يساوي أو يفوق 30%. هذا الارتفاع المحسوس والملموس في المجتمع دفع بالأجهزة المسئولة للحكومة في الشروع بإجراءات استثنائية للتخفيف من حدة البطالة، وذلك من خلال وضع برامج عديدة لترقية الشغل وإنشاء هياكل متخصصة لتنفيذها، وقد ساعد على ذلك عودة الهدوء والأمن والاستقرار إلى كامل التراب الوطني.

وبالموازاة مع البرامج التي وضعت للتطبيق في مجال التشغيل فإن هذه الفترة عرفت انتعاشا اقتصاديا معتبرا حيث تم تجنيد إمكانيات مالية كبيرة سواء عن طريق الاستثمار المباشر للدولة أو بمساهمة الاستثمار الخاص الوطني والأجنبي، وكانت لكل هذه الجهود نتائج إيجابية في مجال التشغيل كما كانت البداية لإعادة التوازن بين العرض والطلب في سوق الشغل. ويظهر ذلك جليا من خلال نسبة البطالة التي تراجعت كثيرا مع ارتفاع ملحوظ لنسبة التشغيل. (بن شهرة، 2008، 211)



## الفصل الرابع: أساسيات حول البطالة والتشغيل في الجزائر

### 3-3- واقع سوق الشغل في الجزائر

بالنظر لواقع ما هو ملاحظ في سوق الشغل الجزائري فلا علاقة للعلم الشغل، هذا ما يتضح من خلال الجامعات ومعاهد التكوين التي أصبحت تقوم بعملية تكديس وتراكم الإطارات بدون اللجوء لسياسة تربط بين التخصصات المطلوبة واحتياجات السوق لدي كل من القطاعين العام والخاص، مما جعل خريجي الجامعات خاصة لا يجدون من هم في حاجة لتخصصاتهم ومعارفهم المكتسبة من خلال مسيرة تعليمية دامت في الكثير من الأحيان إلى خمس سنوات، هذا ما جعل هم الكثير من حاملي الشهادات الجامعية هو الظفر بمنصب شغل، غير أن هذا يمكن أن لا يتحقق بسهولة كون حجم الطلب عليهم ضئيل، وحتى توظيفهم على أساس المسابقات المختلفة أصبح بالأمر الصعب لصعوبة معايير التوظيف وغيرها من العناصر التي تدخل في هذه العملية، هذا ما يتضح جليا وواضحا في وكالات التشغيل عبر كامل التراب الوطني من خلال الطلبات على العمل المتراكمة لأصحاب الشهادات خاصة التخصصات غير المطلوبة والمرغوب فيها كالحقوق و علم الاجتماع على غرار التخصصات الأخرى كالتاريخ والفلسفة... الخ في سوق الشغل بالجزائر، هذا ما قد يفضي ببعض للقيام بدراسات تكميلية أخرى في التخصصات العلمية والاقتصادية المطلوبة لمزاحمة أصحاب هذه التخصصات وحاملي الشهادات العلمية، كل هذا للظفر بوظيفة تضمن المستقبل لذلك الجامعي الذي عانى الأمرين التعليم والتوظيف في الجزائر. فهيك عن التوجه الحالي للبلاد وهو الانفتاح الاقتصادي ودخول كبرى الشركات الاقتصادية في العالم إلى الجزائر وهذا باستمرار وفي مختلف المجالات مما يستدعي التركيز على التخصصات العلمية والاقتصادية المتطورة في كل ميادين الحياة، غير انه مازالت الجامعة الجزائرية تنتج الكم الهائل من المتخرجين في العلوم الاجتماعية والإنسانية، حيث أنهم لا يساهمون في التنمية لا الاقتصادية ولا الاجتماعية خاصة. (شلوف، 2017، 444)

## الفصل الرابع: أساسيات حول البطالة والتشغيل في الجزائر

---

خلاصة الفصل:

لقد جاء هذا الفصل عبارة عن استعراض لأهم العناصر الخاصة بظاهرة البطالة وسياسة التشغيل من حيث المفاهيم وتعدد التعاريف وبعض المداخل النظرية، بالإضافة مدى معرفة سوق الشغل كمفهوم وكواقع خاصة في الجزائر.

على غرار سرد ما آلت إليه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كنتيجة حتمية لمحاربة البطالة والحد منها كاستراتيجية ضمن سياسة التشغيل المعتمدة من طرف الدولة، أو أحد أسباب تفاقم وزيادة نمو معدلات هذه الظاهرة في الجزائر.

وبذلك لا يمكن الفصل أو التوصل لنتيجة مسبقة للحكم على مدى فاعلية هذه المؤسسات في المجتمع وعلاقتها بالبطالة وسياسة التشغيل إلا في آخر المطاف مع تحليل نتائج الدراسة

## الفصل الخامس: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

تمهيد:

1-مجالات الدراسة.

1-1-المجال الجغرافي.

1-2-المجال الزمني.

1-3-المجال البشري.

2-عينة الدراسة.

3-منهج الدراسة.

4-أدوات جمع البيانات.

5-أساليب التحليل.

خلاصة الفصل.

## الفصل الخامس : الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

تمهيد:

الإجراءات المنهجية أو المسار المنهجي الذي يعتمد عليه الباحث خلال دراسته ما هو إلا مجموعة من الأساليب والطرق والأدوات العلمية المتبعة للفصل في دراسة مشكلة معينة ومحددة بطريقة علمية، كما تعتبر امتدادا للفصول النظرية السابقة المتاحة في إثراء الدراسة من الناحية المعرفية، سنحاول من خلال هذا الفصل تجسيد كل ما جاء في إشكالية الدراسة الراهنة من قضايا ومسائل كمحاولة لتحقيقها ميدانيا.

يتضمن هذا الفصل على مجموعة معتبرة من الإجراءات المنهجية المعتمد استخدامها أثناء انجاز هذه الدراسة وتمثلت في: المجال الجغرافي، الزمني والبشري، كما تم فيه أيضا إجلاء الفروض التي نحاول التوصل إلى صحتها أو خطئها واقعيًا، بالإضافة للمنهج المستخدم مع مدى ملائمتها لطبيعة ونوع الدراسة، ثم بطبيعة الحال كل الأدوات التي تم الاستعانة بها في عملية جمع البيانات والمعلومات كالملاحظة، المقابلة والاستمارة، ناهيك عن العينة التي تم اختيارها في ضوء ما تطلبته الدراسة وطبيعتها من حيث الحجم والخصائص، ختامًا بأسلوب التحليل المعتمدة الكمي والنوعي.

### 1-مجالات الدراسة:

يعتبر مجال الدراسة كل من حدود الموضوع المراد دراسته، إذ وجب علينا وضع حدود لدراستنا من الناحية العلمية والعملية، وعلى هذا الأساس فان مجالات الدراسة المعتمدة في موضوعنا هي كالتالي:

### 1-1-المجال الجغرافي:

- التعريف بالولاية: ولاية معسكر أو ما يسمى بمدينة الأمير عبد القادر، هي إحدى ولاية الجزائر يرجع تاريخها إلى عصور نخلت، لكن في إطار تسميات متعددة فهي تندرج ضمن الوطن الرلشدي المحاذي لقلعة بني رشد، لتصبح أم العساكر ثم تحولت التسمية لمعسكر.

## الفصل الخامس : الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

حاليا ترتبط بما حولها من الولايات تاريخيا وثقافيا، سميت مصر الصغرى لكثرة العلماء والمعاهد العلمية، كما حاربت بعلمائها وطلبتها الاحتلال الاسباني ثم الفرنسي، وأشهر أعلامها الأمير عبد القادر بن محي الدين وجده الأكبر سيدي عبد القادر بن احمد المختار المكني سيدي قادة، أبي رأس الناصري الحافظ المؤرخ، العلامة محمد بن مومن مصطفى الرماصي، بوسكرين أبو زكريا، احمد بن يحيى وغيرهم من العلماء والمؤرخين في مختلف المجالات.

- الموقع: تقع ولاية معسكر في شمال غرب الجزائر على بعد 361 كلم من العاصمة، فهي تربط مختلف ولايات الغرب والجنوب الغربي بحيث يمكن الوصول إليها عن طريق البر والجو والسكة الحديدية، برا من الجزائر العاصمة عبر غليزان (الطريق الوطني رقم 04 والطريق الوطني رقم 07 بلدية عين فارس)، من وهران عبر سيق (الطريق الوطني رقم 06) من سيدي بلعباس عبر بوحنيفة (الطريق الوطني رقم 17)، من مستغانم عبر المحمدية (الطريق الوطني رقم 17) من سعيدة (الطريق الوطني رقم 07). فهي بذلك تحتل موقعا استراتيجيا ممتازا اقتصاديا وتجاريا، يحدها من الشرق ولاية تيارت وولاية غليزان، ومن الغرب سيدي بلعباس ومن الشمال ولاية وهران ومستغانم ومن الجنوب ولاية سعيدة.

مساحتها: تقدر بـ 594 كلم<sup>2</sup>.

عدد سكانها: 784073 نسمة

الكثافة السكانية: 131.98 (نسمة/كلم<sup>2</sup>)

تضم 16 دائرة و47 بلدية. (موقع ص.ر، 2022)

## الفصل الخامس : الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

أما مجال الدراسة في مدينة معسكر فقد جاء اختيارنا للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة المتواجدة بالمنطقة بصفة عامة دون اختيار مكان عن مكان أي أماكن تواجد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

منها المتواجدة بالمنطقة الصناعية في الولاية وأخرى متواجدة ببعض الدوائر والبلديات  
1-2- المجال الزمني:

وهي المدة التي استغرقتها الدراسة الميدانية فكانت حيث مرة عبر عدة مراحل نستعرضها كالتالي:

- المرحلة الأولى: وكانت عبارة عن زيارات ميدانية استطلاعية لتكوين فكرة عامة ومحددة عن طبيعة تواجدهم المؤسسات وكيفية التعامل مع أصحابها، حيث بدأت من 15 أوت 2021 من خلال عدة زيارات إلى غاية 28 أكتوبر من نفس الشهر.

- المرحلة الثانية: وهي انطلاق الدراسة بشكل رسمي حيث تم فيها توزيع الاستمارات على أصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي تم الاتفاق معهم على موضوع الدراسة وكان ذلك من 22 فيفري 2022 إلى غاية 05 أفريل لاسترجاع آخر استمارة.

- المرحلة الثالثة: وهي عبارة عن فترة قصير نوعا ما تمثلت في إنجاز بعض اللقاءات مع بعض رؤساء المصالح الخاصة بأجهزة الدعم والتمويل للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة مثل ANAD, CNAC, ANJEM، حيث استغرقت هذه الفترة تقريبا 17 يوم من 12 أفريل 2022 إلى 29 من نفس الشهر.

1-3- المجال البشري: وهو عدد الأفراد محل الدراسة، حيث يعتبرون في الدراسة الحالية هم أصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المستفيدين من آليات الدعم والتمويل المخصصة من طرف أجهزة للدولة في منطقة معينة، كون أن دراسة المجتمع ككل من الأمور للنادرة في البحوث العلمية للصعوبات الجمة التي تعترض طريق للبحث في الوصول إلى مفردة من مفردات المجتمع الأصلي بالإضافة للتكاليف الباهظة التي تترتب خلال ذلك.

## الفصل الخامس : الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

1-4-المجال البيليوغرافي: حيث تم الاعتماد غي الدراسة على مجموعة قيمة من المصادر والمراجع تمثلت في كم هائل من الكتب والمقالات والأطروحات من مختلف أقطار العالم بالإضافة إلى أهم الدراسات السابقة التي توافقت والدراسة الحالية.

2-مجتمع البحث والعينة:

2-1-التعريف بمجتمع البحث

إن عملية تحديد وتصميم نطاق مجتمع البحث الذي سنقوم بجمع المعطيات والبيانات منه يتطلب منا معرفة حدوده وحدود احتياجنا منه، وخصوصيته وواقع بنائه الاقتصادي والاجتماعي، هذا ما أدى بنا إلى تجاوز كل ما هو ظاهري منق متوجهين نحولب المجتمع من حيث الكم والكيف وما آلت إليه هذه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كأبنية وفئات مشكلة له، هذا من خلال ربطها بالوضع الاقتصادي وما عرفه من تحولات في سياساته لتتعرف على حقيقة الظاهرة المدروسة من جانبيها الاقتصادي والاجتماعي.

ونظرا لما تم ذكره وقع الاختيار على فئة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المستفيدة من آليات الدعم والتمويل الحكومي لتكون مجالاً للبحث، حيث أن هذا الانتقاء لم يكن صدفة أو إرغاما بل جاء من قناعة واقعية وعلمية بأن هذه الفئة تمثل صورة حقيقية لفئة مجتمعية لها وجود حقيقي وفعلي داخل المجتمع وتشكل جزء منه ومن اهتماماته اقتصاديا واجتماعيا وحتى سياسيا.

إذا تم اعتماد جل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المستفيدة من آليات الدعم والتمويل الحكومي في منطقة معسكر كمجتمع البحث التي تم اختيار العينة المدروسة منه، وهذا من خلال الاطلاع على قوائم هذه المؤسسات التي سندات إلينا من قبل بعض مسؤولي أجهزة الدعم والتمويل المتمثلة في (ANADE-ANGEM-CNAC-ANDI)، حيث يتمثل مجتمع البحث إحصائيا فيما يلي:

- ANADE تتمثل عدد المؤسسات المستفيدة منها في: 7346 مؤسسة.

- ANGEM تتمثل عدد المؤسسات المستفيدة منها في: 2680 مؤسسة.

## الفصل الخامس : الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

- CNAC تتمثل عدد المؤسسات المستفيدة منها في: 4593 مؤسسة.

- ANDI تتمثل عدد المؤسسات المستفيدة منها في: 1056 مؤسسة.

في حين تمثل المجموع في: 15675 مؤسسة للذي اعتبر مجتمع البحث للمقام عليه  
الدراسة

2-2- عينة الدراسة:

إن من أهم المشاكل والعقبات التي تواجه للباحث في البحث العلمي خاصة المجال  
السوسيولوجي هي مشكلة اختيار العينة الملائمة لموضوع الدراسة الميدانية المختارة، فاختيار  
عينة ممثلة تمثيلاً صحيحاً للمجتمع الأصلي يعتبر من أهم الخطوات التي يخطوها الباحث أثناء  
الدراسة، لأن العينة لا بد أن تحمل كل خصائص ومميزات التي تمثل المجتمع الأصلي الذي  
أُخذت منه حتى تكون نموذجاً صحيحاً للوصول إلى المعلومات الكافية والحقيقية لإعداد  
الدراسة الملائمة.

بغرض جمع البيانات الأولية التي نحاول من خلالها الإجابة على سؤال الإشكالية والفروض  
المقترحة، وتلك العلاقة التي تثيرها كل من الأهداف والإشكالية تم إتباع طريقة العينة العشوائية  
البيسيطة، حيث استعنا بالحظ والصدفة في اختيارنا للعناصر الممثلة لذلك من خلال التجول في  
مختلف مناطق مدينة معسكر وضواحيها خاصة المنطقة الصناعية التي كان لها الحظ الأوفر في  
تواجد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وحتى المصغرة في المدينة، أما الباقي فتوزعت على جل  
مناطق المدينة في مختلف النشاطات في القطاع الاقتصادي، والتي تمت عن طريق الاعتماد على  
طريقة القرعة بإعطاء الفرصة لجميع مفردات مجتمع البحث أن يكونوا ضمن العينة المدروسة،  
وهذا عن طريق كتابة جميع أسماء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المستفيدة من آليات الدعم  
والتمويل الحكومي في قصاصات وترميزها، ثم قمنا بجعلها في صندوق وبعدها سحب 120  
قصاصة لتعبر عن عدد المؤسسات التي سوف تتم عليها الدراسة كعينة ممثلة لمجتمع البحث



## الفصل الخامس : الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

الكلية بمنطقة معسكر، إلا أنه كانت تصادفنا مشكلة عدم وجود بعض المؤسسات في الميدان، فنقوم بإعادة العملية من جديد حتى توصلنا إلى العينة المختارة للدراسة في الأخير.

### 3- المنهج المعتمد في الدراسة:

يعبر المنهج في حقيقة الأمر عن مجموعة العمليات والخطوات التي يتبعها الباحث بغية تحقيق الهدف المرجو من الدراسة، فلهذا يعتبر المنهج من أهم الضروريات في البحث العلمي حيث لا تخلو أي دراسة من إتباع منهج معين إذ هو الذي يبين الطريق ويساعد الباحث في ضبط أبعاد ومساعي البحث.

والمنهج عموماً هو مجموعة القواعد يتم وضعها وإتباعها بهدف الوصول إلى الحقيقة العلمية، كما يعني اصطلاحاً مجموعة الإجراءات المعرفة التي يبحث علمها بواسطة على الحقائق. (Gravitz, 1976, 332)

ويعتبر المنهج المستخدم بمثابة العمود الفقري لتصميم البحث الميداني خاصة لأنه المسار الذي يتبعه الباحث للوصول إلى تعميمات أو نتائج بطريقة علمية ودقيقة، أو مجموعة القواعد العامة التي توجه وتؤطر البحث قصد الوصول للحقيقة العلمية. (شتا، 1997، 296)

وعليه فطبيعة الدراسة كثيراً ما تفرض على الباحث أو الدارس اختيار وإتباع منهج معين يتلائم وطبيعة الموضوع المدروس، لذلك تم إتباعنا في الدراسة الحالية المنهج الوصفي التحليلي الذي يعتبر كدراسة للحقائق الراهنة لظاهرة ما بتحديد طبيعتها ثم التعرف على العلاقات المتداخلة في حدود تلك الوقائع. (عرب، 2009، 71)

حيث يعتبر النهج الوصفي "طريقة لوصف الظاهرة المدروسة وتصويرها كميًا عن طريق جمع معلومات مقننة عن مشكلة وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسة الدقيقة". (سلاطينة، حسان، 2004، 168)

وقد تم توظيف المنهج الوصفي التحليلي في الدراسة من خلال جمع البيانات من الميدان التي تتمحور حول معلومات شخصية، بعض الآراء ووجهات النظر الخاصة بالمبجوثين أصحاب

## الفصل الخامس : الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

المؤسسات، وكذلك حول المؤسسات التي إنشأوها عن طريق التمويل والدعم الحكومي في ظل ANGEM, CNAC, ANADE وغيرها من أجهزة الدعم والتمويل، ثم ربط هذه المعلومات والحقائق المتوصل إليها واستخلاص دلالتها استنادا إلى جملة من الأهداف التي تم وضعها خلال الدراسة باستخدام بعض الطرق الإحصائية المتمثلة في برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وذلك عن طريق وضع الميانات في جداول بسيطة ثم مركبة وحساب نسبها المئوية بهدف مقارنتها مع بعضها البعض، ثم التعليق عليها والتي ترجمت لنا واقع هذه الدراسة بعد عملية التحليل التي وافقت كل جدول على حدا، ثم الخروج بنتائج إما تؤيد أو تنفي الفرضيات المزمع إتباعها في الدراسة.

### 4- أدوات جمع البيانات:

هي عبارة عن مجموعة من الأدوات الفنية التي يستخدمها الباحث في عملية جمع المادة العلمية التي تشكل التصور العام للدراسة، ثم وضع خطة متكاملة يتبعها من اجل الوصول إلى تحديد جوانب ظاهرة اجتماعية معينة بطريقة علمية موضوعية تؤدي في نهاية المطاف إلى التوصل لنتائج علمية دقيقة. (شفيق، 2001، 120)

4-1- الملاحظة: تتمثل الملاحظة في إحدى أدوات جمع الميانات حيث تستخدم في البحوث الميدانية لجمع البيانات والمعلومات التي لا يمكن توافرها في الجانب النظري من الدراسة، كما تستخدم كذلك لجمع البيانات التي لا يمكن جمعها عن طريق الاستمارة أو المقابلة وغيرها من الوثائق والسجلات والتقارير.

ويمكن للباحث تبويب الملاحظة من خلال تسجيل ما يلاحظه من المبحوث سواء كان كلاما أو سلوكا، وتعرف الملاحظة على أنها: مشاهدة موضوع ما على نحو هادف وبموجب إجراءات منظمة يقوم بها الدارس لتحقيق فهم أفضل وأعمق لموضوع الدراسة. (الرشيدي، 2000،

(188)

## الفصل الخامس : الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

فقد تم استخدام الملاحظة على العينة المدروسة المتمثلة في مجمل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أثناء فترة الدراسة من خلال الزيارات الميدانية لأماكن تواجد هذه المؤسسات، والممارسات المعتمدة من قبل أصحابها والعمال المتواجدين بها، وكننت هذه الملاحظات على أساس الفرضيات الموجودة في الدراسة لإبراز والتعرف أكثر على مجال الدراسة من جميع الجوانب، ورصد مختلف مواقع هذه المؤسسات ونسبة العمالة فيها ومدى حقيقة الإفلاس السائد لمجملها، حيث تمثلت هذه الملاحظات في النقاط التالية:

- تشخيص ميدان الدراسة والحصول على معلومات لم تتمكن من الحصول عليها في المقابلات والاستمارات الموزعة.

- التعرف على اتجاهات أفراد العينة حول إنشاء مؤسساتهم من خلال تغيرات الوجه تعبيراته، كذا التهرب من بعض الأسئلة الموجهة إليهم.

- التركيز حول كيفية سير العمل ومدى واقع خلق مناصب العمل في هذه المؤسسات، وعدد عمالها للتأكد من المعلومات التي منحت لنا من خلال الاستمارة.

- عند تطبيق المقابلة مع رؤساء المصالح لبعض الأجهزة الممولة لهذه المؤسسات من خلال إبراز إيجابيات وسلبيات البرامج والتهرب من الإجابة عن العراقيل التي تواجه المستفيدين خلال مسيرتهم للاستفادة من هذه الآليات.

- ملاحظة حيثيات واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة داخل المجتمع كأنساق اقتصادية واجتماعية تشغل حيز معين باختلاف المواقع التي تنشط فيها.

4-2-المقبلة: تعتبر للمقبلة من أكثر أدوات جمع البيانات شيوعا في مجال العلوم الاجتماعية وتفيد بنسبة كبيرة في الحصول على أكبر قدر من المعلومات قد لا يستطيع الباحث العثور عليها بوسائل أخرى وتعرف على أنها: عبارة عن محادثة موجهة بين للباحث والمبحوث أو مجموعة من المبحوثين قصد الوصول إلى حقيقة أو موقف معين يسعى الباحث معرفته من اجل تحقيق أهداف الدراسة.(عبيدات، وآخرون، 1999، 55)

## الفصل الخامس : الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

وقد قمنا بإجراء مقابلة مع مجموعة من أصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة خلال فترة التجول حول معرفة أماكن هذه المؤسسات وأثناء توزيع الاستمارات، وكانت عبارة عن درشة وأحاديث حول جل ما يدور منذ بداية تأسيس وإنشاء هذه المؤسسات وكيفية سيرها ومدى استمراريته وكذلك كيفية استحداث مناصب شغل جديدة لفئة الشباب خاصة. كما تم أيضا إجراء عدة مقابلات مقننة وموجهة مع بعض مسؤولي أجهزة الدعم وآليات التمويل حول كيف تتم عملية التمويل للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في منطقة معسكر وفيما يكمن تعريف هذه المؤسسات، وعلى أساس ماذا يتم منح أصحاب هذه المؤسسات تسهيلات وقروض بدون ضمان لإنشائها، إضافة إلى معرفة مدى مساهمة هذه المؤسسات في عملية التوظيف وفتح مناصب عمل جديدة، حيث تمت هذه المقابلات مع خمس رؤساء مصالح تمثلت في:

- رئيس مصلحة المراقبة وإعطاء الموافقة بـ ANADE

- رئيس مصلحة دراسات الملفات الخاصة بالمشاريع الممولة من قبل CNAC

- رئيس مصلحة المعاينة بـ ANGEM

- رئيس مصلحة القروض ببنك CPA

- رئيس مصلحة التشغيل بـ ANEM

وقد أفادتنا المقابلات بشكل جيد في الكشف عن بعض الجوانب المهمة التي تخدم موضوع الدراسة إلى حد ما، حيث جاءت بعض الأسئلة فيها كما يلي:

- ما هو الدور الذي تقوم به هذه الأجهزة والآليات بالنسبة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة؟

- كيف تتم عملية التمويل وما هي الإجراءات المتخذة في ذلك؟

- ما هو السن المناصب للاستفادة من دعم وتمويل هذه الآليات والأجهزة؟

- ما هي القطاعات الأكثر استهدافا (صناعي، فلاحي، خدماتي)؟

## الفصل الخامس : الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

- هل نجحت كل هذه المؤسسات في تجسيد مشاريعها على ارض الواقع؟
- ما هي ضمانات البنك في حالة الفشل أو الإفلاس؟
- هل كل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مسجلة؟
- هل يتم التوظيف في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عن طرق ANEM وغيرها من الأسئلة التي كانت لها ضرورة وأهمية بلغة لمعرفة نقاط القوة والضعف لهذه المؤسسات ومدى بقائها والفائدة منها محليا ووطنيا في سائر المجالات والقطاعات.
- 4-3-الاستمارة: تعتبر الاستمارة على أنها نموذج يشمل مجموعة من الأسئلة توجه لفئة معينة باعتبارها العينة المدروسة من اجل الحصول على بيانات ومعلومات حول موضوع أو مشكلة أو موقف معين، حيث يتم تنفيذها إما عن طريق المقابلة الشخصية أو ترسل عن طريق البريد أو شخص آخر محل ثقة.(عزيز، 2014، 211)
- ولقد تم الاعتماد على هذه الأداة كعنصر ألسلسي في جمع البيانات الخاصة بموضوع البحث من خلال توزيع الاستمارات على عينة البحث المختارة التي تمثلت في 120 استمارة تم استرجاع 115 استمارة مع إلغاء 15 استمارة ليصبح عدد الاستمارات المعتمدة والحالية من الخطأ 100 وقد تمت عملية بنائها وفق الخطوات التالية:
- تحديد مجموعة من الأسئلة التي تدخل ضمن خدمة البحث، وعرضها على الأستاذة المشرفة بعد الموافقة عليها قمنا بتوجيهها لبعض الأساتذة في التخصص لتحكيمها، وهذا لغرض إعدادها في شكلها النهائي كما يوضحه نموذج الاستمارة، وتتضمن المحاور الموالية:
- أولا: البيانات الشخصية للمبحوثين (08 عبارات).
- المحور الأول: أسس إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر (10عبارات).
- المحور الثاني: مصادر تمويل ودعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر(09 عبارات).
- المحور الثالث: طبيعة المناصب المستحدثة من طرف هذه المؤسسات (06 عبارات).

## الفصل الخامس : الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

- المحور الرابع: مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من البطالة كاستراتيجية للتشغيل (08 عبارات).

- المحور الخامس: المشاكل والعراقيل التي تواجهها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (08 عبارات).

حيث تضمن كل محور ما بين سبع إلى عشر عبارات بمجموع 49 عبارة لكل الاستمارة.  
5- أسلوب التحليل:

لقد تم استعمال كل من أسلوب التحليل الكمي والكيفي في الدراسة الراهنة المتمثل في:

- الكمي: تضمن استخدام النسب المئوية في الكشف عن الفرضيات، أي العمل على تكميم المعطيات الواقعية المتحصل عليها من خلال الأدوات المستعملة، وتم حساب النسب المئوية وتمثيلها بيانياً ومن خلال جداول، وكذلك حساب كل من المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لتوضيح العلاقة بين متغيرات الدراسة المستقلة والتابعة.

- الكيفي: اعتمد على الجانب النظري في تحليل البيانات عن طريق عرض النتائج وتفسير المعطيات الكمية وربطها بالإطار النظري للدراسة.

### خلاصة الفصل:

من خلال هذا الفصل قد نكون أعطينا لمحة عامة حول أهم الخطوات المنهجية المتبعة في الدراسة الراهنة لجمع وتحليل البيانات الميدانية، إضافة إلى مجالات الدراسة ومدى ملائمة المنهج المستخدم لموضوعها، كون هذا الفصل يعتبر حلقة وصل بين الجانب النظري والميداني للدراسة من حيث اخذ الجانب النظري بعين الاعتبار في تحديد المجالات ومنهج الدراسة وأدوات جمع البيانات، حيث سيشمل نقطة الانطلاق لعرض وتحليل النتائج النهائية في ضوء تحديد الفروض التي سنتأكد من صدقها أو بطلانها خلال الفصل الموالي.

## الفصل السادس: تحليل وتفسير نتائج الدراسة

تمهيد:

### 1- تحليل وتفسير البيانات الميدانية

- 1-1- عرض وتحليل البيانات الشخصية للمبحوثين.
- 1-2- عرض وتحليل البيانات الخاصة بالفرضية الأولى.
- 1-3- عرض وتحليل البيانات الخاصة بالفرضية الثانية.
- 1-4- عرض وتحليل البيانات الخاصة بالفرضية الثالثة.
- 1-5- عرض وتحليل البيانات الخاصة بالفرضية الرابعة.
- 1-6- عرض وتحليل البيانات الخاصة بالفرضية الخامسة.

### 2- مناقشة نتائج الدراسة

### 3- نتائج الدراسة العامة

### 4- مناقشة النتائج على ضوء الدراسات السابقة

### خلاصة الفصل.

## الفصل السادس: تحليل وتفسير نتائج الدراسة

---

تمهيد:

من خلال هذا الفصل الذي يعبر عن عملية عرض ومناقشة نتائج الدراسة خلال مختلف مراحل البحث، الذي يستوجب على الباحث الاعتناء والتدقيق بهذه الخطوة الهامة لضمان التكامل والترابط بين أجزاء البحث.

فبعد تحديد الأبعاد التصورية والنظرية للمشكلة البحثية في الفصول السابقة، وكذا التطرق للأدوات والسبل من أجل الحصول على البيانات وفق منهج محدد ومجال معلوم، سنحاول بعدها تبويب وتحليل البيانات مفسرين ذلك كل فرضية على حدي للوصول إلى النتائج العامة للدراسة معبرين عن واقع

المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بصدق وأمانة علمية.



## الفصل السادس: تحليل وتفسير نتائج الدراسة

### 1- تحليل وتفسير البيانات الميدانية

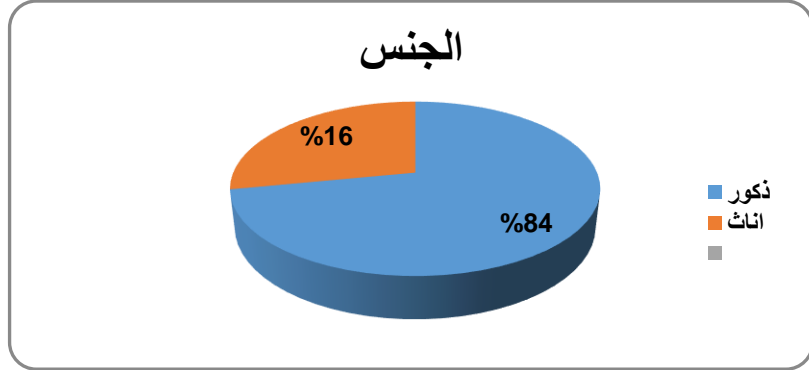
#### - تحليل وتفسير البيانات الشخصية

الجدول رقم (04): توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس

المتغير	التكرار	النسبة %
الذكور	84	%84
الإناث	16	%16
المجموع	100	%100

المصدر: بيانات الاستمارة

الشكل رقم (02): التمثيل البياني للنوع (الجنس)



المصدر: إعداد الباحث

من خلال الجدول والرسم البياني اللذان يبينان توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس نجد نسبة الذكور بلغت %84 وهي النسبة الأعلى مقارنة بنسبة الإناث التي قدرت ب %16 وهذا يدل على أن مجتمع البحث من فئة الجنس الذكري أكثر من الأنثوي، هذا ما يدل على أن عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في المجتمع العسكري تعتمد على فئة الشباب الذكور في مختلف القطاعات والميادين لاعتبارين أساسيين هما أن المنطقة التي تنشط فيها هذه المؤسسات (مدينة معسكر) تعتبر منطقة محافظة ترفض خروج الأنثى للعمل على حساب الذكر وخاصة في المجالات الصناعية والفلاحية التي تستلزم تضافر الجهود البدني والاختلاط بين نوع الجنس في مكان العمل، أما من ناحية أخرى اعتبرت تقريبا جميع المؤسسات تنشط في المجال الصناعي والفلاحي الذي يعتمد في أساس على الشغل الشاق والمتعب الذي لا يمكن لفئة الإناث تحمله لفترة أطول مما قد يفضي بالمؤسسة إلى الفشل والإفلاس، وهذا ما حدث في أغلب المؤسسات التي لم تكن

## الفصل السادس: تحليل وتفسير نتائج الدراسة

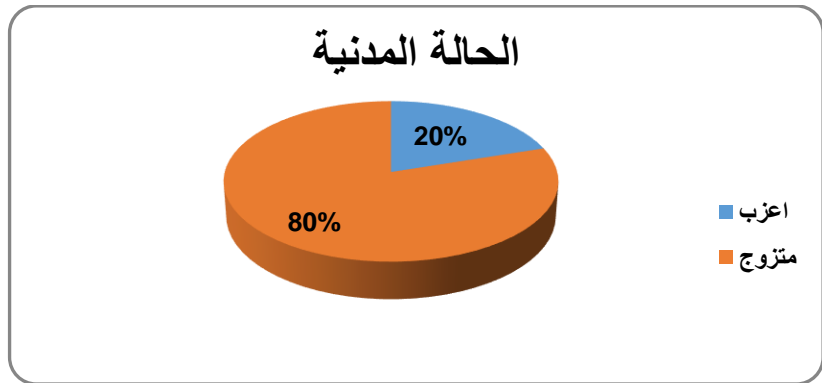
لأصحابها دراية تامة بمختلف مميزات الشغل وأهم مضامينه من كلتا النواحي البدنية، الفكرية وحتى المادية، لما أدلى به أحد أفراد العينة عند سؤاله عن عدم تواجد الإناث معهم في العمل بنسبة مرتفعة أو قريب من النصف (الشيرات ميخدموش خدمتنا مينجموش).

الجدول رقم(05): توزيع أفراد العينة حسب متغير الحالة المدنية

المتغير	التكرار	النسبة %
أعزب	20	20%
متزوج	80	80%
المجموع	100	100%

المصدر: بيانات الاستمارة

الشكل رقم(03): التمثيل البياني للحالة المدنية للمبحوثين



المصدر: إعداد الباحث

من خلال البيانات الواردة في الجدول والرسم البياني يتضح أن أعلى نسبة كانت للمتزوجين والتي بلغت 80% بينما سجلت نسبة 20% وهي نسبة ضئيلة للعزباء وهذا يدل على مجتمع البحث يتكون غالبته من المتزوجين أكثر من العزاب، هذا يدل على أن كل صاحب مؤسسة متزوج أو أعزب كان محتاج إلى الشغل أو الوظيفة ينتمي إلى فئة البطالين مما أدى إلى مغامرة إنشاء المؤسسة وحمل عبئ الشغل والتشغيل، كما أن نسبة المبحوثين المتزوجين كانت مرتفعة إما أن الزواج قد تم بعد إنشاء المؤسسة واتساع المشروع وزيادة نسبة الربح ما يوضح الأثر الإيجابي لهذه المؤسسات على الحياة الشخصية لأفراد العينة الذي انعكس على استقرار المستفيدين من آليات الدعم والتمويل بتجاوزهم لمشكل البطالة كعائق لتحقيق الاستقرار الاجتماعي، أو أن صاحب المؤسسة كان متزوج وصاحب عائلة من قبل إنشاء المؤسسة وهذا الاحتمال ضئيل نوعا

## الفصل السادس: تحليل وتفسير نتائج الدراسة

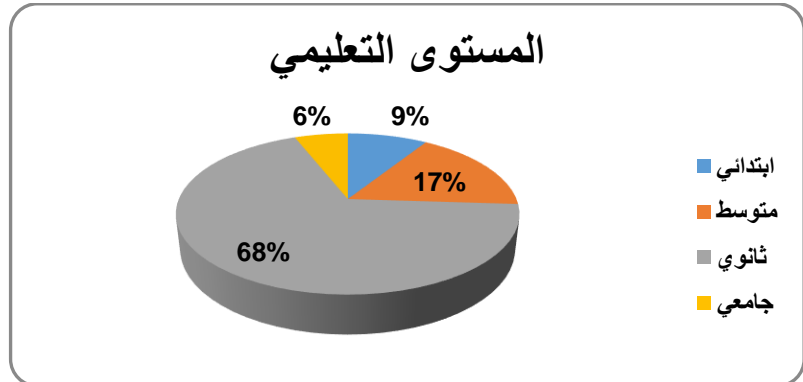
ما لان في المجتمع الجزائري عامة والمجتمع العسكري خاصة الفرد لا يقبل على خطوات الزواج قبل الوظيفة والشغل وهذا راجع لعدة أسباب أهمها مصاريف الزواج والمسكن وغيرها التي لا يمكن لأي فرد تحملها بدون دخل ثابت، أما النسبة الأقل كانت للعزاب ربما للوافدين الجدد لسوق الشغل من اجل تجربة العمل الخاص الشخصي بدون قيود الوظيفة من خلال اكتساب وظيفة وتوظيف أشخاص آخرين في نفس المجال.

الجدول رقم(06): توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي

المتغير	التكرار	النسبة %
ابتدائي	09	09%
متوسط	17	17%
ثانوي	68	68%
جامعي	06	06%
المجموع	100	100%

المصدر: بيانات الاستمارة

الشكل رقم (04): التمثيل البياني للمستوى التعليمي



المصدر: اعداد الباحث

نجد من خلال بيانات توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي أن أعلى نسبة قدرت بـ 68% لأصحاب مستوى ثانوي تلتها نسبة 17% لذوي مستوى متوسط بينما سجلت نسبة 9% لذوي مستوى ابتدائي و أخيرا نسبة 6% لأصحاب مستوى جامعي وهذا يعني أن العينة تتكون أكثر من ذوي المستوى الثانوي أكثر من غيرها من المستويات، وهذا راجع لكون أصحاب المستوى الثانوي هم الفئة الأكثر عرضة للبطالة والتهميش والبحث عن مخرج لما يعانونه

## الفصل السادس: تحليل وتفسير نتائج الدراسة

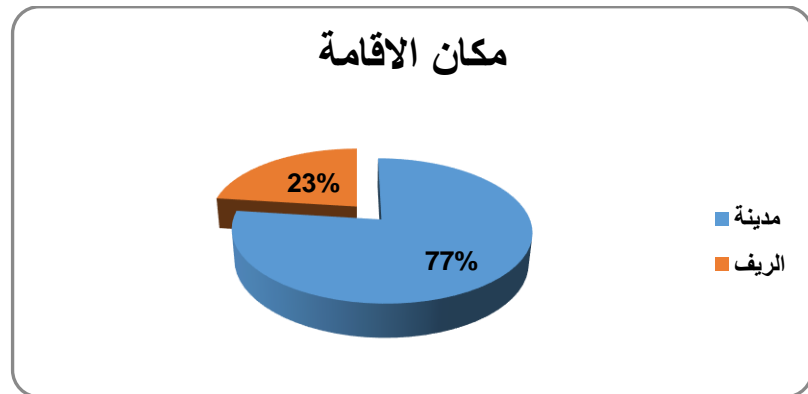
في مرحلة فقدانهم مقاعد الدراسة، كما يفضي الأمر كذلك إلى نوع النشاط والقطاع الذي ينتمون إليه فمعظم المؤسسات كانت صناعية تحمل صفة مشاريع حرفية أو ابتكارية بسيطة لا تستدعي الشهادات الجامعية ولا تقل عن المستوي الثانوي وهذا ما أثبتته بيانات الدراسة كون أن مجموع المستويات الأخرى دون الثانوي لا تفوق أو تقترب من نصف العدد الإجمالي للمبحوثين، ما يبين أن الدولة الجزائرية راعت اختلاف المستويات التعليمية مع إعطاء الفرصة لكل فئات المجتمع بدون استثناء أو تفضيل مستوى دون الأخر، ثم اخذ بعين الاعتبار اقل نسبة والتي كانت من نصيب فئة الجامعيين رغم إتاحة الفرصة أمامهم، هذا يدل على أن خريجي الجامعات غير مهتمون بمجال تأسيس الشغل الخاص بهم والدخول في دوامة المديونية على حساب مستواهم ومسارهم الدراسي الذي مر به بل يطالب بوظيفة تضمن له مستقبله على المدى الطويل.

الجدول رقم (07): مكان الإقامة لأفراد العينة

المتغير	التكرار	النسبة %
مدينة	77	77%
الريف	23	23%
المجموع	100	100%

المصدر: بيانات الاستمارة

الشكل البياني رقم (05): يمثل مكان الإقامة



المصدر: إعداد الباحث

من خلال الجدول والشكل البياني اللذان يبينان توزيع أفراد العينة حسب متغير مكان الإقامة يظهران نسبة المقيمين في المدينة بلغت 77% هي النسبة الأعلى مقارنة بنسبة المقيمين في الريف

## الفصل السادس: تحليل وتفسير نتائج الدراسة

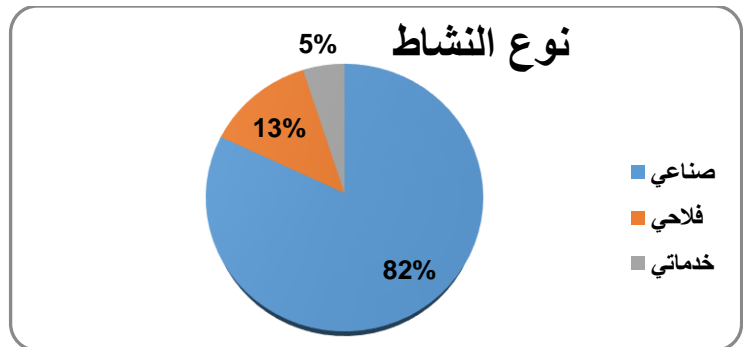
التي قدرت بـ 23% وهي نسبة ضعيفة مقارنة بأصحاب المدينة، وهذا يدل على أن أغلبية أفراد العينة من القاطنين في المدينة كون أن أصحاب المدن خاصة مدينة معسكر هم شباب في مختلف الأعمار تحت وطأة البطالة والأوضاع المزرية يحاولون التمرد على ما هو عليه والتخلص من الحالة الاجتماعية الخائفة ففرصة إنشاء مؤسسة أو التوسع في مؤسسته تحت مظلة الاستفادة من آليات التمويل والدعم التي خصصتها الدولة لا تفوت، ناهيك عن المناخ والظروف الاقتصادية الأكثر مرونة وتشجيعا للعمل في المدينة مقارنة بالريف يرجع هذا كذلك لتواجد جل المناطق الصناعية في المدن واقترابها من مناطق النشاط وسيطرة القطاع الصناعي عليها، أما الفئة القاطنة بالريف تخصصهم يميل أكثر للقطاع الفلاحي الزراعي مهما كان مستواهم فاستعداداتهم لإنشاء مؤسسة أو تبني مشروع خاصة بالاستفادة من آليات وبرامج الدعم والتمويل من قبل الدولة يجعلهم عرضة للمخاطرة بين النجاح والفشل في منطقة ريفية معزولة، وحتى إن كان هذا الشاب باستطاعته إنشاء المؤسسة في المدينة يبقى حامل هم متاعب النقل والتنقل والمبيت وغيرها من الأسباب التي قد تقلل من فرص النجاح.

الجدول (08): توزيع أفراد العينة حسب متغير نوع النشاط

المتغير	التكرار	النسبة %
صناعي	82	82%
فلاحي	13	13%
خدماتي	5	5%
المجموع	100	100%

المصدر: بيانات الاستمارة

الشكل البياني رقم (06): يمثل نوع النشاط



المصدر: إعداد الباحث

## الفصل السادس: تحليل وتفسير نتائج الدراسة

من خلال الإحصائيات الواردة في الجدول والتمثيل البياني اللذان يبينان توزيع أفراد العينة حسب متغير نوع النشاط يتضح أن أعلى نسبة بلغت 82% لأصحاب النشاط الصناعي تلتها نسبة 13% لأصحاب النشاط الفلاحي في حين سجلت نسبة 5% وهي أدنى نسبة لأصحاب النشاط الخدماتي مما يدل على أن أغلبية المبحوثين يمارسون النشاط الصناعي عن غيره من النشاطات، اعتبر القطاع الصناعي في صدارة الترتيب وبأعلى نسبة تفوق النصف من العدد الإجمالي للمؤسسات التابعة للمبحوثين لاعتبارين أساسيين هما قوة هذا القطاع وسيطرته على سوق الشغل عامة في جميع أنحاء الوطن وخاصة في ولاية معسكر مما كانت تفتقده المدينة ومتعطشة لهذا النوع من المؤسسات في مجال الصناعة، حيث تعتبر المدينة رقعة جغرافية فلاحية بحتة، لكن مع التطورات الواردة واختلال الموازين في جميع المجالات كان اندفاع فئة الشباب نحو الدخول لمجال الصناعة من مختلف أبوابه لتغيير نمط الحياة لدى هذه الفئة خاصة وتجربة المؤسسة الصناعية بمختلف الصيغ والمعطيات آنذاك، كذلك من ناحية أخرى الآليات المستحدثة للتشغيل أعطت الفرصة لكافة المناطق لإعادة هيكلة هذه القطاعات فيها، بمعنى إصدار امتيازات وحوافز لخلق مناخ اقتصادي صناعي في هذه المناطق الرعوية والفلاحية، إضافة إلى تسهيلات الإنشاء ومباشرة النشاط أو توسعة النشاط للمؤسسات التي كانت في حاجة ماسة لهذا الدافع المادي والمعنوي، بالإضافة لوعي الجهات المسؤولة بأن تحقيق معدلات نمو حقيقية ومستدامة في جميع المناطق يعتمد بالدرجة الكبيرة على أداء وتطور القطاع الصناعي، على عكس الخدماتي والفلاحي بأقل نسبة خاصة الفلاحي الذي اعتبرت ضئيلة جدا تدل على عزوف فئة الشباب عن إقامة مشاريع وإنشاء مؤسسات أو التوسعة فيها رغم كل التحفيزات والتسهيلات التي قدمتها الدولة في حالة إنشاء مثل هذا النوع من المؤسسات، إلا أنه تبقى صعوبة الممارسة والخبرة لدى الشاب العسكري خاصة في قطاع الفلاحة، بالإضافة إلى إنشاء مؤسسة في هذا القطاع بالدرجة الأولى تعتمد على توفر قطعة أرض إما للزراعة أو بناء عليها مراب للرعي، هذا ما أدلى به بعض الشباب حول الموضوع (منين نجيب لرض باه نفلح فيها ولا نبني فيها لونها)، هذا ما تم استنتاجه لأن أصحاب الأراضي لم يكن لهم حاجة في ما تقدمه الدولة في هذا الشأن لأن الفلاح في هذه الحالة يعتبر فلاح صاحب أرض أو مالك لها أب عن جد ويعني معنى الأرض والعمل في القطاع الفلاحي

## الفصل السادس: تحليل وتفسير نتائج الدراسة

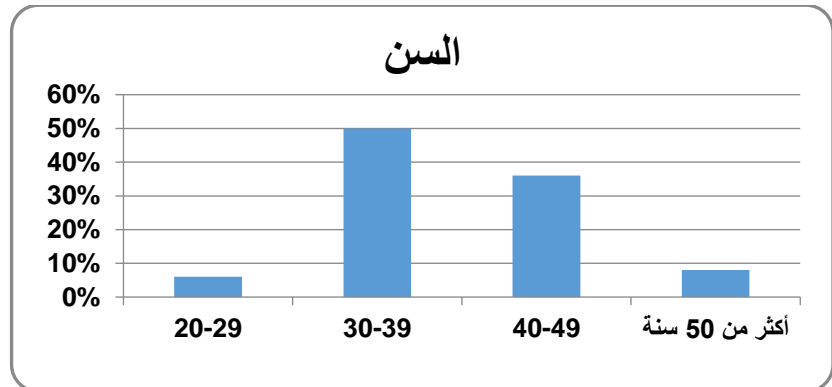
بالخبرة والممارسة الموروثة، أما القطاع الخدماتي فقد تمثل في بعض المؤسسات العقارية والتجارية ومؤسسات التوصيل الذي لم يكن لها الحظ في الامتداد أكثر فأكثر حيث كانت تعد على الأصابع إلا أنها اعتبرت من أهم المؤسسات الناجحة في مجال عملها حتى فاق عدد عمال البعض منها 50 عامل وهذا يعتبر إنجاز في حد ذاته.

الجدول رقم(09): توزيع أفراد العينة حسب متغير السن

المتغير	التكرار	النسبة %
20-29	6	06%
30-39	50	50%
40-49	36	36%
أكثر من 50	8	08%
المجموع	100	100%

المصدر: بيانات الاستبيان

الشكل البياني رقم (07): يمثل سن أفراد العينة



المصدر: من إعداد الباحث

يتضح من خلال البيانات الواردة لتوزيع أفراد العينة حسب متغير السن أن أعلى نسبة قدرت بـ 50% كانت للفئة العمرية من 30 إلى 39 سنة تلتها نسبة 36% للفئة العمرية من 40 إلى 49 سنة بينما سجلت نسبة 8% للفئة العمرية أكثر من 50 سنة ونسبة 6% للفئة العمرية من 20 إلى 29 سنة وهما الفئتان الأدنى نسبة مقارنة بالفئتين السابقتين وهذا يدل على أن مجتمع البحث يتكون أكثر من فئة الكهول عن الشباب. باعتبار أن مجموع الفئتين الأولى والثانية يقترب من المجموع الإجمالي لعدد أفراد العينة لا يعني استثناء فئة الشباب لان ما استنتج هو أن جميع أصحاب المؤسسات أثناء استلامهم استمارة الدراسة والأخذ والعطاء معهم في الموضوع اكتشف

## الفصل السادس: تحليل وتفسير نتائج الدراسة

انه كلهم تفوق سنين تواجدهم في هذا المجال وإنشائهم للمؤسسات الخمس سنوات حتى عشر سنوات، بمعنى أن من يتراوح عمره ما بين 30 حتى 50 سنة كان عمره في بداية النشاط يتراوح ما بين 20 حتى 30 سنة، وهذا يدل على أن بعض المؤسسات استمرت ومازالت مستمرة لحد الساعة في مجال نشاطها من الناحية الإيجابية أو الناحية السلبية، فهناك بعض المؤسسات التي زاد نشاطها واتسع عملها وطالبت بالتوسعة، وللأسف هناك البعض منها من بقية مستمرة لكن بأقل الخسائر كتقليص عدد العمال والاكتفاء بهيكل عمراي اصغر ومنها من تلاشت وأفلست مع الوقت لعدم توافقها والمناخ الوظيفي ومحيط السوق بالمنافسة ودخول التكنولوجيا في مجال العمل وعدم مواكبتها للتطورات العالمية لسوق الشغل واستراتيجيات التسويق الجديدة، فهيك عن سيطرة المؤسسات الكبرى على مجريات الأسواق في مختلف الأنشطة والقطاعات، هذا ما لمسناه من بعض أفراد العينة عن التكنولوجيا والمؤسسات الكبرى بقول احدهم (منجمنافس الصين أو أمريكا في صنع البلاستيك بسومة رخيصة).



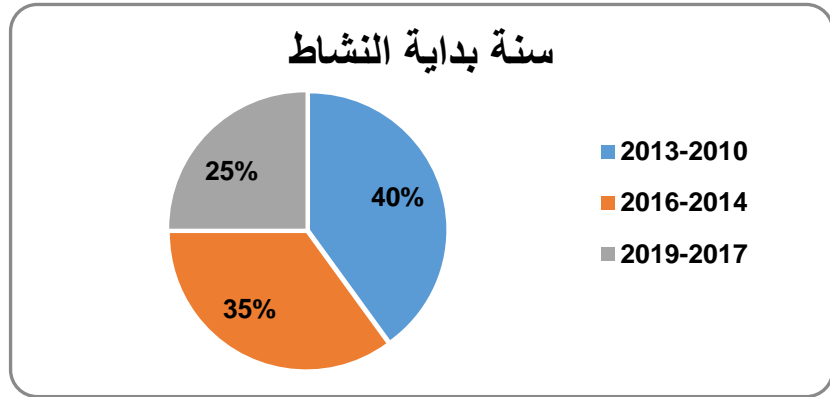
## الفصل السادس: تحليل وتفسير نتائج الدراسة

الجدول رقم (10): توزيع أفراد العينة حسب سنة بداية النشاط

المتغير	التكرار	النسبة %
2013-2010	40	40%
2016-2014	35	35%
2019-2017	25	25%
المجموع	100	100%

المصدر: بيانات الاستبيان

الشكل البياني رقم (08): يمثل سنة بداية النشاط



المصدر: من إعداد الباحث

ما يلاحظ من خلال الجدول والتمثيل البياني اللذان يوضحان توزيع أفراد العينة حسب متغير سنة بداية النشاط أن النسبة الأعلى كانت لأصحاب المؤسسات اللذين استهلوا بداية مشاريعهم ما بين سنة 2013-2010 بنسبة 40% تلتها نسبة 35% للذين بدؤوا أنشطتهم في خضم فترة 2016-2014 في حين سجلت آخر نسبة بـ 25% للمؤسسات التي بدؤوا تأسيس مشاريعهم في الفترة التي امتدت ما بين 2019-2017 دلالة على أن مختلف الفترات أو المراحل التي تم فيها بداية التأسيس لم تكن متفاوتة بنسب كبيرة أو تفوق النصف رغم اختلاف الفترات وما تخللها من تغيير في المجتمع الجزائري عامة والمعسكري خاصة على الساحة الاقتصادية والسياسية والاجتماعية، والتغيير الذي حدث كذلك على مستوى آليات الدعم والتمويل والأجهزة المخصصة لذلك، هذا ما تم تشخيصه في الأخير على أن هذه الفترات مجرد اختيار الوقت المناسب

## الفصل السادس: تحليل وتفسير نتائج الدراسة

لبداية المشروع من حيث الاحتياجات اللازمة لكل فرد من أفراد العينة في مجتمعه مع ملائمة المحيط والبيئة التي ينتمي إليها، كما اعتبرت الفترة الممتدة من 2010-2016 من أهم الفترات التي صاحبت تغيرات جديدة لم تألفها المنطقة من قبل، أبرزها ما سمي في تلك المرحلة بالربيع العربي، وتظاهرات شعبية تطالب بالتغيير في جل القطاعات ونظام الحكم ككل ما أدى بالجهات المعنية أو المسئولة بمنح كل التسهيلات والامتيازات خاصة لفئة الشباب الذي كانت تطالب بعدة عناصر ومتطلبات أهمها مناصب شغل في جل المناطق والقطاعات، هذا ما أدى بنسبة كبيرة لتزايد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تلك الفترة، وسماح هذه الأجهزة والآليات الداعمة والممولة لها بقبول جل المشاريع المعروضة عليها جديدة كانت أو طلبات التوسيع بدون أي شروط صارمة و ضمانات تفضي بأصحاب المؤسسات إلى عدم التراخي والعمل بجد والتزام تام، بمعنى امتصاص غضب شعبي مريب كان يمكن أن يلحق البلاد إلى التهلكة وما لا يحمد عقباه، خير مثال على ذلك البلدان المجاورة والشقيقة التي عانت من تلك التمرد والظواهر الاجتماعية التي نجمت عن ذلك وبقيت ربما لحد الآن تعاني ويلات النتائج.

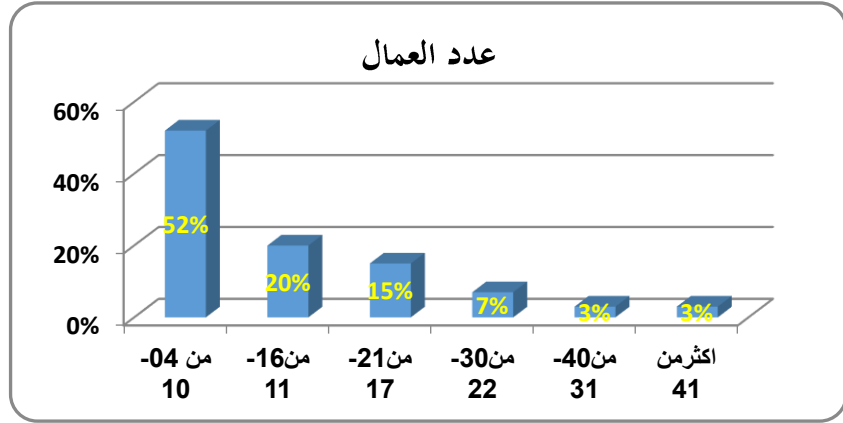
## الفصل السادس: تحليل وتفسير نتائج الدراسة

الجدول رقم(11): توزيع أفراد العينة حسب متغير عدد العمال

المتغير	التكرار	النسبة %
10-04	52	52%
16-11	20	20%
21-17	15	15%
30-22	7	7%
40-31	3	3%
أكثر من 41	3	3%
المجموع	100	100%

المصدر: بيانات الاستبيان

الشكل البياني رقم (09): يمثل عدد العمال في المؤسسة



المصدر: إعداد الباحث

من خلال معطيات الجدول والتمثيل البياني اللذان يبينان توزيع أفراد العينة حسب متغير عدد العمال في المؤسسات نجد أعلى نسبة قدرت بـ 52% لعدد عمال الفئة من [10-4] تلتها نسبة 20% لعدد عمال الفئة كذلك من [16-11] عامل بينما سجلت نسبة 15% لفئة [21-17] عامل ثم نسبة 7% لفئة [30-22] عامل في حين تساوت النسبة بين كل من عدد عمال فئة [40-31] وأكثر من 41 عامل وهذا يدل على أن المؤسسة لا تعتمد على الكثير من العمال فأغلبها يباشر نشاطه بعدد قليل منهم، هذا راجع لعدة أسباب أهمها نوع المؤسسة أو النمط الذي تعمل على شاكلته فأغلب المؤسسات تقريبا كانت صغيرة أو مصغرة تعتمد العمل الحرفي الذي لا يتطلب عدد كبير من الأفراد، في حين أن بعض المؤسسات اعتمدت عملية تقليص العمالة من أجل تخفيض النفقات التي أهدمت عاتقها وكعراقيل ومطبات تقف كعائق للاستمرارية

## الفصل السادس: تحليل وتفسير نتائج الدراسة

والدوام، كذلك من خلال ما استنتجناه هو أن المؤسسات التي تعتمد اقل عدد من العمالة ليست بالضرورة مؤسسات مصغرة أو تعاني مشاكل بل منها مؤسسات صغيرة ومتوسطة اعتمدت بعض التكنولوجيات الحديثة كآلات والأجهزة المتطورة لتفعيل أنشطتها في الأسواق المحلية والوطنية، هذا مما أدى للاستغناء التام تقريبا عن نصف العمالة أو ما يفوق النصف في مختلف المؤسسات بكل أنواعها، أما اقل نسبة تمثلت في مؤسسات لها وزن وثقل اقتصادي في المجتمع وذات هياكل عمرانية واسعة النطاق تعتمد عدد اكبر من اليد العاملة مباشرة أنشطتها كمؤسسات صناعة الحليب ومشتقاته، مؤسسات صناعة الحلويات، مؤسسات التوصيل وغيرها من المؤسسات الأخرى الناشطة في مجال عملها.

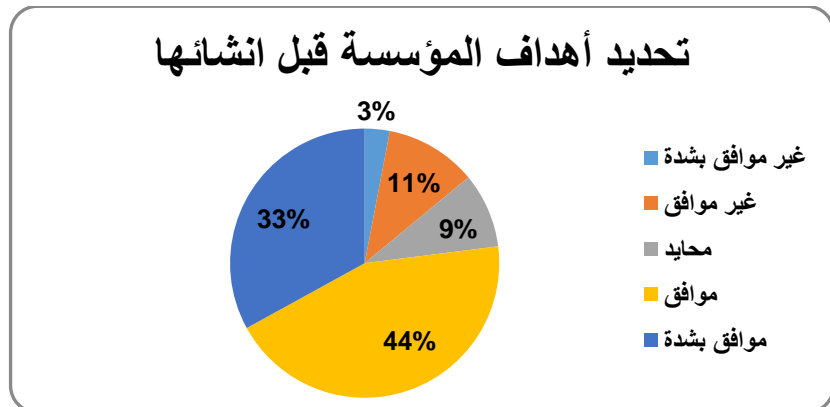
### 1-2- تحليل وتفسير البيانات الخاصة بالفرضية الأولى:

الجدول رقم (12): يبين ما إذا كان لابد من تحديد أهداف المؤسسة قبل إنشائها

المتغير	التكرار	النسبة %
غير موافق بشدة	3	03%
غير موافق	11	11%
محايد	9	09%
موافق	44	44%
موافق بشدة	33	33%
المجموع	100	100%

المصدر: بيانات الاستبيان

الشكل البياني رقم (10): يمثل نسب تحديد أهداف المؤسسة قبل إنشائها



المصدر: من إعداد الباحث

## الفصل السادس: تحليل وتفسير نتائج الدراسة

من خلال الجدول والشكل البياني اللذان يبينان ما إذا كان لابد من تحديد أهداف المؤسسة قبل إنشائها نجد في المرتبة الأولى الإجابة موافق بنسبة 44% أما في المرتبة الثانية الإجابة موافق بشدة بنسبة 33% بينما جاءت في المرتبة الثالثة الإجابة غير موافق بنسبة 11% في حين أن المرتبة الرابعة كانت للإجابة محايد بنسبة 9% و في المرتبة الأخيرة نسبة 3% للإجابة غير موافق بشدة و هذا يعني أن النسب تفاوتت بين الإجابات المبحوثين حول المؤيدين والمعارضين، حيث اتفق جل المبحوثين على تحديد الأهداف قبل البدء في المشروع بنسبة 77% دلالة على أن فكرة تحديد الهدف في حد ذاتها تعتبر مسعى لإنشاء المؤسسة وتوفير منصب شغل للمبادر ولغيره لما صرح به جل أفراد العينة بقولهم (الهدف تاعي العمل وفتح باب رزق) هذا كان قصد جميع المؤيدين من المبحوثين لفكرة أولوية تحديد الأهداف قبل الإنشاء كدوافع أضفت بهم للاندماج في عالم الشغل الخاص بهم، وكذلك كان المقصد هنا هو تحسين الظروف الخاصة بهم وإيجاد منفذ للخروج من دوامة البطالة والعمل غير المستقر والدائم لدى الخواص لما أدلى به احد المبحوثين في قوله (انا الهدف التاعي نخدم عند روجي كرهت متمرمد عند الغاشي)، هذه كلها كانت كأسباب ودوافع مخطط ومسطر لها من اجل بلوغ المقصود دون النظر لأفاق هذه المؤسسات ومدى ديمومتها في السوق الوطني والدولي واعتبارها كأداة لزيادة الدخل الوطني والفردى والمساهمة في تحسين الاقتصاد في المنطقة، فكل فرد كان مبتغاه خاص لا محال، كما اعتبرت نسبة 12% لأصحاب الرأي المخالف من أفراد العينة كون أن تحديد الهدف يأتي بعد الممارسة الحتمية للمؤسسة على ارض الواقع بمعنى إنشاء المؤسسة والبدء في المشروع كبداية استشرافية لتحديد مسعى المؤسسة في غضون مدة معينة لما أدلى به البعض بخصوص هذا في قوله (نبدي قبل عاد نخمم في الأهداف) أو (نأسس المشروع تاعي ثم نحدد عاد le but)، وهذا يدل على إمام أصحاب هذه النسبة بمدى صعوبة البدء أو الغرض هو الحصول أولاً على التمويل أو القرض ثم التفكير في مستقبل المؤسسة، أما 9% كانت لذوي الفكر المحدود لا علاقة لهم بقبليّة أو بعديّة التحديد لعدم المعرفة والدراية بالعمل المؤسساتي فكان الهدف هو إنشاء المؤسسة بأي طريقة للعمل فقط كقول احد المبحوثين (الهدف تاعي هو ندير مؤسسة ومنبعد ساهل)

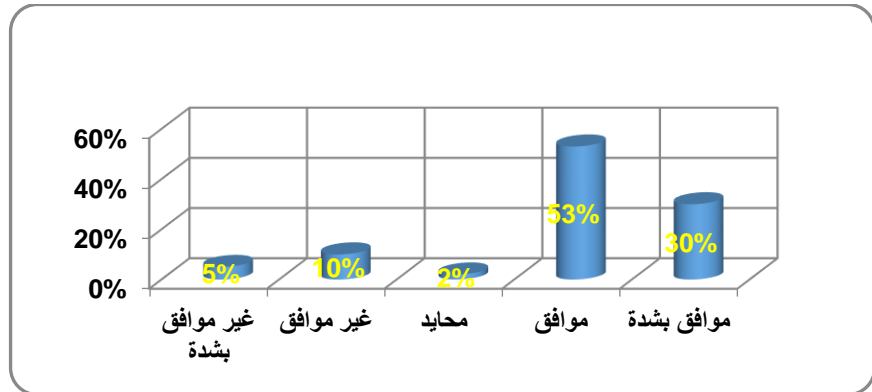
## الفصل السادس: تحليل وتفسير نتائج الدراسة

الجدول رقم(13): يبين ما إذا كان الإعداد الجيد لمشروع المؤسسة يساهم في نجاحها

المتغير	التكرار	النسبة %
غير موافق بشدة	05	5%
غير موافق	10	10%
محايد	02	2%
موافق	53	53%
موافق بشدة	30	30%
المجموع	100	100%

المصدر: بيانات الاستبيان

الشكل رقم (11): التمثيل البياني للإعداد الجيد لمشروع المؤسسة



المصدر: إعداد الباحث

تبين الإحصائيات الواردة أن 53% من إجابات المبحوثين توافق على أن الإعداد الجيد للمشروع مسبقا يعد من بين الأسباب الأهم في نجاح المؤسسة وهذا لمعرفة مدي أهمية وضع الاستراتيجيات الملائمة للحصول على أهم المعلومات والبيانات الخاصة بهذه العملية منذ بداية تبادر الفكرة حتى البدء في النشاط مع اختلاف المراحل والخطوات للإعداد والتجهيز من الناحية المعنوية والمادية وكذلك تواجد المورد البشري في خضم التعداد والتأهيل، أما في المرتبة الثانية كانت الإجابة موافق بشدة بنسبة 30% توافق مع نفس الإجراءات كانت تتضمنها إجابات موافق لأفراد العينة زيادة على ذلك هو الثبت والتركيز على أهمية الإعداد الجيد قبل المزاولة في التنفيذ من طرف أفراد العينة الموافقين بشدة على هذا العبارة لما نوه له البعض منهم في قول احدهم (كلما وجدت روحك قبل وريقلت كل الأمور راح تنجح في الأخير)، فهيك عن نسب 15% الذي كانت من نصيب بعض فراد العينة الذين كانت إجابتهم بغير موافق وغير موافق

## الفصل السادس: تحليل وتفسير نتائج الدراسة

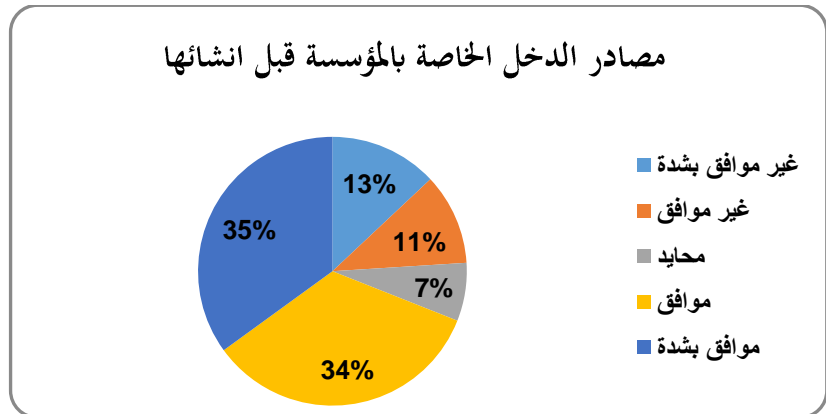
بشدة لعدم موافقتهم أن المؤسسة لا تبني بمجرد التأهب والاستعداد بل الإنشاء ثم التوجه نحو المسار الآمن والصحيح لنجاح المشروع هذا ما أدلى به احد أصحاب هذه المؤسسات بقوله (استعدادي قبل هو نصنع مؤسستي عاد نحاول ننجح) وهذا ما اصفر على انه لم تكن هناك دراسة قبل لأصحاب هذه الإجابة ما نتج عنه فيما بعد عواقب وخيمة كعدم استمرارية المؤسسة في السوق، طرد بعض العمال والإفلاس في الأخير، أما أدنى نسبة تمثلت في 2% لعدم الإجابة عن العبارة أو اعتبارها ملغاة.

الجدول رقم(14): يبين تحديد مصادر الدخل الخاصة بالمؤسسة قبل إنشائها

المتغير	التكرار	النسبة %
غير موافق بشدة	13	13%
غير موافق	11	11%
محايد	07	07%
موافق	34	44%
موافق بشدة	35	33%
المجموع	100	100%

المصدر: بيانات الاستبيان

الشكل رقم(12): يمثل مصادر دخل المؤسسة قبل إنشائها



المصدر: إعداد الباحث

من خلال بيانات إجابة المبحوثين عن عبارة ما إذا كان يجب تحديد مصادر الدخل الخاصة بالمؤسسة قبل إنشائها يتضح أعلى نسبة كانت موافق بشدة بـ 35% تلتها نسبة 34% للإجابة بموافق أي تقريبا التساوي في الإجابات ما يدل على أن جل المبحوثين كانت لديهم رغبة وانصياح

## الفصل السادس: تحليل وتفسير نتائج الدراسة

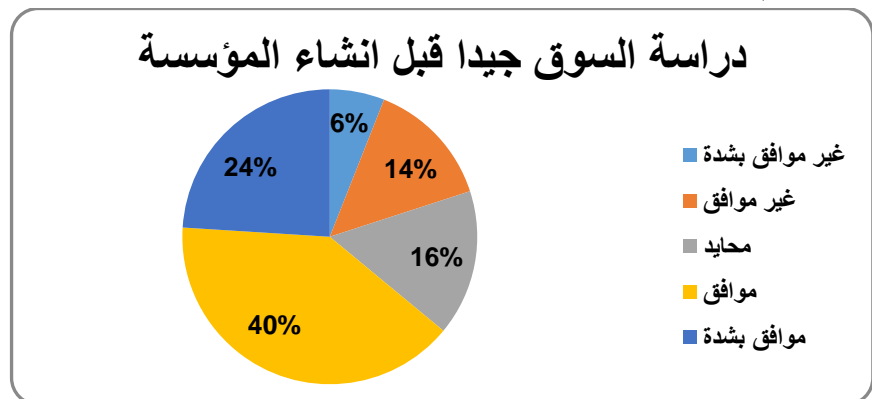
للعمل الجاد قبل إنشاء المؤسسة دلالة على أهمية هذه الخطوة من بين مراحل إنشاء المؤسسة بينا جاءت في المرتبة الثالثة الإجابة غير موافق بشدة بنسبة 13% تلتها الإجابة غير موافق بـ 11% مما يثبت أن بعض الباحثين كانت لهم ردت فعل سليمة ومقنعة حول هذه الإجابة الذي تمثلت في التصريح بان مصادر الدخل الخاصة بالمؤسسة يأتي في المرحلة ما بعد مزاوله نشاط المؤسسة وممارستها العملية على ارض الواقع أي في السوق المحلية أو الوطنية إذا أمكن ذلك، كما جاء على لسان احد الباحثين (درنا *des conventions* وطرطقوهالنا وسبنا رواحنا ندبرو على *des clions* وخذخرين وضيعونا وقت باطل وكاين منا لدخلهم حتى للعدالة) وفي الأخير نسبة 7% لعدم الإجابة من بعض أصحاب المؤسسات لعدم اقتناعهم بهذه الخطوة في مراحل انجاز المشروع كمؤسسة صغيرة أو متوسطة، ومنه نستنتج أن تحديد مصادر الدخل الخاصة بالمؤسسة قبل إنشائها أمر مهم حيث يجنبها الوقوع في الإفلاس و الرجوع إلى نقطة البداية.

الجدول رقم(15): يبين مدى دراسة السوق جيدا قبل إنشاء المؤسسة

المتغير	التكرار	النسبة %
غير موافق بشدة	6	6%
غير موافق	14	14%
محايد	16	16%
موافق	40	40%
موافق بشدة	24	24%
المجموع	100	100%

المصدر: بيانات الاستبيان

الشكل رقم (13): يمثل دراسة السوق قبل إنشاء المؤسسة



المصدر: إعداد الباحث



## الفصل السادس: تحليل وتفسير نتائج الدراسة

من خلال الجدول رقم: (15) والتمثيل البياني اللذان يبينان ما إذا كان قبل إنشاء المؤسسة لا بد من دراسة السوق جيدا أو لا نلاحظ أعلى نسبة قدرت بـ 40% للإجابة موافق تلتها نسبة 24% للإجابة موافق بشدة أي ما يفوق النصف كانت إجابة المبحوثين بالموافقة على هذه الخطوة الذي اعتبرت من أهم الخطوات الأساسية في بناء المؤسسة نتيجة لوجوب معرفة أساسيات السوق المحلية والوطنية وحتى الدولية من حيث المنافسة، نوعية المنتج، السعر، عملية الإنتاج المناطق المستهدفة أو الفئات المعنية وغيرها مما يستدعي المعرفة لما أدلى به المبحوثين حول هذه الخطوة (هذي باينة لازم نعرف روعي وين غادي نخدم ومعمن نخدم قبل كلش)، بينما سجلت نسبة 16% للإجابة محايد و نسبة 14% للإجابة غير موافق في حين أن جاءت نسبة 6% وهي أدنى نسبة للإجابة غير موافق بشدة، فرغم التفاوت والاختلاف حول هذه العبارة من عدم الإجابة إلى عدم الموافقة والموافقة بشدة إلا انه يصب في نفس السياق حول جهل أهمية هذه الخطوة ومدى أساسيات الدراسة العلمية والمعرفية لتواجد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ملائمة لمزاولة أنشطتها بكل سهولة وأريحية تامة، خاصة من طرف أصحاب هذه المؤسسات نفسها أو آليات الدعم والتمويل الذي استفادوا منها كأجهزة مساندة ومرافقة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وفي واقع الأمر هذا ما لم بمعظم هذه المؤسسات في الأخير وأحيلت لطريق الإفلاس لا محال.

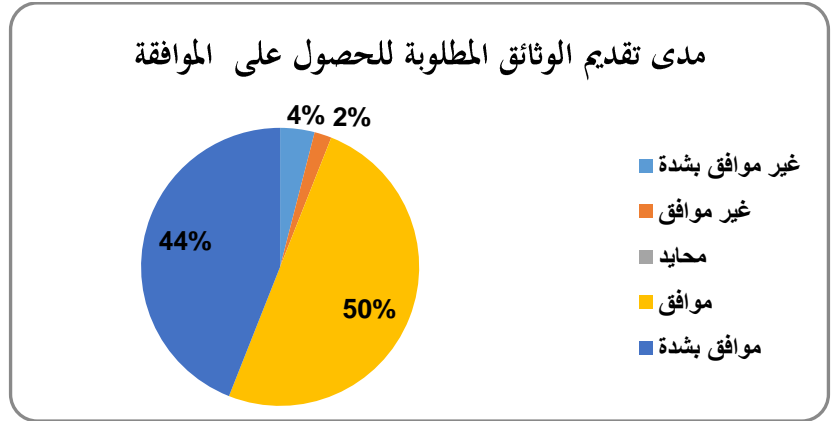
## الفصل السادس: تحليل وتفسير نتائج الدراسة

الجدول رقم(16): يبين مدى تقديم الوثائق المطلوبة للحصول على الموافقة

المتغير	التكرار	النسبة %
غير موافق بشدة	04	%04
غير موافق	02	%02
محايد	00	%00
موافق	50	%50
موافق بشدة	44	%44
المجموع	100	%100

المصدر: بيانات الاستبيان

الشكل رقم (14): يمثل مدى تقديم الوثائق المطلوبة للحصول على الموافقة



المصدر: إعداد الباحث

من خلال الأرقام الموضحة أعلاه المتعلقة بما إذا كان يجب على صاحب المؤسسة تقديم الوثائق الإدارية القانونية المطلوبة للحصول على الموافقة من أجل البدء في تنفيذ المشروع على أرض الواقع، نلاحظ أعلى نسبة قدرت بـ 50% للإجابة موافق تلتها نسبة 44% وهذا تقريبا ما يقارب 100% حول إجابة أصحاب المؤسسات عن هذه العبارة ما يدل على أن هذه الخطوة تعتبر ابرز واهم المراحل الأولية التي لا غنى عنها خاصة أن أفراد العينة المستفيدين من دعم الدولة (القروض البنكية واليات الدعم والتمويل المستحدث لذلك) فاعتبر عدم تنفيذ هذا البند خلال الإعداد لإنشاء المؤسسة قد يلغي هذا الأمر تماما لما أدلى به عدد كبير من المبحوثين كقول احدهم (تحصك ورقة متمشاش الأمور وميتستتولكش)، بينما سجلت نسبة 06% بين الإجابة غير موافق وغير موافق بشدة كردة فعل لبعض أفراد العينة التي تماشى أمورهم الإدارية بطرق أخرى غير قانونية كالمعرفة والمحابة وغيرها، ومنه نستنتج أنه وجب على صاحب المؤسسة تقديم

## الفصل السادس: تحليل وتفسير نتائج الدراسة

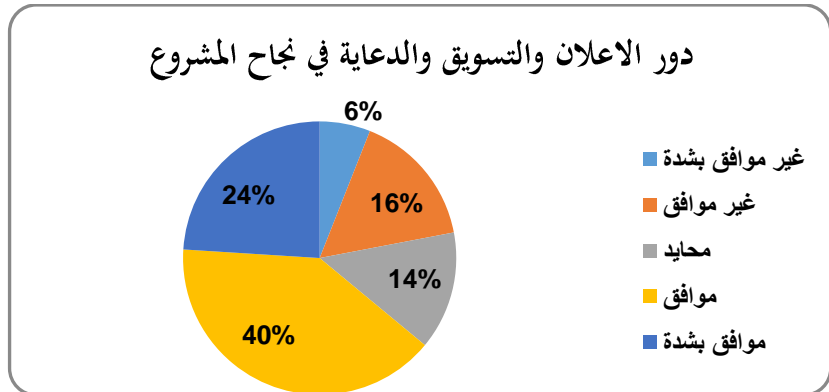
الوثائق الإدارية والقانونية المطلوبة للحصول على الموافقة من أجل بدء في تنفيذ المشروع على أرض الواقع وهذا أمر واضح في قانون العمل والقوانين المدرجة لإنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر مستفيدة من آليات الدعم والتمويل كانت أو ذوي المال الخاص.

الجدول رقم(17): يبين دور الإعلان والتسويق والدعاية في نجاح المشروع

المتغير	التكرار	النسبة %
غير موافق بشدة	6	6%
غير موافق	16	16%
محايد	14	14%
موافق	40	40%
موافق بشدة	24	24%
المجموع	100	100%

المصدر: بيانات الاستمارة

الشكل البياني رقم (15): يمثل دور الإعلان والتسويق والدعاية في نجاح المشروع



المصدر: إعداد الباحث

من خلال الجدول(17) والتمثيل البياني اللذان يبينان ما إذا كان الإعلان عن حملة واسعة بأعمال التسويق والدعاية بشكل جيد للمؤسسة من أجل تحقيق أهدافها لضمان نجاح المشروع نلاحظ أعلى نسبة قدرت بـ 40% للإجابة موافق تلتها نسبة 24% للإجابة موافق بشدة أي بمجموع ما يفوق نصف عدد أفراد العينة على حد سوى متفقين على أن مسار تحقيق النجاح و استمرارية بقاء المؤسسة ودوامها في السوق هو القيام بجملة من الخطوات الأساسية تمثلت في عملية بيع المنتج أو تقديم الخدمة على أحسن ما يرام تضم الإعلان، التسويق والدعاية في مختلف القطاعات والميادين هذا راجع لاقتناع صاحب المؤسسة بدور وأهمية الخطوات السابقة في مزاولة النشاط

## الفصل السادس: تحليل وتفسير نتائج الدراسة

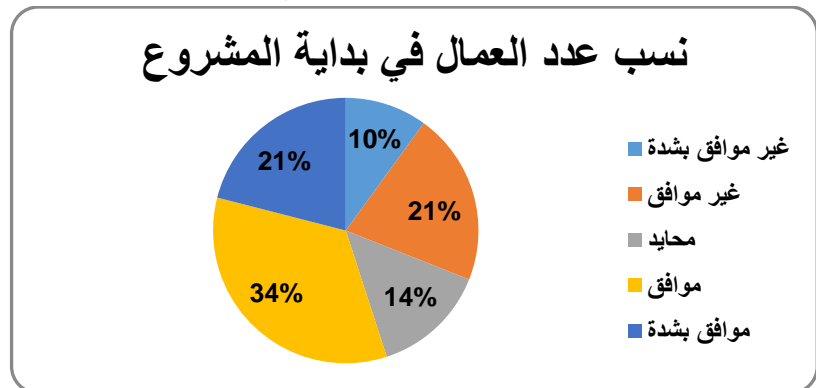
منذ البداية، بينما سجلت نسبة 16% للإجابة محايد التي اعتبرت بعدم إلمام الباحثين ودرايته بأهمية الخطوات على المدى الطويل أو عدم استدعاء مشروعه للترويج لما أدلى به بعض الباحثين في قولهم (حنا عندنا شركة تاكسيات شروجلها)، حيث جاءت نسبة 20% متضمنة كل من عدم الموافقة وعدم الموافقة بشدة على العبارة السابقة كون اللا تقدير المنسوب لأفراد العينة وتقبلهم لهذه الخطوات كأهم مراحل النجاح في مجمل الحالات لعدة أسباب مختلفة من مؤسسة لأخرى كالتعريف بالمؤسسة أو الترويج لها يعتبر من أسباب القضاء عليها من قبل المنافسين أو المؤسسات الكبرى خاصة القطاعات الصناعية لما صرح به أحد أصحاب هذه المؤسسات بقوله (قضاو علينا قبل ما نبدا).

الجدول رقم(18): يبين اقل عدد من العمال في بداية المشروع لتقليل النفقات

النسبة %	التكرار	المتغير
10%	10	غير موافق بشدة
21%	21	غير موافق
14%	14	محايد
34%	34	موافق
21%	21	موافق بشدة
100%	100	المجموع

المصدر: بيانات الاستبيان

الشكل رقم (16): يمثل عدد العمال في بداية المشروع



المصدر: إعداد الباحث

## الفصل السادس: تحليل وتفسير نتائج الدراسة

يلاحظ من خلال البيانات الصادرة حول ما إذا كان يجب في بداية المشروع الاعتماد على أقل عدد ممكن من العمال لأجل تقليل النفقات نجد في المرتبة الأولى الإجابة موافق بنسبة 34% أما في المرتبة الثانية فقد تساوت النسبة بين الإجابتين غير موافق و موافق بشدة و التي قدرت بـ 21% بينما جاءت في المرتبة الثالثة الإجابة محايد بنسبة 14% وفي المرتبة الأخيرة الإجابة غير موافق بشدة بنسبة 10% ومنه نستنتج أن المبحوثين اختلفت آرائهم ووجهات النظر حول نسبة العمالة في بداية المشروع من أجل تقليل النفقات، فقد اعتبر هذا الاختلاف منطقي لاختلاف نوع المؤسسة من جهة والقطاع الذي تنشط فيه من جهة أخرى، فالمؤسسات الصغيرة والمصغرة يمكن تفادي حجم العمالة في البداية وتستهل نشاطها بأقل عدد ممكن من العمال كون أن بعض المشاريع تعتمد في بدايتها على حد معين من العمال لا يفوق العشرة عمال مثل المؤسسات الخدمائية في البداية كمؤسسات التوصيل التي بدأت بعرض خدماتها في مناطق محلية محدودة ثم في ما بعد توسع نشاطها لنقاط عدة، كذلك مؤسسات التغليف والطباعة نفس الشيء لما دلي به احد أصحاب هذه المؤسسات في قوله (منجمش روكريتي خدما بزاف وانا منيش عارف اذا مشروعى ينجح ولا لا)، أما أصحاب المؤسسات التي كانت لهم وجهات النظر مخالفة كان من خلال مدي حجم المؤسسة واتساع المشروع الذي لا يمكن أن يقام بعمالة اقل، هذا ما اتضح من خلال الملاحظة والتنقل بين هذه المؤسسات انه لا يمكن السيطرة على العمل وسير جميع الخطوات بشكل جيد في المؤسسة بنسبة عمالة اقل مثل مؤسسة إنتاج الحليب ومشتقاته، مؤسسة النقل (طاكسي) وغيرها من المؤسسات الأخرى، فهيك عن بعض أصحاب المؤسسات الذين اعتبروا أن نسبة العمالة في المؤسسة لا تهم كون أن مؤسستهم تقريبا كلها مؤسسات حرفية تعتمد على اقل عدد من العمال لسير المشروع بأكمل وجه، وهذا منطقي من الناحية العملية كون أن المؤسسة تعتمد إما على تكنولوجيا وتقنية تعتمد في مجملها على فرد أو فردين للعمل أو مجال العمل ضيق ومحدود لا يمكن الإضافة فيه من ناحية العمالة.

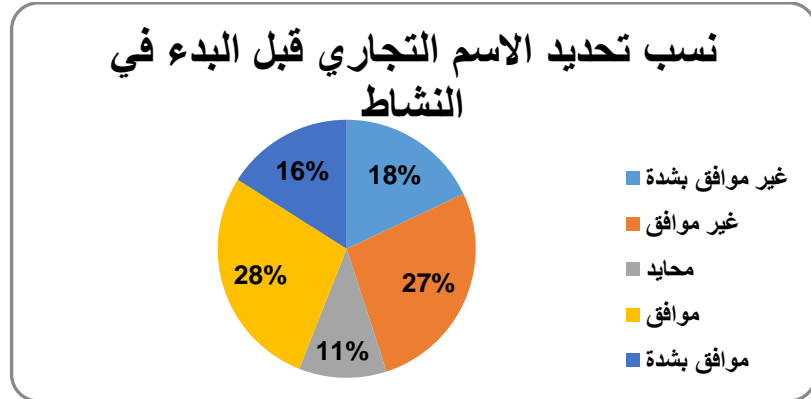
## الفصل السادس: تحليل وتفسير نتائج الدراسة

الجدول رقم(19): يبين تحديد الاسم التجاري قبل البدء في النشاط

المتغير	التكرار	النسبة %
غير موافق بشدة	18	18%
غير موافق	27	27%
محايد	11	11%
موافق	28	28%
موافق بشدة	16	16%
المجموع	100	100%

المصدر: بيانات الاستبيان

الشكل رقم (17): يمثل نسب تحديد الاسم التجاري قبل البدء في النشاط



المصدر: إعداد الباحث

من خلال ما تبين لنا حول مجمل الإحصائيات التالية نلاحظ اختلاف النسب حول عنصر الاسم التجاري قبل البدء في عملية النشاط لعدة اعتبارات منها الصيغة التي تعطى للمؤسسة كواجهة تمثلها قانونيا في السجل التجاري وعمليا في محيطها والبيئة التي تمارس فيها نشاطها، فتمثال الإجابات تقريبا حول الموافقة وغير الموافقة، أو الموافقة بشدة وغير الموافقة بشدة على النحو التالي 28%، 27% و 18%، 16% هذا ما دل على أن بعض أفراد العينة وجب عليهم اعتماد الاسم التجاري قبل البدء في إنشاء المؤسسة ومزاولة النشاط لضرورة هذا العنصر منذ البداية فمؤسسة النقل (طاكسي) على سبيل المثال لا بد أن يكون لها اسما تجاريا موصولا بصيغ عملها قبل البدء في أداء مهامها من جهة للتعريف بها والترويج لها عند الزبون، ومن جهة أخرى لما نصه المشرع الجزائري في قطاع النقل قبل مزاولة النشاط كآلية معتمدة يعاقب القانون لمخالفتها وهي اعتماد الاسم التجاري للمؤسسة في السجل التجاري قبل البدء كأحد الخطوات الأساسية في عملية إنشائها، وهذا ما لاحظناه أثناء المعاينة لبعض هذه المؤسسات مثل تاكسي الأمير،

## الفصل السادس: تحليل وتفسير نتائج الدراسة

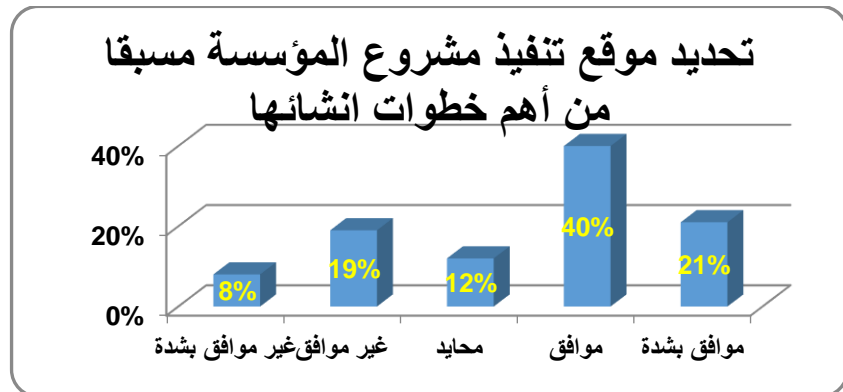
مؤسسة نقل معسكر، مؤسسة الإخوة عربي للطباعة والنشر وغيرها، أما عدم الموافقة من بعض أفراد العينة على الاسم التجاري قبل البدء في النشاط كان على أساس ما تقدمه هذه المؤسسات في مجال عملها كالمؤسسات الناشطة في قطاع الفلاحة وتربية الحيوانات التي لا تستدعي وجود الاسم لا قبل ولا بعد، لكن ما تم استخلاصه في الأخير هو أن كل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة قانونيا يجب أن يكون لها اسم تجاري تعتمد في السجل التجاري قبل المزاولة العملية لها وفق قانون العمل الجزائري للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

الجدول رقم(20): يبين مدى أهمية تحديد موقع إنشاء المؤسسة مسبقا

المتغير	التكرار	النسبة %
غير موافق بشدة	8	08%
غير موافق	19	19%
محايد	12	12%
موافق	40	40%
موافق بشدة	21	21%
المجموع	100	100%

المصدر: بيانات الاستبيان

شكل رقم (18): يمثل نسب تحديد موقع المؤسسة مسبقا



المصدر: إعداد الباحث

من خلال الجدول(20) والتمثيل البياني اللذان يبينان ما إذا كان تحديد مكان تنفيذ مشروع المؤسسة مسبقا من أهم خطوات إنشائها نجد في المرتبة الأولى الإجابة موافق بنسبة 40% أما في المرتبة الثانية الإجابة موافق بشدة بنسبة 21% بينما جاءت في المرتبة الثالثة الإجابة غير موافق بنسبة 19% في حين أن المرتبة الرابعة كانت للإجابة محايد بنسبة 12% وفي المرتبة الأخيرة نسبة

## الفصل السادس: تحليل وتفسير نتائج الدراسة

8% للإجابة غير موافق بشدة وهذا ما يدل أن المبحوثين كانوا موافقين على أن تحديد تنفيذ مشروع المؤسسة مسبقا من أهم خطوات إنشائها بنسبة 61% لما له من ضرورة لاحقا في العمل لان الدور الذي تلعبه المؤسسة في المجتمع يعتمد على مكان نشاطها أي المحيط والبيئة التي تتوافق ومتطلبات الحياة الاجتماعية في منطقة معينة، أما عدم الموافقة على هذه العبارة كانت من نصيب أصحاب المؤسسات الذين اعتمدوا المنطقة الصناعية كمقر لتواجدهم ومزاولة أنشطتهم في مختلف القطاعات خاصة الصناعية منها مثل الصلب والحديد والألمنيوم والنجارة والبناء وغيرها من المؤسسات التي تعتمد الأعمال الثقيلة وعمالة أكثر وهياكل عمرانية أكبر من غيرها وتزاول معظم أعمال الترويج والتسويق عبر مواقع التواصل الاجتماعية، في حين أن عدم الإجابة عن هذه العبارة كان لأصحاب المؤسسات التي تزاول أنشطتها عبر ما هو غير اعتيادي متنقل مثل عدة مؤسسات حرفية متنقلة ليس لها مكان محدد وكذلك لها نفس طريقة الترويج عبر مواقع التواصل الاجتماعي، لما أدلي به من بعض أصحاب هذه المؤسسات كقول احدهم (انا بلومبي انبيلو نخدم انا وصحابي وعنا لباج تاينا في الفيسبوك ورقم الهاتف).



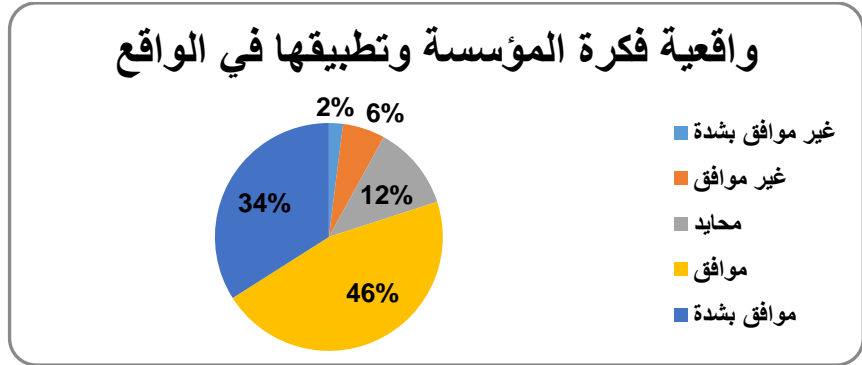
## الفصل السادس: تحليل وتفسير نتائج الدراسة

الجدول (21): بين واقعية فكرة المؤسسة وقابليتها للتطبيق في الواقع

المتغير	التكرار	النسبة %
غير موافق بشدة	2	02%
غير موافق	6	06%
محايد	12	12%
موافق	46	46%
موافق بشدة	34	34%
المجموع	100	100%

المصدر: بيانات الاستبيان

الشكل رقم (19): يمثل نسب واقعية فكرة المؤسسة ومدى تطبيقها في الواقع



المصدر: إعداد الباحث

ما يلاحظ من خلال البيانات والإحصائيات الواردة حول واقعية فكرة المؤسسة ومدى تطبيقها في الواقع أن معظم الباحثين كانت لهم الموافقة بنسبة قاربت 100% أي 46% موافق و34% موافق بشدة دلالة على أن كل أصحاب المؤسسات كان لهم الرغبة التامة في تجسيد مشاريعهم على أرض الواقع بدون تردد والدليل على ذلك هو وجود هذه المؤسسات في الواقع فأى مؤسسة لم تكن كفكرة قابلة للتطبيق والتجسيد لم ولن تصبح مؤسسة قائمة بذاتها في أي قطاع كان وهذا واضح علمية وعمليا أكثر من خلال ما لاحظناه أثناء الدراسة الميدانية والتنقل بين هذه المؤسسات ومعرفة كل خلفيات تواجد كل مؤسسة من العينة المختارة لهذا الموضوع، أما نسبة 8% التي كانت لعدم الموافقة على هذه العبارة تخللتها بعض الخلفيات لأصحاب المؤسسات التي كان لهم رأي آخر كقيام المؤسسة لمدة معينة فحسب أو التحايل والتلاعب للدخول في أعمال أخرى والكسب غير الشرعي، أما نسبة 12% فكانت لأصحاب مؤسسات فاشلة أو مفلسة ومعظمها وهمية تمت ملاحظتها عملية التنقل بين هذه المؤسسات السؤال عنها.

## الفصل السادس: تحليل وتفسير نتائج الدراسة

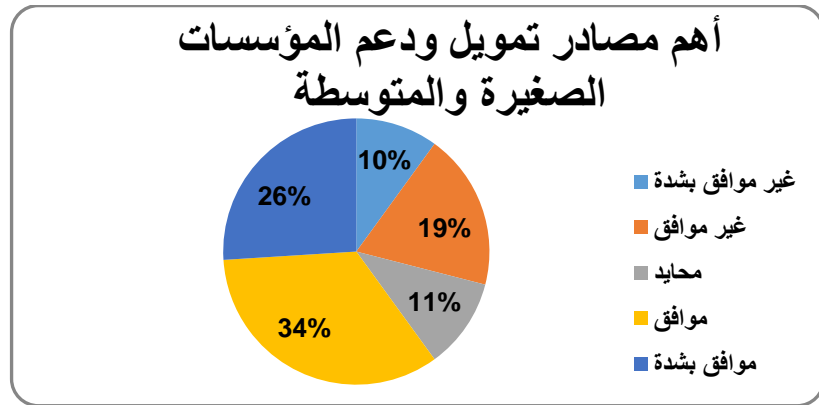
### 1-3- تحليل وتفسير بيانات الفرضية الثانية:

الجدول رقم (22): يبين أهم مصادر تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

المتغير	التكرار	النسبة %
غير موافق بشدة	10	10%
غير موافق	19	19%
محايد	11	11%
موافق	34	34%
موافق بشدة	26	26%
المجموع	100	100%

المصدر: بيانات الاستبيان

الشكل رقم (20): يمثل نسب تمويل ودعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة



المصدر: إعداد الباحث

من خلال الجدول (22) والتمثيل البياني اللذان يبينان ما إذا كان من أهم مصادر تمويل ودعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة البرامج التي تتيحها الدولة (ansej-cnac-angem-fgar-and-cgci-andi) نلاحظ أعلى نسبة قدرت بـ 34% للإجابة موافق تلتها نسبة 26% للإجابة موافق بشدة بينما سجلت نسبة 19% للإجابة غير موافق ونسبة 11% للإجابة محايد في حين أن جاءت نسبة 10% وهي أدنى نسبة للإجابة غير موافق بشدة ومنه نستنتج أن النسب كانت متفاوتة بين المبحوثين الموافقين والمعارضين على أن أهم مصادر التمويل ودعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة هي البرامج التي تتيحها الدولة، وهذا ما يدل على أن جل أصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة اعتمدت آليات الدعم والتمويل التي أتاحتها الدولة كأهم المصادر في عملية إنشاء مؤسساتهم بنسبة كبيرة

## الفصل السادس: تحليل وتفسير نتائج الدراسة

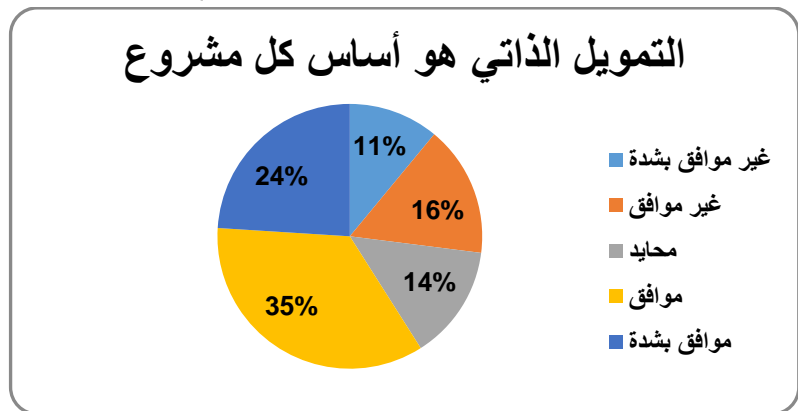
أولا كون أن كل أفراد العينة من المستفيدين من هذه الآليات وهذا راجع لعدم توفر المورد المادي لدى الكثير من أصحاب هذه المؤسسات فكل صاحب مؤسسة كان ملزم أن يتجه إلى هذه الآليات بمختلف صيغها في حدود إمكانيات قيام مشروعه على ارض الواقع، أما نسبة المعارضين غير الموافقين على هذه الآليات أيضا هم من المستفيدين لكن بعد إنشاء المؤسسة ومسيرة مدة معينة اختلفت وجهات النظر لدي العديد منم لعدة أسباب أهمها المديونية والضغطات القضائية والبنكية لما أدلي به البعض في قولهم (وكان كنا حاسين كيما هاك مندوش)، أما المبحوثين الذين لم تكن لهم إجابة معينة عن هذا السؤال كانوا تقريبا من أصحاب المؤسسات المفلسة والوهمية التي كان لهم غايات أخرى من إنشاء هذه المؤسسات من بينها اخذ الأموال وعدم تسديد المستحقات.

الجدول رقم(23): يبين ما إذا كان التمويل الذاتي هو أساس كل مشروع

المتغير	التكرار	النسبة %
غير موافق بشدة	11	11%
غير موافق	16	16%
محايد	14	14%
موافق	35	35%
موافق بشدة	24	24%
المجموع	100	100%

المصدر: بيانات الاستبيان

الشكل رقم (21): يمثل نسب التمويل كأساس لكل مشروع



المصدر: إعداد الباحث

## الفصل السادس: تحليل وتفسير نتائج الدراسة

من خلال الإحصائيات الواردة حولما إذا كان التمويل الذاتي هو أساس كل مشروع وعلاوة على نسبة قدرت بـ 35% للإجابة موافق تلتها نسبة 24% للإجابة موافق بشدة بينما سجلت نسبة 16% للإجابة غير موافق ونسبة 14% للإجابة محايد في حين أن جاءت نسبة 11% وهي أدنى نسبة للإجابة غير موافق بشدة ومنه نستنتج أن النسب كانت متفاوتة بين الباحثين الموافقين والمعارضين على أن التمويل الذاتي هو أساس كل مشروع، دلالة على أن المدة التي قضاها هؤلاء الباحثين في مؤسساتهم بين العمل والممارسات وغيرها من الإجراءات الإدارية والقانونية أعطت نظرة أخرى حول التمويل لأن ما اعتمده كتمويل ودعم من مختلف الآليات والبرامج كان مجرد قروض في نظرهم قد أرهقتهم وكانت كعائق أمام تطور مؤسساتهم ونموها بشكل أكبر في مختلف القطاعات ويبقى التمويل الذاتي هو الأفضل والأضمن لحياة المؤسسة هذا ما تضمنه تصريح أحد الباحثين في قوله (وكان درهما بدراهمي كارني غاية نخدم قيس لنبغي ونحبس قيس لنبغي ومنيش مجر باه نرد دراهم لاحد اذا خسرت نخسر وحدي واذا ربحت نربح وحدي) وهذا منطقي من الناحية العملية وخاصة في مناخ بيئة كالجزائر عامة ومنطقة معسكر خاصة لأن نسبة خطورة المخاطرة أكبر وغير مضمونة، أما في ما يخص نسبة عدم الموافقة وعدم الموافقة بشدة كانت لأصحاب المؤسسات المقتنعين بان التمويل الذاتي لا يمكن أن يكفي أو يغطي جميع مستحقات الإنشاء أو تجسيد المشروع عمليا لما جاء على لسان أحد أفراد العينة في قوله (وكان عندي مليار شدخلي في الدين الضيق ولا منريسكيش روح ندير تجارة وفهني روجي) وهذا طبيعي من وجهة نظر شاب لا يملك حتى قوت يومه فلا بد أن يتجه إلى صيغة أخرى للمساهمة في بناء مشروعه الخاص، أما أصحاب الإجابة المحايدة هم من كان لهم رأي آخر حسب نظرهم لكلى الفرضيتين السابقتين وتجربتهم في إنشاء مؤسسة خاصة والاعتماد على أنفسهم وهي انه لو كان هناك تقسيم عادل لمناصب الشغل ومناخ مؤسسي لتوفيرها واستحداثها لما استدعى الأمر لإنشاء مؤسسات خاصة تحتمل الفشل أكثر من النجاح وهذا من خلال تصريحات أحد الباحثين في قوله (وكان وفرونا الخدمة منجوش نديرو مؤسسات ونبقو حاصلين).

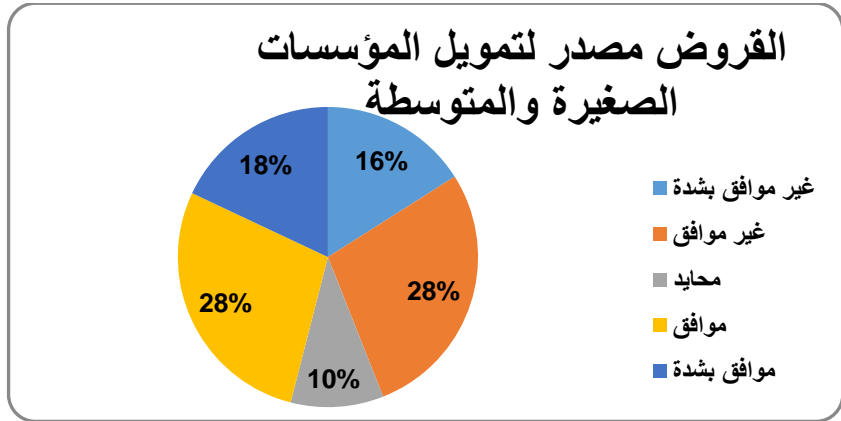
## الفصل السادس: تحليل وتفسير نتائج الدراسة

الجدول رقم(24): يبين مدى أهمية القروض كأهم مصدر للتمويل

المتغير	التكرار	النسبة %
غير موافق بشدة	16	16%
غير موافق	28	28%
محايد	10	10%
موافق	28	28%
موافق بشدة	18	18%
المجموع	100	100%

المصدر: بيانات الاستبيان

الشكل رقم (22): يمثل نسب القروض كأهم مصدر للتمويل



المصدر: إعداد الباحث

من خلال الجدول(24) والتمثيل البياني اللذان يبينان ما إذا كانت القروض أهم مصدر لتمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة نجد في المرتبة الأولى أن النسبة قد تساوت بين الإيجابتين غير موافق وموافق والتي قدرت بـ 28% أما في المرتبة الثانية الإجابة موافق بشدة بنسبة 18% بينما جاءت في المرتبة الثالثة الإجابة غير موافق بشدة بنسبة 16% وفي المرتبة الأخيرة الإجابة محايد بنسبة 10% ومنه نستنتج أن الباحثين اختلفت آرائهم حول أهمية القروض كمصدر لتمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، من خلال تمائل إجابات الباحثين حول الموافقة وعدم الموافقة وتقارب كذلك الإجابة بالموافقة بشدة وعدم الموافقة بشدة منها لرغبة الباحثين في تواجد ما هو قرض صالح للاستهلاك في أي مرحلة معينة قد تمر بها المؤسسة لإعادة دمج مختلف عناصرها في سوق العمل وإعادة الإنتاج وهذا احتمال وقوع أي مؤسسة فيه لكن تختلف صيغ القرض الذي يتمناه كل صاحب مؤسسة، أما عدم الموافقة كانت كرد من أصحاب المؤسسات التي كان

## الفصل السادس: تحليل وتفسير نتائج الدراسة

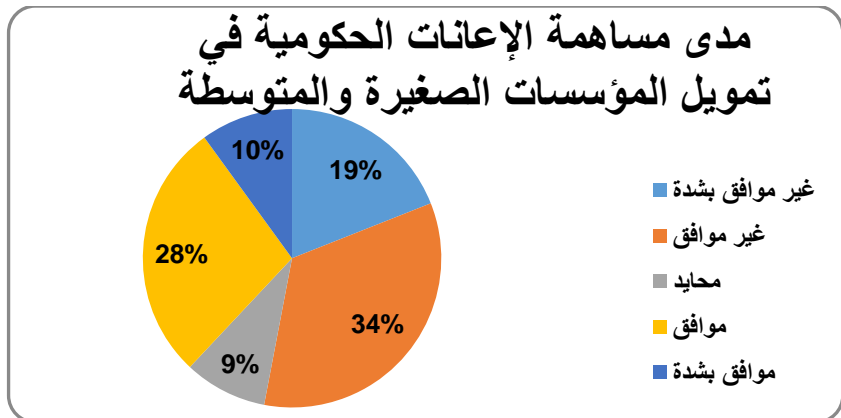
اقتناعهم أن مفهوم القرض يبقى سلبي يؤدي بالمؤسسة إلى الفشل بمجرد التفكير فيه، وهذا منطق تفكير سليم بالنسبة لما قاله احد أفراد العينة حول القرض (ما نتسلف ما نقعد نخمم والدين مهما كان يقلل من الفائدة)، أما آخر نسبة كانت لأفراد العينة الذين امتنعوا عن الإجابة لقرض عدم اقتناعهم بالقرض كمصدر للتمويل مؤسستهم في أي حالة من الحالات خاصة القروض المعتمدة من طرف الأهل والمعارف والأصدقاء وبعض الطرق الأخرى كالقروض بالفوائد الربوية أو قروض المشاركة في الفائدة.

الجدول رقم(25): يبين مدى مساهمة الإعانات الحكومية في التمويل

النسبة %	التكرار	المتغير
19%	19	غير موافق بشدة
34%	34	غير موافق
09%	9	محايد
28%	28	موافق
10%	10	موافق بشدة
100%	100	المجموع

المصدر: بيانات الاستبيان

الشكل رقم (23): يمثل نسب مساهمة الإعانات الحكومية في التمويل



المصدر: إعداد الباحث

من خلال الجدول رقم: (26) والتمثيل البياني اللذان يبينان مدى مساهمة الإعانات الحكومية في تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة نلاحظ أعلى نسبة قدرت بـ 34% للإجابة غير موافق تلتها نسبة 28% للإجابة موافق بينما سجلت نسبة 19% للإجابة غير موافق بشدة ونسبة 10%

## الفصل السادس: تحليل وتفسير نتائج الدراسة

للإجابة موافق بشدة في حين جاءت نسبة 9% وهي أدنى نسبة للإجابة محايد ومنه نستنتج النسب كانت متفاوتة بين إجابات الباحثين حيث أن الإعانات الحكومية قد تكون مساهمة في تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كما أنها قد لا تساهم، دلالة على أن عدم الموافقة اعتبرت كأعلى نسبة لعدم قبول مضمون هذه الإعانات الحكومية وصيغ تفعيلها وكيف تتم لعدم إذ كانت مجرد إعانات لا تستدعي التسديد أو التسديد عبر فترة زمنية طويلة أما إذا كانت غير ذلك فهي تعتبر قروض بصيغة أخرى وهذا مرفوض، في حين جاءت نسبة الموافقة من طرف أفراد العينة الذين تقبلوا فكرة الإعانات الحكومية كدعم وتمويل لصالح المؤسسات الناجحة والمتعثرة في نفس الوقت إما لزيادة التوسعة وتطوير المؤسسة أو إعادة دفع المؤسسة للنهوض من جديد وخاصة في قطاع الفلاحة، أما أقل نسبة فكانت لأصحاب المؤسسات الذين لم يدلوا بأرائهم حول هذه الإعانات الحكومية وتجنبوا الإجابة لعدم اتضاح المعنى المقصود بالإعانات الحكومية في حد ذاتها لما أدلى به أحد الباحثين في قوله (عمري مسمعت بحاجة سموها إعانة حكومية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة) دلالة على عدم الاطلاع على جميع صيغ التمويل في مختلف القطاعات والمجالات.

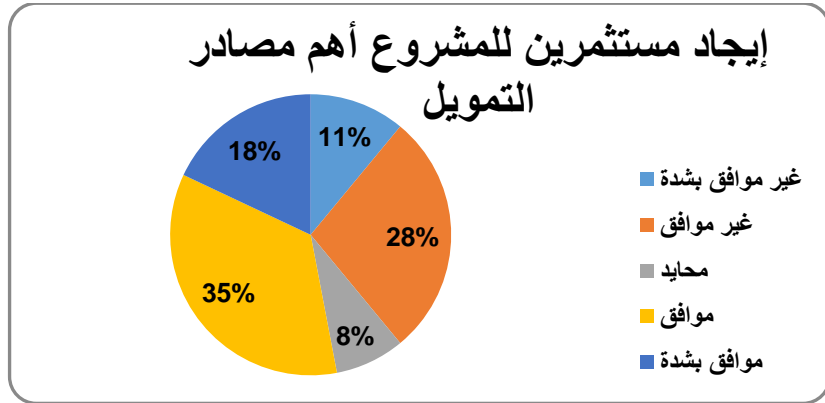
## الفصل السادس: تحليل وتفسير نتائج الدراسة

الجدول رقم(26): يبين إن كان إيجاد مستثمرين للمشروع من أهم مصادر التمويل

المتغير	التكرار	النسبة %
غير موافق بشدة	11	11%
غير موافق	28	28%
محايد	8	8%
موافق	35	35%
موافق بشدة	18	18%
المجموع	100	100%

المصدر: بيانات الاستبيان

الشكل رقم (24): يمثل نسب إيجاد مستثمرين للمشروع كأهم مصادر للتمويل



المصدر: إعداد الباحث

من خلال بيانات الجدول رقم: (26) والتمثيل البياني أعلاه حول معرفة إذ كان إيجاد مستثمرين للمشروع من أهم مصادر التمويل بالنسبة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة نجد 35% كأعلى نسبة موافقة تلتها في المرتبة الثانية الإجابة غير موافق بنسبة 28% بينما جاءت في المرتبة الثالثة الإجابة موافق بشدة بنسبة 18% في حين أن المرتبة الرابعة كانت للإجابة غير موافق بشدة بنسبة 11% وفي المرتبة الأخيرة نسبة 8% للإجابة محايد، ما يوضح مدى اختلاف آراء المبحوثين حيث كانت النسب متقاربة بين موافقين ومعارضين على أن إيجاد مستثمرين للمشروع من أهم مصادر التمويل، كما اعتبرت نسبة الموافقة على هذه العبارة من قبل أفراد العينة كفرص إمداديه لتوسعة المشروع أو الإضافة فيه من قبل مورد بشري جديد كشريك مادي وعملي في نفس الوقت لما كان واضحا في قول احد المبحوثين (انا مادبيا نلق لعاوني ويدفعني للأمام) وهذا إما أن يكون من رجال المال أو شركات كبرى تهتم بنفس مجال العمل محلية كانت أو وطنية أو حتى أجنبية، من



## الفصل السادس: تحليل وتفسير نتائج الدراسة

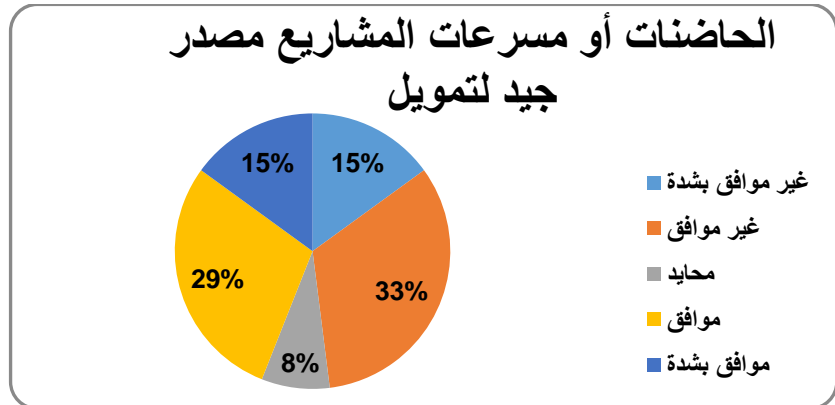
خلال بحث صاحب المؤسسة نفسه عن هذه الفرص في مختلف القطاعات وتكون كعقود مبرمة بين المؤسسات والمستثمر أو نسب مشاركة على الربح، في حين اعتبر أصحاب المؤسسات غير الموافقين على تدخل المستثمرين أو البحث عنهم كمصدر تمويل كموقف معارضة للدفاع عن مصالحهم الشخصية وعدم التدخل في شؤون عملهم من الناحية المادية والقيادية حتى لو كانت فرصة لا تعوض للتمويل، من جهة أخرى اعتمد بعض أفراد العينة المحايدة عن التجاوب مع هذا العبارة لعدم الاقتناع بوجود مستثمرين حقيقيين في المنطقة يمكن أن يعتمدوا كعنصر مهم من عناصر التمويل.

الجدول رقم(27): يبين مدى إن كانت الحاضنات أو مسرعات المشاريع مصدر جيد للتمويل والدعم

المتغير	التكرار	النسبة %
غير موافق بشدة	15	15%
غير موافق	33	33%
محايد	8	8%
موافق	29	29%
موافق بشدة	15	15%
المجموع	100	100%

المصدر: بيانات الاستبيان

الشكل رقم (25): يمثل نسب الحاضنات أو مسرعات المشاريع كمصدر جيد للتمويل



المصدر: إعداد الباحث

من خلال الإحصائيات والبيانات التي توضح ما إذا كانت الحاضنات أو مسرعات المشاريع مصدر جيد لتمويل ودعم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة نلاحظ أن النسبة الأعلى قدرت بـ 33% كانت للإجابة غير موافق بينما الإجابة موافق حصلت على نسبة 29% بعدها جاءت

## الفصل السادس: تحليل وتفسير نتائج الدراسة

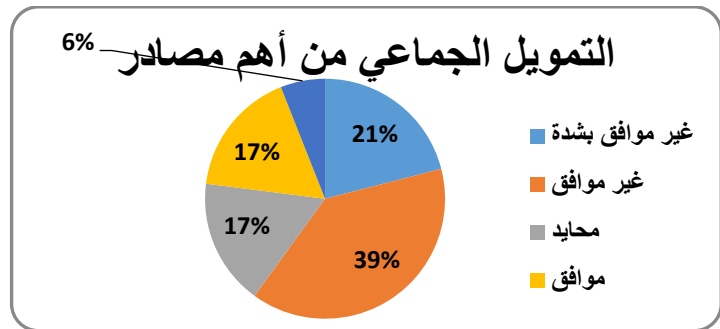
نسبة متساوية بين الإيجابتين غير موافق بشدة وموافق بشدة التي قدرت بـ15% في حين سجلت نسبة 8% للإجابة محايد كأضعف نسبة ومنه نستنتج أن النسب كانت متفاوتة بين إجابات الباحثين حيث تساوت بين الباحثين المؤيدين والمعارضين على أن الحاضنات أو مسرعات المشاريع تعتبر مصدر جيد لتمويل ودعم هذه المؤسسات، وهذا ما يوحي بان نسبة لا بأس بها من أفراد العين على اطلاع بمختلف مصادر التمويل الموجودة ضمن الآليات المستحدثة من قبل الدولة في الفترة الأخيرة والوعي بمجريات التطور العلمي والعملي لمختلف أنماط المؤسسات في المنطقة كردة فعل حيال ضياع هذه الفرصة لما قاله احد الباحثين عن ذلك (دوماج ماكتش عندي الفرصة باه ننضم لحاضنات الأعمال)، عكس ما ترتب عن نسب الإجابات المعارضة والمحايدة التي كانت لعدم السماع بهذه الآليات من قبل أو عدم المعرفة التامة بها لما أدلي به جل الباحثين المعارضين لهذا النوع من الآليات كمصدر للتمويل والدعم في قولهم (هذي فاع منسمعوش بها)، وهذا كان احتمال وارد وملاحظ أثناء الدراسة الميدانية.

الجدول رقم(28): يبين إنالتمويل الجماعي من أهم مصادر التمويل

النسبة %	التكرار	المتغير
21%	21	غير موافق بشدة
39%	39	غير موافق
17%	17	محايد
17%	17	موافق
6%	6	موافق بشدة
100%	100	المجموع

المصدر: بيانات الاستبيان

الشكل رقم (26): يمثل التمويل الجماعي من أهم المصادر



المصدر: إعداد الباحث

## الفصل السادس: تحليل وتفسير نتائج الدراسة

من خلال معطيات الجدول رقم: (28) والتمثيل البياني اللذان يبينان هل التمويل الجماعي من أهم مصادر التمويل الجيد للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة أو لا، نلاحظ أن اعلي نسبة كانت بين عدم الموافقة وعدم الموافقة بشدة بنسبة قدرة بـ 60% دلالة على أن جل أفراد العينة يرفضون هذا النوع كمصدر جيد لتمويل مؤسساتهم لما يترتب عليه من سلبيات ومشاكل مستقبلية، فالتمويل الجماعي يمكن أن يكون من عدة مساهمين تختلف نسبتهم أو أسهمهم في المؤسسة ما قد يفضي إلى نزاعات تحول دون نجاحها وبقائها في نفس السياق كالتراع حول السلطة والقيادة وإعطاء الأوامر حسب آراء بعض أصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، بغض النظر عن بعض المؤسسات التي لا تحتاج إلى تمويل جماعي كأحد المصادر التمويلية لصغرها واعتماد أصحابها على أنفسهم واليات التمويل المتاحة من قبل الدولة، بينما كانت نسبة الموافقة والموافقة بشدة لا تتعدى 23% لبعض أفراد العينة التي اختلفت آرائهم عن البقية كون التمويل الجماعي من أهم المصادر التي تدفع بالمؤسسة للبقاء والمواصلة في مشوار النجاح، وهذا الأهم عندهم مهما اختلف الآليات والمصادر لما صرح به احد الباحثين (انا المهم المؤسسة ديالي تنجح وتزيد تكبر ومع الوقت كل واحد يدي حقه) بمعنى أن كل ممول له نسبة معينة قد يتلقاها في الأخير، وفي الأخير كانت نسبة الحياد من نصيب بعض أفراد العينة بـ 17% بعدها جاءت نسبة متساوية بين الإجابتين محايد و موافق بشدة و التي قدرت بـ 17% لعدم مقدرتهم على التجاوب مع هذه العبارة باعتبار أن مفهوم التمويل الجماعي غير مقبول وغير مناسب لإنشاء مؤسسة بهذه المقاييس في حين توجد آليات تغني عن ذلك متاحة للجميع هذا ما قاله احد الباحثين(شاداني للتمويل الجماعي ونخلطها على روعي مدام كاين لونساج)، وهذا واضح لدي جميع أفراد العينة لتبنيم هذه الآليات المحدودة وفي نطاق استطاعتهم.

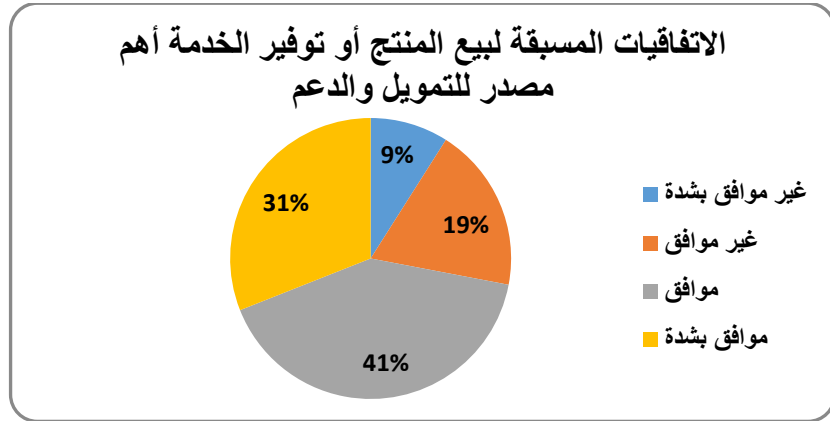
## الفصل السادس: تحليل وتفسير نتائج الدراسة

الجدول رقم(29): يبين دور الاتفاقيات المسبقة لبيع المنتج أو الخدمة من أهم مصادر التمويل والدعم

المتغير	التكرار	النسبة %
غير موافق بشدة	9	9%
غير موافق	19	19%
محايد	00	00%
موافق	41	41%
موافق بشدة	31	31%
المجموع	100	100%

المصدر: بيانات الاستبيان

الشكل رقم (27): يمثل نسب بيع المنتج أو الخدمة مسبقا من أهم مصادر التمويل والدعم



المصدر: إعداد الباحث

من خلال الإحصائيات المدونة أعلاه نجد كأعلى نسبة تفوق ثلثي إجابات أفراد العينة بـ 72% موافقة وموافقة بشدة على اعتبار أن الاتفاقيات المسبقة لبيع المنتج أو تقديم الخدمة من أهم مصادر تمويل ودعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، إيضا على أن جل أصحاب المؤسسات يعتبرون إبرام اتفاقيات مع الزبون أو مؤسسات وشركات أخرى تتيح الفرصة للمؤسسة في التقدم والزيادة في الإنتاج الذي يعود عليها بالدخل الوفير لتسطيع برنامج واضح وفعال خاصة في قطاعي الصناعة والفلاحة لما اعتبره معظم أفراد العينة كأفضل الحلول للدعم والتمويل بعدة تصريحات من بينها (ليكونفونسيو هما ليخلونا نخدمو ولا نحبسو)، في حين جاءت إجابات الباحثين بعدم الموافقة وعدم الموافقة بشدة حول هذه العبارة التي قدرتها بـ 28% كدليل على أن هذه الفئة من الباحثين أغلبهم ذات مؤسسات خدمتية حرفية لا تسعى للتعاقد قبل إنتاجها كخدمة أو مهنة في حين تنفيذها لأخذ مقابل مادي خاصة المؤسسات الصغيرة أو المصغرة التي

## الفصل السادس: تحليل وتفسير نتائج الدراسة

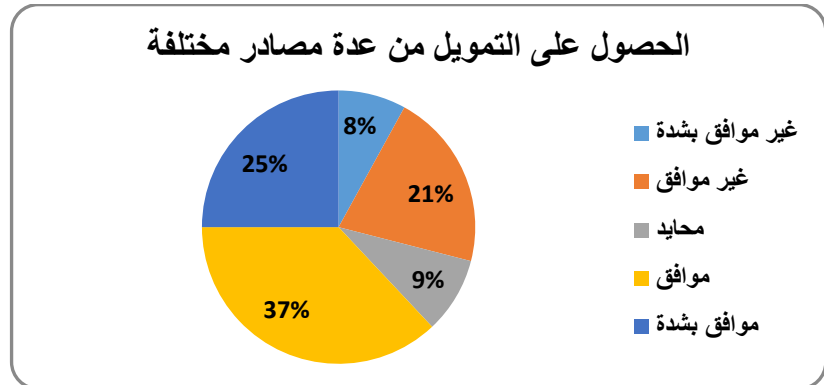
لا تستدعي أعمال ضخمة، هذا ما لوحظ أثناء الدراسة الميدانية فبعض المؤسسات لا تملك القدرة أصلا على التعاقد مع غيرها مثل مؤسسة النقل (طاكسي) وغيرها، فهيك عن شروط العمل والبنود القانونية التي تمنع بعض المؤسسات من التعاقد مع الغير لان صيغة نشاطها تخص فئة معينة في المجتمع.

الجدول رقم(30): يبين الحصول على التمويل من عدة مصادر مختلفة

النسبة %	التكرار	المتغير
08%	8	غير موافق بشدة
21%	21	غير موافق
09%	9	محايد
37%	37	موافق
25%	25	موافق بشدة
100%	100	المجموع

المصدر: بيانات الاستبيان

الشكل رقم (28): يمثل نسب الحصول على التمويل من عدة مصادر



المصدر: إعداد الباحث

يلاحظ من خلال معطيات الجدول رقم: (30) والتمثيل البياني اللذان يبينان هل يجب الحصول على التمويل من عدة مصادر مختلفة أو خلاف ذلك، نجد في المرتبة الأولى الإجابة موافق بنسبة 37% والمرتبة الثانية الإجابة موافق بشدة بنسبة 25% دلالة على مدى رغبة جل الباحثين في تلقي التمويل من عدة مصادر مختلفة كانت بغرض إعادة الهيكلة، إعادة الصيانة والتوسعة إذا أمكن لما تضيفه هذه المصادر من نشاط وفعالية لمختلف المؤسسات ومختلف القطاعات وهذا ما يتجه إليه معظم أصحاب المؤسسات في حدود توفر هذه المصادر إما من الناحية الرسمية أو غير الرسمية هذا ما أدلى به بعض الباحثين في قول احدهم (مدبينا نلقو تمويل من جهات أخرى)، بينما

## الفصل السادس: تحليل وتفسير نتائج الدراسة

جاءت مجمل الإجابات بغير موافق وغير موافق بشدة على النحو التالي 21% و 8% توضح اختلاف الآراء وعدم الرضي في اختلاف مصادر التمويل لعدم توافق شروط هذه المصادر مع المؤسسات أو عدم وضوحها لما صرح به احد الباحثين في قوله (مكاشش لمولك بلا ما يتشرط عليك)، في حين جاءت نسبة 9% للإجابات المحايدة الذي يوضح أصحابها عدم وجود أصلا جهات أخرى للتمويل غير الآليات المعتادة التي لا تسمح لا بشروط واضحة وصارمة كتسديد نسبة معتبرة من الديون وتماشى جميع الإجراءات القانونية مع مؤسسات الضمان الاجتماعي والضرائب لإعادة التمويل أو ما يسمى بالتوسعة للمشروع، وبالطبع هذا ما قاله أفراد العينة (وين راهم المولين وباه نخلص ونعاود ندي منجمش).

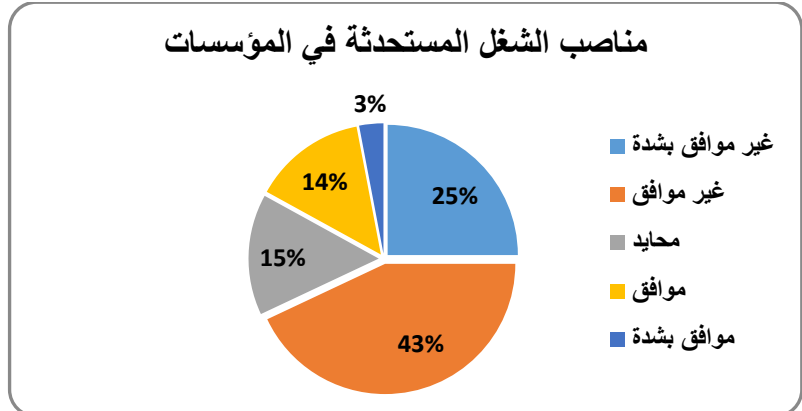
### 1-4- تحليل وتفسير بيانات الفرضية الثالثة:

الجدول رقم(31): يبين إن كان جل مناصب الشغل المستحدثة في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دائمة

المتغير	التكرار	النسبة %
غير موافق بشدة	25	25%
غير موافق	43	43%
محايد	15	15%
موافق	14	14%
موافق بشدة	3	3%
المجموع	100	100%

المصدر: بيانات الاستبيان

الشكل رقم (29): يمثل نسب ديمومة مناصب الشغل المستحدثة في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة



المصدر: إعداد الباحث

## الفصل السادس: تحليل وتفسير نتائج الدراسة

من خلال الجدول رقم: (31) والتمثيل البياني اللذان يبينان ما إذا كان جل مناصب الشغل المستحدثة في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دائمة نلاحظ أن النسبة الأعلى قدرت بـ 43% كانت للإجابة غير موافق بينما الإجابة غير موافق بشدة حصلت على نسبة 25% بعدها، وعليه يتضح أن مجمل المناصب المستحدثة في هذه المؤسسات غير دائمة وبصفة مؤقتة لما تتعرض له من عدم استقرار وسيطرة على أوضاع العمل فيها فيمكن أن يبقى العامل لمدة معينة لا تقدر بفترة محددة أو عقد مفتوح الآجال، وهذا ما تم استنتاجه أثناء عملية التنقل بين هذه المؤسسات خلال فترة الدراسة فمنها من حافظت على عدد العمال لفترة ما وغيرها ما تم تقليص هذا العدد أو ارتفاع حسب وضع المؤسسة في البيئة والمحيط الذي تمارس مهامها وأدوارها فيه، في حين سجلت نسبة 14% للإجابة موافق ونسبة 3% للإجابة موافق بشدة ما يدل على أن بعض أصحاب المؤسسات كان لهم رأي آخر هو بأن معظم مناصب الشغل في هذه المؤسسات دائمة خاصة التي استهلكت نشاطها بعدد محدد من العمال لا يمكن العمل بدون النقص في أي مورد بشري من بينهم المدى اتصال كل بدور ووظيفة خاص به، كما كانت نسبة 15% عبارة عن عدد الإجابات المحايدة التي قدمها الباحثون رفضاً منهم لوجود نصب دائم من خلال مؤسسة صغيرة أو متوسطة خاصة لما أدلى به أحد أفراد هذه الفئة في قوله (مكاش خدمة دائمة في المؤسسات الخاصة مناش ضامين حتي رواحنا مشي الخدامة)

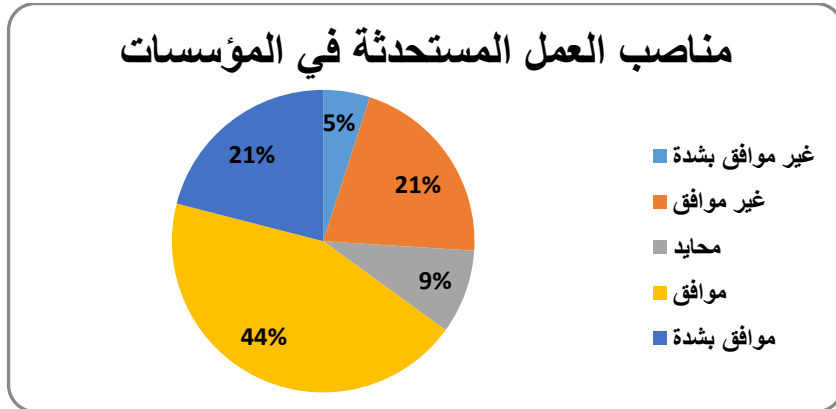
## الفصل السادس: تحليل وتفسير نتائج الدراسة

الجدول رقم(32): يبين إن كان أغلب مناصب العمل المستحدثة في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مؤقتة

المتغير	التكرار	النسبة %
غير موافق بشدة	5	05%
غير موافق	21	21%
محايد	9	09%
موافق	44	44%
موافق بشدة	21	21%
المجموع	100	100%

المصدر: بيانات الاستبيان

الشكل رقم (30): يمثل إن كانت جل مناصب الشغل المستحدثة مؤقتة



المصدر: إعداد الباحث

تبين الإحصائيات أن معظم إجابات الباحثين التي تتراوح بين الموافقة والموافقة بشدة تؤكد عدم ديمومة مناصب الشغل في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بنسبة 65% وهذا عن قناعة تامة من جميع فئة هذه النسبة لصعوبة البقاء والمحافظة على نفس الوتيرة في الشغل، مما يدل على عدم استقرار البيئة الوظيفية لهذا النوع من المؤسسات في جل القطاعات وعدم ملائمة الأمان الوظيفي لدى أصحابها ناهيك عن العمال الذين يشغلون مناصب جديد فيها، وهذا كان تقريبا في المؤسسات الصغيرة والصغيرة المعتمدة تماما على التمويل الحكومي المتمثل في مجمل الآليات والبرامج والصيغ الموجودة في إطار تنفيذ هذه المشاريع، عكس ما عبرة عنه إجابات باقي الباحثين بنسبة 21%، و 05% بعدم الموافقة وعدم الموافقة بشدة على التوالي حيث أن جل عمال هذه المؤسسات التي تدخل ضمن الفئة سالفة الذكر فاق بقائهم في مناصب شغلهم سبع سنوات دون التعرض للتسريح أو التوقف لفترة معينة وكانت هذه المؤسسات من بين آليات التشغيل الناجحة



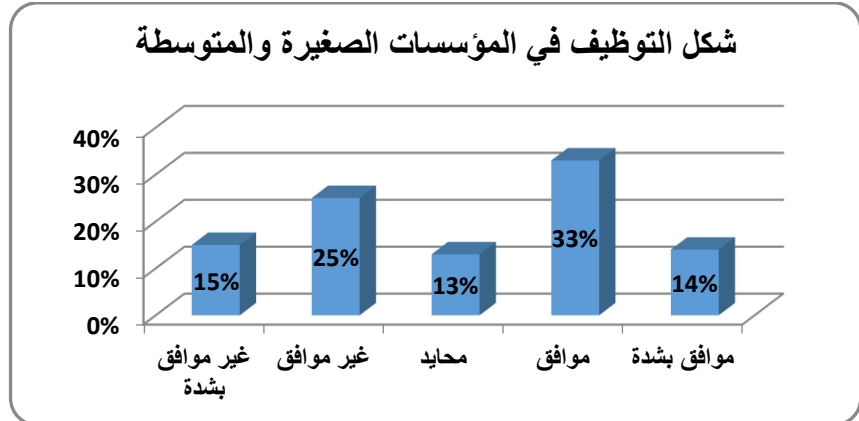
## الفصل السادس: تحليل وتفسير نتائج الدراسة

لكن بنسبة اقل، أما أصحاب النسبة 09% التي كانت تدل على عدم الإجابة والاكتفاء بالمحايدة عن هذه العبارة لهم وجهة نظر أخرى تعبر عن أن هذه المؤسسات خاصة لا يمكن أن توفر مناصب شغل خاصة ولا مؤقتة حيث أن العمل فيها حسب الظروف البيئية التي تنشط فيها وكذلك الاستقرار الاقتصادي للمنطقة فتختلف بعض المناطق عن بعضها البعض خاصة إقليم ولاية مدينة معسكر الذي أصبح مجرد فضاء اقتصادي مجهد متاح لبعض القطاعات فقط، لما صرح به احد الباحثين قائلا (حبست الخدمة عنا كتحرك نخدمو ناس معنا كتحبس يشورو).  
الجدول رقم(33): يبين إن كان يتم التوظيف في هذه المؤسسات على شكل عقود عمل غير محددة المدة

المتغير	التكرار	النسبة %
غير موافق بشدة	15	15%
غير موافق	25	25%
محايد	13	13%
موافق	33	33%
موافق بشدة	14	14%
المجموع	100	100%

المصدر: بيانات الاستبيان

الشكل رقم (31): يمثل نسب عقود العمل في هذه المؤسسات إن كانت غير محدد المدة



المصدر: إعداد الباحث

من خلال الجدول (33) الذي يبين هل يتم التوظيف في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على شكل عقود عمل غير محددة المدة نلاحظ أن الباحثين يرون التوظيف يتم في المؤسسات عبر عقود غير محددة المدة بنسبة 47% تتراوح بين الموافقة والموافقة بشدة كون هذه المؤسسات ليس لها القدرة على إبرام عقود محددة بمدة زمنية واضحة لكل عمالها لعدم ضمان استقرارها لمدة أطول في مجال

## الفصل السادس: تحليل وتفسير نتائج الدراسة

نشاطها وبنفس وتيرة العمل لعدة أسباب ذكرت من قبل، كذلك إبرام عقد عمل مع أفراد لمدة محددة قد يعرض صاحب المؤسسة لعدة مسائلات قانونية وجزافية مستقبلا كالتعويض مثلا لما أدلي به بعض أصحاب المؤسسات في قولهم ( منديرله كونترا منغرق فيه منبعد يخدم على حساب الخدمة)، في حين جاء رد بعض المبحوثين بعدم الموافقة أو عدم الموافقة بشدة من خلال نسبة قدرة بـ40% على أن عملية التوظيف في هذه المؤسسات يجب أن تتم من خلال عقود عمل محددة المدة لان كل مؤسسة لها استراتيجية عمل يتضح من خلالها مدى بقائها في سوق العمل وعليه تحدد عقود العمل للعمال، أما إذا تعرضت المؤسسة لظروف قاهرة أو أزمة اقتصادية فهذا لا يجبر صاحبها على تحمل مسؤولية العمال لان هناك إجراءات قانونية تضمن حق العامل من طرف الدولة في هذه الحالات، أما نسبة 13% فكانت من حظ أصحاب المؤسسات ذات وجهة النظر السابقة كون أن المؤسسة مجرد فضاء للعمل لا تلزم صاحبها بتحديد مدة العمل للعامل ضمن عقد موثق يضمن للعامل حقه في جميع الحالات.

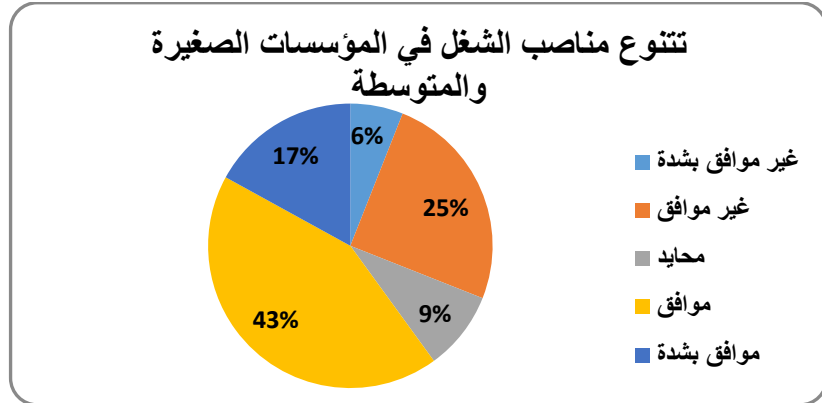
## الفصل السادس: تحليل وتفسير نتائج الدراسة

الجدول رقم(34): يبين تنوع مناصب الشغل في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بين الدائمة والمؤقتة

المتغير	التكرار	النسبة %
غير موافق بشدة	6	06%
غير موافق	25	25%
محايد	9	09%
موافق	43	43%
موافق بشدة	17	17%
المجموع	100	100%

المصدر: بيانات الاستبيان

الشكل رقم (32): يمثل نسب تنوع مناصب الشغل في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة



المصدر: إعداد الباحث

من خلال الجدول رقم: (34) والتمثيل البياني اللذان يعبران عن مدي تنوع مناصب الشغل في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بين الدائمة والمؤقتة نجد في المرتبة الأولى الإجابة موافق بنسبة 43% أما في المرتبة الثانية الإجابة غير موافق بنسبة 25% بينما جاءت في المرتبة الثالثة الإجابة موافق بشدة بنسبة 17% في حين أن المرتبة الرابعة كانت للإجابة محايد بنسبة 9% وفي المرتبة الأخيرة نسبة 6% للإجابة غير موافق بشدة ومنه يتبين أن النسب كانت متفاوتة بين إجابات الباحثين حول معارضتهم وموافقتهم على أن مناصب الشغل في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ذات صفة مختلطة بين ما هو دائم وما هو مؤقت، ما يدل على أن ما يفوق نصف هذه المؤسسات تعتمد الاختلاف في مناصب الشغل بين العمال دائمي البقاء في المؤسسة وآخرين يمكن الاستغناء عنهم أو موسمين لهم فترة محددة للعمل فيها خاصة في بعض المجالات كقطاع الفلاحة، فحين أن المؤسسات الأخرى لا تعتبر الاختلاط بين المناصب الدائمة والمؤقتة هو الأصح لان جلها تحتوي

## الفصل السادس: تحليل وتفسير نتائج الدراسة

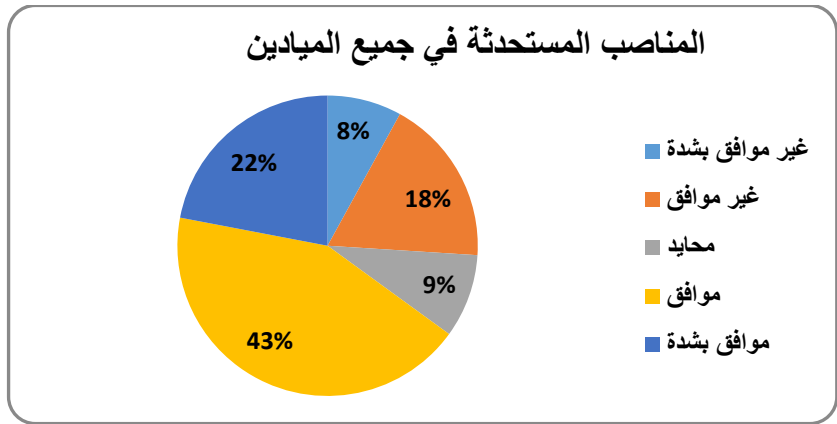
على عمال بمناصب شغل مؤقتة كما تم تفسيره من قبل والبعض الآخر بمناصب شغل دائمة وهي الأقلية.

الجدول رقم(35): يبين إن كانت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تستحدث مناصب عمل في جميع الميادين

المتغير	التكرار	النسبة %
غير موافق بشدة	8	8%
غير موافق	18	18%
محايد	9	9%
موافق	43	43%
موافق بشدة	22	22%
المجموع	100	100%

المصدر: بيانات الاستبيان

الشكل رقم (33): يمثل نسب المناصب المستحدثة في جميع الميادين من طرف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة



المصدر: إعداد الباحث

تبين الإحصائيات الواردة أن 65% من إجابات الباحثين ضمن فئة الموافقين والموافقين بشدة تبين مدى كثرة تنوع استحداث مناصب الشغل في مختلف الميادين والقطاعات كون هذه المؤسسات موجودة على ارض الواقع كأنساق اجتماعية تضم أفراد المجتمع من جميع الفئات كبناء مؤسساتي، وهذا ما لوحظ في المجتمع العسكري كبناء اجتماعي يحوي عدة مؤسسات تنشط في مختلف القطاعات الثلاث المدرجة ضمن الدراسة (الصناعي، الخدماتي، الفلاحي)، وكذلك بناء على ما أدلي به احد الباحثين في قوله (فأع ليدومان كاينين)، في حين جاءت نسبة 26% كرد معارض بعدم الموافقة وعدم الموافقة بشدة على أن هذه المؤسسات توفر مناصب شغل في جل الميادين باقتناع من أصحابها لعدم وجود آو اندثار بعض المجالات التي توفر مناصب

## الفصل السادس: تحليل وتفسير نتائج الدراسة

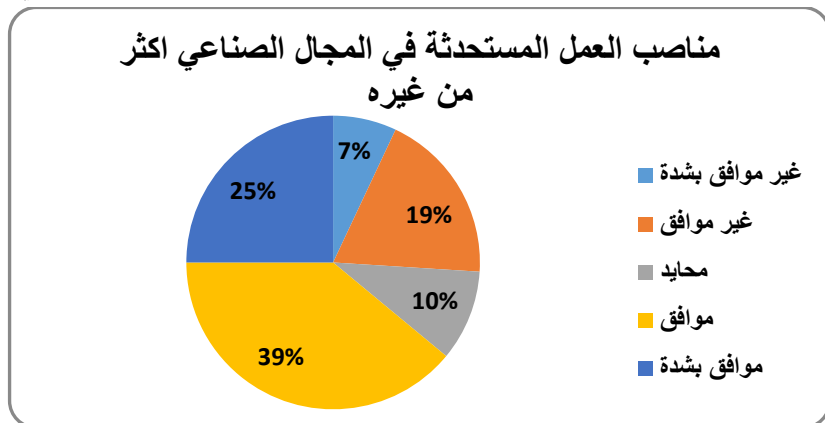
شغل مختلفة عن الأخرى خاصة في منطقة معسكر كإقليم محدد لتوزيع هذه المؤسسات، وهذا ما لوحظ وما صرح به من قبل بعض المبحوثين في قولهم (مشي كامل ليدومان كائين نقص كبير غيل هنا في وهران كإين صوالح معناش)، ثم قدرة نسبة 9% لبعض أفراد العينة الذين لازموا المحايدة وعدم الإجابة متضمنين في رأيهم أن هذه المؤسسات مجرد وسيلة للعمل ومناصب الشغل لا يهم المجال التي تنشط فيه المهم توفر مناصب شغل فقط لما أدلي به احدهم في قوله (حنا المهم رانا نخدمو في النامبورت).

الجدول رقم(36): يبين إن كانت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تستحدث مناصب عمل أكثر في المجال الصناعي

المتغير	التكرار	النسبة %
غير موافق بشدة	7	07%
غير موافق	19	19%
محايد	10	10%
موافق	39	39%
موافق بشدة	25	25%
المجموع	100	100%

المصدر: بيانات الاستبيان

الشكل رقم (34): يمثل نسب مدى استحداث مناصب العمل في المجال الصناعي أكثر من غيره



المصدر: إعداد الباحث

من خلال الجدول رقم: (36) والتمثيل البياني نلاحظ اللذان يعبران عن مدى استحداث المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لمناصب عمل في المجال الصناعي أكثر من غيره، نجد في المرتبة

## الفصل السادس: تحليل وتفسير نتائج الدراسة

الأولى الإجابة موافق بنسبة 39% أما في المرتبة الثانية الإجابة موافق بشدة بنسبة 25% بينما جاءت في المرتبة الثالثة الإجابة غير موافق بنسبة 19% في حين أن المرتبة الرابعة كانت للإجابة محايد بنسبة 10% وفي الأخير نسبة 7% للإجابة غير موافق بشدة ومنه يتضح أن النسب كانت متفاوتة بين إجابات المبحوثين حول معارضتهم وموافقتهم، هذا ما يدل على أن جل المؤسسات تنشط في المجال الصناعي أكثر من غيره كونها تمارس مهامها وأدوارها في مختلف الميادين الصناعية المتضمنة كل أنواع الصناعات حسب المنطقة المتواجدة فيها فتختلف هذه الميادين من مكان لآخر ضمن التغيرات الاقتصادية المتزامنة مع فترات تواجد هذه المؤسسات في المجتمع الجزائري عامة والمعسكري خاصة، هذا ما يعطي إضافة أكثر لعدد المناصب في هذا القطاع بشكل واسع، على خلاف عن بعض المؤسسات التي تتنوع مجالات عملها في غضون النسيج الاجتماعي التي تنشط فيه فتعتبر جل مناصب العمل المستحدثة فيها متنوعة خلافا لما هو صناعي كالفلاحي والخدمي لكن بنسب اقل.

## الفصل السادس: تحليل وتفسير نتائج الدراسة

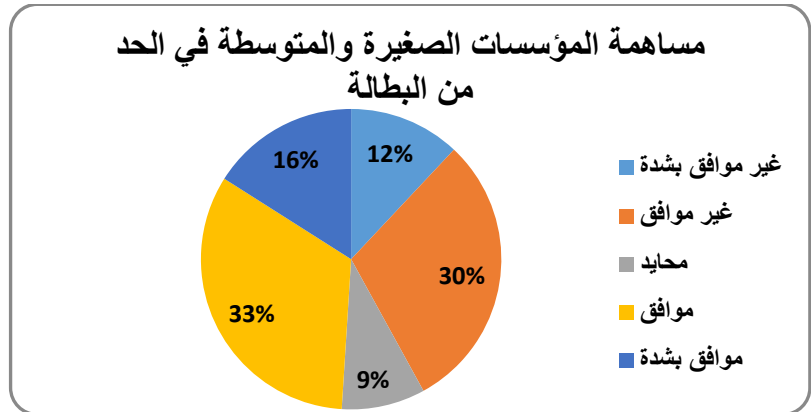
### 1-5- تحليل وتفسير بيانات الفرضية الرابعة:

الجدول رقم (37): يبين مدى مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تقليص البطالة

المتغير	التكرار	النسبة %
غير موافق بشدة	12	12%
غير موافق	30	30%
محايد	9	9%
موافق	33	33%
موافق بشدة	16	16%
المجموع	100	100%

المصدر: بيانات الاستبيان

الشكل رقم (35): يمثل نسب مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تقليص البطالة



المصدر: إعداد الباحث

من خلال الإحصائيات المبينة أعلاه حول مدى مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تقليص بشكل كبير من مشكلة البطالة نلاحظ أن إجابات المبحوثين تقريبا تساوت بين الموافقة وغير الموافقة، تمثلت في 49% بين الموافقة والموافقة بشدة لمدى اقتناع أصحاب هذه المؤسسات من هذه النسبة بخروجهم من دوامة البطالة كأفراد كانوا من ضمن فئة البطالين وعدم توظيفهم في القطاع العمومي، دلالة على أن هذه المؤسسات ساهمت في الحد من ظاهرة البطالة وكانت حلا ناجحا بقدر معين خاصة في منطقة معسكر بتوفير مناصب شغل لأصحابها وبقية العمال لديهم لما صرح به البعض منهم (الحمد لله عاونت هذي المؤسسات بزاف في الشوماج)، كما أنها كثيرا ما تساهم في تخفيض معدل البطالة بإعطاء الفرص لفئة الشباب بمختلف الأصناف والمستويات كانوا (خريجي جامعات، معاهد، مراكز التكوين، وغيرهم ذوي المستويات الأدنى، خلافا عن بعض

## الفصل السادس: تحليل وتفسير نتائج الدراسة

المبحوثين الذي قدرة إجابتهم بـ 42% بين الموافقة وعدم الموافقة بشدة على أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ساهمت في الحد من البطالة ما يدل على أن جل هؤلاء كان من ضمن فئة المؤسسات التي ألت إلى الإفلاس أو طريق الإفلاس وتم تصريح بعض العمال فيها ضنا منهم أنها مجرد خدعة لم تحد من ظاهرة البطالة بالشكل المطلوب في عدة تصاريح من بينها (اودي غيل حشاوهانا بهذه المؤسسات ما خدمنا ما خدمنا) وهذا ما لمسناه في بعض المؤسسات التي أصبح عمالها أو مالكيها من ضمن فئة البطالين، ويرون أن هذه المؤسسات قليلا ما تساهم في عملية تقليص معدل البطالة في مختلف المناطق ومنطقة معسكر خاصة لاعتمادها العمالة العائلية في جل عمليات التشغيل، إضافة إلى لرفض الشغل فيها من قبل طالبي العمل مما يترتب فيها من تجاوزات واختلال في الضوابط والقوانين التي تحمي العامل، كما جاءت نسبة 9% لبعض المبحوثين كردة فعل حيادية لعدم درايتهم بهذه المعلومة في عدة تصاريح (انا معلبلش اذا ساهمت ولا مساهمتش هذي خدمة الدولة، ولا روح شوف لنام يقولوك).



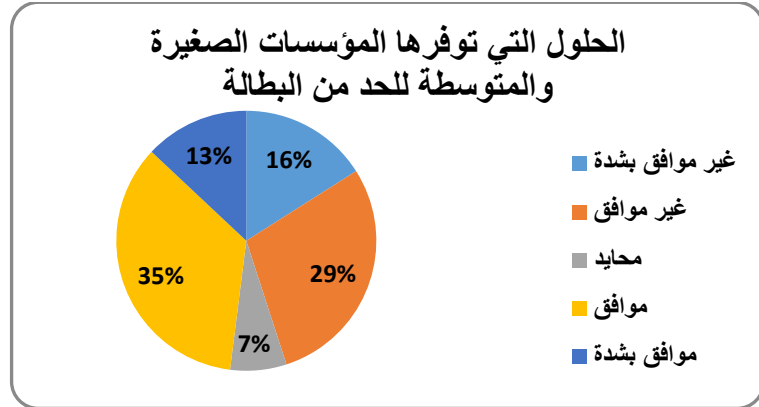
## الفصل السادس: تحليل وتفسير نتائج الدراسة

الجدول رقم(38): يبين إن كانت توفر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حلول أكثر للحد من البطالة

المتغير	التكرار	النسبة %
غير موافق بشدة	16	16%
غير موافق	29	29%
محايد	7	7%
موافق	35	35%
موافق بشدة	13	13%
المجموع	100	100%

المصدر: بيانات الاستبيان

الشكل رقم (36): يمثل نسب الحلول التي توفرها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة للحد من البطالة



المصدر: إعداد الباحث

من خلال الجدول رقم: (38) والتمثيل البياني اللذان يظهران إذ كانت توفر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حلول أكثر للحد من البطالة نجد في المرتبة الأولى الإجابة موافق بنسبة 35% أما في المرتبة الثانية الإجابة غير موافق بنسبة 29% بينما جاءت في المرتبة الثالثة الإجابة غير موافق بشدة بنسبة 16% في حين أن المرتبة الرابعة كانت للإجابة موافق بشدة بنسبة 13% وفي المرتبة الأخيرة نسبة 7% للإجابة محايد ومنه يتضح أن نسب الإجابات بين الموافقة وعدم الموافقة تقاربت نوعاً ما لما تزامن مع تواجد وإنشاء هذه المؤسسات في فترة معينة لأغراض أخرى لم تكن في الحسبان حسب رأي أفراد العينة في غضون بعض الممارسات وتصريح البعض كقولهم (في البداية كانت ملححة الخدمة ومنبعد كلش حسب) أو (هذي غيل بيربودوجونا فيها ومنبعد تخلو علينا) هذا ما يدل على أن هذه المؤسسات كان لها شقين احدهما إيجابي والثاني سلبي، وفرت

## الفصل السادس: تحليل وتفسير نتائج الدراسة

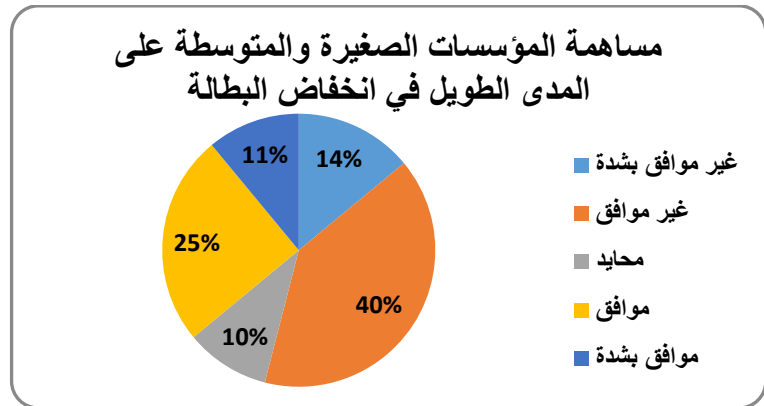
حلول للحد من البطالة في فترة معينة وكانت أكثر من العادي، ولكن بعد مدة زمنية أصبحت تضم أكثر عدد من الشباب البطالين.

الجدول رقم(39): يبين مدى مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على المدى الطويل في انخفاض مستوي البطالة

المتغير	التكرار	النسبة %
غير موافق بشدة	14	14%
غير موافق	40	40%
محايد	10	10%
موافق	25	25%
موافق بشدة	11	11%
المجموع	100	100%

المصدر: بيانات الاستبيان

الشكل رقم (37): يمثل نسب مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في انخفاض البطالة على المدى الطويل



المصدر: إعداد الباحث

تظهر الإحصائيات الواردة أن نسبة 54% من إجابات المبحوثين تندمج بين عدم الموافقة بشدة وعدم الموافقة على أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تساهم في انخفاض معدل البطالة على المدى الطويل لان جل هذه المؤسسات لم تستمر تقريبا في العمل أو في عملية استحداث مناصب جديدة وهذا ما لمسناه أثناء معاينة هذه المؤسسات خلال الزيارات الميدانية فجلها يعتمد على عدد عمال ثابت لم يرتفع والبعض صرح نسبة معتبرة من العمال، فهيك عن بعض المؤسسات التي توقفت عن العمل تماما، في حين أن 36% من إجابات المبحوثين تتراوح بين الموافقة والموافقة بشدة حول العبارة كانت لهم نظرة أخرى حول انخفاض معدل البطالة على المدى الطويل لارتفاع نسبة

## الفصل السادس: تحليل وتفسير نتائج الدراسة

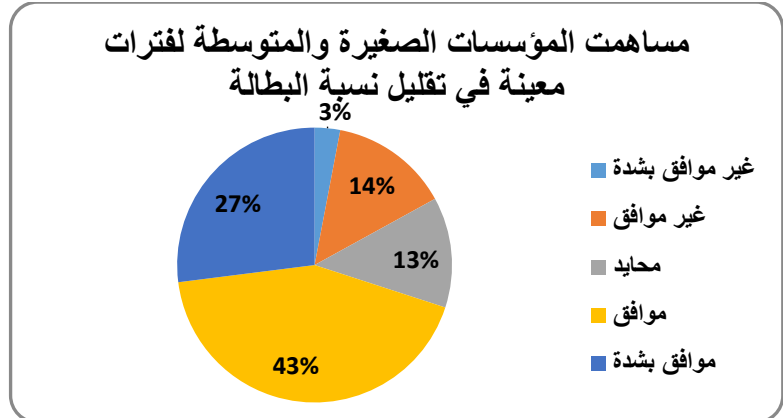
العمالة فيها وبقائهم لمدة أطول فيها كموظفين وزيادة الطلب على إنشاء هذه المؤسسات من قبل مختلف فئات المجتمع لما دلي به البعض (الناس راهي تحوس تخدم نمبورت كواوكاين خدامه راهم عنا فايت خمس سنين)، إضافة لما سبق جاءت إجابات بعض المبحوثين حيادية الرد قدرة بنسبة 10% لعدم اقتناعهم بالإجابة عن هذه العبارة كونهم مؤسسات جديد لم تسبق لهم تجربة البقاء لمدة أطول في سوق الشغل لما أدلوا به عن ذلك (حنا مغلبناش لغدي نطولو ولالة صحيح رانا خدامة بعد ما كنا حابسين بصرح الله وعلم منا للقدام).

الجدول رقم(40): يبين هل ساهمت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لفترات معينة في تقليل نسبة البطالة

المتغير	التكرار	النسبة %
غير موافق بشدة	3	03%
غير موافق	14	14%
محايد	13	13%
موافق	43	43%
موافق بشدة	27	27%
المجموع	100	100%

المصدر: بيانات الاستبيان

الشكل رقم (38): يمثل نسب مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تقليل نسبة البطالة لفترة معينة فقط



المصدر: إعداد الباحث

من خلال الجدول أعلاه والتمثيل البياني أن نسبة 70% من إجابات المبحوثين بالموافقة والموافقة بشدة تبين أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ساهمت في انخفاض نسبة البطالة لفترة معينة فقط باعتبار جل هذه المؤسسات قد تلاشت ولم تحافظ على نمط بقائها أو بقاء عمالها لفترة معينة وقصيرة خلاف البعض منها التي كانت لها القدرة على الاستمرار والحفاظ على جل مواردها

## الفصل السادس: تحليل وتفسير نتائج الدراسة

المادية والبشرية، مما يدل على مساهمة هذه المؤسسات في التقليل من البطالة لم تدوم لفترة أطول بل حدد بفترة معينة فقط كانت ربما في بداية إنشائها لما صرحوا به (لمجورتي منا ماديساش عمين ثلاثة ولا بقا بنفس الريتم اما حبس او طرد نص الخدامة)، بغض النظر عن نسبة 17% من إجابات المبحوثين الذين اعتبروا هذه المؤسسات كأحد الطرق الناجحة لفك لغز البطالة والتقليص منها وان مساهمتها دامت ولازالت لحد الآن تفي الغرض هذا ما لوحظ من خلال بعض المؤسسات التي زاد اتساع نشاطها وعدد عمالها مدرج سنوات أي منذ بدايتها حتى الوقت الحالي، ثم 13% كنسبة المحايدة عن إجابات البعض من أفراد العينة لعدم اقتناعهم بمنطق تحديد الفترة التي تساهم فيها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من البطالة لما صرح به (عندي مؤسسة سموي راني خدام حبست ما حبست هذي توليلي انا خاطرش كيدرت مؤسسة خرجت من حاجة سموها البطالة)، وهذا يدل على عدم دراية أصحاب هذه الفئة بالوضع الاقتصادي والاجتماعي حولهم وكذلك عدم المعرفة والرغبة في ملاحظة المؤسسات الأخرى وكيف تمارس نشاطها مكتفين بأنفسهم و فقط.

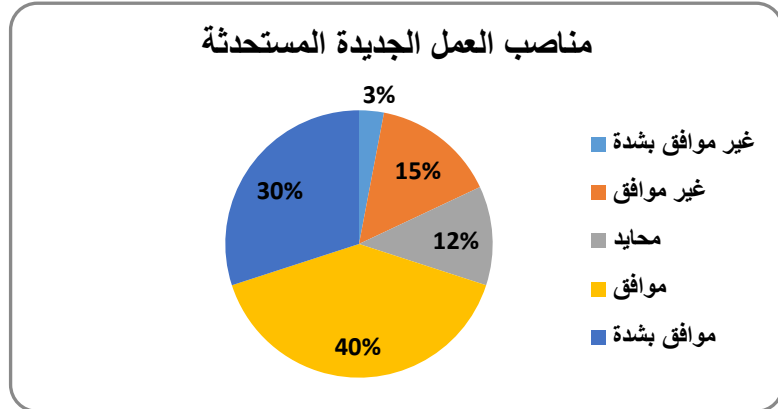
## الفصل السادس: تحليل وتفسير نتائج الدراسة

الجدول رقم(41): يبين مدى مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في استحداث مناصب عمل جديدة

النسبة %	التكرار	المتغير
3%	3	غير موافق بشدة
15%	15	غير موافق
12%	12	محايد
40%	40	موافق
30%	30	موافق بشدة
100%	100	المجموع

المصدر: بيانات الاستبيان

الشكل رقم (39): يمثل مدى مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في استحداث مناصب عمل جديدة



المصدر: من إعداد الباحث

من خلال بيانات الجدول والتمثيل البياني أعلاه نجد أعلى نسبة لإجابات المبحوثين بـ 40% موافق و 30% موافق بشدة تدل على أن جل هذه المؤسسات دوما ما تخلق مناصب شغل جديدة في مختلف القطاعات تساهم في الحد من ظاهرة البطالة رغم كل ما تتعرض له من سلبيات وثرغرات عملية أثناء إنشائها ومسار عملها، فساهمت في تكوين نمط اجتماعي مؤسسي في المجتمع الكلي اثر في مختلف الأنساق الأخرى من جميع النواحي التي تم أفراد المجتمع خاصة من ناحية العمل والتوظيف، ثم نلاحظ نسبة كل من 3% و 15% للإجابات غير موافق بشدة وغير موافق على التوالي على أن هذه المؤسسات لا تستحدث مناصب شغل جديدة تساهم في الحد من ظاهرة البطالة لان أصحاب هذه المؤسسات يعتبرونها قد أصبحت عبئا على المجتمع لمطالبتهم بحل نهائي يكفيهم العناء والشقة التي أصبحت تلازمهم دائما لما صرح به البعض (مكان لا لبيوست لا والو مدينا يهنونا منهم)، وفي الأخير نسبة 12% التي مثلت إجابات المبحوثين بالمحايدة لعدة أسباب

## الفصل السادس: تحليل وتفسير نتائج الدراسة

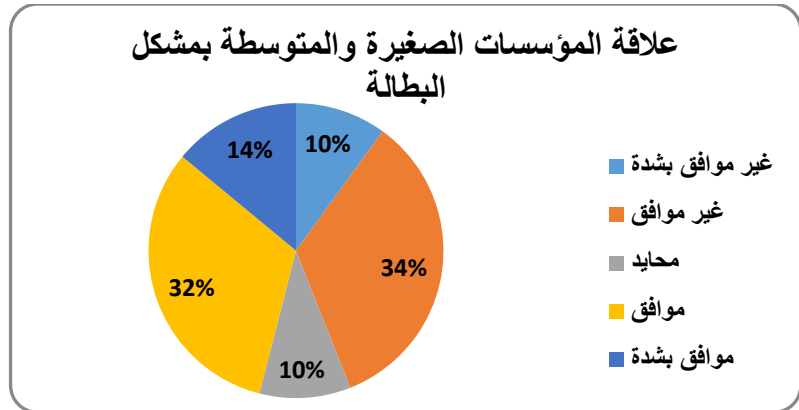
منها أن هذه المؤسسات عقيمة لا تضيف أي جديد لا من ناحية المناصب ولا الإنتاجية في مختلف القطاعات فكل حسب طاقته فقط لما صرح به (حنا نخدمو على حساب طاقتنا تزيد متزايد معلبناش).

الجدول رقم(42): يبين مدى علاقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بمشكل البطالة

المتغير	التكرار	النسبة %
غير موافق بشدة	10	10%
غير موافق	34	34%
محايد	10	10%
موافق	32	32%
موافق بشدة	14	14%
المجموع	100	100%

المصدر: بيانات الاستبيان

الشكل رقم (40): يمثل نسب علاقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بمشكل البطالة



المصدر: إعداد الباحث

تظهر الإحصائيات التالية أن نسبة 46% من إجابات الباحثين تندرج ما بين الموافقة والموافقة بشدة أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لها علاقة واضحة ومباشرة بظاهرة البطالة من حيث الارتفاع والتراجع دلالة على كون هذه المؤسسات فتحت المجال أمام مختلف فئات المجتمع للاندماج ضمن عالم الشغل وهذا ما يوضح عدم فصل العلاقة بينها وبين تشكيل ظاهرة البطالة في المجتمع الجزائري عامة ومنطقة معسكر خاصة لما لوحظ أثناء التنقل بين هذه المؤسسات فمختلف الفئات التي انضمت لها انتقلت من عالم البطالة إلى عالم الشغل كعلاقة طردية كلما زاد

## الفصل السادس: تحليل وتفسير نتائج الدراسة

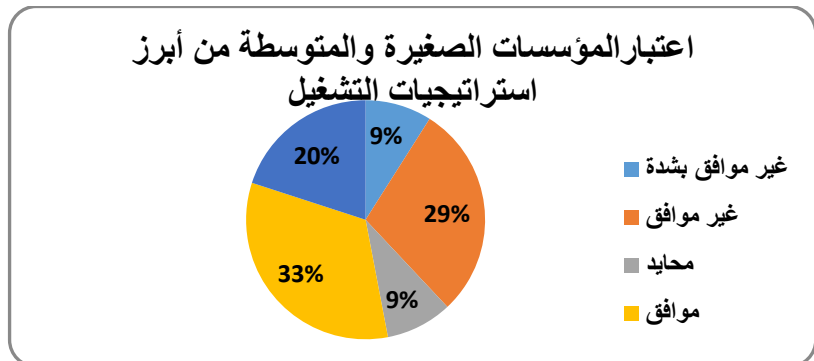
ارتفاع إنشاء هذه المؤسسات بالمجتمع انخفضت نسبة البطالة فيه، في حين تمثلت نسبة 44% لعدد إجابات الباحثين المدرجة بعدم الموافقة وعدم الموافقة بشدة حول انه لا توجد علاقة بين هذا النوع من المؤسسات ومشكل البطالة، لما فسرتة إجابة الباحثين بان البطالة ظاهرة تنسم بالشساعة وعلاقتها متعددة الارتباط بمختلف القطاعات والمجالات لا تختصر على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة فحسب بل تتعداها يمكن أن تكون احد الأسباب تفاقم الظاهرة لكن لا علاقة لها بتواجدها أو نسبة زيادتها بكثرة لما أدلوا به بعض الباحثين حول العلاقة (لا دخل للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ظاهرة البطالة لأنها وجدة قبل تواجدها على ارض الواقع بفترة زمنية كبيرة)، وفي الأخير كانت نسبة 10% للإجابات المدومة باعتبار أفراد العينة لا يعترفون بوجود علاقة أو عدم وجودها في هذا الصدد لعدم اهتمامهم بالموضوع مصرحين بذلك (حنا خاطينا) أو البعض الذي اكتفى بعدم الإجابة.

الجدول رقم(43): يبين ان كانت تعتبر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من أبرز استراتيجيات التشغيل

المتغير	التكرار	النسبة %
غير موافق بشدة	9	9%
غير موافق	29	29%
محايد	9	9%
موافق	33	33%
موافق بشدة	20	20%
المجموع	100	100%

المصدر: بيانات الاستبيان

الشكل رقم (41): يمثل نسب اعتبار المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من أبرز استراتيجيات التشغيل



المصدر: إعداد الباحث

## الفصل السادس: تحليل وتفسير نتائج الدراسة

من خلال البيانات الواردة أعلاه حول هل تعتبر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من ابرز استراتيجيات التشغيل نجد أن النسبة الأعلى قدرت بـ 33% كانت للإجابة موافق بينما الإجابة غير موافق حصلت على نسبة 29% بعدها جاءت نسبة 20% للإجابة موافق بشدة في حين سجلت نسبة 9% كنسبة متساوية بين الإجابتين غير موافق بشدة ومحيد، إذا تعتبر هذه النسب كإجابات متفاوتة نوعا ما للمبحوثين، ما يدل على اتساع الهوة بين آراء المبحوثين وأنماط تفكيرهم حيث فاقت نصف عدد إجابات المبحوثين بالموافقة على أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تدخل ضمن أهم استراتيجيات التشغيل في المجتمع الجزائري عامة والمعسكري خاصة اعتمادا على أنها صنعت الفرق في الآونة الأخيرة من حيث ارتفاع حصيلة التشغيل مهما كان نوعها لما هو موجود على ارض الواقع بغض النظر عن الظروف التي تصاحب هذه المؤسسات والبيئة التي تمارس فيها النشاط مصرحين حول ذلك (الشخص لتسقيسه يقولك ديت لونساج ولا لكنك ودرت مؤسسة)، بالطبع هذه حقيقة وجدت على ارض الواقع فمختلف فئات الشباب استفادوا من آليات الدعم والتمويل بمختلف صيغها في إنشاء مؤسسات مصغرة أو صغيرة ومتوسطة فهيك عن الحالة التي هم عليها الآن، بالمعني الأصح اعتبرت هذه المؤسسات كاستراتيجية للتشغيل من طرف الدولة وتم تقبلها من طرف الفئات المستفيدة على هذا النحو كأبرز الاستراتيجيات الفعالة، في حين جاءت نسبة ضئيلة نوعا ما لإجابات بعض أفراد العينة بعدم الموافقة وعدم الموافقة بشدة على أن هذه المؤسسات تعتبر استراتيجية من استراتيجيات التشغيل لما سبق شرحه بأنها لا دخل لها في سياسة التشغيل لما جاء في تصريح احد أفراد العينة (سياسة التشغيل تدخل فيها أمور أخرى أكثر من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة)، في حين امتنع بعض أفراد العينة متمثلة في نسبة قليلة عن الإجابة بقولهم (حنا منعرفوش مانب شهية استراتيجية التشغيل) دلالة على قلة وعي هذه النسبة عما يجري خارج محيط نشاط هذه المؤسسات.



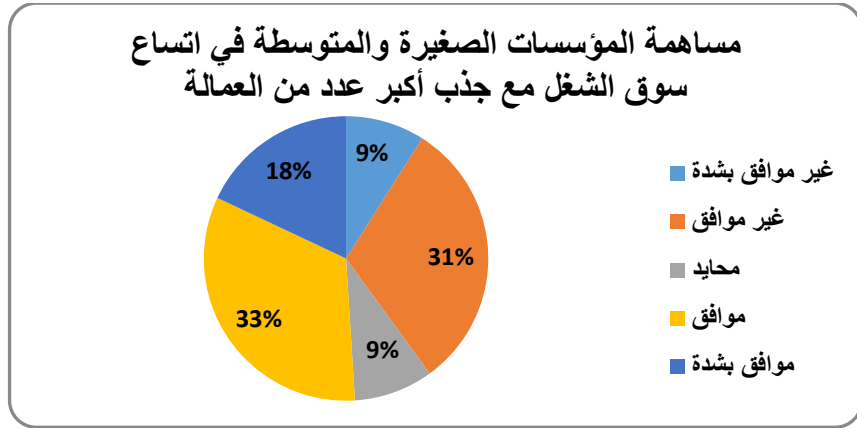
## الفصل السادس: تحليل وتفسير نتائج الدراسة

الجدول رقم(44): يبين مدى مساهمة هذه المؤسسات في اتساع سوق الشغل لجذب أكبر عدد من العمالة

المتغير	التكرار	النسبة %
غير موافق بشدة	9	9%
غير موافق	31	31%
محايد	9	9%
موافق	33	33%
موافق بشدة	18	18%
المجموع	100	100%

المصدر: بيانات الاستبيان

الشكل رقم (42): يمثل نسب مساهمة هذه المؤسسات في اتساع السوق وجذب أكبر عدد ممكن من العمالة



المصدر: إعداد الباحث

من خلال مضمون الجدول والتمثيل البياني أعلاه حول إجابات المبحوثين على مدى مساهمة هذه المؤسسات في اتساع سوق الشغل وجذب عمالة أكثر نلاحظ كل من نسبة 33% لإجابات المبحوثين بالموافقة، و18% بالموافقة بشدة تفسيراً لما تبناه أصحاب هذه الإجابات كون هذه المؤسسات اعتبرت كوسيلة عملية على أرض الواقع زادت من شساعة النسيج العمراني حولها لانتساع الرقعة الجغرافية لسوق العمل وجذب اليد العاملة في مختلف القطاعات والمناطق من ناحية الأسواق التي تضم القطاع الصناعي والفلاحي بالأخص، بالإضافة للقطاع الخدمات التي يمكن أن لا يرى مدى اتساع هذا السوق من جانب طالبي العمل، هذا ما أدلى به بعض أفراد العينة (كلما زاد عدد هذه المؤسسات كبر سوق العمل وارتفعت نسبة اليد العاملة فيه) بمعنى أن هذه المؤسسات كانت كهمزة وصل بين طالبي العمل وسوق العمل، في حين نجد نسبة 31% لإجابات المبحوثين بعدم الموافقة ونسبة 9% للإجابات بعدم الموافقة بشدة، تدل على أن هذه

## الفصل السادس: تحليل وتفسير نتائج الدراسة

المؤسسات مجرد وظيفة أو منصب عمل لصاحبها أو بعض أفراد عائلته وأصدقائه فالتوسع السوق وزيادة نسبة العمالة تتحكم فيه مؤشرات وعوامل أخرى خارج نطاق قدرة هذه المؤسسات والشركات والمؤسسات الكبرى واستراتيجيات سياسة التشغيل التي تتبناها الدولة في مجتمع ما ومنطقة معينة هذا ما أدلى به أصحاب هذه الفكرة (السوق يكبر كيتكون فيه مؤسسات كبيرة والدولة هي لتتحكم فيه هنا خطينا) هذا يدل على أن أصحاب هذه المؤسسات جلهم من ذوي المشاريع العائلية لا تستدعي التوظيف الخارجي لجذب أكبر عدد من العمالة، وكذلك أفكارهم محدودة تحكمها المنافسة في ظل فرض السيطرة والهيمنة السوقية من طرف المؤسسات الكبرى والأجنبية على غرار القوانين والتشريعات التي تفرضها الدولة، وتبقى 9% كادني نسبة لإجابات بعض الباحثين بالمحايدة لا تنتمي لأي طرف سوى أنها تعتمد سوق العمل كفضاء لممارسة أنشطتها فيه لما صرح به البعض (نعرف نخدم ونبيع سوق كبير سوق صغير خطيني).

## الفصل السادس: تحليل وتفسير نتائج الدراسة

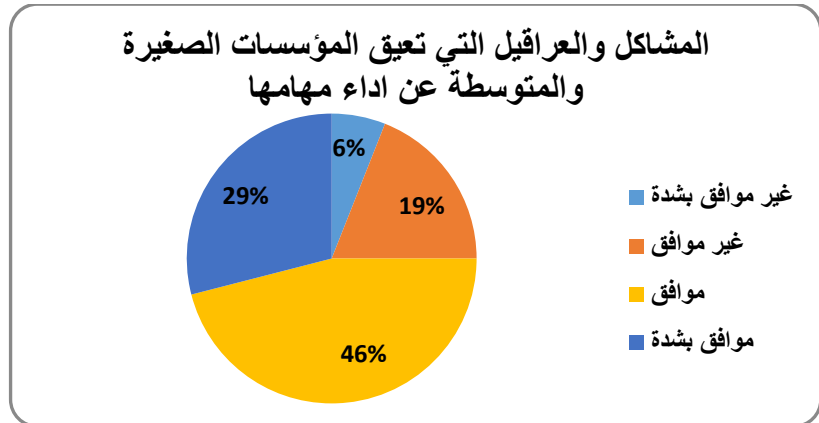
### 1-6- تحليل وتفسير بيانات الفرضية الخامسة:

الجدول رقم (45): يبين مدى مواجهة هذه المؤسسات للمشاكل والعراقيل التي تعيقها في أداء مهامها

المتغير	التكرار	النسبة %
غير موافق بشدة	06	06%
غير موافق	19	19%
محايد	00	00%
موافق	46	46%
موافق بشدة	29	23%
المجموع	100	100%

المصدر: بيانات الاستبيان

الشكل رقم (43): يمثل نسب المشاكل والعراقيل التي تعيق هذه المؤسسات عن أداء مهامها



المصدر: إعداد الباحث

يلاحظ من خلال البيانات الواردة أعلاه أن أعلى نسبة إجابات تمثلت في 75% تراوحت بين الموافقة والموافقة بشدة على وجود كم هائل من المشاكل والعراقيل تقف أمام هذه المؤسسات كعائق يمنع أداء مهامها على أكمل وجه لما شاهدنا وتم التعرف عليه أثناء المعاملة مع أصحاب المؤسسات وتصريحاتهم حول الموضوع الذي اتفقوا على أن إنشاء هذه المؤسسات وسيرها لم يتم بدون مشاكل وصعوبات منذ البداية حتى الوقت الراهن كما أنها تختلف حسب القطاع والنشاط وعدد العمال وأساليب التمويل وغيرها من ذلك فكل شق وله كم هائل من المتاعب والعراقيل التي تحول دون تحقيق سير هذه المؤسسات، حيث تمثلت بعض التصريحات فيما يلي: (منذ البداية ونحن نتقلب في المشاكل والعراقيل التي لا تنتهي)، (ما يمكنك انك دير مؤسسة في الجزائر بلا مشاكل خاصة ولاية معسكر)، (المشاكل غيل هي والحمد لله) هذا ما يدل على أن هذه

## الفصل السادس: تحليل وتفسير نتائج الدراسة

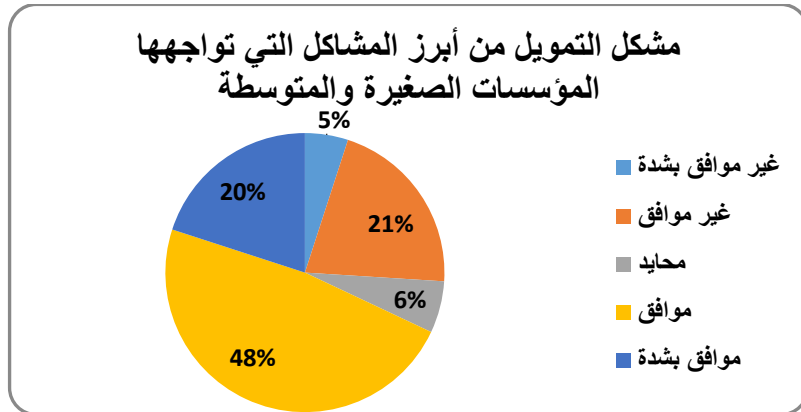
المؤسسات تواجه مزيج من التذبذبات وعدم الاستقرار بشكل كبير رغم تواجدها في الواقع، بينما جاءت نسبة 25% من إجابات الباحثين بين عدم الموافقة وعدم الموافقة بشدة على وجود مشاكل وعراقيل تعيق سير هذه المؤسسات لما اعتبره أصحابها أنهم يمارسون نشاطهم بكل أريحية وعدم المضايقة من أطراف أخرى لما أدلى به البعض منهم (كلشي نورمال خدمة عادي)، (مكان والو مشاكل عادية تاع كل يوم بصح الخدمة تتمشى عادي) هذه وجهة نظر تدل على أن بعض المؤسسات تمارس مهامها مهما كان هناك من بعض العراقيل التي لا تعد حاجز أمامها في خضم التغيرات الحاصلة في البيئة المؤسساتية وسوق الشغل.

الجدول رقم(46): يبين من أبرز المشاكل التي تواجهها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة هو مشكل التمويل

النسبة %	التكرار	المتغير
5%	5	غير موافق بشدة
21%	21	غير موافق
6%	6	محايد
48%	48	موافق
20%	20	موافق بشدة
100%	100	المجموع

المصدر: بيانات الاستبيان

الشكل رقم (44): يمثل نسب مشكل التمويل كأبرز المشاكل التي تواجه هذه المؤسسات



المصدر: إعداد الباحث

من خلال إحصائيات الجدول والتمثيل البياني تكمن إجابات الباحثين بنسب عالية تمثلت في 48% حول موافقة و 20% حول الموافقة بشدة على أن مشكل التمويل يعتبر من أبرز العراقيل التي تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على مدى فترة ومساها في كلتي الحالات ناجحة أو

## الفصل السادس: تحليل وتفسير نتائج الدراسة

فاشلة لما أدلى به جل أفراد العينة (ملي بدينا رانا نعانو الدراهم قلال وكيما دير باه تمول مؤسستك تصيب مشكل إما من البنك ولا شريك ولا الجهات الأخرى، حتى لمشاريعهم ناجحة ليق تمويل باه يكملو طريق تاعهم) مما لا شك فيه أن هذه التصريحات تصب ضمن قالب تمويلي لمجمل المواقف والظروف الخائفة التي عايشتها كل مؤسسة على حدي، وهذا ما سيطر على ممارسات هذه المؤسسات عبر مختلف الأنساق التي تنتمي إليها، فيما جاءت نسبي 20% و 05% لعدم الموافقة وعدم الموافقة بشدة على التوالي حول أن مشكل التمويل من ابرز العوائق التي تواجهها المؤسسات، في رأي أصحاب هذه النسبة أن هناك مشاكل وعوائق أخرى تحول دون ضمان نجاح المؤسسات والسير الحسن وفق كل المعايير والأسس الاقتصادية والاجتماعية في منطقة معينة ضمن أبنية ووظائف تسمو لتحقيق أدوارها لما أدلى به البعض حول هذا (مشي غيل الدراهم مشكل كاين صوالح وخذخرين)، (ليس التمويل فقط يعتبر مشكل وعائق أمام هذه المؤسسات) بما يدل على أن التمويل ليس هو المشكل والعائق الوحيد الذي يواجه المؤسسات بل هناك مجموعة من العوائق والمشاكل لا يمكن التطرق إليها كل على حدي.

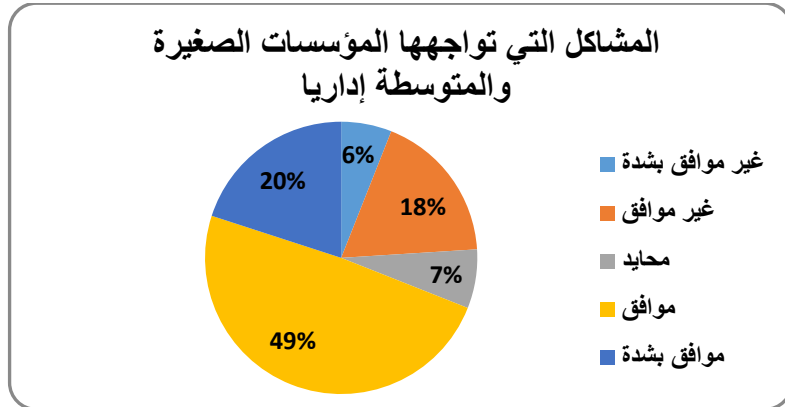
## الفصل السادس: تحليل وتفسير نتائج الدراسة

الجدول رقم(47): يبين مدى مواجهة هذه المؤسسات للعديد من المشاكل في الإجراءات الإدارية

المتغير	التكرار	النسبة %
غير موافق بشدة	6	06%
غير موافق	18	18%
محايد	7	07%
موافق	49	49%
موافق بشدة	20	20%
المجموع	100	100%

المصدر: بيانات الاستبيان

الشكل رقم (45): يمثل نسب المشاكل التي تواجهها هذه المؤسسات إداريا



المصدر: إعداد الباحث

من خلال الإحصائيات المدونة أعلاه نجد أكبر نسبة لإجابات المبحوثين تتمحور بين الموافقة والموافقة بشدة قدرة بـ 74% لما تواجهها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة إداريا أي من ناحية المعاملات مع الجهات المعنية حول سيرها ومدى تواجدها في منطقة أو حيز معين لما صرح به أصحاب المؤسسات حول وضعيتهم منذ بداية الإنشاء إلى يومنا هذا (الإدارة ليتروحلها يكرهولك حياتك باه يعطوك ورقة) فهيك عن بعض الإدارات التي طرق تعاملها معهم تعتبر تعسفية غير في محلها مثل ما يخص الضمان الاجتماعي، الضرائب، البنك وغيرها لما أدلوا به (أبسّل إدارة الدومين وكاسنوس والكناس) (شيطوني البنك باه اعطاوني موافقة) وغيرها من الإجابات التي كانت تصب في نفس السياق، هذا ما يدل على الظروف الواقعية التي عايشتها هذه المؤسسات وباقية تعاني منها أبرزها البيروقراطية الإدارية والتراخي والتماطل في تنفيذ بعض القرارات الإدارية من طرف بعض الموظفين في مختلف المصالح والأجهزة التي تخص سير الإجراءات

## الفصل السادس: تحليل وتفسير نتائج الدراسة

الإدارية لهذا النوع من المؤسسات، وهذه حقيقة واقعية وملموسة لا يمكن إخفائها، في حين جاءت بعض إجابات المبحوثين بنسب اقل حول عدم الموافقة والموافقة بشدة على أن هناك مشاكل عديدة تعيق سير وإنشاء هذه المؤسسات من الناحية الإدارية قدرة بـ 18% و 06% على التوالي باعتبار هذه الفئة من أفراد العينة مقتنعين بوجود هذا النوع من المشاكل حول الإجراءات الإدارية لكن ليس بكل هذا الشكل كون انه لا تخلو أو تتعرض أي مؤسسة لبعض العقبات الإدارية في مشوارها العملي وان هذه الإجراءات لها أصحابها أي المختصين في مجال العمل الإداري لا يمكن لصاحب المؤسسة أن يباشره بنفسه لما أدلوا به في بعض التصريحات (المشاكل كإينة كإينة بصح ليقول توالفها رانا في الجزائر)، (المشاكل الإدارية انا لا دخل لي فيها يوجد مستشار قانوني هو يجلها أو محاسب أو محامي) هذا يدل على أن بعض أصحاب المؤسسات يعتمدون على مختصين في هذا المجال فلا علاقة لهم ولا دراية بما يحصل خلال هذه العملية.

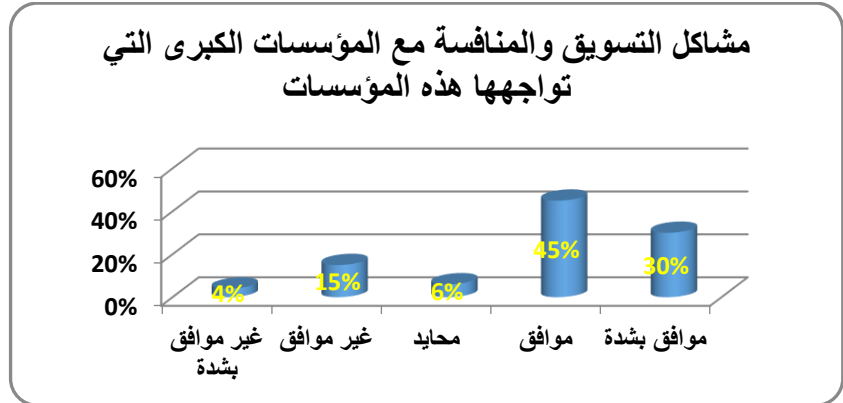
## الفصل السادس: تحليل وتفسير نتائج الدراسة

الجدول رقم(48): يبين مدى مواجهة هذه المؤسسات للعديد من المشاكل في التسويق والمنافسة مع المؤسسات الكبرى

المتغير	التكرار	النسبة %
غير موافق بشدة	4	04%
غير موافق	15	15%
محايد	6	06%
موافق	45	45%
موافق بشدة	30	30%
المجموع	100	100%

المصدر: بيانات الاستبيان

الشكل رقم (46): يمثل نسب مشاكل التسويق والمنافسة التي تواجهها هذه المؤسسات مع غيرها من المؤسسات الكبرى



المصدر: إعداد الباحث

يلاحظ من خلال البيانات الصادرة أعلاه أن مجمل إجابات أفراد العينة تدل على مدى الموافقة على أن هناك مشاكل عديدة تواجهها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ظل عملي المنافسة والتسويق التي يتم احتكارها من قبل اكبر المؤسسات في مختلف القطاعات متمثلة في نسبة 45% ونسبة 30% بين الموافقة والموافقة بشدة على التوالي، مما يظهر لنا أن هذه المؤسسات لن تتمكن من المواصلة والصمود في سوق العمل لمدة طويلة لما تتلقاه من صعوبات وضغوطات في مجال تسويق منتجاتها أو خدماتها أمام عمالقة السوق المحلي والوطني والأجنبي وكذلك أمام المؤسسات العمومية لما تم طرحه من قبل بعض أصحاب هذه المؤسسات (هذا السوق تقريبا كبير علينا مكناش عرفين كما هاك)، (انا كمقاول يعطوني تروتوار ويخلصوني على 6 شهر ومين نبطو يقولك معينكمش تخدمو ويروح يجيب مؤسسة كبيرة منجمش نفسها) وهذه حقيقة واقعية التمسناها لدي بعض المؤسسات من خلال معاناتهم في البيئة المؤسساتية التي تفرض عليهم قانون



## الفصل السادس: تحليل وتفسير نتائج الدراسة

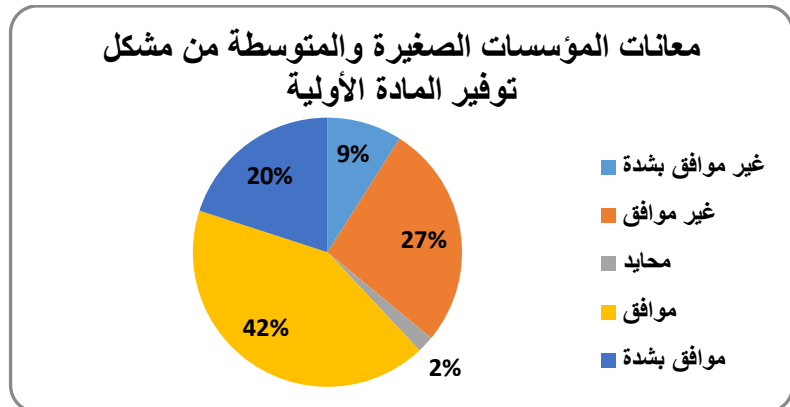
الأقوى للسيطرة على السوق الوطني، وكذلك لعدم الدراية التامة بمجريات السوق من قبل الولوج إليه أو الدراسة القبلية له، على عكس ما جاء في إجابات البعض الأخر من أفراد العينة بعدم الموافقة 15% وعدم الموافقة بشدة 04% تدل على أن عمليتي المنافسة والتسويق ليس لها اثر كبير يحط أو يقلل من مهام ووظائف هذه المؤسسات خاصة كأنساق اجتماعية داخل المجتمع تؤثر وتتأثر في نفس الوقت لما أدلوا به (ميهمنيش أن مؤسسة كبيرة ولا تاع دولة ليهمني خدمتي انها تتمشا)، ( انا نخدم على حسابي ومنسحقش التسويق كلش باين)، في حين كانت نسبة 06% للإجابات المحايدة التي تتضمن المفارقة العلمية لدي أصحاب هذه المؤسسات أو الدراية بمجريات ما يحدث في سوق العمل.

الجدول رقم (49): يبين مدى معانات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من مشكل توفير المادة الأولية

المتغير	التكرار	النسبة %
غير موافق بشدة	09	09%
غير موافق	27	27%
محايد	02	02%
موافق	42	42%
موافق بشدة	20	20%
المجموع	100	100%

المصدر: بيانات الاستبيان

الشكل رقم (47): يمثل نسب مشكل المادة الأولية التي تواجه هذه المؤسسات



المصدر: إعداد الباحث

## الفصل السادس: تحليل وتفسير نتائج الدراسة

من خلال إحصائيات الجدول والتمثيل البياني أعلاه اللذان يبينان هل تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من مشكل توفير المادة الأولية نلاحظ في المرتبة الأولى جاءت الإجابة موافق بنسبة 42% أما في المرتبة الثانية الإجابة غير موافق بنسبة 27% بينما تلتها في المرتبة الثالثة الإجابة موافق بشدة بنسبة 20% في حين أن المرتبة الرابعة سجلت نسبة 9% للإجابة غير موافق بشدة ثم نسبة 2% للإجابة محايد وهما الأدنى نسبة مقارنة بالنسب الأخرى، وما لاشك فيه خلال هذه الحالة أن الإجابات كانت متقاربة نوعاً ما حول الموافقة وعدم الموافقة دلالة على أن بعض المؤسسات لا تواجه مشكل قلة أو ندرة المادة الأولية في سياق عملها أو مختلف نشاطاتها لما صرح به البعض (نورمال كل شيكاين غيل تكل على روحك) بمعنى أن هذه المؤسسات نشاطها متمثل في مضمار ما هو متواجد في سوق الموارد الأولية المحلية أو الوطنية بوفرة لا تحتاج إلى معانات وعراقيل لانتقائها، في حين تواجه نسبة معتبرة من هذه المؤسسات مشكل المادة الأولية الذي أدى ببعض المؤسسات إلى تغيير نشاطها أو الانسحاب من هذا المجال لما جاء على لسان بعض أصحاب المؤسسات (ياخويا رانا غارقين غيل في البلاستيك باه نعاودوه **recyclage** كامل داوه المؤسسات الكبيرة ولا يشروه بسومة أكثر منا)، (البودرة تاع الحليب باه يعطوها لنا يشيطونا) هذا يدل على افتقار هذه المؤسسات إلى برامج واليات تنظيمية عادلة في سوق الشغل بمختلف قطاعاته.

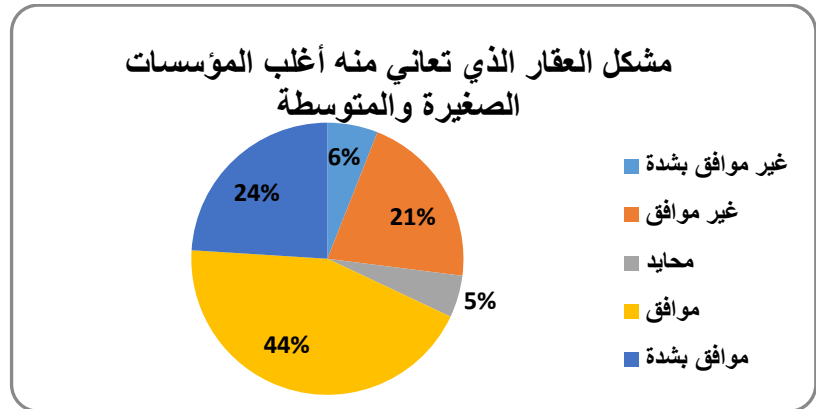
## الفصل السادس: تحليل وتفسير نتائج الدراسة

الجدول رقم(50): يبين ان كانت أغلب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تعاني من مشكل العقار الصناعي

المتغير	التكرار	النسبة %
غير موافق بشدة	6	06%
غير موافق	21	21%
محايد	5	05%
موافق	44	44%
موافق بشدة	24	24%
المجموع	100	100%

المصدر: بيانات الاستبيان

الشكل رقم (48): يمثل نسب مشكل العقار الذي تواجهه هذه المؤسسات



المصدر: إعداد الباحث

يلاحظ من خلال البيانات الواردة أعلاه حول مشكل العقار الصناعي أن إجابات المبحوثين كانت على النحو التالي 44% موافق، تلتها 24% موافق بشدة مما يدل على أن أغلبية المؤسسات تواجه مشكل تواجهها في منطقة معينة فمعظمها ليس لها مقر مستقر لمزاولة نشاطها بأريحية لما صرحوا به (رانا غارقين غيل في الكرية مانبا ماعونوناش والمنطقة الصناعية داوها غيل بالعرف والمؤسسات الكبار) وهذا واضح وضوح الشمس خاصة في منطقة معسكر حيث أصبح مشكل الإيجار من أهم العراقيل التي أنهكت كاهل هذه المؤسسات وزيادة من صعوبة المسار والمبتغى من إنشائها، في حين كان الرأي مغاير لباقي أفراد العينة حول مشكل العقار بنسبة 06% ونسبة 21% لعدم الموافقة وعدم الموافقة بشدة على التوالي، كونهم مستفيدين من عقارات تسمح لهم بمزاولة أعمالهم بدون إزعاج أو قيمة إيجار عالية، هذا ما أدلى به البعض (الله يخلف على الدولة عطائنا وين نخدموا)، أو البعض الذي ليس بالضرورة أن نشاطه يستلزم

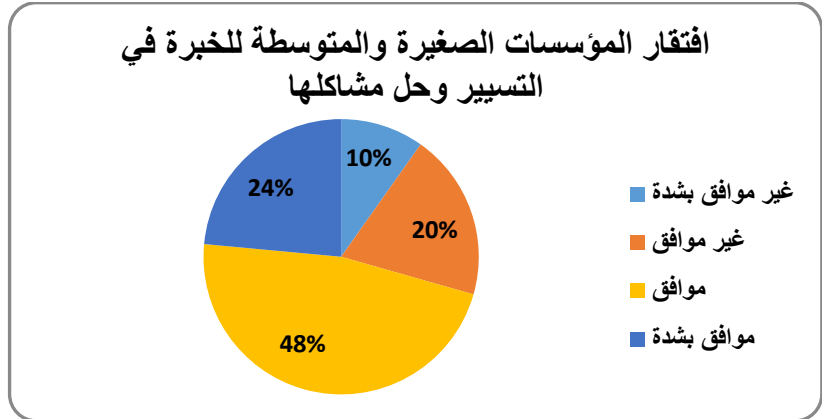
## الفصل السادس: تحليل وتفسير نتائج الدراسة

هيكمل معماري ضخم أو قطعة ارض كبيرة، ثم أحر نسبة التي تمثلت في 05% لأصحاب الرأي المحايد الذي التمسنا في إجاباتهم أنهم لا ينشطون في القطاع الصناعي. الجدول رقم(51): يبين مدى افتقار المؤسسات الصغيرة والمتوسطة للخبرة في التسيير وحل مشاكلها

المتغير	التكرار	النسبة %
غير موافق بشدة	10	10%
غير موافق	20	20%
محايد	00	00%
موافق	48	48%
موافق بشدة	22	22%
المجموع	100	100%

المصدر: بيانات الاستبيان

الشكل رقم (49): يمثل نسب افتقار هذه المؤسسات للخبرة في التسيير وحل مشاكلها



المصدر: إعداد الباحث

من خلال الجدول والتمثيل البياني اللذان يظهران هل تفتقر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة للخبرة في تسيير وحل مشاكلها نلاحظ أن 48% من إجابات المبحوثين كانت تتمثل في الموافقة، تلتها 22% تمثل موافق بشدة تدل على مدى تواجد هذه المؤسسات في بيئة لا تخلو من المشاكل والعراقيل التي يصعب عليها حلها وكيفية تسييرها من جهة، وكذلك تدي مستوى الخبرة والممارسة الطويلة لهذا النوع من المؤسسات في مختلف المجالات يجعلها تبقي خاضعة لسيطرة المؤسسات الكبرى من جهة أخرى، هذا ما يوحي بعدم التكوين القبلي والدراسة العلمية لإنشاء مؤسسة من هذا النوع، ما يوضح أيضا أن معظم أصحاب هذه الفئة من المؤسسات حديثة النشأة مازالت في طريق اكتساب الخبرة مع الوقت، كما جاءت نسبة 20% و 10% لإجابات باقي

## الفصل السادس: تحليل وتفسير نتائج الدراسة

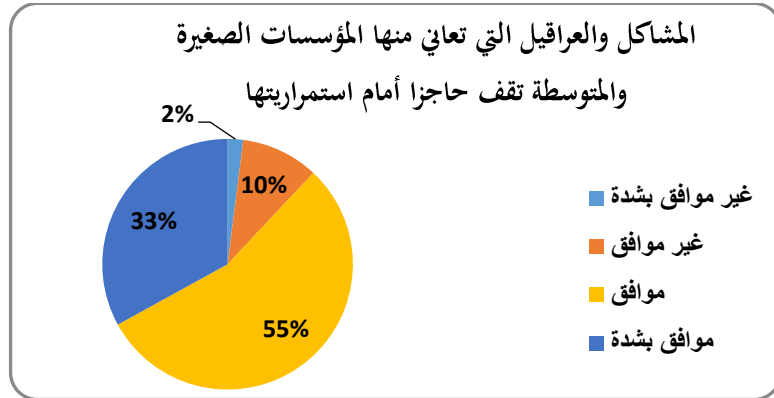
المبحوثين تدرج ضمن عدم الموافقة وعدم الموافقة بشدة على التوالي توضح أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لها خبرة في مجال عملها تساعد في حل مشاكلها بحنكة وتسيير مؤسسي سليم لما أدلى به بعض مسيري هذه المؤسسات (عندنا خبر وعندنا تجربة وكل أمورنا نتكفلوا بها رواحنا).

الجدول رقم(52): يبين إن كانت المشاكل والعراقيل التي تواجهها هذه المؤسسات تقف حاجزا أمام استمراريتها

المتغير	التكرار	النسبة %
غير موافق بشدة	02	02%
غير موافق	10	10%
محايد	00	00%
موافق	55	55%
موافق بشدة	33	33%
المجموع	100	100%

المصدر: بيانات الاستبيان

الشكل رقم (50): يمثل نسب المشاكل والعراقيل التي تواجهها هذه المؤسسات إن كانت تقف حاجز أمام استمراريتها



المصدر: إعداد الباحث

ما يلاحظ من خلال الإحصائيات المدونة أعلاه أن 65% من إجابات المبحوثين تتباين بين الموافقة والموافقة بشدة على أن المشاكل والعراقيل التي تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تعتبر حاجزا لاستمراريتها وبقائها في سوق الشغل لمدة أطول، دلالة على أن هناك مشاكل وعراقيل يصعب حلها أو تجاوزها بسهولة جعلت من بعض المؤسسات مجرد اسم على ورق منها المفلسة ومنها ما أصبحت تشتغل بأقل عدد من العمال لعدم القدرة على تسديد مستحقاتهم وتلبية كل حاجيات المؤسسة لما صرح بهم معظم أصحابها (راني نخدم وحدي دروك منجمتش)،

## الفصل السادس: تحليل وتفسير نتائج الدراسة

(انا بلعت وكملت مع الخدامة غرقت غيل في الدومين ولاسيرونس تاعهم) هذا يدل على أن هذه المؤسسات غير قادرة على المواصلة والاستمرارية بهذا النوال والطريقة التي تعمل بها، على غرار نسبة 29% التي كانت كرد فعل على هذا التساؤل بعدم الموافقة وعدم الموافقة بشدة كون أن أي مشكل أو عائق يمكن تجاوزه ولا يقف كحاجز يمنع بقاء واستمرارية المؤسسة إذ كان أصحابها يتمتعون بالإرادة والعمل وعدم الاستسلام لأنه لا يوجد مؤسسة تخلو من المشاكل والعراقيل داخلية كانت أو خارجية، هذا ما جاء على لسان أصحاب هذه المؤسسات (ليغى يخدم ما تحبسه حتى حاجة)، (كامل عنا مشاكل بصح منزلنا في السوق ومنديكلاروش)، في حين جاءت أدنى نسبة تقدر بـ 6% كإجابات محايدة لعدم تصريح أصحابه بأي معلومة عن هذا السؤال لا من قريب ولا من بعيد.

### 2- مناقشة نتائج الدراسة

#### 2-1 مناقشة نتائج الفرضية الأولى التي مفادها:

يعتمد إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على عدة خطوات تختلف من مجال لآخر وحسب نشاط كل مؤسسة.

أبدت الدراسة الحالية خلال هذا الفرض الكشف لمدى اعتماد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على قدر كبير من المداخل والخطوات في عملية الإنشاء والبدء في المشروع من طرف مختلف أفراد العينة من خلال عدة مؤثرات تضمنتها أسئلة الاستمارة من الجدول (12) إلى (21).

- تبين لنا أن أغلبية أفراد العينة كان لهم الرغبة والدافع لإنشاء مؤسسة صغيرة أو متوسطة بدءا بتحديد أهدافها قبل بروزها على أرض الواقع بنسبة قدرت بـ 77%، مع ضرورة الإعداد الجيد لفكرة مشروع المؤسسة الذي يساهم في نجاحها مستقبلا نسبة 83% كأهم خطوات الإنشاء المستهدف لمشروع المؤسسة.

## الفصل السادس: تحليل وتفسير نتائج الدراسة

– أكدت الإحصائيات أن مصادر دخل المؤسسة قبل الانطلاق في بنائها يدخل ضمن العناصر الأساسية والخطوات الفاعلة في إنشائها رغم اختلاف المجالات والقطاعات الناشطة فيها حيث قدرت بـ 69% لاعتمادها من مجمل المبحوثين.

– يشير ما يقدر بـ 64% من إجمالي المبحوثين أن نجاح المؤسسة يستلزم دراسة السوق قبل البدء في تنفيذ المشروع على أرض الواقع، وهم على دراية تامة على أن تقديم الوثائق المطلوبة للحصول على الموافقة يعتبر من أبرز الخطوات الهامة في إنشاء مؤسستهم بنسبة 94% تأكيداً على أهمية هذه الخطوة وأسبقيتها.

– اتضح أن دور الدعاية والتسويق في نجاح مشروع المؤسسة وتحقيق أهدافها من أهم العناصر الأساسية في عملية الإنشاء بنسبة 64%، وأن تقليل عدد العمالة في بداية مشوار المؤسسة هو خطوة مهمة لاستكمال جميع خطوات بنائها مهما اختلف قطاع النشاط بنسبة 55%، رغم أن 31% لم تكن لهم الرغبة في أهمية هذه الخطوة في عملية الإنشاء.

– تبين أن تحديد الاسم التجاري للمؤسسة قبل البدء في النشاط لم يكن له الأهمية البالغة في إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كأحد الخطوات المعتمدة حيث قدرت نسبة الموافقة عليه بـ 44%، كما تشير نسبة 61% لأهمية تحديد موقع المؤسسة سابقاً كخطوة مهمة في عملية إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وهذا أمر واقعي لا يمكن تغييره مهما اختلفت مجالات نشاط هذه المؤسسات.

– تعتبر واقعية فكرة المؤسسة وقابليتها للتطبيق والتجسيد على أرض الواقع من أهم الخطوات الأساسية في إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بنسبة 80% من إجمالي إجابات المبحوثين بالموافقة على ذلك موضحاً بأن جل أصحاب المؤسسات كانت لهم نية العمل وإنشاء مؤسسة لخلق مناصب شغل في مختلف المجالات.

يستنتج في آخر المطاف أن إنشاء مؤسسة صغيرة أو متوسطة يعتمد على عدة خطوات هامة وواضحة لا يمكن تفاديها تتمثل في عدة عناصر أهمها:

## الفصل السادس: تحليل وتفسير نتائج الدراسة

- 1- تحديد الأهداف.
  - 2- تحديد مصادر التمويل.
  - 3- الإعداد الجيد لفكرة مؤسسة والاستعداد التام.
  - 4- دراسة السوق مسبقا.
  - 5- إثبات وجود ملف خاص بجميع الوثائق الخاصة بالمؤسسة.
  - 6- الدعاية والتسويق بحملات واسعة.
  - 7- البداية بأقل عدد ممكن من العاملة.
  - 8- تحديد موقع المؤسسة سابقا.
  - 9- قابلية فكرة المؤسسة للتجسيد والتطبيق على أرض الواقع.
- هذا ما يضح على أن جل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة خاصة المستفيدة من آليات الدعم والتمويل تعتمد في قيامها وعملية إنشائها على مجموعة من القواعد والخطوات لا يمكن تفاديها أو إلغاء البعض منها، في حين لا تتم عملية الإنشاء بدونها واقعا ولا إداريا، إذا يمكن تصديق الفرضية الأولى وتأكيدهما، مع الإجابة على التساؤل الفرعي الأول الذي تمثل في: كيف تتم عملية إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وعلى أي أساس؟
- 2-2- مناقشة نتائج الفرضية الثانية التي مفادها:
- تعتبر الهيئات الداعمة من قبل الدولة أهم مصادر التمويل لهذه المؤسسات.
- حاولنا من خلال هذه الفرضية معرفة أهم مصادر التمويل المعتمدة من قبل أصحاب هذه المؤسسات على خلاف مجالات النشاط والقطاعات المنتمية لها في الوسط الاجتماعي من خلال مجموعة من أسئلة الاستبيان بدءا من الجدول رقم (22) إلى (30).
- اتضح من إحصائيات الدراسة الميدانية أن 60% من أفراد عينة الدراسة اعتمدوا في تمويل مؤسساتهم على مختلف آليات التي تتيحها الدولة كليا المتمثلة في ( anade - cnac - ) (angem - andi)، على عكس 29% من أفراد العينة اعتمدوا طرق مختلفة في عملية تمويل



## الفصل السادس: تحليل وتفسير نتائج الدراسة

- ودعم مؤسستهم كإضافة لهذه الآليات المعتمدة، وحسب الجدول رقم (23) تبين أن 59% من أفراد العينة كانت إجاباتهم أن التمويل الذاتي هو أساس بناء كل مشروع واعتماد الفرد على نفسه في إنشاء مؤسسته لا على الغير.
- حسب إحصائيات الجدول رقم (24) تبين تماثل إجابات الباحثين حول أن القرض يعتبر من أهم مصادر التمويل للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة بنسب قدرت بـ 44% لعدم الموافقة و 46% للموافقة على ذلك، من خلال الجدول رقم (25) وبعد تفريغ البيانات أظهرت النتائج أن 53% من أفراد العينة كانت آرائهم حول مساهمة الإعانات الحكومية بالرفض وعدم الموافقة على ذلك، حيث أثبت أن 38% وافقوا على ذلك من خلال الجدول رقم (26) وبعد تفريغ البيانات أظهرت النتائج أن أغلب أفراد العينة موافقين على إيجاد مستثمرين للمشروع من أهم مصادر التمويل و 39% يوضحون عكس ذلك.
- تبين الإحصائيات من خلال الجدول رقم (27) أن 44% من مجمل أفراد العينة تبينوا أن حاضنات الأعمال أو مسرعات المشاريع مصدر جيد للتمويل والدعم كأحد الهيئات والآليات التي تتيحها الدولة و 48% من أفراد العينة تثبت عكس ذلك وعدم الموافقة على ذلك وعدم اعتمادها كمصدر مهم لتمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
- بينت أغلبية أفراد العينة أن 60% لم يعتبروا أن التمويل الجماعي من أهم مصادر التي تعتمد في عملية تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
- يشير الباحثون بنسبة 52% أن للاتفاقيات المسبقة لبيع المنتج أو عرض الخدمة من أهم مصادر التمويل للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
- بعد تفريغ بيانات الجدول رقم (30) اتضح لنا أن 62% من مجمل الباحثين اعتبروا الحصول على التمويل من عدة مصادر مختلفة هو الحل الأنجع والأصح للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

## الفصل السادس: تحليل وتفسير نتائج الدراسة

يمكننا القول أن الهيئات وآليات الدعم من قبل الدولة تعتبر من أهم المصادر والعناصر الأساسية التي تساهم في عملية تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بحجم كبير، وأن هذه المؤسسات تعتمد على مختلف الآليات التي تتيحها الدولة بشكل أكثر من غيرها، من هنا نؤكد صدق الفرضية الثانية، ونكون قد اجبنا على السؤال الفرعي الثاني الذي جاء على الصيغة التالية: ما هي أهم مصادر تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؟

### 2-3- مناقشة نتائج الفرضية الثالثة التي مفادها:

المناصب المستحدثة من طرف هذه المؤسسات دائمة.

- نحاول الوقوف من خلال هذه الفرضية على مدى مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في استحداث وخلق مناصب شغل دائمة وفق الجداول من (31) إلى (36).

- من خلال الجدول رقم (31) اتضح أن 68% من إجمالي أفراد العينة اعتبروا غالبية مناصب الشغل المستحدثة غير دائمة ولا تطول مدة العامل في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لاعتبار هذه المناصب مؤقتة بنسبة 65% من خلال بيانات الجدول رقم: (32)

- من خلال الجدول رقم (33) تبين أن أغلبية أصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة يقومون بعملية التوظيف وفق عقود عمل غير محددة المدة بنسبة 47%، و40% يتم توظيفهم بعقود عمل محددة المدة تستوفي شروط معينة.

- من خلال الجدول رقم (34) وبعد تفريغ البيانات أظهرت النتائج أن 60% من مناصب الشغل في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تتراوح بين المؤقتة والدائمة و31% منها إما يكون دائم أو مؤقت حسب وضعية المؤسسة.

- من خلال الجدول رقم (35) أظهرت نتائج الإحصائيات أن أغلبية المناصب المستحدثة في المؤسسة الصغيرة والمتوسطة تغزوا جميع الميادين والقطاعات بنسبة 65% (صناعي، فلاحي، خدماتي) ونسبة 26% من هذه المناصب تميل إلى قطاع أو مجال واحد.

## الفصل السادس: تحليل وتفسير نتائج الدراسة

- من خلال إحصائيات الجدول رقم (36) تبين النتائج أن ما يقدر بـ 64% من مناصب العمل المستحدثة في المؤسسة الصغيرة والمتوسطة تشغل القطاع الصناعي بشكل كبير لما يتوفر عليه من مجالات مختلفة اعتمدها المؤسسة الصغيرة والمتوسطة ضمن مشاريع قابلة للتجسيد على أرض الواقع.

من خلال ما سبق نستخلص أن جل المناصب المستحدثة للشغل في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة غير دائمة وغير مستقرة، تتنوع بين مختلف القطاعات، هذا ما يؤكد عدم صدق الفرضية الثالثة، ونكون أجابنا على التساؤل الفرعي الثالث الذي يتمثل فيما يلي: هل مناصب الشغل المستحدثة من قبل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دائمة؟

### 2-4- مناقشة نتائج الفرضية الرابعة التي مفادها:

ساهمت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من البطالة كاستراتيجية للتشغيل.

نحاول في هذه الفرضية الكشف عن مدى مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في حل مشكلة البطالة أو الحد منها ولو بنسب ضئيلة من خلال إحصائيات الجداول من (37) إلى (44)

- تظهر الإحصائيات أن نسبة 49% من إجمالي أفراد العينة يؤكدون على كون المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تساهم في عملية تقليص ظاهرة البطالة في المجتمع الجزائري وفق انشغالهم وعملهم في مؤسساتهم وما وفرته من مناصب شغل في شتى الميادين، كما تبين أن 42% غير قادرة على حل مشكلة البطالة أو الحد منها.

- تؤكد بيانات الجدول رقم (37) تقارب النسب حول مدى توفير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة للحلول أكثر للحد من البطالة تمثلت في 48% من هذه المؤسسات كان لها جملة من الحلول ساهمت في الحد من ظاهرة البطالة و 45% من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لم تساهم في الحد من الظاهرة وعدم توفرها على حلول منع تفاقم الظاهرة.

## الفصل السادس: تحليل وتفسير نتائج الدراسة

-توضح إحصائيات الجدول رقم (39) أن مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على المدى الطويل في انخفاض مستوى البطالة لا يفوق 36% من إجمالي مؤسسات أفراد العينة لعدم استقرار هذه المؤسسات واستمرارها في مجالات عملها أو تخلي البعض من أصحابها على نسبة معتبرة من العمالة وإلغاء جل مناصب الشغل المستحدثة ويتضح أن 54% لا تساهم تماما في الحد من البطالة على المدى الطويل.

-يؤكد المبحوثين بنسبة 70% على أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ساهمت في حل مشكلة البطالة والحد منها لفترة معينة تمتد ومدى بقاء هذه المؤسسات مداومة على أرض الواقع.

- من خلال إحصائيات الجدول رقم (41) تظهر النتائج أن 70% من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ساهمت في خلق مناصب عمل جديدة، كما اتضح أن 18% من جل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لأفراد العينة لم تساهم في استحداث مناصب عمل جديدة.

-أستنتج من إحصائيات الجدول رقم (42) تقارب النسب الذي تمثل علاقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بمشكل البطالة، حيث اتضح أن 44% من أفراد العينة اعتبروا أن لا علاقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بمشكل البطالة وارتفاعها و46% كان لهم عكس ذلك بأنه توجد علاقة طردية بين المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وظاهرة البطالة من حيث الارتفاع والانخفاض.

- من خلال إحصائيات الجدول رقم (43) تظهر النتائج أن 53% من مجمل أفراد العينة اعتبروا أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من أهم استراتيجيات التشغيل الذي تتبناه الدولة كحل من الحلول، وأن 38% من هذه المؤسسات لا تعتمد كأبرز الاستراتيجيات لعملية التشغيل.

-يلاحظ من خلال بيانات الجدول رقم (44) أن 40% من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لا تساهم في عملية إشباع سوق الشغل وجذب عدد معتبر من العمالة لقلة العمال في هذه المؤسسات وما يلاحظ من تفاقم عدد البطالين وعدم إدراجهم في مناصب شغل دائمة، كما

## الفصل السادس: تحليل وتفسير نتائج الدراسة

أثبتت النتائج أن 51% من هذه المؤسسات كان لهما الفضل في إشباع سوق الشغل المحلي والوطني وجلب أكبر عدد ممكن من العمالة على مختلف مراحل تواجد هذه المؤسسات. هذا ما يوضح أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كانت كأحد أهم الاستراتيجيات التي اعتمدها الدول لعملية التشغيل في حين أنها ساهمت في الحد من ظاهرة البطالة بنسبة ضئيلة نوعا ما ولفترة محدودة خاصة المؤسسات المستفيدة من آليات الدعم والتمويل وبهذا نكون قد أثبتنا رفض هذه الفرضية وعدم تصديقها لأنها لم تفي بالغرض المرغوب فيه، وعليه نكون قد أجبنا على التساؤل الفرعي الذي تمثل في: ما مدى مساهمة هذه المؤسسات في الحد من البطالة كاستراتيجية للتشغيل في المجتمع؟

### 2-5- مناقشة نتائج الفرضية الخامسة التي مفادها:

ملازمة مجموعة من المشاكل والعراقيل لهذه المؤسسات لا تسمح باستمراريتها في جل المجالات.

نحاول تسليط الضوء من خلال هذه الفرضية على مختلف ما يواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من عراقيل ومشاكل داخلية وخارجية منذ بداية فكرة المشروع إلى آخر ما وصلت إليه على مدى مسيرة نشاطها وتواجدها في سوق العمل المحلي والوطني من خلال ما تعرضه الجداول من (45) إلى (52).

- توضح الإحصائيات أن 75% من المبحوثين أثبتوا مدى مواجهة مؤسساتهم لعدة مشاكل وعراقيل تحول دون تحقيق أهدافها وتعيق أداء مهامها في مختلف القطاعات المنتمية إليها و25% أثبتوا عكس ذلك كون أن مؤسساتهم مازالت مستمرة في مجال نشاطها بصفة عادية رغم كل ما تواجهه.

- أثبتت نتائج الدراسة الميدانية أن 48% من أفراد العينة اتفقوا على وجود مشكل التمويل يعتبر من أبرز المشاكل التي تواجهها مؤسساتهم التي لازالت تعاني لحد الساعة منه، أما 28% لم يكن عنصر التمويل من بين المشاكل والعراقيل التي تواجهها مؤسساتهم لاعتمادهم مصادر

## الفصل السادس: تحليل وتفسير نتائج الدراسة

أخرى لحل مشكل تمويل مؤسساتهم غير الآليات والهيئات الحكومية التي تبناها أغلب المبحوثين في تمويل مؤسساتهم.

- أغلب المبحوثين أثبتوا أن الإجراءات الإدارية التي مروا بها وصادفتهم في مسار إنشاء مؤسساتهم هي من أهم وأبرز المشاكل التي زادت من عدم استمرارية هذه المؤسسات وبقائها في السوق المحلي أو الوطني وهذا بنسبة 69%، غير أن 24% أوضحوا أن عنصر الإجراءات الإدارية ليس له علاقة بعدم مواصلة مشوار المؤسسة أو استمراريتها، ولا يعد من بين المشاكل البارزة التي تعيق المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في أداء مهامها.

- من خلال مجريات إحصائيات نتائج الجدول رقم (48) استنتج أن 65% من أفراد العينة أثبتوا وجود مشاكل وعراقيل متمثلة في عمليتي التسويق والمنافسة مع المؤسسات الكبرى تواجه سير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في مجال عملها لعدم القدرة على المجابهة، كما أثبتت نسبة 19% من مجمل أفراد العينة على أن مؤسساتهم لا تواجه أي عراقيل ومشاكل تحول دون استمراريتها ضمن عملية التسويق والمناقشة مع كبرى المؤسسات.

- تؤكد إحصائيات الجدول رقم (49) أن أغلب أفراد العينة بنسبة 62% مؤسساتهم تواجه مشكل ندرة المواد الأولية التي تدخل ضمن عمليات التصنيع خاصة، لاحتكارها من قبل الشركات الكبرى محلية كانت أو وطنية، أما 36% من المبحوثين لا تعاني مؤسساتهم من هذا المشكل لتوفر المادة الأولية واختلاف تخصصهم العملي عن باقي المؤسسات الأخرى.

- كما تثبت الإحصائيات من خلال الجدول رقم (50) أن أغلبية المبحوثين بنسبة 68% يشيرون إلى تواجد مشكل العقار الصناعي الذي تعاني منه مؤسساتهم منذ بداية نشاطهم ما زاد في إفلاس بعض المؤسسات توقف البعض عن النشاط، تغيير البعض الآخر من مجال عملهم إلى مجال لا يحتاج عقار صناعي.

في حين تبين أن 27% من المبحوثين أثبتوا على مجريات أحداث هذا المشكل ولم يعتبروه كعائق أو حاجز يمنع بقائهم واستمرارهم في مجال عملهم.

## الفصل السادس: تحليل وتفسير نتائج الدراسة

- اتضح من نتائج الجدول رقم (51) أن 70% من أفراد العينة أثبتوا أن قلة ونقص خبرة أصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التسيير وحل مشاكلها، كان من أبرز العوائق والمطالب التي واجهتهم في مسار ديمومة المؤسسة على المدى الطويل لما يلازمهم من عوائق داخلية وخارجية منذ بداية نشاطهم في مختلف المجالات إلى الوقت الحاضر فيما اتضح أن نسبة 30% من أفراد العينة اعتبروا أن الخبرة في التسيير لا تعد مشكل يواجه استمرارية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

- من خلال الجدول رقم (52) استنتج أن جل المشاكل والعراقيل التي تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة اعتبرها أفراد العينة كحاجز أمام بقاء مؤسساتهم واستمراريتها على المدى البعيد بنسبة 88% لما هم عليه في الأخير من تدهور مستوى أعمالهم، نقص الاستثمار، التقليل من عدد العمالة، الإفلاس وغيرها من المشاكل حيث أن 12% من أفراد العينة اعتبروا أن مؤسساتهم لا تتأثر بكل المشاكل والعراقيل التي تواجهها وهي مازالت باقية مستمرة في ممارسة جميع أنشطتها بمختلف المجالات والقطاعات.

ما يمكن أن نستنتجه في الأخير أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تواجه مجموعة من المشاكل والعراقيل تحول دون إكمال ممارستها لمختلف الأنشطة والأعمال أفضت بالبعض منها إلى الزوال وإقصائها تماما من مجال عملها وهذا في مختلف القطاعات ومن هنا نكون قد أثبتنا صدق وتأكيد الفرضية الخامسة مع الإجابة على التساؤل الأخير المتمثل في: هل تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عراقيل ومشاكل تعيقها عن أداء مهامها على أكمل وجه؟

### 3- النتائج العامة للدراسة

✓ لا يوجد تعريف موحد للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في مختلف دول العالم.  
✓ تعتمد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في عملية إنشائها على مجموعة من الخطوات والمعايير يجب إتباعها وفق مقاييس علمية وعملية حسب المحيط والبيئة المتواجدة فيها على مدى مرحلة الإنشاء منذ تبادر الفكرة إلى الانطلاقة في العمل تمثلت في العناصر التالية:

## الفصل السادس: تحليل وتفسير نتائج الدراسة

- الاستعداد التام لمواجهة فكرة مسؤولية مؤسسة جديدة في مجال معين.
- تحديد الهدف الأساسي والأهداف الثانوية من خلال مشروع المؤسسة قبل المزاولة في النشاط والبدء في العمل.
- محاولة تحديد مصادر دخل المؤسسة قبل الإنشاء وفق دراسة جدوى علمية من قبل مختصين.
- أسبقية مرحلة دراسة السوق والفئة المستهدفة محليا أو وطنيا أو حتى دولية إن استلزم الأمر.
- الإلمام بجميع الوثائق والمستندات الخاصة بوضعية إنشاء المؤسسة للحصول على الموافقة من قبل الهيئات والجهات المعنية (آليات الدعم والتمويل، المصالح الخاصة بهذا المجال كمصلحة التأمين والسجل التجاري)
- وجوب خلق فضاء خاص بالدعاية والتسويق للمؤسسة كمشروع يوافق تطلعات سوق الشغل.
- اعتماد اقل عدد ممكن من العمالة في بداية المشروع لتفادي أي خسائر متوقعة.
- قبول وواقعية فكرة مشروع مؤسسة صغيرة أو متوسطة للتجسيد على أرض الواقع وتحقيق الأهداف المسطرة.
- ✓ معظم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تعتمد في عملية تمويلها على آليات الدعم والتمويل المتاحة من قبل الدولة، بالإضافة إلى بعض المصادر المختلفة والمتنوعة تمثلت فيما يلي:
  - الهيئات المتاحة من طرف الدولة (anade – cnac – angem – andi).
  - التمويل الذاتي (رأس المال الخاص، مساهمة الأهل والأصدقاء، الشراكة الشئانية أو الثلاثية)



## الفصل السادس: تحليل وتفسير نتائج الدراسة

- القروض الخارجية عن نطاق آليات الدعم والتمويل الحكومية (القروض ذات الفوائد المترتبة عن رهن عقارات أو أملاك مختلفة).
- إيجاد مستثمرين للمشروع (إضافة شركاء كمستثمرين في نفس المجال لتمويل المشروع بشكل أكبر).
- الاتفاقيات المسبقة لبيع المنتج أو تقديم الخدمة كحل يضمن نسبة تمويل معتبرة للمؤسسة.
- ✓ مناصب العمل المستحدثة من قبل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة غير دائمة ومؤقتة لفترة معينة لعدة أسباب أهمها:
  - عملية التوظيف أغلبها وفق عقود عمل غير محددة المدة تستدعي القلق من قبل العامل دائما.
  - مناصب الشغل تكون حسب وضع المؤسسة المادي.
  - أغلب مناصب العمل المستحدثة تكون في القطاع الصناعي الأكثر تذبذب وعدم الاستقرار في الجزائر عامة ومدينة معسكر خاصة.
  - قلة مناصب العمل في القطاعين الفلاحي والخدمي لقلة نشاط هذه المؤسسات فيهما.
  - ميل جميع فئات المجتمع للعمل في مناصب شغل دائمة ومضمونة المتمثلة في القطاع العمومي.
  - تعرض هذه المؤسسات لعدة أزمات منها الركود الاقتصادي والوضع الصحي مؤخرا المتمثل في جائحة كوفيد 19 مما أدى إلى إفلاس البعض منها وتسريح جل العمال حتى أصحابها.
- ✓ ساهمت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من ظاهرة البطالة كاستراتيجية للتشغيل لفترة معينة لعدة اعتبارات أهمها:

## الفصل السادس: تحليل وتفسير نتائج الدراسة

- اغلب المؤسسات غير قادرة على خلق مناصب شغل على المدى الطويل لمواجهة ظاهرة البطالة والحد منها بصفة نهائية.
- تذبذب وعدم استقرار هذه المؤسسات على المدى الطويل في مزاولة نشاطها بنفس الوتيرة مما أفقدها مصداقية التوظيف وعزوف طالبي العمل عنها.
- استغناء عدد من هذه المؤسسات على ما يفوق نصف العمالة لعدم القدرة على تسديد مستحقاتهم.
- إفلاس البعض منها أو التخلي عنها تماما والدخول في دوامة المديونية والعودة إلى عالم البطالة.
- عدم بقاء جل هذه المؤسسات على نفس السياق التي بدأت به العمل وعدد العمالة لظروف اقتصادية وسياسية مثل الأزمات الاقتصادية العالمية والأزمات الصحية (كوفيد 19).
- ✓ تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المستفيدة من آليات الدعم والتمويل الحكومي عدة مشاكل وعراقيل تحول دون تحقيق الهدف المرغوب وبقائها في سوق الشغل أهمها:
  - يعد مشكل التمويل من أهم العراقيل التي تواجه هذه المؤسسات على مدى مسار تواجدها في بيئة الشغل.
  - الإجراءات الإدارية وعدم التسهيل والتسوية لأصحاب هذه المؤسسات في جل المصالح والإدارات وفق البيروقراطية السلبية الموجودة في الإدارة الجزائرية عامة، وولاية معسكر خاص.
  - المنافسة الشرسة وغير الشريفة من قبل المؤسسات والشركات الكبرى الوطنية والدولية لمدى احتكارها للأسواق المحلية، الوطنية وحتى الدولية في مختلف المجالات والقطاعات.

## الفصل السادس: تحليل وتفسير نتائج الدراسة

- ندرة الموارد الأولية واحتكارها من قبل الشركات الكبرى الوطنية والأجنبية.
- مشكل العقار الصناعي وما ينجم عنه من عراقيل ومشاكل وخيمة كالتخلي والإفلاس.
- قلة الخبرة والتكوين في عملية التسيير والإدارة.
- ✓ كما اعتبرت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المستفيدة من آليات الدعم والتمويل مخرجا وحلا سياسيا لفترة معينة (2014-2015).
- ✓ معظم المؤسسات المستفيدة آلت للإفلاس والتخلي عن مهامها اجتماعيا واقتصاديا لعدم ملائمة الظروف ونجاح مشاريعها.
- ✓ اعتمدت كحل استراتيجيا للحد من مشكلة البطالة لمدة محدودة لم تتجاوز العشر سنوات.
- ✓ أصبحت هذه المؤسسات عبء على الدولة في بعض القطاعات لمطالبة أصحابها والعاملين بها بالإدماج في عالم الشغل كفئة بطالة.
- ✓ كل المناصب المستحدثة من خلالها لم ترقى إلى ضمان مستقبل العامل البسيط بها أو حتى أصحابها.
- ✓ جل المشاريع المتبناة من طرف فئة الشباب مكررة وغير مدروسة باءت بالفشل والزوال في مدة قصيرة.
- ✓ ميل نسبة كبيرة من هذه المؤسسات إلى القطاع الصناعي على حساب القطاعات الأخرى (الفلاحي والخدمي).
- ✓ فشل المؤسسات ذات الطابع الفلاحي لعدم دراية أصحابها بخلفيات وخفايا القطاع.
- ✓ نجاح بعض المؤسسات وبقائها مداومة في الأسواق المحلية والوطنية نظرا لاعتماد أصحابها طرق وأساليب مختلفة لتمويل ومساندة أخرى، بغض النظر عن المكتسبات القبلية في مجال العمل وخبرة قيادة المؤسسات.
- ✓ وضوح عدم المرافقة والمتابعة من الأجهزة المعتمدة والمخصصة لذلك.

## الفصل السادس: تحليل وتفسير نتائج الدراسة

كثرة المضايقات والاستدعاءات لأصحاب المؤسسات من قبل المصالح المسؤولة (متابعات قضائية، غرامات مالية كبيرة من مصالح التأمين).

✓ عدم تطبيق التعليمات الوزارية من قبل الأجهزة المسؤولة عن دمج هذه المؤسسات بعقود عمل للمشاريع الكبرى في البلاد (تعليمية 2014).

✓ جل أصحاب هذه المؤسسات والعاملين بها انتهجوا سبل أخرى للعمل وتخلوا عن مشاريعهم لعدم القدرة على المواصلة وتلبية هذه المشاريع لحاجياتهم.

✓ وجود علاقة طردية وقوية بين التشغيل والبطالة، فكلما ارتفع مدد التشغيل انخفض معدل البطالة والعكس صحيح.

### 4- مناقشة النتائج على ضوء الدراسات السابقة

إن محاولة مقارنة نتائج الدراسة الحالية مع مختلف الدراسات السابقة الموضحة سالفًا في الفصل الأول والتي تتشابه معها في عدة جوانب ومتغيرات، هو ما فرضته طبيعة البحث العلمي رغم بعض الفروقات والاختلافات الواضحة لهذه الدراسات من حيث المداخل والتوجهات النظرية التي تتضمنها، على غرار المكان والزمان التي أجريت فيه، لهذا تبقى عملية المقارنة قاعدة منهجية لها وزن ودلالة علمية لا يمكن الاستغناء عنها.

وعلى هذا النحو سنحاول توضيح الجوانب التي تتفق معها نتائج الدراسة التي تم عرضها أنفاً مع الدراسات السابقة.

الدراسة الأولى: "المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها في تفعيل القطاع الخاص الجزائري"

- دراسة ميدانية لمؤسسات خاصة متنوعة النشاط بمدينة باتنة. للباحثة زرفة بولقواس

تمثلت نتائج هذه الدراسة مع دراستنا من حيث عدة جوانب تمثلت فيما يلي:

- تتوافق كلاهما حول دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في المجتمع الجزائري.

- إن جل أصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لم يحصلوا على أي تدريب أو تكوين من

الناحية الإدارية والمهنية.

## الفصل السادس: تحليل وتفسير نتائج الدراسة

- مختلف طرق وسبل التوظيف في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تتم عبر قنوات غير رسمية.
- الاتفاق على انه لا يوجد تعريف موحد للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في مختلف دول العالم.
- للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة دور فعال في توليد الفرص وخلق مناصب شغل.
- كما تم رصد الاختلاف في النتائج من جانب عدم حصر ظاهرة البطالة في هذه الدراسة ومدى مساهمة المؤسسات الصغير والمتوسطة في الحد منها واعتبارها فقط كأحد الأسباب للجوء إلى الشغل في هذه المؤسسات.
- ومن ناحية أخرى أن هذه الدراسة تمت في نطاق ثلاثة مؤسسا متوسطة كعينة للدراسة ومن غير المؤسسات المستفيدة من آليات الدعم والتمويل الحكومي.
- الدراسة الثانية: " واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر " للباحثة سامية عزيز بالنسبة لهذه الدراسة فتوافق نتائج دراستنا مع نتائجها كان متعلق بناحية الدور التي تلعبه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في المجتمع كنسق اجتماعي فاعل يؤثر ويتأثر بما حوله من محيط خلال ما يلي:
- المؤسسات الصغيرة والمتوسطة توفر مناصب شغل لجميع شرائح المجتمع.
- تعمل على التخفيف من حدة البطالة.
- استحداث مناصب عمل جديدة في مختلف القطاعات.
- مواجعتها لمجموعة من المشاكل والعراقيل أهمها التمويل، خاصة صعوبة الحصول على قروض بنكية بسهولة.
- أما من ناحية الاختلاف وعدم التوافق فقد تجلت في تركيز هذه الدراسة على دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من الناحية الاجتماعية والاقتصادية كاستراتيجية مخصصة من طرف الدولة لذلك للرفع من مستوى التنمية الاجتماعية في المجتمع الجزائري.

## الفصل السادس: تحليل وتفسير نتائج الدراسة

الدراسة الثالثة: الشراكة الأجنبية كأداة لتأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة -دراسة حالة

الجزائر- للباحثة زيتوني صابرين

من خلال مقارنة نتائج دراستنا مع ما جاءت به الباحثة في دراستها نجد التوافق بينهما في

النقاط التالية:

-إن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تعتبر كأحد السبل والطرق للمساعدة في القضاء على

مشكلة البطالة.

- تساهم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في خلق مناصب شغل.

فيما أنها تختلف معها من ناحية كون دراسة الباحثة كانت أكثر توسع في الدراسة التي مست

حالة الجزائر كاملة أي كل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية التي خضعت للشراكة

الأجنبية كأداة للتأهيل.

الدراسة الرابعة: واقع سياسة التشغيل في معالجة البطالة في الجزائر من خلال المخطط الخماسي

2010-2014

للباحثة كوثر زيادة

بالنسبة للنتائج التي توصلت إليها الباحثة المتعلقة بمدى مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

في التقليل من معدلات البطالة، وفشل جل المشاريع المتبناة من طرف هذه المؤسسات، فيمكن

القول أن هناك جانب من هذه الحقيقة يتفق مع ما أكدته دراستنا الراهنة حول فشل معظم

مشاريع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة خاصة المستفيدة من آليات الدعم والتمويل الحكومي.

كما تتفق دراستنا أيضا مع ما أكدته الباحثة حول سياسة التشغيل والعلاقة القوية بين عملية

التشغيل والبطالة.

في حين اختلفت دراستنا مع دراسة الباحثة حول اعتمادها فترة محددة (2010-2014) لمساهمة

سياسة التشغيل المسطرة في هذه الفترة وأثرها على مشكلة البطالة، واعتبار المؤسسات الصغيرة

والمتوسطة كأحد أهم العناصر الأساسية للسياسة المتبعة آنذاك.

## الفصل السادس: تحليل وتفسير نتائج الدراسة

---

### خلاصة الفصل:

لقد تم من خلال هذا الفصل معالجة النتائج المتحصل عليها عن طريق استخلاص النتائج على ضوء فرضيات الدراسة، ثم النتائج العامة، وفي الأخير مناقشتها ضمن الدراسات السابقة التي أعطتنا تصورا حول دور وواقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في استحداث مناصب شغل جديدة لفئة معينة في المجتمع الجزائري. فبهذا نكون قد حققنا ما كانت تصبو إليه الدراسة فيما يخص دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المستفيدة من آليات الدعم والتمويل الحكومي وعلاقتها بالشغل في منطقة معينة.

خاتمة



## خاتمة:

خاتمة:

لا يمكن في هذه الحالة أن نضيف أي شيئاً آخر لما تم مناقشته من نتائج تم التوصل إليها، إلا أننا سنحاول التطرق للصعوبات التي واجهتها هذه الدراسة، ضف إلى ذلك التوصيات وبعض المقترحات التي تساعد على تجنب النتائج السلبية التي كانت ضمن ما تم استخلاصه في الأخير مع قائمة النتائج العامة للدراسة في الأخير، فما يمكن أن نؤكد عليه هو دور وواقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وارتباطه بعلاقة وثيقة ومتينة بمجال التشغيل وخلق مناصب شغل في مختلف القطاعات الاقتصادية، وما ألت إليه هذه المؤسسات خاصة المستفيدة من آليات الدعم والتمويل الحكومي في الجزائر.

حيث انطلقت هذه الدراسة من تساؤل رئيسي مفاده:

هل للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة دور فعال في خلق مناصب شغل جديدة لفئة الشباب؟ وذلك من خلال التعرف على كيف تتم عملية الإنشاء لهذه المؤسسات وما هي أهم مصادر تمويلها، بالإضافة إلى الدور الذي تلعبه في الحد من ظاهرة البطالة، والتعرف على المشاكل والعراقيل التي تمنعها من أداء مهامها ووظائفها بشكل كامل.

فالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة المستفيدة من آليات الدعم والتمويل الحكومي ما هي إلا امتداد لفوضى اجتماعية واقتصادية دامت لسنوات، خاصة الفترة ما بعد الاستقلال التي اعتمدت فيها الدولة على فتح وإنشاء مؤسسات كبرى وشركات عمومية ضخمة التي كان مصيرها الإفلاس والغلق بعد الأزمات الاقتصادية العالمية، وكذلك الأزمات التي صادفت الجزائر في تلك المرحلة منها الاقتصادية والسياسية أفضت بغلق جل المؤسسات الاقتصادية العمومية وتصريح آلاف العمال من مناصبهم.

انتقلت بعدها الجزائر إلى سياسة اقتصادية واستراتيجيات تشغيل جديدة منها تجربة المؤسسات

الصغيرة والمتوسطة الخاصة التي تندرج تحت آليات الدعم والتمويل الحكومية لفائدة فئة

الشباب بمختلف المستويات، خريجي الجامعات، معاهد التكوين المهني وذي المؤهلات الأدنى

## حاتمة:

والمعدومة، جاءت في نطاق استراتيجي لفك العزلة وإعطاء الفرص للجميع لدخول عالم الشغل، بالإضافة إلى استحداث مناصب عمل جديدة بتغيير الحياة الاقتصادية والاجتماعية بجلب أكبر عمالة لسوق الشغل، وتلبية حاجات الفئة المحرومة من العمل أو ما لم تلبه لهم المؤسسات الكبرى من جهة، ومن جهة أخرى اعتمدت لامتناس نسبة البطالة المرتفعة آنذاك والحد منها كمشكلة اقتصادية وظاهرة اجتماعية سلبية أهكت عاتق المجتمع الجزائري ومازالت لحد ألان يعانى منها المجتمع بمختلف شرائحه.

فبعد التطرق لدور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في خلق مناصب شغل اتضحت الرؤية حول الواقع المعاش للفئة المتبينة لهذه المشاريع كأصحاب مؤسسات وعمال موظفين انتسبوا إليها في فترة معينة عانوا الأمرين، ويلات البطالة قبل إنشاء مؤسسة صغيرة أو متوسطة بالاعتماد على ما تم إتاحتها من قبل الحكومة الجزائرية المتمثلة في

(anade – cnac – angem – andi) وغيرها من الآليات والأجهزة هذا من ناحية، والوقوع في فخ العمل المؤسساتي بخلق فضاء عملي منحصر في سوق الشغل المتاح لذلك خلال فترة معينة تحددت معالمها من قبل مؤطري سياسة التشغيل لتفادي الوقوع في دوامة الفوضى الاجتماعية، وكسر منحنى التصاعد السريع لمشكلة البطالة، بالإضافة إلى الميول السياسية من قبل المسؤولين بإدراج هذه المؤسسات فيها بمنح كل التسهيلات والامتيازات لأصحاب هذه المشاريع قصد بناء مؤسساتهم والارتباط بها لجلب عمالة جديدة لها وفتح مناصب شغل جديدة. هذا ما أدى إلى تورط فئة كبيرة من الشباب إلى التسابق من اجل اقتناء قروض بنكية بمشاركة الأجهزة الأخرى، وتبني مشاريع وهمية لا يمكن أن تتحقق على ارض الواقع خاصة إذ كانت بدون دراسة سابقة ومعرفة مجالات النشاط المراد الانتماء إليها، وغيرها من أساسيات وخطوات العمل المؤسساتي والمسؤولية التي سوف تلقى على عاتقهم، مما أدى بهذه الفئة في الأخير إلى الرجوع لعالم البطالة محملين بكم هائل من المشاكل منها الديون المتراكمة على عاتقهم والمضايقات

## حاتمة:

التي لا تزال تلاحقهم حتى بعد فشل كل المشاريع من طرف الجهات المعنية كالمتابعات القضائية والضرائب وغيرها.

ما يمكن قوله في الأخير أن هذه المؤسسات كانت مجرد تمويه وإغراءات لفئة مستهدفة في فترة معينة نذكر منها الربيع العربي والثورات الشعبية التي اجتاحت جل الدول العربية مدمرة كل الأسس والبنى التحتية والاقتصادية والاجتماعية فيها.

وهذا ما كان كرد جميل وعدم إلغاء أو نكران الدور التي لعبته المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المستفيدة من آليات الدعم والتمويل في الحياة الاجتماعية والاقتصادية للبلاد رغم كل مساوئها وسلباتها حيث كانت المخرج والمنفذ الوحيد في مرحلة معينة.

ومن خلال ما تم تداوله سابقا يمكن أن نخلص إلى مجموعة من التوصيات والمقترحات تتمثل في ما يلي:

- الزيادة في عدد الدراسات الخاصة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر من الناحية السوسولوجية، والتعرف أكثر على أهم العراقيل والمشاكل التي تواجهها وتقف كعائق أمامها.  
- بث روح المبادرة والإبداع لدى فئة الشباب قصد إنشاء مؤسسات صغيرة أو متوسطة وفق المعايير والأسس العلمية والعملية المعمول بها عالميا وحسب الظروف المتاحة في الجزائر.  
- المرافقة الدائمة والمتواصلة من قبل المختصين وأصحاب الخبرة لفئة الشباب مؤسسي المشاريع.  
- الحرص على الدراسة الأولية لسوق العمل قبل الخوض في البدء في تطبيق المشاريع على أرض الواقع.

- تمويل المشاريع الصغيرة أو المتوسطة بعد دراسة جدوى جيدة للنظام البيئي والأسواق المحلية.  
- الاستفادة من تجارب الدول الأجنبية الناجحة في مجال المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وتبني أفضل

الوسائل والأدوات التي أثبتت فعاليتها حيال نجاح واستمرار هذه المؤسسات.

- ربط إنشاء هذه المؤسسات بمقاييس دولية واللجوء إلى الخبرة والاستشارة.

## حاتمة:

---

- تكوينات وتدريبات لأصحاب المؤسسات قبل البدء في عملية تمويل المشروع كل حسب التخصص المرغوب فيه.
- توسيع مجالات نشاطات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وفك العزلة عن المناطق النائية للاستثمار فيها.
- التخفيف من حدة البيروقراطية الإدارية، مع خلق إدارات خاصة بها لتسهيل كل العمليات الإدارية فيها.
- بالنسبة للمؤسسات الفاشلة والمفلسة تماما يمكن دمج أصحابها في مؤسسات اقتصادية أخرى مع إمكانية تسديد مستحقات الديون المتراكمة عليهم وفق رزنامة طويلة المدى.
- إعادة النظر بالنسبة لفك الرهن عن العتاد والهيكلة من جديد بالعمل في نفس المجال مثل مجال النقل الذي أصبحت فيه كل الوسائل النقل بمختلف صيغها لا تصلح للعمل

# المراجع المصادر

## المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع:

المصادر والمراجع باللغة العربية:

الكتب:

- 1- أسامة زين العابدين. (2004). ادارة الأعمال. الاسكندرية: الدار الجامعية.
- 2- اندراوسوليم عاطف. (2007). دراسة الجدوى الاقتصادية للمشروعات. الاسكندرية: دار الفكر الجامعي.
- 3- أوكيل محمد السعيد. (1992). وظائف ونشاطات المؤسسة الصناعية. الجزائر: ديوان المطبوعات.
- 4- برنوطي سعاد نائف. (2008). ادارة الأعمال الصغيرة (أبعاد للريادة). عمان: دار وائل للنشر.
- 5- البسيوي رضا اسماعيل. (2009-2010). ادارة الأعمال. القاهرة مصر: مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع.
- 6- بلال محمد اسماعيل. (2005). نظم المعلومات الادارية. الاسكندرية: الدار الجامعية الجديدة.
- 7- بن أشنهو عبد اللطيف. (1982). التجربة الجزائرية في التنمية والتخطيط عام 1962-1980. ديوان المطبوعات الجامعية.
- 8- بن شهرة مدني. (2008). الاصلاح الاقتصادي وسياسة الشغل (لجزية الجزائر) ط1. عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع.
- 9- بومباك كيلفوردم. (1998). أسس ادارة الأعمال التجارية الصغيرة. عمان: مركز الكتب الأردني.

## المصادر والمراجع

- 10- التايب عائشة. (2011). النوع وعلم اجتماع العمل والمؤسسة. القاهرة: منظمة المرأة العربية.
- 11- جواد نبيل. (2007). ادارة وتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. لبنان: المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع.
- 12- حشاد نبيل. (1996). قضايا اقتصادية معاصرة ج1. مصرف قطر المركزي.
- 13- خوي أحمد وآخرون. (1998). علاقة البطالة بالعمالة في الوطن العربي. الرياض: أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية.
- 14- خوي رابع، حساني رقية. (2008). المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومشكلات تمويلها. القاهرة مصر: اترك للطباعة والنشر.
- 15- داداي ناصر عدون، العايب عبد الرحمان. (2010). البطالة واشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد من خلال حالة الجزائر. الجزائر: الديوان الوطني للمطبوعات.
- 16- رحوي أحمد. (2011). المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها في إحداث التنمية الشاملة في الاقتصاد الجزائري. المكتبة المصرية لنشر والتوزيع .
- 17- الرشدي بشير صالح. (2000). مناهج البحث التربوي رؤية تطبيقية مبسطة. الجزائر: دار الكتاب الحديث ط1.
- 18- السيد الحسيني. (1976). النظرية الاجتماعية ودراسة التنظيم. القاهرة: دار المعرفة.
- 19- شتا علي. (1997). المنهج العلمي والعلوم الاجتماعية. الاسكندرية: مكتبة ومطبعة الاشعاع الفنية.
- 20- شفيق محمد. (2001). البحث العلمي، الخطوات المنهجية لاجراء البحوث الاجتماعية. الاسكندرية: المكتب الجامعي الحديث الازارطة.

## المصادر والمراجع

- 21- طلعت ابراهيم لطفي. (2007). علم اجتماع التنظيم. القاهرة: دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع.
- 22- عبد المعطي عبد الباسط، الهواري عادل مختار. النظرية في علم الاجتماع المعاصر . الاسكندرية: دار المعرفة الجامعية.
- 23- عبيدات محمد، أبو نضار محمد، مبيضي عقلة. (1999). منهجية البحث العلمي (القواعد والمراحل والتطبيقات). عمان: دار وائل للطباعة والنشر.
- 24- عربي محمد، عريقات موسى. (2006). مبادئ الاقتصاد ط1. عمان: دار وائل للنشر.
- 25- غني ناصر، القريشي حسين. (2011). المداخل النظرية لعلم الاجتماع ط1. عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع.
- 26- فرانسوا بوريكو، ترجمة سليم حداد، ريمون بودون. (1986). ف المعجم النقدي لعلم الاجتماع. بيروت: المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع.
- 27- محمد علاء الدين عبد القادر. (2003). البطالة. الاسكندرية: منشأة المعارف.
- 28- نعمة الله نجيد ابراهيم. (2002). نظرية اقتصاد العمل. الاسكندرية: مؤسسة شباب الجامعة.

الرسائل والاطروحات العلمية:

- 29- أدريوش محمد دهماني. (2012-2013). اشكالية التشغيل في الجزائر محاولة تحليل. أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم الاقتصادية فرع اقتصاد التنمية جامعة ابو بكر بلقايد. تلمسان. الجزائر.



## المصادر والمراجع

- 30- برجى شهرزاد. (2011-2012). اشكالية استغلال مصادر تمويل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة دراسة حالة ولاية مستغانم. الجزائر: مذكرة الماجستير تخصص مالية دولية مدرسة الدكتوراه التسيير الدولي للمؤسسات جامعة ابي بكر بلقايد تلمسان.
- 31- بلعباس رابع. (2011-2012). اشكالية البطالة في الجزائر دراسة تحليلية قياسية في فترة 1996-2010. الجزائر: اطروحة لنيل شهادة دكتوراه في الاقتصاد والاحصاء التطبيقي المدرسة الوطنية العليا للاحصاء والاقتصاد التطبيقي.
- 32- بلحمدي سيدعلي. (2005-2006). المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كأداة للتنمية الاقتصادية في ظل العولمة حالة الجزائر. البليدة: رسالة ماجستير في فرع علوم التسيير فرع إدارة الأعمال جامعة البليدة.
- 33- بن طاجين محمد عبد الرحمان. (2010). دراسة قياسية لسوق العمل في الجزائر خلال 1970-2008. جامعة قاصدي مرباح ورقلة: مذكرة ماجستير.
- 34- بن نذير نصر الدين. (2002). الابداع التكنولوجي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. بسكرة: رسالة ماجستير غير منشورة كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير جامعة الجزائر.
- 35- بوصافي كمال. (2006). حدود البطالة الظرفية والبطالة البنيوية في الجزائر خلال المرحلة الانتقالية. الجزائر: رسالة دكتوراه كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير جامعة الجزائر.
- 36- بولقواس زرفة. (2011-2012). المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها في تفعيل القطاع الخاص الجزائر دراسة ميدانية لمؤسسات خاصة متنوعة النشاط لمدينة باتنة. باتنة: أطروحة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في علم الاجتماع وتحقيق وتنظيم وعمل كلية العلوم الانسانية والاجتماعية والعلوم السياسية، قسم العلوم الاجتماعية جامعة الحاج لخضر.

## المصادر والمراجع

- 37- جباري عبد الرزاق. (2014-2015). آثار سياسة التشغيل على التنمية المستدامة في الجزائر خلال فترة 2001-2012. رسالة لنيل شهادة ماجستير في اطار مدرسة الدكتوراه في علوم التسيير تحقيق الاقتصاد الدولي والتنمية المستدامة كلية علوم الاقتصاد وعلوم التسيير قسم علوم التسيير جامعة فرحات عباس سطيف.
- 38- جودي حنان. (2016-2017). استراتيجية تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كخيار لتدارك الفجوة الاستراتيجية والاندماج في الاقتصاد التنافسي دراسة حالة الجزائر. بسكرة: أطروحة دكتوراه علوم كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية. قسم علوم التسيير. جامعة محمد خيضر. بسكرة.
- 39- زيادة كوثر. (2017-2018). واقع سياسة التشغيل في معالجة البطالة في الجزائر من خلال المخطط الخماسي 2010-2011. أم البواقي: رسالة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل كلية علوم الاجتماعية والانسانية قسم العلوم الاجتماعية جامعة العربي بن مهيدي.
- 40- سلاطينة بلقاسم. (1995-1996). التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر . الجزائر: رسالة دكتوراه في علم الاجتماع التنمية جامعة قسنطينة.
- 41- طيايبي مليكة. دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التنمية والانعاش الاقتصادي. المدية.
- 42- غبولي أحمد. (2010-2011). تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر. رسالة ماجستير جامعة قسنطينة.
- 43- لخلف عثمان. (2003-2004). واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وسبل دعمها وتنميتها دراسة حالة الجزائر. أطروحة دكتوراه جامعة الجزائر.

## المصادر والمراجع

- 44- خلف عثمان. دور ومكانة الصناعات الصغيرة والمتوسطة في التنمية الاقتصادية. الجزائر: رسالة ماجستير معهد العلوم الاقتصادي.
- 45- مسعودي زكرياء. (2017-2018). تقييم فعالية برامج الاصلاحات الاقتصادية بالجزائر وانعكاساتها في سياسة التشغيل دراسة تحليلية. أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم تخصص علوم اقتصاد وعلوم تسيير كلية علوم اقتصاد والتجارو وعلوم تسيير قسم العلوم الاقتصادية جامعة قاصدي مرباح. ورقة.
- 46- مسيخ أيوب. (2016-2017). دور الروح المقاولاتية في ديمومة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دراسة عينة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (المقاولين) في ولاية سكيكدة. سكيكدة الجزائر: أطروحة دكتوراه الطور الثالث ل م د. ادارة مؤسسات كلية علوم اقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة.
- 47- مشري محمد الناصري. (2011). دور المؤسسات المتوسطة والصغيرة والمصغرة في تحسين التنمية المحلية المستدامة (دراسة للاستراتيجية الوطنية لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة) حالة ولاية شلف. سطييف: مدرسة الدكتوراه: ادارة أعمال وتنمية المستدامة جامعة فرحات عباس.
- 48- يحي عبدالقادر. (2012). دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في امتصاص البطالة دراسة حالة ولاية تيارت. رسالة ماجستير في العلوم التجارية تخصص إدارة الاعمال. جامعة وهران. 2012/2011.

### المقالات العلمية:

- 49- بودرة فاطمة. (2022). فعالية الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية ANADE في بعث الروح في المؤسسات المتعثرة في الجزائر (دراسة تحليلية). مجلة المقريري للدراسات الاقتصادية والمالية المجلد 6 العدد 1 المركز الجامعي أفلو الجزائر، 112-130.

## المصادر والمراجع

- 50- بوشرف جيلالي، بوخبزة فوزية. (بلا تاريخ). دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في بناء الاقتصاد الوطني. مجلة الاستراتيجية والتنمية مجلد 4 جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 202-170.
- 51- بوشنموسى، قاشيوسف. (2016). دور الامتيازات الجبائية في تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دراسة حالة ولاية بومرداس. مجلة معارف المجلد 11 العدد 21 ، 460-448.
- 52- بوعظم كمال، زايدي عبد السلام. (2013). حاضنات الأعمال التقنية ودورها في دعم وترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تجارب عالمية وسبل الاستفادة منها (ماليزيا، الصين، فرنسا، و م أ). مجلة تنمية الموارد البشرية العدد 8 رقم 1 ، 298-241.
- 53- تلخوخ سعيدة. (2021). تجربة الجزائر في دعم المقاولاتية. مجلة التنظيم والعمل المجلد 10 العدد 4 ، 97-81.
- 54- توهامي ابراهيم وآخرون. (2004). العولمة والاقتصاد غير الرسمي مخبر الانسان والمدينة. قسنطينة: جامعة منتوري.
- 55- جلال عبد الحليم. (2 ديسمبر 2017). اتجاهات سوق العمل في الجزائر. مجلة وحدة البحث في تنمية وادارة الموارد البشرية.
- 56- جليل مونيا. (2010). دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تحقيق الإقلاع الاقتصادي. مجلة الدراسات القانونية المجلد 11 العدد 1 كلية بودواو جامعة أحمد بوقرة بومرداس، 96-127.
- 57- جليل مونيا. (2010). دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تحقيق الإقلاع الاقتصادي. مجلة الدراسات والبحوث القانونية مجلد 11 العدد 1. كلية بودواو جامعة احمد بوقرة بومرداس ص ص 127-96.

## المصادر والمراجع

- 58- حرفوشي سهام. (2021). التمويل الأوروبي للدول العربية في اطار برنامج الاتحاد الأوروبي للمعونة والتعاون MEDA دراسة تحليلية. المجلة الجزائرية للدراسات المالية والمصرفية المجلد 7 العدد 1
- 59- حسن الحاج. (أفريل 2003). مؤشرات سوق العمل. جسر التنمية العدد 16 المعهد العربي للتخطيط الكويت، 3.
- 60- رمزي زكي. (أكتوبر 1997). الاقتصاد السياسي للبطالة تحليل لأخطر مشكلات الرأسمالية المعاصرة. الكويت. عالم المعارف العدد 226 .
- 61- روابعمار، غربي صباح. (2011). التكوين المهني والتشغيل في الجزائر. مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والانسانية العدد 5 جامعة حسيبة بن بوعلي شلف.
- 62- زايد سعيدة. (2017). سياسة الشغل في الجزائر. مجلة العلوم الاجتماعية والانسانية العدد 13 جامعة محمد بوضياف المسيلة ، 186-214.
- 63- زاويد زهاري، وآخرون. (جوان 2018). سياسة التشغيل في الجزائر. المجلة الدولية للدراسات الاقتصادية العدد 2 ألمانيا.
- 64- زيتوني صابرين. (2015). التعاون الدولي في مجال تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر. مجلة دفاتر بوادكس العدد 4.
- 65- سلامة جمال الدين. (2009). دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تخفيض من حدة البطالة في الجزائر. مجلة العلوم الانسانية العدد 41.
- 67- شلوف فريدة. (2017). واقع البطالة وسوق الشغل في الجزائر الأسباب والتحديات. مجلة الباحث الاجتماعي العدد 13 قسم علم الاجتماع جامعة قسنطينة 2.

## المصادر والمراجع

- 68- صاري السماعيل، سعيداني رشيد. (2017). مساهمة المقاوله النسوية في انشاء المشاريع الصغيرة في الجزائر في اطار هيئات الدعم (CNAC , ANGEM , ANSEJ). مجلة البحوث الاقتصادية المتقدمة. جامعة الشهيد حمة لخضر الوادي الجزائر العدد 2. المطبوعات الجامعية.
- 69- عبدلي فاطمة. (2016). الآثار الاجتماعية والاقتصادية للبطالة وعلاقتها بحركة السكان دراسة البطالة عند خريجي الجامعات. مجلة دراسات للتنمية والمجتمع العدد 3 المجلد 3 ، 229-258.
- 70- عزيز سامية. (جوان 2011). مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية. مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية العدد الثاني.
- 71- غرداين حسام، مسعوديز كريات، سورو سليم. (2017). آليات دعم وترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر. مجلة البحوث الاقتصادية المتقدمة، جامعة الشهيد حمة لخضر الوادي الجزائر العدد 3.
- 72- فلاقعلي، هاني محمد. (بلا تاريخ). الدور التنموي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ظل سياسة الانعاش الاقتصادي في الجزائر فترة 2000-2015. مجلة البحوث والدراسات العلمية العدد 11 رقم 1. 285-314.
- 73- قابريومدين، بن منصور موسى. (بلا تاريخ). دور التحفيزات الجبائية في ترقية الصناعات التقليدية والحرفية في الجزائر، حالة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب والصندوق الوطني لتأمين عن البطالة لولاية برج بوعريريج. مجلة الاقتصاد الجديد المجلد 12 العدد 1 ، 185-203.

## المصادر والمراجع

74- قرقاد عادل، العايب نصر الدين، رحيمي عيسى. (2018). ظاهرة البطالة: مفهومها أسبابها وآثارها. مجلة ارتقاء للبحوث والدراسات الاقتصادية جامعة الشاذلي بن جديد الطارف. 142-151.

75- قلواز إبراهيم، غربي محمد. (2019). النظرية البنائية الوظيفية: نحو رؤية جديدة لتفسير الظاهرة الاجتماعية. مجلة التمكين الاجتماعي المجلد الأول العدد الثالث جامعة الأغواط ، 185-162.

76- قويدر لويزة. (بلا تاريخ). واقع البطالة والتشغيل في ولاية المدية دراسة تقييمية لبرامج التشغيل المحلية لسنتي 2010-2011. مجلة الابداع العدد 5 المجلد 5 ، 139-127.

78- لخضر مولاي عبدالرزاق. (2012). تقييم أداء سياسات التشغيل في الجزائر 2000-2011. مجلة الباحث العدد 10 جامعة قاصدي مرباح ورقلة.

79- هالم سليمة، خوني رابع. (2015). صندوق ضمان القروض كآلية لدعم وتمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. مجلة الدراسات الاقتصادية والمالية جامعة الوادي العدد 8 المجلد 1.

80- هامل هواري. (2005). آليات دعم وترقية قطاع المؤسسة الصغيرة والمتوسطة في التشريع الجزائري. مجلة الحقيقة العدد 2 المجلد 4 جامعة سعيدة ، 100-91.

الملتقيات والأيام الدراسية:

81- برودي نعيمة. (17-18 أبريل 2006). التحديات التي تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية ومتطلبات التكيف مع المستجدات العالمية. مداخلة ضمن الملتقى الدولي حول متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية. شلف: كلية العلوم اقتصاد جامعة شلف.

## المصادر والمراجع

- 82- بن هرقو سمية. (14 أبريل 2011). سياسات التشغيل. ملتقى دولي حول دور التشغيل في تنمية الموارد البشرية. كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة بسكرة.
- 83- تسعديت بوسبعين، براق محمد. (15-16 نوفمبر 2011). أسباب انتشار البطالة واجراءات مواجهتها في الجزائر. ملتقى دولي حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة (صفحة 5). جامعة المسيلة.
- 84- حاكمي بوحفص. (14/15 ديسمبر 2004). المؤسسات الصغيرة والمتوسطة واقع وآفاق. مداخلة ضمن الملتقى الوطني حول م ص و م (صفحة 211). جامعة سعيدة: معهد العلوم الاقتصادية.
- 85- سرار خيرة، بن مسعود سعد. (18-19 أبريل 2017). دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تحقيق التنمية الاجتماعية دراسة حالة الجزائر (2006-2016). ورقة بحثية مقدمة في المؤتمر الدولي الأول حول المقاولاتية المستدامة بين اشكالية البقاء وتنمية الابتكار. ميله: المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف.
- 86- بوزيان راضية. (15-16-2011). سياسات التشغيل والوساطة المؤسسية النشيطة للحد من البطالة في الجزائر مقارنة سوسيو اقتصادية. مداخلة في الملتقى الدولي حول استراتيجية الحكومة للقضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة (صفحة 8). جامعة المسيلة.
- 87- ناصر سلمان، محسن عواطف. (27-29 جوان 2013). القرض الحسن المصغر لتمويل الاسر المنتجة. مداخلة مقدمة ضمن ملتقى صفاقص الدولي الثاني حول المالية الاسلامية (الصفحات 3-4). تونس: جامعة صفاقص.



## المصادر والمراجع

- 89- أهمية سليمان. (26-27 أبريل 2009). السياسة العامة في مجال التشغيل ومكافحة البطالة في الجزائر. ملتقى دولي حول السياسات العامة ودورها في بناء الدولة وتنمية المجتمع (صفحة 7). جامعة مولاي الطاهر سعيدة.
- 90- كنوش عاشور، طرشي محمد. (17-18-أفريل 2006). تنمية وتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر. الملتقى الدولي حول متطلبات تاهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية (صفحة 5). شلف: جامعة شلف.
- 92- محمد عائشة، واخرون. (21 ديسمبر 2019). حاضنات الأعمال كآلية لدعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة: تجربة دولة الجزائر. مؤتمر دور ريادة الأعمال في تطوير المشروعات الصغيرة والمتوسطة في الاقتصاد الليبي، مصراته.
- 93- حسين عبد القادر. (15-16 نوفمبر 2011). مكافحة البطالة في الجزائر دراسة تحليلية للسياسة العامة للتشغيل. ملتقى دولي حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة (صفحة 4). جامعة المسيلة.
- 94- غربي علي. (2002). عولمة الفقر. يوم دراسي تحت عنوان التحديات المعاصرة (صفحة 65). الجزائر: جامعة قسنطينة.
- 95- عزرين وحيد، هانيمحمد. (18 أبريل 2018). المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر الواقع والآفاق ولاية البويرة نموذجا. مداخلة ضمن المؤتمر العلمي الأول: الفنون التطبيقية والصناعات الصغيرة والمتوسطة وأثرها على الاقتصاد الوطني. جامعة بني سويف.
- 96- قرار يونس. (14-15 مارس 2010). تسريع استخدام تكنولوجيات الاعلام والاتصال في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. ملخص مداخلة مقدمة ضمن الملتقى الدولي العربي للصناعات الصغيرة والمتوسطة، (صفحة 3). الجزائر.

## المصادر والمراجع

---

المواقع الالكترونية:

97- موقع الصفحة الرسمية لولاية معسكر. (5 فيفري 2022 على الساعة 13:30). تم

من <https://ae-ae.facebook.com> الاسترداد

المصادر والمراجع باللغة الأجنبية:

98- Chachi Abdelkader et Abul Hassan, (setif 25-26 Mai 2003). Financing Small And Medium Businesses: The British Experiment Intervention Dans la Recuille de Communication Session Internatoinal. Le Finoncement de Petites et Moyennes Projet et la Promotion de leur Role dans Les Economies Maghrèbines. Faculté d' Economie et de Getion.

99-Barbie Jean-pau. (2006). l'Intermédiation sur le Marché du Travail dans Les Paye de Merghreb. (Etude Comparative entre l'Algerie , le Maroc et la Tunisien) GENEVE : Bureau Internationnal du Travail.

100- Julien.P.A et Marchesnay.M, (1990). La Petite Entreprise. Edition Vuibert Paris, France.

101-Levnatto Nadine. (20-21 Janvier 2006). La PME Objet Frontière: Analyse en Termes de Cohérence entre l'Orgonisations Interne et le Marché. Communicaton au colloque les PME dans les sociétés contemporaines de 1880 à nos jours. paris: université de Paris 1 , France.

102-Deubel Philippe & Montousse Marc & Serge d'Agostino. (2008). Dictionnaire de Sciences Economique et Sociales. Ed Bréal. France.

**103**– Riding Allain et Orser Barbara. (Aout 2007). Les Petites et Moyennes Entreprises du Québec, Programme de Recherche sur le Financement des PME. CANADA.

**104**– Wtterwulghe Robert, la PME Une Entreprise Humaine, de Boock Université Belgique, 1998.

**105**– Marchesnay Michel, Gestion des PME/PMI, Edition Mothan, Paris, 1999.

**106**– ESTALEY, R.MORSE, La Petite Industrie Moderne et le Développement. Paris, T1,

**107**–Grawitz Madeleine. (1997). Méthodes des sciences sociales "3eme édition. Paris: Dalloz.

**108**–Selhani Samia, Mahida Hanene et bouri Sarah, (5–6 Mais 2013). a la découverte de la pme en Algérie. Séminaire National sur la Réalité et Perspectives du SCF dans la PMEs en Algerie. Faculté des Sciences Economiques, Commerciales et des Sceinces des Géstion Eniversité EL Oued– Algerie.

ملحق

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

القطب الجامعي أولاد فارس

جامعة شلف

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

استمارة استبيان حول موضوع:

## دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في خلق مناصب الشغل

دراسة ميدانية للمؤسسات المستفيدة من آليات الدعم - ولاية معسكر -

من إعداد الطالب: بوطبل عبد القادر

تحت إشراف الأستاذة: يخلف رفيقة

أخي الكريم أختي الكريمة

يقوم الباحث بإنجاز أطروحة دكتوراه حول دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في خلق مناصب الشغل في ولاية معسكر.

لذلك يرجى منكم التكرم بالإجابة على الأسئلة التالية بتمعن وجدية بوضع علامة (+) في الخانة التي تتوافق مع رأيكم، حيث نحيطكم علما ان جل المعلومات المصرح بها من طرفكم خاضعة لسرية التامة ولا تستعمل إلا لأغراض البحث العلمي.

شكرا لكم مسبقا مع فائق التقدير والاحترام.

## الملحق

### البيانات الشخصية

- 1- الجنس:  ذكر  أنثى
- 2- الحالة المدنية:  أعزب  متزوج
- 3- المستوى التعليمي:  ابتدائي  متوسط  ثانوي  جامعي
- 4- مكان الإقامة:  مدينة  الريف
- 5- نوع النشاط:  صناعي  فلاحي  خدماتي
- 6- السن: .....
- 7- سنة بداية النشاط: .....
- 8- عدد العمال: .....

\* المحور الأول: أسس إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر.

الرقم	العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
1	لا بد من تحديد أهداف المؤسسة قبل إنشائها					
2	الإعداد الجيد لمشروع المؤسسة يساهم في نجاحها					
3	يجب تحديد مصادر الدخل الخاصة بالمؤسسة قبل إنشائها					
4	قبل إنشاء المؤسسة لابد من دراسة السوق جيدا					
5	يجب على صاحب المؤسسة تقديم الوثائق الإدارية والقانونية المطلوبة للحصول على الموافقة من اجل البدء في تنفيذ المشروع على ارض الواقع					
6	الإعلان عن حملة واسعة بأعمال التسويق والدعاية بشكل جيد للمؤسسة من اجل تحقيق أهدافها لضمان نجاح المشروع					
7	في بداية المشروع يجيب الاعتماد على اقل عدد من العاملين من اجل تقليل النفقات					
8	يجيب تحديد الاسم التجاري والحصول على سجل تجاري بهذا الاسم قبل البدء في النشاط					
9	تحديد مكان تنفيذ مشروع المؤسسة مسبقا من أهم خطوات إنشائها					
10	يجب أن تكون فكرة المؤسسة واقعية وقابلة للتطبيق على ارض الواقع					

## الملحق

### \* المحور الثاني: مصادر تمويل ودعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر.

الرقم	العبرة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
11	من أهم مصادر تمويل ودعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة البرامج التي تتيحها الدولة (ansej-cnac-angem-fgar -cgci-andi)					
12	التمويل الذاتي هو أساس كل مشروع					
13	القروض أهم مصدر لتمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة					
14	تساهم الإعانات الحكومية في تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة					
15	إيجاد مستثمرين للمشروع من أهم مصادر التمويل					
16	تعتبر الحاضنات أو مسرعات المشاريع مصدر جيد لتمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة					
17	التمويل الجماعي من أهم مصادر التمويل الجيد للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة					
18	الاتفاقيات المسبقة لبيع المنتج أو توفير الخدمة أهم مصدر تمويل ودعم للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة					
19	يجب الحصول على التمويل من عدة مصادر مختلفة					

### \* المحور الثالث: طبيعة المناصب المستحدثة من طرف المؤسسات.

الرقم	العبرة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
20	جل مناصب الشغل المستحدثة في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دائمة					
21	اغلب مناصب العمل المستحدثة في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مؤقتة					
22	يتم التوظيف في المؤسسات الصغيرة والمتوسط على شكل عقود عمل غير محددة المدة					
23	تتنوع مناصب الشغل في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بين مناصب دائمة وأخرى مؤقتة					
24	المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تستحدث مناصب عمل في جميع الميادين					
25	المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لا تستحدث مناصب عمل إلا في المجال الصناعي					

## الملحق

\* المحور الرابع: مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من البطالة كإستراتيجية للتشغيل.

الرقم	العبرة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
26	ساهمت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد بشكل كبير من البطالة في المجتمع الجزائري					
27	توفر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حلول أكثر للحد من البطالة					
28	تساهم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على المدى الطويل في انخفاض البطالة					
29	ساهمت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لفترات معينة في تقليل نسبة البطالة					
30	دائما ما تستحدث المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مناصب عمل جديدة					
31	لا علاقة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في مشكل البطالة					
32	تعتبر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من أبرز استراتيجيات التشغيل					
33	ساهمت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في اتساع سوق الشغل وجذب أكبر عدد ممكن من العمالة					

\* المحور الخامس: المشاكل والعراقيل التي تواجهها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

الرقم	العبرة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
34	تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة العديد من المشاكل والعراقيل التي تعيقها عن أداء مهامها					
35	من أبرز المشاكل التي تواجهها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة هو مشكل التمويل					
36	تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة العديد من المشاكل في الإجراءات الإدارية					
37	تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة العديد من المشاكل في عملية التسويق والتنافسية مع المؤسسات الكبرى					
38	تعاني المؤسسات الصغيرة والمؤقتة من مشكل توفير المادة الأولية					
39	اغلب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تعاني من مشكل العقار الصناعي					
40	تفتقر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة للخبرة في تسيير وحل مشاكلها					
41	المشاكل والعراقيل التي تعاني منها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تقف حاجزا أمام استمرارية هذه المؤسسات					



## الملحق

---

وفي الأخير يمكن الإجابة على أي سؤال بكل أريحية واللغة التي تناسبك مع الإشارة إلي رقم السؤال.  
كما يمكن إضافة فكرة أخرى أو اقتراح ضمن موضوع الدراسة.