

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد خيضر بسكرة-
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم العلوم الاجتماعية

واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر

دراسة ميدانية لمؤسسات خاصة متنوعة النشاط بمدينة بسكرة

أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في علم الاجتماع تخصص تنمية.

إشراف: الأستاذ الدكتور
بلقاسم سلاطونية

إعداد الطالبة :
سامية عزيز

أعضاء لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الجامعة	الصفة
عبد العالي دبله	أستاذ	جامعة بسكرة	رئيسا
بلقاسم سلاطونية	أستاذ	جامعة بسكرة	مشرفا ومقرا
مصطفى عوفي	أستاذ	جامعة باتنة	عضوا مناقشا
لخضر زرارة	أستاذ	جامعة باتنة	عضوا مناقشا
ليندة شنافي	أستاذ محاضر -أ-	جامعة خنشلة	عضوا مناقشا
سامية حميدي	أستاذ محاضر -أ-	جامعة بسكرة	عضوا مناقشا

تاريخ المناقشة : 16-12-2014

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
"وَقُلْ رَبِّي زُنِّي عِلْمًا"

صَدَقَ اللَّهُ الْعَظِيمُ

(الآية 114 من سورة طه)

شكر و تقدير

الحمد و الشكر لله الذي و فقني و قدرني على إنجاز هذا العمل.

حمدا لا يوافي نعمه عز وجل.

كما أتقدم بالشكر الجزيل إلى أستاذي الفاضل الأستاذ الدكتور/ بلقاسم سلاطينية.

على كل ما بذله من جهد في سبيل تبليغ الرسالة وعلى توجيهاته و نصائحه الجادة التي كانت نعم

العون و السند لإنجاز هذا العمل.

كما أتقدم بفائق الشكر إلى عائلتي التي كانت لي سنداً و عوناً كبيراً

والى زوجي الكريم الذي ساعدني كثيراً .

و أتقدم بفائق التقدير و الاحترام لكافة أساتذة علم الاجتماع أخص بالذكر الدكتور/ برفوق عبد

الرحمان، الأستاذ الدكتور/ دبله عبد العالي ، الأستاذ/ عبد الحميد لحمر،

الدكتور/ جابر نصر الدين ، الدكتور : العقبي لزهز

كما أتقدم بجزيل الشكر ل: "حسني عبد الرؤوف " على مساعته في اخراج هذا العمل في شكله

النهائي

نشكر كذلك كل عمال مديرية الصناعة و المناجم، مديرية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

على تسهيلاتهم لي أثناء عملية جمع المعلومات .

الإهداء

إلى الذي كان على رأس قائمة الإهداء في مرحلة سابقة وهو بيننا، سيكون له هذا الإهداء الخاص وهو غائب اليوم عنا، ذلك الذي رحل دون وداع تاركاً في قلبي حبا وشوقا كبيرين...

للغالي أخي الكبير بلقاسم عزيز "رحمه الله وطيب ثراه وأسكنه فسيح جناته

وإلى كل من أحبه وكل من دعاه بالرحمة والمغفرة

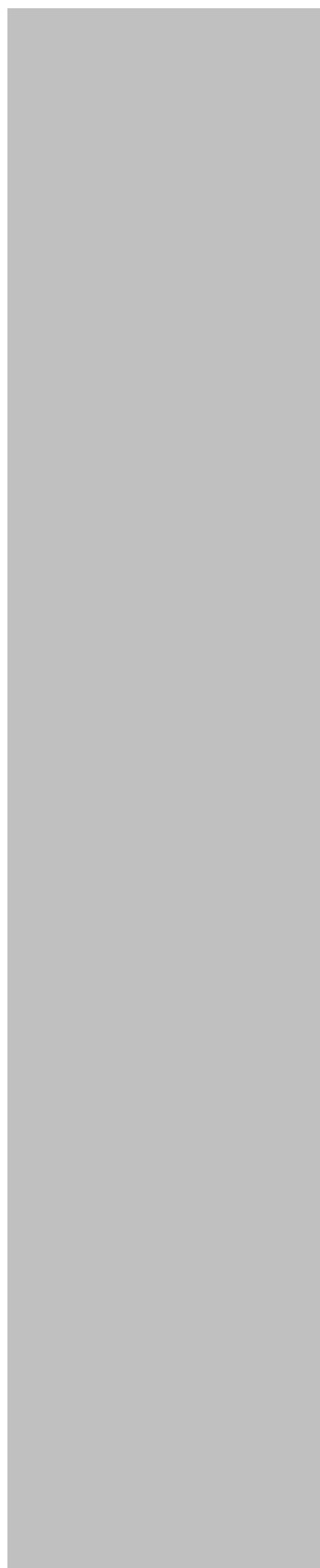
كما أهدي هذا العمل لكل من انتظر إتمامه بشوق كبير وأخص بالذكر

من أحاطني بالرعاية والاهتمام" والديا الكريمين وزوجي العزيز وأستاذي

المشرف "حفظهم الله ورعاهم

وإلى كل من يحب الجزائر ويسعى في سبيل بنائها وتطورها

فهرس المحتويات



فهرس المحتويات

الإهداء

شكر وتقدير

فهرس الموضوعات

فهرس الجداول

فهرس الأشكال

مقدمة.....أ- هـ

الفصل الأول: مشكلة البحث

- 07..... تمهيد -
- 07..... 1- تعريف وتحديد الإشكالية.....
- 12..... 2- مبررات اختيار موضوع الدراسة.....
- 13..... 3- أهمية الدراسة.....
- 14..... 4- هدف الدراسة.....
- 15..... 5- الدراسات السابقة.....
- 35..... - خلاصة.....

الفصل الثاني: سوسولوجية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

- 37..... - تمهيد.....
- 37 1- ماهية المؤسسة.....
- 44..... 2- التصنيفات المختلفة للمؤسسة الاقتصادية.....
- 45..... 3- إشكالية تحديد مفهوم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.....
- 56..... 4- التجارب الدولية لتعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.....
- 74..... 5- تعريف وخصائص المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر.....
- 77..... 6- أسباب ظهور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وخصائصها.....
- 79..... 7- المداخل النظرية لدراسة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.....

102..... خلاصة -

الفصل الثالث: التنمية الاجتماعية والاقتصادية

104..... تمهيد -

104..... 1- مفهوم التنمية

109..... 2- طبيعة التنمية

110..... 3- أنواع التنمية

122..... 4- المداخل النظرية للتنمية

132..... 5- نماذج التنمية الاجتماعية والاقتصادية

133..... 6- أهمية وأهداف التنمية الاجتماعية والاقتصادية

134..... 7- صعوبات ومعوقات التنمية الاجتماعية والاقتصادية

137..... 8- المسار التنموي في الجزائر

145..... خلاصة -

الفصل الرابع: أهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التنمية الاجتماعية والاقتصادية.

147..... تمهيد -

147..... 1- أهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر

155..... 2- دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر

156..... 3- تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر

181..... 4- مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الاقتصاد الجزائري

196..... 6- المعوقات التي تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر

201..... خلاصة -

الفصل الخامس : الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية .

203..... تمهيد -

203..... 1- فرضيات الدراسة

205..... 2- مجالات الدراسة

207.....	3- المنهج المستخدم في الدراسة.....
209.....	4- أدوات جمع البيانات.....
213.....	- خلاصة.....

الفصل السادس: عرض و تحليل بيانات الدراسة الميدانية ومناقشة النتائج

215.....	- تمهيد.....
218.....	1- تحليل الفرضية الأولى.....
238.....	2- تحليل الفرضية الثانية.....
246.....	3- تحليل الفرضية الثالثة.....
259.....	4- النتائج العامة للدراسة.....
274.....	- خاتمة.....
283.....	- قائمة المصادر و المراجع.....
	- الملاحق.....
	- ملخص الدراسة بالغتتين.....

فهرس الجداول

الرقم	العنوان	الصفحة
1.	يوضح المعايير الكمية في تحديد التعريف	52
2.	يوضح تعريف الاتحاد الأوروبي للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة	57
3.	يوضح التعريف الأمريكي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.	60
4.	يوضح تعريف اليابان للمؤسسات الصناعية الصغيرة و المتوسطة.	62
5.	يوضح تعريف تايلاند للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.	67
6.	يوضح تعريف كوريا الجنوبية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.	67
7.	يوضح نسبة العمالة بين قطاعات النشاط الاقتصادي في أوروبا.	149
8.	يوضح تقسيم العمالة الأجيحة للمشروعات وفقا للقطاعات في أوروبا	149
9.	يوضح تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الصناعية الخاصة حسب فروع النشاط في الجزائر .	156
10.	تطور عدد المؤسسات ص م من سنة « 1992 . 2001 في الجزائر	158
11.	تطور قطاعات النشاط المختلفة للمؤسسات ص م لسنة « 1999 . 2001 في الجزائر	159
12.	توزيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لسنتين «99 . 01» حسب عدد العمال في الجزائر	161
13.	قطاعات النشاط الاقتصادي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة	162
14.	يوضح تعداد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعة التقليدية	163
15.	يوضح تطور تعداد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعة التقليدية	165

166	يوضح مناصب الشغل المصرح بها حسب الفئات	.16
166	يوضح توزيع المؤسسات الخاصة حسب قطاعات النشاطات الاقتصادية	.17
168	يوضح توزيع المؤسسات الخاصة حسب مجموعات فروع النشاط	.18
169	يوضح قطاعات النشاطات المهيمنة	.19
170	يوضح تطور قطاعات النشاطات المهيمنة حسب المعدلات المبينة لسنتين 2008-2009.	.20
172	يوضح تطور قطاعات نشاط المؤسسات الصغيرة والمتوسطة للقطاع الخاص من عام 2004 إلى 2006.	.21
174	يوضح تطور تعداد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من سنة 2001 إلى 2006	.22
175	يوضح التوزيع الحرفي حسب نوعية النشاط.	.23
176	يوضح تطور عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر (2001-2002).	.24
177	يوضح تطور عدد الأجزاء المصرح بهم بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة (2001-2002).	.25
179	يوضح تطور قطاعات نشاط المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التابعة للقطاع الخاص من 2004 إلى 2006	.26
182	يوضح تطور مؤشر القيمة المضافة حسب فروع النشاط 1991-1994.	.27
183	يوضح تطور مساهمة القطاع الخاص في القيمة المضافة 1994-1998.	.28
185	يوضح مساهمة القطاع الخاص في القيمة المضافة 1999-2000.	.29

186	يوضح توزيع الناتج الداخلي الخام للقطاع الخاص حسب قطاعات النشاط عام 1995.	30.
187	يوضح توزيع الناتج الداخلي الخام للقطاع الخاص حسب قطاعات النشاط عام 1998.	31.
188	يوضح واردات القطاع الخاص لسنة 2000.	32.
189	يوضح الواردات حسب مجموعات الاستعمال 2001.	33.
190	يوضح تطور هيكل الصادرات الجزائرية خلال الفترة (1990 - 2000).	34.
192	يوضح التشغيل في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (بداية 2000).	35.
193	يوضح توزيع المشاريع حسب قطاعات النشاط، الفترة الممتدة ما بين : 1993/11/13 و 2000/12/31.	36.
194	يوضح التوزيع الجغرافي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة 1999.	37.
207	يوضح حجم العينة المختارة.	38.
212	يوضح الاستثمارات الموزعة والمستلمة.	39.
215	يوضح البيانات العامة لكل مؤسسة.	40.
218	يوضح عدد العمال في مؤسساتكم الصغيرة والمتوسطة.	41.
224	يوضح مدة عقد العامل المؤقت في المؤسسة.	42.
225	يوضح تجديد العقد للعامل المؤقت.	43.
226	. يوضح استحداث مناصب عمل جديدة في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة	44.
227	يوضح الأسباب التي أدت إلى المؤسسة لاستحداث مناصب عمل جديدة.	45.
228	يوضح وضع شروطا لاختيار العمال في مؤسساتكم.	46.

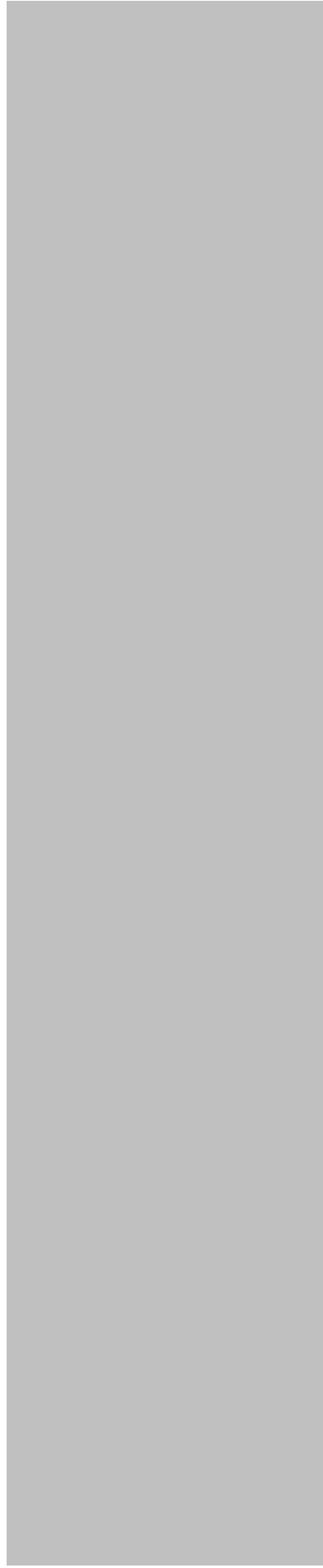
229	يوضح عملية اختيار العمال في مؤسستكم..	.47
230	يوضح توفر المؤسسة على عمال ذوي مهارات وخبرات	.48
231	يوضح استعانة المؤسسة بالمهارات في تدريب العمال الجدد واتخاذ القرار.	.49
233	يوضح مساهمة العمال ذوي الخبرة في زيادة الإنتاج	.50
234	يوضح مساهمة العمال ذوي الخبرة في تطوير المؤسسة.	.51
235	يوضح خضوع الدخل الذي يأخذه العمال للزيادة.	.52
236	. يوضح تقديم المؤسسة لحوافز للعمال	.53
237	يوضح تخلي أحد العمال عن منصبه.	.54
238	يوضح طبيعة النشاط الذي تمارسه المؤسسة	.55
239	يوضح تلبية المؤسسة لحاجات الأفراد من خلال ما تنتجه.	.56
240	يوضح إنتاج المؤسسة لتشكيلة متنوعة من الإنتاج	.57
241	يوضح توفير المؤسسة لخدمات متنوعة.	.58
243	يوضح توزيع الإنتاج على البلديات و بعض الولايات المجاورة	.59
244	يوضح مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في كسر العزلة عن المناطق النائية .	.60
245	يوضح مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التنمية السياحية في الجزائر.	.61
246	يوضح مصادر تمويل المؤسسة	.62
247	يوضح صعوبات التمويل.	.63
248	يوضح عقد اجتماعات مع العمال	.64
249	يوضح وجود برامج وخطط للعمل داخل المؤسسة	.65
250	يوضح وجود قانون داخلي في المؤسسة	.66
251	يوضح وجود من يقوم بتوجيه العمال داخل المؤسسة	.67

252	يوضح وجود رقابة داخل المؤسسة	.68
253	يوضح الوقت التي تطبق فيه الرقابة داخل المؤسسة	.69
253	يوضح أن الرقابة تسد الثغرات الإدارية في الوقت المناسب	.70
254	يوضح مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التنمية الاجتماعية	.71
255	يوضح مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التنمية الاقتصادية	.72
256	يوضح الصعوبات التي تعترض المؤسسة	.73
257	يوضح الأهداف التي تحققها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة	.74

فهرس الأشكال

الصفحة	العنوان	الرقم
39	يوضح تصور بارسونز للمؤسسة والأنساق.	01
55	يوضح معايير تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.	02
76	تعريف الجزائر للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.	03
88	يوضح أسس الإدارة العلمية .	04
95	يوضح أهم مرتكزات المدخل السلوكي الاجتماعي	05
169	يوضح توزيع المؤسسات الخاصة حسب مجموعات فروع النشاط	06
170	يوضح تطور قطاعات النشاطات المهيمنة-دوائر نسبية -	07
171	يوضح تطور قطاعات النشاطات المهيمنة	08

مقدمة



مقدمة

تعتبر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وكيفية تنميتها الشغل الشاغل لكثير من الحكومات والمنظمات الدولية، باعتبارها الوسيلة المناسبة لتحقيق التنمية في المجتمعات المتقدمة والنامية بصفة عامة، ووفقا لما ورد بدراسة حديثة صادرة عن الأمم المتحدة،

" فان المؤسسات الصغيرة والمتوسطة قادرة على أن تكون محركات استثمارية رائدة في التنمية، وان هناك حاجة إلى الإمكانيات الهائلة التي تمتلكها هذه المؤسسات لتحفيز النمو والتنمية في خلال الاستثمار واتباع سياسات محددة لتقليل العوائق التي تواجهها، مع المبادرة إلى تشجيع وتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حتى تصبح جزءا أساسيا في الاقتصاد المحلي " .

وعلى الرغم من انتشار المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في كافة دول العالم، إلا أن مفهوم هذه المؤسسات مازال يثير جدلا كبيرا يتعذر معه تحديد تعريف محدد متفق عليه لها لان هذه المؤسسات تختلف في خصائصها الاقتصادية والتقنية والتنظيمية حسب نوع النشاط ومرحلة النمو التي تمر بها الدولة، فما يعتبر مؤسسة صغيرة في قطاع الصناعة قد يصنف مؤسسة متوسطة أو كبيرة في قطاع الخدمات، وما يعتبر مؤسسة صغيرة في دولة متقدمة يعتبر مؤسسة كبيرة في دولة نامية .

لقد تبين أن إهمال الدول النامية لمثل هذه المؤسسات هو سبب من أسباب اتساع الفجوة بين حركية النشاط الاقتصادي لهذه الدول والدول المتقدمة، فإذا كانت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في العالم المتطور تحظى بمكانة محورية في حركية النشاط الاقتصادي لمساهمتها الفعالة في تشغيل عدد معتبر من اليد العاملة و بالتالي الحد من مشكل البطالة، وكذا مساهمتها في زيادة الناتج المحلي، فإن الأمر هو عكس ذلك في دول التي تعرف تحول في اقتصادياتها، إذ لم تبلغ بعد هذه الأهمية.

وإذا أريد للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة أن تملك القدرة على المنافسة في ظل الظروف الإقليمية والدولية الجديدة، فلا بد لها أن تحسن منتجاتها، وأن تعزز أداءها بمختلف الوسائل.

وعليها أن تتحلّى بالابتكار في إيجاد السبل والأدوات التي تساعدها على التعامل مع هذا التغيير، وأن تتبين الفرص وتستغلها، وتخلق الأسواق الجديدة وتطورها، وأن تتكيف مع التكنولوجيات الجديدة وتطبيقاتها.

وفي الجزائر ظل التوجيه المركزي والتسيير الإداري الأحادي مهيمنا على الحياة الاقتصادية منذ الاستقلال، واهتمت الدولة طوال ثلاث عقود من البناء الاقتصادي بالمؤسسات الكبرى تماشيا مع سياسة الصناعات المصنعة وأقطاب النمو، التي حاولت اختصار المسافة نحو التقدم الصناعي والاقتصادي فتم تهيش المؤسسات الصغيرة والمتوسطة واعتبرت لمدة طويلة كقطاع ثانوي، إلا أن الظروف الاقتصادية الصعبة التي مرت بها في السبعينات، حتمت عليها إعادة النظر في السياسة المتبعة، باعتماد جملة من الإصلاحات الهيكلية التي كانت ممر حتمي للدخول في اقتصاد السوق و الاندماج في حركية الاقتصاد العالمي.

كل المعطيات الاقتصادية والاجتماعية في الجزائر اليوم تبين كما تؤكد على أن الاقتصاد الجزائري في المرحلة الراهنة يحتاج إلى إتباع سياسات وطرق وأفكار ذكية للاستفادة من مسار الاندماج والارتباط الاقتصادي والتجاري العالمي على أوسع نطاق، فالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة لم تعد مجرد فكرة إنما هي أكثر من واقع، هي تجربة الكثير من الدول التي باتت تؤمن أن تنمية اقتصادياتها تعتمد في الأساس على ما تتجزه و تحققه تلك المؤسسات والصناعات الصغيرة والمتوسطة، يجب على الجزائر من تجسدها ميدانيا في أقرب الآجال حتى يتسنى الاندماج الجيد مع الآفاق العامة .

لقد عوضت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التابعة للقطاع الخاص المؤسسات العمومية في عديد من فروع النشاطات الاقتصادية وخاصة الاستيراد، بما في ذلك استيراد المعدات والآلات. كما يتواجد في فروع هامة من قطاع الخدمات مثل البنوك، النقل، الملاحة الجوية والتأمينات. إنه القطاع الوحيد الذي استثمر في الفلاحة الصحراوية، وبشارك في بعض القطاعات التي تم خصصتها مثل قطاع المناجم، الخدمات البترولية، صناعة الأدوية والصناعة الغذائية. كما يشهد دخول محتشم أكيد في النشاطات الإنتاجية .

يجدر الذكر أن قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر ما يزال دون المستوى المطلوب، كما أنه في حاجة إلى إصلاحات جذرية، خاصة إذا علمنا أن هذا القطاع يحتل المرتبة العشرين أفريقيا من حيث الصادرات، و بالتالي يبقى تحسين واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وضمان آفاق واعدة لها مرهونا بإقامة بيئة نشاط ملائمة وجذابة للاستثمارات الخاصة الوطنية والأجنبية وتحضيره من مختلف الجوانب لمواجهة التحديات الجديدة.

لا يمكننا الحديث عن آفاق المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بدون أن نأخذ في الحسبان انضمام الجزائر إلى المنظمة العالمية للتجارة وإبرام اتفاق الشراكة مع الإتحاد الأوروبي. كما تعتقد السلطات العمومية فيما يخص آفاق المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أن هناك مجموعة من المؤسسات الخاصة التي ستتجاوز المرحلة الأولى من تطور المؤسسة من خلال الانتقال إلى التسيير الحديث. أما بقية المؤسسات فسيطلب منها ذلك بعضا من الوقت.

ومن هنا كان اهتمامنا بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر باعتبار هذه الأخيرة تساهم على الخصوص في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية وكذا توفير فرص عمل للعاطلين، تحييد الادخار الوطني الزيادة في رفع مداخيل الخزينة العمومية وتوفير الإنتاج والخدمات وغيرها من الأهداف.

ونظرا لدورها الفعال في دفع عجلة التنمية فقد أولتها الحكومة أهمية خاصة وشجعتها و وفرت لها الوسائل والحوافز لتضطلع بذلك الدور الحيوي ، كما توسعت المجالات و الأنشطة التي تعمل فيها، فشملت قطاعات الصناعة، الزراعة، التجارة، الخدمات فهي تقدم الخدمات بمختلف أنواعها تنتج مواد الفلاحة و المواد الغذائية وتقوم بتوفير مناصب عمل، والتخفيف بذلك من حدة البطالة وكذا المساهمة في كسر العزلة عن المناطق الريفية،

ففي هذه الدراسة سنبحث عن واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر والتعرف على دورها الاجتماعي والاقتصادي وكذا العراقيل التي تعيقها عن أداءها لعملها على أحسن وجه حيث تم تقسيم هذه الدراسة إلى ستة فصول ؛ففي الفصل الأول نعرض فيه مشكلة الدراسة ومبررات اختيارها ،أهميتها وهدفها، لنقدم في آخر هذا الفصل مجموعة من الدراسات السابقة التي انطلقت منها الدراسة وتم الاستعانة بها .

بينما نتناول في الفصل الثاني المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كمتغير مستقل اذ سنركز عفي هذا الفصل على عرض أهم ما يمكن أن يساعدنا على التعرف على مفهومها ؛حيث نعرض في بداية هذا الفصل مجموعة من المفاهيم الأساسية من تعريف للمؤسسة عموما والمؤسسة من الناحية السوسيولوجية والاقتصادية لنحدد من خلالها المفهوم الإجرائي لها ، ثم نعرض بعدها إشكالية تحديد مفهوم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وبعض التجارب الدولية لنوضح من خلال ذلك الاختلاف الموجود من دولة إلى أخرى في مفهوم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ،ثم ننتقل بعدها لعرض تعريف الجزائر للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وبعض الخصائص التي تميزها عن غيرها من المؤسسات وكذا الأسباب الأساسية لظهور هذا النوع من المؤسسات ، لنعرض في الأخير المداخل النظرية للمؤسسات مؤسسات الصغيرة والمتوسطة .

بينما في الفصل الثالث التنمية الاجتماعية والاقتصادية وهو المتغير التابع وذلك بتقديم مجموعة من التعاريف للتنمية والخروج بتعريف إجرائي لها ، ثم نركز على طبيعة التنمية وخصائصها وأنواعها المختلفة وخاصة الجانب الاجتماعي والاقتصادي وذلك بتعريف التنمية الاجتماعية والاقتصادية ، ثم نتعرف على خصائصها وبعدها على مبادئ التنمية الاجتماعية منها الشمول ،التكامل ،التوازن ،التنسيق ، ثم مراحل التنمية الاجتماعية التي تمثلت في ثلاثة مراحل وهي المرحلة التمهيديّة والمرحلة التخطيطية والمرحلة التنفيذية وصولا الى نماذج من التنمية المحلية ، بعدها نركز على المداخل النظرية للتنمية؛وتحليلها سوسيولوجيا ، لنختم في الأخير بالمسار التنموي للجزائر وذلك بتوضيح الوضعية الاجتماعية للجزائر غداة الاستقلال ، المرحلة الاشتراكية ،مرحلة الإصلاحات.

بينما في الفصل الرابع سنركز على أهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التنمية الاجتماعية والاقتصادية ، ثم دورها في توفير مناصب عمل وتوفير الإنتاج والخدمات للأفراد ، وكذا كسر العزلة عن المناطق النائية ،ثم تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر من خلال إحصائيات لتوضح لنا تطور وزيادة هذه المؤسسات ، وأخيرا مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر في زيادة الدخل القومي وزيادة مناصب العمل .

بينما في الفصل الخامس نعرض الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية من خلال عرض فرضيات الدراسة ، مجالاتها ، المنهج المتبع للدراسة ، أداة جمع البيانات .

لنصل في الأخير إلى الفصل السادس لهذه الدراسة والذي نعرض من خلاله ونحلل الجداول الكمية نستخلص نتائج الدراسة وناقشها بالاستناد على الإطار النظري والتصوري لهذه الدراسة ومجموع الدراسات السابقة لنصل من خلالها لإثبات الفرضيات المطروحة ومنها الإجابة على التساؤل الرئيسي للدراسة ، نعرض في الأخير خاتمة ، ثم نعرض في آخر صفحات هذه الدراسة قائمة المصادر والمراجع المعتمد عليها ، وعدد من الملاحق .

الفصل الأول

مشكلة البحث

- تمهيد

1- تعريف و تحديد الإشكالية.

2- مبررات اختيار موضوع الدراسة

3- أهمية الدراسة.

4- هدف الدراسة

5- الدراسات السابقة .

- خلاصة

تمهيد

من المتعارف عليه في الدراسات السوسولوجية وبعد اختيار الباحث موضوع دراسته استنادا لمجموعة من الاعتبارات تأتي بعدها مرحلة الانطلاق في التقصي وتحديد مشكلة الدراسة لأجل الوصول الى إشكالية محددة ، في هذا الفصل يتم التعريف بمشكلة الدراسة من خلال عرضها لنصل في الأخير لتحديد الإشكالية المدروسة ، ثم مبررات اختيارها ، ثم أهميتها وأهدافها لعرض في آخر هذا الفصل مجموعة من الدراسات السابقة التي ستكون نقطة الانطلاق لهذه الدراسة والعامل المساعد في كل خطوات البحث.

1 - تعريف وتحديد مشكلة البحث

المجتمع الجزائري نسق اجتماعي مكون كغيره من الأنساق الاجتماعية الأخرى من مجموعة من الأنساق الجزئية ، يناط لكل واحد منها مجموعة من الأدوار الأساسية تقوم بها للحفاظ على تناسقها وتكاملها مع بعضها في ظل النسق الاجتماعي الكلي ، هذه الأنساق الجزئية وبالرغم من أن لكل واحد منها مجموعة من الأدوار الخاصة بها إلا أنها تعمل جميعها بشكل متكامل فيما بينها لتحقيق التوازن والثبات الاجتماعي .

إذ تعتبر المؤسسة واحدة من هذه الأنساق الجزئية والأساسية داخل أي بناء اجتماعي ، فالمؤسسة من خلال طابعها التاريخي تنشأ عندما يقوم الفرد بسلسلة من النشاطات و الجهودات لتحقيق أهداف لا يستطيع تحقيقها بمفرده . وهذا لا يعني أن المنظمة مزيج تلقائي من البشر أو الجماعات بل هي نسق يسعى الى تحقيق أهداف مسطرة سلفا ، ويقوم بوظائف محددة من خلال المشروع الجماعي لتطوير العمل وتنمية موارده المادية والمالية والبشرية "ولا تدافع المنظمة كما يقول ألان توران A.Touraine عن مصالحها انطلاقا من أنانية أعضائها بل تسعى إلى تحقيق أهدافها من خلال عقلانيتها1.

¹ علي السلمي ، تطور الفكر التنظيمي ، وكالة المطبوعات، الطبعة الثانية ، 1980، ص.14.

وبالتالي فالتنظيم كل وحدة اجتماعية تقام بطريقة مقصودة قصد تحقيق أهداف محددة وهو نسق اجتماعي يتكون من أفراد يتفاعلون مع بعضهم البعض بصورة مباشرة أو غير مباشرة وفق القواعد والقيم والمعايير السائدة، ضمن نطاق جغرافي معلوم (حيز) لتحقيق أهداف محددة. ومن أجل تحقيق هذا المسعى نحاول تناول هذا المفهوم في سياق التراث السوسيولوجي والاقتصادي بدءاً بأراء وأفكار الرواد الأوائل، وانتهاءً بالتصورات الحديثة للتنظيم. أما وليام كراهم سمنر في كتابه "السلوك الشعبي"، فقد اعتبر المؤسسة بأنها وليدة الفكرة والهيكل الذي ينسجم أحدهما مع الآخر، مما يسمح بتكيف المؤسسة لنفسها كوحدة في النظام المجتمعي.

و المؤسسة كذلك كل تنظيم اقتصادي مستقل مالياً في إطار قانوني واجتماعي معين هدفه دمج عوامل الإنتاج من أجل الإنتاج أو تبادل السلع أو الخدمات مع أعوان اقتصاديين.

وتعتبر المرحلة الاقتصادية التي يمر بها الاقتصاد العالمي بصورة عامة والاقتصاد الوطني بصورة خاصة - حيث يسود التوجه الاقتصادي الجديد نحو اقتصاد السوق - وقلة الموارد التمويلية، وصعوبة الحصول عليها بسبب شدة المنافسة بين مواقع الحاجة أو مواقع الاستثمار في الحصول على أحسن فرصة تمويلية من جهة وشدة المنافسة بين مواقع التوفير أو الادخار في الحصول على أحسن فرصة استثمارية من جهة أخرى، ولكل موقع إستراتيجيته في تحديد مسار وسرعة الوصول للموقع الآخروا إستراتيجية الغير من المنافسين ومن البدائل في بيئة اقتصادية وتجارية ومالية وثقافية ومعلوماتية تتسم بالعشوائية وارتفاع درجة المخاطرة والاختلاف. وفي نفس الوقت تتجه الشركات إلى إعادة هندسة نظم الإنتاج وتوزيع المراحل عبر العالم مثل ما فعله الشركات العابرة للقارات وتتجه المعلوماتية لشمولية التغطية فاستحدثت في المؤسسات الوظائف وغابت بعض المهن وظهرت أنواع أخرى وزادت حدة البطالة، في خضم هذا المناخ الجديد أصبحت الدول تبحث عن بدائل لتحريك التنمية وامتصاص البطالة فوجدت البديل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، فبعض الدول سبقت إلى هذا النوع من المؤسسات وتأخرت دول أخرى من بينها الجزائر التي أدركت مؤخراً حجم

المورد البشري وحجم البطالة المتزايد، ومع توجه الجزائر إلى الشراكة مع الإتحاد الأوروبي والانضمام إلى المنظمة العالمية للتجارة وكذا إلى منطقة التبادل الحر، تفرض كلها تجاوز الطرق التقليدية الإدارية لحماية المنتج الوطني وإنما تفرض الطرق الحديثة في تأهيل جودة المنتج الوطني وهي أحسن طرق للصمود أمام المنافسة في العشرة القادمة وستزيد المنافسة شراسة مع الزمن وإن تجويد المنتج الوطني يحتاج إلى تأهيل المؤسسة مهما كانت ملكيتها ومهما كانت طبيعتها ولا يحدث ذلك إلا بتجويد المحيط بمفرداته القانونية والاقتصادية والتجارية والمالية والمعلوماتية وجعل الجودة الشاملة منهجا لتحسين الأداء في كل الأنظمة الجزئية المشكلة للاقتصاد الوطني كنظام شمولي.

والجزائر كغيرها من بلدان العالم الثالث اهتمت بالمؤسسة وأولتها اهتماما كبيرا خاصة بعد الاستقلال حيث كان الاعتماد الكلي على المؤسسات العمومية كأداة من أجل تحقيق التنمية واعتبرت رمز التصنيع والتطور التكنولوجي والتنمية الاقتصادية والاجتماعية غير أن هناك تغيرات وتحولات طرأت على هذه المؤسسة العمومية في الجزائر فمن مرحلة التسيير الذاتي إلى مرحلة التسيير الاشتراكي أي الانتقال من المؤسسة العامة إلى المؤسسة الاشتراكية كان هذا باعثا على ضرورة إيجاد صيغة لتجسيد المشاركة الفعالة في التسيير لتنتقل المؤسسة إلى إعادة الهيكلة العضوية ، وقد تمثلت هذه العملية في تفكيك هياكل القطاع العام -الوحدات الاقتصادية الضخمة التابعة للدولة- إلى مؤسسات صغيرة الحجم ومن هنا بدأ الاهتمام بهذا النوع الجديد وهو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حيث شهد العالم كله ابتداء من نهاية القرن العشرين انتشارا واسعا للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة حيث أصبحت ميزة مختلف اقتصاديات دول العالم خاصة المتقدمة منها وبرز الأمثلة على ذلك الاقتصاد الياباني فقد ساهم هذا النوع من المؤسسات مساهمة فعالة وبارزة في إحداث التقدم والتنمية الاقتصادية والاجتماعية .

وتتزايد أهمية هذه المؤسسات في الحياة الاقتصادية المعاصرة بالنظر إلى الدور الذي تضطلع به سواء على مستوى المؤسسة من حيث قيام المؤسسة الاقتصادية بإشباع حاجة صاحبها من اليد العاملة وتوظيف رأس المال أو على المستوى الكلي بالمساهمة في

خلق مناصب الشغل ومحاربة البطالة ، ففي الاقتصاد الأمريكي مثلا وفرت هذه المؤسسات نحو تسعين بالمائة من إجمالي الوظائف الجديدة المنشأة والتي بلغ عددها حوالي إحدى عشر مليون وظيفة جديدة خلال الفترة 1993 - 1998 وحوالي خمسة وخمسين بالمائة من إجمالي فرص العمل في كل من اليابان وكوريا.

وإذا كانت هذه المؤسسات مهمة في الدول المتقدمة فهي أكثر أهمية في الدول النامية التي تعاني من اختلالات كبيرة في اقتصادياتها ، وإلى جانب مساهمتها الكبيرة في الناتج القومي فإنها تساهم في توفير فرص العمل لأفراد المجتمع والتقليل من حدة البطالة ، ولقد ساهمت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الفلبين مثلا بنسبة أربعة وسبعين بالمائة من فرص العمل، وثلاثة وستين بالمائة في تنزانيا وثمانية وثمانين بالمائة في اندونيسيا وثمانية وخمسين بالمائة في الهند، ويرجع ذلك لتمييز هذه المؤسسات الإبداعية والكفاءة الإنتاجية والمرونة وسرعة اتخاذ القرارات وسيادة الروح الجماعية لدى المؤسسين ، الأمر الذي ساعدها على التطور السريع وهذا ما يساهم في التوسع الاقتصادي وتحقيق النمو إلى جانب دورها الاقتصادي والاجتماعي .

نحاول الآن إبراز تعريف للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر وبعدها إبراز دورها في الجانبين السوسولوجي والاقتصادي، فالتمية الاجتماعية ليست مجرد عملية تقديم الخدمات ، و إنما تشمل على العديد من الجوانب، منها أنها عملية تغيير الأوضاع الاجتماعية القديمة التي لم تعد ذات الكفاءة لمجاراة الحياة العصرية على مختلف مستوياتها، إلى جانب أنها تقيم بناء اجتماعيا جديد ينبثق عنه علاقات جديدة و قيم مستحدثة، تسمح للأفراد بتحقيق أكبر قدر ممكن من إشباع المطالب والحاجات في الحقيقة إن عملية التنمية لا تتحقق أهدافها المرجوة ما لم تتزواج عمليات التنمية الاقتصادية والاجتماعية معا وهذا يوضح أن طبيعة عملية التنمية تتضمن جانبيين جانب اقتصادي و يشير إلى تحسين الظروف المادية والاقتصادية من أجل رفع مستوى معيشة الأفراد من خلال البرامج التنموية الاقتصادية وجانب اجتماعي يركز فيه على تحسين الأحوال الاجتماعية في جميع النواحي

1- شعبان الطاهر الأسود، علم الاجتماع السياسي، الدار المصرية اللبنانية، القاهرة 2001، ص.205.

الصحية، التعليمية، والسياسية، وكذلك تنمية القدرات البشرية، هذا يسهم في رفع مستوى وعي الجماهير إلى المستوى الذي يجعلهم قادرين على المساهمة في عملية تنمية المجتمع الشاملة.

بناء على ما سبق سنبحث من خلال هذه الدراسة هل للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة دور في التنمية الاجتماعية والاقتصادية ؟

هذا ما سنحاول التعرض له في هذه الدراسة وهو الوقوف عند المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر ومحاولة التركيز على جوانب محددة وهي واقع هذه المؤسسات من خلال التطرق لتعريف محدد ومضبوط وكذا التعرف على دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية ،وكذا مصادر تمويلها والمشاكل التي تعترض هذه المؤسسات.

و هذا من خلال طرح التساؤل الرئيسي التالي :

- ما هو واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر ؟

التساؤلات الفرعية

التساؤل الأول: كيف تساهم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التنمية الاجتماعية؟ وتندرج تحت هذا التساؤل المؤشرات التالية:

تساهم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في توفير مناصب الشغل.

تساعد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على خلق روح المسؤولية الفردية.

تساعد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تدعيم روح المنافسة بين المؤسسات.

التساؤل الثاني: كيف تنشط المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحياة الاقتصادية؟ وتندرج تحت هذا التساؤل المؤشرات التالية:

توفر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تشكيلة متنوعة من الإنتاج.

توفر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة متطلبات السكان.

تساعد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على كسر العزلة على المناطق النائية.

تساهم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التنمية السياحية .

التساؤل الثالث : هل تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عراقيل ومشاكل تعيقها عن

أداءها لعملها في الجزائر؟

تتدرج تحت هذا التساؤل المؤشرات التالية:

تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مشكلة التمويل .

يؤدي سوء الرقابة إلى إعاقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

يؤدي سوء التخطيط الى اعاقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

2-أسباب اختيار موضوع الدراسة

تم اختيار الموضوع - واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر - وذلك

لأسباب التالية :

يعد هذا الموضوع تكملة لما تم التعرض له في مذكرة الماجستير حيث تم تناول

عناصر وتحديد دور المؤسسات الصغيرة في تنمية المجتمع المحلي، وسيتم التعرض لواقع

المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر واستكمال النقائص والجزئيات التي لم نتناولها

من قبل .

لم تجذب اهتمام الدراسات السوسيولوجية في الجزائر فأغلب الدراسات التي تم

تناولها اهتمت بموضوع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من الجانب الاقتصادي البحث ومن

نماذج ذلك

المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومشكلات تمويلها .

واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر وسبل دعمها وتنميتها.

سياسات تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر-دراسة ميدانية .

إشكالية تمويل المؤسسات الاقتصادية دراسة حالة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر .

تزايد الاهتمام في الآونة الأخيرة بالدور الذي تلعبه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من حيث أبعاده وأشكاله، مصادر تمويله، والمشاكل التي تعاني منها هذه المؤسسات .

محاولة التعرف على هذا القطاع -قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة - من حيث المساهمة الفعالة التي أصبحت تلعبها في المجتمع .

محاولة ضبط مفهوم لهذا النوع من المؤسسات .

محاولة التعرف على المشاكل التي تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر .

3 - أهمية الدراسة

ليس للباحث أي هدف أسمى من أن يفهم معظم جوانب بحثه فهما صحيحا وعليه فان الغاية من هذه الدراسة والواقع الذي ننطلق منه يجعلنا أمام جملة من الأهداف نسعى الى تحقيقها ومن أهم الأهداف نذكر مايلي :

الوقوف على الجانب السوسيوولوجي والاقتصادي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر

الوقوف على واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر .

التعرف على أهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر .

التعرف على مصادر تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة .

تحديد المشاكل التي تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر .

كما تبرز أهمية الدراسة وقيمتها العلمية بوصفها ستساهم في تحليل وفهم واقع المؤسسات من جهة ومن جهة أخرى دورها في التنمية الاقتصادية والاجتماعية و إبراز العراقيل التي تعيقها في عملها في الجزائر .

4- أهداف الدراسة

بناء على التساؤلات التي أثارها مشكلة الدراسة يمكن تحديد الأهداف على النحو التالي: تكمن أهمية هذه الدراسة "واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر" في التعرف على الدور الذي تقوم به هذه المؤسسات في السنوات الأخيرة من خلال ما توفره من مناصب عمل ، وكذلك امتصاص اليد العاملة العاطلة عن العمل والقضاء على بعض الآفات الاجتماعية التي ينحو لها الشباب عند عدم وجود عمل يشغله ويبعده عن ارتكاب الجرائم.

كما أن هذا البحث يستمد أهميته أيضا كون السلطات الاقتصادية تعمل اليوم على إدماج هذا القطاع بصفة أكثر وضوحا في التنمية الاقتصادية الاجتماعية، ومن خلال التدابير التي اتخذت في صالح القطاع الخاص للمساهمة بكل إمكانيته في الحياة الاقتصادية والاجتماعية.

كذا اهتمام السلطات بهذا النوع من المؤسسات وذلك بتكوين وزارة خاصة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وهذا مما أدى إلى تزايد العدد من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الآونة الأخيرة.

واتجاه السلطات إلى هذا النوع من المؤسسات بدل المؤسسات الكبيرة (المركبات والمصانع الكبيرة) التي اعتمدت عليها الجزائر خلال سنوات السبعينات وهذا راجع إلى الخصائص التي تتميز بها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عن الكبيرة وتماشيها مع نظام اقتصاد السوق.

5 - الدراسات السابقة

تعد عملية استعراض الدراسات السابقة في البحث العلمي ذات أهمية، فهي تؤدي كثيرا من المهام للباحث أثناء تنفيذه لهذه العملية وللقارئ عند قراءته لما كتبه الباحث حول هذه الدراسات، فالدراسات السابقة تزود الباحث بالمعايير والمقاييس والمفاهيم الإجرائية التي يحتاجها ويستفيد من إيجابياتها ويتجنب سلبياتها¹.

كما أن الإطلاع على الدراسات السابقة تساعد الباحث على:

تطبيق بعض مناهج البحث التي يراها مفيدة والتي استخدمها زملاؤه.

مساعدته على إجراء مقارنة بين نتائج بحثه والنتائج التي توصل إليها الباحثين الذين سبقوه.

كما تساعد على صياغة إشكالية بحثه وفروضه أيضا.

وعليه ينبغي هنا عرض بعض الدراسات السابقة والمشابهة التي تناولت هذا الموضوع

5-1- عرض الدراسات السابقة

5-1-1- الدراسة الأولى:

التي قدمها الباحث " عثمان لخلف " بعنوان دور ومكانة الصناعات الصغيرة والمتوسطة في التنمية الاقتصادية حالة الجزائر سنة 1994-1995 وهي دراسة نظرية في فصلها الأولين أما في الفصل الثالث فهي دراسة تحليلية وإحصائية².

شملت الدراسة على أربعة فصول تناول الباحث في الفصل الأول ماهية الصناعات الصغيرة والمتوسطة ومختلف أشكالها، وكذا سياسة التنمية و الأطروحات المدافعة عن الصناعات الصغيرة والمتوسطة، أما الفصل الثاني فتناول فيه استراتيجية التنمية المتبعة في الجزائر و سياسة تنمية الصناعات الصغيرة والمتوسطة، أما الفصل الثالث فقد كان عبارة عن دراسة تحليلية إحصائية لتطور هذا القطاع من حيث المساهمة التي يقدمها في التنمية

¹ فضيل دليو و آخرون، أسس المنهجية في العلوم الاجتماعية منشورات جامعة منتوري، قسنطينة، 1999، ص.104.

² عثمان لخلف، دور و مكانة الصناعات الصغيرة والمتوسطة في التنمية الاقتصادية حالة الجزائر، رسالة ماجستير غير منشورة، معهد العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، 1994-1995.

الاقتصادية والاجتماعية وتناول في الفصل الرابع الإطار القانوني والتنظيمي الذي تنشط فيه هذه الصناعات.

أما تساؤلات الدراسة فتمثل في:

- 1- ما هو المقصود بالصناعات الصغيرة والمتوسطة؟.
- 2- ما هي الأشكال التي تأخذها هذه الصناعات؟.
- 3- لماذا هذه الصناعات؟ وما هي علاقتها بالصناعة الكبيرة؟.
- 4- ما هي مكانة الصناعات الصغيرة والمتوسطة في مسيرة التنمية الاقتصادية والاجتماعية؟ وكيف تحدد الدور الذي تلعبه فيها؟.
- 5- أين يكمن الخلل في النموذج المتبع في حد ذاته؟ أم في الطريقة التي طبقت بها هذا النموذج؟.
- 6- ما هو الوزن الاقتصادي لهذه الصناعات في الاقتصاد الجزائري؟.
- 7- ما هي السياسة المتبعة اتجاه تأطير وتنظيم هذه الصناعات؟.

تهدف هذه الدراسة إلى محاولة تحديد مفهوم الصناعات الصغيرة والمتوسطة ومحاولة الوقوف على مختلف الأطروحات التي تدافع على الدور الاقتصادي والاجتماعي للصناعات الصغيرة والمتوسطة، ومحاولة إظهار انعكاس السياسة التنموية ومنه السياسة الصناعية التي تتبعها الجزائر على بروز وتطور هذا القطاع وأخيرا محاولة إبراز الاهتمام الذي أصبحت توليه السلطات العمومية لهذا القطاع.

قد استخدم الباحث في دراسته المنهج الوصفي والمنهج الاستقرائي، كما استخدم الإحصاءات المتعلقة بواقع هذه الصناعات في الجزائر وبالدور الذي تلعبه في الحياة الاقتصادية والاجتماعية على مدى فترات زمنية وكذا القوانين والتشريعات المتعلقة بالمجال الاقتصادي والتنظيمي للوقوف على السياسة التي تنتهجها السلطات الاقتصادية اتجاه هذا القطاع.

وجاءت نتائج الدراسة بالشكل التالي:

أن فكرة الصناعات الصغيرة والمتوسطة هي فكرة جوهرها مفهوم نسبي، يتوقف قبل كل شيء على مستوى التصنيع في البلد، تلعب الصناعات الصغيرة والمتوسطة مكانة في الاقتصاد الجزائري فيها بعد 1980، ولقد أظهرت النتائج المحققة في إطار السياسة المتبعة وجود فراغ قانوني ومؤسسي يضم ويوجه ويدعم هذه الصناعات كما كان تحليل وضع المؤسسات المصغرة، الصغيرة والمتوسطة في الجزائر أمر على درجة كبيرة من العسر.

5-1-2-الدراسة الثانية:

بعنوان " ترقية أساليب وصيغ تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الاقتصاد الجزائري" قام بها رابح خوني، وهي مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية، فرع اقتصاد التنمية سنة 2002-2003 وهي عبارة عن دراسة نظرية تحليلية وقد جاءت كالتالي:

تضمنت الدراسة أربعة فصول: الفصل الأول تعرض فيه الباحث للتعريف وماهية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتصنيفها، وكذا أهميتها بالنسبة للاقتصاد وكذا خصائصها ودورة حياتها، وأشكالها القانونية وأهم المشاكل والمعوقات التي تواجهها، أما في الفصل الثاني فتعرض لماهية التمويل وأهميته ومصادره واستعراض بعض التجارب العالمية الرائدة في مجال التمويل، وركز الباحث في الفصل الثالث على التوصيف الإحصائي لوضعية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر من حيث تعدادها وتوزيعها الجغرافي والقطاعي ومساهمتها في الاقتصاد الوطني، وحاول كذلك دراسة مصادر التمويل المختلفة التي تلجأ إليها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، كما أورد بعض الإحصائيات التي تمكنه من الحصول على الجهود المبذولة في ميدان دعم وترقية وتمويل هذه المؤسسات وحاول عرض كذلك المشاكل والمعوقات التي حالت دون تطوير دور هذا القطاع في الاقتصاد الوطني، وفي الأخير تعرض الباحث لأهم الصيغ التمويلية التي يمكن أن تعد كبداية وصيغ جديدة يمكن تطبيقها في الجزائر لفتح آفاق جديدة لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وحل مشكلة التمويل التي تواجهها.

ويسعى الباحث من خلال هذه الدراسة للمساهمة في إبراز البدائل التمويلية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومحاولة إيجاد حلول لمشاكل تمويل هذا النوع من المؤسسات لتفعيل دورها في الاقتصاد الوطني ورفع كفاءة المؤسسات التمويلية وتحسين أداء الوحدات الإنتاجية من خلال المزيج التمويلي المقترح.

أما فيما يخص فروض الدراسة فقد حددها الباحث بـ:

أولاً: محدودية دور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في تحقيق التنمية الاقتصادية في الجزائر .

ثانياً: صيغ و أساليب التمويل لا تساهم بكفاءة في نمو و تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

ثالثاً: الحاجات التمويلية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة تتميز بخصوصية يجب مراعاتها.

رابعاً: هيئات ومصادر تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تستدعي إصلاحاً يتناسب مع خصوصية القطاع.

أما عن المنهج المتبع فقد اتبع الباحث مجموعة من المناهج العلمية التي تنتساب مع طبيعة الموضوع هي:

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

المنهج الإحصائي: قد استعان به الباحث لإعطاء صورة رقمية عن قطاع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر .

المنهج التحليلي: وقد استعان به في محاولة لتقييم تجارب التمويل التي استخدمت في الجزائر (تقييم الهيئات الحكومية).

و قد اعتمد الباحث في إنجاز الدراسة على الكتب، التقارير، الدراسات السابقة كما اعتمد على تقارير المجلس الاقتصادي و الاجتماعي و كذا برنامج الحكومة و القانون التوجيهي للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة إلى جانب الملتقيات الوطنية و الدولية .

واستخلص الباحث من دراسته عدة نتائج يمكن عرضها في :

أن هناك تعريفات مختلفة للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة و هناك اتجاه قوي نحو دعم وترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و هناك خصائص تتميز بها المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و بيان هذه المؤسسات تعاني من عدة مشاكل و معوقات وكذا ضرورة ترقية أساليب و صيغ تمويل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة.

5-1-3- الدراسة الثالثة:

قدم الباحث " عثمان لخلف 1 واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وسبل دعمها وتمييزها -دراسة حالة الجزائر - أطروحة مقدمة لنيل دكتوراه دولة في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير ،جامعة الجزائر،2004،2003.

تضمنت هذه الدراسة خمسة فصول أساسية، يتناول الفصل الأول: الإجابة على السؤال الرئيسي الذي تضمنته الإشكالية العامة وهو، ما هو التعريف المناسب واللائق الذي يمكن إعطائه للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة على ضوء تجارب بعض الدول في هذا المجال، والوقوف على التعريف المعتمد في الجزائر خاصة ما تضمنه القانون التوجيهي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وأيضا البحث في الخصائص التي تميز هذه المؤسسات عن غيرها من الأحجام الأخرى والأشكال التي تأخذها.

أما الفصل الثاني والذي جاء تحت عنوان المؤسسات الصغيرة، بين الأساس النظري وأهميتها الاقتصادية والاجتماعية في ظل التحولات الاقتصادية العالمية والاهتمام المتزايد بها من قبل جهات عديدة، قمنا خلاله البحث في الأفكار النظرية حول موقع هذه المؤسسات في مختلف الأفكار الاقتصادية بتحديد أسباب الاهتمام بها في اقتصاديات الدول، والدور الذي تلعبه في ترميمها، كما تناولنا أثر التحولات الاقتصادية العالمية على المكانة التي تحتلها هذه المؤسسات بدراسة قدرتها التنافسية في ظل العولمة وما تتركه من آثار واضحة على تطورها

¹ عثمان لخلف، 'واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وسبل دعمها وتمييزها -دراسة حالة الجزائر'- أطروحة مقدمة لنيل

شهادة دكتوراه دولة في العلوم الاقتصادية ، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير،جامعة الجزائر،2003-2004

وبقائه، والبحث في مختلف السياسات التي انتهجتها مجموعة من المنظمات والتجمعات الاقتصادية وتجارب بعض الدول في أساليب تطوير وترقيتها.

وقد كان الفصل الثالث يخص الاقتصاد الجزائري من خلال البحث في واقع ومكانة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، فتناولنا فيه الاستراتيجية التنموية التي اعتمدها الجزائر منذ الاستقلال إلى يومنا هذا، وكيف أثرت على ظهور وتطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الاقتصاد، من المؤسسات صغيرة ومتوسطة تابعة تطورت على هامش المؤسسات الكبيرة لم يكن يعطى لها دورا كبير في عملية التنمية التي كانت تركز على الصناعات الثقيلة، ذات الأحجام الكبيرة، كما أن قطاع الخاص آنذاك كان قطاعا ثانويا ينمو ويتطور خارج اهتمام مقرري السياسة التنموية، إلى مؤسسات صغيرة ومتوسطة تؤثر في ديناميكية الاقتصاد الوطني ووسيلة فعالة في إنعاشه.

وجاء الفصل الرابع ليعكس الجانب النظري الذي تضمنه الفصل الثالث، ليؤكد على الدور الاقتصادي والاجتماعي لهذه المؤسسات في الاقتصاد الجزائري، وأفاق تطوره. وقد اعتمدنا فيه على المعطيات الإحصائية التي تبرز بوضوح هذا الدور، والتي توفرت لنا من مختلف الجهات المعنية بهذا القطاع، خاصة وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعة التقليدية، حيث سمحت لنا هذه المعطيات الإحصائية من إبراز التطور الذي عرفته المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في مجال مساهمتها في التشغيل والتنمية الجهوية، وتحقيقها لبعض المجاميع كالقيمة المضافة، الناتج الإجمالي، ومساهمتها في الاستثمار والتجارة الخارجية.

وفي الفصل الخامس والأخير فقد ركزنا على سياسة تنمية وأساليب دعم وتنشيط المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، من خلال التركيز على دراسة مدى تأثير الإطار التشريعي والمؤسسي على تنظيم وتأطير هذه المؤسسات ودراسة مختلف السبل والإجراءات المعتمدة للنهوض بهذا القطاع مع التركيز على دور الشراكة الأجنبية في هذا المجال من خلال البرامج التي خصت بها الجزائر.

وختمت الدراسة بخلاصة عامة، أجمل الباحث فيها بعض نتائج البحث والتحليل للإشكالية محل الدراسة ثم قدم توصيات واقتراحات تخص مفهوم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وكيفية النهوض بها في اقتصاد متحول.

5-1-4- الدراسة الرابعة:1

الدراسة التي قمنا بها حول - المؤسسات الصغيرة وتنمية المجتمع المحلي - رسالة ماجستير في جامعة بسكرة غير منشورة، في علم الاجتماع التنمية هدفت إلى الوقوف على دور المؤسسات الصغيرة (المصغرة) وبيان دورها في التنمية الاقتصادية والاجتماعية في المجتمع المحلي. وهي دراسة سسيولوجية ميدانية تتكون من ستة فصول

تم التطرق في الفصل الأول إلى تحديد مشكلة الدراسة والأسباب التي أدت إلى اختيار الموضوع ،أهمية وأهداف الدراسة وتم طرح التساؤل العام للدراسة : ما أهمية المؤسسات الاقتصادية الصغيرة في تنمية المجتمع المحلي؟

هل تلعب المؤسسات الصغيرة دورها في الاقتصاد الوطني؟

أما الفصل الثاني الذي عرضنا فيه بداية مفهوم المؤسسة الاقتصادية والتحويلات التي مرت بها المؤسسات الاقتصادية في الجزائر، وأنواع المؤسسات وبالتركيز على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة هذا النوع الذي له أهمية كبرى في الاقتصاد الجزائري ، واستخلاص مفهوم إجرائي سوسيولوجي وا إبراز خصائصها ومصادر تمويلها.

وكان الفصل الثالث: تنمية المجتمع المحلي حيث فصلنا فيه من خلال تعريف التنمية والتعرض لأهم المداخل النظرية للتنمية، كما تناولنا تعريف وتحديد مفهوم تنمية المجتمع المحلي و عرض خصائص تنمية المجتمع المحلي ومبادئه ومراحلها وبعض النماذج من التنمية المحلية وفي الأخير التطرق لصعوبات تنمية المجتمع المحلي.

¹ سامية عزيز ، المؤسسات الصغيرة و تنمية المجتمع المحلي،مذكرة ماجستير في علم الاجتماع التنمية ، جامعة محمد خيضر بسكرة،2004-2005.

وجاء في الفصل الرابع: المؤسسات الصغيرة والتنمية المحلية، وفي هذا الفصل دمجنا وحاولنا التطرق لأهمية المؤسسات الصغيرة ودورها في التنمية المحلية ومساهمة هذا النوع من المؤسسات في تنمية المجتمع المحلي من خلال توفيرها لمناصب عمل وتوفير تشكيلة متنوعة من الإنتاج وتقديم الخدمات إلى غيرها من الأهداف التي تحققها وفي الأخير التعرض للعراقيل التي تواجه المؤسسات الصغيرة في الجزائر.

وتعرضنا في الفصل الخامس: الإجراءات المنهجية، وحاولنا فيه التعرض لمجال الدراسة والعينة والمنهج المتبع والملائم لدراستنا وأدوات جمع البيانات المتناسبة مع منهج الدراسة.

الفصل السادس: عرض وتحليل بيانات الدراسة، وفيه قمنا بتحليل كل فرضيات الدراسة والتوصل إلى النتائج العامة للدراسة.

لتكون الخاتمة كحوصلة لكل ما جاء في الدراسة، وبعض الاقتراحات التي نود الأخذ بها وجاءت نتائج الدراسة بمايلي:

نتائج الفرضية الاولى :

1- إن المؤسسات الصغيرة تلعب أهمية كبيرة في تنمية المجتمع المحلي وذلك من خلال نسبة الإجابات و التي قدرت بـ 62.5% بحيث تساهم هذه المؤسسات بنسبة عالية في توفيرها لمناصب عمل للبطالين، حيث تسعى المؤسسات الصغيرة عند إنشائها إلى توفير و استحداث مناصب عمل جديدة للعمال الذين لا يلبون احتياجات المؤسسات الكبرى وذلك بـ 58.33% وأن داخل المؤسسة الصغيرة نجد هناك نسبة كبيرة من المهارات والأيدي العاملة المؤهلة والتي تساهم هي بدورها في زيادة الإنتاج سواء كانت مؤسسة إنتاجية أو خدماتية و ذلك من خلال توفير الخدمات للمواطنين، وتقدر نسبة مساهمة المهارات الموجودة في المؤسسة بـ 83.33% وهي نسبة كبيرة وهذه المهارات تساعد المؤسسة أثناء عملها وذلك من خلال مواكبة التطورات التي تحدث في المجتمع.

2- أن المؤسسات الصغيرة تقوم بتوفير الدخل للأفراد العاملين ونجد أن نسبة 62.5% من الذين يريون أن المؤسسات الصغيرة تساهم في توفير دخل كبير بالنسبة لهم، ويقوم الأفراد بتوفير الاحتياجات الضرورية للأسرة .

نتائج الفرضية الثانية:

1- إن المؤسسات الصغيرة تقوم بتلبية حاجات الأفراد من خلال ما توفره من سلع و خدمات دون أن يضطر أهل المدينة إلى التسوق من مناطق أخرى بعيدة وهذا بنسبة تصل إلى 66.66% .

2- أن المؤسسات الصغيرة تقوم بتوفير تشكيلة متنوعة من الإنتاج كمؤسسات النجارة و الطباعة وكذا مؤسسة مواد التنظيف كل هذه العينات المقترحة تساهم في توفير تشكيلة متنوعة من الإنتاج لتفتح المجال للمشتري ليختار النوع و البضاعة (السلعة التي يحتاجها) وكذا توفيرها للخدمات المتنوعة كالهاتف العمومي وكذا بعض المؤسسات الأخرى الخدماتية التي تقوم بتوفير تشكيلة متنوعة من الخدمات .

و نجد نسبة 70.83% تعبر عن تنوع الإنتاج و الخدمات الموفرة من طرف المؤسسات الصغيرة.

3- أن المؤسسات الصغيرة تقوم بكسر العزلة عن المناطق النائية و المعزولة وذلك من خلال توزيع الإنتاج على البلديات و الولايات المجاورة فوجدنا بعد إطلاعنا على الميدان أن نسبة 79.16% وهي نسبة كبيرة وفيها تساهم المؤسسات الصغيرة بكسر العزلة عن هذه المناطق المجاورة و النائية منها وبذلك تكوين علاقات بين المؤسسات الصغيرة.

نتائج الفرضية الثالثة:

1- إن المؤسسات الصغيرة تساعد على خلق روح المسؤولية حيث أصبح الشباب المستثمر يعتبر المؤسسة الصغيرة بمثابة مشروع لتحقيق ذاتهم وطموحاتهم و حتى آمالهم في الحياة مما يسمح لهم من الاندماج في الحياة المهنية و العملية وكسر روتين البطالة و الجلوس بدون عمل وكل ذلك يعكس درجة الوعي لدى هؤلاء الشباب وتدهور الوضعية

الاقتصادية و الاجتماعية للبلاد مما يعني عدم الاعتماد على الدولة في توفير مناصب عمل دائمة خصوصا في القطاع العمومي و نسبة 54.16 % هي التي ترى أن المؤسسات الصغيرة تساهم في خلق روح المسؤولية الفردية وذلك من خلال إنشاء المؤسسة الصغيرة وحسن إدارتها و تطويرها.

2- أن المؤسسات الصغيرة تساعد على تدعيم روح المنافسة بين المؤسسات و ذلك من خلال العلاقات الموجودة بين المؤسسات في حد ذاتها حيث تقرر نسبة 75% على وجود علاقات بين المؤسسات الصغيرة و نجد أن العلاقات تختلف فمنها علاقات ودية و منها علاقات عمل فالمؤسسات الصغيرة أثناء عملها تقوم بالتعامل معها و تكون بطبيعة الحال العلاقة هنا دائما علاقة عمل غير أننا لا نستطيع فصل العلاقات الودية بين هذه المؤسسات.

خلصت الدراسة إلى النتائج التالية:

أن المؤسسات الصغيرة تلعب دورا فعالا في توفير مناصب عمل جديدة للأفراد العاطلين و بذلك تساهم في توفير الدخل للعاملين فيها وبذلك تخفف من حدة البطالة و تساعد كذلك المؤسسات الصغيرة على توفير تشكيلة متنوعة من الإنتاج و تقوم بتوفير الخدمات للأفراد.

كما تساهم المؤسسات الصغيرة بكسر العزلة عن المناطق النائية و المعزولة وذلك من خلال توزيع الإنتاج و الخدمات إلى البلديات و الولايات المجاورة.

دون أن ننسى دورها في خلق روح المنافسة الفردية وفتح باب المنافسة بين المؤسسات الأخرى، هذا مع الزيادة في مدفوعات الخزينة العمومية من خلال الضرائب التي تخرجها المؤسسات الصغيرة و تقوم الخزينة العمومية باستغلال هذه المبالغ في تطوير و تنمية المجتمع المحلي.

نستخلص مما سبق أن المؤسسات الصغيرة تساهم مساهمة فعالة في تنمية المجتمع المحلي وذلك من خلال الأدوار التي تقوم بها وهي توفيرها لمناصب عمل و توفير تشكيلة

متنوعة من الإنتاج و الخدمات وكسر العزلة عن المناطق النائية و المعزولة وبذلك تفتح باب المنافسة و المسؤولية الفردية للفرد.

5-1-5- الدراسة الخامسة

قام بها يوسف قريشي وهي بعنوان: سياسات تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر دراسة ميدانية أطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، جانفي 2005.

الباب التمهيدي والذي قسمه إلى فصلين حاول فيه التعرض للنقاط التالية:

الفصل الأول خصص المبحث الأول منه لاستعراض للمراحل التاريخية لميلاد البحث الخاص بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة مبرزين الإرهاصات الأولى لميلاد موضوع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كموضوع للبحث مستقل بذاته في مجال البحث في علوم التسيير. أما المبحث الثاني فسوف نناقش فيه إشكالية تحديد مفهوم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مبرزين أسباب التباين الحاصل في تحديد مفهوم موحد للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة بشكل عام.

إذ تطرق إلى مفهوم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عن طريق توضيح صعوبة تحديد هذا المفهوم، وتعدد المصطلحات المستعملة في هذا القطاع، وتعدد المعايير التي تتحكم في هذا المفهوم. ثم نصل إلى ذكر بعض التعاريف المستعملة لبعض الدول المتقدمة والنامية، في حين خصص المبحث الثالث لأهمية ومميزات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وأنواعها. أما المبحث الرابع فقد خصص لمساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الاقتصاد.

أما الفصل الثاني فقد خصص لاستعراض إشكالية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر مستعرضين التجربة الجزائرية في هذا المجال وكذلك مختلف العوائق التي تحول دون تطور هذا النوع من المؤسسات في الجزائر مركزين على العوائق والمثبطات ذات

الطبيعة المالية مبرزين في آخر هذا البحث مختلف الآليات التي وضعت حتى الآن في الجزائر لتجاوز الإشكالية المالية لهذه المؤسسات.

أما الباب الثاني و الذي تناول فيه الأسس النظرية للبناء الهياكل المالية فقد كان الموضوع المحوري له هو التالي: هل يوجد هناك هيكل خصوم امثل، أي هل توجد هناك التوفيقية (ديون، أموال خاصة) التي تسمح بتعظيم قيمة الأصول الاقتصادية؟ أو بعبارة أخرى هل يوجد هناك هيكل مالي كما هو الشأن بالنسبة للتكلفة الوسطية المرجحة لرأس المال الدنية؟ على ضوء النظرية المالية تم الإجابة على هذا التساؤل عبر ثلاث مقاربات أساسية.

في الفصل الأول تناول المنظور التقليدي l'approche classique الذي يقوم على المفهوم المحاسبي لأثر الرافعة المالية ومفهوم نظرية الربح الصافي la théorie du bénéfice net (net income).

أما الفصل الثاني فقد تناول نموذج Modigliani-Miller : انعدام هيكل تمويل امثل : وهو المنظور الذي يقوم على ما يسمى بنظرية أرباح الاستغلال la théorie du bénéfice d'exploitation (net operating income) الذي تولد عنها أعمال كلا من Modigliani et Miller التي تعتمد على نظرية السوق المالي البحث le marché financier parfait .

الفصل الثالث فقد تناول نظرية التوازن Trade-Off أو وجود هيكل مالي امثل: بعد الأخذ في الاعتبار تكلفة الإفلاس و تكلفة الوكالة.

الفصل الرابع فقد تناول المنظور المتعدد الأشكال multiforme الذي يعرف حاليا تحت مسمى النظرية الحديثة للمشروع. la théorie moderne de la firme.

أما الباب الثالث فقد خصصه للدراسة الميدانية والذي بدوره قسم إلى الفصول التالية: في الفصل الأول حاول التطرق إلى الدراسات السابقة التي تناولت العوامل المؤثرة في تشكيل الهيكل المالي، تمهيدا لتحديد المتغيرات المستقلة للدراسة الحالية، و تتمثل هذه العوامل في: حجم المؤسسة، المرودية الاقتصادية، الضمانات (هيكل الأصول)، معدل

النمو و طبيعة القطاع، إذ حاول التطرق لهذه المتغيرات المستقلة الخمس كلا على حدى، محاولين تناول و بالنسبة لكل متغير من هذه المتغيرات، نتائج الدراسات السابقة التي أجريت على عينات من المؤسسات الكبيرة، كما تعرض إلى الدراسات السابقة التي أجريت على عينات من المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، محاو لا في كل مرة مناقشة مدى إمكانية تأثيرها على تشكيل الهياكل المالية لدى المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الجزائرية.

أما في الفصل الثاني فقد تعرض إلى منهج الدراسة الميدانية حيث ابرزنا خصائص العينة محل الدراسة، كما تطرق إلى حدود الدراسة الزمنية، المفاهيمية المكانية، كما تعرضنا إلى تصميم الدراسة الميدانية خاصة أساليب جمع البيانات كيفية قياس متغيرات الدراسة التابعة والمستقلة، كما تطرق أيضا في هذا الفصل إلى أساليب التحليل الإحصائي المتبعة في الدراسة الميدانية.

أما في الفصل الثالث فقد تطرق فيه إلى تحديد واختبار نموذج الدراسة، فقام في مرحلة أولى بتحليل البيانات وتحديد نموذج الدراسة وقام بتحليل الانحدار للنموذج الكامل بعد تحليل مصفوفة معاملات الارتباط، و أخيرا قام بتحليل الانحدار التدريجي لنموذج الدراسة، أما في المرحلة الثانية فقد قام باختبار نموذج الدراسة من خلال اختبار خطية المتغيرات واختبار استقلالية الأخطاء واختبار اعتدالية توزيع الأخطاء ثم اختبار تجانس الأخطاء وثبات تباينها من أجل اختبار قدرة النموذج التنبؤية.

أما الفصل الرابع فقد تعرض إلى تحليل نتائج الدراسة الميدانية، وذلك بالنسبة لكل صور المتغير التابع للدراسة الثلاث، مؤشر معدل الاقتراض الإجمالي، مؤشر معدل الاقتراض طويل الأجل ومؤشر الاقتراض قصير الأجل.

نتائج الدراسة

كشفت نتائج الدراسة عن أن معدل النمو يلعب دورا ملموسا في تفسير المتغير التابع، حيث تشير النتائج إلى وجود علاقة عكسية ذات دلالة إحصائية عند درجة ثقة

99% بين معدل النمو والمتغير التابع معدل الاقتراض الإجمالي، و تأتي نتائج الدراسة مؤيدة للمؤشرات .

كذلك كشفت النتائج عن عدم وضوح تأثير كل من متغيرات حجم المؤسسة و حجم الضمانات على المتغير التابع، حيث لم يكن لهما دلالة إحصائية في تفسير نسبة الاقتراض الإجمالي عند درجات الثقة المتعارف عليها.

أما في البيئة الجزائرية، يمكن أن تفسر العلاقة العكسية بين حجم المؤسسة و معدل الاقتراض الطويل الأجل، كون الاستفادة من القروض الطويلة الأجل مقصورة على المؤسسات الكبرى، وبالتالي هذا يمكن أن يقودنا إلى تأكيد وجود علاقة بين المؤسسة وشركائها من خارج النظام البنكي تحدد بشكل كبير السلوك التمويلي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر .

كما سجل الباحث تحفظا على هذه النتيجة على اعتبار أن توسيع العينة إلى عدد أكبر من المؤسسات قد يقود إلى نتائج معاكسة تماما لما تم التوصل إليه في هذه الدراسة. كذلك تكشف الدراسة الحالية على وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية عند درجة ثقة 99% بين حجم الضمانات و معدل الاقتراض القصير الأجل و تأتي نتائج الدراسة الحالية متفقة مع ما توصلت إليه الدراسات السابقة كما تتفق ما الفكر السائد في هذا المجال .

إذ يشير ذلك إلى دور الضمانات المادية ضمن عقود الاقتراض المتعلقة بالمؤسسات، إذ يكاد يستحيل في البيئة الجزائرية تصور حصول مؤسسة على قروض بنكية من دون أن تكون تملك حد أدنى من الضمانات المادية.

أخيرا تكشف نتائج التحليل عن عدم وضوح تأثير نوعية القطاع على معدل الاقتراض القصير الأجل، حيث لم يظهر سواء متغير واحد من بين خمسة متغيرات ممثلة لنوعية القطاع وهو متغير قطاع الخدمات في معادلة خط انحدار النموذج، إذ لم يكن لباقي متغيرات نوعية القطاع دلالة إحصائية عند مستوى الثقة المحدد لدخول المتغيرات المستقلة ضمن مكونات نموذج الدراسة وهو 70%، وهو ما يتفق مع نتائج العديد من الدراسات التي أشارت إلى عدم وضوح تأثير نوعية القطاع على الهيكل المالي للمؤسسة.

5-1-6- الدراسة السادسة :

زرقة بولقواس "المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها في تفعيل القطاع الخاص الجزائري" دراسة ميدانية بمؤسسات خاصة متنوعة النشاط بمدينة باتنة ، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في علم الاجتماع، جامعة باتنة ، 2011-2012

اهتمت الدراسة بموضوع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها في تفعيل القطاع الخاص الجزائري، بسبب الانتشار الواسع والسريع لهذا النوع من المؤسسات ، والامتيازات التي منحت للقطاع الخاص لكي يأخذ مكانا له في المشاركة الاقتصادية والاجتماعية .بالإضافة إلى مزايا وخصائص المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها الاستراتيجي في معظم دول العالم وما يتوقع منها في الجزائر .

كما هدفت الدراسة إلى الكشف عن آليات التفعيل المتمثلة في كل من الاستقطاب ، علاقات العمل العمودية .قيم العمل الايجابية ودورها في إعادة الاعتبار ، لكل من العمل والقطاع الخاص معا ، وكذا الوقوف على مواصفات العنصر المؤسس لهذه المؤسسات .

تناولت الباحثة في الفصل الأول البناء المنهجي للدراسة وتضمن موضوع الدراسة ، المفاهيم الأساسية للدراسة، منهج الدراسة، مجتمع وعينة الدراسة ، مصادر وأدوات جمع البيانات ، صدق وثبات أداة الاستبيان مجالات الدراسة وأخيرا الأساليب الإحصائية المستعملة .

الفصل الثاني : ركزت فيه الباحثة على دراسة نظرية وسوسيو اقتصادية ، وتطرقت إلى أبرز المداخل في دراسة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ، كما تطرقت إلى الأهمية الاقتصادية والاجتماعية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة ، العناصر المكونة لها ، أنواعها وأشكالها القانونية

الفصل الثالث تناولت فيه التجارب العالمية في تطبيق المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ، وأخذت تلك التصنيفات ثلاث مستويات ، المستوى الأول تعرض لأهم تجارب الدول المتقدمة مثل اليابان ، الولايات المتحدة الأمريكية ، ايطاليا ، في حين المستوى الثاني

كل من تجربة سنغافورة والهند أما المستوى الثالث فكان من نصيب الدول العربية ، وتم التطرق الى تجربة كل من مصر والأردن .

الفصل الرابع وتناولت فيه القطاع الخاص الجزائري ورهانه على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وأهم ما جاء في هذا الفصل هو قراءة في تاريخ القطاع الخاص الجزائري ، مر احل تطور القطاع الخاص وظهور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ، واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ، وأخيرا المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بين ميكانيزمات التحفيز ومشاكل الواقع .

الفصل الخامس تناولت فيه عرض وتفسير البيانات الميدانية من خلال التطرق إلى خصائص العينة الأساسية والمتمثلة في العمال دون تجاهل خصائص أرباب المؤسسات ، كما تناول مواصفات مؤسسي المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ، واقع المؤسسات الخاصة من وجهة نظر أصحابها وأخيرا عالج رؤية أرباب العمل للقطاع الخاص الجزائري .

الفصل السادس ركزت فيه الباحثة على واقع تفعيل اميريقيا وذلك من خلال الآليات التالية : الاستقطاب ، علاقات العمل ثم قيم العمل .

الفصل السابع : تناولت فيه معالجة ومناقشة النتائج وذلك انطلاقا من اختبار الفرضيات ، وفق صيغة وتحليل التباين ، كما استعانت الباحثة بالتحليل العاملي ومعامل التحديد لفك رموز الفرضيات ثم الوصول إلى تحديد نتائج الدراسة بشقيها النظري والميداني .

اعتمدت الباحثة على العينة الغرضية في اختيار ثلاث مؤسسات متنوعة النشاط تتوافق وطبيعة الموضوع ، روعي في اختيارها أن ملكيتها خاصة وغير تابعة لأية مؤسسة أخرى ، أي تتمتع بالاستقلالية وعدد عمالها يتراوح بين 10 الى 250 عامل .

أما نتائج الدراسة :

توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين أبعاد الاستقطاب في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وحيوية القطاع الخاص الجزائري .

توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين أبعاد علاقات العمل في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتلميع صورة القطاع الخاص الجزائري.

توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين أبعاد قيم العمل الايجابية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وفاعلية القطاع الخاص الجزائري، وبذلك تحققت الفرضية العامة القائلة :

تعمل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على التأسيس لديناميكية عمل جديدة تؤدي إلى إعادة الاعتبار لقيمة العمل والقطاع الخاص معا

2-5- مجالات الاستفادة من الدراسات السابقة

اختلفت مجالات الاستفادة من الدراسات السابقة ، من دراسة الى أخرى لكن يمكن اجمالاً أن نلخصها كما يلي:

* مثلت اطارا مرجعيا لبناء فرضيات الدراسة وبالأخص الدراستين الأولى والثانية .

* كما تم الاستفادة منها في بناء الاطار النظري للدراسة ، وبالأخص الدراسة الرابعة (المؤسسات الصغيرة وتنمية المجتمع المحلي) و الدراسة السادسة (المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها في تفعيل القطاع الخاص الجزائري "دراسة ميدانية بمؤسسات خاصة متنوعة النشاط)، كما تم الاستفادة من الدراسة الأولى (دور ومكانة الصناعات الصغيرة والمتوسطة في التنمية الاقتصادية حالة الجزائر) والدراسة الثانية (ترقية أساليب وصيغ تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الاقتصاد الجزائري) .

* كما تمت الاستفادة من الدراسات السابقة في الجوانب المنهجية ، وبالأخص في اختيار المنهج واختيار وبناء أدوات جمع البيانات.

* كذلك الاستفادة من نتائج هذه الدراسات في عملية التحليل والتفسير، ومقارنة نتائجها بنتائج هذه الدراسة.

5-3- علاقة الدراسات السابقة بالدراسة الحالية

في عرضنا لعلاقة الدراسة الحالية بالدراسات السابقة سنحاول التركيز على نقاط الاتفاق ونقاط الاختلاف بين هذه الدراسة والدراسات السابقة.

5-3-1- نقاط الاتفاق

تتشترك هذه الدراسة مع الدراسة الأولى في دراسة دور ومكانة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التنمية الاقتصادية ، كما يشتركان في دراستهما للعلاقة بين المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والتنمية الاقتصادية ، ثم التنمية الاجتماعية

كذلك الدراسة الرابعة التي بعنوان المؤسسات الصغيرة تنمية المجتمع المحلي واشتراكها مع هذه الدراسة في دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة .

كما تشترك هذه الدراسة مع الدراسة الثالثة والخامسة في العلاقة بمؤشر من مؤشرات الدراسة وهو التمويل .

كما تشترك هذه الدراسة مع الدراسة الرابعة في الجانب الميداني حيث اعتمدت كلاهما على عينة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ، كما يشتركان أيضا في المنهج الوصفي كمنهج للدراسة الميدانية ، استخدام الاستمارة لدراسة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كما تشترك هذه الدراسة مع كل من الدراسات الرابعة والسادسة في المجال البشري وهي المسؤولين عن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة .

5-3-2- نقاط الاختلاف

سنركز في طرح نقاط الاختلاف بين هذه الدراسة والدراسات السابقة على أساسين مهمين في كل من الدراسات الميدانية وهما الهدف والمجالات نجلها كما يلي:

أ- من حيث الهدف:

نهدف من خلال دراستنا هذه للتعرف على واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر وهل تساهم في التنمية الاجتماعية والاقتصادية، وما هي العراقيل التي تعيقها على أداء عملها على أحسن وجه بينما اختلفت أهداف كل دراسة من الدراسات السابقة المعروضة عن دراستنا كما يلي:

-الدراسة الأولى : تهدف هذه الدراسة إلى محاولة تحديد مفهوم الصناعات الصغيرة والمتوسطة ومحاولة الوقوف على مختلف الأطروحات التي تدافع على الدور الاقتصادي والاجتماعي للصناعات الصغيرة والمتوسطة، ومحاولة إظهار انعكاس السياسة التنموية ومنه السياسة الصناعية التي تتبعها الجزائر على بروز وتطور هذا القطاع وأخيرا محاولة إبراز الاهتمام الذي أصبحت توليه السلطات العمومية لهذا القطاع.

-الدراسة الثانية : تهدف هذه الدراسة للمساهمة في إبراز البدائل التمويلية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومحاولة إيجاد حلول لمشاكل تمويل هذا النوع من المؤسسات لتفعيل دورها في الاقتصاد الوطني ورفع كفاءة المؤسسات التمويلية وتحسين أداء الوحدات الإنتاجية من خلال المزيج التمويلي المقترح.

-الدراسة الثالثة : تهدف هذه الدراسة إلى تأثير الإجراءات وأساليب تنشيط إنشاء وتدعيم المؤسسات التي انتهجتها مختلف البلدان، ومنها الجزائر على تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة فيها وما هي قدرتها على مواجهة تحديات عصر العولمة وما يحمله من منافسة.

- **الدراسة الرابعة:** هدفت الى دراسة المؤسسات الصغيرة جدا ودرها في تنمية المجتمع المحلي محاولة التعرف على الأهمية الاقتصادية والاجتماعية للمؤسسات الاقتصادية الصغيرة،محاولة تحديد وشرح مفهوم المؤسسات الصغيرة ،ومعرفة الدور الذي تلعبه المؤسسات الصغيرة من خلال التخفيف من حدة البطالة وذلك بعد توفير مناصب عل .
و إبراز هذا النوع من المؤسسات ودورها في كسر العزلة عن المناطق النائية وذلك بإنتاج السلع وتوزعها على باقي المناطق المحلية الأخرى وكذا دفع روح المبادرة الفردية وذلك عند إنشاء المؤسسات الصغيرة و المصغرة ثم التعرف على المكانة التي تلعبها المؤسسات الصغيرة في الاقتصاد الجزائري.

- **الدراسة الخامسة:**هدفت الدراسة الى التعرف عل سياسة تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وسبل تمويلها .

- **الدراسة السادسة :** هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن آليات التفعيل المتمثلة في كل من الاستقطاب ، علاقات العمل العمودية .قيم العمل الايجابية ودورها في إعادة الاعتبار، لكل من العمل والقطاع الخاص معا ، وكذا الوقوف على مواصفات العنصر المؤسس لهذه المؤسسات .

ب-من حيث المجال المكاني:

تمثل المجال المكاني لهذه الدراسة في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية بسكرة ،
بينما اختلفمجالات الدراسة السابقة عم هذه الدراسة نذكر ها كما يلي :

-لم يجري الباحثان في الدراسة الأولى والثانية دراستهما الميدانية لأن الدراستان كانت نظرية تحليلية

- أجرى الباحث في الدراسة الثالثة دراسته الميدانية على عينة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر العاصمة .

بينما كان المجال المكاني للدراسة الرابعة على عينة من المؤسسات الصغيرة جدا في مدينة بسكرة .

- أما الدراسة الخامسة فكان المجال المكاني لها في مدينة الجزائر
- فيما تمثل المجال المكاني للدراسة السادسة على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في باتنة.

خلاصة

في هذا الفصل الأول للدراسة تم التعريف بمشكلة الدراسة بضبط سؤالها الرئيسي وتوضيح أهميتها و أهدافها ، لتكون نقطة الانطلاق لباقي خطوات هذه الدراسة ، فمن خلال تحديدنا للإشكالية يتبين لنا الهدف من الدراسة وكذلك متغيراتها .

ولأجل فهم أعمق للإشكالية المطروحة وللإحاطة بجميع الجوانب الممكنة لتحقيق هذا الفهم سنتناول في الفصول الموالية إطارا نظريا لمتغيرات الدراسة ، وذلك لعرض الجوانب المختلفة لكل من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ، والتنمية الاجتماعية والاقتصادية ليكون بذلك الفصلين السابقين قاعدة بناء فصل الربط بين المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والتنمية الاجتماعية والاقتصادية.

الفصل الثاني

مسئولية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

- تمهيد.

- 1 - ماهية المؤسسة
 - 2-التصنيفات المختلفة للمؤسسات
 - 3- إشكالية تحديد مفهوم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
 - 4-التجارب الدولية لتعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
 - 5- تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر
 - 6- أسباب وخصائص المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
 - 7-المدخل النظرية لدراسة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
- خلاصة

تمهيد

قبل التطرق إلى مفهوم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ارتأينا أولاً التعريف بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية إبراز أهم المراحل التي مرت بها ،ومن ثمة التطرق إلى المؤسسة الصغيرة والمتوسطة و معايير تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتقديم بعض تعاريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب الدول والمنظمات، ثم تعريفها في الجزائر وخصائصها والأسباب التي أدت إلى ظهور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

1- مفهوم المؤسسة

ارتبط مفهوم المؤسسة بمعاني كثيرة ومتعددة ، كشفت في مجموعها عن تباين الأطر والسياقات التي تستخدم فيها من جانب علماء الاجتماع والاقتصاد وغيرهم ممن ميزوا بين أربعة مستويات لتحليل المؤسسة .

المستوى الأول : دراسة المؤسسة كوحدة أونسق اجتماعي يتكون من بنائين أحدهما رسمي والآخر غير رسمي.

المستوى الثاني: علاقة المؤسسة بالمؤسسات وأنماط التجمع الإنساني الأخرى (الأسرة ، الطبقة المجتمع المحلي ...الخ) الموجودة في المجتمع.

المستوى الثالث: دراسة المؤسسة في ضوء السمات الشخصية والثقافية المميزة لأعضائها

المستوى الرابع: علاقة المؤسسة بالبيئة التي تمارس فيها وظائفها.

من أجل تحقيق هذا المسعى نحاول تناول هذا المفهوم في سياق التراث السوسيولوجي والاقتصادي بدء بآراء وأفكار الرواد الأوائل ، وانتهاء بالتصورات الحديثة للتنظيم. أما وليام كراهم سمنر في كتابه "السلوك الشعبي"، فقد اعتبر المؤسسة بأنها وليدة الفكرة والهيكل الذي ينسجم أحدهما مع الآخر، مما يسمح بتكيف المؤسسة لنفسها كوحدة في النظام المجتمعي.¹

ويعرفها القاموس الفرنسي لاروس La rousse على أنها وحدة اقتصادية للإنتاج السلع أو الخدمات، واقتصاديا تصنف وفقا لعدة محددات منها المحدد القانوني الذي يفضي إلى

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

تصنيف المؤسسات على النحو التالي المؤسسات الخاصة وتكون ملكا لشخص أو شركة بين عدد من الأشخاص متعاونين ومؤسسات عامة تكون مسيرة من طرف الدولة¹

1-2-1- مفهوم المؤسسة من الناحية السوسيولوجية

يعتبر علماء الاجتماع التابعين لمدرسة دوركايم، أول من سعى إلى إعطاء كلمة مؤسسة معنى محدد، إن مؤسسات مثل العائلة، الملكية كانت قد درست من قبل الانثروبولوجيين بمنظور تاريخي ومقارن ساذج إلى حد ما. وقد سعى أتباع دوركايم إلى حصرها وتكوين مفهومها، إن المؤسسات هي أساليب للعمل والإحساس والتفكير وإلى حد ما ثابتة، ملزمة ومميزة لمجموعة اجتماعية معينة.²

1-2-1-1- تعريف المؤسسة من وجهة نظر البنائية الوظيفية:

تنظيم الحياة الاجتماعية وفق القيم معايير والقواعد.

*تتعلق البنائية الوظيفية من أربع فرضيات وتعتقد أنها تنطبق على كل المؤسسات العامة.

1- المؤسسة هي نظام كلي يتكون من عدة أنظمة متفاعلة وكل منها يعتمد على الآخر

تتكون المؤسسة من عدة أنظمة متفاعلة كل نظام يكمل الآخر.

-آليات التفاعل بين الوحدات التنظيمية ، شبكة العلاقات الاجتماعية، وسائل التبادل الداخلية

2- النظام الكلي للمؤسسة يأتي قبل الجزء يعني لا يمكن فهم الجزء الا برده للكل ، يعني بلا

مؤسسة لا يكون إنتاج.

3- فهم الجزء لا يكون إلا من خلال الوظيفة أو الدور الذي يقوم به.

4-الاعتماد المتبادل الموجود بين الأجزاء هو في نفس الوقت اعتماد وظيفي متبادل أي كل وظيفة

تعتمد على الأخرى من هذه الفرضيات الأربعة.

1-2-2-1- بارسونز والنسق الاجتماعي: في ضوء هذه الفرضيات ، قدم بارسونز محاولة رائدة

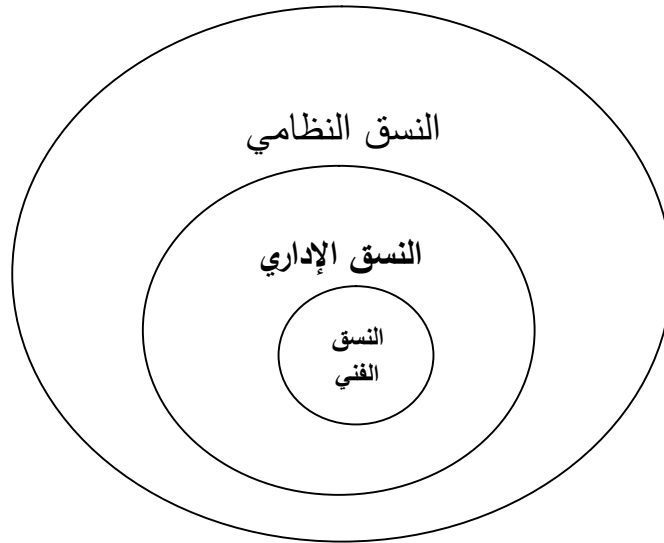
لتعريف المؤسسة "كنسق اجتماعي منظم انشئ بطريقة مقصودة من أجل تحقيق أهداف محددة."³

¹ Dictionnaire , la rousse , encyclopédique, Paris , 2000 ,P. 552

² -بودون .ف.بوريكو ،المعجم النقدي لعلم الاجتماع ، تر:سليم حداد ،المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع ، بيروت ، 1986 ، ص.479

3- السيد الحسيني ، النظرية الاجتماعية ودراسة التنظيم، دار المعارف ، القاهرة ،1976، ص 32.

الشكل رقم 01: يوضح تصور بارسونز للمؤسسة والأنساق الفرعية



المصدر: بلقاسم سلاطنية ، اسماعيل قيرة، التنظيم الحديث للمؤسسة ، التصور والمفهوم ، دار الفجر للنشر والتوزيع ، مصر، 2008، ص11

- 1- **النسق النظامي** : أو نسق المؤسسة : السياسات العامة للمؤسسة ، الهيئة الإدارية العليا ينسق بين المؤسسة والبيئة الخارجية و يدرس الفرص المتاحة في المؤسسات الخارجية.
- 2- **النسق الإداري** : التخطيط ، التنظيم والتوجيه الرقابة يحول السياسات العامة الى برامج واجراءات قابلة للتحقيق .والقيام بهذه العمليات الأربعة يقوم بالتنسيق بين النسق الفني والنظامي.
- 3- **النسق الفني**:تقوم بالعملية الانتاجية (السلع والبضائع ، يبحث عن الوسائل المثلى من أجل الاستغلال الأمثل للموارد المتاحة ويتكون من جميع العمال المباشرين للعملية البيداغوجية . يتكون هذا التعريف من ثلاثة مفاهيم أساسية ينبغي ربطها بأفكار وتصورات بارسونز وهذه المفاهيم هي :

أ- النسق الاجتماعي

ب-منظم

ج-أهداف محددة

أ- النسق الاجتماعي: أداة تحليلية ووسيلة لفهم الواقع حيث يعتبر الشبكة الكلية من التفاعل التي من خلالها يرتبط فاعلان أو أكثر بحيث يؤثر كل منهم في سلوك الآخر بحيث يسلك كل منهم بصورة جماعية بكل الطرق¹.

وبالاستناد الى هذا التعريف وبالنظر الى النسق كمقولة يمكن استخدامها لتحليل ظواهر أنماط التجمع الإنساني مثل النظم ، الجامعة ، المؤسسات الصناعية والخدماتية ، الطبقة الاجتماعية ... الخ) فانه يمكننا تفكيك النسق كمايلي:

النسق الاجتماعي = أفراد - تفاعل - قواعد - حيز - هدف .

في ضوء هذا التفكيك يمكن تعريف أية مؤسسة بأنها: "نسق اجتماعي يتكون من أفراد يتفاعلون مع بعضهم البعض بصورة مباشرة أو غير مباشرة وفق القواعد والقيم والمعايير السائدة، ضمن نطاق جغرافي معلوم (حيز) لتحقيق أهداف محددة" .

ومن كل ما سبق إن المؤسسة عبارة عن نظام كلي ، يتضمن عددا من الأنظمة الفرعية (الإنتاج ، التسويق ، الأفراد ، النظام المالي) ذات الصلات والعلاقات التبادلية:

1- ترتبط هذه الأنظمة الفرعية ببعضها بصفة مستمرة ، وتؤثر في بعضها البعض .

2- توجد تفاعلات وتبادلات بين الأنظمة الفرعية ، كما تتجسد هذه التفاعلات داخل نظام على حدة .

3- يقوم كل نظام بالمتطلبات الوظيفية (التكيف، تحقق الأهداف، الكمون، التكامل) لانجاز أهداف المؤسسة (تحقيق الأرباح، النمو... الخ) ومن ثم المساهمة في تطور المجتمع .

4- بالنظر إلى المؤسسة هي نظام كلي مفتوح ، فإنها تتفاعل مع بيئتها الخارجية تؤثر وتتأثر .

5- يقوم كل وظيفة بالوظيفة المنوط به في سياق الارتباط بالأنظمة الأخرى وتحقيق التوافق والتنسيق بينها بما يحقق الفعالية للنظام الاقتصادي- الاجتماعي السائد² (يشير

¹ جي روشي ، علم الاجتماع الأمريكي ، دراسة لأعمال تالكوت بارسونز ترجمة محمد الجوهري ، أحمد زايد ، دار المعارف ، القاهرة ، 1984 ، ص 108

² - زكي هاشم، تنظيم وطرق العمل ، الكويت ، 1984 ، ص 29

بارسونز إلى أن بقاء واستمرار الأنساق ، يتوقف على مدى قيامها بالمتطلبات أو المستلزمات الوظيفية الأربعة :

- 1- **التكيف:** (المواءمة) إقامة علاقات بين النسق وبيئته الخارجية وحصوله على الموارد البشرية والمادية لانجاز الأهداف المرسومة ، الى جانب تبادل منتجاته وتكيفه مع الضوابط والضرورات التي تفرضها البيئة المحيطة .
- 2- **تحقيق الهدف:** للاستخدام الأمثل للموارد التنظيمية من أجل تحقيق الغايات المنشودة ولا نستطيع أن نغفل هنا الإشارة أن هذين المتطلبين أو المستلزمين (التكيف ، تحقيق الأهداف) يحددان علاقة النسق ببيئته ، في حين يعبر آخريين (التكامل ، الكمون) عن الظروف الداخلية للنسق .
- 3- **التكامل للمحافظة على قدر من التنسيق** بين أجزاء النسق أو المؤسسة ، تجنب مظاهر الاضطراب والخلل ، حماية النسق من التغيرات الفجائية ، تحقيق أعلى مستوى من التماسك والتضامن بين الوحدات التنظيمية الفرعية المتشابهة (التكامل الأفقي).
- 4- **الكمون يحقق التكامل الرأسي** بين المستويات التنظيمية ، ويهتم بالنسق الرأسي أي مدى ملاءمة الظروف السائدة في الأنساق الفرعية والظروف السائدة في النسق الكلي وينقسم الى مطلبين فرعيين :

- 1- **تدعيم النمط:** أي كيف نحافظ على ذاتية وهوية وكيان المؤسسة أو المجتمع ككل وتطرح من خلال القواعد والقيم والمعايير. (المحافظة على الذات ، الهوية ، الكيان)
- 2- **استيعاب التوتر:** أي الضغوط الداخلية والخارجية، ونواجهه بما سماه بارسونز من خلال مقولة : **التوازن الدينامي** أي المؤسسة في حالة تغيير تدريجي ومدروس الأهداف وهذا التغيير لا يجب أن يحدث ارتباك داخل المؤسسة .¹

ومن خلال ما سبق نستنتج أن المؤسسة عبارة عن نظام اجتماعي، أي نظام متناسق من النشاطات يمثل شكلا من أشكال النشاط الاقتصادي والاجتماعي للعمل أي أنها مكان تتكون فيه علاقات بين الأفراد.¹

¹ - أحمد زايد ، علم الاجتماع بين الاتجاهات الكلاسيكية والنقدية، دار المعارف ، القاهرة، 1981:ص159.

وما يلفت الانتباه في هذين التعريفين أنهما يركزان على الجانب الإنساني في المؤسسة مع إهمالها للجوانب الأخرى، لكننا نعلم أن المؤسسة ليست عبارة عن تجمع بين الأفراد فقط بل هي أكبر وأعقد من ذلك.

كما استخدم هذا المصطلح بدقة عند هيربرت سبنسر في كتابه "مبادئ علم الاجتماع" إذ قال أن المؤسسة يمكن تشبيهها بالعضو أو الجهاز الذي ينجز وظائف مهمة للمجتمع.² ونجد أن سيمون ومارتش Saimon- March قاما بوصف المؤسسة بأنها تجمعات من الناس متفاعلين.³

وقد ساهمت مدرسة العلاقات الإنسانية إلى حد بعيد في ما يرتبط بسلوك الأفراد بالمؤسسة كنظام اجتماعي يتكون من أنظمة اجتماعية فرعية ، وقد ركزت تحليلات هذه المدرسة بالإضافة إلى التحليلات السلوكية على فهم السلوك والعلاقات بين المجموعات والحوافز والتقليل من المواجهات بينها وبين الإدارة ، فقد أخذ بعين الاعتبار ليكرت العلاقات الاجتماعية في العمل ، إذ العامل يبحث عن مهام أكثر فأكثر تعقيدا وتتطلب الالتزام ، وفي المقابل له حاجات اجتماعية للمساهمة والمشاركة تحسن من اندفاعه في العمل، ولذلك على الإدارة المسؤولة عن المؤسسة الأخذ بعين الاعتبار لهذا، واتخاذ قرارات مقبولة دون رفضها وذلك بنوع من المشاركة فيها من طرف العمال ككل وعدم احترام هذا يؤدي الى اضطرابات وعدم تحقيق الأهداف وهذه كله لأن الإنسان ليس الكائن العقلاني المحفز فقط عن طريق الجانب المادي ، كما كان لدى المدرسة التaylorية ، بل هو ذو جوانب اجتماعية وعاطفية ونفسية ، تؤثر على الفاعلية للمجموعة والمؤسسة ككل.

أما بالنسبة لعلماء النفس فإن الجانب الأهم عند تعريف المؤسسة هو اعتبارها تجمعا من الرجال والنساء في تأدية العمل، فهي مجموعة مهيكلة من الأفراد والمجموعات تتم بينهم تفاعلات ديناميكية تضمن سير المؤسسة.

¹ محمد الشريف منصور، الاستثمارات الأجنبية المباشرة وتأثيرها على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة"، الملتقى الوطني الأول حول

المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها في التنمية، الأغواط، 8-9 أبريل 2002، ص. 154

² إحسان محمد الحسن، موسوعة علم الاجتماع، الدار العربية للموسوعات، الطبعة 01، بيروت، 1999، ص. 621.

³ رشاد أحمد عبد اللطيف، إدارة وتنمية المؤسسات الاجتماعية، المكتبة الجامعية، الاسكندرية، 2000، ص 24.

أما صمويل عبود في كتابه "اقتصاد المؤسسة" فهو يعرف المؤسسة الاقتصادية بأنها ذات شكل اقتصادي وتقني وقانوني واجتماعي لتنظيم العمل المشترك للعاملين فيها وتشغيل أدوات الإنتاج وفق أسلوب محدد لتقسيم العمل الاجتماعي بغية إنتاج وسائل الإنتاج، أو إنتاج سلع الاستهلاك أو تقديم الخدمات¹.

1-3- مفهوم المؤسسة الناحية الاقتصادية

" المؤسسة يمكن أن تعتبر كعميل اقتصادي، كهيكل عضوي، وكنظام أو منظومة"²
 -كما يعرف جان باتيست " **JEAN BATISTE** " المؤسسة: " على أنها عبارة عن متعامل له مكانة متميزة وهي المحور الرئيسي للنشاط الاقتصادي.³
 ويرى **M. lebreton** "بأنها كل شكل تنظيم اقتصادي مستقل ماليا والذي يقترح نفسه لإنتاج سلع أو خدمات للسوق"⁴ نلاحظ في هذا التعريف تركيزه على طابع الملكية دون التطرق إلى وظائف المؤسسة أو الغاية من إنشائها، لذلك لا يمكن اعتباره كاملا و مقبولا من الجميع.
 ويعرف **François Pèroux** المؤسسة الاقتصادية بأنها "وحدة إنتاج ذات ذمة مالية تأليف بين أسعار مختلفة عوامل الإنتاج التي يأتي بها متعاملون مختلفون عن مالك المؤسسة، بهدف بيع سلع أو خدمات في السوق والحصول بالتالي على دخل نقدي الذي ينتج من الفرق بين السعرين"⁵

¹ صمويل عبود، اقتصاد المؤسسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1982 ص. 58

² أو كيل محمد السعيد، وظائف ونشاطات المؤسسة الصناعية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1992، ص.92.

³ Roux, **Analyse et gestion de l' entreprise: théories, méthodes et pratiques**, tome 01, édition du Nord1 Paris, 1989, P.13

⁴ ناصر دادي عدون، اقتصاد المؤسسة، دار المحمدية العامة، الطبعة 01، الجزائر، 1998، ص.10.

⁵ Fernand Borne: **organisation des entreprise**, ed, Foucher, 1966. P.P.6.

2- التصنيفات المختلفة للمؤسسات الاقتصادية:

تصنف المؤسسات الاقتصادية تبعاً لثلاثة معايير أساسية هي: طبيعة الملكية، طبيعة النشاط الاقتصادي وأخيراً تبعاً للحجم.

2-1-1 تصنيف المؤسسات الاقتصادية تبعاً لطبيعة الملكية: وينتج عن هذا التصنيف

مايلي¹:

2-1-1-1 - المؤسسات الخاصة: وهي جميع المؤسسات التي تعود ملكيتها للفرد أو مجموعة من الأفراد (شركات أشخاص، شركات أموال).

2-1-1-2 - المؤسسات العامة: وتعود ملكيتها للدولة وتهدف إلى تحقيق المصلحة العامة

2-2 تصنيف المؤسسات الاقتصادية تبعاً للطابع الاقتصادي.

وينتج عن هذا التصنيف ما يلي²:

- المؤسسات الصناعية: وهي المؤسسات ذات الطابع الصناعي، ومنها المؤسسات الصناعية الثقيلة (كالحديد والصلب) والتي تتطلب رؤوس أموال ضخمة ومهارات عالية لنشاطها ومنها مؤسسات الصناعات التحويلية أي الخفيفة (الغذائية).

- المؤسسات الفلاحية: وهي المؤسسات التي تمارس الأنشطة الإنتاجية الزراعية فتقوم بعمليات الإنتاج الزراعي سواء كان إنتاج حيواني، إنتاج نباتي.

- المؤسسات التجارية: وهي التي تعمل في النشاط التجاري أي القيام بعملية توزيع السلع والخدمات.

- المؤسسات المالية: وهي المؤسسات التي تقوم بالنشاط المالي كالبنوك ومؤسسات التأمين... إلخ.

- مؤسسات الخدمات: وهي المؤسسات التي تقدم الخدمات كمؤسسات النقل والعيادات الصحية ومكاتب الخبرات (الهندسية والمحاسبية... إلخ).

¹ اسماعيل عراجي، اقتصاد المؤسسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1996، ص. 12.

² إسماعيل عراجي، المرجع السابق، ص. 13.

2-3- تصنيف المؤسسات تبعا للعمالمة الموظفة: وينتج عن هذا التصنيف تقسيم

المؤسسات إلى:

2-3-1- المؤسسات الكبيرة: وهي المؤسسات التي تضم أكثر من خمس مائة عامل ومنها

على سبيل المثال: مؤسسات البترول، المركبات الكبيرة، صناعة الطائرات... إلخ.

2-3-2- المؤسسات المتوسطة: وهي المؤسسات التي تضم من مائتين إلى أربعة مائة

وتسعة وتسعين عامل.

2-3-3- المؤسسات الصغيرة: وتنقسم إلى قسمين:

مؤسسات Micro والتي تستعمل بين 1 إلى 9 عمال.

مؤسسات صغيرة Mini وتضم من عشرة إلى مائة وتسعة وتسعين عامل¹**3- إشكالية تحديد مفهوم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:**

في الحقيقة يصعب تحديد مفهوم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة خاصة إذا علمنا بغياب تعريف لها يكون شاملا وثيقا وواضحا يحظى بالإجماع من قبل كل الباحثين والمهتمين بهذا القطاع. وفي دراستنا هذه، رأينا إلزامية الانتهاء إلى تعريف وتحديد ماهية هذه المؤسسات، مع إظهار الحدود الفاصلة بينها وبين باقي المؤسسات الأخرى، حتى يمكن الوقوف على مكانتها ووزنها في الاقتصاد، ومدى مساهمتها في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وأيضا تحديد سبل ترقيتها والنهوض بها.

وهذا ما سنحاول معالجته في هذا الفصل حيث نبين أولا الصعوبات والقيود التي تواجه الباحث في تحديد مفهوم يلقي القبول من كل المهتمين بهذا القطاع على مستوى مختلف المنظمات والهيئات الوطنية ومن ثمة إمكانية الوصول بتعريف يمكن أن يكون مقبولا على مستوى الدولي ينطبق على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على اختلاف أوجه نشاطها، وهذه القيود كما سنرى عديدة، منها ما يطرح على المستوى الكلي، ومنها ما يخص المؤسسة في حد ذاتها، حيث نخلص بعد طرحنا لتلك الصعوبات إلى نتيجة مفادها أن هناك شبه إجماع حول جملة من المعايير يمكن

¹ ناصر داداي عدون، اقتصاد المؤسسة، للطلبة الجامعيين، ديوان المطبوعات الجامعية، ط 2، الجزائر، 1994، ص. 64.

الاستناد إليها عند محاولة تعريف هذه المؤسسات، نجمعها في نوعين أساسيين، وهي المعايير الكمية و المعايير النوعية، وبافتراض أن كل تعريف يجب أن يجمع بين النوعين من المعايير، نحاول التطرق إلى بعض التعاريف الرسمية أو شبه الرسمية، إدارية كانت أم قانونية، مطبقة في بعض البلدان من بينها التعريف الذي اعتمده الجزائر في تحديدها لقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

ثمة صعوبات كبيرة في وضع تعريف واضح خاص بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، يكون مقبولا و يحظى بإجماع مختلف الأطراف المهتمة بهذا القطاع، وذلك باعتراف العديد من الباحثين والمؤلفين، وأيضا باعتراف الهيئات والمنظمات الدولية^(*) المهتمة بالتنمية الاقتصادية و الاجتماعية وترقية و إنباء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، فالأمر ليس بالسهولة التي تبدو عند القيام بالمقارنة بين وحدة أو مؤسسة صغيرة ومؤسسة أخرى ذات حجم كبير، فالمشكل الذي يطرح يكمن أساسا في وضع الحدود الفاصلة بين هذه الوحدة أو المؤسسة الصغيرة والمتوسطة من جهة والمؤسسة الكبيرة من جهة أخرى، هل هذه الحدود هي نفسها في كل الدول ؟ خاصة عند المقارنة بين الدول المصنعة والدول النامية، وفي نفس البلد، هل هذه الحدود هي نفسها عند المقارنة بين مؤسسة تجارية ومؤسسة صناعية، إذ باختلاف النشاط تختلف الحدود الفاصلة، إذن هناك عدة قيود تتحكم في إيجاد و وضع تعريف شامل وموحد لهذه المؤسسات نتطرق إلى أهم هذه القيود فيما يلي :

3-1- اختلاف درجة النمو:

إن التفاوت في درجة النمو يقسم العالم إلى مجموعات متباينة، أهمها البلدان المتقدمة الصناعية والبلدان النامية و ينعكس هذا التفاوت على مستوى تطور التكنولوجيا المستعملة في كل دولة، وأيضا في وزن الهياكل الاقتصادية . من مؤسسات و وحدات اقتصادية . يترجم ذلك في اختلاف النظرة إلى هذه المؤسسات والهياكل من بلد إلى آخر، فالمؤسسة الصغيرة والمتوسطة في اليابان أو الولايات المتحدة الأمريكية أو في أي بلد مصنع آخر يمكن اعتبارها متوسطة أو كبيرة في الجزائر أو المغرب، بسبب اختلاف درجة النمو والتطور التكنولوجي بين الولايات المتحدة

^(*) تخلص مختلف الهيئات الدولية المهتمة بقطاع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة إلى نفس النتيجة فيما يتعلق بوضع تعريف لهذا القطاع. و من هذه الهيئات نجد: OCDE, ONUDI, BIT.

الأمريكية واليابان من جهة والجزائر أو المغرب من جهة أخرى، و بنفس النظرة، ينطبق نفس الأمر عند المقارنة بين مؤسسة تعتبر كبيرة في موريتانيا أو مالي إذ تعتبر صغيرة في إيطاليا. فانطلاقا من هذه النظرة نصل إلى نتيجة أن تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة يختلف من بلد إلى آخر الأمر الذي يفسر غياب تعريف موحد صالح في جميع الدول.¹

3-2- اختلاف النشاط الاقتصادي:

تصنف المؤسسات حسب طبيعة النشاط الذي تمارسه إلى ثلاثة قطاعات رئيسية :

- **قطاع أولي:** يضم مجموع المؤسسات التي تستخدم كعنصر أساسي أحد عوامل الطبيعة، كالزراعة والصيد واستخراج الخامات.

. **قطاع ثان:** يشمل المؤسسات التي تعمل في ميدان تحويل و إنتاج السلع.

. **قطاع ثالث:** يمثل قطاع الخدمات، كالنقل و التوزيع و التأمين.

وباختلاف النشاط الاقتصادي يختلف التنظيم الداخلي والهيكل المالية للمؤسسات، فعند المقارنة بين المؤسسة التي تنتمي إلى القطاع الصناعي وأخرى تنتمي إلى القطاع التجاري، تتضح الاختلافات، فبينما تحتاج المؤسسة الصناعية إلى استثمارات كبيرة في شكل مباني وهياكل ومعدات....، فإن المؤسسة التجارية تحتاج عكس ذلك إلى العناصر المتداولة من محزونات البضائع والحقوق، لأن نشاطها يركز على عناصر دورة الاستغلال وأيضا كما تستخدم المؤسسة الصناعية عدد كبير من العمال، قد تستغني عنه المؤسسة التجارية، أما على مستوى التنظيم الداخلي فان طبيعة نشاط المؤسسة الصناعية يفرض توزيع المهام مع تعدد الوظائف ومستويات اتخاذ القرارات على عكس المؤسسة التجارية التي تتمتع بهيكل تنظيم بسيط....، ولهذا يمكن اعتبار المؤسسة الصناعية، الصغيرة والمتوسطة، بحكم حجم استثماراتها وعدد عمالها وتعدد تنظيمها، مؤسسة كبيرة في قطاع التجارة، إذن من الصعب أمام تنوع النشاط الاقتصادي الوصول إلى مفهوم واحد للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

3-3- اختلاف فروع النشاط الاقتصادي.

يتفرع كل نشاط اقتصادي حسب طبيعته إلى عدد كبير من الفروع الاقتصادية، فينقسم النشاط التجاري مثلا إلى التجارة بالجملة والتجارة بالتجزئة، أو إلى التجارة الداخلية والتجارة الخارجية، وينقسم النشاط الصناعي بدوره إلى مؤسسات الصناعة الاستخراجية والصناعة التحويلية، وكل منهما يضم عدد من الفروع الصناعية، منها المؤسسات الغذائية وصناعة الغزل والنسيج والمؤسسات الكيماوية والصناعة المعدنية الأساسية وصناعة الورق وصناعة الخشب ومنتجاته، وتختلف كل مؤسسة حسب فرع النشاط الذي تنتمي إليه، من حيث كثافة اليد العاملة وحجم الاستثمارات الذي يتطلبه نشاطها، فمؤسسة صغيرة أو متوسطة تنشط في صناعة الحديد والصلب تختلف عن مؤسسة أخرى في الصناعة الغذائية أو المؤسسات النسيجية من حيث الحجم، فهذه الأخيرة قد تعتبر متوسطة أو كبيرة.

إن كل محاولة لتحديد مفهوم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بإيجاد التعريف المناسب لها، تصطدم بوجود عدد هائل ومتنوع من المعايير والمؤشرات، ففي بلجيكا مثلا، هناك أكثر من ثمانية وعشرين معياراً¹، منها ما يأخذ في الحسبان الحجم والقياس، كمعيار عدد العمال، حجم الاستثمارات، ومنها ما يعتبر الخصائص النوعية كمعايير يمكن أن تحدد لنا المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بتمييزها عن غيرها من المؤسسات الأخرى .

يخلق تعدد المعايير صعوبات كبيرة في اختيار المناسب منها يقدر على وضع الحدود الفاصلة بين أصناف المؤسسات على اختلاف أوجه نشاطاتها والقطاعات التي تنتمي إليها.

3-4- خصائص التعريف الصحيح والجيد

قد يكون للتعريف أكثر من شكل ومنظور وقد يختلف أيضا من دولة إلى دولة ومن مناخ اقتصادي إلى آخر، بل والأكثر من ذلك أنه قد يختلف داخل الدولة الواحدة باختلاف تعريف الهيئات والمؤسسات للمؤسسات الصغيرة داخل الدولة الواحدة كلاً حسب استخدامه للتعريف والهدف من إتباع الهيئة أو المؤسسة لسياسات معينة، وسنتناول ذلك فيما بعد في الفقرة الخاصة بتجارب الدول المختلفة في وضع تعريف للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

¹ La politique pour les PME dans la CEE , In Collection ISGrefourd'Echanges,1991, p91.

إن التعريف لا يمكن أن يكون منفصلاً عن الاستخدامات التي وضع من أجلها فإذا كان الغرض هو معالجة قطاع بأكمله أو مؤسسات بعينها في هذا القطاع بشكل مختلف ومميز عن غيرها في نفس القطاع، فلا بد أن يسمح التعريف الموضوع بهذا التمييز أو التباين وقد تميز السلطات في جميع أنحاء العالم بين المؤسسات الصناعية والمؤسسات الخدمية في تعريفها وذلك لأنها ترغب في تقديم خدمات أو منافع مختلفة لكل منها، وذلك قد يكون لأسباب خاصة بطبيعة القطاعين في قدرة أحدهم على تحقيق مكاسب أكبر من الآخر، أو لأسباب خاصة بالسلطات والجهات المسؤولة برغبتها في تنمية قطاع ما على حساب قطاع آخر لميزة ما في هذا القطاع عن الثاني في تلك الدولة أو لغيرها من الأسباب المتعلقة بسياسات الدولة الاقتصادية.

وفيما يلي نستعرض بعض الجوانب التي لا بد أن تتوافر في التعريف ليكون صحيحاً وجيداً وقابلاً للاستخدام من قبل الجميع وبصورة واضحة وسهلة.

3-4-1- مرتبب بالمعلومات المتاحة.

لا بد أن يتضمن التعريف قدرًا من التحديد يناسب المعلومات المتاحة ولا يتعدى حدود إمكانية تواجده البيانات أو الطرق الممكنة للحصول على المعلومات، وينبغي تقييم قدر الحاجة إلى البيانات الدقيقة والشاملة عن المؤسسة مقابل الوصول إلى تلك الدقة التي قد تفرض عبئًا على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أو على الجهات التي تقوم بجمع البيانات من هذه المؤسسات. وقد تقوم العديد من الجهات بجمع الكثير من البيانات، ولكن التحدي هنا هو القدرة على تنسيق هذه البيانات لإخراج معلومات مفيدة.

3-4-2- بسيط الفهم وسهل الاستخدام.

لا بد أن يكون التعريف سهل الفهم بالنسبة لأصحاب الأعمال، وكذلك بالنسبة لكل من صانعي السياسات ومقدمي الخدمات، وألا يكون غمضاً أو خاضعاً للجدل أو للتفسيرات المتعددة. وينبغي ألا يتضمن التعريف صيغاً معقدة، وألا يحتوي على صفحات وقوائم تجعل من التعامل معه شيئاً مستحيلاً، وقد يكون ذلك عاملاً مساعداً في تحديد الفئات التي سيتم التعامل معها من خلال هذا التعريف.

3-4-3- قائم على حقائق اجتماعية واقتصادية.

ربما يشمل التعريف على عدة عناصر متشابهة مع دول أخرى أو مجموعات من الدول ولكن لا بد أن تكون الأولوية لوضع تعريف مناسب ومتسق مع الحقائق والأهداف الاقتصادية الوطنية بحيث يكون الفيصل هنا ليس استخدام أي معيار من معايير تحديد التعريف، بل يكون الأساس النهائي لوضع التعريف هو الوضع الاقتصادي القائم بالفعل ومدى ملاءمة التعريف لهذه الظروف وارتباط قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بتلك الظروف ومدى تأثيرها على الوضع الاقتصادي.

3-4-4- قابل للتعديل وفق التغيرات الاقتصادية.

قد تكون عملية التعديل دورية على التعريف حسب المتغيرات الاقتصادية أو التغيرات التي تحدث بقطاع لمؤسسات الصغيرة والمتوسطة ذاته، ولذلك لا بد أن يكون التعريف مرناً وقابلاً للتعديل، ولا يستدفع التغيرات الاقتصادية بمختلف جوانبها ومصادرها إلى تغيير التعريف بالكامل كلما أردنا تعديله، ولا بد أيضاً من وجود آلية لتغيير التعريف إذا أصابه أي خلل، أو تغيرت دقة هذا التعريف بتغير الظروف الاقتصادية.

3-5-5 معايير تعريف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة.

رغم الصعوبات التي تواجه عملية وضع تعريف دقيق وشامل لهذا القطاع، فإن أغلب الدراسات والبحوث التي تمت في هذا الشأن وأيضاً أغلب المؤلفين يركزون على ضرورة الانتهاء إلى تحديد ماهية هذه المؤسسات بالاعتماد على مختلف المعايير و المؤشرات، فالمؤسسة صغيرة ومتوسطة بحسب حجمها وحسب الخصائص التي تميزها عن باقي المؤسسات، وفي هذا السياق يمكن أن نميز بين نوعين من المعايير للفرقة بين المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من جهة والمؤسسات الكبيرة من جهة أخرى، النوع الأول هو المعايير الكمية والتي تصلح للأغراض الإحصائية والتنظيمية، حيث يسهل بمقتضاها جمع البيانات عن المؤسسات المختلفة ووضع الحدود الفاصلة بين المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والكبيرة مما يساعد الجهات التنظيمية المسؤولة عن مساندة وتدعيم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تحديد نطاق عملها على وجه دقيق، أما النوع الثاني من المعايير فيعتمد على الفروق الوظيفية، وهو يصلح لإجراء التحليل

الاقتصادي وتقويم كفاءة المؤسسات وتحديد الدور الكامن لكلٍ من المؤسسات الكبيرة والصغيرة والمتوسطة في تحقيق التنمية الاقتصادية و الاقتصادية.

3-5-1- تعاريف وفق المعايير الكمية.

إن صغر أو كبر المؤسسة يتحدد بالاستناد إلى جملة من المعايير والمؤشرات الكمية والإحصائية المحددة للحجم، يسمح استعمالها بوضع حدود فاصلة بين مختلف أحجام المؤسسات، ويمكن تقسيم هذه المعايير إلى مجموعتين:

* المجموعة الأولى: وتضم مؤشرات تقنية واقتصادية، نجد من ضمنها كل من:

- عدد العمال.
- التركيب العضوي لرأس المال.
- حجم الإنتاج.
- القيمة المضافة.
- حجم الطاقة المستعملة.

* المجموعة الثانية: وتتضمن المؤشرات النقدية:

- رأس المال المستثمر.
- رقم الأعمال.

غير أن مسألة الحصول على هذه المعايير تطرح في حد ذاتها بعض المشاكل، فهناك في البداية مسألة اختيار المناسب منها، ثم هناك الاختلاف الملاحظ في استعمالها من حيث المكان والزمن، وأيضاً بين مختلف فروع النشاط الاقتصادي، وغالباً ما يتم تصنيف المؤسسات على أساس عدد عمالتها، بحجة أن حجم العمالة هو من المعلومات الأسهل حصراً من الناحية العددية، من جهة، والأيسر تحصيلاً فيما يخص نشاط المؤسسات من جهة أخرى، كما انه معيار تعتمد جل الدراسات بإشراكه مع معيار رقم الأعمال والقيمة المضافة، وبالعودة إلى الجدول رقم (1) الذي يعطينا صورة عن استعمال المعايير الكمية في وضع الحدود التي تفصل المؤسسات الصغيرة

والمتوسطة عن المؤسسات الأخرى نجد أن المؤلف عمد إلى إدراج عينة تشمل بلدانا من مختلف مستويات النمو، حيث تعتمد كل منها معايير مختلفة.

الجدول رقم (1) : المعايير الكمية في تحديد التعريف

المؤسسات الصغيرة و المتوسطة	قطاع الصغيرة المؤسسات		البلدان
	عدد العمال	رأس المال	
15 مليون دج	500	-	الجزائر
-	350	-	فنلندا
5 مليون ف ف	500	-	فرنسا
-	500	200	بريطانيا
-	-	50	السويد
750 ألف روبية	-	-	الهند
50 مليون ين	30	-	اليابان

المصدر : A.SELLAMI : La petite et moyenne industrie et le développement économique, Enal 1985, p 50.

أنه بالرغم من تعدد المعايير الكمية، إلا أنه يمكن القول بأن معيار عدد المشتغلين يعتبر أكثرهم قبولاً على المستوى الدولي وبصفة عامة، يتوقف المعيار المرجح على طبيعة القطاع الذي ينتمي إليه نشاط المؤسسة وعلى الغرض من التحليل والدراسة ونوعية البرامج المقترحة لتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتوفير الخدمات الداعمة، ويفضل الاعتماد على المعايير المزدوجة والمركبة إذا ما توافرت البيانات والمعلومات التي تمكن من استخدامها وبما يتوافق وخصائص القطاع ونشاط المؤسسة التابعة له.

3-5-2- معايير الفروق الوظيفية لتعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

هناك أربعة فروق وظيفية رئيسية يتم الاعتماد عليها في التمييز بين المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والكبيرة، وهي:

أ- انخفاض التخصص في الوظيفة الإدارية :

يتميز قطاع الأعمال الصغيرة والمتوسطة بوجه عام بوجود شخص وحيد للإدارة، حيث يتولى المدير مع عدد قليل من مساعديه، كافة المهام الإدارية الخاصة بالإنتاج والتمويل والمشتريات وشئون العاملين والمبيعات، ونادراً ما يتواجد من ينوب عن المدير في القيام بالمهام الإدارية الفعّلة المتخصصة، على عكس الحال بالنسبة للمؤسسات الكبيرة التي تقوم على التخصص الوظيفي.

ب - الاتصالات الشخصية القوية :

عادة ما يكون مدير المؤسسة الصغيرة والمتوسطة على اتصال شخصي مع العاملين والمدين والمستهلكين وكافة المتعاملين، بينما تتعدد المستويات التنظيمية والإدارية في المؤسسة الكبيرة وتتباعد العلاقة المباشرة بين مالكي المؤسسة والإدارة العليا وبين العملاء والمتعاملين مع المشروع.

ج - صعوبة الحصول على الائتمان :

تواجه المؤسسة الصغيرة والمتوسطة عموماً عقبات كثيرة عند اللجوء للاقتراض من البنوك، حيث ترتفع تكلفة إقراض المؤسسة الصغيرة والمتوسطة مقارنة بالمؤسسة الكبيرة.

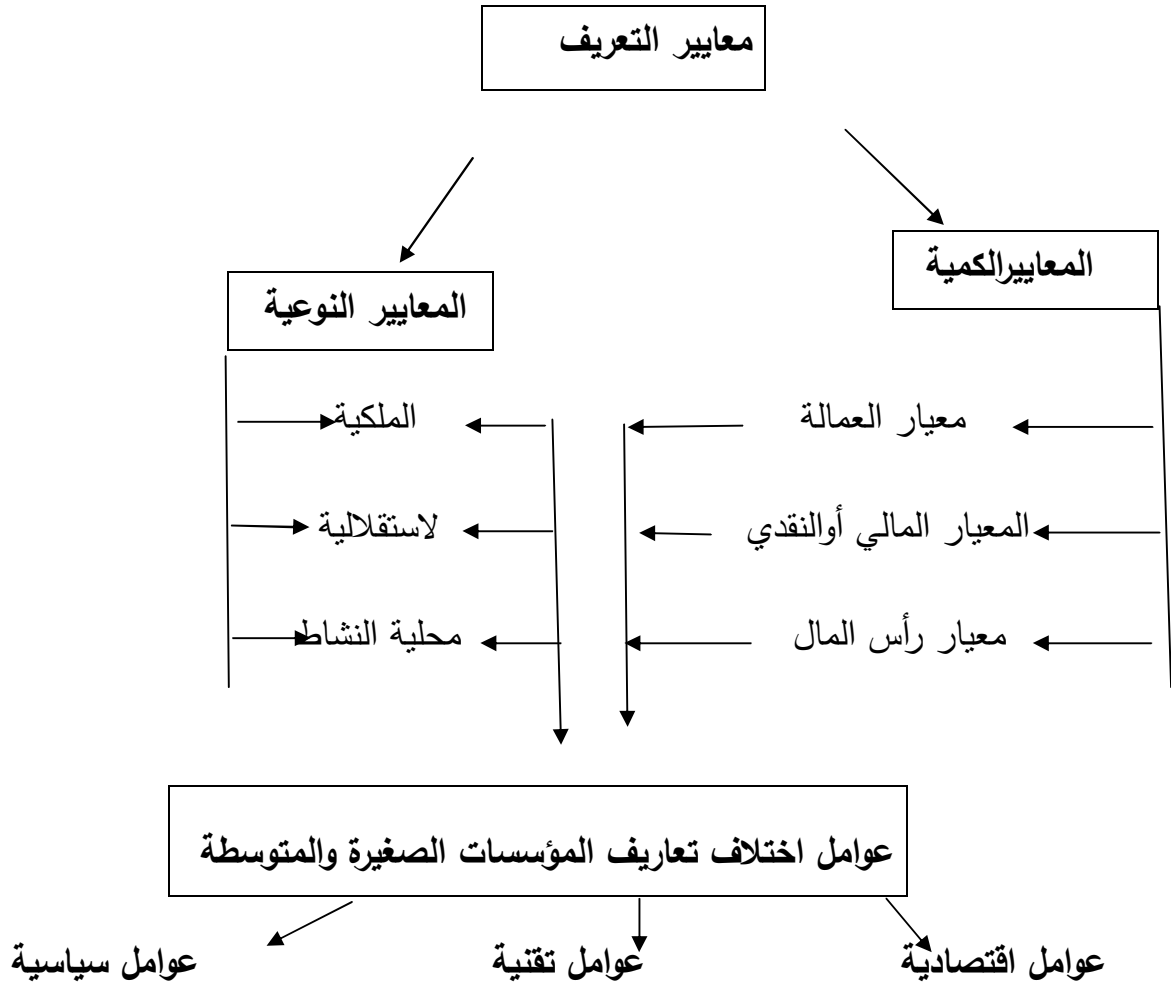
د - الكثرة العددية للوحدات الصغيرة :

تتصف المؤسسة الصغيرة والمتوسطة بالكثرة العددية والانتشار الجغرافي خاصة في المدن الإقليمية والمناطق الريفية، على نقيض المؤسسات الكبيرة التي تميل إلى التركز في العواصم والمدن الرئيسية.

وبالإضافة إلى الفروق الأربعة السابقة، توجد فروق وظيفية أخرى بين المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والكبيرة، منها :

- قلّة عدد مالكي رأس المال، حيث غالباً ما تكون ملكية المؤسسة الصغيرة والمتوسطة قاصرة على فرد أو عدد قليل من الأفراد يجمعون بين الملكية الإدارة.
- قوة ارتباط المؤسسة الصغيرة والمتوسطة بالمجتمع المحلي في تدبير مستلزماتها من المدخلات وعناصر الإنتاج وفي تسويق منتجاتها، وقلّة احتياجها لاستيراد خامات ومستلزمات من الخارج.
- تواضع النصيب السوقي للمؤسسة الصغيرة والمتوسطة، وبالتالي ضعف مركزها التفاوضي عند الشراء أو البيع.
- محدودية نطاق العمل في مؤسسة الصغيرة والمتوسطة من حيث تركيز النشاط في إنتاج سلعة واحدة أو تقديم خدمة محددة.
- عدم قدرة المؤسسة الصغيرة والمتوسطة على الاستجابة لتطورات الطلب في السوق بسبب محدودية الطاقة الإنتاجية أو الخدمية وضعف مرونتها.

الشكل رقم 02: يوضح معايير تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة¹



¹ زرفة بولقواس "المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها في تفعيل القطاع الخاص الجزائري" دراسة ميدانية بمؤسسات خاصة متنوعة النشاط بمدينة باتنة، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في علم الاجتماع، جامعة باتنة، 2011-2012، ص. 18.

4- التجارب العالمية في تطبيق المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

4-1- التجارب العالمية في الدول المتقدمة :

تحتل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أهمية خاصة في اقتصاديات الدول منذ عهد طويل ، بغض النظر عن مدى تطورها واختلاف نظمها ومفاهيمها ، وتباين تحولاتها الاجتماعية وفي الوقت الحالي أصبحت تحظى باهتمام واضعي السياسات الاقتصادية والاجتماعية في مختلف دول العالم المتقدمة منه والنامي ، انطلاقا من مساهمتها في تحقيق الأهداف الاقتصادية والاجتماعية لتلك الدول.

وقد أكدت العديد من التجارب العالمية مثل اليابان والولايات المتحدة وغيرها على دور الدعم والتشجيع المقدم لمثل هذا النوع من المؤسسات ، في تحقيق نوعية مهمة وكبيرة على المستويين الاقتصادي والاجتماعي في هذه الدول ، وفيما يلي سيتم عرض تجارب بعض الدول العالم المتقدم والنامي والسياسة المعتمدة في تطبيق المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

4-1- التجارب الدولية لتعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة :

بغض النظر عن بعض الاقتراحات والتوصيات التي قدمتها المنظمات الدولية نلاحظ غيابا يكاد يكون مطلقا لتعريف شبه رسمي يمكن اعتماده، فكل دولة تتفرد بتعريف خاص بها يرتبط بدرجة نموها الاقتصادي، والتعريف المقترح، إما أن يكون قانونيا كما هو الشأن في الولايات المتحدة الأمريكية و اليابان، أو إداريا كتعريف ألمانيا، وهولندا، وأيضا بعض التعاريف المتفق عليها من قبل المجموعات الدولية، مثل التعريف المقدم من البنك الأوروبي للاستثمار في إطار الاتحاد الأوروبي، وتعريف اتحاد دول جنوب شرق آسيا (ANASE "L).

4-1-1 تعريف البنك الدولي

يتميز البنك الدولي عن طريق فرعه المؤسسة الدولية للتمويل ما بين ثلاثة أنواع من المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و هي:

أ - المؤسسة المصغرة: وشروطها أن يكون عدد موظفيها أقل من 10 وإجمالي أصولها أقل من 100.000 دولار أمريكي ونفس الشرط السابق ينطبق على حجم المبيعات السنوية.

ب - المؤسسة الصغيرة: و هي التي تضم أقل من 50 موظفاً و تبلغ أصولها أقل من 3 مليون دولار أمريكي و كذلك الحال بالنسبة لحجم المبيعات السنوية.

ج - المؤسسة المتوسطة: و يبلغ عدد موظفيها أقل من 300 موظف أما أصولها فهي أقل من 15 مليون دولار أمريكي و نفس الشيء ينطبق على حجم المبيعات السنوية.

4-1-2- تعريف الاتحاد الأوروبي

صدرت توصية المفوضية الأوروبية باستخدام التعريف الجديد داخل الاتحاد الأوروبي والدول الأعضاء، بناء على قرار المجلس الأوروبي بتطبيق برنامج متكامل لصالح المنشآت الصغيرة والمتوسطة والقطاع الحرفي عام 1994م. وقد ظهرت مشكلة تعدد التعريفات وعدم اتساقها بوضوح عند بدء تطبيق البرنامج، وأدى ذلك لعملية تحديد التعريف الجديد، وهي عملية شاقة وتتضمن العديد من الخطوات. وقام الاتحاد الأوروبي بإصدار التعريف عام 1996 ضمن توصيات المفوضية بتاريخ 3 أبريل 1996، وتفسر مقدمة التوصيات، السبب الذي من أجله وضع التعريف، على سبيل المثال، البرامج الموجهة، والمعاملة التفضيلية، وبرامج الإعانة، والدعم الموجه، ونقص التنسيق، وتشوه المنافسة، وناقشت المقدمة كذلك الكيفية التي تم بها التوصل إلى التعريف المقترح الذي يلخصه الجدول رقم (2) الموالي .

الجدول(2): تعريف الاتحاد الأوروبي للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة

نوع المؤسسات	عدد الموظفين الأقصى	الحد الأقصى لرقم الأعمال	الحد الأقصى للموازنة
المصغرة	9	-	-
الصغيرة	49	7 مليون يورو	5 مليون يورو
المتوسطة	249	40 مليون يورو	27 مليون يورو

المصدر: جميع الاقتباسات مأخوذة من وثيقة (توصيات المفوضية بتاريخ 3 أبريل 1996 بشأن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة)، مكتب المطبوعات الرسمية للاتحادات الأوروبية، لكسمبورج.

ويمكن اعتبار المؤسسة إما مصغرة أو صغيرة أو متوسطة بناء على معيار الموظفين ثم أحد المعيارين الماليين (رقم الأعمال أو الحد الأقصى للموازنة) بالإضافة إلى معيار الاستقلالية

أي أن لا تزيد مساهمة مؤسسة أخرى في رأسمال المؤسسة قيد التعريف على 25 % كحد أقصى. و يتضح مما سبق أن تحديد حجم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بغرض تعريفها قانونياً و من ثم اقتصادياً يرتكز على ثلاثة معايير أساسية يتعلق أولاً بعدد الموظفين و ثانياً برقم الأعمال أو إجمالي الأصول في حين يرتبط ثالثاً بموازنة المؤسسة.

إن الغرض من وجود تعريف موحد داخل إطار المجموعة الأوروبية هو تعدد التعاريف المستخدمة داخل المنظومة الأوروبية، كما يوجد تعريف يستخدم من قبل بنك الاستثمار الأوروبي وتعريف آخر يستخدم من جانب صندوق الاستثمار الأوروبي، وهو الأمر الذي لم يكن مقبولاً داخل سوق موحد لا توجد به حدود داخلية. لهذا أدرك الاتحاد الأوروبي أنه يجب عليه أن ينسق بين التعاريف المختلفة أو أن يتجه نحو تعريف موحد لأن وجود أكثر من تعريف على مستوى الاتحاد وعلى مستوى الدولة أمر من شأنه أن يخلق نوع من عدم الاتساق بالإضافة إلى التأثير السلبي على التنافسية بين المؤسسات المختلفة¹.

تم تطبيق التعريف الذي اقترحه المفوضية بعد إدخال بعض التعديلات عليه من قبل غالبية الدول الأعضاء. على سبيل المثال، تستخدم إيطاليا معايير الحجم والإيرادات/الموازنة ولكنها تضيف بعداً خاصاً للترقية بين المشروع الصناعي والمشروع الخدمي، والأخير تم تحديد الحد الأدنى للعاملين به بأقل من عشرين عاملاً بالنسبة للمؤسسة الصغيرة، وما بين واحد وعشرين إلى خمسة وتسعين عاملاً للمشروع المتوسط. أما المشروع الذي يضم أكثر من خمسة وتسعين عاملاً فيعد مؤسسة كبيرة. نظم إيطاليا أيضاً للتعريف فئة من المؤسسات الحرفية التي تنتج أنواعاً معينة من السلع، بغض النظر عن المعايير الأخرى.²

من ناحية أخرى، فإن خدمات المؤسسات الصغيرة بالمملكة المتحدة تستخدم عدد العمال فقط في التعريف، وهو متسق نوعاً ما مع المعايير التي حددها الاتحاد الأوروبي.

¹ جميع الاقتباسات مأخوذة من وثيقة (توصيات اللجنة بتاريخ 1997/12/31 بشأن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة)، مكتب المطبوعات الرسمية للاتحادات الأوروبية، لكسمبورج.

² اليونيدو، تحليل مقارن لاستراتيجيات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، سياسات وبرامج دول مبادرة أوروبا الوسطى - الجزء الثالث: www.unido.org/doc/331152

وقد طبقت بعض الدول غير الأعضاء بالاتحاد الأوروبي هذه التعاريف، كبديل عن وضع تعريف بنفسها أو أن الجانب الأكبر من تجارته يتم مع الاتحاد الأوروبي أو لأنها تريد الانضمام إلى الاتحاد الأوروبي مستقبلاً.

4-1-3- اتحاد بلدان جنوب شرق اسيا : (L' ANASE)

في دراسة حديثة حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة قام بها اتحاد بلدان جنوب شرق آسيا استخدم كل من بروتش وهيمينز (BRUCH et HIEMENZ) التصنيف الآتي¹ المعترف به بصورة عامة في هذه البلدان، والذي يأخذ مؤشر العمالة كمعيار أساسي :

- من 1 إلى 10 عمال مؤسسات عائلية وحرفية
- من 10 إلى 49 عامل مؤسسات صغيرة
- من 49 إلى 99 عامل مؤسسات متوسطة
- أكثر من 100 عامل مؤسسة كبيرة .

كما استند أيضا على بعض المعايير النوعية في التمييز بين كل من الأشكال السابقة، ففي المؤسسات الحرفية يكون المالك هو المنتج مباشرة، والمستخدمين أغلبهم من أفراد العائلة، عكس المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حيث تعرف نوع من تقسيم العمل ، فيبتعد المالك عن وظيفة الإنتاج ليهتم أكثر بالإدارة و التسيير فيظهر بذلك نوع من تنظيم للوظائف ، هذا التنظيم يكون أكثر وضوحا في المؤسسات الكبيرة .

4-1-4: تعريف الولايات المتحدة الأمريكية :

قدم لنا قانون المؤسسات الصغيرة² لعام 1953 مفهوم المؤسسة الصغيرة والمتوسطة

'''على أنها، تمثل المؤسسة التي يتم امتلاكها وإدارتها بطريقة مستقلة حيث لا تسيطر على مجال العمل الذي تنشط في نطاقه''' وقد تم تحديد مفهوم المؤسسة الصغيرة والمتوسطة بطريقة

¹ Hull . G.S , La petite entreprise A L'ORDRE DU JOUR , éd L'Harmattan Paris 1987, p77

² Gross. H, Petite entreprise et grand marché, Op. Cit. p 16 .

أكثر تفصيلاً بالاعتماد على معيار حجم المبيعات و عدد العاملين ولذلك فقد حدد القانون حدوداً علياً للمؤسسة الصغيرة كما هو مبين في الجدول رقم (3) :

الجدول رقم (3) : التعريف الأمريكي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة

أنواع المؤسسات	المعيار المعتمد
المؤسسات الخدمية والتجارة بالتجزئة	من 1 الى 5 مليون دولار أمريكي كمبيعات سنوية
مؤسسات التجارة بالجملة	من 5 الى 15 مليون دولار أمريكي كمبيعات سنوية
المؤسسات الصناعية	عدد العمال 250 عامل او اقل

المصدر : Gross. H, Petite entreprise et grand marché, Op. Cit. p 16

5-1-4- تعريف كندا :

يوجد في كندا حوالي 2.6 مليون مؤسسة متناهية الصغر وصغيرة ومتوسطة وأفراداً يديرون أعمالهم الخاصة يمثلون ما تزيد على 60% من العمالة في القطاع الخاص وفقاً لإحصاءات عام 1999. تتولد نسبة 26% من العمالة عن طريق المؤسسات التي يقل عدد العاملين بها عن 20 عاملاً بينما 39% منها تتولد عن طريق مؤسسات يزيد عدد العاملين بها عن 500 عاملاً وتعد مؤسسات كبرى.

وربما يكون إجمالي عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مبالغاً فيه حيث أن عدداً كبيراً من المؤسسات يتألف من أفراد يديرون أعمالهم الخاصة و ربما يكون لديهم وظائف أخرى يتقاضون عليها أجوراً في هيئات أخرى، وهناك شركات تنشأ بدون عاملين لأغراض تتعلق بالتخطيط الضريبي وفي كلا الحالتين فإن الأفراد والشركات تستجيب للنشوء الذي سببته قواعد ضريبة الدخل بطريقة تضعهم في تصنيف يحقق ميزة لهم.

ونادراً ما يستخدم مصطلح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في كندا رغم ان هذا متغير وعادة ما يستخدم مصطلح الأعمال الصغيرة " Small business " كعبارة عامة وشاملة لوصف المؤسسات الصغيرة . وفي كندا تستخدم تعاريف متعددة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة إلا أن

هناك قدر ضئيل من الترابط بين الجهات داخل الحكومة الفيدرالية وتعريف الحكومة الرسمي المعمول به يعرف المؤسسة الصغيرة والمتوسطة على أنها:

" المؤسسة أو المشروع الصغير هو الذي تقل نسبة المبيعات به عن 5 ملايين دولار ويقل عدد العاملين به عن 500 عامل في المنشأة الصناعية ويقل عن 50 عامل في المؤسسة الخدمية "

أما التعريف التشريعي في كندا وهو الوارد بقانون تمويل الأعمال الصغيرة وهو كما يلي:

المؤسسة الصغيرة هي المشروع الذي ينفذ أو على وشك التنفيذ في كندا بغرض الكسب أو الربح وذو عائد سنوي إجمالي يقدر كما يلي:

- لا يزيد عن 5 ملايين دولار أو اقل من ذلك في العام المالي للمشروع الذي تتم خلاله الموافقة على القرض من جانب المقرض بالنسبة لمجال المشروع.

- لا يتضمن لمنشآت الزراعية أو أي عمل يكون هدفه تعزيز الأغراض الخيرية أو الدينية¹.

4-1-6- تعريف اليابان:

وكان أول خطوة لتشجيع تنمية وتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في اليابان هي وضع تعريف واضح ومحدد للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة فقد نص القانون المسمى القانون الأساسي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة (small and medium Enterprise Basic Law²) والذي يعتبر بمثابة دستور للمؤسسات الصغيرة ، ويشدد هذا القانون على ضرورة القضاء على كافة الحواجز والعقبات التي تواجه المؤسسات الصغيرة ومحاولة تطويرها وتنميتها.تضمن القانون الأساسي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة رقم 154 لعام 1963 في اليابان تعريفا للمؤسسات لصغيرة وفي تجربة اليابان يتم التعامل مع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على أنهما قطاع واحد.³

¹الغرفة التجارية بالرياض: منتدى الرياض الاقتصادي، تنمية اقتصادية مستدامة، دراسة المنشآت الصغيرة محركات أساسية لنمو اقتصادي منشود، أكتوبر 2003، ص43.

² مركز التعاون الياباني لمنطقة الشرق الأوسط، عن التجربة اليابانية في دعم وتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ، طوكيو 2002م، ص4

³ ايمان مرعي ، المشروعات الصغيرة والتنمية ، التجارب الدولية المقارنة والحالة المصرية ، مركز الدراسات السياسية والاستراتيجية ، القاهرة ، 2005،ص77.

وقد عرف القانون الذي عدل في الثالث من ديسمبر من عام 1999 المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على الشكل الذي يوضحه الجدول رقم (4):

الجدول رقم (4) تعريف اليابان للمؤسسات الصناعية الصغيرة و المتوسطة

عدد العمال	رأس المال (مليون ين)	القطاع
الصناعة والقطاعات الأخرى	300 أو أقل	300 عامل أو أقل
مبيعات الجملة	100 أو أقل	100 عامل أو أقل
مبيعات التجزئة	50 أو أقل	50 عامل أو أقل
الخدمات	50 أو أقل	100 عامل أو أقل

المصدر: مركز التعاون الياباني لمنطقة الشرق الأوسط، عن التجربة اليابانية في دعم وتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ، طوكيو 2002م، ص4.

للشعب الياباني ثقافته الخاصة به ، إذ لعبت دورا كبيرا في ازدهار اليابان ونموه ويأتي في مقدمة المكونات الأساسية للثقافة اليابانية الرغبة في الاستقلالية والولاء المطلق، المواطنة والرغبة في تصدير القدرات والإمكانات الذاتية والإخلاص المفرط في العمل والحرص على اكتساب الاحترام الاجتماعي من خلال المشاركة الفعالة في التنمية¹

4-1-7- تعريف وزارة الصناعة و التجارة البريطانية

تعرف وزارة الصناعة والتجارة البريطانية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على النحو التالي:

- مؤسسة صغيرة: إذا حققت المؤسسة شرطين من الشروط الثلاث التالية على الأقل:

- رقم أعمال أقل من 2.8 مليون جنيه إسترليني
- موازنة أقل من 1.4 مليون جنيه إسترليني
- عمالة أقل من 50 موظفاً .

¹ عبد العزيز جميل مخيمر ، أحمد عبد الفتاح ، دور الصناعات الصغيرة والمتوسطة في معالجة مشكلة البطالة بين الشباب في الدول العربية ، المنظمة العربية للتنمية الإدارية ، القاهرة ، 2005 ، ص61

- مؤسسة متوسطة: إذا حققت المؤسسة شرطين من الشروط الثلاث التالية على الأقل:

- رقم أعمال أقل من 11.2 مليون جنيه إسترليني
- موازنة أقل من 5.6 مليون جنيه إسترليني
- عمالة أقل من 250 موظفاً .

4-1-8 تعريف تركيا¹

يعتبر الاقتصاد التركي هو الرابع بعد النمسا وألمانيا والنرويج من بين دول منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD) فيما يتعلق بنسبة حجم المؤسسات الكبيرة في هيكلها الاقتصادي، ومع ذلك فقد توصلت الحكومة التركية إلى أن أكبر فرص التوظيف وزيادة النمو في الناتج المحلي الإجمالي، تكمن في قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

وتشكل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حوالي 99.5% من المؤسسات في قطاع التصنيع بتركيا، وتوظف حوالي 61% من جملة العاملين في هذا القطاع، ويعمل بمعظم المؤسسات متناهية الصغر أقل من 10 عمال (ملكيات فردية يتم تشغيلها من قبل المالك)، وتتمركز بكثافة في القطاعات التالية (المنسوجات والكساء والجلود والمنتجات المعدنية المصنعة والمنتجات الخشبية بما في ذلك الأثاث والأطعمة والمشروبات والدخان).

- التعريف الرسمي

قد لا يكون التعريف المذكور هنا تعريف رسمي موحد من قبل الدولة بأكملها، ولكن ذلك التعريف الذي سوف يلي ذكره، هو الأكثر انتشاراً واستخداماً خاصة من قبل الاقتصاديين الذين تناولوا التجربة التركية في مجال المؤسسات الصغيرة، ويستخدم التعريف هنا معيار العمالة فقط في تحديد المؤسسات الصغيرة عن غيرها.

¹Organisation de coopération et de développement économique, « perspectives de l'OCDE de sur les PME » PARIS 2000. p.21

" المؤسسة الصغيرة والمتوسطة هي التي يعمل بها من 10 إلى 49 عامل بينما المؤسسة المتوسطة هي التي يعمل بها من 50 إلى 199 عامل، أما فيما يخص المؤسسات متناهية الصغر فهي المؤسسة التي يعمل بها أقل من 10 عمال".

- تعريفات أخرى خاصة بهيئات معنية بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة¹:

رغم السياسة المعتدلة والمترابطة لهذا القطاع، لا يوجد تعريف موحد حالياً للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تركيا رغم وجود الجماعات القوية لحماية الصناعة والتي لديها لجنة ممثلة تقوم بدور استشاري لدى الحكومة. وقد وضعت الهيئات والمنظمات القائمة معايير مختلفة للتعريفات لمنحها خدمات وهي كما يلي:

- الغرفة الصناعية باستنبول (ISO).

عرفت المؤسسات الصغيرة بالمؤسسات التي يشتغل بها من 1 إلى 19 عامل أما المؤسسات المتوسطة يشتغل بها من 20 إلى 99 عامل.

- جهاز تنمية الصناعات الصغيرة والمتوسطة (KOSEB)

عرف المؤسسات الصغيرة بأنها تلك التي يعمل بها أقل من 50 عامل أما المؤسسات المتوسطة فيعمل بها من 50 إلى 150 عامل والمؤسسات الكبيرة فتشغل أكثر من 150 عامل.

- HALKBANK

عرف البنك المؤسسات الصغيرة بأنها تلك التي يعمل بها أقل من 100 عامل ولا تتعدى قيمة أصولها 25 ألف دولار أمريكي (ويتم تعديل قيمة الأصول على نحو دوري)، وحتى يمكن الحصول على القرض، فإن المؤسسة يجب أن تحقق أحد المعيارين، فقد تحصل على قرض على أساس أنها مؤسسات صغيرة لو استخدمت معيار العمالة، وقد تحصل على القرض لو استخدمت معيار قيمة الأصول.

المعهد الحكومي للإحصاءات DIE

¹ الغرفة التجارية بالرياض: منتدى الرياض الاقتصادي، تنمية اقتصادية مستدامة، دراسة المنشآت الصغيرة محركات أساسية لنمو اقتصادي منشود، أكتوبر 2003، ص39.

يستخدم المعهد عدد العمالة فقط ويعرف المؤسسات متناهية الصغر بأنها تلك التي يعمل بها من أقل من 10 عمال والصغيرة من 10 إلى 49 عامل.

وكالة وزارة المالية

تعرف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بأنها (المؤسسات التي توظف 150 عامل كحد أقصى، وقيمة كامل أصولها بما في ذلك الأرض والمباني المدونة في دفاتها ومستنداتها في حدود 50 بليون ليرة تركية تعادل حوالي (25 ألف دولار). هذا التعريف أستخدم ليؤهل المؤسسات للإعفاءات الضريبية والرسوم الجمركية وهو واحد من التعريفات القانونية للمؤسسات الصغيرة في تركيا وانه جزء من مساعدات الدولة للاستثمار في المؤسسات الصغيرة.

وكالة وزارة التجارة الخارجية

تعرف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بأنها المؤسسات التي توظف 200 عامل كحد أقصى، والتي يبلغ صافي قيمة أصولها بما في ذلك الأرض والمباني (2 مليون دولار). وهذا التعريف يستخدم لتمكين المؤسسات من الاستفادة من برامج تنمية وتشجيع الصادرات، وقد أعطى أيضا القوة التشريعية على أساس إنه جزء من القرار المتعلق بمساعدات الدولة لصادرات المؤسسات الصغيرة.

9-1-4 : روسيا الاتحادية.

باشرت روسيا تغيرات مكثفة لبنيتها الاقتصادية اهتمت خلاله بتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم، ولكي يمكن تسهيل وصول الدعم لهذه المؤسسات، وقد توصلت إلى تعريف لها بما ينظم هذا القطاع على النحو التالي:-

* التعريف الرسمي :

شمل التعريف الروسي للمؤسسات الصغيرة، تقسيمات مختلفة تعتمد في أساسها على تنوع القطاعات المختلفة، وظروف كل قطاع ومدى التوجه النسبي للبرامج والسياسات تجاه قطاع عن الآخر.

يشترط ألا يتعدى نصيب ملكية الحكومة الفدرالية والجهات التابعة لها، والبلديات والمنظمات العامة والجمعيات الخيرية والصناديق الأخرى 25% من رأس المال المرخص به، ولا يزيد متوسط عدد العاملين (بما في ذلك الذين يعملون أوقات إضافية أو تعاقد من الباطن) عن الآتي:

- الصناعة والبناء والتشييد والنقل 100 عامل.
- مجالات الزراعة والعلوم والتكنولوجيا 60 عامل.
- تجارة التجزئة وخدمات المستهلكين 30 عامل.
- الأنشطة الأخرى 50 عامل.

10-1-4-1 تاييلاند¹

تقوم تاييلاند حالياً بتطبيق تعريف ذو معيارين (هما العمالة ورأس المال)، حيث يتم تعريف المؤسسات الصغيرة على النحو التالي:

" تلك التي لديها أقل من 200 عامل في الصناعات كثيفة العمالة، وأقل من 100 مليون بات (2.5 مليون دولار) إجمالي الأصول بالنسبة للمشروعات كثيفة رأس المال ".

وتعد تاييلاند هي الدولة الوحيدة التي تقوم بتطوير وتعديل تعريف رسمي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة دون الاعتماد على عدد العاملين كأحد معايير التعريف، وقد اقترحت لجنة الخبراء المشكلة من ممثلين عن كافة الجهات المعنية بالقطاع الاقتصادي تقسيماً يعتمد بالأساس على قيمة الأصول الثابتة متضمنة الأرض والقطاع الاقتصادي لكل مؤسسة كما يوضحه الجدول رقم (5) الموالى:

¹ الغرفة التجارية بالرياض: منتدى الرياض الاقتصادي، تنمية اقتصادية مستدامة، مرجع سابق، ص 42.

الجدول رقم (5): تعريف تايلاند للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة

القطاع	مؤسسة متوسطة	مؤسسة صغيرة
صناعة	أقل من 500 ألف دولار	أقل من 25 ألف دولار
خدمات	أقل من 500 ألف دولار	أقل من 125 ألف دولار
تجارة جملة	أقل من 250 ألف دولار	أقل من 125 ألف دولار
تجارة تجزئة	أقل من 150 ألف دولار	أقل من 75 ألف دولار

المصدر : (الغرفة التجارية بالرياض: منتدى الرياض الاقتصادي، تنمية اقتصادية مستدامة، دراسة المنشآت الصغيرة محركات أساسية لنمو اقتصادي منشود، أكتوبر 2003، ص42).

4-1-11 تعريف كوريا الجنوبية.

تعتبر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في كوريا، هي القوى المحركة للنمو المتواصل في الاقتصاد والاستقرار الاجتماعي من خلال خلق فرص العمل، ويعتمد في تعريفها على المعايير الذي يحددها الجدول رقم (6) كما هو مبين أدناه

الجدول رقم (6): تعريف كوريا الجنوبية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة

القطاع	المؤسسات الصغيرة	المؤسسات المتوسطة
التعدين - التصنيع - النقل	حتى 50 عامل	من 51 - 300 عامل
الإنشاءات	حتى 30 عامل	من 31 - 200 عامل
التجارة والخدمات	حتى 10 عمال	من 11 - 20 عامل

المصدر : (الغرفة التجارية بالرياض: منتدى الرياض الاقتصادي، مرجع سبق ذكره، ص43).

وقد صنفت الأعمال التي تتطلب عمالة كثيفة بأنها مؤسسات صغيرة مهما بلغ عدد عمالها، كذلك صنفت الأعمال التي تتطلب رأس مال كبير بأنها مؤسسات كبيرة، مهما كان عدد العمال

لذين يعملون بها صغيرا، وقد أظهرت كوريا إمكانية اعتبار الكثافة الرأسمالية المستخدمة كمؤهل لوضع تعريف، على أساس العمالة بنفس الحجم المستخدم في مثال تايلاند.

4-1-12- تعريف مصر¹.

للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في مصر تعريفات متعددة تعتمد بعضها على عنصر رأس المال والبعض الآخر على عنصر رأس المال والعماله وذلك على النحو التالي :

. بنك التنمية الصناعية المصري:

• فقد جمع بين العمالة ورأس المال حيث يرى أن رأس المال في هذه المشروعات لا يزيد عن خمسمائة وخمسون ألف جنيه مصري وعدد العمال لا يزيد عن عشرين عاملا.

• **المؤسسات الصغيرة جدا:** هي المؤسسات التي لا يزيد حجم أصولها الثابتة (بدون الأرض والمباني) عن 7.. ألف جنيه.

• **المؤسسات الصغيرة:** هي المؤسسات التي لا يزيد حجم أصولها الثابتة (بدون الأرض والمباني) عن 1.4 مليون جنيه.

• **المؤسسات المتوسطة:** هي التي يزيد حجم أصولها الثابتة (بدون الأرض والمباني) عن 1.4 مليون جنيه ولا يتجاوز 3 مليون جنيه.

وقد وضع البنك تعريف المؤسسات الصغيرة والصغيرة جدا بالاتفاق مع البنك الدولي للإنشاء والتعمير عام 1999. ويستبعد البنك الأرض والمباني من تعريفه للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة باعتبار مقر المؤسسة قد يكون مستأجرا أو حصلت على حق الانتفاع به، والاختلاف قيمة المقر من منطقة لأخرى.

الهيئة العامة للتصنيع

تعرف الهيئة المؤسسات الصناعية الصغيرة بأنها تلك المؤسسات التي تصل تكاليفها الاستثمارية حتى مليون جنيه¹.

¹ نظير رياض محمد الشاحات ،ادارة المشروعات الصغيرة ،المكتبة العصرية ،المنصورة،2005،ص21

شركة ضمان مخاطر الائتمان المصرفي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة

المشروع الصغير هو المشروع أو المؤسسة الذي تتراوح تكلفته الاستثمارية بين 4 ألف جنيه مصري إلى 7 مليون جنيه مصري بعد استبعاد قيمة الأرض والمباني سواء كان مشروعاً صناعياً أو زراعياً أو خدمياً.

الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية

يربط تعريف الوكالة للمؤسسات الصغيرة بين عنصري العمالة وتكلفة الاستثمارات على النحو التالي:

- المؤسسات متناهية الصغر من 1 إلى 5 عاملين (أقل من 25 ألف جنيه استثمارات وأصول ثابتة).
- المؤسسات الصغيرة من 6 إلى 15 عامل (أكثر من 25 ألف جنيه استثمارات وأصول ثابتة) ولم يتضمن التعريف حد أقصى للاستثمارات والأصول الثابتة.

- الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء:

يصنف الجهاز المؤسسات الصغيرة والمتوسطة العاملة في الأنشطة الاقتصادية غير الزراعية التابعة للقطاع الخاص تبعاً لما يلي:

- المؤسسات الأصغر (المتناهية الصغر): ويعمل بها من 1-4 عامل.
- المؤسسات الصغيرة ويعمل بها 5-14 عامل.
- المؤسسات المتوسطة ويعمل بها من 15 - 49 عامل

منتدى البحوث الاقتصادية: يصنف المنتدى المؤسسات وفق نشاطها الى نشاط صناعي وغير صناعي ثم وفق حجمها الى مؤسسات متناهية الصغر وصغيرة ومتوسطة, وبالنسبة للنشاط الصناعي فالمنتدى يعرف المؤسسات كما يلي:

¹ الهيئة العامة للتصنيع - ورقة عمل عن دور وزارة الصناعة والثروة المعدنية في تنمية الصناعات الصغيرة والمتوسطة في مصر مقدمة إلى الملتقى العربي الأول لدور الصناعات الصغيرة والمتوسطة في التنمية الصناعية، فبراير 1998، ص، 13.

- المؤسسة المصغر : من (1-4 عمال) وقيمة الأصول الثابتة أقل من 2 ألف جنيه.
- المؤسسة الصغيرة والمتوسطة : من (5 - 49 عاملا) وقيمة الأصول الثابتة من 2 ألف جنيه إلى 5 مليون جنيه.
- المؤسسة المتوسطة : من(5- 99 عاملا) وقيمة الأصول الثابتة من 5 ملايين إلى 10 ملايين جنيه.

لقد تبنت مصر برنامجا شاملا للإصلاح الاقتصادي ، كان الهدف منه إعادة هيكلة الاقتصاد المصري في ضوء آليات السوق وتحريره من كافة القيود ، ورفع كفاءة عملية تعبئة وتوظيف موارد المجتمع من التحول إلى سياسة تنمية اقتصادية ، تعتمد على تشجيع القطاع الخاص وتدعيم دوره وتوسيع مشاركته في الاقتصاد المصري¹

كما تعتبر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أحد أهم المداخل المهمة ضمن إستراتيجية التنمية الاقتصادية والاجتماعية بمصر ، حيث يعتبر تنمية هذه المؤسسات أحد أهم وسائل مواجهة البطالة ، نظرا لأنها قليلة رأس المال وكثيفة الأيدي العاملة ، كما يمكن أن تلعب دورا في تنمية الصادرات المصرية بالخارج ، ويمكن تقسي الأهداف العامة الى ثلاث مجموعات على النحو التالي²

أ- تنويع وتوسيع تشكيلة المنتجات في الهيكل الاقتصادي المصري : تعاني تشكيلة المنتجات المصرية والخدمات الإنتاجية من محدودية شديدة ، وبذلك فان تنويع وتوسيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة سواء لتلبية متطلبات السوق المحلي ، وكذلك تغطية احتياجات باقي الأنشطة الاقتصادية الزراعية، والسياحية الخدماتية يعتبر هدفا استراتيجيا شديد الأهمية.

ب- تنمية المدخرات المحلية : تساهم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بفاعلية في تنمية المدخرات المحلية ، والتي تعني ترشيد الاستهلاك وكبح جماح التضخم ، كما توفر أيضا الاستثمارات المحلية اللازمة للأنشطة الجديدة.

¹ انهال فريد مصطفى ، نبيلة عباس ، أساسيات الأعمال في ظل العولمة ، الدار الجامعية ، القاهرة ، 2005، ص.67.

² حسين عبد المطلب الأسرج ، مستقبل المشروعات الصغيرة في مصر ، الهيئة المصرية العامة للكتاب ، القاهرة ، 2007،

ت- إحداهن التراكم الرأسمالي وتنشيط الحراك الاجتماعي : إن الانتقال للاقتصاد المصري من التخطيط المركزي والسوق المقيدة إلى حرية السوق ، وتحديد قوى العرض والطلب تمهيد لإحداث تنمية حقيقية من خلال مشاركة القطاع الخاص ورؤوس الأموال المحلية في التنمية ، ولا يمكن ذلك الا من خلال منح الفرص للأفراد والمجتمع .

ث- مكافحة مشكلة البطالة : تتميز بقدرتها على توفير فرص العمل ، ووسيلة جيدة لتحفيز التشغيل الذاتي والعمل الخاص ، كما أن هذه المؤسسات تحتاج الى تكلفة رأسمالية مناسبة لبدء النشاط مما يشجعه الكثيرين على بدء النشاط بالاستثمار فيها .

ج- توفير فرص للعمالة نصف الماهرة وغير الماهرة : لا تساهم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة فقط في توفير فرص العمل الحقيقية المنتجة ، بل على توظيف العمالة نصف الماهرة وغير الماهرة لسببين الأول انخفاض نسبة المخاطرة والثاني هو وجود فرصة أفضل للتدريب أثناء العمل لرفع القدرات والمهارات ، وهو ذلك النوع من التدريب الذي لا تسمح به المؤسسات الكبيرة.¹

4-1-13- تجربة سنغافورة :

عرفت سنغافورة الى وقت قريب على أنها مجرد ميناء ، له موقع متميز من الناحية الجغرافية في منطقة شرق آسيا ، غير أن الوضع تغير من الربع الأخير من القرن الماضي أين ارتقت الى مركز صناعي هام في المنطقة في العالم .

لقد اعتمدت في البداية على المشروعات الكبيرة متعددة الجنسيات القادمة من الولايات المتحدة الأمريكية واليابان وأوروبا الغربية ، حيث رغبت هذه الشركات في الاستفادة من الإعفاءات الضريبية والجمركية الممنوحة لها ، كذلك وجود البنية الأساسية للإنتاج وتوافر اليد العاملة الرخيصة ، وترتب على ذلك إصابة الاقتصاد بأضرار بالغة ، للارتباط بالشركات الأجنبية التي كانت تراعي مصالحها دون مصالح سنغافورة.²

من هنا يتضح أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لم تلعب دورا متميزا في تنمية سنغافورة إنما لجأت إليها عندما فشلت في الاعتماد على المشروعات الكبيرة والاستثمار الأجنبي ، فأنشأت مكتب المشروع الصغير وكانت أهم أهدافه هي تقديم المساعدات الفنية

¹ زرفة بولقواس ، مرجع سابق ، ص.113.114.
² ايمان مرعي ، مرجع سابق ، ص.88.

للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتحسين مستوى الإدارة فيها ومساعدتها على تنمية صادراتها في الأسواق الخارجية، ثم تنمية الموارد البشرية ورفع كفاءاتها الفنية مع وضع البرامج الخاصة بتطوير مستويات الإنتاجية وتقديم المشورة في هذا الشأن وذلك مع تعاون العديد من الهيئات والمؤسسات الأخرى التي تهدف إلى إعانتها في تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة .

وضع مجلس التنمية السنغافوري خطة لتمويل المشروعات الصغيرة والمتوسطة والتي تضمن تقديم القروض لتلك المشروعات بفائدة مدعمة، حيث وصلت القروض 75% من قيمة المباني المتعلقة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة و70% لآلات والمعدات وغيرها وتصل في بعض الأحيان إلى 80%.
إن النظام الذي انتهجته سنغافورة في تحفيز المؤسسات الصغيرة والمتوسطة يعتمد على الآليات التالية¹:

أ - نظام القروض: تمنح فيه الشركات العامة في المجالات الصناعية ، والأنشطة الخدمية المتعلقة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم قروضا بفائدة منخفضة لمساعدتها على النهوض بأعباء التوسع وتحديث عملياتها الصناعية ، ويشترط لتمتع الشركة بهذه النوعية من القروض أن تكون نسبة 30% على الأقل من رأسمالها مملوكة للسنغافوريين ، وأن يكون لديها أصول ثابتة منتجة لا تزيد قيمتها على 4 مليون دولار أمريكي وقت التقدم بطلب القروض .

ب - نظام المساعدة الفنية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة: يهدف إلى تشجيع ومساعدة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ، على جلب الخبرات الأجنبية المتخصصة لتحديث ورفع مستوى أدائها ، ووفق هذا النظام تحصل المؤسسة المستفيدة إلى ما نسبته 70% من تكلفة الخبير .

ت - نظام منح التدريب: يتولى تقديمها صندوق تنمية المهارات السنغافورية ، ويقوم بتقديم منح لتغطية نسبة من التكاليف التي تتحملها المؤسسة في سبيل تدريب عمالها ،

¹ عبد الدايم أحمد الصاوي ، تجربة الانفتاح الاقتصادي والتنمية الصناعية في مصر ومقارنتها بتجربة كوريا الجنوبية وسنغافورة ، الهيئة المصرية للكتاب ، القاهرة ، 1996، ص.ص.200، 198.

ورفع كفاءتهم في النواحي التي تخدم تطوير العملية الإنتاجية بالمؤسسة ، وتتراوح نسبة التغطية بين 30% و90% حسب كل حالة

ث- **نظام المساهمة في تطوير الإنتاج**: يهدف إلى إعطاء منح نقدية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة المحلية ، لتشجيعها على تنفيذ مشروعات تتعلق بتنمية وتطوير إنتاج جديد أو تحسين وتطوير منتجاتها أو تطوير العمليات المتعلقة بأنشطتها الإنتاجية .

ج- **نظام تشجيع المبادرات في مجال تطبيق التكنولوجيا الجديدة**: يهدف إلى تشجيع مهارات العمالة بجلب التكنولوجيا الحديثة المتطورة ، وتبلغ المنح التي يتم منحها للمؤسسات والجهات التي تضطلع بهذا النظام نسبة تتراوح بين 30% و50% من جملة التكاليف .

إنّ يستشف أن سنغافورة تقدم طرقاً متعددة من الحوافز لكل من المؤسسات المحلية والشركات الأجنبية على السواء ، لترغيبها وتشجيعها على الاستثمار في البلاد ، فعلى الرغم من قصر تجربتها في الانفتاح الاقتصادي إلا أن ما حققته في التنمية فاق كل التوقعات ، ما جعل منها أسطورة اقتصادية بين دول العالم النامي .

5- تعريف الجزائر للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة

كانت أولى محاولات أبرز دور هذا القطاع الهام والتعريف به قد تضمنها التعريف الخاص ببرنامج تنمية الصناعات الصغيرة والمتوسطة الذي عرفها على أنها كل وحدة إنتاج مستقلة قانونيا وتستغل أقل من 500 عامل وتحقق رقم الأعمال أقل من 15 مليون دينار جزائري واستثمارها لا يتجاوز 10 مليون دج

ثاني محاولة لتعريف هذه المؤسسات جاءت من قبل المؤسسة الوطنية للهندسة وتنمية الصناعات الخفيفة بمناسبة الملتقى الأول حول الصناعات الصغيرة والمتوسطة وقد عرفتها على أنها كل مؤسسة تشغل أقل من 200 عامل وتحقق أعمال أقل من 10 مليون دج.

أما المحاولة الثالثة للتعريف صدرت خلال ملتقى حول تنمية المناطق الجبلية وهو التعريف المقترح من طرف السيد رابح محمد بلقاسم في مداخلته التي عنوانها: عناصر التفكير حول مكانة المؤسسات الصناعية الصغيرة والمتوسطة في الاقتصاد الجبلي وعرفها كما يلي: كل وحدة إنتاج أو وحدة خدمات صناعية ذات حجم صغير تتمتع بالتسيير المستقل وتأخذ شكل مؤسسة أو مؤسسة عامة وهذه الأخيرة هي مؤسسات محلية¹

جاءت المادة 4 من القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الصادر في 2001/12/12 بأنها مؤسسة إنتاج سلع تشغل من 1 إلى 250 شخص وأن لا يتجاوز رقم أعمالها السنوي مليار دج ولا يتجاوز مجموع حصيلتها السنوية 500 مليون دج وتستوفي معايير الاستقلالية²

- المؤسسة المتوسطة : تعرف بأنها مؤسسة تشغل ما بين 50 إلى 250 شخص ويكون رقم أعمالها ما بين (200) مليون ومليارين دينار جزائري. أو يكون مجموع حصيلتها السنوية بين مائة (100) وخمسمائة مليون دينار جزائري.³

¹ رابح خوني ، رقية حساني، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومشكلات تمويلها ، ط1، اترك للطباعة والنشر. الجزائر، 2008 ، ص33.

² القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة رقم ، 18/01 المؤرخ في 27 رمضان 1422 الموافق لـ 2001/12/12 ، ص8.

³ المادة05، القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة رقم 01-18 المؤرخ في 2001/12/12.

- المؤسسة الصغيرة: تعرف بأنها مؤسسة تشغل من 10 إلى 49 شخص ولا يتجاوز رقم اعمالها السنوي مائتي (200) مليون دينار جزائرياً ولا يتجاوز مجموع حصيلتها السنوية مائة مليون دينار جزائري.¹

- المؤسسة المصغرة: تعرف بأنها مؤسسة تشغل من 01 إلى 09 ولها رقم أعمال أقل من 20 مليون دينار جزائري أو يكون مجموع حصيلتها السنوية لا يتجاوز عشرة ملايين دينار جزائري.²

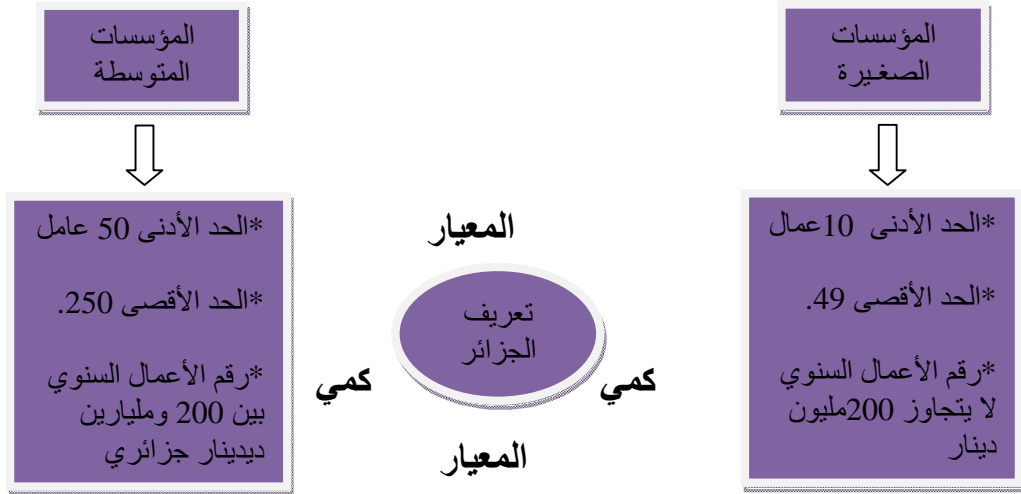
وسيتم تبني التعريف التالي في هذه الدراسة:

المؤسسات الصغيرة والمتوسطة هي تنظيم اجتماعي منظم بوعي له حدود واضحة المعالم يعمل وفق أسس معينة لتحقيق مجموعة من الأهداف ، خاضع لملكية خاصة فردية أو جماعية وغير تابع لأية مؤسسة كبرى ومحلي النشاط عدد عماله يتراوح بين 10 إلى 250 عامل.

¹ المادة 06، نفس القانون.

² المادة 07، نفس القانون.

الشكل رقم 03: يوضح تعريف الجزائر للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة



المصدر : من إعداد الباحثة اعتمادا على تعريف الجزائر للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة

6- أسباب ظهور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وخصائصها

6-1- أسباب ظهور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

مبررات التوجيه العالمي نحو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة :

أدت المشكلات التي ظهرت عند اعتماد الدول النامية على المؤسسات الكبيرة في التنمية والتي منها:

1- انخفاض حجم التراكم الرأسمالي في كثير من الدول وبالتالي صعوبة إنشاء مؤسسات كبيرة قادرة على قيادة قطاع التنمية.

2- تخلف الفن الإنتاجي المسموح به للدول المتخلفة من طرف الدول المتقدمة التي احتكرت لنفسها الفن الإنتاجي المتقدم.

3- ضيق السوق المحلية بسبب انخفاض القدرة الشرائية نظرا لانخفاض نصيب الفرد من الدخل الوطني إضافة الى عدم تمكن المؤسسات المحلية الكبرى من منافسة المؤسسات الكبرى الأجنبية التي استفادت من خبرتها الطويلة وفنها الإنتاجي المتطور في إنتاج سلع رخيصة وذات جودة عالية لا تتنافسها منتجات الدول المتخلفة.

4- انهيار المعسكر الاشتراكي الذي كان يتزعمه الاتحاد السوفيتي الذي كان يدعو إلى تبني المؤسسات الاقتصادية الكبرى وانفراد المعسكر الرأسمالي بقيادة العالم

5- نتائج تجارب الدول المتقدمة التي سبقت إلى الزيادة ومع ذلك فإن نسبة كبيرة من مؤسساتها في مؤسسات صغيرة ومتوسطة.

وهذه الأسباب وغيرها أدت إلى اقتناع أصحاب القرار السياسي في معظم دول العالم بضرورة التوجه نحو أسلوب الاعتماد على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وذلك لما له من مميزات.

6-2- خصائص ومميزات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

تشكل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الوقت الراهن العمود الفقري لاقتصاديات دول العالم وتعد المستخدمة لقوة العمل هذا ما نفسر الاهتمام الكبير بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة والاعتماد عليها في التنمية الاقتصادية والاجتماعية التي تتميز بها تلك المؤسسات عن غيرها

حيث هناك خصائص متعلقة بالعملاء وأخرى بالجوانب الإدارية والتنظيمية وأخرى متعلقة برأس مال والتمويل والانتشار الجغرافي... الخ وسنتطرق إلى أهمها ما يلي:

1- تتميز باستخدام التكنولوجيا وتقنيات جديدة إنتاجية أقل تعقيدا بحيث تكون كثيفة عنصر العمل وأقل كثافة الرأسمال بالتالي قادرة على امتصاص اليد العاملة وخاصة أن انخفاض تعقد التقنية الإنتاجية فيما يجعل التدريب على استعمالها أيسر¹.

2- قلة التخصص في العمل الى درجة التي تقوم فيها الوظيفة الواحدة بمهام عدة وظائف، والعمل متعدد الاختصاصات في الغالب وهذا ما يوفر الجو للكثير من المبادرة².

3- يتميز الهيكل التنظيمي لهذه المؤسسات بالبساطة وقلة التعقد فالقرار يتخذ من طرف المالك المسير وعليه يتخذ القرار بسرعة، ففي اقتصاد ميزته التنافس الشديد والمنافسة لا تقاس بالحجم وإنما تقاس بالسرعة في اتخاذ القرارات³.

4- القرب من العميل والمورد وإمكانية تطوير علاقات شخصية وبالتالي تقديم خدمة متميزة ما يؤدي إلى زيادة رضا العميل، وإرضاء المورد لمرونتها فيها يتعلق بمواعيد وكميات التسليم⁴

5- مرونة الإدارة حيث أنها تتميز بقدر عال من المرونة وسرعة مواكبة التغيرات في العمل وظروفه والتكيف معها بسرعة فائقة ويعود ذلك الطابع غير الرسمي للتعامل مع العملاء والعاملين وصاحب المؤسسة.

6- تتميز بروح المبادرة والابتكار حيث بإمكانها إنشاء العديد من الوحدات الصناعية التي تقوم بإنتاج تشكيلات متميزة⁵.

¹ ناجي بن حسن، "آفاق الاستثمار في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة"، مجلة الاقتصاد والمجتمع، العدد 2، جامعة قسنطينة 2004، ص 20.

² قدي عبد المجيد، "المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والمناخ الاستثماري"، ملتقى حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها في التنمية، الأغواط 8-9 أبريل 2002، ص 1.

³ يوسف قريشي، "أساليب تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة"، أطروحة دكتوراه غير منشورة كلية الاقتصاد والتسيير جامعة الجزائر 2005، ص 28.

⁴ ماجد عطية، إدارة المشروعات الصغيرة، دار وائل للنشر الأردن 2000، ص 24.

⁵ قويدري عياش، "المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كميزة تنافسية والتحديات الاقتصادية العالمية الجديدة"، ملتقى حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، الأغواط 09/08/2004، ص 184.

7- الفعالية والكفاءة تتجلى فعالية كفاءة هذه المؤسسات في قدرتها على تحقيق الأهداف الاقتصادية والاجتماعية لمالكها وإشباع رغبات واحتياجات العملاء بشكل كبير¹.

8 - سهولة القيادة والتوجيه وتحديد الأهداف الواضحة للمشروع بسهولة إقناع العاملين وبالأسس والسياسات والنظم التي تحكم المشروع².

9- سهولة وبساطة التنظيم من خلال التوزيع المناسب للاختصاصات بين أقسام المشروع ، التحديد الدقيق للمسؤوليات والتوفيق بين المركزية والأغراض التخطيط والرقابة وبين اللامركزية لأغراض سرعة التنفيذ.

ونستنتج أن هذه الخصائص هي التي تجعل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بهذا القدر من الأهمية.

7- المداخل النظرية في دراسة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة :-

وقبل البدء بذكر المدخل المتبنى للدراسة، لابد من معرفة المقصود بالنظرية السوسيولوجية التي تعني: "مجموعة المصطلحات والتعريفات والافتراضات التي لها علاقة ببعضها البعض، والتي تقترح رؤية منظمة للظاهرة، وذلك بهدف عرضها والتنبؤ بمظاهرها³، فمن خلالها يمكن للباحث أخذ نظرة جيدة حول الظاهرة لينطلق منها نحو فهم ووضع تفسيرات أكثر عمق لها. أما بالنسبة للمدخل النظري فهو "الطريقة للاقترب من الظاهرة المعنية بعد اكتشافها وتحليلها، وذلك لتفسيرها بالاستناد إلى عامل أو متغير، كان قد تم تحديد دوره في حركة الظاهرة مسبقاً، بناء على خبرته التي اكتسبها في مجال البحث العلمي. وهذه المداخل تهدف لتقريب الباحث من الظاهرة التي قام بتحديدتها سابقاً .

¹ حورية بالأطرش ، "واقع تسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية" ، دراسة مقارنة (COMAB. MTPE DICD) رسالة ماجستير، كلية تسيير واقتصاد، جامعة ورقلة، 2010، ص.9.

² مباركي محمد الهادي ، "المؤسسة الصغيرة والمتوسطة والدور المرتقب" ، مجلة العلوم الاقتصادية جامعة قسنطينة الجزائر، العدد 11، 1999 ، ص 123

³ موريس أنجريس ، منهجية البحث العلمي في العلوم الانسانية (تدريبات علمية) ، تر : بوزيد صحراوي وآخرون ، ط02، دار القصة للنشر ، الجزائر ، 2006، ص54.

و المدخل السوسيولوجي الأقرب إلى دراستنا هو المدخل البنائي الوظيفي، وهذا باعتبار أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة هي عبارة عن نسق اجتماعي فرعي عن النسق الأكبر ألا وهو المؤسسات الاقتصادية.

7-1- البنائية الوظيفية

إن المقصود بالبنائية الوظيفية كل البحوث والدراسات التي يتمحور اهتمامها في شكل أو بناء أي وحدة، أو يكون محور الاهتمام هو الوظائف التي تؤديها الوحدة في إطار البناء العام للوحدات أو البناء الكلي، والبنائية الوظيفية تركز على الوظائف و الأدوار التي تقوم بها الوحدات المكونة للكل، فبالنسبة للبناء الاجتماعي والمراد به مجموعة العلاقات الاجتماعية المتباينة التي تتكامل وتتسق من خلال الأدوار الاجتماعية، أما الوظيفة فالمقصود بها الدور الذي يسهم به الجزء في الكل.¹

يعرفها البعض بأنها رؤية سوسيولوجية تهدف إلى تحليل ودراسة بنى المجتمع من ناحية والوظائف التي تقوم بها هذه البنى من ناحية أخرى.

كما تعتقد النظرية البنائية الوظيفية التي كان روادها كل من هيربرت سبنسر وتالكوت بارسونز وروبرت ميرتون و هانز كيرث و رايت ميلز على مجموعة مبادئ أساسية متكاملة، كل مبدأ يكمل المبدأ الآخر . وهذه المبادئ هي :

✓ يتكون المجتمع أو المجتمع المحلي أو المؤسسة أو الجماعة مهما يكن غرضها وحجمها من أجزاء ووحدات مختلفة بعضها عن بعض وعلى الرغم من اختلافها إلا أنها مترابطة ومتساندة ومتجاوبة واحدة مع الأخرى.

✓ المجتمع أو الجماعة أو المؤسسة يمكن تحليلها تحليلًا بنيويًا وظيفيًا إلى أجزاء وعناصر أولية إن الأجزاء التي تحلل إليها المؤسسة أو المجتمع أو الظاهرة الاجتماعية إنما هي أجزاء متكاملة فكل جزء يكمل الجزء الآخر وإن أي تغيير يطرأ على أحد الأجزاء لابد أن ينعكس على بقية الأجزاء وبالتالي يحدث ما يسمى بعملية التغيير الاجتماعي ، من هنا تفسر النظرية

¹ - عامر مصباح، علم الاجتماع: الرواد والنظريات، ط1، دار الأمة، الجزائر، 2010، ص 212.

البنوية الوظيفية التغير الاجتماعي بتغير جزئي يطرأ على احد الوحدات أو العناصر التركيبية ، وهذا التغير سرعان ما يؤثر في بقية الأجزاء إذ يغيرها من طور إلى طور آخر .
 ✓ إن كل جزء من أجزاء المؤسسة أو النسق له وظائف بنوية نابعة من طبيعة الجزء ، وهذه الوظائف مختلفة نتيجة اختلاف الأجزاء أو الوحدات التركيبية، وعلى الرغم من اختلاف الوظائف فإن هناك درجة من التكامل بينها ، لذا فوظائف البنى المؤسسية مختلفة ولكن على الرغم من الاختلاف فإن هناك تكاملاً واضحاً بينهما.

✓ الوظائف التي تؤديها الجماعة أو المؤسسة أو يؤديها المجتمع إنما تشبع حاجات الأفراد المنتمين أو حاجات المؤسسات الأخرى ، والحاجات التي تشبعها المؤسسات قد تكون حاجات أساسية أو حاجات اجتماعية أو حاجات روحية.

✓ الوظائف التي تؤديها المؤسسة أو الجماعة قد تكون وظائف ظاهرة أو كامنة أو وظائف بناء أو وظائف هدامة.¹

✓ وجود نظام قيمي أو معياري تسيير البنى الهيكلية للمجتمع أو المؤسسة في مجاله. فالنظام القيمي هو الذي يقسم العمل على الأفراد ويحدد واجبات كل فرد وحقوقه، كما يحدد أساليب اتصاله وتفاعله مع الآخرين . إضافة إلى تحديده لماهية الأفعال التي يكافأ عليها الفرد أو يعاقب .

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

2-7- التيارات الفكرية لشومبيتر

كما يمكننا أن نربط نظرية المنظم التي أتى بها شومبيتر بثلاثة تيارات فكرية يمكن أن تكون إطاراً مرجعياً للدراسة النظرية حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

¹ عامر مصباح ، نفس المرجع السابق ، ص 114-113

7-2-1- التيار الأول: ويمكن أن نرجعه إلى (هربرت سبنسر)، حيث أسقط نظرية التطور والانتقاء على النظم الاقتصادية والاجتماعية، وذلك باعتماد مفهوم البقاء للأكثر قدرة على التكيف، وهو في المجال الاقتصادي فإن السوق وقوانينها هي مكان المعركة، ففيها يتم الالتقاء بين الأقوياء والضعفاء، فالأفراد الذين لهم القدرة على التكيف مع ظروف السوق يصلون إلى الثروات ويضمنون استمرار جنسهم، وفي نفس الوقت ينسحب الأفراد الأقل تكيفا ومنه فالنجاح والفشل يتوقفان على قدرات كل واحد، وعليه يتحمل نتيجة عمله، فمن ينجح يرجع ذلك إلى قدرته على التكيف ومن يفشل لا يلوم إلا نفسه. كما أن إعانة الفاشلين هي إعاقة لعمل القوانين الطبيعية على المستوى الاجتماعي مما يؤدي إلى القضاء على محفزات التطور لأنها تسمح بإعادة إنتاج العناصر الأقل كفاءة في المجتمع. وعندما تتجسد القوانين الطبيعية في الواقع سيتحرك أفراد مسئولون عن أنفسهم ومصيرهم، وفي كل المجالات سوف تبرز نخبة تبين الطريق الواجب إتباعه، فهذه النخبة هي محرك التطور الاجتماعي ورائداته، وهي: "إنها مجموعة المنظمين الذين يحركهم الربح بجمعهم لوسائل العمل والكفاءات وتحمل المخاطر، لذلك وحتى تستطيع هذه الفئة أن تكمل مهمتها يجب على المجتمع أو الأنظمة الاقتصادية أن تقبل داخلها قانون الاختلاف الطبيعي وتثمنه، من خلال وضع القواعد والمحفزات المناسبة لذلك .

7-2-2 التيار الثاني : لصاحبه ف.ا. شوما خر الذي وقف في كتابه الصغير جميل، Small is Beautiful في عام 1973 إلى جانب المشروع الصغير كمؤسسة منفردة وليس لمجرد نسخة من المشروع الكبير¹. وقد لخص شوماخر وجهة نظره بخصوص المؤسسات الصغيرة أو منشأة أو الأعمال الصغيرة في الآتي 2 :

- إن الملكية الخاصة - في المؤسسة الصغيرة- مسألة طبيعية ومثمرة وعادلة.
- إن الملكية الخاصة في المشروع المتوسط تكون قد أصبحت فعلا إلى حد كبير غير لازمة من الناحية الوظيفية.
- إن الملكية الخاصة في المشروع الكبير تصبح قصة خيالية هدفها تمكين أصحاب المؤسسات الذين لا يؤدون أي وظيفة من أن يعيشوا بصورة طفيلية على عمل الآخرين.

¹ Galen Spencer Hull : *La petite entreprise à l'ordre du jour* .éd, l'Harmattan , paris, 1987,p18.

² عبد السلام محمود أبو قحط ، مقدمة في الأعمال، المكتب العربي الحديث ، مصر، 1993 ، ص 192-193.

- يؤكد شوماخر على الدور الذي يمكن أن تلعبه المؤسسات الصغيرة في إحداث مناصب العمل، مهما كانت طبيعتها أو مردوديتها أو أجزتها، ذلك أن العمل يخلق الاطمئنان ويعطي قيمة الإنسان، ويؤدي في نفس الوقت إلى إحداث ظروف قادرة على توليد النمو الذي بدوره يساهم في القضاء على الأفكار غير المنتجة وتكوين أفكار جديدة. والمؤسسة التي يتكلم عنها شوماخر هي: "المؤسسة ذات الحجم الإنساني، التي تتحدد أبعادها في، الحجم، التكنولوجيات، الموقع".

- **الحجم** : إن المؤسسة صغيرة الحجم هي المؤسسة التي تسمح للإنسان من تحقيق ذاته وهي الأفكار التي نادى بها شومبيتر في نظريته للمنظم .

- **التكنولوجيا** : يعتبر شوماخر أن التكنولوجيا الحالية غير إنسانية لأنها تسلب للإنسان طاقته الإبداعية، ومع ذلك هناك ضرورة استعمال التكنولوجيا المعاصرة في المؤسسات الكبيرة، أما ما يناسب المؤسسات الصغيرة هي التكنولوجيا الوسيطة وهي حل للمشاكل المتولدة من بنيات الإنتاج الكبير وتكون ملائمة في مناطق إقامتهم.

- **الموقع** : إن هذه المؤسسة الصغيرة والتي تستعمل التقنيات البسيطة نسبيا يسهل توطنها في المناطق الداخلية، وبالتالي تسمح للأفراد أن يجدوا عمل في مناطق إقامتهم.

لقد كان شوماخر أحد الذين أحدثوا تحولا كبيرا في الأفكار الاقتصادية في الولايات المتحدة الأمريكية خلال السبعينات، حيث تم تبني أفكاره الواردة في كتابه " الصغير جميل " وقد ظهر ذلك جليا في الثمانينات حيث ظهرت كتابات عديدة منها البحث عن التفوق In Searech of Excellence لـ بترز وترمان Peters & Waterman التي أبرزت الاتجاه إلى المهن الحرة، وتحمل المخاطرة، وأظهرت برامج خاصة عن الدراسات ذات الطابع المنظمي، ودورات للتنفيذيين في مجال الأعمال لكي تحشد مهاراتهم فيه. وقد كان التأثير واضحا حتى على مستوى مقرري السياسة العامة للبلاد، ففي خطابه الذي دافع فيه عن إصلاحات الإدارة الضريبية نادى الرئيس

رونالد ريجان رئيس الولايات المتحدة الأمريكية السابق بأن ذلك هو عصر المنظم، واعتبر الأعمال الصغيرة هي الوسيلة للإصلاح الاقتصادي¹.

- **7-2-3- التيار الثالث:** يستمد هذا التيار أفكاره من أفكار مدرسة شيكاغو التي يتزعمها فريدمان عند تطرقه إلى ثلاثة عناصر: اختيارات الرجل الاقتصادي وحرية السوق وعدم تدخل الدولة.

- اختيار الرجل الاقتصادي: تنبى فكرة اختيار الرجل المناسب على تحقيق أقصى المنافع المتجسدة في الأرباح المحققة في الميدان الاقتصادي، فهي التي تدفع إلى المخاطرة والابتكار الذي يقوم به المنظمون به. ويصبح الربح بذلك مكافأة هؤلاء المنظمين الذين يبتكرون ويتحملون المخاطر ويحققون حرية أكثر للنشاط الاقتصادي.

7-3- المدخل الميكانيكي

إن اهتمامات هذا المدخل انصبحت عموماً في إيجاد الطرق والأساليب الفنية والإدارية لزيادة الإنتاج والبحث عن الكفاءة في نشاط المؤسسات الصناعية، وتنظيم إجراءات العمل ووضع قواعد تنظيمية عامة يمكن تطبيقها في كل مكان وزمان من خلال الدراسة والبحث والاستقصاء والتوصل إلى استنتاجات يمكن الاستفادة منها على الصعيد العملي لتطوير المؤسسات في المجتمع، ولذا فإن المطلوب من القطاع الخاص الجزائري في هذه المرحلة ومن خلال المؤسسات الصغيرة والمتوسطة هو الحصول على إنتاج مقبول اجتماعياً ويمكن الاعتماد عليه في مجال دخول المنافسة، لأنها أصبحت أمر واقع يمكن التهرب منه. وهذا لا يتم الحصول عليه إلا بتبني آليات معينة في العمل قد يتوافق البعض منها مع بعض نظريات هذا المدخل وبالأساس نظرية الإدارة العلمية.

7-4- نظرية الإدارة العلمية

عرفت الولايات المتحدة الأمريكية تطوراً ملحوظاً في حركة الإدارة العلمية "scientifique management mouvement" خلال الفترة (1900-1920) أي بعد التوسع الاقتصادي الذي شهده القطاع الصناعي، وتطور البحث العلمي والتكنولوجي، وبرز رواد كثيرون في هذا

¹ Galen Spencer Hull : La petite entreprise à l'ordre du jour, op-cit.p.19-20

الشأن أمثال هنري جانت "H.Gantt" وهارتون أمرسون "H.Emerson" هنري تاون "H.Towne" وفريدريك تايلور "F.Taylor" وغيرهم من المفكرين إذا كان هدفهم هو تكوين توجه علمي منظم، الغرض منه هو الاستفادة من الطاقات البشرية بشكل أكثر فاعلية وقدرة على تطوير الإنتاج. وذلك من خلال التركيز على مبدأ التخصص في العمل، وتدريب العمال، واعتماد الحوافز المادية في تشجيع الأداء الإنتاجي.

7-4-1- أهم رواد حركة الإدارة العلمية

نمت وتطورت حركة الإدارة العلمية من خلال جهود العديد من الباحثين والمهتمين بالإدارة والعمل وأبرزهم:

أ- شارل بابيج: "Charles Babbage"

أكد على ضرورة الاهتمام بالوقت الضائع ودراسته باستخدام الساعة وهو الأسلوب الذي اعتمده "تايلور" فيما بعد في دراسة الوقت إلى الحركة. كما أشار إلى أهمية دراسة العلاقات الإنسانية وتقليص أوجه الإهمال أو التخريب، التي يتعرض لها العمل عند تجاهل علاقات الأفراد بالمؤسسة وعلى ضرورة مشاركة الأفراد في أرباح المؤسسة والرقابة المحكمة على تحقيق الأهداف، و عددا من الجوانب الأخرى فيها.¹

ب- فريدريك تايلور "F.Taylor"

اقترنت حركة الإدارة العلمية باسم المهندس الأمريكي فريدريك تايلور "F.Taylor"، كونه قام بإطار فلسفي جديد يعتمد على الأساليب العلمية في دراسة الوقت والحركة "time and motion study"؛ اهتم بالجوانب المادية للمؤسسة لتتمكن من تحقيق أهدافها، ويمكن تحديد أهم الافتراضات التي اعتمد عليها على النحو التالي:²

- أن عناصر الإنتاج موجودة فعلا بالكميات والأنواع المطلوبة ولا توجد مشكلة في الحصول عليها.
- يتصرف العمال بشكل رشيد، وحافزهم الأساسي هو الأجر والمنافع الاقتصادية الأخرى.

¹ خليل محمد حسن الشماع: خيضر كاظم محمود، نظرية المنظمة، عمان، دار الميسرة، 2000، ص45.

² مؤيد سعيد السالم، تنظيم المنظمات، دراسة في تطور الفكر التنظيمي خلال 100 عام، عمان، دار عالم الكتاب الحديث، 2002، ص57.

- إن الكفاءة الإنتاجية هي المقياس الأهم للنجاح وتقييم المؤسسة يتم على أساس هذا المعيار فقط.
- إن الوظائف الأساسية للإدارة العلمية في المؤسسة هي توفير عنصر الرشد والمنطق في تحديد العلاقات بين أجزاء التنظيم.

ج-فرانك جيلبرث "F.Gilbreth"

- قام وبمساعدة زوجته ليليان "Lilian" بدراسة حركة أداء الأفراد العاملين في زيادة الكفاءة الإنتاجية وأسندت هذه الدراسة إلى الأسس التالية:¹
- تحديد الحركات الضرورية في الأداء الإنتاجي وتدريب العاملين عليها واستبعاد جميع الحركات غير الضرورية فيه.
 - تبسيط حركات الأداء وتقليصها إلى الحد المعقول وجعل العامل يستخدم كلتا يديه في الوقت ذاته أثناء العمليات الإنتاجية.
 - تحديد طرق استخدام العدد والأدوات للمساعدة في الأداء بغية تقليص كلف الإنتاج، وقد توصلنا من خلال أبحاثهما إلى ضرورة اعتماد المنهجية العلمية في التدريب وتبسيط إجراءات العمل، وتقليل التعبوا عطاء العامل فترة من الراحة لتفادي الوصول إلى حالة الإعياء وإيجاد الطرق المثلى لانجاز الفعاليات الإنتاجية.

7-4-2- ضرورات نظرية الإدارة العلمية

- لكي تعمل الإدارة العلمية بشكل منطقي وتحقق النتائج التي تسعى إليها، يرى تايلور ضرورة اقتناع إدارة المؤسسة وممارستها للمستلزمات التالية:²
- استخدام طرق دراسة الوقت والحركة من أجل تحديد أحسن طريقة لأداء العمل، فالإدارة الجيدة لا تعتمد على قواعد تقديرية في تحديد العمل وإنما تعتمد على البحث والدراسة والقياس لاكتشاف طرق جديدة للأداء من واقع العمل نفسه.
 - استخدام الحوافز لإغراء العمال وتشجيعهم على أداء العمل بالسرعة أو المعدل المطلوب.
 - تدريب العمال من أجل تحسين مستوى أدائهم للأعمال.

¹ خليل محمد حسن الشماخ: خيضر كاظم محمود: مرجع سابق، ص45.

² مؤيد سعيد السالم: مرجع سابق، ص57.

- استخدام الخبراء المختصين لتحديد الظروف والشروط المحيطة بالعمل.

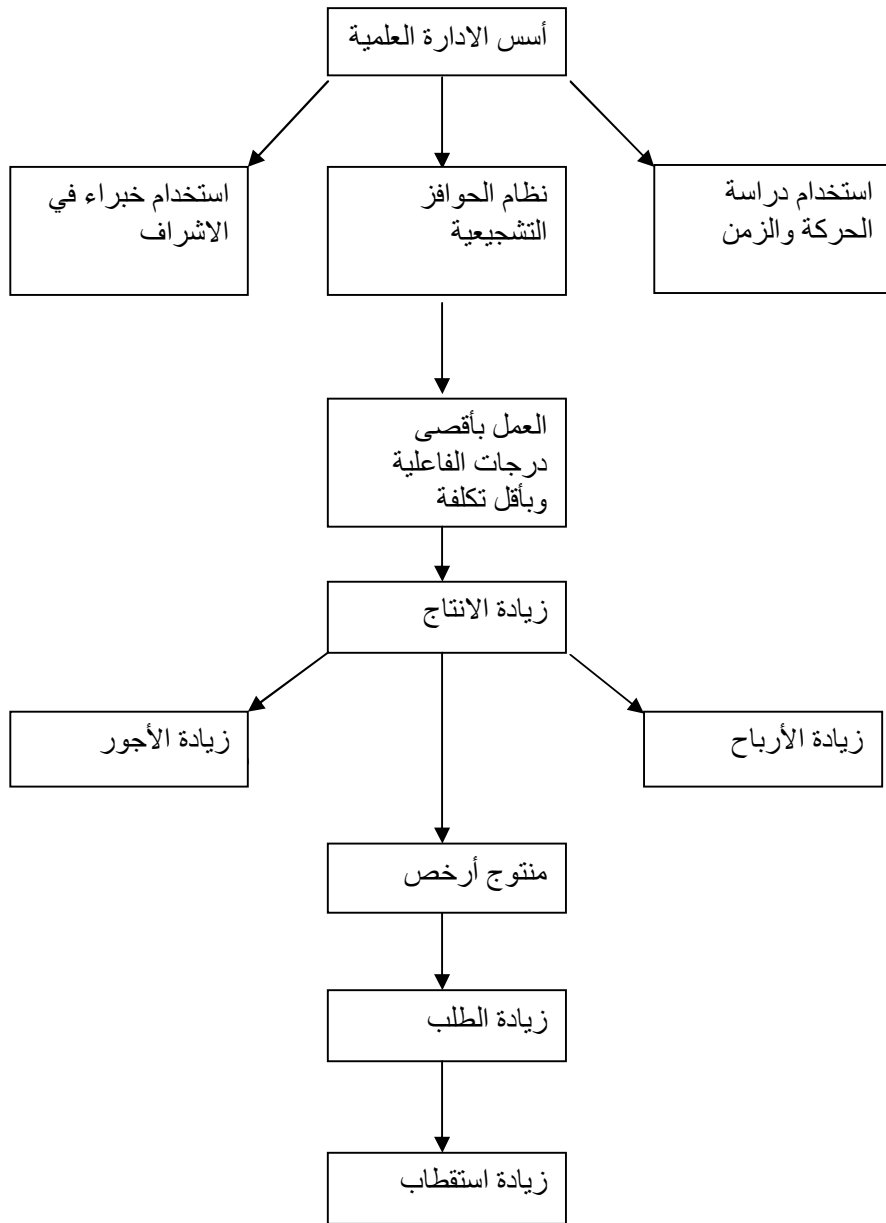
يتضح من هذه المستلزمات إن الإدارة العلمية مدرسة ومنظمة في مجال التنظيم المؤسسي لأنها قامت على أساس علمي تجريبي، بغض النظر عن صواب اتجاهها أو خطئه فقد اتبع تايلور ومعاونوه أسلوباً يقوم على الملاحظة وتسجيل الوقائع ثم التجربة وتحليل النتائج، حيث ركزوا على الجوانب الفنية للعمل دون سواها، لأن ما كان يشغل أفكارهم هو مشكلة الإنتاجية وطرق زيادتها.

7-4-3- أسس الإدارة العلمية

- إن الأسس التي قدمتها الإدارة العلمية يمكن النظر إليها على أنها وصايا يجب أن يلتزم بها صاحب العمل أو المدير لكي يجعل مؤسسته مبنية على قواعد علمية وهي:
- استخدام العلم وتطويره وذلك لكل جزء من أجزاء العمل.
 - البحث عن التوافق، بدفع الأجور عالية مقابل انخفاض تكاليف العمل.
 - تقسيم روح التعاون بين الإدارة والعمال لضمان أداء العمل بطريقة علمية وتقسيم العمل بينهما بطريقة موضوعية.
 - البحث عن أقصى درجة من الإنتاجية عن طريق الاختبار والتدريب وتطوير العمال على أسس علمية بدل الاعتماد عليهم لاختيار أعمالهم وتدريب أنفسهم.
 - استخدام الطرق العلمية لمعرفة ما يمكن أن يؤثر على إنتاجية العامل.
 - فصل المهام: التخطيط، الرقابة، التنظيم، الإشراف والصيانة.
 - يجب على العامل الانصياع للأوامر الإدارية، كما يحتاج لأن تسمع الإدارة لآرائه، لأن الهدف هو الإنتاج.

إن تايلور كان مدركاً لأهمية العنصر البشري، إلا أنه لم يدرسه دراسة علمية كما فعل مع الجانب الفني ولم يعطيه الاهتمام اللازم من البحث والتحليل والفكرة التي انطلق منها هو أنه يمكن تحقيق الزيادة في الإنتاج عن طريق إتباع أسلوب علمي قوامه التخصص الفني وتحليل العمل إلى جزئيات مع دراسة كل جزئية على حدى، ويمكن تحديد أسس الإدارة العلمية في الشكل التالي:

الشكل رقم 4: يوضح أسس الإدارة العلمية



المصدر: بلقاسم سلطانية ، اسماعيل قيرة ، التنظيم الحديث للمؤسسة ، مرجع سابق .

7-4-4- أهم الانتقادات التي وجهت إلى نظرية الإدارة العلمية:

- بالرغم من أهمية ما قام به تايلور وزملائه إلا أن النقائص التي استخلصت من مدرسة الحركة العلمية التي في الكثير من جوانبها موضوعية ومنها:
- اعتمادها على مبدأ التخصص الدقيق، قد ساهم في تقييد حرية وحركة العامل في عمليات الإنتاج، بحيث أصبح العامل جزء من الآلة التي يعمل عليها ومن ثم افقده هذا الوضع شخصيته وكرامته.
 - لم تهتم هذه الحركة بالجوانب النفسية التي تعتبر إحدى الشروط الموضوعية التي تساهم في تكيف العمال ضمن بيئة العمل، بحيث لم تعبأ بتلك الآثار النفسية التي قد تظهر على سلوكيات العمال وتصرفاتهم نتيجة الضغوط المفروضة عليهم من قبل إدارة المؤسسة.
 - لقد صممت تلك البحوث في نظر الكثير من الباحثين لكي تخدم أصحاب المشروعات الإنتاجية وذلك من خلال تركيزها المطلق على العوامل والشروط التي تؤدي إلى زيادة الإنتاج التي تعود بالربح على رجال العمال، دون أية مراعاة لأوضاع العمال داخل المؤسسة وخارجها.
 - إن هذه النظرية لم تعط الاهتمام الكافي لحقيقة التفاعل المتبادل بين المؤسسة والبيئة الخارجية، ولاشك أن التغيرات المستمرة في هذه البيئة تؤثر على أداء المؤسسة وتصميمها الهيكلي.
 - إن هذه النظرية تناولت المنشآت الصناعية فقط، أما المنشآت الأخرى غير الصناعية فلم تحض بأي اهتمام.

7-5- مدرسة العلاقات الإنسانية:

- كانت مدرسة العلاقات الإنسانية نتاج ما تعانیه المؤسسة الصناعية في الولايات المتحدة، من مصاعب تنظيمية وسلوكية في منتصف العشرينات من القرن الماضي، كالعجز في رفع الإنتاج، الإضرابات والغيابات، فجاءت مدرسة العلاقات الإنسانية لألتون مايو وطلابه، بمبادئ نظرية تطبيقية، للتغلب على المصاعب التي كانت تعاني منها المؤسسات المسيرة وفق مبادئ الإدارة العلمية، وذلك من خلال التجارب التي أقيمت في مصانع الهاورثون غرب مدينة شيكاغو، ومن أهم رواد المدخل السلوكي الاجتماعي.

7-5-1- ألتون مايو "Elton Mayo":

- اهتم ألتون مايو بدراسة الجوانب النفسية والاجتماعية وتأثيرها على أداء العاملوا إنتاجيته من خلال التجارب التي أقيمت في مصانع الهاورثون وتوصل إلى:
- المؤسسة عبارة عن تلك العلاقات التي تنشأ بين مجموعات من العمال وليست مجرد مكان لوجود أفراد معزولين عن بعضهم.
 - تتحدد خصائص المؤسسة في ضوء خصائص العمال الذي يستلزم دراستهم وتحليل خصائصهم للتمكن من دراسة المؤسسة.
 - يخضع سلوك العمال داخل المؤسسة لعوامل نفسية واجتماعية وليس لعوامل فنية وتصميم هيكل المؤسسة فقط.
 - تلعب القيادة الإدارية في اتخاذ القرارات من قبل العمال دورا أساسيا في التأثير على تكوين الجماعات وتعديل أعرافها وتقاليدها بما يتناسب وأهداف المؤسسة. وعليه فان السبيل لإنشاء التقارب بين الأطراف داخل المؤسسة هو دمج التنظيم غير الرسمي في التنظيم الرسمي.
 - إن حاجات العامل ليست مادية فقط بل معنوية أيضا، وهي ككل متعددة ومعقدة وتخضع لأراء ومعتقدات العمال والمعلومات المتراكمة لديهم والتي تحدد بدورها العمليات السلوكية داخل المؤسسة.
 - إن الاتصالات بين أجزاء المؤسسة لا تنحصر بالاتصالات الرسمية فقط، بل هناك شبكات متعددة من الاتصالات غير الرسمية وربما تكون أكثر فاعلية في التأثير على سلوك العمال وأدائهم.
- من هذا يتضح إن المؤسسة تلعب دورا هام في حياة العامل على الجانبين الاقتصادي والاجتماعي، فالجانب الاقتصادي يتمثل في إنتاج السلع والخدمات ومنح الحوافز بتقديم مكافآت، أما الجانب الاجتماعي يتعلق بالعامل الإنساني وهو عبارة عن علاقات اجتماعية، أي علاقات العمال فيما بينهم وعلاقات الإدارة في مختلف المستويات وان حصول العامل على العمل يعطيه نوع شخصيته ومعنى لحياته وهو الذي يحفره على العمل أحسن وعلى المساهمة الايجابية في العملية الإنتاجية.

7-5-2- فريديريك هرزبيرق "F.Herzberg":

توصل فريديريك هرزبيرق الى ان عوامل العمل والتحفيزات التي يحتاجها العمال في المؤسسة، يمكن تجميعها في مجموعتين من التحفيزات.¹

- **عوامل الصيانة** : وتتعلق بظروف العمل، الراتب، نوع الإشراف، النظافة في العمل ، الضوضاء وغيرها، فعدم تلبية هذه الحاجيات بسبب صراعات داخل المؤسسة، بينما توفيرها لا يحقق أي رضا إضافي لأنها عوامل ضرورية للعمل.

- **عوامل الدافعية**: وتتعلق بجوهر العمل مثل الاعتراف بالجميل، الترقية، التطور، المسؤولية وغيرها، فإذا توفرت هذه الحاجات فإنها تسبب الرضا وتحفز الفرد الى المزيد من العمل والجهد.

يتضح أنه على المؤسسة أن تتجنب الاستياء أو عدم الرضا، من خلال الأخذ بالحسبان بيئة العمل، ساسة المؤسسة الأمنية، والتركيز على تحسين شروط العمل والمكافآت، لأن هذه العوامل هي جزء من المطالب العادية للعمال .

7-5-3- ماك جريجور "Douglas Mak geigor":

يستند دوقلاس ماك جريجور الى افتراض يقول على أن أي عمل أو تصرف إداري في المؤسسة يرتكز في إطاره العام على نظرية إدارية معينة. ويرى أن العمال في المؤسسة يتأثرون جزئيا بطابع الفلسفة الإدارية التي يؤمن بها صاحب المؤسسة أو مديرها. ومن هنا يتضح ان السلوك المؤسساتي بشكل عام يتأثر بطبيعة الفلسفة الإدارية التي يؤمن بها المدير في المستوى الأعلى. ولقد تناول ماك جريجور كلا من الدراسات التقليدية والإنسانية بالبحث، وذلك من خلال تعرضه للجوانب الافتراضية للفكر الكلاسيكي في نظرية (x) والتصورات الفكرية لمدرسة العلاقات الإنسانية من خلال نظرية (y)، ويمكن إيجاز خصائص الفرضيتين وفق التالي:

¹ فرحات غول: الوجيز في اقتصاد المؤسسة، ط1، الجزائر، دار الخلدونية، 200، ص31.

6-7- نظرية (x): تستند نظرية (x) على عدد من الافتراضات الأساسية حول طبيعة السلوك الإنساني من أهمها:¹

- إن الأفراد العاملين يكرهون في المتوسط العمل وذلك بصورة متأصلة في تكوينهم السلوكي ويحاولون تجنبه بقدر الإمكان، والمبرر الذي يستند عليه هو ما يظهر من تصرفات خلال تجنب الأعمال الجديدة وتنفيذ العملية الإنتاجية بأقل من طاقاتهم الحقيقية في الأداء.
- نظرا لكرهية الأفراد العاملين للعمل، فإنه يجب أن يتم إجبارهم على أدائه وينبغي إخضاعهم للرقابة والتوجيه بل والتهديد المستمر بالعقاب، بغية تحقيق أهداف المؤسسة.
- يحاول متوسط الأفراد عادة تجنب المسؤولية ويفضلون الحصول على التوجيه من قبل أشخاص آخرين، كما تكون لديهم رغبة كبيرة نحو الاستقرار والأمن وتقليص الجوانب المتعلقة بالطموحات الذاتية، لذا فإنه لا بد من وجود إدارة قوية تشرف وتوجه نشاط هؤلاء بغية الوصول إلى الإنتاجية العالية للمؤسسة وتحقيق أهدافها.

إن هذه الافتراضات مستمدة من أبعاد الفكر التقليدي من حيث النظرة إلى الفرد انه يتسم بالرشد، غير انه أكد أن التنظيم الرسمي وحده لا يحقق الأهداف الموجودة، ولذا فإن الوسائل الإنسانية وتعميق أبعادها وتهيئة سبلها في التعامل مع الأفراد في إطار المؤسسة التي تعمل على النهوض بمستوى الأداء في المؤسسة عن طريق تحقيق أهدافها.

نظرية (y):² لاحظ ماك جريجور أن هناك انعطافا جديدا في تعامل الإدارة مع الأفراد العاملين، انطلق من تشخيص سلبيات الإدارة والمشكلات التي واجهتها من خلال الكساد الكبير في مطلع الثلاثينات (1929-1933) ثم الحرب العالمية الثانية إلى جانب المشكلات التي ولدها الأخذ بأسلوب الإنتاج الكبير ثم التغيير الجذري في نظم وعمليات الشراء والتسويق وغيرها من التطورات الاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية، ومن هنا رأى ضرورة إيجاد بديل فكري يساعد الإدارة من الضياع الذي سببته الاتجاهات الفكرية التقليدية القائمة على نظرية (x) والبناء البيروقراطي الذي أساسه هرمية العلاقات بين الأفراد العاملين ونظام السيطرة المحكم ولد طرح نظرية (y) واهم ما ترتكز عليه:

¹ خليل محمد حسن الشماع، خيضر كاظم حمود، مرجع سابق، ص 71.

² خليل محمد حسن الشماع، خيضر كاظم حمود، مرجع سابق، ص 72.

- إن متوسط الأفراد العاملين في المؤسسة لا يكرهون العمل، بل يرغبون فيه ويعتبرون الجهد المبذول في العمل بمثابة اللهو واللعب، إما الكراهية للعمل فتتجم عن عوامل خارجية تسببها ظروف العمل ذاتها في المؤسسة ولذا فإن للإدارة دور أساسي في خلق الأجواء الملائمة للعمل وتوجيه العمال نحو العمل والإبداع فيه.

- لا تشكل الرقابة الخارجية والتهجيج بالعقاب العنصر الأهم في سلوك العمل بل إن الرقابة الذاتية للفرد العامل هي أكثر تأثيرا في هذا المجال هذا خصوصا إذا اقتنع الفرد بالعمل وانسجم معه لأن موفقته الذاتية ستكون ذات اثر كبير في هذا الاتجاه، فالالتزام بالأهداف العامة للمؤسسة يرتبط أساسا بمدى العوائد المتحققة للفرد من الانجاز الأفضل.

وأهم ما في هذه الجوانب هو ما يرتبط بإشباع حاجاته الذاتية في إطار الرغبة في الانجاز، وتأكيد الذات والعمل الدعوب من أجل إشباع حاجاته المتنامية باستمرار.

- إن متوسط الأفراد يكرهون السلوك الذي يؤدي إلى إشباع حاجاته الذاتية ويتجنبون السلوك الذي ينجم عنه الفشل، ولهذا فإن الفرد لا يتهرب من المسؤولية بل يبحث عنها باستمرار، إذا ما توافرت له السبل الكفيلة بإشباع رغباته ويتجنبها حين لا يحقق من خلالها أهدافه وطموحاته.

- إن متوسط الأفراد من العمال يتمتع بقدرة عالية في استخدام إمكانياته الفكرية، ويحاول الإبداع وحل مشكلاته المؤسسة.

إن افتراضات النظريتين مختلفة تماما وان واقع الحياة عكس ذلك فلا بد إن توجد منطقة وسط بين الفئتين لأنه قد يوجد أفراد يميلون بعض الشيء إلى نظرية (X) أو إلى نظرية (Y) وليس بالضرورة ميلهم إلى إحدى هاتين النظريتين فماك جريجور لا يعطي الكثير فيما يخص سلوك المسؤول، إلا القول بان المسؤولين الذين يعتقدون بعمالهم كما جاء في نظرية (X) هم بحاجة إلى العمل وتطبيق سلطتهم الرسمية وذلك بسن الأوامر، المراقبة، التوبيخ، أما من يعملون على النمط الذي جاءت به نظرية (Y) بالمقابل هم يعتمدون على مبدأ دمج أهداف المؤسسة مع الأهداف الشخصية للعمال، ويقومون بتوفير شروط أحسن لتحقيق العمال لأهدافهم ومن بين الطرق الفعالة الأتي ينصح بها ماك جريجور وللوصول إلى أهداف الدمج هو إشراك العمال في اتخاذ القرارات التي تخصهم كالترقية، تقييم المرودود، خلق جو من الثقة والاحترام المتبادل وتشجيعهم على تحمل المسؤولية.

1- الأفكار المستمدة من تجارب الهاورثون:

إن الأفكار المستمدة من تجارب الهاورثون ما يلي:¹

- إن المؤسسة نظام اجتماعي، بالإضافة إلى كونها نظام فني، وان هذا النظام الاجتماعي يحدد ادوار ومعايير لسلوك العامل قد تختلف عن ادوار ومعايير التنظيم الرسمي للمؤسسة.
- لا تتم إثارة دوافع العمال بفعل حوافز اقتصادية فقط، فالحوافز المعنوية لها دورها أيضا في إثارة دوافع العمال.
- يجب التركيز على إتباع الأسلوب الديمقراطي والمشاركة كنمط في القيادة.
- ربطت حركة العلاقات الإنسانية بين رضا الفرد العاملوا نتاجيته.
- الضرورة تحتم تطوير اتصال فعال بين مستويات المؤسسة المختلفة لتبادل المعلومات، وعلى هذا فان مشاركة العمال مبدأ مهم في حركة العلاقات الإنسانية.
- يحتاج أصحاب المؤسسات مهارات اجتماعية بقدر حاجاتهم إلى مهارات فنية.
- يمكن تحفيز العمال في المؤسسة عن طريق تحقيق حاجاتهم النفسية والاجتماعية.

إن العامل الاقتصادي -المادي- لم يكن العنصر الوحيد المحرك للسلوك الإنساني نحو العمل بطريقة أفضل، ومنه أوصى ألتون مايبو بوضع هياكل للسلطة في المؤسسة تعطي أكثر مسؤولية للعمال، وهو ما يبين أهمية العامل الإنساني في سلوك الفرد العامل، فالعامل لا يهتم فقط بالمادة، بل يعطي أهمية كذلك للبعد العاطفي، لان ترشيد العمل (الحركات، التموق، الوقت، الإجراءات، التجهيزات...) لها دور كبير في الرفع من الإنتاجية شريطة ان يصاحبها الاهتمام بالجانب الانساني، ومنه يتحتم على المؤسسات دراسة حاجات الأفراد في العمل.

2- مرتكزات المدخل السلوكي الاجتماعي:

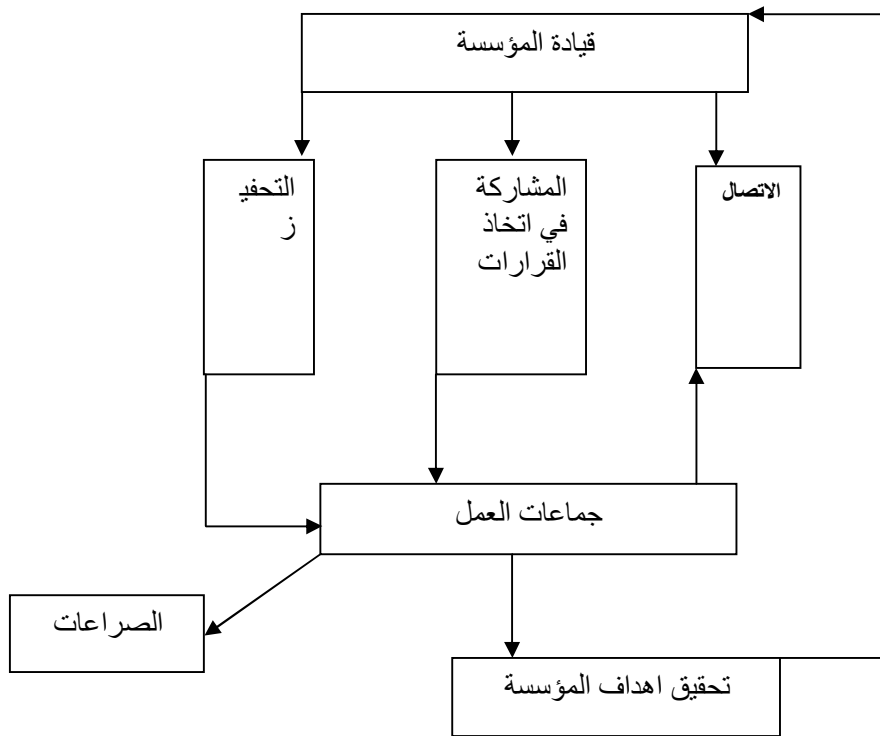
- يوضح أهمية الإنسان في المؤسسة ودوره كفرد أو كمجموعة أفراد مع تأكيده على التفاعل، الذي يظهر من خلال النشاطات والعلاقات المتبادلة بين العمال في مختلف مواقعهم الوظيفية.
- يرتكز هذا المدخل على أهمية التنظيم غير الرسمي، فإذا كان أصحاب المدخل الميكانيكي يؤكدون على تقسيم العمل وتدرج السلطة وغيرها من مبادئ التنظيم الرسمي، فان أصحاب هذا الاتجاه يؤكدون على دور التحفيز والقيادة وأهميتها في حركة المؤسسة وتحقيق الأهداف.

¹ حسين حريم، إدارة المنظمات، منظور كلي، ط1، عمان، دار الحامد، 2003، ص23.

- التأكيد على إدارة الموارد البشرية المتاحة بطريقة فعالة وكاملة من خلال تنظيم الأفراد، كمجموعات عمل متجانسة ترتبط فيما بينها لتشكيل الهيكل التنظيمي ولتحقيق معدلات أداء عالية في العمل، ومن خلال المجموعات يكون الفرد مستعدا لتنفيذ الواجبات المكلف بها ويتجاوب مع زملائه في تحقيق أهداف المؤسسة.

- الإصرار على إيجاد حلول للصراعات بين الأفراد داخل المؤسسة والناجمة عن المحددات الرسمية التي تتعارض مع طبيعة الاختلافات في سلوك الأفراد وخصائصهم الشخصية والتي كثيرا ما تكون غير متجانسة.

الشكل رقم: 5: أهم مرتكزات المدخل السلوكي الاجتماعي



7-7- المدخل الظرفي:

يرى هذا المدخل إن المؤسسة نظام مكون من مجموعة أنظمة فرعية واضحة المعالم والحدود تسعى إلى تحقيق هدف في بيئة متغيرة غامضة بعض الشيء، كما يسعى هذا المدخل إلى فهم العلاقات القائمة في هذه النظم الفرعية، وتلك القائمة فيما بينها وبين المؤسسة وبيئتها الخارجية وتحديد أنماط معينة من العلاقات أو الصيغ فيما بين المتغيرات بما يتلاءم مع الموقف.

7-7-1- افتراضات المدخل الظرفي:

يقوم المدخل الظرفي على مجموعة من الافتراضات وهي كما يلي:¹

- لا توجد مؤسسة اجتماعية بلا بيئة خارجية.
 - المؤسسة مكونة من مجموعة أجزاء فرعية.
 - هناك تفاعل سببي بين الأجزاء والمؤسسة والبيئة.
 - إن المؤسسات متعددة ويختلف بعضها عن البعض الآخر.
 - المؤسسة عضوية بطبيعتها، تؤمن بخاصية التكيف وبضرورة المرونة في مواجهة التغيير.
 - كل مؤسسة تعمل تحت ظروف متباينة وشروط محددة.
 - الانسجام البيئي: هو سمة الحياة الأتي لا يمكن تجاهلها في أي وقت، وان هذا التغيير في تصاعد متواصل بسبب الضغوط البيئية، لذا فان الغموض وعدم التأكد، أصبح شيئاً طبيعياً، كل ذلك الزم المؤسسات بضرورة التكيف مع البيئة الخارجية، إذا أرادت صيانة نفسها، ومن ابرز الدراسات في مجال الانسجام البيئي دراسة Burns Stalker، ودراسة Emery and Trust، ودراسة Lawrence and Lorsch.
- إن المدخل الظرفي يمثل اعترافات في صعوبة بناء نظرية ذات افتراضات ثابتة لكل زمان ومكان، فعلى الرغم من التراكم المعرفي في مجال نظريات التنظيم، إلا أن هذا الخزان المعرفي لم يستطع إعطاء إجابات كافية لفهم إدراك طبيعة التباين في حياة المؤسسات وكفاءة أدائها وفعاليتها، كما يؤكد بوجود اختلاف أو ظروف متباينة بين الأفراد وفي مختلف الأوقات وفي الأوضاع المتنوعة.

¹ مؤيد سعيد السالم، مرجع سابق، ص116.

7-7-2- أهم دراسات المدخل الظرفي¹:

-دراسة برنز وستولكل: قام هذان الباحثان بمقابلات ودراسة عشرون (20) مؤسسة في إنجلترا وسكوتلندا، فوجدا أن البيئة الخارجية والجماعات داخل المؤسسة تخلق من الظروف التي تحتم استخدام هياكل تنظيمية مختلفة، ناهيك عن الاختلاف في التكنولوجيا المستخدمة، لإنجاح التجربة فقد صنفا نوعين من المؤسسات المرنة والميكانيكية، فالميكانيكية تعتمد على الهريرية-الهرمية- والتقييد بالقواعد والإرشادات، بينما العضوية -المرنة- فتتميل إلى إعطاء الحرية لبلوغ الأهداف، وان إرشاداتها تأخذ صيغة النصائح وليست أوامر.²

يتضح من هذه الدراسة عدم وجود مؤسسة تتلاءم مع كل المواقف ففي المؤسسات التي تستخدم تكنولوجيا ثابتة وبيئة مستقرة، فان التنظيم الميكانيكي هو الأصلح واما المؤسسات التي تستخدم تكنولوجيا معقدة وبيئة غير مستقرة فان التنظيم المرن هو الأفيد، ونجد ان المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تستخدم كما ذكرنا سابقا تكنولوجيا بسيطة .

ب-دراسة إمري وترست وأنواع البيئة الخارجية:

قسم إمري وترست البيئة إلى أربعة أنواع:

- **البيئة الهادئة العشوائية:** وهي بيئة ثابتة نسبيا، تهديداتها قليلة، والتغير الحاصل فيها بطيء وغالبا ما يصعب التنبؤ به ، لذلك فان عدم التأكد فيها منخفض، كما ان المسؤول الأول في المؤسسة -المدير- لا يأخذها بعين الاعتبار عند اتخاذ قراراته.
- **البيئة الهادئة التجميعية:** يمتاز التغير في هذه البيئة بالبطء، إلا أن التهديدات موجودة على شكل تحالفات الأمر الذي يلزم المؤسسة بضرورة التعرف على هذه التهديدات، والتخطيط لعملياتها بأساليب إستراتيجية وانتهاج الأسلوب اللامركزي في اتخاذ القرارات.
- **البيئة القلقة:** هذه البيئة أكثر تعقيدا وفيها مجموعة متنافسين لديهم هدف واحد، وقد تتمكن واحدة أو أكثر من المؤسسات المتنافسة من السيطرة على البيئة كأن تفرض حد معين من الأسعار، أو تشكل تحالفات قوية بينها.

¹ محمد أحمد عوض، الادارة الإستراتيجية، الأصول والأسس العلمية، مصر، دار الجامعية، 2001، ص96

² مهدي حسين زوليف: علي محمد عمر العظايلة، ادارة المنظمات، نظريات وسلوك، عمان، دار مجدلاوي، 1996، ص101.

- **البيئة الهائجة:** هذه البيئة من أكثر البيئات احتياجا، ويكون عدم التأكد فيها عالي جدا لان التغير يحدث بشكل متواصل والمتغيرات البيئية متداخلة مع بعضها، الأمر الذي يصعب عملية التخطيط إلى حد بعيد بسبب صعوبة التنبؤ، وهذا النوع من البيئات هو السائد حاليا.

وعلى الرغم من أن "إمري" و"ترست" لم يقدمتا مقترحات محددة بشأن التنظيمات الأكثر ملائمة مع هذه البيئات، إلا أن هذا لا يمنع من إسقاطها على كل من "برنز" و"ستولكر" من حيث إن طبيعة الموقف وخصائصه في النوعين الأول والثاني يفندهما التنظيم الميكانيكي، بينما يناسب كل من البيئة القلقة والهائجة التنظيم العضوي.

ج-دراسة لورنس ولوش: قامت الدراسة في الولايات المتحدة الأمريكية بعد سنوات قليلة من دراسة برنز وستولكر، فشملت عشر مؤسسات في ثلاث صناعات مختلفة، البلاستيكية والأغذية وصناعة التعليب والتي تختلف من حيث البيئة، وتبين لهم ان وضوح البيئة والسوق والعوامل الاقتصادية تتطلب هياكل تنظيمية أكثر رسمية.¹

لقد أكدت هذه الدراسات على حقيقة أساسية وهي عدم الثبات وتعدد المتغيرات التي تحكم المؤسسة، فلكل واحدة ظروفها وسماتها الذاتية وعوامل تحكمها أثرا وتأثيرا. ولم يتوصل رواد هذا المدخل الى معالجات واضحة لطبيعة العلاقات بين المؤسسات والبيئة، سوى تأكيدهم على ظاهرة التغيير وعدم الثبات ووظيفية المواقف والقرارات المتخذة لمواجهةها.

7-8- المدخل السياسي

إن هذا المدخل ينطلق من أن العمليات السياسية متوغلة في المؤسسات مثلها مثل عمليات التخطيط، التنظيم، التوجيه والرقابة، فالاختلاف في المهام والواجبات، ووجود حالات الغموض وعدم التأكد بخصوص البدائل المتاحة لاتخاذ قرار معين، بالإضافة إلى قلة الموارد، وانعدام الثقة بين الرئيس والمرؤوس وغموض الأدوار بالإضافة إلى عدم وضوح المعايير المستخدمة في تقييم العمال ساهم في ممارسة السلوك السياسي داخل المؤسسات.

¹ مهدي حسين زوليف، علي محمد عمر العظايلة: مرجع سابق، ص101.

7-8-1- التسييس التنظيمي: هو مجموعة الأساليب والمواقف التكتيكية التي يلجأ إليها الأفراد في المؤسسة، لإخفاء المقاصد والنوايا التي لا تسمح القوانين أو الآداب، أو القيم والأعراف بالإفصاح عنها، أو التي لا يرغب الأفراد بكشفها لما يترتب عليها من ضرر أو أعداء ومساءلة.¹ وبهذا التأسيس هو كل محاولات التأثير الاجتماعي التي تقع خارج نطاق أخلاقيات السلوك الرسمي للمؤسسة، الهادفة إلى تقوية أو حماية المصالح الذاتية للأفراد والجماعات، وتهدد المصالح الذاتية للآخرين.

7-8-2- السلوك السياسي: يعنى به التركيز على ماذا يفعل الأفراد من أجل الحصول على القوة والاحتفاظ بها.²

وبهذا فان السلوك السياسي هو تلك السلوكيات أو الممارسات التي يستعملها الفرد لتحقيق أهداف معينة يعجز عن تحقيقها بالأساليب الرسمية، أو كل سلوك غير شرعي تستخدم فيه احدى مرتكزات القوة أو مصادرها.

7-8-3- افتراضات المدخل السياسي

مع بداية عقد السبعينات في القرن الماضي تزايد الإدراك بأن الأفراد كثيرا ما يسعون لتحقيق أهدافهم الشخصية على حساب مؤسساتهم، وهذا الطرح هو منطلق المدخل السياسي وفيما يلي أهم الافتراضات التي يقوم عليها هذا المدخل.³

- يصعب إيجاد معايير تنظيمية يتفق عليها الجميع، إذ يضع الأفراد معايير لفاعلية وكفاءة المؤسسة بالطريقة التي تتفق مع قيمهم وأهدافهم، وعليه فان لكل مؤسسة نموذج خاص بها.
- المعلومات غير متاحة دائما، فهي تحجب أو تعلن وفقا لأهمية المجموعة أو الفرد، كما إن التعامل معها يخضع للتحريف والتحيز، فالأفراد يفسرون المعلومات في ضوء اهتماماتهم وتحيزاتهم الشخصية.

¹ مؤيد سعيد السالم: نظرية المنظمة، الهيكل والتصميم، عمان، دار وائل، 1999، ص30.

² organizational behavior and analysis, Derek rollinson, aysen broad field, and David Edwards new-york : addison wesly lingman, 1998, p391.

³ مؤيد سعيد السالم: تنظيم المنظمات، مرجع سابق، ص.ص 140-141.

- في اغلب الحالات لا يوجد تخطيط مسبق للهيكل التنظيمي، فهو ينشأ استجابة لمختلف الضغوط وتأثير شخصيات الأفراد على نوع هيكل المؤسسة، فالأقوياء والمنفذون هم الذين يختارون ويصممون الهيكل المفضل لديهم دون مراعاة للظروف الأخرى.
- لا توجد علاقة محكمة بين المؤسسة وبيئتها الخارجية فالروابط بين الاثنين مرنة ومتغيرة، وسواء كان هيكل المؤسسة أو مخططها غير ملائمة لبيئتها الخارجية، فقد لا يلاحظ هذا الوضع سواء داخليا أو خارجيا، وحتى في حالة ملاحظاته، فإن البيانات المتاحة لتحديد أوجه القصور غالبا ما تكون غامضة ويصعب تفسيرها أو تحديد الخطأ المتسبب فيه، وهنا يمكن الاستنتاج بان بإمكان الأفراد التكيف مع كل أنواع السلوك الملائمة لتحقيق مصالحهم الذاتية ولكنها قد لا تكون ملائمة بالضرورة للمؤسسة.
- الأفراد غير متعاونون، فهم أنانيون ومتنافسون ومتصارعون يسعون الى تحقيق مصالحهم الذاتية، فالمؤسسة عبارة عن مجموعة من مراكز القوى المتناحرة وضروب الصراع بين المدير والعمال، والاستشاري والتنفيذي، والعمال والإدارة.

7-8-4- نماذج السلوك السياسي في المؤسسات

- تتواجد في المؤسسات العديد من النماذج التي تسعى إلى تفسير الظاهرة السياسية داخل المؤسسة ويمكن التطرق في هذه الدراسة إلى ثلاث نماذج أساسية وهي:¹
- أ/ السلوك السياسي كعملية:** يؤكد هذا النوع على إن النشاط السياسي عملية قوامها مجموعة مراحل مترابطة بعلاقات متبادلة وتتمثل في:
- الظروف السابقة وقوامها الخصائص الشخصية للأفراد، وخصائص الجماعة والظروف الموقفية.
 - آلية العمل وتشمل الأهداف، الأدوار، والاستراتيجيات بالإضافة إلى الحساسية السياسية التي تؤكد على الوعي بأهمية المبادئ التي تحكم السلوك، والاتجاه نحو الأنشطة غير المعلنة والمعرفة بأهمية الآخرين.
 - النتائج وتختلف باختلاف المؤسسات.

¹ فلاح تاية النعيمي: اثر السلوك السياسي في التكيف التنظيمي وتخصيص الموارد، أطروحة دكتوراه منشورة، جامعة بغداد، كلية علوم الادارة والاقتصاد، 1996، ص.ص 16-17.

ب/السلوك السياسي كائتلاف: ويرى أصحاب هذا النموذج أن المؤسسة في حقيقتها ائتلاف سياسي، يضم مجموعة ائتلافية فرعية تتصارع فيما بينها للحصول على الموارد النادرة، أو لتحقيق مكاسب إدارية معينة في المؤسسة.

ج/السلوك السياسي الظرفي -الموقفي-: يؤكد أصحاب هذا النموذج على أن أهمية العوامل البيئية الخارجية والداخلية في التركيب السياسي للمؤسسة ويقدمون عدة نماذج منها: نموذج فيفر: الذي يرى أن أسباب نشوء الصراع واستخدام السلوك السياسي على مستوى الوحدات التنظيمية يتمثل في:

- الاعتماد المتبادل بين الأقسام، أي ما يحدث لطرف معين فردا كان أو مجموعة يؤثر بما يحدث للآخرين.

- عدم تجانس الأهداف أو تعارضها واختلاف قيم وإدراكات العمال.

- ندرة الموارد المتاحة مقارنة بالطلب عليها، إذ إن مجرد المشاركة في الموارد لا يسبب الصراع، ولكن النقص في عرضها هو الذي يحث الأطراف على الدخول في الصراع السياسي، فالأموال التي تخصص لأحد الأقسام الإدارية تجعل في الوقت نفسه قسم آخر عاجز عن إنجاز أهدافه بسبب افتقاره للأموال الكافية، كما أن تخصيص مركز وظيفي لترقية أحد الأفراد يحرم فرد آخر من الترقية وهكذا.

7-8-5-آليات تقييد السلوك السياسي في المؤسسة:

تتعدد الممارسات السياسية في المؤسسة الأمر الذي يحتم إيجاد بدائل تقلل من هذا السلوك

ومنها:¹

أ-تقليل حالة عدم التأكد: يتم تقليص هذه الحالة عن طريق تحديد أهداف واضحة للعمال وتوضيح ما الذي يتوقع منهم انجازه في العمل وكيف سيتم تقييم أعمالهم، فمعرفة ما هو متوقع منهم وبمستوى الأداء المقبول تجعل استخدامهم للسلوك السياسي مسألة لا مبرر لها.

ب-إقامة اتصالات مفتوحة: إن تبني طريقة الاتصالات المفتوحة تصعب على العمال رعاية مصالحهم الخاصة أو تقوية أهدافهم الشخصية على حساب أهداف المؤسسة، فعندما تجري اتصالات بطرق معروفة من قبل الجميع، تتقيد المناورات السياسية إلى حد كبير.

¹ مؤيد سعيد السالم: تنظيم المنظمات، مرجع سابق، ص150.

ج-المدير ونموذج الاقتداء: يمثل المدير وزملاؤه أعضاء الإدارة العليا النموذج الذي يقتدي به العمال في المؤسسة، فقيام المدير بمناورات سياسية غير سليمة يهين الطريق لمروسيه لكي يسلكوها والعكس صحيح.

إن المدخل السياسي يعطي إمكانية التعامل مع المؤسسة بصفقتها وجودا سياسيا، يضم مجموعة من التحالفات المعلنة وغير المعلنة بين الأطراف، التي تعمل على تحقيق مصالحها الذاتية وتتنافس مع بعضها علانية أو بشكل خفي على الموارد المتاحة، كما يمثل هذا المدخل توجهها مباشرة لدراسة المؤسسات كما هي على أرض الواقع إذ يسعى إلى اكتشاف حقيقة ما يجري فيها الى حد بعيد. وذلك من خلال تحليل مقاصد أو غايات العلاقات الفردية والجماعية، وهي تتفاعل مع الأطراف الأخرى من أجل الحصول على الموارد الأفضل والمكانة الأحسن.

- خلاصة

تناولنا في هذا الفصل النظري المتغير المستقل وهو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ، وذلك بتقديم تعريفات مختلفة ، وتجارب دولية في تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتركيزا على بعض النماذج الدولية ،ثم التعرف على تعريفها في الجزائر وبعدها خصائصها والأسباب التي أدت الى ظهورها وانتشارها في الجزائر وبعض المداخل الأساسية التي اهتمت بدراسة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

الفصل الثالث

التنمية الاجتماعية والاقتصادية

- تمهيد

- 1- مفهوم التنمية
 - 2- طبيعة التنمية
 - 3- أنواع التنمية
 - 4- المداخل النظرية للتنمية
 - 5- نماذج التنمية الاجتماعية والاقتصادية
 - 6- أهمية وأهداف التنمية الاجتماعية والاقتصادية
 - 7- صعوبات ومعوقات التنمية الاجتماعية والاقتصادية
 - 8- المسار التنموي في الجزائر
- خلاصة

- تمهيد

يعتبر مفهوم التنمية من الموضوعات الهامة التي حظيت باهتمام كبير من جانب العلماء والمتخصصين فقد تعددت جوانبها وتشعبت أبعادها وقد حرص كل فريق من المتخصصين في مجالات العلوم الاجتماعية على دراسة الجوانب التي تدخل في مجال تخصصه واختلفت وجهات النظر التي حددها المفكرون والعلماء وطبقا لوجهة نظر كل منهم وحسب تخصصاتهم، وسنحاول في هذا الفصل التركيز على مفهوم التنمية ، التنمية في كل من الدول المتقدمة والدول النامية ثم إعطاء تعريفا إجرائيا لمفهوم التنمية ، وبعدها التعرض لطبيعة التنمية ، وأنواعها التي هي التنمية الاجتماعية والتنمية السياسية والتنمية الاقتصادية، بعدها نتناول خصائص التنمية الاجتماعية ومبادئ ومراحل التنمية الاجتماعية، ثم بعض النماذج في التنمية الاجتماعية وبعدها التركيز على المداخل التي ركزت على التنمية وفي الأخير نتعرض للمسار التنموي في الجزائر .

1- مفهوم التنمية

يرى والتر إلکان Walter Elkan أن كلمة التنمية كلمة مهمة، وأنه ليس هناك تعريف بسيط لها، ولكنه يرى خصائص البلدان النامية واضحة، ويؤكد هذا القول عالم الاجتماع الفرنسي جابريال لوبرا Gabriel Lebras أن التنمية ليست ظاهرة اقتصادية صرفة، وإنما هي مجموعة من الظواهر من نوع مختلف ذات طبيعة سوسيلوجية وسيكولوجية¹. ومفهوم التنمية مرتبط إلى حد ما بالعالم الثالث باعتبارها فلسفة وايدولوجية للتغيير في هذه المجتمعات في ضوء حقائق العلم و التكنولوجيا من جهة، والأوضاع السياسية والاجتماعية المحلية والدولية من جهة أخرى².

1-1- مفهوم التنمية بالدول المتقدمة

أنها العمل من أجل استخدام المعرفة العلمية والتكنولوجية السائدة في هذه البلاد من أجل استقلال مواردها البشرية والمادية بما يؤدي إلى الوصول إلى مستوى اقتصادي واجتماعي أكثر ارتفاعا لشعبها³.

¹ عبد الرحيم تمام أبو كريشة، دراسات في علم اجتماع التنمية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2003، ص 38.

² حمود العودي، التراث الشعبي وعلاقته بالتنمية في البلدان النامية، دراسة تطبيقية في المجتمع اليمني، عالم الكتب، ب، ط 1981، ص 88.

³ خليل المعاينة وآخرون، مدخل إلى الخدمة الاجتماعية، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، الأردن، ب، ص 36.

1-2- مفهوم التنمية بالدول النامية:

محاولة ايجابية بواسطة شعب من أجل اللحاق بالمستوى الاقتصادي والاجتماعي لمستويات شعوب أخرى سبقتها في التقدم، واستطاعت أن تحقق لنفسها مستويات اقتصادية واجتماعية مرتفعة نسبيا.

أما التعريف الذي قدمته الأمم المتحدة فقد استقر في الأذهان لفترة طويلة وهذا التعريف يرى بأن التنمية هي عبارة عن مجموعة من الوسائل والطرق التي تستخدم من أجل توحيد جهود الأهالي والسلطات العامة، بهدف تحسين المستوى الاقتصادي والاجتماعي والثقافي في المجتمعات القومية والمحلية والعمل على خروج المجتمعات من عزلتها لتشارك بشكل إيجابي في الحياة القومية وتساهم في التقدم العام للبلاد¹.

كما ترى أن التنمية تتضمن النمو والتغير معا، وضروري أن يحدث التغير في المجالات الاجتماعية والثقافية وأن يشمل على جانبيه الكمي والكيفي² ويعرفها محمد الجوهري كما يلي: عملية تغيير ثقافي دينامي (أي متصلة وواعية) وموجهة تتم في إطار اجتماعي معين (بصرف النظر عن حجم هذا المجتمع) وترتبط بازدياد عدد المشاركين في أبناء الجماعة في دفع هذا التغير وتوجيهه، وكذلك في الانتفاع بنتاجه وثمراته أي أن التنمية بهذا المعنى تنطوي على توظيف جهود الكل من أجل صالح الكل خاصة تلك القطاعات والفئات الاجتماعية التي حرمت في السابق من فرص النمو والتقدم³.

وغير بعيد عن هذا التصور يضع محمود الكردي تعريفا للتنمية عندما يقر بأنها هدف عام وشامل، لعملية ديناميكية تحدث في المجتمع يتجلى مظاهرها في تلك السلسلة من التغيرات البنائية والوظيفة التي تصيب مكونات المجتمع، وتعتمد هذه العملية على التحكم في حجم ونوعية لموارد المالية والبشرية المتاحة للوصول بها إلى أقصى استغلال ممكن في أقل فترة فترة، وذلك بهدف تحقيق الرفاهية الاقتصادية والاجتماعية المنشودة للغالبية في أفراد المجتمع⁴.

¹ علي غربي وآخرون، تنمية المجتمع من التحديث إلى العولمة، الدار الجزائرية للنشر والطبع والتوزيع، الجزائر، 2003، ص. 32.

² عبد العزيز عبد الله مختار، التخطيط لتنمية المجتمع، دار المعرفة الجامعية، مصر، 1995، ص 91.

³ محمد الجوهري، علم الاجتماع وقضايا التنمية في العالم الثالث، دار المعارف، الطبعة 1، القاهرة، 1978، ص. 144.

145.

⁴ محمود الكردي، التخطيط للتنمية الاجتماعية، دراسة لتجربة التخطيط الاقليمي في الأسوان، دار المعارف، القاهرة، ص. 72.

وفي إطار السياق العام للتعريفين السابقين يصوغ كمال التابعي تعريفه للتنمية: هي عملية دينامية متكاملة تحدث في المجتمع من خلال الجهود الأهلية والحكومية المشتركة بأساليب ديمقراطية ووفق سياسة اجتماعية محددة وخطة واقعية مشتركة مرسومة تتجسد مظاهرها في سلسلة من التغيرات البنائية والوظيفية التي تصيب كافة مكونات البناء الاجتماعي للمجتمع وتعتمد هذه العملية على موارد المجتمع المادية والطبيعية المتاحة والتمتيرة للوصول إلى أقصى استغلال ممكن في أقصر وقت مستطاع، وذلك بقصد تحقيق الرفاهية الاقتصادية والاجتماعية لكل أفراد المجتمع.¹

ويعرفها سعد الدين إبراهيم كما يلي: بأنها انبثاق ونمو كل الإمكانيات والطاقات الكامنة في كيان معين بشكل كامل وشامل ومتوازن سواء أكان هذا الكيان فردا أو جماعة أو مجتمعا.² وفي ستينات القرن العشرين أدخلت تعديلات على مفهوم التنمية فأصبحت تتضمن إلى جانب هذه العمليات ذات الطبيعة الاقتصادية عمليات اجتماعية، ثقافية وسياسية ونفسية مثل تطوير نسق القيم والتقاليد حتى تتناسب مع النمو الاقتصادي والاستقرار السياسي والمشاركة السياسية.³

كما وضع الأستاذ صلاح الفوال تعريفا للتنمية:

بما أنها محصلة الجهود العملية المستخدمة لتنظيم الأنشطة المشتركة الحكومية والشعبية في مختلف المستويات لتعبئة الموارد الموجودة أو التي يمكن إيجادها لمواجهة الحاجات الضرورية وفقا لخطة مرسومة وفي ضوء السياسة العامة للمجتمع.⁴

كما عرفت بأنها: عملية اقتصادية اجتماعية تحكمها درجة تطور قوى الإنتاج، تلك القوى التي تتفاعل مع سياق اجتماعي تفاعلا جديلا يؤثر و يتأثر كل منهم بالآخر، و على أن يكون هذا التطور موجها لتحقيق التنمية الاقتصادية و الاجتماعية الذاتية، و على أن يكون هدف العملية التنموية هو تحقيق إشباع إنساني عادل لأفراد المجتمع، هذا المفهوم يركز على العلاقة بين النمو الاقتصادي والتغيرات الاجتماعية.

1 كمال التابعي، الاتجاهات المعاصرة في دراسة القيم والتنمية، دار المعارف، الطبعة 01، القاهرة، 1985، ص. 50.

2 محمد نبيل جامع، التنمية في خدمة الأمن القومي، منشأة المعارف، الإسكندرية، ص. 52- 53.

3 مجد الدين عمر خيرى خمش، علم الاجتماع الموضوع والمنهج، دار مجدلاوي، الطبعة 01، الأردن، 1999، ص. 217.

4 عبد الهادي الجوهري وآخرون، دراسات في علم الاجتماع السياسي، مكتبة الطليعة، أسبوط، مصر، 1979، ص. 108.

و من المفاهيم الحديثة للتنمية أنها العملية الهادفة إلى إحداث تغيرات هيكلية اقتصادية واجتماعية يتحقق بموجبها للأغلبية الساحقة من أفراد المجتمع مستوى من الحياة الكريمة التي تقل في ظلها ظاهرة عدم المساواة، تزول بالتدرج مشكلات البطالة والفقر و الجهل و المرض المشكلات البيئية، و يتوفر للمواطن قدر أكبر من فرص المشاركة في توجيه مسار وطنه و مستقبله.

إن هذا المفهوم هو مجموعة من الأحكام المعيارية و مقياس معين للقيم، فالاقتصاديون قد يعدون الرغبة في رفع المستوى المعيشي و زيادة الدخل القومي و الفردي مسائل بديهية، إلى جانب ذلك نجد أن علماء الاجتماع السياسي يعدون الرغبة في إرساء قواعد لحرية الفكر و الرأي و المشاركة السياسية من المسائل البديهية، و في المقابل نجد أن بعض الدراسات التي أجريت في مجال علم الاجتماع أثبتت عكس ذلك، فوجد أن الكثير من المجتمعات التقليدية قد رفضت أو رفض الأهالي فيها التقنيات الحديثة و أساليب و وسائل الإنتاج الحديثة، إلى جانب أن بعض المجتمعات القروية في البلدان النامية قد رفضوا الأساليب الديمقراطية التي هي على النمط الغربي و فضلوا الأساليب التقليدية، هذا يؤكد على التنمية و تحديث المجتمع من الوسائل التي لا تتوقف على إمكانات التنمية الاقتصادية فقط، لكنها تتشعب إلى تصور أعضاء المجتمع و تطلعاتهم و نظام القيم السائد و نوعية القيادة السياسية و طبيعة بناء القوة داخل هذا المجتمع أو ذلك، لأن تحقيق التنمية في مجالاتها المختلفة مرهون بالتعرف على أوجه القصور و التغلب عليها في نسق القيم و بناء القوة و نموذج الشخصية¹ و غيرها من العوامل التي سبق التعرض لها.

ونصل بالتنمية إلى أنها: مجموعة السياسات والإجراءات التي تتخذ للانتقال بالمجتمع إلى وضع أفضل باستخدام التكنولوجيا المناسبة للبيئة لتحقيق التوازن بين بناء الموارد الطبيعية وهدم الإنسان لها، في ظل سياسات محلية ودولية للمحافظة على التوازن خلال فترة زمنية محدودة²، وتتطلب التعرف على الموارد المتاحة والاحتياجات الإنسانية ووضع الخطط لمواجهة هذه

1- شعبان الطاهر الأسود، علم الاجتماع السياسي، الدار المصرية اللبنانية، القاهرة 2001، ص. 195.

2- وفاء أحمد عبد الله، نحو وضع إستراتيجية قومية للتنمية من منظور بيئي، القاهرة، معهد التخطيط القومي، أغسطس 1988،

الاحتياجات مع تحسين مستوى المشاركة الشعبية وإثارة وعي الناس لتحقيق الأهداف والتغلب على العقبات التي تظهر بصورة دورية¹.

وللتنمية بعد اقتصادي(فني) وبعد اجتماعي(العلاقات الإنسانية المتبادلة) وهناك بعد ثالث ينبغي تحقيقه في الوقت الذي تكون فيه تنمية البعدين الأولين سائرة في طريقها وهو بعد(نوعية وجودة البيئة) ويتضمن الإبقاء على البيئة نظيفة ونقية، ولسنا هنا بصدد الخوض في الجوانب الإيجابية والسلبية للتنمية على البيئة لكن ما يهمنا هو أن النوعية وجودة البيئة تعد أحد المؤشرات لقياس عائد التنمية².

وهنا نستخلص أن التنمية هي : التفاعل بين الناس و بين الموارد الطبيعية المتاحة لهم، أي الاستغلال الأمثل لمواردهم الطبيعية والبشرية والبيئية، و من الضروري أن يتوفر مناخ الأمن والاستقرار الذي يمكن تحقيقها أو على الأقل يساعد على ذلك، كذا توفير الوسائل والأساليب والأنشطة التي تساعد على تنفيذ سياساتها ومشروعاتها معتمدة في ذلك على مؤسسات خاصة و عامة، و على ما لدى أفراد المجتمع من إرادة و استعداد للمخاطر التي يرجى من ورائها التغيير إلى الأحسن³.

أما التعريف الإجرائي للتنمية فهو: أن التنمية عملية ديناميكية متكاملة ، تسعى إلى إحداث تغيرات مقصودة و موجهة و موجبة في الجوانب الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية و للمجتمع ككل ، والانتقال و النمو به من وضعه إلى وضع أحسن ، و تلك من خلال عمل مخطط و مرسوم عن طريق استغلال كل الموارد الطبيعية و البشرية ، والاستغلال الرشيد للموارد البيئية ودون استنزافها ، وذلك مع مراعاة الخصوصيات الثقافية و الاجتماعية والاقتصادية للمجتمع المراد تنميته و التنسيق بين جهود الأفراد المحلية و الجهود الحكومية.

1- ثروت إسحق، دور الخدمة الاجتماعية في المجتمع، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1980، 146

2- نظيمة أحمد سرحان، منهاج الخدمة الاجتماعية لحماية البيئة من التلوث، ط1، دار الفكر العربي، القاهرة، 2005، ص50-49

3- كامل عبد الناصر، أيمن عبد الكريم علي، التنمية العمرانية و إستراتيجية الإمداد بالمياه في صعيد مصر، المؤتمر المعماري الأول حول التنمية العمرانية في صعيد مصر، كلية الهندسة، قسم العمارة، جامعة أسيوط، 1994، ص.1-2.

2- طبيعة التنمية

لم يتفق المهتمون بمجال التنمية على اختلاف اختصاصهم حول طبيعة التنمية أي الطريق إلى التنمية، هل يمكن البداية من الجانب الاجتماعي أم من الجانب الاقتصادي؟. فالبعض يرى أن عملية التنمية هي عملية اقتصادية بالدرجة الأولى وأن المجال الاجتماعي يدخل ضمن هذه العملية، بينما يجد البعض الآخر فيها عملية ذات هدف اجتماعي شامل يحمل في طياته الجوانب المجتمعية الأخرى وضمنها الاقتصاد وهناك فريق ثالث يرى أن التنمية هي بين هذا أو ذلك¹

فألبارت ماير Albert Mayer الخبير الأمريكي في تخطيط المدن يرى أن التنمية الاقتصادية هي حجر الزاوية في تنمية الجميع... لأن التنمية الاجتماعية إذا لم تعتمد أساسا وبصفة جوهرية على تحسين الأحوال الاقتصادية، فإنها تعجز عن تقديم الخدمات الاجتماعية والصحية والتعليمية اللازمة لرفع المستوى المعيشي للمواطنين.

بينما يذهب ف. براين F. Brayns إلى أن الهدف من تنمية المجتمع هدف اجتماعي أولا قبل كل شيء وأن التنمية الاقتصادية هي نتاج المعرفة، الصحة وارتفاع الوعي. في الحقيقة إن عملية التنمية لا تتحقق أهدافها المرجوة ما لم تتزواج عمليات التنمية الاقتصادية والاجتماعية معا وهذا يوضح أن طبيعة عملية التنمية تتضمن جانبين:

الجانب الاقتصادي: وهو يشير إلى تحسين الظروف المادية والاقتصادية من أجل رفع مستوى معيشة الأفراد من خلال البرامج التنموية الاقتصادية.

الجانب الاجتماعي: ويكون التركيز فيه على تحسين الأحوال الاجتماعية في جميع النواحي الصحية، التعليمية، والسياسية، وكذلك تنمية القدرات البشرية، هذا يسهم في رفع مستوى وعي الجماهير إلى المستوى الذي يجعلهم قادرين على المساهمة في عملية تنمية المجتمع الشاملة.

¹ عادل مختار الهواري، حسن عيد، مريم أحمد مصطفى، قضايا التغيير والتنمية الاجتماعية، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1998مصر، ص. 133. 135.

3- أنواع التنمية:

عند تناولنا لتحديد مفهوم أو تعريف التنمية، لاحظنا من خلال تعاملنا مع بعض المراجع والمؤلفات أن هناك تداخل بين التنمية المحلية و التنمية الاجتماعية و الاقتصادية و كذلك التنمية السياسية، فهناك من يصنف كل واحدة على حدى، و هناك من يرى أن كل واحدة مكمله للأخرى و تعمل ضمن إطار التنمية الشاملة، لذا سوف نحاول الوقوف عند أهم محتويات كل نوع من أنواع التنمية، من أجل تحديد كل نوع و مضمونه، و كذا من أجل الفصل بين كل نوع ، و فيما يلي نستعرض كل نوع على حدي :

3-1- التنمية الاجتماعية:

اختلف المفكرون الاجتماعيون في تحديد مفهوم التنمية الاجتماعية كلا وفق تخصصه، فيرى بعضهم أنها عملية توافق اجتماعي، في حين نجد فريقا آخر يرى أنها تنمية طاقات الفرد إلى أقصى حد ممكن، أو باعتبارها عملية تتم فيها إشباع الحاجات الاجتماعية للإنسان، أو الوصول بالفرد إلى مستوى معين من المعيشة أو باعتبارها عملية تغيير موجه يتحقق عن طريقها إشباع الاحتياجات المختلفة.

ومن هنا فهي عبارة عن عمليات تغير اجتماعي تلحق بالبناء الاجتماعي و وظائفه، هادفة إلى إشباع الحاجات الاجتماعية للأفراد، فالتنمية الاجتماعية ليست مجرد عملية تقييم الخدمات ، و إنما تشمل على العديد من الجوانب، منها أنها عملية تغيير الأوضاع الاجتماعية القديمة التي لم تعد ذات الكفاءة لمجاراة الحياة العصرية على مختلف مستوياتها، إلى جانب أنها تقييم بناء اجتماعيا جديد ينبثق عنه علاقات جديدة و قيم مستحدثة، تسمح للأفراد بتحقيق أكبر قدر ممكن من إشباع المطالب و الحاجات¹

و بذلك تكون التنمية الاجتماعية قوة دافعة تطيح بالمعوقات و تبعد السلبيات و تمنع استخدام أساليب العنف و الهدم و توجه الطاقات البشرية من أجل تحقيق أهداف المجتمعات النامية فتحول الآثار السلبية إلى قوة إيجابية فاعلة و طاقات مادية و معنوية متكافئة و متطلعة نحو تحقيق الأهداف الكبرى للأمة و المجتمع².

و من الواضح أن تعاريف التنمية الاجتماعية تختلف باختلاف الخلفيات العلمية و الاتجاهات الفكرية و الأيديولوجية للمتخصصين الذين يوضحونها في سياق دراستهم و أبحاثهم العلمية، و من الصعوبة حقا الاعتماد على تعريف دون الآخر نظرا لكون كل تعريف من هذه

1- شعبان الطاهر الأسود، مرجع سابق ، ص.205.

2- إحصان محمد حسن، موسوعة علم الاجتماع، ط1، الدار العربية للموسوعات، القاهرة، 1999، ص.174.

التعاريف يركز على جانب معين من جوانب تنمية الفرد و الجماعة و المجتمع أو تنمية السلوك و العلاقات الاجتماعية أو تنمية القيم و المقاييس و الأخلاق أو تنمية المؤسسات البنوية للتركيب الاجتماعي.

إن التنمية الاجتماعية قد تعني شيئاً واحداً أو عدة أشياء، فقد تعني عملية التوافق الاجتماعي وتنمية طاقات الفرد إلى أقصى حد مستطاع، أو إشباع الحاجيات الاجتماعية للإنسان و الوصول بالفرد إلى مستوى معين من المعيشة و أسلوب الحياة، أو قد يعني بها عملية تغيير موجه يتحقق عن طريقها إشباع حاجات الفرد الاجتماعية و الروحية، و تعرف التنمية الاجتماعية على أنها عملية تغيير حضاري في طبيعة المجتمعات التقليدية.

و هناك تعريف يشير إلى أنها عملية تغيير حضاري تتناول آفاقاً واسعة من المشروعات التي تهدف إلى خدمة الإنسان و توفير الحاجات المتصلة بعمله و نشاطه و رفع المستوى الثقافي والفكري و الصحي و الروحي، و هي تعمل على استخدام الطاقات البشرية من أجل رفع مستوى المعيشة، و من أجل خدمة أهداف التنمية.

لذا يمكن اعتبار التنمية الاجتماعية حركة لها إطارها النظري و العملي و من الصعب الفصل بين الأبعاد المختلفة لمفهومها، فهي تركز تركيزاً أساسياً على العدالة الاجتماعية و التوزيع العادل للموارد، كما أنها تهتم بقضية استخدام الأمثل للموارد الإنسانية و محاولة إشراك أفراد المجتمع في قضايا التنمية الخاصة بهم، كما أنها تهتم أيضاً بالأبعاد البشرية والإنسانية للتنمية التي تقوم أساساً على العدالة و المساواة و تلك التي تخدم أسلوب حياة الناس و نظام القيم¹.

كما تعرف التنمية الاجتماعية بأنها: تلك العملية التي من خلالها ينبغي مساعدة المجتمع على المدى الطويل على أن يؤهل نفسه لتحقيق الرفاهية و سعادة كل أفرادها بينما ينبغي على هؤلاء الأفراد أن يكونوا على قدر كبير من الوعي والإدراك بالأهداف و الخدمات التي يقدمها المجتمع.

كما تعرف التنمية الاجتماعية بأنها: تهدف إلى رفاهية الناس وفقاً لما يقرره هؤلاء الناس، الأمر الذي يتطلب إنشاء مؤسسات أو أنظمة جديدة أو تعديل ما هو قائم منها بما في ذلك القيم والسلوكيات و الدوافع، من أجل تنمية القدرة على مقابلة الاحتياجات الإنسانية على كل المستويات وتحسين نوعية العلاقات الاجتماعية و خاصة العلاقات بين الناس و بين مؤسسات المجتمع الذي ينتمون إليه²، لذا وجب توفر أربعة عناصر لإحداث التنمية الاجتماعية و هي:

¹ قوت القلوب محمد فريد، مرجع سابق، ص 155.

² أمال لبعل، آلية التسيير الحضري والتنمية المحلية مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع تخصص التنمية-حالة بسكرة-

السنة الجامعية 2003-2004، ص 53

- أ. الاهتمام بإنشاء المؤسسات و التخطيط لبنائها و عملها.
- ب. الاهتمام بالقيم الإنسانية و دورها في إحداث التنمية.
- ج. الاهتمام بإشباع احتياجات المواطنين.
- د. الاهتمام بخلق التعاون و المشاركة بين الناس¹.

و في جانب آخر نجد أن التنمية الاجتماعية ينظر إليها من عدة جوانب و هي: التنمية الاجتماعية كهدف، كأسلوب، كعملية.

أ - التنمية الاجتماعية كهدف

فهي تسعى بالوصول بالإنسان إلى حد الاستمتاع بالرفاهية و الشعور بالكرامة مع زيادة فاعليته و قدرته على أداء دوره في المجتمع في إطار القيم و المعايير التي يسير عليها المجتمع، و التنمية ذاتها قد تضع للمجتمع قيما جديدة يسير عليها.

ب - التنمية الاجتماعية كأسلوب و عملية

تسعى لتنمية القدرات و الطاقات البشرية، و العمل على حسن استثمارها، و زيادة المشاركة الشعبية في مشروعات التنمية تعاونا مع الدولة، و ذلك عن طريق توفير الخدمات المختلفة لأفراد المجتمع، و هي كعملية يشترك فيها كل الناس لتحقيق العدالة الاجتماعية و من التعاريف للتنمية الاجتماعية أنها ذلك النشاط الذي يهتم بكل التغيرات المنشودة لتحسين مستوى معيشة الأفراد، عن طريق إشباع حاجاتهم الطبيعية الاجتماعية و المشروعة².

وكذلك مع تطور الدراسات التاريخية والحضارية المقارنة ، أدرك المفكرون الاقتصاديون حقيقة الترابط بين الجوانب الاقتصادية والاجتماعية ،فمما لا شك فيه أن التنمية الاقتصادية تؤدي الى جانب وظيفتها الاقتصادية وظيفة أخرى اجتماعية حيث أنها في المدى البعيد تستهدف رفاهية الانسان ورفع مستوى معيشته، والتنمية الاجتماعية تؤدي الى جانب وظيفتها الاساسية وظيفة أخرى اقتصادية حيث أنها في المدى البعيد تهدف الى تحقيق أقصى استثمار ممكن للطاقات والامكانيات البشرية غير محدد المعالم³

تتعدد تعريفات التنمية الاجتماعية من مناظير مختلفة و سنعرض بعض وجهات النظر العربية والأجنبية على النحو التالي:

¹ قوت القلوب محمد فريد، مرجع سابق ، ص.158.

² عبد الرحمان عيسوي ، دراسات في علم النفس المهني و الصناعي، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1997، ص.44.

³ أبو الحسن عبد الموجود ابراهيم أبو زيد، التنمية الاجتماعية وحقوق الانسان، المكتب الجامعي الحديث، القاهرة، 2009، ص.20.

3-1-1- من وجهة النظر الراديكالية:

تعريف سمير نعيم : التنمية الاجتماعية هي الارتقاء بمستوى الإنسان ذلك الارتقاء يتحقق من خلال استمرار تحريره من العجز عن إشباع حاجياته الأولية بحيث يستطيع الانطلاق الى خلق واشباع المزيد من الاحتياجات العقلية والروحية ، أي تلك الاحتياجات التي تميزه عن الكائنات الحية الأخرى¹. وهذا التعريف يعني أن التنمية ليست مجرد اشباع الحاجات البيولوجية للإنسان ، وإنما اشباع لحاجاته الروحية والعقلية أيضا تلك الحاجات التي تحفظ له إنسانيته وتميزه عن الكائنات الحية الأخرى.

3-1-2- من وجهة النظر المثالية:

تعريف محمد عاطف غيث: هي عبارة عن التحرك العلمي المخطط لمجموعة من العمليات الاجتماعية والاقتصادية من خلال ايدولوجيا معينة لتحقيق التغيير المستهدف من أجل الانتقال من الحالة غير مرغوب فيها الى حالة مرغوب الوصول اليها والتنمية وفقا لهذا التعريف تستهدف تغييرا أساسيا في البناء الاجتماعي بما يتضمنه من تنظيمات مختلفة الأهداف وتعديلات فب الأدوار والمراكز الى جانب العمل على تغيير الموجهات الفكرية و القيمية وبناء القوة التي تعوق التجديدات والاهتمامات الجديدة²

تعريف ريتشارد ورا د حيث يرى أن التنمية الاجتماعية منهج علمي وواقعي لدراسة وتوجيه نمو المجتمع من النواحي المختلفة مع التركيز على الجانب الانساني منها وذلك بهدف احداث التكامل والترابط بين مكونات المجتمع³.

3-1-3- خصائص التنمية الاجتماعية

- 1- إن الهدف النهائي لعملية التنمية الاجتماعية هو تحقيق الرفاهية لأفراد المجتمع.
- 2- عملية التنمية الاجتماعية لا تخص بجانب واحد من جوانب حياة المجتمع، بل هي عملية نهوض شاملة وتحسين في النواحي الاجتماعية والاقتصادية والثقافية للمجتمع.
- 3- مشاركة الأفراد (السكان) عامل أساسي في عملية التنمية.
- 4- عملية التنمية تربية ترمي من وراء مشاركة السكان في مراحلها إلى حثهم على تحمل المسؤولية والمبادرة وتحريك دوافعهم ومهاراتهم وتزويدهم بخبرات ومهارات جديدة بحيث يمكنهم في

1- سمير نعيم ، الدراسة العلمية للسلوك الإجرامي ومقولات في المشكلات الاجتماعية والانحراف الاجتماعي ، مكتبة سعيد رأفت ، القاهرة ، ص.ص 12.13

2- محمد عاطف غيث ، قاموس علم الاجتماع ، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية ، 1988، ص. 508.

3- محمد الكردي ، التخطيط لتنمية اجتماعية ، دار المعارف، مصر ، 1977، ص. 95

النهاية الاعتماد على أنفسهم في التغلب على مشاكلهم ومشاكل مجتمعهم، والإسهام بطريقة إيجابية في التنمية بمجهوداتهم الذاتية.

5- تتطلب العملية ضرورة قيام الحكومة بتدعيم الجهود الذاتية للمجتمع المحلي بالمساعدات الفنية والموارد المادية التي يعجز عن توفيرها.

6- عملية التنمية ليست عملية قائمة بذاتها، وإنما هي جزء من خطة قومية عامة وبهذا يتحقق التكامل بين المجتمع المحلي والمجتمع القومي.

7- تتطلب عملية التنمية الاجتماعية وجود القيادة المهنية المعدة إعداد سليما والمدرية عمليا ونظريا على كيفية مساعدة المجتمع في تحقيق أهدافه.

8- تهتم التنمية الاجتماعية بكل سكان المجتمع وليس بجماعة أو فئة، ومع ذلك ليس بالضرورة أن يشترك كل السكان في المشروعات المجتمعية.

9- تهتم التنمية الاجتماعية بالعمل على إحداث تغيير اجتماعي في المجتمع.

10- تهتم التنمية الاجتماعية بحل المشكلات problem solving .

11- التنمية الاجتماعية تتطلب بالضرورة تعاون النظم المختلفة، ولذلك تتضمن محاولة كاملة لجعل الخدمة ذات فائدة، ويتم ذلك عن طريق معاونة التخصصات المختلفة كالاقتصاد والاقصاد والزراعة والتعليم والصحة العامة وتعليم الكبار والخدمة الاجتماعية.

12- تهتم التنمية الاجتماعية بكل من أهداف الوظيفية task goals وأهداف العملية proces goals والتي تهتم بتحقيق أهداف معينة، وتعمل على تقوية صفات المشاركة والتوجيه الذاتي والتعاون.

13 برامج التنمية الاجتماعية يجب أن تقوم على أساس الاحتياجات التي يشعر بها السكان ويرغبون فيها، ولا يجب أن يفرض عليهم برنامج من الخارج.

14- التنمية الاجتماعية ديمقراطية في فلسفتها، إنها تتمسك بأفكار ضرورة قيام السكان أنفسهم بالضبط والتحكم في شؤون مجتمعهم والحرية للأفراد والجماعات، واللامركزية ومشاركة المواطنين على نطاق أوسع⁽¹⁾.

(1) محمد سيد فهمي، مرجع سابق، ص. ص. 102. 103.

3-1-4- مبادئ التنمية الاجتماعية :

هناك مبادئ عامة تتصل بقضية التنمية الاجتماعية ذاتها كعملية تكاملية بحيث إذا لم تتوفر هذه الركائز أو إهمال بعضها فقدت تنمية المجتمع ركائز تحقيق أهدافها الكاملة، وتصبح بذلك منهجا ناقصا باعتبار أن تنمية المجتمع عملية شمول وتكامل وتوازن وتنسيق يشارك فيها المواطنون من بدايتها إلى نهايتها، وتتلخص هذه الركائز في :

أولا- الشمول: ويعني ضرورة تناول قضية التنمية من جميع جوانبها الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والشمول يعني شمول التنمية بكل قطاعات المجتمع الجغرافية والسكانية، بحيث تغطي المشروعات والبرامج كل المجتمع ما أمكن ذلك، تحقيقا للعدالة وتكافؤ الفرص و إرضاء المواطنين⁽¹⁾.

ثانيا - التكامل: ويعني هذا المبدأ التكامل بين الريف والحضر، بمعنى أنه لا يمكن إجراء التنمية ريفية دون تنمية حضرية أو العكس، حيث توجد علاقة عضوية بين الريف والحضر، وهناك ميزة أخرى بتكامل التنمية بين الريف والحضر تتلخص في أن تنمية الريف سيخفف من حدة مشكلة التحضر السريع الذي تعاني منه الدول النامية بصفة خاصة والتكامل يعني أيضا تكامل بين الجوانب المادية والبشرية، فالتنمية ما هي إلا إحداث تغيير مرسوم في المجتمع وهذا التغيير له جوانب مادية و أخرى غير مادية، حيث يتم التغيير متوازنا في كلا الجانبين (المادي وغير المادي)⁽²⁾.

ثالثا - التوازن: ويعني هذا المبدأ الاهتمام بجوانب التنمية حسب حاجة المجتمع فكل مجتمع احتياجات تفرض وزنا خاصا لكل جانب منها، فمثلا المجتمعات الفقيرة تحتل قضايا التنمية الاقتصادية فيها وزنا أكبر على ما عداها مما يجعل تنمية الموارد الإنتاجية هي الأساس المستهدف من التنمية، والقضايا الأخرى بمثابة فروع منها.

(1) عبد الهادي الجوهري، أحمد رفعت عبد الجواد، عبد المنعم بدر، دراسات في التنمية الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2001. ص 67-68.

(2) نفس المرجع، ص. ص . 68.69.

رابعاً - **التنسيق**: وهو يهدف إلى توفير جو يسمح بتعاون جميع الأجهزة القائمة على خدمة المجتمع، وتظافر جهودها وتكاملها بما يمنع ازدواج الخدمة أو تضاربها لأن ذلك يؤدي إلى تضییع الجهود وزيادة التكاليف، ولهذا تبذل محاولات كثيرة لأعمال مبدأ التنسيق بهدف تفادي هذه النقائص والتقليل من آثارها، ولعل أهم محاولة في هذا السياق، هي محاولة " التدريب الفرقي " "rainingteem worker" والتي تسعى إلى إعداد القائمين بالعمل في جميع أجهزة التنمية الاجتماعية إعداداً يسمح لهم بالعمل كفريق متعاون ومتكاتف.

3-1-5- مراحل التنمية الاجتماعية

تتم عملية التنمية الاجتماعية على مراحل ، نوجزها في مايلي :

أ- **المرحلة التمهيديّة**: فلا بد هنا من شرح الموضوع المراد تنميته والقيام به للمواطنين، بغرض تحقيق اشتراك المواطنين في كل خطوات التنمية ويتم ذلك باستخدام أساليب الاتصال المختلفة الشخصية منها والجماعية وكذا اكتساب ثقة الأهالي وترتبط هذه الثقة بتصرفات القائمين على التنمية في المواقف المختلفة كوفاء أخصائي التنمية لوعوده وحرصه على وقته واحترامه للكبير والصغير و إثارة لغيره ثم اجتهاده ودأبه في سبيل المصلحة العامة⁽¹⁾ و لا بد من التعرف على المجتمع الذي سيقوم عليه المشروع وذلك من خلال الإطلاع على الخرائط والإحصائيات وأدلت الخدمات الحكومية في المنطقة كل ما من شأنه أن يعطي أخصائي التنمية فكرة واضحة عن حال المجتمع.

ومن لقواعد الأساسية لتنمية المجتمع المحلي إشراك أعضاء البيئة المحلية تفكيراً وعملاً في وضع وتنفيذ البرامج الرامية إلى النهوض بهم وذلك عن طريق إثارة وعيهم وإقناعهم بالحاجات الجديدة⁽²⁾.

بعد كل هذا يبدأ المجلس في دراسة وبلورة وتنفيذ المشروع على المستوى التنظيمي أو التنفيذي باختبار مجهوداته وإشعار المواطنين بوجوده من الناحية إلى أخرى يختبر الأخصائي قدرة الجهاز على القيام بمسؤوليته .

(1) عبد الرحيم تمام أبو كريشة، مرجع سابق، ص. 312.

(2) محي الدين صابر، الحكم المحلي وتنمية المجتمع في الدول النامية، المكتبة العصرية، الطبعة 02، بيروت، 1988، ص. 148.

ب- المرحلة التخطيطية : في هذه المرحلة تتبلور مبادئ الإصلاح وتدرس الحاجات والموارد وترتب الحاجات حسب أهميتها وتقسّم المشروعات على مراحل زمنية تبدأ بعدها مرحلة التنفيذ .

ج- المرحلة التنفيذية: وهي مرحلة البدء الحقيقي للعمل على تنفيذ ما اتفق عليه في الخطة التي تم وضعها بمشاركة أفراد المجتمع عامة ولا بد من الاعتماد على الموارد المحلية سواء كانت موارد بشرية أو موارد طبيعية⁽¹⁾ ويفضل في عملية التنفيذ أن توزع مسؤوليات العمل على الأفراد حسب رغبتهم واستعداداتهم ومهاراتهم، إذ أن الإنسان بطبعه لا يقبل انجاز مفروض عليه بالحماس الكافي .

3-2- التنمية الاقتصادية

التنمية الاقتصادية هي تقدم المجتمع عن طريق استنباط أساليب إنتاجية جديدة أفضل ورفع مستويات الإنتاج من خلال إنماء المهارات و الطاقات البشرية و خلق تنظيمات أفضل، هذا فضلا عن زيادة رأس المال المتراكم في المجتمع على مر الزمن، و هي لا تتطوي فقط على تغييرات اقتصادية معينة بل و تتضمن كذلك تغييرات هامة في المجالات الاجتماعية و الهيكلية و التنظيمية، و هي تتضمن زيادات في الدخل القومي الحقيقي و في نصيب الفرد منه، و هي تشمل على تحسين كل من مهارة و كفاءة و قدرة العامل على الحصول على الدخل، و تنظيم الإنتاج بطريقة أفضل، و تطوير وسائل النقل و المواصلات، و تقدم المؤسسات المالية، و زيادة معدل التحضر في المجتمع، و تحسن مستويات الصحة و التعليم الحفاظ البيئة المحيطة و توقعات الحياة، و زيادة وقت الفراغ، و تحسين التجهيزات المتاحة للاستجمام .

وعرفت بالعملية التي يرتفع بموجبها الدخل القومي الحقيقي خلال فترة من الزمن، و قد عرفها البروفيسور "آرثر لويس" بأنها عملية نمو معدل إنتاج الفرد خلال سنة واحدة، و عرفها "مايرز" بأنها عملية تجميع رأس المال البشري و استثماره بصورة فعالة في تطوير النظام الاقتصادي، و عرفها البروفيسور "كينكروز" بأنها عملية تغيير الهياكل المادية للمجتمع بطريقة تؤدي إلى رفاهيته الاقتصادية و تحسين الأوضاع الاقتصادية لأبنائه، و عرفها البروفيسور "بنهام" بأنها عملية إنتاجية مخططة و هادفة تزيد فيها المخرجات الاقتصادية على نسبة المدخلات².

⁽¹⁾ محي الدين صابر مرجع سابق ، ص.151.

⁽²⁾ أحمد عبد العزيز عجمية، محمد علي الليثي، التنمية الاقتصادية، "مفهومها، نظرياتها، سياساتها، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2001، ص.20.

و التنمية الاقتصادية تحقق عادة معدل سريع للتوسع الاقتصادي يؤدي بالدولة إلى مستويات مرتفعة من الرفاهية الاقتصادية مقارنة مع حالتها الراهنة، و بذلك تكون التنمية عمليات يمكن بموجبها أن يستخدم المجتمع موارده المتاحة له.

في تحقيق زيادة مطردة في الدخل القومي و في نصيب كل فرد في المتوسط من سلع و خدمات أو استمرار المستوى الحالي العالي من الدخل للمواطنين وضمان عدم تخفيضه، و التنمية الاقتصادية لا يمكن أن تبدأ أو تستمر دون تنمية اجتماعية وسياسية، فالنظام السياسي يمثل بنية تحتية للاقتصاد، و نفس الشيء يصدق على البناء الاجتماعي بنظمه وقيمه و عادات أفراد، فهو سبب مثلما هو نتيجة للتطور الاقتصادي.

كما تعرف التنمية الاقتصادية على أنها: العملية التي بمقتضاها يتم الانتقال من حالة التخلف إلى حالة التقدم، هذا الانتقال يقتضي إحداث العديد من التغييرات الجذرية و الجوهرية في البنيان والهيكل الاقتصادي¹.

و يعرفها آخرون بأنها العملية التي بمقتضاها يدخل الاقتصاد القومي مرحلة الانطلاق نحو النمو الذاتي، و على العموم فإن التنمية الاقتصادية هي العملية التي من خلالها تتحقق زيادة في متوسط نصيب الفرد من الدخل الحقيقي على مدار الزمن و التي تحدث من خلال تغييرات في كل من هيكل الإنتاج و نوعية السلع و الخدمات المنتجة إضافة إلى إحداث تغيير في هيكل توزيع الدخل لصالح الفقراء، و على ذلك فإن العناصر التي تنطوي عليها عملية التنمية هي :

أولاً : جميع ما انطوت عليه عملية النمو و التي تتمثل في :

- زيادة متوسط نصيب الفرد من الدخل.
- أن تكون الزيادة حقيقة و ليست نقدية.
- أن تكون الزيادة على المدى الطويل.

ثانياً : عوامل أخرى تتفرد بها عملية التنمية تتمثل في :

- تغييرات في الهيكل و البنيان الاقتصادي.
- إعادة توزيع الدخل لصالح الطبقة الفقيرة.
- ضرورة الاهتمام بنوعية السلع و الخدمات المنتجة و إعطاء الأولويات لتلك الأساسيات وعلى الأخص التي تحتاج إليها الطبقات الفقيرة كالسلع الغذائية الضرورية و الملابس الشعبية و المساكن الاقتصادية ، الخدمات الأساسية من خدمات تعليمية و صحية

11 احسان محمد الحسن ، مرجع سابق ، ص117.

اجتماعية في ظل ظروف بيئية سليمة، و هذا يتطلب ضرورة التدخل المباشر و غير المباشر من قبل السلطات المركزية و من قبل المحليات¹.

كما يعرفها آخرون على أنها زيادة ملحوظة في الدخل القومي و في نصيب الفرد منه و تستمر لفترة طويلة قد تمتد إلى جيل أو جيلين، و تحاول تنظيم المجتمع من خلال تعريف الشعب بأهداف الخطة حتى يتحمس لها و يعمل على تحقيقها، و تستخدم طريقة تنظيم المجتمع أساليب مختلفة للاتصال بال جماهير كالدوات و المؤتمرات و اللجان لهذا الغرض².

و في جانب آخر نجد أن هذا المفهوم يشير إلى توظيف مختلف العوامل و الإمكانيات الاقتصادية بهدف زيادة الدخل القومي من خلال الإنتاج، و كل المهتمين بعملية التنمية الاقتصادية أرجعها بشكل متوازن مع التقدم الصناعي و الدخل القومي و متوسط دخل الفرد المحقق في الدول المتقدمة، على اعتبار أن التنمية تهدف في جوهرها إلى زيادة الطاقة الإنتاجية للاقتصاد و هي بهذا المعنى تعد غاية تستهدفها المجتمعات المتقدمة و المتخلفة على حد سواء.

3-3- التنمية السياسية:

و هي مجموعة من العمليات الاجتماعية و الحضارية الجارية و المستهدفة داخل الدول النامية، و إتاحة فرصة المشاركة لجميع فئات المجتمع من خلال التنظيمات السياسية و الديمقراطية و التنمية السياسية المبتغاة يجب أن تقوم و تقدم حلول لمشاكل الجماهير، فعلى المجتمع المدني و الدولة على وجه العموم، القيام بدورها بكفاءة عالية، التي منها : تحقيق الأمن لأفرادها، رفع مستواهم المعيشي، مواجهة المشكلات الداخلية، حل الصراعات المحلية، تحقيق العدالة في توزيع الثروة الاقتصادية، و تحقيق مستوى معيشي مناسب لأفرادها³.

و التنمية السياسية هي المحصلة السياسية لعمليات التحديث السوسيو اقتصادي أو المظهر السياسي المعبر عن هذه العمليات و المصاحب لها، و هي تقترن بهذه العمليات و لا تنفك عنها أي أنها مرادفة للتحديث السياسي و متكافئة معه من حيث مفهومها النظري، أي أنها تلك العمليات التي تتعلق بنواحي التجديد في مجال البنى و المؤسسات السياسية القائمة من ناحية و في مجال الفكر و الثقافة السياسية السائدة من ناحية أخرى، بمعنى هي تلك العمليات التي تتعلق بتمايز المؤسسات السياسي، و صبغ الثقافة السياسية بالطابع العقلاني، التي من شأنها تدعيم قدرة النظام السياسية للمجتمع.

1 محمد عبد العزيز عجيبة ، ايمان عطية ناصف ، التنمية الاقتصادية دراسات نظرية وتطبيقية ، الدار الجامعية ، الاسكندرية ، 2000، ص 55

2 خليل معاينة وآخرون ، مدخل الى الخدمة الاجتماعية ، دار الفكر للطباعة والنشر ، الأردن ، 2000، ص 137

3 طاهر شعبان الأسود ، مرجع سابق ، ص 195

و تتجسد مظاهرها و سماتها الرئيسية في أربعة أبعاد أساسية و هي تتجلى في¹:

أ- ترشيد بناء السلطة : هنا كما يقول "صاموئيل هانتجتون" أن تستند سلطة الدولة على أسس عقلانية قومية رشيدة، مستقلة و متميزة تماما عن كافة الارتباطات التقليدية سواء كانت هذه الارتباطات عقدية أو عائلية أو عرقية.

ب- تمايز البنى و الوظائف السياسية : أي زيادة عمليات انفصال و تخصص الأدوار والمجالات النظامية و المؤسسات و الهيئات السياسية و الإدارة و كنتيجة لأزمة عن تحديث النظام السياسي و يتضمن في ذلك سلسلة من التغييرات البنائية والوظيفية، والتي تشمل : عمليات التدرج الاجتماعي، انفصال الأدوار المهنية عن علاقات القرابة و الحياة العائلية من ناحية و انفصال المعايير القانونية عن القيم من ناحية أخرى.

ج- تدعيم القدرات النظامية و السياسية للنظام السياسي : أي الزيادة المطردة في قدرة النظام على التكيف و الإبداع، و التي يتحصل عليها عن طريق تعامل الإنسان مع بيئته، ويتمثل هذا بشكل أساسي في تطوير و تدعيم التكوين المؤسساتي لمنظمات و الإجراءات السياسية وتعدد وظائف الدولة و اتساع نطاق المجتمع السياسي المحلي من ناحية، وتزايد قدرة النظام السياسي على تنفيذ القرارات السياسية و الإدارية من ناحية أخرى، فضلا عن تدعيم فعالية المؤسسات الحكومية المركزية، وقدرتها على النفاذ و التغلغل داخل أرجاء المجتمع.

د- إشاعة روح المساواة في الحقوق الواجبات في المجتمع : يرى "كولمان" أن المساواة هي الطابع المميز لمفهوم الحداثة، كما أن العمل من أجلها و تحقيقها بالفعل هما جوهر عملية التحديث السياسي و لبها الحقيقي، و هي تتضمن بوجه عام فكرة المواطنة والمساواة في الحقوق و الواجبات إلى جانب إعمال القواعد القانونية في علاقة الحكومة بالمواطنين، وتغليب معايير الكفاءة و الإنجاز في عمليات التجنيد السياسي و توزيع القوة و المناصب والأدوار السياسية و الإدارية، و يرتبط بذلك زيادة حجم المشاركة الشعبية في الحياة السياسية و شؤون الحكم، سواء كان ذلك بصورة رمزية أم فعلية، وقيام هذه المشاركة على أساس من الفهم الصحيح، و تحمل المسؤولية، و هذا يتطلب تطوير أنماط جديدة من المؤسسات السياسية كالأحزاب و جماعات المصلحة لتنظيم هذه المشاركة.

و يمكن لنا أن نعرف التنمية السياسية بشكل إجرائي على النحو التالي:

1 أمال لبعل ، مرجع سابق ، ص55.56.

التنمية السياسية عملية سوسيو تاريخية متعددة الأبعاد و الزوايا، غايتها تطوير أو استحداث نظام سياسي عصري، يستمد أصوله الفكرية و مرجعيته العقديّة من نسق أيديولوجي تقدمي ملائم ، تتسق مقولاته مع مقتضيات البنية الاجتماعية و المحددات الثقافية للمجتمع، و تشكل في الوقت نفسه منطلقاً رئيسياً لفعاليات التعبئة الاجتماعية، و يتألف هيكل هذا النظام و قوامه البنائي من منظومة عريضة متنوعة من المؤسسات السياسية الرسمية، و منظمات لمجتمع المدني غير الحكومية و ما إلى غير ذلك من كيانات نوعية تتميز عن بعضها بنائياً، و تبادل التأثير فيما بينها جدلياً، و تتكامل مع بعضها وظيفياً، و تمثل بشكل أساسي الغالبية العظمى من جموع المواطنين و تعكس مصالحها و من ثم تهيئ المناخ الملائم لشرارتها الإيجابية الفاعلة في جدليات العملية السياسية و ديناميات العمل العام، مما يساعد في النهاية على تجذير أسباب التكامل الاجتماعي، السياسي، و تعميق مشاعره و يفسح المجال أمام توفير أوضاع مواتية و مناسبة لإرساء قواعد النظام العام و كفالة الشروط اللازمة لتحقيق الاستقرار الاجتماعي، السياسي بوجه عام¹.

من خلال عرضنا السابق لماهية كل من التنمية الاقتصادية و الاجتماعية و السياسية، نجد أن كلها تتوجه و تعمل من أجل التنمية الشاملة للمجتمع، و لكل منها عملها و أسلوبها في التدخل من أجل إحداث تغيير من وضع إلى آخر أحسن و أكثر تقدم و تمكن، و محتوى كل نوع مكمل لمحتوى النوع الآخر و مترابط معه.

إن الصورة النهائية للتنمية الشاملة التي يطمح كل مجتمع الوصول إليها و تطمح كل دولة تحقيقها، يجب أن تتكامل أعضائها مع بعضها البعض، و تعمل في إطار واحد منظم و منسق، لذا نستطيع القول أن التنمية السياسية تلعب وظيفة الموجه، و التنمية الاقتصادية تلعب وظيفة المنفذ و المطبق، و التنمية الاجتماعية هي المرآة العاكسة لما سبق، كل يكمل الآخر، و كل يعمل ضمن إطار الآخر، و يجب أن تأخذ كلها بين الاعتبار من أجل الوصول إلى التنمية الحقيقية الشاملة.

4 - المداخل النظرية للتنمية :

إن التراث السوسيوولوجي يزخر بالعديد من التعريفات و النظريات التي تساهم في تحديد مدلول التنمية و إبراز معالمها النظرية، و هذا راجع إلى التباين الملحوظ لدى الدارسين لهذا

¹ السيد عبد الحليم الزيات، التنمية السياسية : دراسة في الاجتماع السياسي، دار المعرفة الجامعية، الجزء 1، الإسكندرية، 2002،

الموضوع والمرتبط باختلافاتهم حول تحديد غايات التنمية و أنماطها و مستوياتها، و لهذا فقد اتخذت دراسة التنمية مسارات نظرية و تطبيقية متباينة أحيانا، و متناقضة أحيانا أخرى، و هذا يستوجب تتبع التشكلات النظرية الأساسية في مجال علم اجتماع التنمية للوقوف على مدى كفاءتها النظرية ومصداقياتها الواقعية¹.

و أهم النقاط المستوجب الوقوف عندها هي "نظريات التنمية"، و التي سوف نحاول عرضها بصورة مختصرة، و إبراز مدى إسهامها في التعريف بأهم السبل والطرق لتنمية المجتمعات. و قد عملت نظريات التنمية على تفسير العمليات التي من خلالها يحقق المجتمع زيادة في النمو الرأسمالي، و تحسنا في الإنتاجية يتبعه تحسن في مستوى المعيشة للسكان، و في مستوى مشاركتهم في شؤون المجتمع على مستوى المجتمع المحلي، و على مستوى الدولة ككل، بينما ركزت بعض النظريات على الشروط التي يمكن أن تيسر عمل هذه الأخيرة مثل: النظرية السيكلوجية، نظرية النظام العالمي الحديث، و نظريات أخرى تركز على الشروط التي يمكن أن تعيق تحقيق هذه العمليات و بالتالي تحقيق التنمية.

و سنتعرض لأهم مفاهيم و رواد هذه النظريات كما يلي :

4-1-1- الاتجاه الماركسي: ويمثله كارل ماركس، وتعتمد التنمية عنده على الحتمية الاقتصادية التي تذهب إلى أن العامل الاقتصادي هو المحدد الأساسي لبناء المجتمع وتطوره، وهذا العامل الذي يتكون من الوسائل التكنولوجية للإنتاج، يحدد التنظيم الاجتماعي للإنتاج الذي يعني العلاقات التي ينبغي على الناس أن يدخلوا فيها، وتتمو هذه العلاقات في رأي ماركس مستقلة عن الإرادة الإنسانية، بل إن تنظيم الإنتاج يشكل البناء الفوقي الكلي.

وقد حدد ماركس خمس مراحل لتطور ونمو المجتمعات هي:

4-1-1-1- مرحلة الإنتاج البدائي: حيث كانت ملكية وسائل الإنتاج جماعية وكانت أدوات الإنتاج هي الحجارة المصقولة ثم القوس والسهم، وكان الإنتاج يعتمد على جمع الثمار وصيد البر والبحر وهو عمل مشترك بين أفراد المجتمع الذي يخلو من الطبقات الاجتماعية.

4-1-1-2- مرحلة العبودية: وفي هذه المرحلة يد الأغنياء يبيسون نفوذهم على الفقراء بحيث تحول الآخرون إلى رقيق ملزمين بالفلاحة وأخذ الأغنياء يملكون وسائل الإنتاج وأدواته التي أخذت تصنع من المعادن.

¹ علي غربي و آخرون، تنمية المجتمع من التحديث إلى العولمة، دار الفجر للنشر و التوزيع، القاهرة، 2003، ص.4.

4-1-3- مرحلة الإقطاع: وفي هذه المرحلة تطورت وسائل الإنتاج واستخدام المحراث وتملك الإقطاعيون وسائل الإنتاج وخاصة الأرض، وكان الفلاحون يعملون في الأرض مقابل أجر معين يدفعه الإقطاعيون، وقد وضعت طبقة الإقطاعيين من النظم والأجهزة ما كفل لها حماية مصالحها، غير أن التقدم العلمي والصناعي أدى إلى ظهور المصانع في المدن غير الخاضعة لسيطرة حكم الإقطاع والتي اجتذبت الفلاحين الهاربين من أراضي الإقطاعيين وبذلك ظهر في الأفق نظام إنتاجي آخر هو الرأسمالية الصناعية.

4-1-4- المرحلة الرأسمالية: حلت البرجوازية محل الإقطاع، وظهرت في هذه المرحلة طبقتان البرجوازية والبروليتاريا، يعتقد ماركس أن هناك ثلاثة قوانين تؤدي إلى تدهور النظام الرأسمالي هي: قانون فائض القيمة، قانون تراكم رأس المال وأخيرا قانون الإفقار المطلق وتعمل هذه القوانين على إظهار التناقضات الكامنة في النظام الرأسمالي مؤدية بذلك إلى تدمير العمال ثم انفجار ثورة عنيفة تنهزم فيها البرجوازية وتسيطر فيها طبقة البروليتاريا.¹

4-1-5- المرحلة الاشتراكية: وهي المرحلة المترتبة على المرحلة الرابعة والتي يتضح فيها المجتمع مالكا لوسائل الإنتاج ويخلو من الطبقات.

وقد وجهت انتقادات عديدة إلى الفكر الماركسي سواء القديم أو الحديث تمثل في الواقع أن المتأمل لأفكار ماركس، سوف يدرك بادي ذي بدء أن بذور الأفكار الماركسية كانت واردة في العديد من كتابات الكتاب السابقين أو المعاصرين له.

كما نجد أن ماركس قسم المجتمع في تطوره إلى خمس مراحل محددة كما ذكرناها سابقا إلا أننا لا نتفق مع ماركس في هذا الصدد، وذلك من منطلق أنه ليس من الضروري أن تمر كل المجتمعات الإنسانية بهذه المراحل، وذلك لأن لكل مجتمع ظروفه الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، ومراحل تطوره التي قطعها في مسيرة تطوره والتي تشكل طبقا لظروفه الاقتصادية والاجتماعية التي تختلف في طبيعتها عن طبيعة ظروف المجتمعات الأخرى .

4-2- الاتجاه المثالي:

اهتم ماكس فيبر بمعالجة نفس الظاهرة التي اهتم بها ماركس وهي نشأة النظام الغربي بوصفه أسلوبا للتنمية إلا أنهما انطلقا من وجهتي نظر متعارضين في تفسير هذا النظام، فقد ركز

¹ - عبد الرحيم تمام أبو كريشة، مرجع سابق، ص. 58-60.

فيير اهتمامه على العوامل النفسية والدوافع السيكولوجية وأثرها في إحداث التنمية وذلك من خلال دراسته للعلاقة بين الأفكار الدينية من ناحية، والاتجاهات نحو النشاط والتنظيم الاقتصادي من ناحية أخرى، وقد توصل من خلال هذه الدراسة إلى أن هناك تأثير متبادلا بين الظواهر الدينية والظواهر الاقتصادية.

وقد وجهت لماكس فيير عدة انتقادات من حيث أن هناك عوامل كثيرة ساعدت على ظهور الرأسمالية الحديثة، ومن حيث الاستشهاد بأن أديان الكنفوشية لم تختلف كثيرا عن الديانة وخاصة الدين الإسلامي.

4-3- الاتجاه السيكولوجي أو السلوكي:

ينهض هذا الاتجاه على قضية أساسية مؤداها أن درجة الدافعية الفردية أو حاجة إلى الإنجاز هي الدعامة الأساسية للتنمية الاقتصادية، وأن التغيير في الاتجاهات والقيم والسلوكيات يعد شرطا أساسيا لخلق مجتمع حديث، وتتطوي تحت لواء هذا الاتجاه العديد من العلماء منهم على سبيل المثال دانييل ليرنر Daniel Lerner ودافيد ماكلياند David .c. Maclelland وافتت هيجن Everett Hagen وسنلقي الضوء على اسهامات هؤلاء العلماء كنماذج لهذا الاتجاه.

أ- دانييل ليرنر: لقد ذهب ليرنر إلى أن المجتمع الحديث هو المجتمع الذي يحقق درجة عالية على سلم التحضر والتعليم والمشاركة في وسائل الاتصال، أما المجتمع التقليدي فهو ذلك الذي لا يحقق سوى درجة ضعيفة على هذا السلم.

ويذهب ليرنر إلى أن اكتساب المجتمع التقليدي للحساسية الدينامية أو التعاطف مع الآخرين التي تميز المجتمع الحديث، يعينه على تحقيق التنمية.¹ كما ينظر ليرنر إلى النموذج الغربي في التحديث على أنه النموذج الذي يجب أن تحذو حذوه البلاد الأخرى.

ب- دافيد ماكيلان: وضع ماكلياند في دراسته الشهيرة "مجتمع الإنجاز" التي تناول فيها قضية على جانب كبير من الأهمية، وهي قضية التنمية الاقتصادية مع التركيز بصفة أساسية على البعد السيكولوجي، كما حاول في هذه الدراسة أيضا الربط بين الدوافع النفسية، لاسيما الدافع إلى

¹ عبد الرحيم تمام أبو كريشة، مرجع سابق، ص.64

الإنتاج والتنمية الاقتصادية وموضحا أن الدافع إلى الإنجاز يؤدي إلى النمو الاقتصادي. كما أن تحقيق التنمية الاقتصادية في أي مجتمع من المجتمعات البشرية يعتمد بصفة أساسية على وجود مجموعة من المنظمين ذوي بناء نفس خاص يشجعهم ويدفعهم إلى الاجتهاد والابتكار والمخاطرة والإنجاز بغية تحقيق أهداف اجتماعية تتمثل في تحسين الوضع الاقتصادي والاجتماعي وتنهض هذه الدراسة أيضا على أن درجة الدافعية الفردية أو الحاجة إلى إنجاز هي الركيزة الرئيسية للتنمية الاقتصادية¹، ويعني ماكلياند بالحاجة إلى الإنجاز ذلك الدافع الذي يجعل بعض الناس يهتمون بالنشاطات الاقتصادية أكثر من غيرهم، ويؤدون أداء أفضل كلما كان الإنجاز ممكنا، ويحققون في ذلك نجاحات بارزة أما مجتمع الإنجاز فهو ذلك المجتمع الذي تتحقق فيه التنمية الاقتصادية أسرع من غيرها².

وهكذا تبين لنا أن الزيادة في الحاجة إلى الإنجاز تؤدي إلى نمو اقتصادي وثقافي، كما كشف عن الدور الايجابي الذي تلعبه القيم في تشكيل الدافع إلى الإنجاز، وهذا يعني أن للقيم تأثير ايجابي على التنمية الاقتصادية³.

ج- ايفرت هيجن: Everette Hagen: يذهب هيجن إلى أن التنمية تحدث نتيجة نمط الشخصية الذي يسود بالداخل، ويرى أن المجتمع التقليدي تسيطر عليه الشخصية التسلطية غير أخلاقية أما المجتمع الحديث تسوده الشخصية الإبداعية التي تميل إلى التجديد والتغيير واكتساب الثقافة الجديدة والخبرات الايجابية والميل دائما نحو البحث لإيجاد حلول ناجحة للمشكلات⁴.

4-4- اتجاه النماذج أو المؤشرات:

ويقوم هذا النوع من التنظيم على استخلاص علماء الاجتماع الغربيين السمات الأساسية لمجتمعاتهم التقدمية ومقابلتها بنقيضها المتخلف، وتصبح اديولوجية التنمية عندهم محكومة بتلك الخطوط والجهود والمشاريع التي تنطوي تحت عملية تحويل مؤشرات أي مجتمع من نمط متخلف إلى نمط متقدم، ويمثل هذا الاتجاه تالكوت بارسونز وتلاميذه، ويتخذ هذا الاتجاه شكلين أساسيين: الأول: كمي أي يشير إلى تنمية الدول النامية و التغيير عنها في صورة مؤشرات ذات أنواع

¹ كمال التابعي، تغريب العالم الثالث، مرجع سابق، ص. 112. 113.

² دافيد ماكلياند، مجتمع الإنجاز، ترجمة عبد الهادي الجوهري، مكتبة الانجلو المصرية 1975، ص. 45. 63.

³ كمال التابعي، مرجع سابق، ص. 115. 116.

⁴ عبد الرحيم تمام أبو كريشة، مرجع سابق، ص. 72.

مختلفة مثل (متوسط الدخل الفردي، ونسبة السكان، درجة التعليم...) أما الشكل الثاني : كفي أي أنه يميل إلى تحديد بعض العناصر النموذجية (العمومية، الأداء، التخصيص)* ويرى "هوسيليتز" أن الدول المتخلفة يمكن أن تحقق تميزتها عن طريق التخلي عن متغيرات النمط السائدة فيها وتبني متغيرات النمط السائدة في الدول المتقدمة ومن ثمة تصبح التنمية أو التحديث مجرد عملية اكتساب أو فقدان خصائص أو سمات معينة يعتقد أنها خصائص التنمية أو التخلف¹.

4-5 - اتجاه التطوري المحدث:

يذهب هذا الاتجاه إلى أن المجتمعات تسير بالضرورة في تطورها وفق مراحل معينة مرسومة بدقة بحتة تترتب على كل مرحلة منها مراحل سبقتها، وبحيث تهيئ المرحلة القائمة للمرحلة التي تتلوها في سلم التطور.

ويمكننا في هذا المجال أن نتناول نظريات "والت روستو وبارسونز" بشيء من الإيجاز حيث قدم روستو نظريته في التنمية الاقتصادية والاجتماعية و وصفها بالشمول والواقعية والطموح، وتقوم نظرية روستو على فكرة مؤداها أنه لا يمكن لأي مجتمع أن يصل إلى درجة عالية من النمو إلا إذا قطع مجموعة من المراحل يتلو بعضها البعض عن طريق التقدم وحددها بخمسة مراحل وهي :

- 1- المجتمع التقليدي، 2- المجتمع الانتقالي، 3- مرحلة الانطلاق 4- مرحلة النضج،
- 5- مرحلة الاستهلاك الوفير* .

أما بارسونز فيذهب إلى أن العملية التطورية هي زيادة القدرة التكيفية للمجتمع، وأن العملية التطورية تنشأ إما من داخل عملية انتشار الثقافي أو من خلالها أما المكونات الأساسية للتطور فهي: عمليات التكامل، التباين و التعميم ويحدد بارسونز ثلاثة مستويات للتطور: المرحلة الأولى هي البدائية وتنقسم إلى مرحلتين فرعيتين (مجتمع بدائي ومجتمع بدائي متقدم) أما المرحلة التطورية الثانية وهي الوسطية وتضم أيضا نمطين فرعيين من المجتمعات (المجتمعات القديمة

* لمزيد من التوضيح، ارجع إلى إسماعيل قيرة، علي غربي، في *سوسيولوجيا التنمية*، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص. 11.

¹ عبد الباسط محمد حسن، *التنمية الاجتماعية*، جامعة الدول العربية، معهد البحوث والدراسات العربية، المطبعة العالمية، القاهرة، 1970، ص.ص. 286. 287

* لمزيد من التوضيح والشرح لهذه المراحل ارجع إلى عبد الرحيم تمام أبو كريشة.

والمجتمعات المتقدمة من المجتمعات القديمة) أما المرحلة الثالثة أي المتقدمة فتشير إلى المجتمعات الصناعية الحديثة.

وتتلخص عملية التنمية من منظور هذا الاتجاه هو التخلي عن هذه السمات والخصائص و التحلي بسمات التقدم ، وقد لخص " شارل كندلبرج" إجراءات التنمية التي يقترحها هذا الاتجاه بقوله : " يمكننا عزل السمات النموذجية المثالية المعبرة عن التقدم ، بحيث تبقى لنا السمات التي هي بحاجة إلى تنمية، والتي من أجلها يجب أن تخطط المشروعات.¹

4-6- اتجاه الثنائيات والمتصلات الاجتماعية والثقافية:

يتجه أصحاب هذا الاتجاه إلى فهم قضية التنمية من خلال فكرة الثنائيات التي تنهض على وجود نمطين أو شكلين مختلفين من المجتمعات أحدهما متخلف والآخر متقدم، وتمثل الثنائيات نماذج وبناءات عقلية تصورية .

ولم يهتم أصحاب هذا الاتجاه بدراسة التراث التاريخي الكلي للإنسانية، بينما ركزوا على خصائص المجتمع المتخلف الذي يمثل نموذج ما قبل التنمية وخصائص المجتمعات المتقدمة الذي يمثل مجتمع ما بعد التنمية، ومن بين تلك الثنائيات ثنائية "إميل دوركايم" الذي يميز بين مجتمع قديم وتقليدي يسوده التضامن الآلي ومجتمع يسوده التضامن العضوي.²

4-7- الاتجاه الانتشاري:

إن أهم منظري هذا الاتجاه بعد الحرب العالمية الثانية هم "ويلبرت مور دانيال ليرنر وكارل دويتش"، يذهب أنظار هذا الاتجاه إلى أن التنمية تتم بواسطة الانتشار الثقافي أو الحضاري في منطقة مركزية هي الغرب، ومن خلال انتقال العناصر المادية والثقافية السائدة في الدول المتقدمة إلى الدول النامية.

4-8- الاتجاه الماركسي الجديد:

¹ نور الدين زمام ، القوى السياسية والتنمية، دراسة في سوسيولوجية العالم الثالث، دار الكتاب العربي، الطبعة 01، الجزائر، 2003،ص.59.

² كمال التابعي ، مرجع سابق، ص. 148.

من الماركسين المحدثين الذين أسهموا في فهم ظاهرة التخلف نذكر "شارل بتلهاييم"، ولقد فسر "بتلهاييم" ظاهرة التخلف من خلال الإشارة إلى ثلاثة عوامل أساسية هي: التبعية، الاستغلال والتجميد.

إن أهم شروط التنمية حسب "بتلهاييم" تحقيق الاستقلال السياسي وإزاحة الطبقات والفئات الاجتماعية المرتبطة بالاستعمار والإمبريالية.

أما الشرط الثاني فيتمثل في تحقيق الاستقلال الاقتصادي ويتم ذلك بنزع ملكية رأس المال الأجنبي وتأميم المزارع والمناجم والبنوك، أما الشرط الثالث فهو النضال ضد التخلف من خلال تحسين المستوى المعيشي للسكان وبناء اقتصاد قادر على إشباع حاجات السكان المتزايدة ويتم ذلك بارتفاع مستوى الاستهلاك وتوفير مستوى مرتفع من التعليم، والقضاء على الأمراض.

أما العالم "قرانتز" فانون، فقد اعتبر أن العنف هو السبيل الوحيد للقضاء على الاستعمار فالاستعمار الذي قام على العنف لا يمكن الخلاص منه إلا بالعنف.

ويعتبر فانون أن على الدول المتخلفة أن تسعى إلى تحقيق الاشتراكية ومشاركة الجماهير في خطط التنمية، والارتفاع بمستوى وعي الجماهير، إن التنمية تتطلب فهما عميقا للعوامل الداخلية والخارجية التي ساهمت في تدعيم التخلف.¹

4-9- الاتجاه التكاملي :

ينهض هذا الاتجاه على النظرة الكلية للمجتمع، ورفض التفسير الجزئي لقضية التنمية، وذلك على أساس أن المجتمع يمثل وحدة كلية تتربط أجزائه وأنه لا يمكن فهم جزء من أجزائه إلا في ضوء علاقته بالأجزاء الأخرى، وهذا يعني أننا عندما نحاول دراسة ظاهرة التنمية فلا بد من فهم كافة مكونات البناء الاجتماعي مثل البناء الديمغرافي، النسق الأيكولوجي، الاقتصادي السياسي، التعليمي، القرابي والبناء الطبقي... فلا بد من دراسة كل جوانب البناء الاجتماعي للمجتمع المراد تنميته حتى نستطيع وضع خطة إنمائية متكاملة تكفل لنا تحقيق الأهداف المأمولة من وراء التنمية ولا بد من أن لا نقف عند حدود مكونات البناء الاجتماعي فقط، بل لا بد من البحث في الأصول التاريخية للظاهرة هذا من ناحية ومن ناحية أخرى فإنه ينبغي علينا أن لا نتجاهل العوامل الخارجية التي تساهم أيضا في تشكيل ظاهرة التخلف ومحاولة تجاوزها

¹ فؤاد حيدر، التنمية والتخلف في العالم العربي، طروحات تنموية للتخلف، دار الفكر العربي، الطبعة 01، بيروت، 1999، ص. 18 . 19.

وحسب رأينا فإن هذا الاتجاه هو الأنسب لتنمية المجتمعات النامية لأنه يشمل جميع نواحي البناء الاجتماعي لأن التنمية الحقيقية الجادة والفعالة والمتكاملة تسعى إلى إحداث تغييرات مقصودة وموجهة في جميع الجوانب الاقتصادية والثقافية والاجتماعية للمجتمع ككل والانتقال من الوضع الذي هي فيه إلى وضع أحسن منه وذلك من خلال عمل مخطط ومرسوم و عن طريق استغلال كل الموارد الطبيعية والبشرية، مع مراعاة الخصوصيات التاريخية والثقافية للمجتمع النامي والتنسيق بين جهود الأفراد و الحكومة.

4-10- التحليل السوسولوجي لنظريات التنمية:

حاولت الاتجاهات النظرية السابقة فهم ظاهرة تخلف الدول النامية و الملاحظ أن كل من هذه الاتجاهات قد انطلقت من تصور محدد لهذه الظاهرة، و الملاحظ أن هذه الاتجاهات النظرية تتصف بسيطرة نزعة تطويرية محافظة إلى حد بعيد و هي نزعة تمثل امتداد لاهتمامات علم الاجتماع الكلاسيكي و المؤكد أن النظريات الاجتماعية و الاقتصادية و السياسية و الغربية لا تستطيع أن تؤدي بنا إلى استنتاجات صادقة إذا ما طبقناها كما هي على الدول النامية ذلك أن الاتجاهات و النظم السائدة في الدول الأخيرة تتخذ طابعا معيناً يصعب معه إجراء تحليلات اقتصادية و اجتماعية و سياسية من النوع السائد في الدول الغربية.

و هذا يعكس الكفاءة الأمبريقية لهذه النظريات، نظرا لعدم قدرتها على الإحاطة بكافة جوانب الواقع، هذا بالإضافة إلى التحيز الأيديولوجي التي وصفت به معظم النظريات في محاولة منها للتبرير الأوضاع القائمة و تدعيم شرعيتها مما جعلها غير قادرة على تغيير الواقع، فكيف يمكن إذن لهذه النظريات أن تسهم في فهم الواقع لمتغير. و إذا كانت هذه النظريات قد فشلت في أن تحيط بأبعاد الواقع المتغير في نفس المجتمع الذي نشأت فيه فكيف يمكن لها أن تسهم في تفسير واقع التنمية و التخلف في الدول النامية.

إن البحث عن نظرية في التنمية مستمر حتى يومنا هذا، و ما تجدر الإشارة إليه أن محاولة تطوير النظريات الكلاسيكية و المحدثه التي لم تضع أصلا من أجل التنمية، لتتناسب الأوضاع و المتطلبات التنموية الشمولية في أي منطقة من العالم، لن يؤدي إلا إلى تصاعد أزمة العلم و المجتمع، لأن تراث التنمية لم يعكس اختلاف الدول النامية و تنوعها بقدر ما عكس ثقافات المجتمعات التي أنتجته، و من هنا وصفت هذه الجهود بالضئيلة¹.

¹ مريم أحمد مصطفى-إحسان حفطي: قضايا التنمية في الدول النامية، دار المعرفة الجامعية-الإسكندرية، ب ت، صص 11-12.

لقد كان الهدف من هذا التحليل النقدي للنظريات التنموية، إثارة عدد من التساؤلات حول إمكانية هذه النظريات في تفسير الواقع التنموي المعاصر في المجتمعات النامية، وقد كشف واقع التنمية المعاصرة عن فشل هذه النظريات في تفسير الواقع و تغييره، نظرا لافتقادهما الصدق الأمبريقي والكفاءة النظرية و الفعالية التطبيقية، بسبب طبيعة نشأة هذه النظريات في مجتمعات يختلف واقعها تماما عن واقع المجتمعات النامية اليوم، إضافة إلى ذلك فقد أظهرت النظرية التنموية الغربية تحيزا أيديولوجيا واضحا، انعكس في إغفال متعمد للأبعاد التاريخية للتخلف في مجتمعات العالم الثالث، ومن ثم محاولة تبرئة الاستعمار من دوره في نهب و استغلال الدول المتخلفة، هذا بالإضافة إلى تجاهل دور الامبريالية المعاصرة في العمل على تجميد النمو للمحافظة على استمرار التخلف بصورة ملتوية.

لقد فشلت النظريات الغربية في تفسير التغير في المجتمع الغربي المتقدم و فيما يطرحه اليوم من مشكلات، و ما يظهر فيه من حركات اجتماعية و يرجع ذلك إلى تحيزها الإيديولوجي للنظام و من ثم حاولت نقل هذا الفشل إلى المجتمعات النامية عن قصد، فلم تسهم في تقديم نظريات قادرة على فهم واقع التنمية الذي هو واقع للتغيير الموجه، بل اقتصرته جهودها على إجراء محاولة إصلاح وترميم جزئي للنظريات الغربية، و من ثم افتقدت هذه النظريات القدرة على فهم الواقع أو تغييره و كانت النتيجة المرغوبة تعثر التنمية للمجتمعات النامية¹.

لقد كان الغرض من استعراض هذه النظريات المهمة و الأكثر توجيها لعملية التنمية الوقوف عند أهم المراحل و الفترات التي تعرضت لها البلدان المتخلفة و هي تبحث عن مخرج لها من دائرة الأزمات و التخلف التي لا تزال تعاني منها لحد الآن، فلم تجد في ذلك سبيلا إلا الحلول التي اقترحتها الدول الغربية بمختلف أيديولوجياتها و بمختلف أفكارها، حلولا التمسنا من خلالها أن تنمية المجتمع يجب أن تكون على غرار تنمية مجتمع آخر أكثر تطور و تقدم، و مجتمعات الدول المتخلفة هي المعنية الأولى بتقليد هذه المجتمعات المتقدمة، و المجتمع الجزائري على غرار المجتمعات الأخرى، تعرض لهذه المراحل و عاشها بكل فتراتها و مضامينها، و أصبح هو الآخر يبحث عن مخرج له من خلال تقليد الآخرين، لكن المشكل زاد تأزما و تعقيدا و أصبح الآن هذا المجتمع يبحث عن هويته و ثقافته و عن مقوماته إن لم نقل عن دينه.

لقد أصبح من الضروري التحدث عن تنمية محلية تنطلق من مقومات المجتمع المحلي، و من موارده، تنمية تبدأ من مواصفات الفرد المنتمي لهذا المجتمع و العضو فيه و ليس من مواصفات فرد خارجي غريب عنه، و هنا يمكن أن نلتمس أن التنمية المحلية، أو تنمية المجتمع المحلي هي

1- عادل مختار الهواري، حسن عيد، مريم أحمد مصطفى، مرجع سابق، ص 211

المخرج الوحيد و الحل الرادع لجملة التغيرات و التحولات التي يشهدها العالم و التي مست أبسط عنصر في حياة المجتمعات المتخلفة بصفة عامة، و المجتمع الجزائري بصفة خاصة.

5 - نماذج التنمية الاجتماعية والاقتصادية

يصنف المهتمون بقضايا التنمية أهم النماذج الإنمائية في ثلاث نماذج رئيسية وهي:

5-1- النموذج التكاملي: ويعني هذا المبدأ ضرورة تناول قضية التنمية من جوانبها الاقتصادية والاجتماعية والثقافية⁽¹⁾.

كما ينطلق هذا النموذج من مجموعة البرامج التي تنطلق على المستوى القومي والتي تشمل كافة القطاعات الاقتصادية والاجتماعية وكذلك تشمل كافة المناطق الجغرافية في الدولة (حضر، ريف) أي أن النموذج التكاملي هو الذي يشمل البرامج التي تحقق التوازن الإنمائي على المستويين القطاعي والجغرافي والتي تحقق أيضا التنسيق والتعاون بين الجهود الحكومية المخططة والجهود الشعبية، ويقوم هذا النموذج على أساس استحداث وحدات إدارية وتنظيمية جديدة، بغرض توفير مؤسسات التنمية داخل المجتمعات المحلية والتي يشرف عليها جهاز مركزي منفصل عن الأجهزة الوظيفية القائمة على المستويات الإدارية.

ويشترط لنجاح هذا النموذج توفر شكل من أشكال الاتصال المزدوج خلال قنوات ثابتة مستمرة بين الهيئة العلية المركزية والهيئات النوعية الوظيفية من خلال لجان دائمة أو مشتركة كما يتطلب هذا النموذج توفر قدر من اللامركزية في اتخاذ القرارات والتنفيذ في إطار الخطة العامة للدولة.

5-2- النموذج التكيفي: سمي كذلك لأنه لا يتطلب كما هو الأمر في النموذج التكاملي استحداث تغيير في التنظيم الإداري القائم، ذلك لأن برامج هذا النموذج يمكن أن تنفذ في ظل أي نوع من التنظيمات الإدارية كما يمكن أن يلحق الجهاز التنظيمي المشرف على تنفيذها بأي جهاز إداري قائم.

ومن أمثلة هذا النموذج: نموذج التنمية المحلية بغانا، وقد تلجا كثير من الدول خاصة بعد استقلالها لهذا النوع من النماذج نظرا لندرة العوامل المادية والفنية لهذه المجتمعات، ولكن سرعان ما تنتهي بتطبيق النموذج التكاملي حيث أنه هو القادر على تحقيق الأهداف القومية للتنمية الاجتماعية والاقتصادية⁽²⁾.

5-3- نموذج المشروع يطبق هذا النموذج في منطقة جغرافية معينة تتوفر فيها ظروف خاصة ومن هنا جاء الاختلاف بينه وبين النموذجين السابقين.

(1) عبد الهادي الجوهري، أحمد رفعت عبد الجواد، عبد المنعم بدر، مرجع سابق، ص 67.

(2) احمد مصطفى خاطر، تنمية المجتمعات المحلية، مرجع سابق، ص 26. 27..

ومن أمثلة هذا النموذج مشروع الجزيرة بالسودان، ومشروعات توطين البدو في المملكة العربية السعودية.

ويتفق هذا النموذج مع النموذج التكاملي في أنه نموذج متعدد الأغراض ولكن يطبق في منطقة جغرافية بعينها، في حين أن النموذج التكاملي يطبق على مستوى المجتمع ككل. ويرى بعض المهتمين بقضايا التنمية أن هذا النموذج يمكن أن يكون بمثابة نموذجاً تجريبياً أو استطلاعياً يطبق على المستوى القومي، إذا ما ثبت نجاحه وفعالته في المناطق التجريبية⁽¹⁾.

6 أهمية وأهداف التنمية الاجتماعية والاقتصادية

6-1- أهمية التنمية الاجتماعية والاقتصادية:

يمكن النظر إلى التنمية على أنها عملية دراسة تجريبية لأحوال مجتمعاتنا بحيث تسهم هذه الدراسة في التعرف على جوانب المجتمع المحلي ومشكلاته وحجم إمكانياته التي يمكن تسخيرها في علاج هذه المشكلات فمن خلال نتائجها نستطيع إثراء التصورات الوطنية عند التخطيط للتنمية الشاملة.

وتعتبر التنمية الاجتماعية نمط من السياسة الملائمة والهامة لأوضاع بلادنا وخاصة في ظل المشاكل والأزمات التي تواجهها في الوقت الحاضر⁽²⁾.

6-2 أهداف التنمية الاجتماعية والاقتصادية :

يكمن الهدف الأول في التنمية الاجتماعية تحقيق أكبر قدر من استثمار وتنمية جهود المواطنين في المجتمع وتأكيد استمراريتها، وذلك عن طريق خلق حالة يمكن فيها وضع واستخدام كل الموارد البشرية في المجتمع، والعمل بشتى الطرق على تنميتها وذلك بالتدريب والتعليم والممارسة للقيام بدور أكثر فاعلية وإيجابية كما يهدف إلى خلق الطبيعة المناسبة للعمل الجماعي، ودعم روح التعاون والتضامن وزيادة إسهام الأفراد في المجتمع و اكتشاف وتدريب قيادة جادة والمساعدة في تكوين مؤسسات لدعم المشاركة الجماعية...إلخ.

(1) نبيل محمد توفيق السمالوطي، علم اجتماع التنمية (دراسة في اجتماعيات العالم الثالث)، الهيئة المصرية العامة للكتاب، الاسكندرية، 1974، ص. ص 190. 192.

(2) مريم احمد مصطفى، احسان حفطي، قضايا التنمية في الدول النامية، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، ب ت، ص. 265.

وهناك هدف آخر لتنمية المجتمع وهو تحقيق التحسين المادي في حياة المجتمع ويتوقف مدى هذا التحسين وعمقه على استعداد أعضاء المجتمع لتبني مشروع كبير أو صغير وهدف تكاملي يقتضي التنسيق والشمول والتوازن والتفاعل.

7- صعوبات ومعوقات التنمية الاجتماعية والاقتصادية

هناك عوامل كثيرة تعوق التنمية في مجتمع من المجتمعات التي تتفاعل وتتساند إلا أنه من الممكن تصنيفها إلى :

7-1- عدم التكامل في التنمية

ويعني ارتباط تخطيط وتنفيذ برنامج معين ببقية البرامج الأخرى، أي تحديد الأهداف العامة والنوعية ببرامج كل قطاع ومراعاة تنسيق فيما بينها، ثم فيما بينها وبين غيرها من برامج القطاعات الأخرى مع تحديد واضح لأبعادها البشرية والمكانية والزمنية. إن مدخلات أي برنامج هي مخرجات عمليات إنتاجية سابقة لبرامج أخرى وإن مخرجات نفس البرنامج ستكون مدخلات في عمليات لاحقة وعليه يجب مراعاة التوقيت في النشاطات المختلفة حتى تكون مخرجات برنامج معين جاهزة في نفس التوقيت المطلوبة فيه كمدخلات في برنامج آخر.

7-2- القيم السائدة في المجتمع

تعتبر القيم الاجتماعية الإطار المرجعي للسلوك الفردي وهي الدافعة للسلوك الجماعي وتحتاج عمليات التنمية إلى أنماط سلوكية جديدة وبالتالي قيم جديدة تدفع إلى أهداف التنمية، فإذا كانت القيم الاجتماعية جامدة ومتخلفة واجهة برامج التنمية عقبات شتى في التنفيذ، ومن القيم التي تعوق التنمية: الانعزالية، التوكل على الغير عدم الإيمان بالعمل اليدوي، عدم تقديس العمل كقيمة، الخوف من البديل، عدم الاعتراف بأهمية ودور المرأة في المجتمع، عدم تقدير الوقت.

7-3- المعوقات الثقافية

تعتبر المعوقات الثقافية في سبيل تنمية المجتمع و خاصة النامي منها من أهم التحديات التي تواجهها هذه المجتمعات بما فيها من تناقضات ثقافية كالجهل والتقاليد البالية والمعتقدات الميتافيزيقية، ولذلك فإن للتعليم والتوعية دور هام في تنفيذ برامج تنمية المجتمع، فأفراد المجتمع يشعرون بتهديد داخلي لأمنهم واستعداداتهم إذا ما وجدت محاولة لتنفيذ برامج أو مشروعات خاصة لم تسبقها التوعية اللازمة للتعريف بها، ولذلك فالمشكلة الكبرى للعاملين في برامج ومشروعات تنمية المجتمع هي في نشر وتوعية الأفراد بدور أخصائي التنمية⁽¹⁾.

7-4- المعوقات الإدارية

إن إدارة التنمية عملية غاية في الصعوبة وتحتاج إلى قيادات واعية ومدربة وقادرة على اتخاذ القرارات الهادفة وهي في ذات الوقت يمكن أن تكون أحد العوائق التي تواجه عملية تنمية المجتمع بسبب⁽²⁾ تخلف الأجهزة الإدارية القائمة التي تتسم بالتعقيد، والبطء في اتخاذ القرارات و انتشار اللامبالاة والسلبية وكذا صعوبة التنسيق بين الوحدات الإدارية الجديدة وبينها وبين الأجهزة التقليدية وعدم توفر القيادة الإدارية المتطورة المؤمنة بالتغيير، وكذا العجز في الكفاءات الإدارية المؤهلة والمدبرة على تحمل المسؤولية.

7-5- المصالح الخاصة والأغراض الشخصية

إذا تعارضت التغييرات التنموية مع مصالح بعض الأفراد و الجماعات في المجتمع فلا شك أنه ستواجه بمقاومة شديدة في هذه الفئات التي ستسعى إلى نشر روح المقاومة للتغييرات الجديدة في أكبر نطاق ممكن من الإشاعات الكاذبة حول التغييرات الجديدة بل قد يصل الأمر إلى مقاومة بعض المشروعات بإيقاف تنفيذها إذا كان لبعض أصحاب المصالح الخاصة نفوذا كبيرا في المجتمع .

7-6- العوامل النفسية

(1) عالية حسن حسين، التنمية نظريا وتطبيقيا، الهيئة المصرية العامة للكتاب، الاسكندرية، 1977، ص. 378.

(2) محمد سيد فهد، مرجع سابق، ص. 199.

إن قبول أو رفض التجديدات التي تطرأ على المجتمعات تعتمد على العوامل النفسية ويتوقف إدراك الجديد وكيفية ظهوره و انتشاره على الثقافة السائدة إذ يختلف أفراد المجتمع في إدراكهم للجديد باختلاف الثقافات، ففي كثير من المجتمعات النامية يتمسك الناس بالقديم وبكل ما هو سائد كما تتميز مجتمعات أخرى بالنزعة إلى مقاومة التغيير كتصدي سكان المجتمعات الصحراوية لكل ما هو جديد، فقبائل الرعاة تكون أشد القبائل مقاومة للأنماط الثقافية الجديدة في حين تكون القبائل الزراعية أقل القبائل مقاومة للتغيير والتجديد ويتوقف ذلك على درجة تكيف الثقافة مع البيئة ودرجة التكامل الثقافي⁽¹⁾.

7-7- العوامل التكنولوجية

إن التقدم التكنولوجي ركيزة أساسية للتنمية الشاملة غير أن كل الدلائل تشير إلى أن هبوط مستوى التكنولوجيا في المجتمعات النامية وأن الهوة قد اتسعت بين هذه المجتمعات و المجتمعات الصناعية المتقدمة نتيجة لما حققته من تقدم علمي كبير و لذلك يتعين على المجتمعات النامية بذل جهود مضاعفة للارتفاع بمستواها في ميادين الإنتاج وأن استيعاب الأساليب الفنية الجديدة في الدول النامية عملية شاقة وكبيرة التكاليف وتعترضها صعوبات عديدة أهمها عدم وجود الأداة الإدارية المؤهلة والصالحة في الأجهزة الحكومية المختصة.

8-7- سوء التخطيط

قد يكون تخطيط وتنفيذ برامج التنمية معوقا في حد ذاته من معوقات التنمية إذ لم يتفق تخطيط المشروعات وبرامج التنمية وحاجات المجتمع، وذلك لاختلاف المجتمعات في ظروفها ومواردها وحاجات أفرادها⁽²⁾.

كذلك قد يكون عم وضوح الهدف من التخطيط عند العاملين فيه وعدم الدقة في اختيار الوسيلة المحققة للهدف وعدم القدرة على التحكم في الموقف الذي يخطط له، وعدم التنسيق بين الجهات العاملة في مجالات التخطيط المختلفة وعدم توفر الأجهزة المسئولة عن الدراسات و الإحصائيات المحلية والقومية⁽¹⁾.

(1) احمد مصطفى خاطر، تنمية المجتمعات المحلية، مرجع سابق، ص. 94.

(2) نفس المرجع، ص. 98.

(1) محمد سيد فهمي، مرجع سابق، ص 200.

7-9- العوامل المادية والفنية

سواء كانت مادية أو بشرية أو تنظيمية كلها تمثل عوائق هامة من معوقات تنمية المجتمع المحلي⁽²⁾، وترتبط كل هذه العوامل بظروف المجتمع ذاته البيئية الطبيعية و المناخية كما ترتبط أيضا بالخدمات التخطيطية والتنفيذية⁽³⁾.

8 - المسار التنموي في الجزائر :

8-1- الوضعية الاجتماعية و الاقتصادية للجزائر غداة الاستقلال :

في سنة 1962 كان المجتمع الجزائري خارجا من فترة استعمارية طويلة كلها فقر و حرمان وجهل و أمية، و الاستعراض البسيط لما ميز التاريخ، يفسر لنا المقاومة العنيفة التي أيدها الجزائريون بكل مستوياتهم و فئاتهم، خلال حرب التحرير، تحت لواء الفلاحون و العمال و لم يمنع ذلك من دخول بعض العناصر البرجوازية الصغيرة و حتى البرجوازية، و في الحقيقة فإن البرجوازية الصغيرة لم تشارك في الحرب ضد الاستعمار لتفرض علاقتها الإنتاجية، فقد كان لها اتجاه آخر هو حفظ مستقبلها داخل إطار هذه العلاقات.

و قد تميزت فترة ما بعد الاستقلال، بصراعات و تناقضات، و ذلك للاستفادة من إرث المعمرين الذين غادروا البلاد و تركوا ممتلكاتهم، هذا ما أدى إلى تشكيل قاعدة اجتماعية برجوازية ذات امتيازات نسبية، فيما كانت القيادة السياسية تعيش صراعا إيديولوجيا فيما بينها من جهة ثانية. و هذا يفسر لنا جانب من الجوانب التي أدت إلى عدم ظهور مشروع تنموي واضح بالإضافة إلى أن اقتصاد الجزائر كان لا يزال تابعا للمتروبول، و حتى البنية الاجتماعية التي ظهرت بد الاستقلال كانت امتدادا للفترة الاستعمارية.

إن التركيب الاجتماعي للمجتمع الجزائري عند بداية الاستقلال لم يكن واضحا، يبدو أنه من الصعوبة أن نفرق بين هذه الفئات، أو الطبقات إذا سلمنا بوجودها، و يمكن تلخيصها كالاتي:
- الطبقة البرجوازية التي نشأت في الفترة الاستعمارية، أثناء الاستقلال لم تكن مستعدة للقيام بدور ديناميكي، كقاعدة سياسية و كمحرك لعملية التنمية، إنها طبقة ضعيفة إيديولوجيا و غير ديناميكية اقتصاديا.

- أما فيما يتعلق بالطبقة المتوسطة و الأقل تطور الاستقلال، يبدو أنها تحمل في طياتها أمل الطور الوطني التقدمي، هذه الطبقة تشكلت من الفئات الشعبية التي تتكون من الطبقة البروليتارية وشبه البروليتارية الريفية و شبه البروليتارية الريفية الحضرية¹.

(2) نفس مرجع، ص. ص 200 . 2001.

(3) أحمد مصطفى خاطر، تنمية المجتمعات المحلية، مرجع سابق، ص. 96.

و يظهر أن كل هذه الطبقات لم تستطع القيام بأي نوع من التنمية في هذه الفترة التي تميزت بالصراعات، و بالمقابل فقد ورثت الجزائر وضعا اقتصاديا مستنزفا متميزا بالتخلف من جهة، لأن قوته الإنتاجية كانت تتمثل في سيادة النشاط الأول المتمثل في الزراعة و الصناعة الاستخراجية، كما كان يعتمد على معدل كثافة عمل أكبر مع وجود بطالة، و متميزا من جهة أخرى بالتبعية للاقتصاد الفرنسي الذي كان فارضا هيمنته على الاقتصاد الجزائري برؤوس أمواله المستثمرة مباشرة في النشاطات المختلفة كمجرد فروع شركات اقتصادية مستمرة في الخارج.

إن هذا الوضع الاقتصادي المتخلف و المشوه، مفكك و متناقض داخليا و متفاوت و غير متوازن، سواء بين فروع إنتاج القطاع الواحد أو بين القطاعات أو الجهات قد انعكس فيه وضع اجتماعي أكثر تجسيدا للتخلف متمثلا في الثالوث الجهمي : الجهل، الفقر، المرض، و قد تميزت الوضعية الاقتصادية و الاجتماعية غداة الاستقلال السياسية، بحالة تخلف معقدة.

- اقتصاد خاضع للنشاط الأول، الذي يعتمد بنسبة 80% من إنتاجه على الزراعة والصناعة الاستخراجية.

- حالة اجتماعية صعبة، تتجسد في البطالة العالية النسبة، و التي تولدت عنها حركة نزوح داخلية، بين الريف و المدينة، و حركة نزوح خارجية نحو فرنسا على الخصوص.

لذا نجد أن مخلفات الثورة الجزائرية، و المتمثل على الأخص، في تخريب جهاز الاقتصاد الوطني من طرف المعمرين، زاد من تعقيد الوضعية الاقتصادية و الاجتماعية، و كان على الجزائر أن تواجه هذه التحديات، رغم الإمكانيات المحدودة جدا، في كل من المجال المالي، لضمان التمويل و التموين و كذا المجال الفني لضمان تأطير سير التنمية².

8-2- المرحلة الاشتراكية :

و هكذا فإن الاقتصاد الجزائري منذ الاستقلال إلى غاية 1966، قد عرف تعايش أربع قطاعات متباينة، أولها قطاع التسيير الذاتي و الذي يشمل المؤسسات الخاصة المتوسطة و

¹ دبلّة عبد العالي، التجربة التنموية الجزائرية و إشكالية التبعية و التخلف، رسالة ماجستير، قسم علم الاجتماع، كلية الآداب، جامعة القاهرة، 1989، ص.137.

² نفس المرجع، ص.145.

الصغيرة الحجم التي خلفها المعمرين، إلى جانب القطاع الزراعي الذي يعتبر الدعامة لهذا القطاع، و ثانيها قطاع أجنبي خاص، يتمثل في المؤسسة المحلية التابعة للمؤسسات الفرنسية أو المتعددة الجنسيات، أما القطاع الثالث فيمثله قطاع خاص يملكه الجزائريون، و أخيرا القطاع العام المتمثل في قطاع الدولة، والذي هو في طور التكوين.

و سنحاول الآن عرض المكونات الأربعة التي عرفت الجزائر أو بالأحرى العمليات الأربعة التي تميز بها الاقتصاد الجزائري و هي :

8-2-1- التسيير الذاتي : Autogestion

كما عرفنا فإن الاقتصاد الجزائري خلال فترة الاستعمار كان يتسم بكونه اقتصادا مشوها و غير متجانس إلى جانب كونه موجه إلى خدمة و تكملة الاقتصاد الرأسمالي الفرنسي، و أمام هذا الوضع وفور إعلان الاستقلال و رحيل المستوطنين استولى العمال و الفلاحون على المؤسسات والمزارع وباشروا في إدارتها و تدخلت الدولة بعد ذلك لسن القوانين التي تنظم الاقتصاد الوطني، و لقد اعتمدت السياسة الزراعية للتسيير الذاتي الإبقاء على المزارع كما هي دون تفتيتها إلى وحدات صغيرة، مع ضمان تسييرها جماعيا من طرف عمالها الذين تسلموها بعد أن هجرها الفرنسيون، إلى جانب ذلك كانت تضمن تسليم الدولة للأراضي التي كان يملكها المستوطنون و التي لم يتم إخلاؤها بعد، و تأميم أراضي الجزائريين الذين تعاونوا مع الفرنسيين إبان الثورة و كذلك الملكيات الكبيرة و إنشاء لجان التسيير الذاتي لإدارتها و ليس ملكيتها¹.

و قد أصدرت الحكومة سلسلة من المراسيم لتنظيم الممارسة العمالية، كانت بدايتها في نهاية سنة 1962 لتكتمل بمراسيم شهر مارس 1963، و بذلك إضفاء صبغة شرعية على هذه المبادرة التي جاءت من أسفل.

إن التسيير الذاتي لم يكن مقتصرا على الزراع فحسب و إنما جاء ليشمل كذلك القطاع الصناعي لملء الفراغ الذي تركه المعمرون برحيلهم و هجرتهم لمنشآتهم و يرجع السبب الحقيقي في عدم اتساع هذه الحركة بهذا القطاع، مثلما يحدث بالزراعة بل و تلاشيتها التدريجي إلى ضعف الحركة الصناعية التي تم الاستيلاء عليها، كما أن صعوبات التمويل و التموين و التسويق التي كانت تلك الوحدات تعرفها، لم تجد لها حلا في السياسة الاقتصادية للدولة، و لذلك فقد اقتصر التسيير الذاتي بعد ذلك على القطاع الزراعي و مهما كانت قدرة التسيير الذاتي على الاستمرار، فإنه في بداياته الأولى يعتبر من أهم الوسائل الهجومية لمواجهة توسيع البرجوازية و الحد من هيمنتها المطلقة، التي كانت ستؤثر على القاعدة العملية العريضة.

¹ إسماعيل قيرة، علي غربي، مرجع سابق، ص. 133-134.

8-2-2- Nationalisation : التأميم

إن عملية التأميم، هي أيضا تعتبر من أهم الوسائل الهجومية للحد من توسع البرجوازية و قد تدعمت عملية التأميم بمرحلتها الأولى من الجلاء المكثف للمستعمرين بعد الاستقلال مباشرة، حيث تركزت على القطاع الأجنبي الخاص، ومن الحركة التلقائية للتسيير الذاتي الممهدة له خاصة من عمال الزراعة، و من إرادة البرجوازية الصغيرة الراديكالية، و ذلك منعا لتدعيم البرجوازية الوطنية الخاصة ذات الامتدادات المتعددة الجنسية لا محالة.

وقد أصاب التأميم مجموعة أراضي القطاع الاستعماري إلى جانب مجموعة غير متكاملة من المؤسسات تدخل ضمن ما يعرف باسم الأملاك الشاغرة، و كذلك بعض قطاعات الصناعة التحويلية، كالتبغ و الكبريت و المطاحن.

و يلاحظ أن التأميم في السنوات الأولى من الاستقلال كان يغلب عليه طابع التسرع و الشمولية حيث مس حتى بعض الحوانيت و المقاهي، غير أن السلطة اضطرت بعد ذلك للتباطؤ في عملية التأميم و السير في هذه العملية بخطى أكثر ثباتا، فكان بذلك تخليها عن تأميم الرأسمال المتوسط والصغير، إلا أن الرأسمال الكبير ما لبث أن شكل قاعدة انطلاق حقيقية لرأسمالية الدولة تحت إشراف و إدارة شركات وطنية متخصصة يشمل نشاطها كافة التراب الوطني في فرع معين من فروع الإنتاج و الخدمات، ومنذ سنة 1962 أصبحت عملية التأميم نظامية لتصل إلى مرحلة الهجوم المباشر سنة 1971 حيث كانت الهجمة ضد الشركات البترولية الفرنسية، و تنتهي بتأميم الغاز و المحروقات، وبهذا تكون هذه السياسة التأميمية إحدى المعالم البارزة لاستراتيجية التصنيع حيث أن الهدف المعلن من وراء ذلك يقوم على إدخال الطاقة الاقتصادية في إطار بناء اقتصادي وطني مستقل¹.

8-2-3- Capitalisme Secteur Public، رأسمالية الدولة d'Etat

إن بداية ظهور القطاع العام تشكلت من عملية انحسار التسيير الذاتي، و ما زاد من وتيرة سرعة نمو القطاع العام، عملية التأميمات التي تواصلت حتى بداية السبعينات، غير أن أهم العوامل جميعها يتمثل في المحروقات، و لقد استهدفت الاستراتيجية الجزائرية للتنمية بعد 1966 بالتركيز

¹ إسماعيل قيرة، علي غربي، نفس المرجع، ص. 136

على التصنيع الثقيل، حيث أوليت الصناعات القاعدية عناية كبيرة من قبل الدولة قصد توفير الصناعات الأساسية لخلق مناصب جديدة لتلبية طلبات العمل المتزايد، و إرساء الأسس الكفيلة لاقتصاد قوي، كما كان التركيز على توفير القاعدة المادية على حساب العلاقات الإنسانية و البناء الفوقي، و هنا ظهرت مشاكل موضوعية فرضتها على المرحلة والمتمثلة في الحاجة إلى عمالة مؤهلة من فنيين و مهندسين و عمال مهرة و مدربين إلى جانب المشاكل المالية التي يعرفها القطاع المسير ذاتيا بالخصوص، ولهذا سلكت الدولة سياسة التخطيط للتحكم أكثر و بصورة فعلية في سيرورة التنمية الاقتصادية، وفعلا باشرت الدولة سياسة التخطيط ابتداء من سنة 1967 حيث انطلق المخطط الثلاثي الأول¹.

8-2-4- سياسة التخطيط :

إن الفترة التاريخية من الاستقلال إلى غاية 1972 تعتبر فترة إعادة الثروات الوطنية و بناء اقتصادي قوي و قادر على مواصلة السير إلى الأمام و ذلك من خلال المخططات التنموية المتتالية حيث أصبح التخطيط الوطني ميزة واضحة لحياة الاقتصاد الجزائري، إذ يمكن و صف التخطيط الاقتصادي بأنه محاولة إرادية تقوم بها الدولة لتنسيق عملية اتخاذ القرار الاقتصادي على المديين المتوسط و الطويل، إن التخطيط الذي هو توجيه للنصوص الأساسية للبلاد و خاصة منها الميثاق الوطني يجد أصله في ضرورة تركيز الموارد من اجل تخصيصها المتوازن لأولويات التنمية، وهكذا و منذ أشغال إعادة المخطط الثلاثي 1976-1969 و أكثر منها خلال المخطط الرباعي الأول 1970-1973، و الرباعي الثاني 1974-1977 تم التركيز على البحث عن منهجية في تسيير التنمية، و تماسك تنظيم المنظومة الاقتصادية و التخطيط يعني تنسيق للنشاطات الوطنية والقطاعية و المحلية، ليشغل مجموع دواليب الدولة و توعية حول الأعمال الواجب القيام بها تماشيا مع مختلف مراحل تنمية البلاد².

- **المخطط الثلاثي الأول : 1967 - 1969** : أول مخطط للتنمية في الجزائر بعد الاستقلال، التوجه البارز لهذا المخطط هو التنمية السريعة للجهاز الإنتاجي بصفة عامة و الجهاز الصناعي بصفة خاصة .

1 اسماعيل قيرة ، علي غربي ،مرجع سابق ،ص139

2 اسماعيل قيرة ، علي غربي ، نفس المرجع ، ص140

- **المخطط الرباعي الأول : 1970-1973** : اتجاه هذا المخطط كان نحو تعميق النتائج الاستثمارية المحققة سابقا في مجال الصناعة على الخصوص و نحو تدعيم التغيرات الاجتماعية المتمثلة على الأخص في بناء الاشتراكية .
- **المخطط الرباعي الثاني : 1973-1977** : كانت أهم اتجاهاته تدعيم و توسيع التغيرات الاجتماعية, و تطوير القاعدة المادية للمجتمع, و الاعتماد على مبدأ اللامركزية لتحقيق التوازن الجهوي و تطوير علاقات التعاون الاقتصادي بين دول العالم الثالث .
- **المخطط الخماسي الأول : 1980-1984** : توجيهه هو جعل التهيئة الإقليمية الركيزة الأساسية للتنمية, و توفى استراتيجية ترقية قطاع الهياكل الأساسية الاقتصادية و الاجتماعية إلى مستوى الأداة المفضلة و الأكثر فعالية .
- **المخطط الخماسي الثاني : 1985-1989** : اهتم بوضع النصوص التنظيمية لسياسة التهيئة الإقليمية, و تنمية الهياكل الأساسية في المناطق التي تستهدفها¹.

3-8- مرحلة الإصلاحات الاقتصادية:

إن التطورات الاقتصادية و المالية في الجزائر في عقد الثمانينات كانت غير مواتية, حيث اتصفت بضعف أداء الاقتصاد الكلي بالقياس إلى الأداء الاقتصادي ففي عقد السبعينات وقد تميزت الأوضاع الاقتصادية على وجه التحديد بما يلي:

أ. أن نمو إجمالي الناتج المحلي الحقيقي في الثمانينات أبطئ بالقياس على السبعينات.

ب. ازدياد المديونية الخارجية.

ج. الضعف النسبي للأداء الاقتصادي و يرجع إلى عوامل خارجية (انهيار أسعار البترول, ضعف السياسة المحلية, وجود اختلالات كبيرة في السياسة المالية) .

كل هذا أدى بالدولة إلى الاعتماد على سياسة الإصلاحات الاقتصادية للقضاء على الاختلالات التي يعانيها الاقتصاد الوطني, مع القناعة بأن عملية الإصلاحات الاقتصادية هي بطبيعتها عملية مكلفة ومؤلمة أحيانا, لكن التقويم السليم للأثر السلبي للإصلاحات لا يمكن أن يتم دون الإشارة إلى ما كان يمكن أن يتسم به الوضع لو لم تتم الإصلاحات, فقبل تنفيذ برنامج الإصلاحات اتسم الوضع بتسارع معدلات التضخم, ازدياد البطالة, زيادة في عجز الميزانية, و مع كل الاحتمالات كان من الممكن أن يتدهور الوضع بعد الإصلاح, و بين وضع افتراضي كان و من الممكن أن يسود في غياب إجراءات الإصلاحات, من المحتمل بدرجة كبيرة أن يكون الوضع بعد الإصلاحات

¹ محمد بلقاسم حسن البهلول, سياسة تخطيط التنمية و إعادة تنظيم مسارها في الجزائر , ديوان المطبوعات الجامعية , الجزء 1,2, الجزائر, 1999, ص. 160-257.

أحسن بكثرة في جميع الأحوال، و الصعوبات التي يعانها الاقتصاد الجزائري بصفة عامة و المؤسسة العمومية الاقتصادية بصفة خاصة ليست أزمة عارضة، إنما هي صعوبات مزمنة تبين مدى عجز هذا الاقتصاد عن تحقيق التنمية إضافة إلى تبعية المتزايدة نحو الخارج. و لهذا فانه من المتوقع للإصلاحات الاقتصادية المتبعة أن لا تزيل كل الصعوبات تماما، و إنما يتوقع أن تؤدي إلى التخفيف من هذه القيود و خلق مناخ أفضل للتنمية، حيث يتضح أن القضاء على الاختلالات مرتبط بالنجاح في مسار التنمية، أما نجاح سياسة الإصلاحات الاقتصادية فهو يقاس بمقدار ما تهيب الدولة من مناخ أفضل لتحقيق هذه التنمية على المدى المتوسط و الطويل¹.

و يمكن القول أن الإصلاحات في الجزائر تركزت على ثلاثة محاور رئيسية:

- أ. الإجراءات و سياسات التحرير الاقتصادي أي تحرير التجارة الخارجية، إلغاء الدعم عن السلع، إلغاء القيود على ممارسة القطاع الخاص للأنشطة الاقتصادية.
 - ب. الإجراءات الهادفة إلى تشجيع الاستثمارات الخاصة من خلال عدة تشريعات مثل: قوانين الناظمة للاستثمار، و إيجاد الأطر المؤسسية العاملة في استقبال الاستثمارات من اجل التسهيل على المستثمر و مساعدته على تجاوز المشكل والمعوقات الإدارية.
 - ج. الانتقال نحو اقتصاد السوق، بدءا بإعطاء المؤسسات العمومية الاقتصادية الاستقلالية المالية و الإدارية مع إبقاء ملكيتها للدولة و إلى مشاركة القطاع العام والخاص في ملكيتها. و قد انتقلت الجزائر إلى الخصخصة نظرا لعدة مبررات و دوافع أهمها محاولتها إلى تخفيض العجز المتكرر في ميزانية الدولة و بالتالي ضمان عائدات لخزينة الدولة عن طريق بيع أصول المؤسسات العمومية.
- وقد كانت الخصخصة التي اعتمدها الجزائر متمثلة في تيار يدعو إلى اقتصاد السوق الحكومي ذو طابع اجتماعي يكون فيه للقطاع العام دور معتبر إضافة إلى الخاص، ويستند على الحجج التالية:

- أ. أن حالة الاقتصاد الجزائري و الوزن الذي يتمتع به القطاع العام و القطاع الخاص تختلف عن حالة البلدان الاشتراكية سابقا، فإذا كانت اقتصاديات هذه الأخيرة خاضعة كلية للإدارة الحكومية فان الجزائر قطاع خاص يساهم بقسط مهم في القيم المضافة لهذا الاقتصاد، و

¹ بوعشة مبارك، الخصخصة باعتبارها إحدى الأدوات الأساسية للإصلاح الاقتصادي، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 8، منشورات جامعة قسنطينة، 1997، ص 162.

يمكن زيادة هذه النسبة من خلال إدخال تغييرات هيكلية وتنظيمية ومؤسسية لجعله القطاع الأساسي في النشاط الاقتصادي العام.

ب. أن البنية التحتية للاقتصاد الوطني، في الميدان الصناعي، غير مكتملة وأن التنمية مازالت لم تتحقق، و بلوغ هذين الهدفين لا بد من وجود سياسات صناعية لاستكمال بناء الهياكل الإنتاجية للصناعة و بالتالي للاقتصاد الوطني وهي مهمة يصعب على القطاع الخاص، في ظل الواقع الجزائري الراهن، القيام بها لاعتبارات اقتصادية واجتماعية.

ج. أن الاقتصاد الجزائري بعد إعادة الهيكلة، يجب أن يكون اقتصاد حكومي مبني على أساس التشاور و العدالة الاجتماعية و بعيدا عن الليبرالية الشمولية¹.

ومن خلال هذا الفصل المتضمن مفهوم التنمية، أدرجنا فيه الإطار النظري للتنمية والمسار التنموي في الجزائر.

فمن ركائز التنمية في الجزائر هو أن يكون هدفها خدمة مصالح الشعب و ترقية مستوى أفرادها، و خاصة منهم الذين ساهموا بجهودهم العضلية أو الفكرية في زيادة الإنتاج و مستوى الدخل القومي، و يتطلب هذا الإنجاز الاجتماعي و الاقتصادي العظيم إحداث نوعين من التغييرات الاجتماعية كتغييرات في علاقات الإنتاج التي يجب أن تتسجم مع طبيعة الهدف المنشود، الذي هو ترقية الوضعية الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية للمنتجين، و من المستحيل أن يتأتى ذلك في إطار علاقات إنتاج استغلالية يكون فيها العمال مجرد بائعين لقوى عملهم، و يكون من يملك القوى الاقتصادية، المتمثلة في وسائل الإنتاج، هم الأشخاص الذين اشتروها.

لأن تنمية تريد لنفسها أن تكون شعبية الطابع لا يمكن أن تصبح كذلك إلا إذا كان شعبها يشارك فعلا في اتخاذ قراراتها، و تمثل المجالس الشعبية البلدية و الولائية و الوطنية قنوات مشاركة المواطنين، عن طريق منتخبهم في إدارة شؤون الدولة و تنمية البلاد.

و يعد الاعتماد على الإمكانيات الوطنية من الاهتمامات الكبيرة للسياسة الإنمائية في الجزائر تأكيدها على ضرورة الاعتماد على الإمكانيات الوطنية بشكل أساسي، و الحرص الدائم على تجسيد هذا المبدأ، و على تنمية هذه الإمكانيات بكل حيوية و نشاط.

و هذا طبيعي جدا بالنسبة لبلد حريص على حماية استقلاله السياسي، و على تطبيق سياسة اقتصادية رشيدة، و على التحكم في مقاليد أمورها و على ضمان نجاح التنمية الوطنية.

¹ عبد الوهاب شمام ، دراسة حول الخصوصية و التحولات الهيكلية للاقتصاد الجزائري، مجلة العلوم الإنسانية ، العدد 8،

منشورات جامعة قسنطينة، 1997، ص 169.

- خلاصة

تناولنا في هذا الفصل النظري المتغير التابع للدراسة وهو التنمية الاجتماعية والاقتصادية وذلك بتعريف التنمية أولا ثم طبيعتها وبعدها أنواع التنمية، ليتم التركيز على التنمية الاجتماعية والاقتصادية وخصائصها ومبادئ ومراحل التنمية الاجتماعية، ثم المداخل الأساسية في دراسة التنمية، وبعض النماذج في التنمية الاجتماعية والاقتصادية وأخيرا المسار التنموي في الجزائر .

الفصل الرابع

أهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر

- تمهيد

- 1- الأهمية الاجتماعية والاقتصادية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر.
 - 2- دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر .
 - 3- تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر.
 - 4- مساهمة المؤسسات الصغيرة في الاقتصاد الجزائري .
 - 5- المشاكل والمعوقات التي تواجه تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر .
- خلاصة

تمهيد

سنحاول بقدر الإمكان في هذا الفصل للتعرض على أهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر والتعرف على دورها الاقتصادي والاجتماعي لهذه المؤسسات وكذا تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر ومساهمة هذا النوع من المؤسسات في الاقتصاد الجزائري من خلال مساهمتها في القيمة المضافة والنتاج الداخلي الخام ومساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في خلق مناصب شغل وكذا إستراتيجية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر بالتركيز على مساهمتها في التنمية الاقتصادية والاجتماعية وفي الأخير المشاكل والعراقيل التي تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة .

1- أهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر

ترجع أهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة إلى ما تلعبه من أدوار اقتصادية واجتماعية أهمها مساهمتها في توفير مناصب الشغل وتحقيق التطور الاقتصادي وقدرتها على مقاومة الاضطرابات الاقتصادية وصمودها التنافسي وكذا دورها على الصعيد الاجتماعي، كتحقيق الرفاهية وإشباع الحاجات وتحقيق طموحات وتطلعات الأفراد ونستعرض فيما يلي بتفصيل أكثر أهم هذه الأدوار .

1-1 الأهمية الاقتصادية

1-1-1 توفير مناصب العمل

أصبحت مشكلة البطالة من بين أكبر المشاكل في الدول النامية على الصعيد الاجتماعي والاقتصادي وأخذ حيزا كبيرا من أفكار واهتمامات الاقتصاديين والسياسيين وبرامجهم الهادفة إلى القضاء على هذا المشكل وإيجاد طرق لعلاجه، إن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تعتبر بديل يساعد في القضاء على مشكلة البطالة حيث أنها تتيح العديد من فرص العمل وتستنقطب عدد لا بأس به من طالبيه ممن لم يتلقوا التدريب والتكوين المناسبين وتمنع تدفق الأفراد إلى المدن سعيا وراء فرص أفضل للعمل حيث أنها تقام في التجمعات السكنية والقرى و المدن الصغيرة التي تكثر فيها نسبة البطالة¹.

¹ محمد محروس إسماعيل، اقتصاديات الصناعة والتصنيع، مؤسسة بنات الجامعة، الإسكندرية مصر، 1997، ص. 213.

إن استقطاب نسبة كبيرة من قوة العمل يعود إلى استخدام هذه المؤسسات لتقنيات كثيفة العمالة وكذا الجانب الاجتماعي المرتبط بها من حيث تشغيل الأقارب والأصدقاء والنساء دون الالتزام بمؤهلات إدارية معينة، حيث نجد أن هذه المؤسسات تساهم بنسبة 33% إلى 88% من إجمالي فرص العمل المتاحة.

وأن هذه النسبة تختلف من مجتمع إلى آخر¹ و مما زاد من أهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في هذا المجال، توجه اقتصاديات معظم الدول النامية إن لم نقل كلها نحو اقتصاد السوق وفي ظل هذا التوجه لم تعد الدولة تلعب دورها في إيجاد مناصب العمل بطريقة مباشرة كما كان الحال في الماضي من خلال القطاع العام مما أدى حتما إلى تزايد نسبة البطالة.

كما إن المؤسسات الكبيرة وبعدها استقرت أحجامها ولم تعد بحاجة إلى إنشاء وظائف جديدة لهذا يبقى الأمل معقود على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لزيادة حجم العمالة والتوظيف لما تتميز به من سلوك أكثر ديناميكية في مجال توليد فرص العمل والأرقام التالية تدل على هذه الحقيقة².

- تشير الإحصائيات الواردة في الولايات المتحدة الأمريكية أن مساهمة المشروعات الجديدة في خلق الوظائف بلغ 90% من إجمالي الوظائف.

وقد بينت دراسة تمت على الاقتصاد الأمريكي خلال الفترة 1980-1987 إن المؤسسات الأمريكية التي تستخدم أقل من مائة عامل يبلغ عددها 18 مليون مؤسسة وهو ما يمثل 99.53% من إجمالي المؤسسات الأمريكية وتوظف إجمالا 18.134 مليون عامل، وأنه في خلال نفس الفترة تمكنت هذه المؤسسات من إنشاء ثلاثة أرباع عدد الوظائف الجديدة والتي يبلغ عددها 44.5 مليون وظيفة³.

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

¹ سمير علام، مرجع سابق، ص. 13.

² عبد الباسط وفا، مرجع سابق، ص. 28. 29.

³ نفس المرجع، ص. 29.

توضح دراسة أجرتها (Small Business American Administration) على وضع العمالة الأوربية خلال الفترة 1979-1983 أن المؤسسات الجديدة الأوربية تساهم في إنشاء الوظائف بنسبة أكبر من المؤسسات الكبيرة واعتبرتها المجال الرئيسي في توظيف العمالة في الجديدة، فضلا على أنها تمتص أكثر من 40% من إجمالي العمالة في أوربا كما هو موضح في الجدول رقم (07).

الجدول رقم (07): يوضح نسبة العمالة بين قطاعات النشاط الاقتصادي في أوربا.

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

المصدر: عبد الباسط وفا، مؤسسات راس المال المخاطر، ودورها في تدعيم المشروعات الناشئة، مرجع سابق، ص 30.

وزادت هذه النسبة في النصف الثاني من التسعينات حيث قدر أن عدد العاملين في المشروعات الصغيرة خلال تلك الفترة بـ 66% من حجم العمالة¹، ونلاحظ من خلال الأرقام الواردة في الجدول رقم (08) أن مساهمة المؤسسات الصغيرة في حجم العمالة في قطاع الصناعة اكبر من قطاع البناء والخدمات.

الجدول رقم (08): يوضح تقسيم العمالة الأجيبة للمشروعات وفقا للقطاعات في أوربا.

نوع النشاط	المشروعات الفردية الصغيرة جدا	المشروعات الصغيرة والمتوسطة	المشروعات الكبرى
الصناعة	14%	49%	37%
البناء	44%	48%	09%
الخدمات	35%	33%	32%

المصدر: عبد الباسط وفا، مرجع سابق، ص 31.

¹ - عبد الباسط وفا، مرجع سابق، ص 31.

نلاحظ من خلال الجدول رقم 07 أن المشروعات الفردية الصغيرة جدا هي النسبة الأكبر في قطاع الخدمات تقدر بـ 35% في حين نجدها تقدر بـ 33% في المشروعات الصغيرة وهذا ما يؤكد اهتمام أوروبا بالمشروعات الفردية الصغيرة جدا ومساهمة هذا القطاع في التنمية وكذا نجدها في قطاع البناء تقدر بـ 44% و 48% على التوالي بالنسبة للمؤسسات الفردية الصغيرة جدا والمشروعات الصغيرة والمتوسطة بينما نجدها ضعيفة في قطاع الصناعة حيث تقدر بـ 14% في المشروعات الفردية الصغيرة جدا.

أما في بلدان أمريكا اللاتينية والبحر الكاريبي فان المؤسسات الصغيرة توظف أكثر من 50% من اليد العاملة في قطاع الصناعة¹، أما في فرنسا ففي عام 1994 ساهمت المؤسسات الصغيرة الجديدة في توفير 575000 فرصة عمل، مما يدل أن معدل إنشاء العمالة فيها يتجه نحو التزايد.²

2-1-1: تكوين الإطارات المحلية

تساهم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في البلدان النامية في تكوين الأفراد وتدريبهم على المهارات الإدارية والإنتاجية والتسويقية و المالية لإدارة أعمال هذه المؤسسات في ظل قلة وضعف إمكانيات معاهد الإدارة ومراكز التدريب، وقد يكون التدريب داخل المؤسسة، وهو التدريب الذي يعد للعاملين في مؤسسة ما ، على أن يتم بداخلها وقد تقوم بتصميم برامجها جهة خارجية وقد يكون تدريب خارج المؤسسة، يحتاج التدريب على بعض الأعمال الخروج بالمتدرب عن الموقع الطبيعي للعمل أو موقع التدريب لاكتساب المهارات التي يتطلبها العمل³.

وأيضا تعمل هذه المؤسسات على تدريب العاملين وتأهيلهم لوظائف أحسن مستقبلا حيث أنها تسمح للعمال بالقيام بمهام متعددة في فترات زمنية قصيرة حتى تكبر وتتنوع المهام والمسؤوليات التي يقومون بها وبذلك تتسع مداركهم ومعارفهم وتزداد خبراتهم حتى يكونوا في موقع اتخاذ القرارات الهامة وهذا ما يظهر ويعزز طاقاتهم وقدراتهم الفعالة.

¹ عبد الباسط وفا، مرجع سابق ، ص. 32.

² نفس المرجع، ص. 33.

³ علي غربي، بلقاسم سلاطنية، إسماعيل قيرة، تنمية الموارد البشرية، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، عين مليلة، الجزائر،

200، ص. 109.

1-1-3: تقديم منتجات وخدمات جديدة

إن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مصدر للأفكار الجديدة و الابتكارات الحديثة حيث تقوم بانتهاج السلع والخدمات المبتكرة ويمثل الإبداع جانبا من إدارة هذه المؤسسات والملاحظ أن كثيرا من السلع والخدمات ظهرت وتبلورت وأنتجت داخل هذه المؤسسات، وهذا يرجع إلى معرفتها لاحتياجات عملائها بدقة ومحاولة تقديم ومواكبة الجديد¹، إضافة إلى ذلك يعطي فرصة أكبر لبروز أفكار متطورة وابتكارات جديدة مما يسهل بشكل كبير في عملية التنمية.²

1-1-4: توزيع الصناعات وتنويع الهيكل الصناعي

تلعب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دورا أساسيا في توزيع الصناعات الجديدة على المدن الصغيرة والأرياف والتجمعات السكانية النائية وهذا يعطيها فرصة أكبر لاستخدام الموارد تتميتها وتلبية حاجيات السوق المحدودة والمتواجدة في هذه الأماكن وتوظيف اليد العاملة في هذه المناطق، وفي نفس الوقت هذه المؤسسات لا تشكل أي عبء إضافي على هذه المناطق من حيث الضغط والازدحام على المرافق العامة والموجودة، ولا تشكل أي مصدر لإزعاج السكان من حيث التلوث وغيره من مخلفات المصانع الكبيرة المتواجدة داخل محيط المدن.

وتلعب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أيضا دورا أساسيا في مجال تنويع الهيكل الصناعي حيث تعزف المؤسسات الكبيرة على الإنتاج لتلبية حاجات الأسواق الموجودة نظرا لاعتمادها على الإنتاج الموسع، وهكذا تقوم هذه المؤسسات بالإنتاج وبكميات صغيرة بدلا من الاستيراد من الخارج.³

كما تقوم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بإنتاج تشكيلة متنوعة من السلع والخدمات والمنتجات وتلبية الحاجيات الجارية للسكان، خاصة بالنسبة للسلع الاستهلاكية.

1-1-5: توفير احتياجات المشروعات الكبيرة

تلعب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دورا هاما في نجاح المؤسسات الكبيرة حيث تمدها باحتياجاتها وتغذي خطوط التجميع فيها وتقوم بدور الموزع والمورد لهذه المؤسسات فهي تعتبر كمؤسسات مفيدة لكيانات الاقتصادية الأكبر منها حجما.

¹ محمد صالح الحناوي، مرجع سابق، ص. 67.

² عبد الرحمان يسري، تنمية الصناعات الصغيرة ومشكلات تمويلها، مرجع سابق، ص. 26.

³ محمد محروس إسماعيل، مرجع سابق، ص. 214.

1-1-6: استخدام التكنولوجيات الملائمة

إن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تستخدم فنون إنتاج بسيطة ونمط تقني ملائم لظروف البلدان النامية، فالتقنيات المستخدمة في هذه المؤسسات كثيفة العمالة وغير مكلفة للعملة الصعبة مقارنة مع التقنيات المتطورة كثيفة رأس المال حتى أن الخامات المرتبطة بهذه التقنيات متوفرة محليا و لا تتطلب مهارات عمالية وبذلك تتخفض تكلفة إعداد وتدريب العمال¹. إن استخدام التقنيات البسيطة أكثر نجاعة وأكثر مردودية بالنسبة للدول النامية من حيث التكلفة والتدريب والتحكم والصيانة وحتى الإنتاجية، وبالرغم من أن هذه التقنيات عرضة للتغيرات مع عملية التقدم إلا أن المهم بالنسبة للمسؤولين عن وضع السياسات الاقتصادية والمخططين هو الحصول على التكنولوجيات الملائمة لظروف بلدانهم وغير مكلفة وذات إنتاجية عالية حتى وإن لم تكن جديدة.

1-1-7: المحافظة على استمرارية المنافسة

في عصر التطورات السريعة تصبح المنافسة أداة التغيير من خلال الابتكار والتحسين، وتظهر المنافسة الحديثة في عدة أشكال منها السعر، شروط الائتمان والخدمة، تحسين الجودة في الإنتاج والصراع بين الصناعات في التبدل و التغيير والتجديد².

إن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تحقق درجات أعلى من المنافسة في الأسواق وهذا يرجع إلى عدة أسباب منها العدد الكبير لهذه المؤسسات، وصغر الحجم والتقارب بينها والتشابه في الظروف الداخلية للمؤسسات وكمية الإنتاج الصغيرة والحصة السوقية المحدودة وضعف الموارد المالية... إلخ.

إن هذه الأسباب وغيرها تؤدي إلى عدم تمكن أي مؤسسة من فرض سيطرتها على السوق إلا في الحالات الاستثنائية وغير الدائمة مما يمنع أي شكل من أشكال الاحتكار³.

¹ عبد الرحمان يسري، تنمية الصناعات الصغيرة ومشكلات تمويلها ، الصناعات الصغيرة في البلدان النامية، المعهد الإسلامي للبحوث، البنك الإسلامي السعودي، 1995.ص25

² كليفورد مومباك، أسس إدارة الأعمال التجارية الصغيرة، ت، راند السمرة، مركز الكتب الأردني ، عمان، الأردن، 1989، ص 13.

³ عبد الرحمان يسري، مرجع سابق، ص. 25.

1-1-8- تبئة الموارد المالية

تلعب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دورا هاما في تبئة المواد المالية الخاصة و الكفاءات المحلية، وازيادة الادخار و توجيهه نحو المجالات الاستثمارية بدلا من تجميده و اِخراجه من الدورة الاقتصادية في شكل اكتناز، و مثال ذلك قيام المشاريع الاقتصادية الصغيرة بين افراد العائلة أو الأصدقاء معتمدين في تمويلها على مدخراتهم الخاصة.

1-2 الأهمية الاجتماعية

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

1-2-1: تكوين علاقات وثيقة مع المستهلكين في المجتمع

إن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بحكم قربها من المستهلكين تسعى جاهدة للعمل على اكتشاف احتياجاتهم مبكرا والتعرف على طلباتهم بشكل تام وبالتالي تقديم السلع والخدمات، إن ربط العلاقات مع المستهلكين يوجد علاقة ربط بين المنتج والمستهلك ويعطى درجة كبيرة من الولاء لهذه المؤسسة أو تلك، وهذا ما نلاحظه بنفس الدرجة لدى المؤسسات الكبيرة².

1-2-2: التخفيف من المشكلات الاجتماعية

ويتم ذلك من خلال ما توفره هذه المؤسسات من مناصب الشغل سواء لصاحب المؤسسة أو لغيره، وبذلك تساهم في حل مشكلة البطالة وما تنتجه من سلع وخدمات موجهة إلى الفئات الاجتماعية الأكثر حرمانا وفقرا، وبذلك توجد علاقات للتعامل مما يزيد الإحساس بأهمية التآزر والتآخي بصرف النظر عن الدين واللون والجنس³، إن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أقدر على احتواء مشكلات المجتمع مثل البطالة و التهميش والفراغ و ما يترتب عليهم من آفات اجتماعية خطيرة عن طريق منحهم مناصب عمل قارة تؤمن لهم الاستقرار النفسي والمادي.

¹ كمال دمدوم، "داسة اقتصادية للصناعة المحلية وأثرها التتموي على ولاية سطيف"، رسالة ماجستير غير منشورة، معهد لعلوم الاقتصادية، الجزائر، 1995، ص. 72.

² محمد صالح الحناوي، مرجع سابق، ص64.

³ سمير علام، مرجع سابق، ص. 12.

1-2-3: إشباع رغبات واحتياجات الأفراد

إن للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة فرصة للأفراد لإشباع حاجاتهم ورغباتهم من خلال التعبير عن نواتهم وآرائهم وترجمة أفكارهم وخبراتهم وتطبيقها من خلال هذه المؤسسات فهي أداة لتحقيق الذات لدى الأفراد وتحقيق الإشباع النفسي وتحقيق القوة والسلطة.

1-2-4: تقوية العلاقات والأواصر الاجتماعية

إن الاتصال المستمر بين المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وعملائها وزبائناتها يتم في جو من الإخاء والود والتآلف والعمل على استمرارية مصالح الطرفين وتحقيق المنافع المشتركة وعادة ما يكون عملاء المؤسسة هم أنفسهم الأصدقاء والأهل مما يسهل التعامل ويزيد الترابط الاجتماعي بينهم.

1-2-5: زيادة إحساس الأفراد بالحرية والاستقلالية

إن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تعظم إحساس الأفراد بالحرية والاستقلالية وذلك عن طريق الشعور بالإنفراد في اتخاذ القرارات دون سلطة وصية والشعور بالحرية المطلقة في العمل دون قيود وشروط و الإحساس بالتملك والسلطة وتحقيق الذات من خلال إدارة هذه المؤسسة والسهر على استمرارية نجاحها¹.

1-2-6: خدمة المجتمع

تؤدي المؤسسات الصغيرة والمتوسطة خدمة جليلة للمجتمع من حيث ما تقدمه من سلع وخدمات متناسبة مع قدراته وإمكانياته وزيادة قدراته الاستهلاكية وتحسين مستوى معيشته وتحسين مستوى الرفاهية وتعزيز العلاقات الاجتماعية، أيضا تساهم هذه الأخيرة في خدمة الحي وتحسين المنطقة وتجميلها إضافة إلى العائد الاقتصادي المحقق وهذا ما يزيد درجة الولاء لهذه المؤسسات من قبل المجتمع المحلي².

¹ سمير علام ، مرجع سابق ، ص. 13.

² نفس المرجع ، ص. 13.

2- دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر

تلعب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دورا بارزا في تنمية وتطوير الاقتصاد الوطني وذلك لما تتمتع به من مزايا وخصائص اقتصادية واجتماعية، حيث ترمي هذه المؤسسات إلى:

1- ترقية روح المبادرة الفردية والجماعية باستحداث أنشطة اقتصادية سلعية أو خدمة لم تكن موجودة م قبل وكذا إحياء أنشطة اقتصادية تم التخلي عنها كالصناعات التقليدية.

2- إعادة إدماج المسرحين من مناصب عملهم جراء الإفلاس لبعض المؤسسات العمومية أو بفعل تقليص حجم العمالة فيها نتيجة إعادة الهيكلة و الخصخصة وهو ما يدعم إمكانية تعويض بعض الأنشطة المفقودة¹.

3- استحداث فرص عمل جديدة سواء بصورة مباشرة وهذا بالنسبة لمستحدثي المؤسسات أو بصورة غير مباشرة عن طريق استخدامهم لأشخاص آخرين ومن خلال الاستحداث لفرص العمل يمكن أن تتحقق الاستجابة السريعة للمطالب الاجتماعية في مجال الشغل.

4- استعادة كل حلقات الإنتاج غير المربحة التي تخلصت منها المؤسسات الكبيرة من أجل إعادة تركيز طاقتها على النشاط الأصلي، فقد أعطت عملية إعادة هيكلة 12 شركة وطنية في الصناعات الخفيفة 47 مؤسسة وطنية وأعطت إعادة هيكلة شركتين في الطاقة والصناعات البتروكيميائية 16 مؤسسة وطنية.

5- يمكن أن تشكل أداة فعالة لتوطين الأنشطة في المناطق النائية مما يجعلها أداة فعالة هامة لترقية وتنمية الثروة المحلية وإحدى وسائل الاندماج والتكامل بين المناطق.

6- يمكن أن تكون حلقة وصل في النسيج الاقتصادي من خلال مجمل العلاقات التي تربطها بباقي المؤسسات المحيطة والمتفاعلة معها.

¹ رجم نصيب، فاطمة الزهراء عشايب، "المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ظل العولمة"، الدورة التدريبية حول تمويل المشروعات الصغيرة والمتوسطة وتطوير دورها في الاقتصاديات المغاربية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، سطيف، الجزائر، 28/25/ماي 2003، ص. 08.

- 7- تشكل إحدى مصادر الدخل بالنسبة لمستخدميها ومستخدمهم، كما تشكل مصدرا إضافيا لتنمية العائد المالي للدولة من خلال الاقتطاعات والضرائب المختلفة.
- 8- تشكل إحدى وسائل الإدماج للقطاع غير المنظم والعائلي.

3- تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر

في ظل غياب إحصائيات دقيقة حول هذا القطاع تعتبر معطيات شركات التأمين الاجتماعي المصدر الوحيد للمعلومات، ومن خلالها تم الحصول على الإحصائيات التالية:

الجدول رقم (09): يوضح تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الصناعية الخاصة حسب فروع النشاط.

الفروع	1991	1992	1993	1994
مناجم ومقالع	455	328	530	613
ص.ح.م.ك.إ.	2031	2117	2462	2801
مواد البناء	2213	2070	2920	3334
كيميا و بلاستيك	643	408	586	655
الزراعة الغذائية	7582	7114	7211	8254
منسوجات و ألبسة	3662	2817	3235	3623
جلود وأحذية	1043	1031	1136	1287
خشب فلين وورق	3374	2957	3492	4001
صناعات مختلفة	1419	1305	1447	1644
المجموع	22382	20207	23019	26212

المصدر: السعيد بريش، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الصناعية الخاصة في الجزائر دورها ومكانتها في الاقتصاد الوطني، مجلة أفاق، العدد 05 جامعة باجي مختار عنابة، الجزائر، عدد 05، مارس، 2001، ص 31.

- من سنة 1991 - 1994: المعطيات التي تحصلنا عليها تخص المؤسسات المصغرة والصغيرة والمتوسطة الصناعية والتي نلاحظ من خلال الجدول رقم (08)، أنها قد تطورت تطورا ملحوظا خاصة في الصناعات الزراعية الغذائية حيث انتقلت من (7582 إلى 8254) ثم تليها صناعات الخشب والفلين والورق من (3334 إلى 4001) وكذا مواد البناء من (2113 إلى 3334)، كما يلاحظ أن أغلبية هذه المؤسسات الصناعية الخاصة تتركز في مجموعة من القطاعات وقد شكلت الزراعة الغذائية والمنسوجات 50.24% من العدد الكلي سنة 1991، ولكن هذه النسبة عرفت

انخفاضا طفيفا في السنة 1992 حيث انتقلت إلى 49.15% ثم استمر هذا التراجع في السنوات اللاحقة ليبلغ 45.38% في سنة 1993 و 45.31% سنة 1994.

- في سنة¹ 1996: بلغ عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة 177365 مؤسسة 80% مكنها مؤسسات مصغرة تشغل من 10 عمال، و 20% مؤسسات صغيرة ومتوسطة.

المؤسسات المصغرة 50% منها يعمل في قطاع الصناعة و 50% في قطاع الخدمات موزعة كما يلي 24.3% في الخدمات و 24.7% في البناء والأشغال العمومية والسكن وتشتغل في حدود 418000 عامل 127232 مستخدم.

- في سنة 1999: بلغ عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة هذا العام 159507 مؤسسة توظف 634375 عامل، 07% منها تشغل أكثر من عشرة عمال بعدد إجمالي من العمالة يساوي إلى 412400 عامل أي بنسبة 65% من العمالة الإجمالية و 93% مؤسسات مصغرة تشغل 212975 عامل أي بنسبة 35% من إجمالي العمالة.²

- في سنة 2000: بلغ العدد 159000 مؤسسة، 50% أنشأ منذ أقل من خمسة سنوات و 30% أنشأ منذ عشرة سنوات.³ - المؤسسات الموظفة لأقل من عشرة أجزاء تمثل 93.24% وتوظف 221975 عامل أي 35% من اليد العاملة الإجمالية.

وعموما فإن توزيع إجمالي المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عبر مختلف جهات الوطن كان

كالتالي⁴:

- 31% في الوسط .

- 17.5% في الغرب.

- 37.5% في الشرق.

- 13.8% في الجنوب.

إنفا انخفاض حقيقي في عدد العمال وهذا يناقض مبدأ التوظيف، وإما انخفاض وهمي وهذا يعبر عن التهرب من بعض الأعباء مثل الضرائب والتأمين ويدل على الرغبة في خفض الأعباء أو وجود مشاكل مالية.

¹ وزارة المؤسسات والصناعات الصغيرة والمتوسطة، معطيات وأفاق قطاع المؤسسات والصناعات الصغيرة والمتوسطة لتحسين الظروف الاقتصادية والاجتماعية للسداسي الأول 2001، الجزائر، سبتمبر 2001، ص. 04.

² المجلس الاقتصادي والاجتماعي، جوان 2002، مرجع سابق، ص. 12

³ حسين رحيم، مرجع سابق ص. 54.

⁴ المجلس الاقتصادي والاجتماعي، جوان 2002، مرجع سابق، ص. 34

و إذا أخذنا سنة 2002 كمقياس نجد العدد الأكبر من هذه المؤسسات مركز في المؤسسات التي تشغل أقل من 10 عمال، حيث بلغ عددها 177733 مؤسسة تشغل 34064 عامل والمؤسسات التي تشغل بين 10 و 49 عامل بلغ عددها 1066 مؤسسة وتشغل 23278 عامل، ولكن العدد الأكبر مركز في المؤسسات التي تشغل أقل من 10 عمال.

3-1- التطور النوعي والكمي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر

كشفت إحصائيات الصندوق الوطني للتضامن الاجتماعي CNAS إلى غاية 01/10/31 وجود 179893 مؤسسة م.ص بطاقة التشغيل 737062 في حين قدرت هذه المؤسسات سنة 1999 ب 159507 مؤسسة وبطاقة التشغيل 634374 أي بزيادة 20386 مؤسسة.

كما بلغت المؤسسات ص م لسنة 1998 ب 137846 مؤسسة وفي سنة 1992 ب 103925 مؤسسة إذا يمكن تلخيص هذه المعطيات حسب الجدول التالي:

جدول رقم (10) تطور عدد المؤسسات ص م من سنة « 1992 . 2001 »

السنوات	عدد المؤسسات	نسب النمو	الفارق
1992	103.925	-	-
1998	137.846	32.63	33.921
1999	159.507	15.71	21.661
2001/10/31	179.892	12.78	20.385

المصدر: معطيات وزارة المؤسسات الصغيرة المتوسطة 02/02/24

نلاحظ من خلال التطورات المبينة في الجدول مايلي:

ارتفاع عدد المؤسسات من سنة 92 الى سنة 98 (6 سنوات) ب 33.921 مؤسسة ص م بمعدل 5.654 مؤسسة لكل سنة في حين وبلغت الزيادة بين سنة (1998 . 1999) ب 21.661 مؤسسة بنسبة نمو تقدر ب 15.71%، ولعل ما يفسر هذا الارتفاع طبيعة التسهيلات والحوافز المالية والضريبية التي أصبح يتمتع بها هذا القطاع خلال النصف الثاني من التسعينات والتي دخلت حيز التطبيق.

تراجع نسبة النمو في عدد المؤسسات بين سنة (1999/12 . 2001/10) خلال سنتين بالتقريب و قدرت ب 20.386 مؤسسة.

بالرغم من التسهيلات المالية والضريبية التي تمنحها السلطات العمومية إلا أن نسب النمو المحققة ضئيلة لذا عملت السلطات على وضع تدابير لدعم وترقية المؤسسات من خلال إصدار القانون التوجيهي لترقية المؤسسات ص م رقم 18/01 الصادر في 01/12/12.

3-2- تطور المؤسسات حسب قطاعات النشاط

من خلال هذه الدراسة يتبين لنا قطاعات النشاط المهيمنة في الاقتصاد الوطني من منظور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة للفترة 99. 01 حسب الإحصائيات المتوفرة في الوزارة المعنية والديوان الوطني للإحصائيات والتي أمكن الحصول عليها.

الجدول رقم (11) تطور قطاعات النشاط المختلفة للمؤسسات ص م لسنة « 1999 . 2001 »

2001/12/31		1999/12/31		قطاعات النشاط
%	عدد المؤسسات	%	عدد المؤسسات	
29	51.873	26.7	42 687	البناء والأشغال العمومية
23.1	41 567	24.4	38 873	الصناعة
16.1	29 070	16.3	26 073	التجارة
8.9	16 015	8.8	14 018	النقل والاتصال
3	5 258	3	4 809	الزراعة والصيد البحري
19.1	34 492	20.6	32 827	الخدمات
0.8	1 618	0.13	213	أخرى
100	179 893	100	159 500	المجموع

المصدر: وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة 2002.

في دراستنا لقطاعات النشاط نلاحظ تركيز المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في القطاعات الخدمية «التجارة، النقل والاتصال، وخدمات مختلفة.....» المتمثلة في نسبة 45%. لكلا الفترتين 1999 و2001 من مجموع المؤسسات بالإضافة إلى قطاع البناء والأشغال العمومية والذي يعتبر قطاعا خدميا أكثر منه صناعيا.

وتبرز الاتجاهات العالمية إلى أن قطاع الخدمات أصبح قطاعا رئيسيا مستقطبا الاستثمارات، ومجالا حيويا للشغل خاصة السياحة التي عرفت ازدهارا كبيرا عبر العالم وكذا مختلف القطاعات ذات تكنولوجيا عالمية «الإعلام الآلي، الاتصال».

أما في القطاع الصناعي بلغ إجمالي المؤسسات ص م للفترة (1999 - 2001) بـ 38.873 و 41.567 مؤسسة على التوالي، وتجدر الإشارة أن هذه المؤسسات الصناعية تنشط بقوة في صناعة السلع الاستهلاكية « صناعة المواد الغذائية، النسيج، الصناعات الكيماوية ومواد التنظيف، تحويل البلاستيك، مواد البناء» وقدرت هذه المؤسسات بـ 27.362 مؤسسة لسنة 1999 و 29.204 لسنة 2001/10 أي نسبة 70% من مجموع مؤسسات القطاع الصناعي.

وقد يرجع هذا التركيز إلى الأسباب التالية:

باعتبار قطاعي الصناعات الاستهلاكية والخدمات قطاعات لا تتطلب رؤوس أموال كبيرة أحيانا. اهتمام المستثمرين بالقطاعات التي لا تستدعي تقريبا تحك تكنولوجيا ولا يد عاملة مؤهلة إلا نادرا. وعموما بقيت الأوضاع مناسبة لقطاعات التجارة والخدمات التي استقبلت استثمارات القطاع الخاص الذي يمثل 94% من المؤسسات ص م أما في قطاع الصناعة ركز معظم رأس مال الخاص على إستراتيجية تعويض الواردات في مجال سلع الاستهلاك النهائية كالصناعات الزراعية والنسيج والكيماويات البسيطة وتحويل البلاستيك ومواد البناء.

3-3- تطور عدد المؤسسات حسب عدد العمال:

بالرجوع إلى القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة يتوزع قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب عدد العمال إلى:

. المؤسسة المصغرة تشغل من عامل (01) إلى تسعة (09) عمال.

. المؤسسة الصغيرة تشغل من بين 10 إلى 49 عامل.

. المؤسسة المتوسطة تشغل ما بين 50 إلى 250 عامل.

ويعتبر هذا التصنيف نفس التصنيف الذي اعتمده الاتحاد الأوروبي بخصوص قطاع المؤسسات ص م سنة 1996، والذي كان موضوع توصية لكل بلدان الأعضاء، وقد صادقت الجزائر على ميثاق بولونيا حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في جوان 2000 وهو ميثاق يكرس التعريف الأوروبي لهذه المؤسسات.

وللتوضيح أكثر نبين في هذه الدراسة توزيع المؤسسات ص م حسب عدد العمال للفترة 99 .

01 من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم (12) توزيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لسنتين «99 . 01» حسب عدد العمال.

2001/10/31				1999				عدد العمال
%	الأجراء	%	المؤسسات	%	الأجراء	%	المؤسسات	
44.10	325.085	94.64	170.258	35	221.975	93.2	148.725	9 - 1
27.52	156.450	4.64	8.363	27.8	176.731	05.7	9.100	-10 49
28.37	255.527	0.70	1.272	37.2	235.665	1.05	1.682	- 50 250
100	737.662	100	179.893	100	634.375	100	125.507	الإجمالي

المصدر: من إعداد الطالبة انطلاقا من معطيات وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

من حيث التشغيل: نلاحظ بالنسبة لسنة 1999 وجوب بعض التقارب في نسب التشغيل بين المؤسسات المصغرة بـ 35% والمؤسسات الصغيرة بـ 27.8%، وللمؤسسات المتوسطة حيث تشغل كل فئة ثلث الإجراء تقريبا.

أما سنة 2001 فهناك ارتفاع في نسبة التشغيل بقطاع المؤسسات المصغرة نسبة 44% أي نصف الإجراء تقريبا في شكل مؤسسات أسرية عائلية.
أما من حيث تشكيلة المؤسسات:

نلاحظ تركيز قطاع المؤسسات ص م في شكل مؤسسات مصغرة بنسبة 94% تقريبا في حين تصل نسب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مابين (5.7% و 4.64%) و (1.05% و 0.70%) على التوالي للفترة (99 . 01).

فالمؤسسات المصغرة تتشط بقوة في قطاع الخدمات وقد يعود سبب هذا التركيز طبيعة المشاريع المنجزة والمسجلة لدى الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ENSEJ، بفضل التسهيلات المالية الممنوحة في شكل قروض في إطار تشغيل الشباب، التي ساعدت إلى حد كبير في إنشاء المؤسسة المصغرة.

وبشكل تفصيلي نورد الجدول الآتي:

الجدول رقم: (13) قطاعات النشاط الاقتصادي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

الفرق	المجموع		250-50		49-10		9-1		قطاع النشاط
	2001	1999	2001	1999	2001	1999	2001	1999	
449+	5258	4809	70	68	1173	181	4.015	4.560	الزراعة والصيد
3+	37	34	2	1	3	4	32	29	الماء والطاقة
01+	188	87	10	5	19	8	159	47	الهيدروكربون
21+	113	92	15	10	29	11	69	71	خدمات بتروولية
62+	485	423	9	18	161	169	1314	236	مناجم
331+	5365	5034	62	95	413	422	4.890	4.517	
121+	6175	6054	107	110	318	438	5750	5056	مواد البناء
186+	51873	42687	359	790	2830	4255	48690	37.642	البناء والأشغال العمومية
139+	1400	1261	47	52	212	234	11410	975	الكيمياء والبلاستيك
741+	12381	11640	98	83	433	542	11850	11015	الصناعة الغذائية
29-	3726	3755	19	39	240	295	3467	3421	الصناعة النسيجية
74+	1303	1209	18	21	98	92	1187	1116	صناعة الجلود
646+	8113	7467	48	44	321	354	7744	7069	صناعة الخشب والورق
271+	2281	2010	57	20	113	128	2151	1862	صناعة مختلفة
997+	16015	14018	42	29	239	231	15735	13758	اتصال
977+	29070	26073	120	84	872	8.97	28078	25092	التجارة
318+	11788	10470	34	32	172	239	11582	10199	فندقة

984	7615	6671	95	98	354	316	7166	6217	خدمات المؤسسات
872+	14574	13702	24	18	139	146	14411	13535	خدمات
71-	515	586	12	6	47	18	456	562	مؤسسات مالية
41+	432	391	2	2	21	22	409	367	أعمال عقارية
132+	1186	1.054	68	57	157	98	961	899	خدمات مشتركة
0.386	179.893	159507	1.272	1.682	8363	9100	170.258	148.725	المجموع

3-4- تعداد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعة التقليدية

من خلال الجدول الآتي نلاحظ مكونات قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعة التقليدية خلال السداسي الأول لسنة 2009.

الجدول رقم (14) : يوضح تعداد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعة التقليدية

%	عدد المؤسسات السداسي الأول لسنة 2009	طبيعة المؤسسات ص.م	
		58.77	335486
12.73	72669	أشخاص مادية	
0.10	598		المؤسسات العمومية
28.39	162085		نشاطات الصناعة التقليدية
100	570838		المجموع

ملاحظة:

النتائج الإحصائية المتعلقة بتعداد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (الجدول أعلاه) ناتجة عن معالجة المعطيات المنجزة من طرف المصالح التقنية لإدارة وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعة التقليدية.

تعتمد معالجة التحاليل على معطيات متجمعة من مصادر مختلفة للمعلومات كوزارة الصناعة وترقية الاستثمار، غرف الصناعة التقليدية والحرف، الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي (CNAS)، الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء (CASNOS) والصندوق الوطني للسجل التجاري، حيث أن النتائج الأخيرة مأخوذة بدون أي تسجيل مضاعف للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة. مثلا الحرفيين، الذين هم مصرح بهم لدى غرف الصناعة التقليدية والحرف وكذا لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء تم حسابها مرة واحدة.

3-5- تطور تعداد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعة التقليدية

يبين الجدول تطور سنوي في تعداد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وذلك بإدماج (انطلاقا من السداسي الثاني لسنة 2008) الأشخاص الطبيعية الذين يمارسون نشاطهم في المهن الحرة. إن التطور السنوي لتعداد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة في تزايد ملحوظ يتمثل كالاتي:

- زيادة 25908 م ص م (أشخاص معنوية بدون إضافة الصناعة التقليدية).
- زيادة 66140 م ص م (بإضافة الصناعة التقليدية).

الجدول رقم (15) : يوضح تطور تعداد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعة التقليدية

طبيعة المؤسسات ص م	عدد المؤسسات		التطور %
	السادسي الأول لسنة 2008	السادسي الأول لسنة 2009	
المؤسسات الخاصة	309578	335486	8.36
أشخاص معنوية (المؤسسات)			
أشخاص طبيعية (المهن الحرة)*	انظر إلى الملاحظة	72669	انظر إلى الملاحظة -
المؤسسات العمومية	637	598	-6.12
نشاطات الصناعة التقليدية	121853	162085	33**
المجموع	432068	570838	32.11**

ملاحظة:

* إدماج المؤسسات الصغيرة والمتوسطة للأشخاص الطبيعية يبرز حاليا في تعداد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حيث لم تذكر في المخطط الإحصائي إلا ابتداءا من السادس الثاني لسنة 2008 (نشرية المعلومات الإحصائية رقم:14).

** هذه النسبة العالية ناتجة عن عملية مراجعة قاعدة المعلومات للنشاطات الحرفية.

الجدول رقم (16) : يوضح مناصب الشغل المصرح بها حسب الفئات

طبيعة المؤسسات ص.م	السداسي الأول لسنة 2009	%
المؤسسات الخاصة	866310	52.51
الأجراء		
أرباب المؤسسات*	408155	24.74
المؤسسات العمومية	51149	3.10
نشاطات الصناعية التقليدية	324170	19.65
المجموع	1649784	100

* يمثل هذا العدد مجموع أرباب المؤسسات الخاصة (الأشخاص المعنوية) وأرباب المؤسسات الخاصة للأعمال الحرة (335486 + 72669).

3-6- التوزيع وحركية المؤسسات الخاصة (الأشخاص المعنوية)

الجدول رقم (17): يوضح توزيع المؤسسات الخاصة حسب قطاعات النشاطات الاقتصادية:

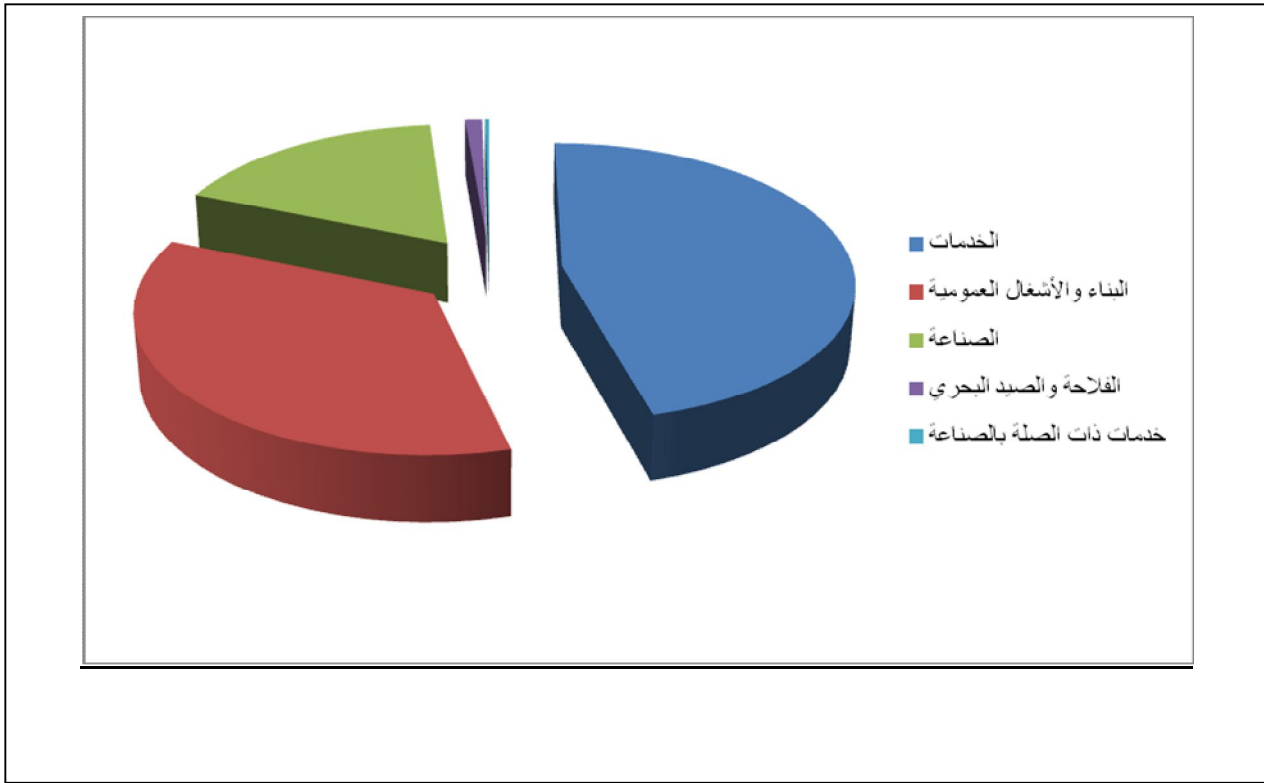
قطاع النشاط	م.ص.م خاصة عام 2008	حركية السداسي الأول لسنة 2009				م.ص.م خاصة السداسي الأول لسنة 2009
		إنشاء	الشطب	إعادة	الزيادة	
الفلاحة والصيد البحري	3599	125	142	10	7-	3592
المياه والطاقة	94	6	0	1	7-	101
المحروقات	551	10	0	0	10	561
خدمات الأشغال البترولية	231	13	4	0	9	240
المناجم والمحاجر	784	40	3	5	42	826
الحديد والصلب	8794	290	103	29	216	9010
مواد البناء	7154	240	44	18	214	7368
البناء والأشغال	111978	6641	1006	655	6290	118268

						العمومية
2273	68	7	34	95	2205	كيمياء - مطاط - بلاستيك
17376	331	48	303	586	17045	الصناعة الغذائية
4270	-21	18	115	76	4291	صناعة النسيجية
1649	-18	6	50	26	1667	صناعة الجلود
12274	426	65	134	495	11848	صناعة الخشب والفلين والورق
3600	36	7	37	66	3564	صناعة مختلفة
29776	891	150	1067	1808	28885	النقل والمواصلات
58165	2614	255	776	3135	55551	التجارة
18819	554	78	320	796	18265	الفندقة والإطعام
19838	1365	119	207	1453	18473	خدمات للمؤسسات
23461	932	153	283	1062	22529	خدمات للعائلات
1060	51	2	24	73	1009	مؤسسات مالية
950	34	3	22	53	916	أعمال عقارية
2009	55	5	24	74	1954	خدمات للمرافق الجماعية
335486	14099	1634	4698	17163	321387	المجموع

الجدول رقم (18): يوضح توزيع المؤسسات الخاصة حسب مجموعات فروع النشاط:

مجموعات فروع النشاط	عدد م.ص.م الخاصة	%	الفروع
الخدمات	154078	45.93	النقل والمواصلات التجارة الفندقة والإطعام خدمات للمؤسسات خدمات للعائلات مؤسسات مالية أعمال عقارية خدمات للمرافق الجماعية
البناء والأشغال العمومية	118268	35.25	البناء والأشغال العمومية
الصناعة	58646	17.48	المناجم والمحاجر الحديد والصلب مواد البناء كيمياؤ-مطاط-بلاستيك الصناعة الغذائية صناعة النسيج صناعة الجلد صناعة الخشب والفلين والورق صناعة مختلفة
الزراعة والصيد البحري	3592	1.07	الزراعة والصيد البحري
خدمات ذات الصلة بالصناعة	902	0.27	خدمات الأشغال البترولية المياه والطاقة المحروقات
المجموع	335486	100	

الشكل رقم(06) : يوضح توزيع المؤسسات الخاصة حسب مجموعات فروع النشاط

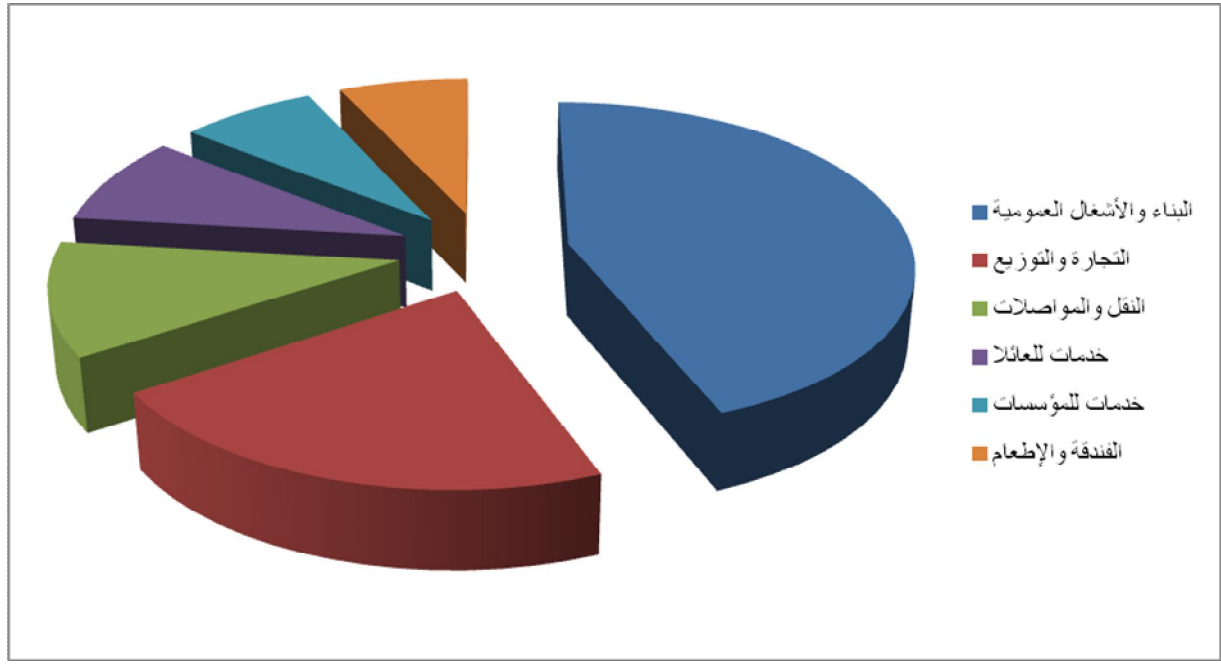


المصدر : وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ، احصائيات 2009

الجدول رقم (19): يوضح قطاعات النشاطات المهيمنة:

الرقم:	قطاعات النشاط	عدد المؤسسات السداسي الأول لسنة 2009	%
01	البناء والأشغال العمومية	118268	35.25
02	التجارة والتوزيع	58165	17.34
03	النقل والمواصلات	29776	8.88
04	خدمات للعائلات	23461	6.99
05	خدمات للمؤسسات	19838	5.91
06	الفندقة والإطعام	18819	5.61
07	الصناعة الغذائية	17376	5.18
08	باقي القطاعات	49783	14.84
	المجموع	335486	100.00

الشكل رقم (07): يوضح قطاعات النشاط المهيمنة

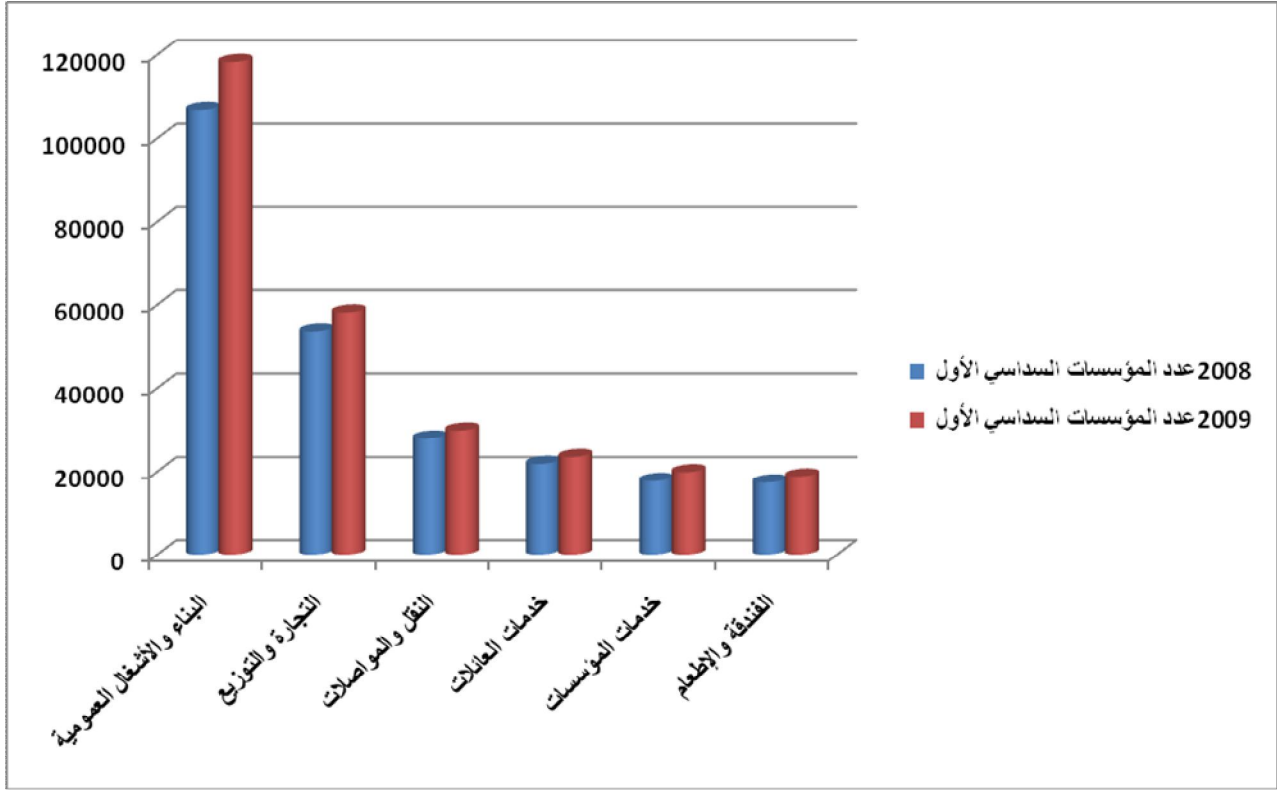


المصدر : وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، احصائيات 2009.

الجدول رقم (20): يوضح تطور قطاعات النشاطات المهيمنة حسب المعدلات المبينة للسنتين 2008-2009. في الجدول الآتي

رقم	قطاعات النشاط	عدد المؤسسات السداسي الأول لسنة 2008	عدد المؤسسات السداسي الأول لسنة 2008	%
01	البناء والأشغال العمومية	118268	106865	10.67
02	التجارة والتوزيع	58165	53538	8.64
03	النقل والمواصلات	29776	27870	6.84
04	خدمات للعائلات	23461	21835	7.45
05	خدمات للمؤسسات	19838	17768	11.65
06	الفندقة والإطعام	18819	17423	8.01
07	الصناعة الغذائية	17376	16624	4.52
08	باقي القطاعات	49783	47655	4.47
	المجموع	335486	309578	8.37

الشكل رقم (08): يوضح تطور قطاعات النشاطات المهيمنة



المصدر : وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، احصائيات 2009.

وصل عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة العاملة في القطاع الخاص المصرح بها لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي CNAS في نهاية عام 2006 إلى 269.806 مؤسسة خاصة، تشكل المؤسسات الخاصة غالبية تعداد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وذلك بنسبة 71.61% من عددها الإجمالي تشغل بالإضافة إلى رؤساء المؤسسات المصرح بهم لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء CASNOS 977.942 منصب عمل مصرح به رسميا

(01) . نمو سنوي في عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة خلال 2004 بـ 17.500 مؤسسة حيث تم إنشاء 18.987 مؤسسة، 1.920 مؤسسة استأنفت نشاطها بعد التوقف المؤقت، كما تم شطب 3.407 مؤسسة.

(02) . نمو سنوي في عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة خلال 2005 بـ 20.393 مؤسسة حيث تم إنشاء 21.018 مؤسسة، 2.863 مؤسسة استأنفت نشاطها بعد التوقف المؤقت، كما تم شطب 3.488 مؤسسة.

(03) . نمو سنوي في عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة خلال 2006 بـ 23.964 مؤسسة حيث تم إنشاء 24.352 مؤسسة، 2.702 مؤسسة استأنفت نشاطها بعد التوقف المؤقت، كما تم شطب 9.090 مؤسسة.

ويمكن إجمالي في الجدول رقم (21): يوضح تطور قطاعات نشاط المؤسسات الصغيرة والمتوسطة للقطاع الخاص من عام 2004 إلى 2006.

قطاع النشاط	المؤسسات الصغيرة والمتوسطة للقطاع الخاص عام 2004	المؤسسات الصغيرة والمتوسطة للقطاع الخاص عام 2005	نسبة التطور %	المؤسسات الصغيرة والمتوسطة للقطاع الخاص عام 2006	نسبة التطور %
الزراعة والصيد البحري	2.748	2.947	7.24	3.186	8.10
المياه والطاقة	60	64	6.67	74	15.62
المحروقات	505	522	3.36	531	1.72
خدمات الأشغال البترولية	148	164	10.81	188	14.63
المناجم والمحاجر	549	600	9.29	657	9.5
الحديد والصلب	7.126	7.516	5.47	7.906	5.18
مواد البناء	5.949	6.138	3.17	6.369	3.76
البناء والأشغال العمومية	72.869	80.716	10.76	90.702	12.37
كيمياويات مطاط	1.727	1.850	7.12	1.967	6.32
الصناعة الغذائية	13.673	14.474	5.85	15.270	5.5
صناعة النسيج	3.734	3.881	3.93	4.019	3.55
صناعة الجلد	1.459	1.523	4.38	1.558	2.3

7.15	10.300	6.8	9.612	9.000	صناعة الخشب والفلين والورق
3.32	3.297	4.24	3.191	3.061	صناعة مختلفة
9.64	24.252	9	22.119	20.294	النقل والمواصلات
10.14	46.461	11.14	42.183	37.954	التجارة
7.5	16.230	7.06	15.099	14.103	الفندقة والإطعام
16.4	14.134	11.99	12.143	10.843	خدمات للمؤسسات
7.10	19.438	7.17	18.148	16.933	خدمات للعائلات
9.5	853	8.5	779	718	مؤسسات مالية
14.91	755	11.16	657	591	أعمال عقارية
9.43	1.659	7.9	1.516	1.405	خدمات للمرافق الجماعية
9.74	269.806	9.04	245.842	225.449	المجموع

يتضح من خلال الجدول أن جميع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة العاملة في القطاع الخاص، قد عرفت تطورا إيجابيا يختلف في نسبته من قطاع لآخر، وأن النشاطات التي سجلت أعلى النسب في مزاولتها خلال الفترة (2004 - 2006) هي البناء والأشغال العمومية، التجارة، النقل، المواصلات، قد بلغت نسب مزاولتها من المجموع الكلي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة لسنة 2006 مثلا 33.62%، 17.22%، 8.99% على التوالي، يليها في ذلك خدمات العائلات، الفندقة والإطعام، صناعة المنتجات الغذائية وخدمات للمؤسسات أما تلك التي تعرف نسب تزايد كبيرة في تعدادها هي خدمات للمؤسسات، أعمال عقارية، التجارة، خدمات للأشغال البترولية، البناء والأشغال العمومية المناجم والمحاجر.

الجدول رقم (22) : يوضح تطور تعداد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من سنة 2001 إلى 2006.

نوعية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة	عدد المؤسسات عام 2001	نسبة التطور % عام 2002	عدد المؤسسات عام 2003	نسبة التطور % عام 2004	عدد المؤسسات عام 2005	نسبة التطور % عام 2006	عدد المؤسسات عام 2006	نسبة التطور % عام 2006
المؤسسات الخاصة	179.893	5.37	207.949	9.71	225.449	8.42	245.842	9.05
المؤسسات العامة	778	0	778	0	874	12.34	739	15.45 -
الصناعة التقليدية	64.677	10.58	79.850	11.64	86.732	8.62	960.072	10.77
المجموع	245.348	6.73	288.577	10.21	312.959	8.45	342.788	9.53

من خلال الجدول يتضح أن المؤسسات الخاصة والصناعة التقليدية عرفت تزايدا مستمرا خلال الفترة (2001. 2006)، حيث بلغت نسبة الزيادة الإجمالية لهذين القطاعين خلال هذه الفترة 42.33%، 48.51% على التوالي وذلك بمتوسط معدل تطور يقدر بـ 8.46% و 10.434% على التوالي في حين أن المؤسسات العامة عرفت ثباتا خلال الفترة 2001. 2004. ارتفعت بعدها عام 2005 وذلك بنسبة زيادة تقدر بـ 12.34% لتعود وتنخفض في عام 2006 وذلك بنسبة 15.45% أما عن نسبة التطور الإجمالي لقطاع المؤسسات الصغيرة والعمومية خلال الفترة (2001 - 2006) فقد عرفت إنخفاضا بـ 5.01% نتيجة لعملية الخصخصة.

الجدول رقم (23): يوضح التوزيع الحرفي حسب نوعية النشاط.

نوع النشاط	حرفيون فرديون	تعاونيات الصناعة التقليدية	مؤسسات الصناعة التقليدية	المجموع
الخدمات	34834	253	18	35105
الإنتاج	20890	542	66	21498
تقليدية	7956	99	19	8074
المجموع	63680	894	103	64677

المصدر: وزير الصناعات الصغيرة والمتوسطة، معطيات اقتصادية وحقائق محاضرة ألقاها يوم 14/04/2003، بكلية العلوم الاقتصادية والتسيير خروية، الجزائر.

من خلال الجدول التالي الذي يوضح التوزيع الحرفي حسب نوعية النشاط ولمعرفة الاتجاهات بدقة نحاول أن ننظر إلى الصناعات التقليدية، فنجد مجموع المؤسسات يساوي 64677 ممثلة بـ 34.27% من مجموع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، و إذا دققنا النظر مرة ثانية نجد: تمثل مؤسسات الخدمات 35105 مؤسسة ومؤسسة الإنتاج 21498 مؤسسة والصناعات التقليدية 8074 مؤسسة، وإذا نظرنا من وجهة نظر ثانية معبرة نجد عدد الحرفيين الفرديين يساوي 63680 وعدد التعاونيات الصناعة التقليدية 894 وعدد مؤسسات الصناعات التقليدية يساوي 103 وهذه النقطة توضح أن المؤسسات التي تشغل أقل من 10 عمال ما هي في الحقيقة وفي أغلبها إلا مؤسسات تشغل عاملا واحدا¹ أو عاملين أو ثلاثة عمال، في حين إذا نظرنا بالمقارنة إلى دولتين أخريين من الدول المتقدمة هما فرنسا وكندا، نجد فرنسا والتي دخلت في هذا المجال منذ سنوات²، فقد بلغ عدد المؤسسات والتي تشغل أقل من 10 عمال بـ 270000 مؤسسة ما بين 1991 و 1998 و ضل العدد ثابت إلى غاية 2002، حيث تشغل هذه

¹ كساب علي، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التنمية وتأهيلها، الدورة لتدريبية الدولية حول تمويل المشروعات الصغيرة والمتوسطة وتطوير دورها في الاقتصاديات المغاربية، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير، جامعة فرحات عباس الجزائر، 25-28-ماي 2003، ص 17..

² projet de loi pour l' initiative economique, premier lecture au sént, France , 25/03/2003.

المؤسسات 02 مليون عامل في حين المؤسسات التي تشغل أكثر من 100 عامل وفي نفس الفترة 1991-1998 أنشأت 1.2 مليون منصب شغل وفي سنة 1994 توفير 173 ألف .

مؤسسة وقد استمر تعزيز شبكة دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ففي سنة 2000 تم تسجيل 177000 منشأة جديدة¹.

أما في كندا² فقد بلغ عددها 2 مليون مؤسسة صغيرة ومتوسطة ممثلة زيادة الثلث مقارنة بعددها في سنة 1982 وتشغل عمالة ممثلة 66% في القطاع الخاص وتنتج 60% من الإنتاج القومي، وهذه نقطة رابعة تبين أن المؤسسات الصغيرة والتي تشغل أقل من 10 عمال تمثل القاعدة العريضة من حيث التشغيل وقد تساهم في الجزء الأكبر من الإنتاج الوطني أسوة بكندا وفرنسا.

الجدول رقم (24): يوضح تطور عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر (2001-2002) .

حصص حسب عدد الأجزاء	عدد المؤسسات سنة 2001	عدد المؤسسات سنة 2002	الفرق %	%
من 01 إلى 09	170258	177733	7.45+	4.39+
من 10 إلى 49	8363	9429	1.066+	12.74+
من 50 إلى 250	1272	1402	130+	10.22+
المجموع	179893	188564	8.671+	4.82

المصدر: وزير الصناعات الصغيرة والمتوسطة، معطيات اقتصادية وحقائق محاضرة

ألقاها يوم 14/04/2003 بكلية العلوم الاقتصادية والتسيير، خروبة، الجزائر.

¹ حسين رحيم، " نظام حضنات الأعمال كآلية لدعم التجديد التكنولوجي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر"، مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير، جامعة فرحات عباس، سطيف، الجزائر، العدد 02، 2003، ص 163.

²dériliction général de la politique de la petite entreprise (DGPPE) , industrie canada, 12/04/2002.

الجدول رقم (25): يوضح تطور عدد الأجزاء المصرح بهم بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة (2001-2002).

النسبة %	الفرق	عدد المؤسسات		حصص حسب عدد الأجزاء
		سنة 2002	سنة 2001	
4.78+	15561	340646	325085	من 01 - 09
14.78+	23278	179585	156450	من 10 - 49
17.48-	44676-	210851	255527	من 50 - 250
0.81-	5980-	73182	737062	المجموع

المصدر: وزير الصناعات الصغيرة والمتوسطة، معطيات اقتصادية وحقائق محاضرة ألقاها يوم 14/04/2003

بكلية العلوم الاقتصادية والتسيير خروبة، الجزائر.

نلاحظ من خلال الجدولين (21) ، (22) سنة 2002 يساوي 188564 مؤسسة تشغل في مجموعها 731082 عامل بعد ما كان عددها في سنة 2001 يساوي 179893 مؤسسة تشغل في مجموعها 737062 عامل بنسبة زيادة مساوية إلى 4.82% في عدد المؤسسات وانخفاض في عدد العمال بنسبة 0.81% وهذه ثاني نقطة تثير الاهتمام، فبرغم من زيادة عدد المؤسسات يلاحظ انخفاض في عدد العمال المصرح بهم يعبر على إحدى الحقيقتين.

وصل عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة العاملة في القطاع الخاص المصرح بها لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي CNAS في نهاية عام 2006 إلى 269.806 مؤسسة خاصة ، تشكل المؤسسات الخاصة غالبية تعداد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وذلك بنسبة 71.61% بالمئة من عددها الإجمالي تشغل بالإضافة الى رؤساء المؤسسات المصرح بهم لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء CASNOS 977.942 منصب عمل مصرح به رسميا.¹

¹ وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعة التقليدية "نشرية المعلومات الاقتصادية لعام 2006" ص02
http://www.pme art_dz.org/ar/telch_documents/bulletin_2006_ar.pdf.(13/05/2007)

نمو سنوي في عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة خلال 2004 ب 17.500 مؤسسة ، حيث تم إنشاء 18.987 مؤسسة 1.920 استأنفت نشاطها بعد التوقف المؤقت ، كما تم شطب 3.407 مؤسسة.

نمو سنوي في عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة خلال 2005 ب 20.393 مؤسسة ، حيث تم إنشاء 21.018 مؤسسة 2.863 استأنفت نشاطها بعد التوقف المؤقت، كما تم شطب 3.488 مؤسسة.

نمو سنوي في عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة خلال 2006 ب 23.964 مؤسسة ، حيث تم إنشاء 24.352 مؤسسة 2.702 استأنفت نشاطها بعد التوقف المؤقت ، كما تم شطب 9.090 مؤسسة.

ويمكن اجمال تطور قطاعات نشاط المؤسسات الصغيرة والمتوسطة للقطاع الخاص من عام 2004 الى عام 2006 في الجدول التالي:

الجدول رقم(26): يوضح تطور قطاعات نشاط المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التابعة للقطاع الخاص من 2004 الى 2006¹.

قطاع النشاط	المؤسسات الصغيرة والمتوسطة للقطاع الخاص عام 2004	المؤسسات الصغيرة والمتوسطة للقطاع الخاص عام 2005	نسبة التطور %	المؤسسات الصغيرة والمتوسطة للقطاع الخاص عام 2006	نسبة التطور %
الفلاحة والصيد البحري	2.748	2.947	7.24	3.186	8.10
المياه والطاقة	60	64	6.67	74	15.62
المحروقات	505	522	3.36	531	1.72
الأشغال البترولية	148	164	10.81	188	14.63
المناجم والمحاجر	549	600	9.29	657	9.5
الحديد والصلب	7.126	7.516	5.47	7.906	5.18
مواد البناء	5.949	6.138	3.17	6.369	3.76
البناء والأشغال العمومية	72.869	80.716	10.76	90.702	12.37
الكيمياء - مطاط-بلاستيك	1.727	1.850	7.12	1.967	6.32
الصناعة الغذائية	13.673	14.474	5.85	15.270	5.5
صناعة النسيج	3.734	3.881	3.93	4.019	3.55
صناعة الجلد	1.459	1.523	4.38	1.558	2.3

¹ وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعة التقليدية "نشرية المعلومات الاقتصادية لعام 2006" ص08

7.15	10.300	6.8	9.612	9.000	صناعة الخشب والفلين والورق
3.32	3.297	4.24	3.191	3.061	صناعة مختلفة
9.64	24.525	9	22.119	20.294	النقل والمواصلات
10.14	46.461	11.14	42.183	37.954	التجارة
7.5	16.230	7.06	15.099	14.103	الفندقة والإطعام
16.4	14.134	11.99	12.143	10.843	خدمات للمؤسسات
7.10	19.438	7.17	18.148	16.933	خدمات للعائلات
9.5	853	8.5	779	718	مؤسسات مالية
14.91	755	11.16	657	591	أعمال عقارية
9.43	1.659	7.9	1.516	1.405	خدمات للمرافق الجماعية
9.74	269.806	9.04	245.842	225.449	المجموع

المصدر: وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعة التقليدية "تشرية المعلومات الاقتصادية لعام 2006" ص 08.

http://www.pmrtdz.org/ar/telch_documents/bulletin_2006_ar.pdf. (26/03/2007)

يتضح من خلال الجدول أن جميع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة العامة في القطاع الخاص ، قد عرفت تطورا ايجابيا يختلف في نسبته من قطاع لآخر ، أن النشاطات التي سجلت أعلى النسب في مزاولتها خلال الفترة (2004-2006) هي البناء والأشغال العمومية ، التجارة ، النقل ، المواصلات ، وقد بلغت نسب مزاولتها من المجموع الكلي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة لسنة 2006 مثلا 33.62% ، 17.22% ، 8.99% ، على التوالي ، يليها في ذلك خدمات العائلات ، الفندقة ، والإطعام صناعة المنتجات الغذائية وخدمات للمؤسسات أما تلك التي تعرف

نسب تزايد كبيرة في تعدادها هي خدمات للمؤسسات ، أعمال عقارية ، التجارة ، خدمات الأشغال البترولية ، البناء والأشغال العمومية المناجم والمحاجر .

4-4- مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الاقتصاد الجزائري

سنحاول عرض بعض المعطيات والإحصائيات التي تبرز مساهمة المؤسسات الصغيرة في كل من القيمة المضافة والنتاج المحلي، التشغيل وأخيرا المبادلات الخارجية، ونشير هنا إلى عدم إمكانية تقييم هذا الدور و حجم المساهمة لأن المعطيات جزئية فقط وعلى فترات متقطعة بالإضافة إلى تباينها وتضاربها باختلاف جهة الحصول عليها .

4-4-1- مساهمة المؤسسات الصغيرة في القيمة المضافة والنتاج الداخلي الخام

إن مساهمة المؤسسات الصغيرة في القيمة المضافة للفترة 1991-1994 قد تطورت من 14515 مليون دينار سنة 1991 إلى 17424 مليون دينار سنة 1994 أي بزيادة 20% وهذا مـا يـوضـحـه الجـدول رـقـم (27).

الجدول رقم (27): يوضح تطور مؤشر القيمة المضافة حسب فروع النشاط 1991-

1994.

القطاع	القيمة المضافة %
مناجم ومقالع	5.66-
ص. ح. م. ك. إ.*	62.9+
مواد البناء	5.83+
كيمياة وبلاستيك	3.81-
زراعة غذائية	72.6+
منسوجات	52.4-
جلود وأحذية	26.2+
خشب وورق	26.2-
صناعات مختلفة	0.6+
المجموع	20+

المصدر: سعيد بريش، مرجع سابق، ص 34.

* الصناعات الحديدية، المعادن، ميكانيك، كهرباء، إلكترونيك.

فيما يخص مساهمة المؤسسات الصغيرة في الإنتاج الداخلي الخام فنجد أن المؤسسات الصناعية تطور إنتاجها من 28289 مليون دينار جزائري سنة 1991 إلى 48223 مليون دينار جزائري سنة 1994 أي زيادة قدرها +70%¹.

نلاحظ من خلال الجدول أن موائد البناء والصناعات الغذائية الزراعية وباقي الصناعات عرفت ركودا حقيقيا، في حين عرف قطاع المناجم والمقالع زيادة في قيمة الإنتاج الخام وذلك بسبب انخفاض قيمة الدينار.

الجدول رقم (28): يوضح تطور مساهمة القطاع الخاص في القيمة المضافة 1998-994.

1998		1997		1996		1995		1994		السنوات
%	القيمة	%	القيمة	%	القيمة	%	القيمة	%	القيمة	القطاع
46.4	1019.6	54.3	1201.5	54.3	1111.9	54.7	857.1	53.5	617.4	القيمة المضافة للقطاع العام
53.6	1178	45.7	1010.2	45.7	935.7	45.3	711.6	46.5	538.1	القيمة المضافة للقطاع الخاص
100	2198.2	100	2211.7	100	2047.6	100	1568.7	100	1155.5	مجموع القيمة المضافة

Sourc: ministère des PME/PMI,donnés global sur le secteur des PME,2001, p6.

أما في عام 1994 ساهم القطاع الخاص بنسبة 46.5% من القيمة المضافة بقيمة إجمالية تقارب 538.1 مليار دينار جزائري، في حين ساهم القطاع العام بـ 53.5% من إجمالي القيمة

¹ السعيد بريش، مرجع سابق ، ص34.

المضافة بقيمة تراوح 617.4 مليار دينار جزائري وقد ارتفعت هذه النسبة بالنسبة للقطاع الخاص خلال عام 1995 إلى 47% حيث أن 10% منها جاءت من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة¹. و ابتداء من سنة 1998 انقلبت الوضعية فأصبح القطاع الخاص يساهم بنسبة 53.5% بقيمة إجمالية تقدر بـ 1178 مليار دينار جزائري، أما القطاع العام فيساهم بنسبة 46.5% بقيمة إجمالية تقدر بـ 1019.8 مليار دينار جزائري² وفيما يلي يوضح الجدول رقم (13) التطور الحاصل في مساهمة القطاع الخاص في إجمالي القيمة المضافة للاقتصاد الوطني.

إن تحليل النشرات لسنة 2000 أنجزت عن عينة من مؤسسات (1026 مؤسسة) والتي يتراوح عدد عمالها بين 10-20 و من 21-50 عامل، القطاع الصناعي بينت تطورا جد معتبر بالنسبة لسنة 2000 من حيث القيمة المضافة إذ وصلت إلى 19.5 مليار دينار جزائري مقابل 15.6 مليار دينار جزائري لسنة 1999 أي زيادة قدرها 25%³، وهي موزعة حسب قطاعات النشاط كما هو موضح في الجدول رقم (27).

¹ المجلس الاقتصادي والاجتماعي، مشروع تقرير حول الظروف الاقتصادية والاجتماعية للسداسي الثاني من سنة 2000، ماي 2001، ص. 101.

² نفس المرجع، ص. 101.

³ وزارة المؤسسات والصناعات الصغيرة والمتوسطة، معطيات وآفاق قطاع المؤسسات والصناعات الصغيرة لتحسين الظروف الاقتصادية والاجتماعية للسداسي الأول، 2001، مرجع سابق، ص. 03.

الجدول رقم (29): يوضح مساهمة القطاع الخاص في القيمة المضافة
1999-2000. الوحدة دج.

النسبة المئوية	القيمة المضافة		الفروع
	2000	1999	
%25	9729766	7786327	الصناعات الغذائية
%38	2494179	1812047	مواد البناء
%18	2824841	240047721	الكيمياء والصيدلة
%21	821923	678926	الكهرباء الالكترونية
%50	781636	518702	الميكانيكا والحديد
%35	27268	389760	العدانة
%13	1308172	102183	الخشب والورق
%0	1016073	1011550	النسيج والجلود
%25	19503858	15629082	المجموع

المصدر: وزارة المؤسسات والصناعات الصغيرة والمتوسطة، معطيات وآفاق قطاع المؤسسات والصناعات الصغيرة لتحسين الظروف الاقتصادية والاجتماعية للسداسي الأول 2001، مرجع سابق، ص 02.

إن هذه القيمة تمثل 13% بالنسبة للقطاع الصناعي العام لسنة 2000 حسب المعطيات المبينة في الجدول رقم (15) ما عدا فرع النسيج والجلود الذي لم يسجل أي زيادة في قيمة مضافة، فباقي الفروع المشار إليها عرفت تطورات معتبرة في رقم الأعمال والقيمة المضافة ويحتل فرع الصناعات الغذائية الصدارة ويليه على التوالي:

- فرع الكيمياء والصيدلة
- فرع مواد البناء.
- فرع الخشب والورق.

ويحتل فرع النسيج المرتبة الأولى في التصدير، على الرغم من أنه لم يسجل أي تطور في القيمة المضافة وبليته على التوالي، فروع الخشب والورق، زراعة غذائية، كيمياء وصيدلة ومواد البناء

أما عن مساهمتها في الناتج الداخلي الخام فقد قفزت من 47% عام 1995 (10% منها مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة) إلى 53.6% عام 1998 وقد كانت تتوزع عام 1995 حسب القطاعات كما هو موضح في الجدول الموالي.

الجدول رقم (30) : يوضح توزيع الناتج الداخلي لخام للقطاع الخاص حسب قطاعات النشاط عام 1995.

النسبة المئوية	القطاعات
35.8%	التجارة
26%	الزراعة
15%	البناء
10%	الصناعة
13.2%	قطاعات أخرى

المصدر: قويدر عياش، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كميزة تنافسية والتحديات الاقتصادية العالمية الجديدة، الملتقى الأول حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها في التنمية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة عمار تليجي، الأغواط، الجزائر 08-09 أبريل 2002، ص 189.

ونلاحظ من خلال الجدول مكانة المؤسسات الخاصة في الزراعة، التجارة والبناء وهي الوضعية التي استمرت حتى بعد ارتفاع النسبة عام 1998 وهو ما يوضحه الجدول رقم (16).

الجدول رقم (31): يوضح توزيع الناتج الداخلي الخام للقطاع الخاص حسب قطاعات النشاط عام 1998.

قطاعات النشاط	القطاع الخاص	القطاع العام
الفلاحة والصيد البحري	%99.7	%0.3
الخدمات	%98.5	%1.5
التجارة	%96.9	%3.1
الفنادق والمطاعم	%90.2	%9.8
النقل والاتصالات	%60.3	%32.7
البناء والأشغال العمومية	%46.2	%35.5
الصناعة	%27	%73

المصدر: المجلس الاقتصادي والاجتماعي، جوان 2002، مرجع سابق، ص 21.

إن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تلعب دورا معتبرا في اقتصاديات كل البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية كما أن نسبة 99% من مؤسسات أغلب البلدان الأعضاء توفر هذه المؤسسات الصغرى والمتوسطة من 40 إلى 80% من مناصب الشغل المأجور وتساهم بنسبة 30 إلى 70% من الناتج الداخلي الإجمالي، وتساهم بأكثر من نصف الناتج الداخلي الإجمالي للقطاع الخاص هي: الدانيمارك، أسبانيا فرنسا، اليابان، البرتغال¹.

4-4-2 مساهمة المؤسسات الصغيرة في المبادلات الخارجية

بالنسبة لعام 1998 ساهم القطاع الخاص بنسبة 53.6% من إجمالي الواردات بقيمة تقدر بحوالي 4984 مليون دولار² أما في التسعة شهور الأولى من سنة 1999 فإن عمليات الاستيراد المنفذة من طرف القطاع الخاص ارتفعت إلى 4339 مليون دولار أي ما يعادل 65.77% والواردات الإجمالية مقدرة بـ 6688 مليون دولار³، في حين بلغت الصادرات خارج المحروقات

¹ المجلس الاقتصادي والاجتماعي، جوان 2002، مرجع سابق، ص. 22.

² وزارة المؤسسات والصناعات الصغيرة والمتوسطة، معطيات وآفاق قطاع المؤسسات والصناعات الصغيرة، ديسمبر 1997، مرجع سابق، ص. 10.

³ وزارة المؤسسات والصناعات الصغيرة والمتوسطة، معطيات وآفاق قطاع المؤسسات والصناعات الصغيرة، ديسمبر 1997، مرجع سابق، ص. 10.

خلال نفس الفترة (1999/09/30) الصادرات من طرف القطاع الخاص بـ 115 مليون دولار وهو ما يمثل 29.5% من الصادرات الإجمالية (390 مليون دولار) خارج المحروقات¹.
أما بالنسبة لعام 2000 فمساهمة القطاع الخاص كانت كما يوضحها الجدول رقم (18) بالنسبة للواردات.

الجدول رقم (32): يوضح واردات القطاع الخاص لسنة 2000.

النسب المئوية %	الاستيراد حسب مجموع الاستعمال
41.5%	مواد استهلاكية وغذائية
18%	منتجات نصف تامة
33%	تجهيزات
مجموع الواردات الكلية 9.172 مليار دولار	

المصدر: وزارة المؤسسات والصناعات الصغيرة والمتوسطة، معطيات وآفاق قطاع المؤسسات والصناعات الصغيرة لتحسين الظروف الاقتصادية والاجتماعية للسداسي الأول 2001، ص. 09.
إن استيراد المواد الاستهلاكية استمر في الارتفاع بفروعه بمجموع 3.824 مليار دولار، رغم انخفاض القدرة الشرائية في مجموعها، حيث تمثل سوقا واسعة، ولهذا وجب على الدولة ترقية هذا النشاط عن طريق تقديم الإعانات الجبائية وشبه الجبائية.

أما بالنسبة لسنة 2001 فإن توزيع الصادرات الإجمالية حسب المنتجات كالتالي:

- سلع التجهيز 35.73%.

- السلع الموجهة لوسائل الإنتاج 24.88%.

- سلع الاستهلاك الغذائي 24.60%.

- سلع الاستهلاك غير الغذائي 14.79%.

أما المنتجات المستوردة فيمكن تبينها في الجدول رقم (18) ضمن المجموعات الأساسية

التي تتشكل منها.

¹ المجلس الاقتصادي والاجتماعي، جوان 2002، مرجع سابق، ص. 36.

الجدول رقم (33): يوضح الواردات حسب مجموعات الاستعمال 2001.

مجموعة الاستعمال	قيمة الواردات (مليون دولار أمريكي)	
التغذية	2401	%24.60
الطاقة والزيوت	103	%1.05
المواد الخام	472	%4.84
المواد نصف الخام	1853	%18.99
سلع التجهيز الفلاحي	156	%1.60
سلع التجهيز الصناعي	3331	%34.13
سلع الاستهلاك غير الغذائي	1441	%14.79
الإجمالي	9780	%100

المصدر: المجلس الاقتصادي الاجتماعي، جوان 2002، مرجع سابق، ص38.

من خلال الجدول نلاحظ أن في سنة 2001 بلغت وارداتها مبلغ 9780 مليون دولار أمريكي، تأتي في مقدمتها سلع التجهيز الصناعي بـ 3331 مليون دولار أي بنسبة %34.13 وتليها السلع الغذائية بمبلغ 2401 مليون دولار أي ما يعادل %24.60 من إجمالي الصادرات أما المرتبة الثالثة فهي نصيب المواد الخام بمبلغ قدره 1853 مليون دولار أمريكي بنسبة %18.99. أما فيما يخص التصدير فقد عرف تطورا و لو أنه طفيف كما هو موضح في الجدول التالي.

الجدول رقم (34) : يوضح تطور هيكل الصادرات الجزائرية خلال الفترة (1990 - 2000) الوحدة: مليون دولار.

الصادرات الإجمالية	الصادرات غير النفطية		الصادرات النفطية		السنوات	
	النسبة %	القيمة	النسبة %	القيمة		
100	11304	3.27	369	96.73	10934	1990
100	12100	2.07	250	97.93	11850	1991
100	10838	2.96	321	97.04	10516	1992
100	10092	7.11	718	92.89	9374	1993
100	8340	2.35	196	97.65	8144	1994
100	9362	3.79	355	96.21	9008	1995
100	11088.06	7.08	784.79	92.92	10303.27	1996
100	13490.78	2.89	398.98	97.11	13100.8	1997
100	9655.4	3.06	294.99	96.94	9360.41	1998
100	11363.95	3.14	357.2	96.13	10924.5	1999
100	1970	3.18	623	96.82	18947	2000

المصدر: وصاف سعدي ، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتنمية الصادرات مع الإشارة لحالة الجزائر، الملتقى الوطني حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها في التنمية، مخبر العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الأغواط الجزائر، 09،08،أفريل 2002، ص.43.

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن هيكل وتطور الصادرات الجزائرية خلال الفترة (1990-2000) :

1- سيطرت صادرات المحروقات بأكثر من 95% من إجمالي الصادرات الوطنية، في حين الصادرات خارج النفط مازالت مستوى 5%.

2- تعتبر سنة 1996 السنة الوحيدة التي وصلت فيها الصادرات خارج النفط نسبة 7.08% من إجمالي الصادرات الوطنية (784.79 مليون دولار) وهذا بدرجة أساسية نتيجة تسديد الجزائر لجزء ممن ديونها اتجاه روسيا كبضائع أما سنة 2000 فإن الصادرات خارج النفط بلغت 623 مليون دولار بنسبة 3.18% من إجمالي الصادرات الوطنية .

3- يتوزع الهيكل السلعي للصادرات خارج النفط لسنة 2000 أساسا من السلع نصف التامة (الزيوت، ومشتقات نفطية والحديد والصلب) التي تمثل 2.44% من الحجم الإجمالي للصادرات بما يعادل 4.77 مليون دولار متنوعة بالتجهيزات الصناعية بنسبة 0.24% بقيمة 47 مليون دولار، إضافة إلى المواد الخام (كالفوسفات) بنسبة 0.21% بمبلغ 42 مليون دولار، أما المواد الغذائية (كالتمور) فتمثل 0.15% أي ما قيمته 30 مليون دولار.

4- تتوزع الصادرات الجزائرية خارج المحروقات بين بعض البلدان المغاربية (تونس، المغرب) وبعض بلدان الشرق العربي (الأردن، العراق) وبلدان شمال البحر الأبيض المتوسط (إيطاليا، فرنسا، أسبانيا) وبدرجة أقل بعض البلدان الإفريقية.

5- وتعمل في الجزائر الآن اكر من 500 مؤسسة في قطاع التصدير¹، وحسب وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تحتل الجزائر في مجال صادرات المؤسسة الصغيرة والمتوسطة المرتبة العشرين إفريقيا، وهذا يرجع إلى عدم اهتمام هذه الأخيرة بالأسواق الخارجية².

¹ وصاف سعدي، " المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتنمية الصادرات، الإشارة حالة الجزائر، مرجع سابق، ص. 43 . 44.

² وزارة المؤسسات و الصناعات الصغيرة والمتوسطة، معطيات وآفاق قطاع المؤسسات والصناعات الصغيرة والمتوسطة لتحسين الظرف الاقتصادي والاجتماعي للسداسي الأول، سبتمبر، 2001.

4- مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في خلق مناصب الشغل

بلغ عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في بداية عام 2000 حوالي 159507 مؤسسة تشغل 634375 عامل ، "ومن بين هذه المؤسسات تمثل المؤسسات الصغيرة جدا (أقل من 10 عمال) 93.24% وتشغل 221975 أجير وتمثل 35% من التشغيل الإجمالي"¹ والجدول التالي يوضح التشغيل في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (بداية 2000).

الجدول رقم (35) : يوضح التشغيل في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (بداية 2000).

المستخدمون	عدد المؤسسات	%	عدد الإجراء	%
1 - 9	148725	93.24	22197	34.9
10 - 19	5778	03.62	77082	12.15
20 - 49	3322	02.08	99649	15.7
50 - 99	997	00.62	67664	10.66
أكثر من 100	685	00.42	168005	26.28
الإجمالي	159507	100	634375	100

المصدر: المجلس الاقتصادي الاجتماعي، جوان 2002، مرجع سابق، ص. 18.

من خلال الجدول نلاحظ أن نسبة ماركة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التشغيل في الجزائر ضئيلة جدا ما قورنت مع دول أخرى ويعود ذلك إلى صغر عدد هذه المؤسسات والتي لم تصل إلى 200000 مؤسسة إلى غاية 2002.

إن الصندوق الوطني للتأمين الاجتماعي يقدم أرقاما أكثر مصداقية عن عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب هذه المعطيات بلغ عدد المؤسسات المماثلة للمؤسسات الصغرى والمتوسطة 159507 و 634375 منصب شغل في نهاية 1999 ومن بين هذه المؤسسات تمثل المؤسسات الصغيرة (أقل من 10 أجزاء) 93.24% وتشغل 22197 أجير، وهذا يوضح الدور والمساهمة الكبيرة للمؤسسات الصغيرة التي عدد عمالها أقل من 10 عمال.

¹ المجلس الاقتصادي والاجتماعي، جوان 2002، مرجع سابق، ص. 38.

الجدول رقم (36): يوضح توزيع المشاريع حسب قطاعات النشاط، الفترة الممتدة ما بين :
1993/11/13 و 2000/12/31.

قطاع النشاط	العدد	%	مناصب الشغل	%
الفلاحة	2227	05	55238	03
البناء والأشغال العمومية	8124	19	453943	28
الصناعات	16141	37	638169	40
الصحة	732	02	164118	01
الخدمات	4099	09	186146	12
السياحة	1778	04	63347	04
النقل	9681	22	177057	11
التجارة	431	01	14573	01
المجموع	43213	100	1604891	100

المصدر: معطيات مقدمة من طرف وزارة الداخلية والجماعات المحلية.

من خلال الجدول نلاحظ أن قطاع الصناعات هي أكبر نسبة حيث تقدر بـ 37% وفي توفيرها لمناصب العمل التي تشغل 40% ولتأتي بعدها قطاع البناء والأشغال العمومية والسكن حيث تقدر عدد المؤسسات 8124 مؤسسة وتشغل 453943 منصب عمل أما قطاع الخدمات والنقل فتقدر عدد المؤسسات بـ 209 و 22% وتوفر مناصب عمل 186146 و 1777057 على التوالي.

أما النسبة الضئيلة جدا، فنجدها في قطاع الفلاحة والصحة والتجارة حتى توفيرها لمناصب العمل .

ففي قطاع الفلاحة تقوم بتوفير 55238 منصب عمل وهي نسبة لا يستهان بها غير أنها تبقى ضعيفة بإرجاعها لعدد السكان الكبير والمتزايد، ونجد في قطاع الصحة تستوعب 164118 عامل ، أما في قطاع التجارة 14573 عامل .

إن الجهود التي ما فتأت تبذلها وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعة التقليدية في هذا الإطار أدت بالفعل إلى تحسين نسبي لمحيط المؤسسات أدى إلى تزايد عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مقارنة بعدد وفياتها حيث سجلت إلى نهاية 2003 إنشاء 18397 ، 21244 إنشاء ، 1942 إعادة بعث و 4789 شطب ليصل العدد الإجمالي للمؤسسات إلى 207949 مؤسسة صغيرة ومتوسطة تشغل 550386 أجير¹.

وفي الجدول التالي سنحاول توضيح توزيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في 1999 في بعض الولايات.

الجدول رقم (37) : يوضح التوزيع الجغرافي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة 1999.

الولايات	عدد المؤسسات	%	عدد الأجراء	%
الجزائر	20.128	12.8	85.905	13.5
وهران	11.730	7.4	48.918	7.71
تيزي وزو	8.637	5.51	36.081	5.68
سطيف	6.289	4.10	28.886	4.55
بجاية	5.408	3.45	31.505	4.96
البليدة	5.370	3.42	14.223	2.24
الشلف	5001	3.19	13.470	2.12
قسنطينة	4719	2.95	17.960	2.83
تبيازة	4202	2.63	19.905	3.13
بومرداس	4195	2.62	26.572	4.18

المصدر: المجلس الوطني والاقتصادي والاجتماعي، مرجع سابق، ص 108.

نلاحظ من خلال الجدول أن ولاية الجزائر هي التي تتموقع على عدد 12.8% من المؤسسات وتشغل نسبة 13.5% في حين نجد باقي الولايات الأخرى تتوزع بنسب ضئيلة جدا وهذا راجع قد يكون لعدم اهتمام الدولة بهذا النوع من المؤسسات ونجد ولاية بسكرة تراوح عدد

¹ عرض السيد مصطفى بن بادة، الوزير السابق للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعة التقليدية، في حصة منتدى التلفزة.

المؤسسات بها 282 مشروع وتشغل 5.553 منصب عمل منتظر، هذا حسب إحصائيات (1994 - 30 سبتمبر 1999) حسب المعطيات المقدمة من طرف وزارة الداخلية والجماعات المحلية أما بالنسبة للفترة الممتدة ما بين 1993/11/16 و 31 ديسمبر 2000 حسب معطيات وكالة ترقية ومتابعة الاستثمار فنجد ولاية جيجل تتوفر على 596 مؤسسة بنسبة 1% وهي و ولاية أدرار وأم البواقي ، تمنراست و بشار وتبسة وتلمسان وتيارت ويسكرة وتوفر مناصب عمل 42438 أي بنسبة 3% وهي نسبة ضئيلة جدا لكن في السنوات الأخيرة ثم الاهتمام بالمؤسسات المصغرة أكثر وذلك يظهر من خلال ملتقى الولاية حول الآليات الجديدة لوكالة ANSEJ، حيث أكد رئيس الجمهورية في افتتاحه لأشغال الملتقى عن إنجاز 100 محل في كل بلدية سنويا سينطلق قبل ديسمبر 2004 بحيث ستتولى خزينة الدولة تمويل هذه الإنجازات على أن يتولى المستفيدين من هذه المحلات دفع إيجار مدروس يسد للبلديات وأشار رئيس الجمهورية أن هذه الحصة قد تتوسع كل سنة حسب الطلب وستحول إلى عقارات للأعمال¹، وكما أكد رئيس الجمهورية عن دور ومساهمة المؤسسات المصغرة والصغيرة في مجال التشغيل ومحاربتها للبطالة، مضيفا أن الدولة رصدت لحد الآن 18 مليار دينار لتمويل 6 آليات عمومية لترقية تشغيل الشباب 80% للمستفيدين نقل أعمارهم عن 40 سنة، وقد تم التمكن من إنشاء 50 ألف مؤسسة صغيرة جدا وخلق 150 ألف منصب شغل.

وأعلن كذلك رئيس الجمهورية عن إحداث صندوق تنمية الهضاب العليا ابتداء من سنة 2004 سيكون 3% من موارده من الجباية البترولية بمبلغ إجمالي يقدر بـ 24 مليار دينار سنويا وهو بمثابة موارد إضافية للهضاب العليا دون سواها².

كما ساهمت الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ إلى غاية نهاية 2003 في خلق 52393 مؤسسة مصغرة توفره 146670 منصب عمل دائم بتمويل ثلاثي قدره 86.8 مليار

¹ أنيس نواري، "إنجاز 100 محل سنويا في كل بلدية ومشاريع لفائدة نصف مليون بطل"، جريدة النصر، جريدة يومية اخبارية ، العدد 11057، الجزائر، 23 أكتوبر 2003، ص. 03.

² نفس المرجع، ص. 03.

دينار جزائري منه 56.1 مليار دج من قروض بنكية و 15.6 مليار دج من قروض بدون فائدة يمنحها صندوق الوكالة و 15.1 مليار دج الأموال الخاصة لأصحاب المشاريع³. وتنظيم الجلسات الوطنية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في سنة 2004 كانت تتويجا للجهود المبذولة في هذا القطاع حيث أعلن فيها فخامة رئيس الجمهورية عن إنشاء مؤسستين مائتين ستساهمان بلا شك في تسهيل الحصول على القروض البنكية وهي صندوق ضمان القروض الاستثمارية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة برأس مال قدره 30 مليار دينار جزائري وصندوق رأس المال المخاطر برأس مال قدره 3.5 مليار دينار جزائري. إضافة إلى هذا وتطبيقا للأحكام المنصوص عليها في القانون التوجيهي تم إنشاء صندوق لضمان القروض البنكية والموجهة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة انطلق فعليا منذ مارس 2004 والذي سيساهم بدوره في تخفيف من مشكل التمويل¹.

ورغم كل هذه المبادرات الإيجابية التي تقوم بها الدولة في تشجيع الشباب على الاستثمار وتكون مؤسسات مصغرة إلا أن هناك عراقيل ومشاكل تعترض هذه المؤسسات سنحاول التعرض لها في العنصر الموالي بشيء من التفصيل.

5- المشاكل والصعوبات التي تواجه المؤسسات الصغيرة وفي الجزائر

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

5-1 مشاكل السياسات والتوجهات الاقتصادية والاجتماعية:

أهملت هذه السياسات أوضاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة إهمالا كبيرا في معظم البلدان النامية وذلك بالمقارنة بالاهتمام البالغ الذي أعطى لإنشاء وتنمية الصناعات الكبيرة، لذلك لم تتقدم حكومات معظم البلدان النامية بأية برامج منظمة أو طويلة الأجل لتوجيه الصناعات الصغيرة والمتوسطة أو لمساعدتها فنيا أو ماليا، أو لتقديم إعفاءات ضريبية لها في حالة اتخاذها

³ و، ج، "بوتفليقة لدى إفتتاح معرض المؤسسات المصغرة"، جريدة الخبر، جريدة يومية، عدد 3994، الأحد 25 جانفي 2004، ص. 02.

¹ عرض السيد مصطفى بن بادة، مرجع سابق.

أوضاعا رسمية في ممارسة نشاطها، وكل هذا يعبر عن سياسات سلبية من قبل الحكومة في معاملة أصحاب الأنشطة الصناعية الصغيرة¹.

وهناك أيضا صعوبات ذات طابع هيكلية² وهي كذلك تحد من نشاط وأداء المؤسسات الصغيرة نذكر منها ضعف الاستثمار نتيجة الضغوطات المالية والخارجية والمنافسة الشديدة من قبل المؤسسات الخارجية أثر على الإنتاج المحلي وضعف الاندماج بين القطاعات في الاقتصاد الجزائري

5-2 مشاكل النقل ونقص الخدمات العامة والبنية الأساسية

هناك مشاكل تقابل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في نقل خاماتها الأولية من مصادرها أو منتجاتها النهائية إلى الأسواق بتكاليف مناسبة، كذلك هناك مشاكل الأرض أو المحل المناسب وتجهيز المكان للنشاط، بالإضافة إلى ذلك فإن الكثير من المؤسسات الصناعية الصغيرة والمتوسطة القائمة على أطراف المدن و في الأماكن النائية التي تفتقر إلى مصادر المياه النظيفة وخدمات المجاري والطاقة الكهربائية اللازمة لممارسة النشاط، وقد يعمل بعض أصحاب المؤسسات الصغيرة على تهيئة هذه الخدمات لأنفسهم بطرق خاصة وأحيانا بطرق غير رسمية، فتصبح تكلفتها مرتفعة جدا أو باهظة الأمر الذي يتسبب في تعسرهم ماليا أو استدانتهم³.

5-3 مشاكل التسويق والتخزين والمنافسة

تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بعض المشاكل التسويقية التي تحد من نشاطها وتأدية وظائفها نذكر منها الهبوط الحاد للأسعار وصعوبة استجابة المؤسسة لأسعار السوق⁴، ويفتقد الموقع ميزته التسويقية وكذا الطاقة الاستيعابية المحدودة للسوق وتغير أذواق المستهلكين. كما تفتقر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة إلى وجود أماكن مخصصة لتخزين المدخلات من المواد الأولية والخامات وقطع الغيار، و أيضا المخرجات.

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

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

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

⁴ عبد الباسط وفا، مرجع سابق، ص. 39.

وأيضاً مشكلة التسيير الجيد للمخزون الذي يستلزم التحكم الجيد في الدورة التخزينية بعناصرها المختلفة المتمثلة في الكمية، الآجال، الانتظام، مما يخلق نوعاً من التذبذب في المخزون بالزيادة أو النقصان الأمر الذي يؤدي إما إلى استثمار مبالغ كبيرة في المخزون السلعي أو صناعة فرص استثمار هذه المبالغ في مجالات عمل أخرى، أو عدم كفاية المخزونات الأمر الذي يؤدي إلى التقصير في تلبية حاجات العملاء مما يدفعهم إلى الحصول على حاجاتهم من مؤسسات أخرى واحتمال فقدانهم نهائياً¹، كما تواجه المؤسسات الصغيرة منافسة من قبل المؤسسات المماثلة أو المؤسسات الكبيرة وحتى المؤسسات الأجنبية.

5-4 مشاكل نقص العمالة المدربة

تعتبر المؤسسات الكبرى أكثر جاذبية للعمالة المدربة والمؤهلة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ويرجع ذلك للأسباب الآتية²:

- الأجور المرتفعة في المؤسسات الكبيرة مقارنة مع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة وذلك لعدم قدرتها على دفع أجور عالية.
- فرص الترقية محدودة في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
- مخاطر الفشل والتوقف مرتفعة في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
- وجود مكافآت و امتيازات وحوافز أكبر في المؤسسات الكبيرة.

ولهذا تبقى الفئة العاملة في المؤسسات الصغيرة إلا حديثي التخرج من المعاهد والجامعات وقليلي الخبرة و التدريب والذين يقبلون العمل مضطرين في المؤسسات الصغيرة على أن يغيروا عملهم أمام أول فرصة متاحة أو إقامة مشاريعهم الخاصة فهم ينظرون إلى العمل في هذه المؤسسات على أنه مؤقت لاكتساب خبرة وتجربة في ميدان ما أو في وظيفة ما³.

5-5 - المشاكل الضريبية⁴

إن ارتفاع الضرائب و اقتطاع الرسوم المطبقة على المؤسسات الصغيرة والنظام الجبائي المطبق على عمليات إعادة استثمار الفوائد يؤدي إلى ارتفاع الأعباء الضريبية مما يحد من

¹ سميير علام، مرجع سابق، ص.26.

² نفس المرجع، ص.28.

³ توفيق عبد الرحيم يوسف ، مرجع سابق، ص. 71.

⁴ شبياكي سعدان، معوقات تنمية وترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، مرجع سابق، ص.04.

الإنتاج ويزيد من تنامي الأنشطة الموازية والتهرب الضريبي، ومن أجل تفادي هذه الصعوبات يجب تبني سياسة ضريبية اتجاه هذه المؤسسات.

كما لأن المؤسسات الصغيرة تعتمد على التمويل الذاتي وهو محدد مع ضعف مقدرتها على الحصول على القروض بسبب الصناعات وهذا لا يحقق وفورات ضريبية لأن الفائدة تعتبر مصاريف لغايات ضريبية¹.

5-6 المشاكل الإدارية ومشاكل نقص المعلومات والخبرة التنظيمية

تتلخص أهم المشاكل الإدارية في إهمال التخطيط والمتمثل في تخطيط الطاقة الإنتاجية تخطيط الموارد اللازمة للتشغيل (المواد، العمال، الآلات، الأموال... إلخ) تخطيط ووضع برامج العمل، تحديد الاختصاصات والمسؤوليات ووضع هيكل تنظيمي للمؤسسة²، وكذا ضعف التوجيه والتحفيز واستثارة العمال لبذل المزيد من الجهد وتحقيق أهداف الجميع (أهداف شخصية وأهداف المؤسسة) وأيضا غياب الرقابة والمتابعة وتفقد الأسواق لسد كل الثغرات الإدارية في الوقت المناسب.

إضافة إلى جملة أخرى كنقص الخبرة وعدم القدرة على اتخاذ القرارات والافتقار للمواصفات القيادية والمعرفة الضرورية لإنجاز العمل وأساليب تطوير الإنتاج والافتقار إلى دراسات الجدوى الاقتصادية الدقيقة كل هذه تعبر مقدمات لمشاكل إدارية قد تؤدي إلى فشل المؤسسة وزوالها.

وكذا صعوبة الحصول على المعلومات الاقتصادية أو انعدامها في أحيان كثيرة مما ينعكس سلبيا على تجسيد فرض الاستثمار³ وكذا بيروقراطية الإدارة وما نتج عنها من سلبيات وحتمية تؤثر في تسيير المؤسسات الصغيرة⁴.

¹ كلفورد مومباك، مرجع سابق، ص. 25.

² توفيق عبد الرحيم يوسف، مرجع سابق، ص. 69.

³ محمد الهادي مباركي، مرجع سابق، ص. 139.

⁴ A bdelouhab rezig, mahamed said mussette, *developpement et PME en Algerie*, centre recherche en economie appliquee pour le developpement centre de baba ali, algerie, p.77.

5-7 مشاكل الموقع غير الملائم

إن اختيار الموقع يتطلب دراسة وبحث وتخطيط ولكن معظم هذه المؤسسات لا يولون لهذا الجانب أهمية كبيرة فقد يختارون موقعا لمجرد وجود المكان الشاغر أو التكلفة المنخفضة إن اختيار الموقع لا يجب أن يختار لمحض الصدفة نظرا لأهمية ولا بد من دراسة البيئة الداخلية والخارجية للمؤسسة¹ ويجب الأخذ بعين الاعتبار المبلغ المخصص للإيجار إذ على صاحب المؤسسة أن يوازن بين التكلفة وتأثير الموقع على حجم المبيعات وهكذا تظهر للموقع خاصيتان التكلفة وحجم المبيعات، بالإضافة إلى توفر شروط العمل الأخرى وخدمات البنية الأساسية.

5-8 مشاكل الخلافات بين الشركاء

في بعض الأوقات تكون المؤسسات الصغيرة ضحية عدم الاتفاق بين الشركاء وفي الكثير من الأمور والاختلاف حول طريقة تسيير العمل مما يؤثر بشكل أو بآخر على المؤسسات ويمكن إجمال هذه السلوكيات والتصرفات فيما يلي²:

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

5-9 - مشاكل التمويل

إن من أهم المشاكل التي تعاني منها المؤسسات الصغيرة مشكلة التمويل وضعف رأس المال الخاص والاقتراض من العائلة والأصدقاء وعدم كفاية ومخاطر الاقتراض من السوق غير الرسمي (المرابين) وصعوبة الحصول على القروض من البنوك التجارية لارتفاع درجة المخاطرة وإشكالية الضمانات إضافة إلى سعر الفائدة والمدة وعدم ملاءمتها لطبيعة نشاط هذه المؤسسات ، حتى أن البنوك لا تنتظر إليها على أنها مشروعات بنكية، وكذا مشاكل الإدارة المالية وصعوبة تقدير الاحتياجات ومشاكل تأخير السداد وخسارة الديون المعدومة والتوسع في البيع على الآجل³

¹ حسن هيكل، مرجع سابق، ص. 76.

² توفيق عبد الرحيم، مرجع سابق، ص. 68 . 69.

³ ماجدة العطية، مرجع سابق، ص. 21.

، مما دفع وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة إلى العمل على إحداث آليات مالية جديدة تتلاءم وخصوصية هذه المؤسسات بالرغم من أن البنوك العمومية ساهمة في سنة 2003 بتمويلات قدرها 555 مليار دينار جزائري أي بنسبة 40.60 % من مجموع التمويلات مقارنة بسنة 2001 حيث قدر المبلغ آنذاك بـ 353 مليار دينار جزائري أي ما يمثل 30.72 % من مجموع التمويلات¹.

خلاصة

نستنتج من كل ما سبق أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تساهم مساهمة كبيرة في الاقتصاد الجزائري وذلك من خلال الزيادة في ميزانية المدفوعات من خلال ما تخرجه من رسوم وضرائب، كما تساهم في توفير مناصب العمل للأفراد سواء ذات تأهيل مهني، و تساعد على توفير الإنتاج وتوزيعه من خلال ما تنتجه ورغم الصعوبات التي تواجهها إلا أنها تبقى صامدة و مستمرة في عملها وتحاول دائما تقديم الأفضل وتنمية المجتمع من الناحية الاجتماعية والاقتصادية

¹ عرض سيد مصطفى بن بادة، مرجع سابق.

الفصل الخامس

الإطار المنهجي للدراسة

- تمهيد.
- 1- فرضيات الدراسة.
- 2- مجالات الدراسة.
- 3- المنهج المستخدم في الدراسة.
- 4- أدوات جمع البيانات.
- خلاصة

تمهيد

بعد تحديد مشكلة الدراسة وأهم عناصرها النظرية ، نعرض في هذا الفصل الإجراءات المنهجية المتبعة في الجانب الميداني لهذه الدراسة هذه الخطوة تعتبر من أهم الخطوات في البحث الاجتماعي اذ تشتمل الخطوات المساعدة للوصول إلى إجابة من الميدان للتساؤل المطروح وذلك لما يتضمنه هذا الفصل من شرح وتفصيل للإجراءات والوسائل التي يستعين بها الباحث في دراسته لجميع البيانات ميدانيا والتي ستشكل قاعدة الحصول على النتائج وبالتالي تحقيق الهدف من البحث

وبناء على ما سبق سنعرض في هذا الفصل الإجراءات المنهجية المتبعة لجمع البيانات هذه الدراسة ميدانيا ، وذلك بتعريفها وتبرير سبب اختيارها وكيفية بنائها وتوظيفها ، اذ يتضمن هذا الفصل العناصر التالية :فرضيات الدراسة ، تحديد المنهج المتبع ، مجتمع الدراسة ، أداة جمع البيانات ، وكذا الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليلها .

1- فرضيات الدراسة

تعتبر الفرضيات صورة دقيقة لمشكلة الدراسة كونها تغطي أبعادها من كافة الجوانب ، وهي بذلك تلعب دورا أساسيا في توجيه الباحث وأبعاده عن العموميات والتشتت ، وذلك بالتركيز على قضايا محددة يتضمنها التفصيل المقترح للمشكلة ، اذ لا يمكن التقدم في أي بحث دون البدء بتفسير مقترح أو حل للصعوبة التي تواجه الباحث والتي من أجلها كان البحث¹

تعتبر الفرضية فكرة مبدئية، تربط بين الظاهرة موضوع الدراسة والعوامل المرتبطة أو المسببة لها² ويكمن الهدف من الفرضيات في الكشف عن الحقيقة القائمة و الموجودة بين موقفين أو أكثر أو بين المتغيرات المتداخلة في الإشكالية بين المتغير المستقل والمتغير التابع³ .
وبما أن موضوع الدراسة التي نحن بصدد دراستها (اقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر) فقد تم طرح فرضيات قصد اختبارها، والوقوف على مدى صدقها ويتمثل ذلك فيما يلي:

1 فضيل دليو وآخرون ، مرجع سبق ذكره ، ص.ص.115-116.

2 عبد الباسط محمد حسن، قواعد البحث الاجتماعي، دار المعارف، القاهرة، 1974، ص. 160.

3 رشيد زرواتي، تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، دار هومة، الطبعة 1، الجزائر، 2002، ص. 94.

الفرضية العامة: واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر .

الفرضية الأولى : تساهم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التنمية الاجتماعية. وتدرج تحت

هذه الفرضية المؤشرات التالية:

- تساهم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في توفير مناصب الشغل .
 - تساعد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على خلق روح المسؤولية الفردية.
 - تساعد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تدعيم روح المنافسة بين المؤسسات..
- الفرضية الثانية : تنشط المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحياة الاقتصادية. وتدرج تحت هذه الفرضية المؤشرات التالية:

- توفر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تشكيلة متنوعة من الإنتاج.
 - توفر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة متطلبات السكان.
 - تساعد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على كسر العزلة على المناطق النائية.
 - تساهم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التنمية السياحية .
- الفرضية الثالثة: تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عراقيل تعيقها عن أداءها لعملها في الجزائر.

تدرج تحت هذه الفرضية المؤشرات التالية:

- تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مشكلة التمويل .
- تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مشكلة العمالة غير المدربة .
- يؤدي سوء الرقابة الى إعاقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة .
- يؤدي سوء التخطيط الى إعاقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

2- مجالات الدراسة:

2-1 المجال المكاني: تعتبر مدينة بسكرة من المدن المتوسطة تتربع على مساحة قدرها 21671.20 كم²، تقع ولاية بسكرة في شرق البلاد وتحديدا بجنوب جبال الأوراس وتمثل جزءا من المنطقة الجنوبية كما رسمها المخطط الوطني للتهيئة الإقليمية، يحدها من الشمال ولاية باتنة، ومن الشمال الغربي ولاية المسيلة والجنوب الغربي ولاية الجلفة ومن الجنوب ولاية الوادي، الشمال الشرقي ولاية خنشلة¹.

أما مجال الدراسة في مدينة بسكرة فقد جاء اختيارنا للمؤسسات الاقتصادية الصغيرة والمتوسطة في مدينة بسكرة للاعتبارات التالية:

- نظرا للدور الذي تلعبه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ترقية روح المبادرة الفردية والجماعية.

- تعتبر المؤسسات الصغيرة و المتوسطة حلقة وصل في النسيج الاقتصادي من خلال مجال العلاقات التي تربطها بباقي المؤسسات المحيطة.

- تعتبر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عامل لتوفير أنشطة اقتصادية وسلعية أو خدماتية.

- تعتبر المؤسسات الصغيرة عامل لتوفير فرص عمل جديدة

-التعرف على العراقيل التي تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

2-2 المجال الزمني: كانت الزيارة الميدانية الأولى عبارة عن زيارة استطلاعية لتكوين فكرة

عامة ومحددة عن طبيعة المنطقة التي ستجرى فيها الدراسة، حيث قمنا بالتعرف على موقع

كل مؤسسة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المدروسة، وكان ذلك في أواخر شهر جانفي

2012، أما انطلاق الدراسة بشكل رسمي كان في شهر جويلية حيث قمنا بتوزيع الاستمارة

على مسؤولي كل مؤسسة.

¹ المجلس الشعبي البلدي ، "بسكرة في سطور"، 25، العدد الثاني، بسكرة، الجزائر، 2000، ص.16.

2-3- المجال البشري:

تعتبر دراسة المجتمع ككل من الأمور النادرة في البحوث العلمية نظرا للصعوبات الجمة التي يتعرض لها الباحث في الوصول إلى مفردة من مفردات المجتمع الأصلي والتكاليف الباهظة التي تترتب على ذلك¹.

وفي دراستنا هذه "واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر" قمنا في بداية الأمر بالتوجه إلى مقر الولاية وبالتحديد إلى مديرية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، حيث قمنا بإجراء مقابلة مقننة مع مسؤول المديرية ومدنا بمعلومات تتعلق بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ولاية بسكرة ككل ونوعية النشاط الممارس في هذه المؤسسات وتعريفها والمعايير المعتمدة في التعريف، وبعد إطلاعنا على الجداول والإحصائيات المقدمة من طرف مسؤول مديرية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وجدنا أن عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ولاية بسكرة ككل 4086 مؤسسة صغيرة ومتوسطة في حين في بلدية بسكرة هو 2464 مؤسسة صغيرة ومتوسطة.

وبعد إطلاعنا على الجداول والإحصائيات المتعلقة بالمؤسسات توجهنا للواقع ونزلنا للميدان لنكتشف أن هناك العديد من المؤسسات موجودة في الجداول والإحصائيات وغير موجودة في الواقع، كما وجدنا أن هناك العديد من المؤسسات ليس لها عنوان لكي يتم الاتصال بها هذا الذي أعاقنا في اختيار العينة بطريقة صحيحة، فارتأينا أن نقوم بالاتصال بالمؤسسات الموجودة فعلا في الواقع والتي تقوم بنشاطها بالفعل فكان اختيارنا لستين مؤسسة صغيرة ومتوسطة في بلدية بسكرة و التي يعمل بها من 10 إلى 49 عامل (مؤسسات صغيرة) ومن 50 إلى 250 عامل (مؤسسات متوسطة) وهذا حسب القانون التوجيهي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي تعتمد عليه ولاية بسكرة والجزائر ككل.

أما الطريقة التي اخترنا بها العينة فهي العينة العشوائية البسيطة حيث استعنا بالحظ والصدفة في اختيارنا للعناصر وذلك بأخذ القائمة الاسمية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة المتواجدة في مدينة بسكرة وعددها 2464 مؤسسة والتي تحصلنا عليها من مديرية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ولاية بسكرة وبعدها كتابة جميع أسماء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

¹ فوزي غرابية وآخرون، أساليب البحث العلمي في العلوم الاجتماعية والإنسانية، دار وائل للنشر، الطبعة 3، عمان، الأردن، 2002، ص.42.

وعددها 2464 مؤسسة في بطاقات وطبقنا هذه البطاقات لكي لا يظهر اسم المؤسسة وبعد ذلك قمنا بخلط هذه البطاقات ثم سحبنا منها 60 ورقة لتعبر عن 60 مؤسسة صغيرة ومتوسطة مختلفة النشاط، وبعدها تم التوجه لهذه المؤسسات. وروعي في اختيار هذه المؤسسات أن عدد عمالها يتراوح بين 10 إلى 250 عامل حسب التعريف الإجرائي للدراسة وأنها غير تابعة لأي مؤسسة كبرى بالإضافة إلى تنوع النشاط حسب تصنيف القطاعات الاقتصادية (النقل والمواصلات - التجارة - البناء والأشغال العمومية - الصناعة الغذائية - صناعة الخشب والفلين والورق ، صناعة النسيج - الفلاحة).

الجدول رقم(38) : يوضح حجم العينة المختارة.

نوع المؤسسة	عدد ها	عدد عمالها
المؤسسات الصغيرة	30	من 10 عمال الى 49 عامل
المؤسسات المتوسطة	30	من 50 عامل الى 250 عامل
المجموع	60	

المصدر: من إعداد الطالبة باعتماد على الإحصائيات المقدمة من طرف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة لولاية بسكرة 30-06-2012.

4- المنهج المستخدم للدراسة

يعتبر المنهج عبارة عن مجموعة العمليات والخطوات التي يتبعها الباحث بغية تحقيق بحثه، إذن فالمنهج ضروري للبحث إذ هو الذي يبين الطريق ويساعد الباحث في ضبط أبعاد ومساعي وأسئلة وفروض البحث.

والمنهج في عمومه هو مجموعة القواعد يتم وضعها لتباعها بهدف الوصول إلى الحقيقة ، ويعني اصطلاحا مجموعة الإجراءات المعرفة التي يبحث علم ما بواسطتها على الحقائق.¹

¹ Madeleine Gravit ,Méthodes des sciences sociales ,3éme éd , Paris ,Daloz ,1976, p332.

ويعتبر المنهج المستخدم بمثابة العمود الفقري لتصميم البحث لأنه هو الطريق الذي يتبعه الباحث للوصول إلى تعميمات أو نتائج بطريقة علمية ودقيقة، وكذلك مجموعة القواعد العامة التي توجه البحث للوصول إلى الحقيقة العلمية¹.

وعليه فطبيعة الدراسة كثيرا ما تفرض على الباحث أو الدارس اختيار أو إتباع منهج معين يتلاءم وطبيعة الموضوع محل الدراسة، لذلك فقد اتبعنا في دراستنا هذه في جانبها النظري و التطبيقي على المنهج الوصفي هذا المنهج الذي يتضمن دراسة الحقائق الراهنة المتعلقة بطبيعة ظاهرة أو موقف أو مجموعة من الناس أو مجموعة من الأوضاع، كما أنه يسعى إلى الحصول على المعلومات تتعلق بالحالة الراهنة للظاهرة موضوع الدراسة، بتحديد طبيعة الظاهرة ثم التعرف على العلاقات المتداخلة في حدود تلك الظاهرة.²

ولا تقتصر هذه الدراسات الوصفية على معرفة خصائص الظاهرة بل تتجاوز ذلك إلى معرفة المتغيرات والعوامل التي تتسبب في وجود الظاهرة، أي أن الهدف تشخيصي بالإضافة لكونه وصفي³.

يعتبر المنهج الوصفي "طريقة لوصف الظاهرة المدروسة وتصويرها كميًا ، عن طريق جمع معلومات مقننة عن المشكلة وتصنيفها وتحليلها واخضاعها للدراسة الدقيقة"⁴

وقد تم توظيف المنهج الوصفي في هذه الدراسة من خلال الخطوات التالية :

الخطوة الأولى : كانت تخص الإطلاع على جمع المعلومات والأدبيات حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالإضافة إلى التنمية الاقتصادية والاجتماعية في الجزائر، ومن خلال هذه المعطيات تم وضع تصور عام للموضوع وتم رسم وبناء خطة البحث ، كما تم التمكن من هذه الخطوة من صياغة المشكلة وفرضيات الدراسة .

الخطوة الثانية: فقد تم الانتقال إلى الجانب الثاني المكمل للدراسة ، قصد وصف الظاهرة من خلال تقنيات معينة ، أين تم رصد ظاهرة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتشخيصها عن طريق الملاحظة المباشرة لواقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من خلال الزيارات الاستطلاعية

¹ علي شتا، المنهج العلمي والعلوم الاجتماعية، مكتبة ومطبعة الإشعاع الفنية ، الإسكندرية ، 1997، ص. 296.

² هاني عرب ، مهارات التفكير والبحث العلمي ، دار عرب ، جدة ، 2009، ص.71.

³ فوزي غرابية وآخرون، مرجع سابق، ص.33.

⁴ بلقاسم سلاطينية ، حسان الجليلي ، منهجية العلوم الاجتماعية ، دار الهدى ، عين مليلة ، الجزائر ، 2004، ص.168.

التي قمنا بها الى هذه المؤسسات ، كما قمنا بمقابلات مع أصحاب المؤسسات في البداية للتأكد طبيعة هذه المؤسسات ، وبالإضافة إلى استعمال الاستبيان مع عينة الدراسة لتوضيح دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التنمية الاجتماعية والاقتصادية وكذا التركيز على العراقيل الكبيرة التي تعيق هذه المؤسسات.

الخطوة الثالثة : بعدما تم توزيع الاستبيانات واسترجاعها قمنا بتفريغها في جداول بسيطة ومركبة ، بعد ذلك قمنا بتحليل هذه الجداول المتحصل عليها بالاستعانة بالنتائج التي توصلت اليها الدراسات السابقة المعتمدة في الدراسة وفي الأخير تم تفسير نتائج هذه الدراسة والاجابة عن التساؤلات الفرعية والتساؤل الرئيسي للدراسة.

5- أدوات جمع البيانات:

إن استعمال منهج معين في أي بحث يتطلب من الباحث الاستعانة بأدوات ووسائل مساعدة ومناسبة تمكنه من الوصول إلى المعلومات اللازمة، والتي يستطيع بواسطتها معرفة واقع أو ميدان الدراسة¹، وطبيعة الموضوع وخصوصيته وطبيعة التساؤلات والفروض التي يطرحها الباحث والبيانات المراد الحصول عليها، كل ذلك يفرض على الباحث انتقاء الأدوات لجمع المعلومات التي تخصه.

ومن هنا نقول أن اختيار الأداة المناسبة لجمع البيانات ليس بالأمر السهل وفيما يخض هذا البحث فقد استخدمنا بعض الأدوات التي من خلالها جمعنا المعلومات والبيانات التي لها علاقة بمضمون الدراسة.

5-1-الملاحظة:

تعتبر الملاحظة إحدى أدوات جمع البيانات وتستخدم في البحوث الميدانية لجمع البيانات التي لا يمكن الحصول عليها عن طريق الدراسة النظرية أو المكتبية كما تستخدم في البيانات التي لا يمكن جمعها عن طريق الاستمارة أو المقابلة أو الوثائق المستخدمة والسجلات الإدارية أو الإحصاءات الرسمية والتقارير أو التجريب.

¹ رحي مصطفى عليان، عثمان محمد غنيم، مناهج وأساليب البحث العلمي (النظرية والتطبيق)، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2000، ص. 81.

ويمكن للباحث تبويب الملاحظة وتسجيل ما يلاحظه الباحث من المبحوث سواء كان كلاما أم سلوكا وتعرف الملاحظة على أنها " مشاهدة موضوع معين على نحو هادف وبموجب إجراءات منظمة يقوم بها الباحث لتحقيق فهم أفضل لهذا الموضوع"¹.

وقد استخدمنا هذه الأداة بغرض التأكد من فرضيات الدراسة وكذا تشخيص الميدان والحصول على معلومات لم نتمكن من الحصول عليها في المقابلة والاستمارة، حيث كانت ملاحظتنا مركزة حول كيفية سير العمل داخل المؤسسات الصغيرة والمستوى العلمي والخبرة لدى المسؤولين والمديرين وغيرها من التصرفات التي يقوم بها المديرون داخل المؤسسات وحاولنا في أثناء ملاحظتنا التعرف على داخل المؤسسات، عدد عمالها للتأكد من المعلومات التي منحت لنا من خلال الاستمارة.

وقد تم ذلك باستخدام بطاقة الملاحظة وتسجيل فيها كل الملاحظات واستخدامها فيما بعد في التحليل والتفسير.

5-2-المقابلة:

تعتبر المقابلة أكثر وسائل جمع البيانات شيوعا في العلوم الاجتماعية وتفيد كثيرا في الحصول على معلومات قد لا يستطيع الباحث الحصول عليها بوسائل أخرى وتعرف المقابلة بأنها: عبارة عن محادثة موجهة بين الباحث وشخص أو أشخاص آخرين بهدف الوصول إلى حقيقة أو موقف معين يسعى الباحث لتعرفه من أجل تحقيق أهداف الدراسة.

ومن الأهداف الأساسية للمقابلة هي: " الحصول على البيانات التي يريدها الباحث بالإضافة إلى التعرف على ملامح ومشاعر وتصرفات المبحوثين في مواقف معينة"².

وقد قمنا بإجراء مقابلة مقننة مع مسؤول من مديرية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وطرشنا عليه بعض الأسئلة التي كانت محضرة من قبل لنتعرف عن تعريف المؤسسة الصغيرة والمتوسطة

¹ بشير صالح الرشيد، مناهج البحث التربوي، رؤية تطبيقية مبسطة، دار الكتاب الحديث، الطبعة 1، الجزائر، 2000، ص.188.

² محمد عبيدات ، محمد أبو نصار، عقله مبينين، منهجية البحث العلمي (القواعد والمراحل والتطبيقات) ، دار وائل للطباعة والنشر، الطبعة 2، عمان، 1999، ص.55.

عددها بولاية بسكرة وكذا النشاط الذي تمارسه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومساهمتها في التنمية الاجتماعية والاقتصادية و المشاكل التي تعيق هذه المؤسسات إلى غير ذلك من الأسئلة

3-5- الاستبيان:

تعتبر الاستثمار بأنها نموذج يضم مجموعة أسئلة توجه إلى الأفراد من أجل الحصول على معلومات حول موضوع أو مشكلة أو موقف ويتم تنفيذ الاستثمار إما عن طريق المقابلة الشخصية أو أن ترسل إلى المبحوثين عن طريق البريد¹.

وتعد الاستبيان من أكثر الأدوات المستخدمة في جمع البيانات الخاصة في العلوم الاجتماعية التي تتطلب الحصول على معلومات أو معتقدات أو تصرفات أو آراء الأفراد. ومن أهم ما تتميز به الاستبيان هو توفير الكثير من الوقت والجهد على الباحث². وكانت هذه الأداة هي الأداة الأساسية في جمع البيانات الخاصة لموضوع البحث حيث وزعت الاستثمار على العينة المختارة وهي مجموعة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في مدينة بسكرة وقد تمت عملية بناء هاته الاستثمار وفقا للخطوات التالية:

قمنا بتحديد جملة من الأسئلة التي تخدم موضوع البحث (أسئلة الاستثمار) وتم عرضها على الأستاذ المشرف الذي قام بدوره بعملية تصحيحها لعدة مرات وبعد هذه العملية عمل على توجيهنا إلى بعض الأساتذة وبعد اتفاق الأساتذة على معظم الأسئلة رأينا انه لا بد من إعادة النظر في هذه الأسئلة المتفق عليها مع الأستاذ المشرف وهذا لغرض إعدادها في شكلها النهائي، كما يوضحه نموذج الاستثمار. ويتضمن الاستبيان المحاور التالية :

المحور الأول : بيانات عامة : 08 عبارات

المحور الثاني : مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التنمية الاجتماعية : 14 عبارة

المحور الثالث: مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التنمية الاجتماعية : 10 عبارات.

المحور الرابع: المشاكل والعراقيل التي تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة : 14 عبارة.

¹ محمد علي محمد، علم الاجتماع والمنهج العلمي، دار المعرفة الجامعية، الطبعة 1، القاهرة، 1986، ص.39.

² محمد عبيدات ، محمد أبو نصار، عقلة مبيضين، مرجع سابق، ص.63.

وقد تم توزيع الاستبيانات على المسؤول المباشر للمؤسسة ونجد ان هناك من امتنعوا عن الإجابة عن الاستبيان كما تم الغاء بعض الاستبيانات لعدم توفرها على الشروط الموضوعية المطلوبة في الإجابة .

الجدول رقم (39):يوضح الاستثمارات الموزعة والمستلمة..

المؤسسات المتوسطة	المؤسسات الصغيرة	الاستبيانات الموزعة والمستلمة
30	30	الاستثمارات الموزعة
29	28	الاستثمارات المستلمة
01	02	الاستثمارات المستثناة
29	28	الاستثمارات المعتمدة للتحليل الإحصائي
	57	المجموع

المصدر : من إعداد الباحثة ،اعتمادا على الاستثمارات المجمع من مؤسسات عينة الدراسة.

5-4- الإحصائيات الرسمية والتقارير: يعتمد الباحث على الإحصائيات الرسمية والتقارير كأداة من أدوات جمع البيانات حيث تم من خلال الإحصائيات الرسمية المقدمة من طرف الولاية حول موضوع البحث وهي المؤسسات الصغيرة في ولاية بسكرة وكذا في الجزائر ككل وقد تم الاستعانة بها في البحث وذلك نظرا لأهميتها، كما تم الاستعانة بأداة أخرى وهي الوثائق والسجلات الإدارية مثل الجريدة الرسمية وقانون كل من المالية، وبعض الإحصائيات والتقارير الخاصة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر و في ولاية بسكرة خصوصا وقد تم التركيز في هذه الدراسة السوسيولوجية على بلدية بسكرة .

خلاصة :

يعتبر فصل الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية من الفصول المهمة في الدراسات العلمية الميدانية ، لأنه حلقة الوصل بين الجانب النظري والميداني من منطلقين اثنين :
أولا - انه في جميع مراحلها وفي اختيار كل خطواته يأخذ الجانب النظري بعين الاعتبار في تحديد المجالات ، ومنهج الدراسة وأدوات جمع البيانات
ثانيا - في أنه يربط بين معطيات البحث النظرية وبيانات الدراسة الميدانية، والذي يشمل نقطة الانطلاق لعرض وتحليل النتائج النهائية .

الفصل السادس

تحليل وتفسير نتائج الدراسة

تمهيد.

- 1- تحليل الفرضية الأولى.
 - 2- تحليل الفرضية الثانية.
 - 3- تحليل الفرضية الثالثة.
 - 4- النتائج العامة للدراسة.
- خلاصة .

تمهيد

بعد تحديد الأبعاد التصورية النظرية للمشكلة في الفصل الأول والثاني والثالث والتعرض لمساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية في الفصل الرابع، وكذا تعرضنا للطرق و الوسائل التي اتبعناها من أجل الحصول على البيانات، وبعد تحديد المنهج المتبع في دراستنا هذه و مجال الدراسة، سنحاول بعد ذلك إلى تبويب و تحليل البيانات و محاولة تفسيرها كل فرضية على حدى لنصل إلى النتائج العامة للدراسة ومعنى ذلك أن هذا الجزء من البحث يعبر بصدق عن الواقع.

الجدول رقم 40: يوضح البيانات العامة للدراسة

الفئات	التكرار	مجموع التكرار	النسبة	مجموع النسب
نوع المؤسسة	صغيرة	28	49.12	99.99
	متوسطة	29	50.87	
الطبيعة القانونية للمؤسسة	ذات مسؤولية فردية	10	17.54	99.99
	ذات مسؤولية محدودة	47	82.45	
نشاط المؤسسة	الصناعة	10	17.54	99.97
	الخدمات	20	35.08	
	البناء والأشغال العمومية	25	43.85	
	الفلاحة	02	3.50	

نلاحظ من خلال الجدول التالي أن نسبة 50.87% وهي تمثل عينة الدراسة والتي تقدر ب 29 مؤسسة متوسطة .

في حين 49.12% تمثل المؤسسات الصغيرة المعنية بالدراسة وهي التي تشغل من 10 إلى 49 عامل ،ومن خلال النتائج المتحصل عليها نرى أن نمو سنوي في عدد المؤسسات الصغيرة

والمتوسطة الخاصة خلال 2004 بـ 17.500 مؤسسة حيث تم إنشاء 18.987 مؤسسة،
1.920 مؤسسة استأنفت نشاطها بعد التوقف المؤقت، كما تم شطب 3.407 مؤسسة.
كذلك نمو سنوي في عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة خلال 2005 بـ 20.393
مؤسسة حيث تم إنشاء 21.018 مؤسسة، 2.863 مؤسسة استأنفت نشاطها بعد التوقف المؤقت،
كما تم شطب 3.488 مؤسسة.
ثم نمو سنوي في عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة خلال 2006 بـ 23.964
مؤسسة حيث تم إنشاء 24.352 مؤسسة، 2.702 مؤسسة استأنفت نشاطها بعد التوقف المؤقت،
كما تم شطب 9.090 مؤسسة.

من خلال نتائج الدراسة الميدانية نجد أن الطبيعة القانونية للمؤسسات الصغيرة
والمتوسطة جاءت بأن هناك مؤسسات ذات مسؤولية فردية وذلك بنسبة 17.54% وذلك
راجع الى أن المؤسسات الصغيرة والتي توظف من 10 الى 49 عامل لها مسؤولية فردية في
التمويل أي تمويلها ذاتيا من أصحابها أو من الأقارب أو الأسرة.
أما نسبة 35.08% فتوضح أن الطبيعة القانونية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة
ذات مسؤولية محدودة وهي تلك المؤسسات التي تستعين بالدولة لتمويلها.
كما تمثلت نتائج الدراسة الميدانية أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة يختلف نشاطها
من مؤسسة إلى أخرى فهناك قطاع البناء والأشغال العمومية وتمثلت نسبته بـ
43.85% وهي النسبة الغالبة .

ثم قطاع الخدمات الذي يحتل هو كذلك مكانة مهمة في الاقتصاد المحلي والجزائري
وذلك بنسبة 35.08%، وهو قطاع مهم جدا في التنمية الاجتماعية والاقتصادية وتمثل في
النقل والمواصلات ، الفنادق ، التجارة بالجملة أو العامة، المؤسسات العقارية ، ونجد أن هذا
القطاع يتوزع في ولاية بسكرة بـ 1779 مؤسسة وذلك بنسبة 43.54%¹ وأن النشاطات التي
سجلت أعلى النسب في مزاولتها خلال الفترة (2004 - 2006) هي البناء والأشغال العمومية،
التجارة، النقل، المواصلات، قد بلغت نسب مزاولتها من المجموع الكلي للمؤسسات الصغيرة
والمتوسطة لسنة 2006 مثلا 33.62%، 17.22%، 8.99% على التوالي، يليها في ذلك

¹ إحصائيات مقدمة من طرف مدير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بتاريخ 12-10-2012.

خدمات العائلات، الفنادق والإطعام، صناعة المنتجات الغذائية وخدمات للمؤسسات أما تلك التي تعرف نسب تزايد كبيرة في تعدادها هي خدمات للمؤسسات، أعمال عقارية، التجارة، خدمات للأشغال البترولية، البناء والأشغال العمومية المناجم والمحاجر .

في حين نجد قطاع الصناعة يحتل هو كذلك دورا مهما وذلك بنسبة 17.54%، مثل مؤسسات التي تقوم بإنتاج مختلف المواد الغذائية نذكر من بينها الفرينة ، السميد ، التمور ، ومؤسسات صناعة النسيج والصناعات التقليدية وصناعة الطوب والفخار وما توفره من زرابي وحلي وأواني تقليدية وذلك للمحافظة على الموروث الثقافي وزيادة الطابع السياحي في ولاية بسكرة ، كذا صناعة المطاط والبلاستيك والخشب ، لكن رغم قلة هذه المؤسسات ألا أن لها دور كبير في التنمية المحلية والتنمية الاجتماعية والاقتصادية وذلك لما توفره من أدوات ومواد غذائية أساسية .

أما النسبة الأخيرة فكانت لقطاع الفلاحة وذلك بنسبة 3.5% هذا القطاع الذي لم يعد الشباب يولونه أهمية رغم دوره الكبير في توفير المواد الغذائية الأساسية والمتمثل في الخضر والفواكه ، أن الدولة أصبحت في الآونة الأخيرة تحفز الشباب على الإقدام على إنشاء مؤسسات ذات طابع فلاحي وتقديم التسهيلات في حالات إنشاء مثل هذا النوع من المؤسسات، ففي قطاع الفلاحة تقوم بتوفير 55238 منصب عمل وهي نسبة لا يستهان بها غير أنها تبقى ضعيفة بإرجاعها لعدد السكان الكبير والمتزايد، ونجد في قطاع الصحة تستوعب 164118 عامل ، أما في قطاع التجارة 14573 عامل .

1: تحليل بيانات الفرضية الأولى

الجدول رقم (41): يوضح عدد العمال في مؤسساتكم الصغيرة والمتوسطة.

رقم المؤسسة	التكرار والنسبة	عدد العمال الدائمون	عدد العمال المؤقتون	المجموع
01	ت	64	00	64
	%	100	00	100
02	ت	10	112	122
	%	8.19	91.80	99.99
03	ت	10	15	25
	%	40	60	100
04	ت	121	00	121
	%	100	00	100
05	ت	74	19	93
	%	79.56	20.43	99.99
06	ت	23	00	23
	%	100	00	100
07	ت	13	00	13
	%	100	00	100
08	ت	08	20	28
	%	28.57	71.42	99.99
09	ت	17	04	21
	%	80.95	19.04	99.99
10	ت	02	10	12
	%	16.66	83.33	99.99
11	ت	22	10	32
	%	68.75	31.25	100
12	ت	06	07	13

99.99	53.84	46.15	%	
110	10	100	ت	13
99.99	09.09	90.90	%	
220	120	100	ت	14
99.99	54.54	45.45	%	
25	03	22	ت	15
100	12	88	%	
147	36	111	ت	16
99.99	24.48	75.51	%	
153	33	120	ت	17
99.99	21.56	78.43	%	
90	22	68	ت	18
99.99	24.44	75.55	%	
32	10	22	ت	19
100	31.25	68.7	%	
21	11	10	ت	20
99.99	52.38	47.61	%	
24	01	23	ت	21
99.99	4.16	95.83	%	
37	23	14	ت	22
99.99	62.16	37.83	%	
77	04	13	ت	23
99.99	83.11	16.88	%	
20	10	10	ت	24
100	50	50	%	
31	11	20	ت	25
99.99	35.48	64.11	%	
143	10	133	ت	26

99.99	06.99	93.00	%	
42	20	22	ت	27
99.99	47.61	52.38	%	
102	60	36	ت	28
99.99	64.70	35.29	%	
111	54	57	ت	29
99.99	48.68	51.35	%	
76	10	66	ت	30
99.99	13.15	86.84	%	
10	00	10	ت	31
100	00	100	%	
21	01	20	ت	32
99.99	04.76	95.23	%	
65	10	55	ت	33
99.99	15.38	84.61	%	
17	09	08	ت	34
99.9	52.94	47.05	%	
12	02	10	ت	35
99.99	16.66	83.33	%	
21	17	04	ت	36
99.99	8095	19.04	%	
93	19	74	ت	37
99.99	20.43	79.56	%	
42	05	37	ت	38
99.99	11.90	88.09	%	
25	08	17	ت	39
100	32	68	%	
12	12	00	ت	40
100	100	00	%	

25	10	15	ت	41
100	40	60	%	
14	12	02	ت	42
99.99	85.71	14.28	%	
22	10	12	ت	43
99.99	45.45	54.54	%	
22	00	20	ت	44
100	00	100	%	
149	105	44	ت	45
99.99	70.46	29.53	%	
28	20	08	ت	46
99.99	71.42	28.57	%	
65	60	05	ت	47
99.99	92.30	07.69	%	
45	40	05	ت	48
99.99	88.88	11.11	%	
22	15	07	ت	49
99.99	68.18	31.81	%	
36	22	14	ت	50
99.99	61.11	38.88	%	
31	10	11	ت	51
99.99	32.25	67.74	%	
11	00	11	ت	52
11	00	100	%	
30	10	20	ت	53
99.99	33.33	66.66	%	
115	100	15	ت	54

99.99	86.95	13.04	%	
225	125	100	ت	55
99.99	55.55	44.44	%	
37	27	10	ت	56
99.99	72.97	27.02	%	
92	75	17	ت	57
99.99	81.52	18.47	%	
3216	1359	1857	المجموع	

من خلال الجدول أعلاه أن عدد العمال في كل مؤسسة يختلف عن الأخرى فنجد مؤسسة بها 225 عامل وهي مؤسسة متوسطة حسب القانون التوجيهي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر أي بنسبة 44.44% عمال دائمين داخل هذه المؤسسة و 55.55% عمال مؤقتين هناك مؤسسة أخرى بها 133 عامل دائم وذلك بنسبة 93% و 6.99% عمال مؤقتين، أما المؤسسة رقم 02 فيعمل بها 10 عمال دائمين و 122 عامل مؤقت أي بنسبة 91.80% .

في حين نجد أن المؤسسات الصغيرة أي التي توظف من 10 إلى 49 عامل هي بدورها تساهم مساهمة كبيرة في توفير واستقطاب اليد العاملة سواء كانت مؤهلة أو غير مؤهلة، وهذا ما نجده واضحا في الجدول فالمؤسسة 56 توظف 10 عمال دائمين أي بنسبة 27.02% و 27 عامل مؤقت وذلك بنسبة 72.97%. ونجد في مؤسسة أخرى توظف 66.66% عمال دائمين و 33.33% عمال مؤقتين، وبهذا نستطيع القول أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تساهم مساهمة فعالة في توفير مناصب العمل .

إن استقطاب نسبة كبيرة من قوة العمل يعود إلى استخدام هذه المؤسسات لتقنيات كثيفة العمالة وكذا الجانب الاجتماعي المرتبط بها من حيث تشغيل الأقارب والأصدقاء والنساء دون الالتزام بمؤهلات إدارية معينة، حيث نجد أن هذه المؤسسات تساهم بنسبة 33% إلى 88% من إجمالي فرص العمل المتاحة. وأن هذه النسبة تختلف من مجتمع إلى

آخر¹ و مما زاد من أهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في هذا المجال، توجه اقتصاديات معظم الدول النامية إن لم نقل كلها نحو اقتصاد السوق وفي ظل هذا التوجه لم تعد الدولة تلعب دورها في إيجاد مناصب العمل بطريقة مباشرة كما كان الحال في الماضي من خلال القطاع العام مما أدى حتماً إلى تزايد نسبة البطالة.

وتساهم بشكل فاعل بإيجاد الوظائف وبذلك فإنها مصدر مهم للوظائف الجديدة في الاقتصاد وتساعد الدول والحكومات في حل مشكلة البطالة، ان البدء بأعمال جديدة بهذا العدد الكبير يؤدي إلى توظيف عالي حيث أن المنظمات الصغيرة في الولايات المتحدة تساهم في ثلاثة من كل أربع وظائف جديدة في عام 2000 ويتوقع استمرار ذلك في 2015²

لأن بعض المؤسسات ترى أن الحل المناسب هو أن تستعين بالقوى العاملة الماهرة منها أو غير ماهرة بهدف مواجهة الازدياد المفاجئ على الطلب من السلع و الخدمات.³

الجدول رقم (42): يوضح مدة عقد العامل المؤقت في المؤسسة.

الفئات	التكرار	النسبة المئوية%
06 أشهر	10	17.54
12 شهرا	17	29.82
18 شهر	30	52.63
المجموع	57	99.99

نلاحظ من خلال الجدول التالي أن نسبة 52.63% من اجابة المبحوثين الذين

أجابوا أن مدة عقد العامل المؤقت تدوم 8 أشهر ا .

وجاءت نسبة 29.82% من الذين أجابوا ان مدة عقد العامل المؤقت تدوم 12 شهرا وهذا

راجع الى طبيعة العمل داخل بعض المؤسسات .

¹ سمير علام، مرجع سابق، ص. 13.

² Hatten ;Timothy.s 2006 “Small Business Management .Entrepreneur ship andbeyond”3ed edition.Houghton Mifflin Company. New-York U.S.A ;P.10

³ حسن ابراهيم بلوط، إدارة الموارد البشرية، من منظور استراتيجي، دار النهضة العربية، بيروت، 2002، ص. 178.

أما نسبة 17.54% وهي تدوم مدة عقد العامل بـ 06 أشهر ويتم في بعض الأحيان تمديد المدة إلى 06 أشهر أخرى وهذا في حالات معينة كحاجة المؤسسة إلى هؤلاء العمال لاتمام العمل الذي لم يتم انجازه.

نستخلص من هذا الجدول أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تساهم في توفير مناصب عمل إما دائمة إما مؤقتة لكن في بعض الأحيان يتم تعيين مناصب العمل المؤقتة في المؤسسة وإدماجهم وهذا حسب نتائج الدراسة الميدانية .

الجدول رقم (43): يوضح تجديد العقد للعامل المؤقت.

الفئات	التكرار	مجموع التكرارات	النسبة	مجموع النسب
نعم	05	35	8.77	61.40
	20		35.08	
	10		17.54	
لا	22	22	38.59	38.59
المجموع	57	57	99.99	99.99

من خلال الجدول الموضح أعلاه نلاحظ ان نسبة 61.40% اجابة المبحوثين أن العمال داخل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة يتم تجديد عقد العمل للعامل المؤقت والاحتفاظ به داخل المؤسسة خاصة العمال الذين يتميزون بالخبرة والكفاءة الذين لا تستطيع المؤسسة الاستغناء عنهم وهذا راجع للدور الكبير الذي يقومون به داخل المؤسسة وتمثل نسبة 35.08%.

كما جاءت نسبة 17.54% تمثل إجابة المبحوثين أن هناك بعض المؤسسات تقوم بتجديد العقد لبعض العمال المؤقتين وذلك حسب القوانين الموجودة داخل المؤسسة والتي تتفق عليها من قبل في حالات مثلا في أوقات تكون فيها المؤسسة بحاجة إلى هؤلاء العمال المؤقتين فنقوم بتجديد العقود.

أما نسبة 38.59% يرون أن عدم تجديدهم لعقد العامل المؤقت وذلك لأسباب منها أن المؤسسة لا تستطيع تجديد العقد من الناحية القانونية ، أن هناك مجموعة من العمال التي يتم الاستغناء عنهم نتيجة عدم كفاءتهم و عدم قيامهم بأعمالهم على أكمل وجه كذلك التغيب المستمر ..وكذلك هناك من المؤسسات التي عمالها كلهم ذات مناصب دائمة لهذا جاءت اجابتهم بلا .

الجدول رقم(44) :يوضح استحداث مناصب عمل جديدة في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

الفئات	التكرار	النسبة المئوية%
نعم	47	82.45
لا	10	17.54
المجموع	57	99.99

من خلال الجدول الموضح أعلاه الذي يوضح استحداث مناصب عمل جديدة في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة نلاحظ أن نسبة 82.45 %تمثل إجابة الباحثين -المسؤول -أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تستحدث مناصب عمل جديدة وهي نسبة كبيرة وهذا راجع الى حاجة هذه المؤسسات للعمال والأهمية التي تكتسبها ودورها الاجتماعي والاقتصادي وذلك من خلال ما توفره هذه المؤسسات من مناصب الشغل سواء لصاحب المؤسسة أو لغيره ،وبذلك تساهم في حل مشكلة البطالة وما تنتجه من سلع وخدمات موجهة إلى الفئات الاجتماعية الأكثر حرمانا وفقرا، وبذلك توجد علاقات للتعامل مما يزيد الإحساس بأهمية التآزر والتآخي بصرف النظر عن الدين واللون والجنس¹، إن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أقدر على احتواء مشكلات المجتمع مثل البطالة و التهميش والفراغ و ما يترتب عليهم من آفات اجتماعية خطيرة عن طريق منحهم مناصب عمل قادرة أن تؤمن لهم الاستقرار النفسي والمادي.

¹ سمير علام، مرجع سابق، ص. 12.

من خلال نتائج دراسة صفوت عبد السلام عوض الله، اقتصاديات الصناعة الصغيرة ودورها في تحقيق التصنيع والتنمية التي قام بها (1993)، يرى أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تلعب أهمية كبيرة في تنمية المجتمع المحلي وذلك من خلال نسبة الإجابات و التي قدرت بـ 62.5% بحيث تساهم هذه المؤسسات بنسبة عالية في توفيرها لمناصب عمل للبطالين، حيث تسعى المؤسسات الصغيرة عند إنشائها إلى توفير و استحداث مناصب عمل جديدة للعمال الذين لا يلبون احتياجات المؤسسات الكبرى وذلك بـ 58.33% وأن داخل المؤسسة الصغيرة والمتوسطة نجد هناك نسبة كبيرة من المهارات والأيدي العاملة المؤهلة والتي تساهم هي بدورها في زيادة الإنتاج سواء كانت مؤسسة إنتاجية أو خدمتية .

أما نسبة 17.54% فجاءت أن المؤسسات لا تقوم باستحداث مناصب عمل جديدة وهذا راجع الى أن المؤسسات لا تحتاج الى استحداث مناصب عمل جديدة ولهذا كانت اجابتهم بلا

الجدول رقم (45): يوضح الأسباب التي أدت إلى المؤسسة لاستحداث مناصب عمل جديدة.

الاحتمالات	التكرار	مجموع التكرارات	النسبة المئوية	مجموع النسب
نعم	20	50	35.08	87.71
	30		52.63	
لا	07	07	12.28	12.28
المجموع	57	57	99.99	99.99

نلاحظ من خلال الجدول الموضح أعلاه أن نسبة 87.71% تمثل اجابة المبحوثين -المسؤولين عن المؤسسة -بنعم لاستحداث مناصب العمل الجديدة وهذا راجع الى أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تحتاج إلى اليد العاملة لأن العدد الموجود من العمال غير كافي لتلبية حاجات المؤسسة لهذا المؤسسة تسعى الى زيادة العمال هذا حسب اجابة المبحوثين وتتمثل نسبة 35.08 % .

أما نسبة 52.63 % وهي نسبة كبيرة تمثل أن المؤسسة تحتاج الى يد عاملة جديدة ويعود السبب الى أن العمال الموجودين داخل المؤسسة غير مؤهلين لانجاز أعمالهم مما يستدعي من المؤسسة البحث واستحداث مناصب عمل جديدة لكن تكون مؤهلة ولأن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تعتبر من أهم مصادر خلق فرص العمل أمام الكوادر الفنية والتجارية من الشباب وهي بديل استراتيجي للوظائف الحكومية ومنهاج هام للقضاء على البطالة¹.

ولأن اليد العاملة المؤهلة لها دور كبير في تطوير المؤسسة وزيادة الانتاج .

أما نسبة 12.28% فكانت إجابة المبحوثين بلا وهذا راجع الى عدم وجود اسباب لاستحداث مناصب عمل جديدة .

الجدول رقم (46): يوضح وضع شروطا لاختيار العمال في مؤسستكم.

الفئات	التكرار	النسبة المئوية%
الخبرة	30	52.63
السيرة الذاتية	07	12.28
المستوى العلمي (الشهادة)	20	35.08
المجموع	57	99.99

نلاحظ من خلال الجدول الموضح أعلاه أن نسبة 52.63% وهي النسبة الغالبة تمثل اختيار العمال في المؤسسة عن طريق الخبرة، فنجد أن بعض المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تحتاج إلى العمال ذلك عن طريق خبرتهم وقدراتهم في العمل. في حين النسبة 35.08% وهي التي تمثل اختيار العمال في المؤسسة الصغيرة والمتوسطة عن طريق المستوى العلمي والشهادة المتحصل عليها من طرف الشباب المستثمر، وعند إنشاء المؤسسة فإن صاحبها يختار العمال عن طريق مستواهم العلمي و المعرفي ليتم بعدها

¹ فريد النجار ، الصناعات والمشروعات لصغيرة ومتوسطة الحجم ، مدخل رواد الأعمال ، الدار الجامعية ، الاسكندرية ،

تعينهم في المؤسسة وهذا لأن هناك مؤسسات تحتاج الى يد عاملة متخصصة وذات مستوى علمي محدد .

أما نسبة **12.28%** ترى أن عملية اختيار العمال في المؤسسة يتم وفقا للسيرة الذاتية للعمال وهذا شرطا ضروري للعمل، لأن هناك مؤسسات لا تحتاج إلى مستوى علمي معين، لكن تحتاج إلى الخبرة و السيرة الذاتية للشخص العامل سواء رجل أو امرأة، وهذا تفاديا للمشاكل والصراعات التي يمكن أن تقع داخل المؤسسة مع العمال .

الجدول رقم (47): يوضح عملية اختيار العمال في مؤسستكم.

الفئات	التكرار	النسبة المئوية %
المقابلة	17	29.82
الاختبار	10	17.54
علاقات شخصية...	30	52.63
المجموع	57	99.99

نلاحظ من خلال الجدول الموضح أعلاه أن نسبة **29.82%** تمثل عملية اختيار العمال في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عن طريق المقابلة ، فنجد أن بعض المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تقوم باختيار العمال عن طريق إجراء مقابلة شفوية يتم فيها طرح مجموعة من الأسئلة وذلك للتعرف على العامل المتقدم لهذا العمل وكذا طريقة كلامه و تعبيره وهيئته وهذا لان طبيعة العمل تفرض عليهم نوع معين من العمال ،كالعمل في الاستقبال في الفندق أو البيع في المؤسسة

في حين النسبة **52.63%** وهي النسبة الغالبة و التي تمثل اختيار العمال في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عن طريق العلاقات الشخصية لصاحب المؤسسة أو للمسؤول المباشر عن المؤسسة أن يختار مجموعة من العمال من أقاربه أو أشخاص لديهم علاقة شخصية دون مراعاة أن تتوفر فيهم الكفاءة والخبرة اللازمة للعمل المطلوب مما قد يؤثر على عمل المؤسسة ودورها في تحقيق التنمية الاجتماعية والاقتصادية وكذا الوصول الى هدف المؤسسة .

أما نسبة **17.54%** تمثل اختيار العمال عن طريق الاختبار وهي الطريقة الموضوعية في اختيار العمال داخل المؤسسات ويتم فيها إجراء اختبار كتابي وبعدها تعلن النتائج ويتم استدعاء الناجحين في هذا الاختبار وهذا قلما تعمل به المؤسسات حسب اجابة المبحوثين .

الجدول رقم (48): يوضح توفر المؤسسة على عمال ذوي مهارات وخبرات.

النسبة المئوية %	التكرار	الفئات
35.08	20	نعم
64.91	37	لا
99.99	57	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 35.08 % تمثل توفر المؤسسة على عمال ذوي مهارات وخبرات.

أما نسبة 64.91 % تمثل إجابة المبحوثين بعدم وجود مهارات وخبرات داخل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وهذا مشكل من بين المشاكل الأساسية التي تعيق المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وذلك لاستيعاب المشروعات الصغيرة والمتوسطة لعدد كبير من العمالة غير الماهرة وتدريبها وتأهيلها محلياً . سيكون لها دور كبير من الجانبين الاقتصادي والاجتماعي.

كذلك أن الأعمال الصغيرة والمتوسطة أكثر جذبا للكفاءات والمهارات والخبرات الشخصية من الرجال والنساء¹

¹ طاهر محسن منصور الغالي ، مرجع سابق ، ص.35.

الجدول رقم (49): يوضح استعانة المؤسسة بالمهارات في تدريب العمال الجدد واتخاذ القرار

الفئات	الاحتمالات	التكرار	مجموع التكرارات	النسبة المئوية %	مجموع النسب
الاستعانة بالمهارات في تدريب العمال الجدد.	نعم	20	27	35.08	47.36
	لا	07		12.28	
الاستعانة بالمهارات في اتخاذ القرار.	نعم	20	30	35.08	52.63
	لا	10		17.54	
المجموع		57	57	99.99	99.99

نلاحظ من خلال الجدول الموضح أعلاه أن نسبة 47.36% هي تمثل إجابة المبحوثين حول المهارات الموجودة في المؤسسة، لأن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تحتاج هي كذلك إلى تنمية الموارد البشرية وذلك لمواكبة التحول الحاصل في انتقال الوظائف من قطاع الصناعة إلى قطاع الخدمات، كذلك لا بد من توجيه الأفراد الجدد أو تعريفهم بشتى أنواع النشاطات و الوظائف المعطاة لهم و إرشادهم أو تعليمهم كيفية و نوعية الأداء المتوقع و تحسين مهارات و زيادة قدرات الأفراد ورفع مستوى أدائهم و تحضيرهم لمواجهة كافة التغييرات التكنولوجية و المعلوماتية و التسويقية، التي تؤثر على إنتاجهم و أدائهم، والاستعانة بالمهارات الموجودة داخل المؤسسة في تدريب العمال الجدد. وقد ركزت مدرسة العلاقات الانسانية على أن القيادة الإدارية تلعب في اتخاذ القرارات من قبل العمال دورا أساسيا في التأثير على تكوين الجماعات وتعديل أعرافها وتقاليدها بما يتناسب وأهداف المؤسسة. و عليه فان السبيل لإنشاء التقارب بين الأطراف داخل المؤسسة هو دمج التنظيم غير الرسمي في التنظيم الرسمي.

في حين نجد نسبة 12.28 % من إجابة المبحوثين التي تقر بأن المهارات الموجودة داخل المؤسسة لا يستعان بها في تدريب العمال الجدد وهذا ناتج عن طبيعة عمل المؤسسة

لأن بعض المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لا تحتاج إلى مهارات في عملها و تكتفي بعمال بسطاء.

نستنتج أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تحتاج في عملها إلى مهارات ولا بد من تنمية و تدريب الموارد البشرية الموجودة داخل المؤسسة وذلك لمواجهة التطورات و التحولات الناتجة عن التكنولوجيات أيضا تعمل هذه المؤسسات على تدريب العاملين وتأهيلهم لوظائف أحسن مستقبلا حيث أنها تسمح للعمال بالقيام بمهام متعددة في فترات زمنية قصيرة حتى تكبر وتتنوع المهام والمسؤوليات التي يقومون بها وبذلك تتسع مداركهم ومعارفهم وتزداد خبراتهم حتى يكونوا في موقع اتخاذ القرارات الهامة وهذا ما يظهر ويعزز طاقاتهم وقدراتهم الفعالة. على أن يتم بداخلها وقد تقوم بتصميم برامجها جهة خارجية وقد يكون تدريب خارج المؤسسة، يحتاج التدريب على بعض الأعمال الخروج بالمتدرب عن الموقع الطبيعي للعمل أو موقع التدريب لاكتساب المهارات التي يتطلبها العمل¹. كما ركز تايلور في دراسته على أن تدريب العمال من أجل تحسين مستوى أدائهم للأعمال.

¹ علي غربي، بلقاسم سلاطنية، إسماعيل فيرة، ، تنمية الموارد البشرية، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، عين مليلة، الجزائر، 200، ص. 109.

الجدول رقم (50): يوضح مساهمة العمال ذوي الخبرة في زيادة الانتاج

النسبة المئوية%	التكرار	الفئات
75.43	43	نعم
24.56	14	لا
99.99	57	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول الموضح أعلاه أن نسبة 75.43% وهي النسبة العالية و التي توضح مساهمة العمال ذوي الخبرة في زيادة الانتاج، وتحتاج إلى مهارات تساعد أثناء عملها و تطوير المؤسسة و تنميتها و ذلك من خلال مواكبة التطورات التي في المجتمع، وهذا ما نجده يتناسب و مدخل العملية الذي يركز على عملية التنمية البشرية ذاتها ليكون عنصرا فعالا في مجتمعه ويقوم بالتخطيط و التنفيذ و الإشراف و الرقابة(1). كما نجد أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تستعين بتوظيف العمال بالخبرة وذلك بنسبة عالية تقدر ب 52.63% وهذا ما يوضحه الجدول رقم 50 وهذا راجع الى أن عامل الخبرة مهم جدا في زيادة الإنتاج و إتقان العمل والمساهمة كذلك في التنمية الاقتصادية والاجتماعية وذلك من خلال ما توفره.

في حين نجد نسبة 24.56% فهي التي لغت فكرة مساهمة العمال ذوو الخبرة في زيادة الإنتاج و تطوير المؤسسة وهذا راجع الى نوع النشاط التي تعمل فيه المؤسسة .

1) عبد الرحيم تمام أبو كريشة، مرجع سابق، ص.292.

الجدول رقم (51): يوضح مساهمة العمال ذوي الخبرة في تطوير المؤسسة

النسبة المئوية%	التكرار	الفئات
87.71	50	نعم
12.28	07	لا
99.99	57	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول الموضح أعلاه أن نسبة 87.71% وهي النسبة العالية و التي توضح مساهمة العمال ذوي الخبرة في تطوير المؤسسة وذلك بخبرتهم طوال سنوات لعمل داخل المؤسسة أو في حالات أخرى هنالك بعض العمال تم توظيفهم حديثاً لكن لديهم الخبرة وذلك لعملهم السابق فينقل ذلك إلى المؤسسة ويساهم في تطوير المؤسسة من حيث نوعية الإنتاج إذا كانت المؤسسات إنتاجية وفي كيفية تقديم الخدمة بالنسبة للمؤسسات الخدماتية أن الخبرة لها دور كبير في تطوير المؤسسة.

أما نسبة 12.28 % فهي التي لغت أن العمال ذوي الخبرة لايساهمون في تطوير المؤسسة، ويرجعون السبب لذلك هو عامل الكفاءة والقدرة على العمل هما العاملان المهمان في تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

الجدول رقم(52): يوضح خضوع الدخل الذي يأخذه العمال للزيادة

النسبة المئوية %	التكرار	الفئات
52.63	30	نعم
47.36	27	لا
99.99	57	المجموع

من خلال الجدول التالي نلاحظ أن النسبة الغالبة وهي 52.63 % وتمثل إجابة المبحوثين بأن الدخل الذي يأخذه العمال داخل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة خاضع للزيادة وذلك حسب العمل الذي يقوم به العامل داخل هذه المؤسسة ونجد نظرية الإدارة العلمية تؤكد فكرة زيادة الدخل في حالة زيادة الجهد المبذول لهذا لو نراعي هذا العامل ونولييه أهمية كبيرتسيكون له دور كبير في العمل داخل هذه المؤسسات.

أما نسبة 47.6 % تمثل إجابة المبحوثين بلا أي بعدم خضوع الدخل الذي يأخذه العمال داخل هذه المؤسسات للزيادة ، وذلك لأن هذا الدخل ثابت في بعض المؤسسات وخاصة بالنسبة للعمال المؤقتين.

الجدول رقم (53): يوضح تقديم المؤسسة لحوافز للعمال

مجموع النسب	النسبة المئوية %	مجموع التكرارات	التكرار	الاحتمالات	
				نعم	لا
73.67	38.59	42	22	تحقيق المؤسسة لأرباح	نعم
	17.54		10	الأعياد	
	17.54		10	الدخول الاجتماعي	
26.31	26.31	15	15		لا
99.98	99.98	57	57		المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 73.67% تمثل إجابة المبحوثين بأن المؤسسة تقدم حوافز مادية للعمال زيادة على الأجر الذي يأخذونه، وذلك في حالة تحقيق الأرباح لهذه المؤسسة وذلك بنسبة 38.59% وحالات أخرى في الأعياد وذلك بنسبة 17.54% العيد الأضحى وعيد الفطر وذلك لتشجيع العمال على العمل أكر وابتقان عملهم.

وكذلك في الدخول المدرسي بشراء اللباس والأدوات المدرسية وهذا جانب مهم من الجوانب التي تترك في العامل أثراً مهماً فينعكس على أداءه لعمله داخل المؤسسة وذلك يزيد الإنتاج ويساهم في تطوير المؤسسة والعمل أكثر فأكثر فكرة دور الحوافز في الرفع من معنويات العامل داخل المؤسسة وزيادة الإنتاج والقيام بعمله على أحسن وجه.

وقد ركزت نظرية الإدارة العلمية على أن استخدام الحوافز لإغراء العمال وتشجيعهم على أداء العمل بالسرعة أو المعدل المطلوب.

أما نسبة 26.31% فتمثل أن المؤسسة لا تقدم حوافزاً للعمال وهذا ما ينعكس سلباً على عمل العامل داخل المؤسسة لأن هذا العامل له دور في العمل والإجتهاد والإبداع.

الجدول رقم (54): يوضح تخلي أحد العمال عن منصبه

مجموع النسب	النسبة المئوية %	مجموع التكرارات	التكرار	الاحتمالات	
				نعم	لا
87.71	52.63	50	30	حصول على عمل أفضل ودائم	نعم
	35.08		20	الحصول على دخل أفضل	
12.28	12.28	07	07	لا	
99.99	99.99	57	57	المجموع	

من خلال الجدول نلاحظ أن نسبة 87.71 % توضح تخلي العمال عن المنصب الذي يشغله داخل المؤسسة، وذلك في حال ما حصل على عمل أفضل من هذا العمل في الوقت مثلاً أقل وقتاً. وكذلك في حالة الحصول على عمل دائم وما يترتب عليه من حصوله على دخل دائم، حقوق الضمان الإجتماعي .

وكانت نسبة 52.63 % أما نسبة 35.08% فتتمثل في تخلي أحد العمال عن منصبه وذلك للحصول على دخل أفضل من الدخل الذي يأخذه الآن، أو في حالة عدم ملائمة العمل للظروف الإجتماعية للعامل ، كبعد مكان العمل عن مسكنه وكذلك قد يكون لتقصير العامل في عمله.

أما نسبة 12.28 % فتتمثل الإجابة بلا أي أن العمال يفضلون البقاء في مناصبهم والعمل داخل المؤسسة وهي تمثل العمال الدائمين .

2- تحليل بيانات الفرضية الثانية.

تساهم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التنمية الاقتصادية في الجزائر.
الجدول رقم (55): يوضح طبيعة النشاط الذي تمارسه المؤسسة.

الفئات	التكرار	النسبة المئوية%
إنتاج سلع	30	52.63
توفير خدمات	25	43.85
أخرى	02	3.50
المجموع	57	99.98

نلاحظ من خلال الجدول الموضح أعلاه أن النسبة 43.85% من احتياجات الباحثين التي ترى أن معظم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تقوم بتوفير الخدمات و الضروريات للأفراد .

في حين نجد نسبة 52.63% من إجابة الباحثين التي تقر أن النشاط الذي تمارسه المؤسسات الصغيرة و المتوسطة هو إنتاج سلع و نذكر على سبيل المثال مؤسسة إنتاج مواد التنظيف حيث تقوم هذه الأخيرة بتوفير هذه السلعة للمستهلك، ونجد كذلك المطبعة .
ونجد نسبة 03.50% تتوعدت المؤسسات في نشاطها ، و كذا مكاتب المحاسبة و ما تقوم به من دور و مكتب خدمات الإعلام الآلي و ما توفره من فضاء للإنترنت وغيرها من المؤسسات و نشاطاتها المختلفة.

من ناحية أخرى فإن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لا تقتصر على النشاط الصناعي فقط بل تمارس خدمتها في القطاع الزراعي أيضاً ويشمل القطاع الزراعي بدوره العديد من الأنشطة ، فهو لا يقتصر على الانتاج النباتي فحسب، بل يتضمن مجالات أخرى.

الجدول رقم (56): يوضح تلبية المؤسسة لحاجات الأفراد من خلال ما تنتجه.

الفئات	الاحتمالات	التكرار	مجموع التكرارات	النسبة المئوية %	مجموع النسب
نعم	مقبول	23	43	40.35	75.43
	غير مقبول	20		35.08	
لا		14	14	24.56	24.56
المجموع		57	57	100	99.99

نلاحظ من خلال الجدول الموضح أعلاه أن نسبة 75.43% من إجابات الباحثين الذين يرون أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تقوم بتلبية حاجات الفرد من خلال ما توفره من سلع و خدمات دون أن يضطر أهل المدينة إلى التسوق من مناطق أخرى وهذا لتوفر هذه المؤسسات على تشكيلة متنوعة من الإنتاج و الخدمات وبسعر معقول وهذا ما تركز عليه النظرية البنوية والتي تقر بأن الوظائف التي تؤديها الجماعة أو المؤسسة أو يؤديها المجتمع إنما تشبع حاجات الأفراد المنتمين أو حاجات المؤسسات الأخرى ، والحاجات التي تشبعها المؤسسات قد تكون حاجات أساسية أو حاجات اجتماعية او حاجات روحية.

أما نسبة 24.56% فتمثل فئة الذين أجابوا بأن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب رأيهم لا تلبي حاجات السكان من خلال ما تنتجه من سلع و ما تقدمه من خدمات وهي نسبة ضعيفة.

إن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مصدر للأفكار الجديدة و الابتكارات الحديثة حيث تقوم بإنتاج السلع والخدمات المبتكرة ويمثل الإبداع جانبا من إدارة هذه المؤسسات والملاحظ أن كثيرا من السلع والخدمات ظهرت وتبلورت وأنتجت داخل هذه المؤسسات، وهذا يرجع الى معرفتها لاحتياجات عملائها بدقة ومحاولة تقديم ومواكبة الجديد¹.

¹ محمد صالح الحناوي، مرجع سابق، ص. 67.

إضافة إلى ذلك يعطي فرصة أكبر لبروز أفكار متطورة وابتكارات جديدة مما يسهل بشكل كبير في عملية التنمية¹.

حيث تعتبر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أكفأ من المؤسسات الكبيرة من ناحية التنوع في الإنتاج لتلبية الطلب المحدد في الأسواق أو إنتاج سلع ذات تكلفة نقل عالية أو معرضة للتلف بشكل كبير، مما يقلل من أهمية ووفرة الحجم في إنتاج مل هذه السلع.

الجدول رقم (57): يوضح إنتاج المؤسسة لتشكيلة متنوعة من الإنتاج

الفئات	الاحتمالات	التكرار	مجموع التكرارات	النسبة المئوية %	مجموع النسب
نعم	مقبول	10	27	17.54	47.36
	غير مقبول	17		29.82	
لا		30	30	52.63	52.63
المجموع		57	57	99.99	99.99

من خلال الجدول الموضح أعلاه نلاحظ أن نسبة 52.63% من المبحوثين أجابوا أن المؤسسة لا تقدم تشكيلة متنوعة من الإنتاج وهذا لأن معظم المؤسسات تقوم بإنتاج منتج واحد فقط مثل إنتاج السميد وكذلك هناك من المؤسسات ماهي مؤسسات خدماتية لهذا كانت إجابتهم بلا أي أنها مؤسسات تقوم بتوفير الخدمات .

كما تقوم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بإنتاج تشكيلة متنوعة من السلع والخدمات والمنتجات وتلبية الحاجيات الجارية للسكان، خاصة بالنسبة للسلع الاستهلاكية. تقوم هذه المؤسسات بالإنتاج وبكميات صغيرة بدلا من الاستيراد من الخارج². يضاف الى ذلك أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لها دور مهم جدا في مجال التحسين المستمر وهو الانتقال بالمنتجات من حالة الى حالة أفضل من خلال زيادة القيمة. ويرى

¹ عبد الرحمان يسري ، تنمية الصناعات الصغيرة ومشكلات تمويلها ، مرجع سابق ، ص 26.

² محمد محروس الحناوي ، مرجع سابق ، ص 123.

البعض أن خاصة التجديد والابتكار ترتبط بقدرة الأعمال الصغيرة على لردم الهوة بين الجوانب المعرفية وحاجات السوق ' وبذلك انتاج سلع جديدة وتتسم بالابداع ². أما نسبة 47.36% تمثل اجابة المبحوثين بأن المؤسسة تقدم تشكيلة متنوعة من الانتاج لان المنظمات الصغيرة والمتوسطة تمتاز بقدرة على الابداع حيث تبذل الجهود لتطوير منتجات (سلع أو خدمات) جديدة أو تحسين ما هو موجود أو تطوير الاستخدامات الجديدة لها.³

الجدول رقم (58): يوضح توفير المؤسسة لخدمات متنوعة.

الفئات	التكرار	النسبة المئوية%
نعم	47	82.45
لا	10	17.54
المجموع	57	99.99

نلاحظ من خلال الجدول الموضح أعلاه أن نسبة 82.45 % من المبحوثين الذين أجابوا بإمكانية توفير المؤسسة الصغيرة والمتوسطة لخدمات متنوعة وتوفيرها حيث تقوم مؤسسة النجارة كمؤسسة صغيرة بتوفير تشكيلة متنوعة من الأثاث المنزلي و المدرسي، دون أن ننسى المطبعة و ما تقوم به هي كذلك حيث تعمل على طبع جميع الوثائق و الجرائد و الأدوات المدرسية إلى غيرها من المؤسسات ، وغيرها من المؤسسات الخدمائية ودورها في توفير الخدمات للمؤسسة.

أما نسبة 17.54% فهي فئة المبحوثين الذين يرون أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لا تقوم بتوفير خدمات متنوعة.

نستطيع القول هنا أن جميع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تقوم بتوفير خدمات متنوعة و مختلفة و منها ما تقوم بتوفير تشكيلة متنوعة من الإنتاج لعرضها في الأسواق المحلية.

² النجار فايز ، العلي عبد الستار محمد ، الريادقوا إدارة الأعمال الصغيرة ، دار الحامد للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن ، 2006، ص.25.

³ طاهر محسن منصور الغالي ، إدارقوا إستراتيجية منظمات الأعمال المتوسطة والصغيرة ، ط01 ، دار وائل للنشر ، عمان ، الأردن ، 2009، ص 33.

الجدول رقم (59): يوضح توزيع الإنتاج على البلديات و بعض الولايات المجاورة.

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية %
نعم	37	64.9
لا	20	35.08
المجموع	57	99.98

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 64.9 % تقر بأن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تقوم بتوزيع الإنتاج على البلديات والولايات المجاورة وهذا راجع لطبيعة النشاط الذي تمارسه بعض المؤسسات وما ينتجته في إنتاج كميات كبيرة مما يتم توزيعه على جميع بلديات بسكرة.

أما نسبة 35.08 % فتقر أن المؤسسة لا تقوم بتوزيع الإنتاج على البلديات وبعض الولايات المجاورة وهذا راجع إلى قلة الإنتاج وصعوبة التسويق أحياناً وهي من بين العوائق التي تعيق توزيع الإنتاج إلى خارج بلديات بسكرة وخارج الولاية ككل.

كما يمكن للدولة -خاصة في الدول النامية- أن توجه الأنشطة إلى مناطق مستهدفة لغرض تنميتها أو إيقاف عمليات الهجرة إلى المدن المزدحمة بالسكان أو غير ذلك. هنا يمكن أن تلعب أدواراً كثيرة، حيث التوظيف وزيادة دخل الفرد والتغيير في هيكل الأعمال في المجتمع وغيرها¹.

¹ صيام ولبيد، جيجان سلمان طلال، محاسبة الشركات الصغيرة الأردنية وأثرها في تنمية الريف والبادية الأردنية، ورقة عمل، مؤتمر أفاق التنمية الاقتصادية والاجتماعية في الريف والبادية الأردنية، جامعة آل البيت، المفرق، الأردن، 1999، ص.ص. 475-482.

الجدول رقم (60) : يوضح مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في كسر العزلة عن المناطق النائية .

الفئات	التكرار	النسبة المئوية%
نعم	27	47.36
لا	30	52.63
المجموع	57	99.99

نلاحظ من خلال الجدول التالي أن نسبة 47.36 % تمثل إجابة المبحوثين بنعم أي أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تساهم كسر العزلة على المناطق النائية من خلال ما تنتجه من إنتاج أو توفير للخدمات التي يحتاجها الأفراد داخل المجتمع وهذا ما يساهم كذلك في التنمية الاقتصادية.

أما نسبة 52.63 % وهي النسبة الغالبة التي تمثل أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لا تساهم في كسر العزلة عن المناطق النائية وهذا راجع إلى مشكلة التسويق التي تعاني منه غالب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حتى في حالة وجود كمية كبيرة من الإنتاج فهي لا تستطيع تسويقه وذلك لعدم وجود سوق خاصة.

الجدول رقم (61): يوضح مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التنمية السياحية في الجزائر.

الفئات	التكرار	النسبة المئوية%
دائما	43	75.43
أبدا	14	24.56
المجموع	57	99.99

من خلال الجدول الموضح أعلاه نلاحظ أن النسبة الكبيرة هي 75.43 % أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تساهم دائماً في التنمية السياحية وذلك من خلال ما

تنتج من سلع خاصة التقليدية منها وزيادة السياح المستمر لاقتناء هذه السلع وهذا راجع إلى أن صناعة الفخار التقليدي يعتبر رافد من روافد السياحة. وكذلك في المشاركة في المعارض والمهرجانات السياحية لعرض منتوجاتها وبذلك كسر العزلة عن المناطق النائية وكذلك الزيارات الدائمة للسياح من خارج الولاية والوطن للتعرف على الموروث الثقافي الجزائري وبالتالي المحافظة عليه والمساهمة في التنمية السياحية.

أما نسبة 24.56 % تمثل أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لا تساهم في التنمية السياحية وهذا راجع إلى طبيعة نشاط المؤسسة لأن إنتاجها إقتصادي لهذا لا تساهم في السياحة.

وهنا يكون دورا مهما للمنظمات الصغيرة كذلك تحافظ الاعمال الصغيرة على العديد من الصناعات والفلكلور الشعبي والحرف التقليدية في مختلف دول العالم.¹ باستحداث أنشطة اقتصادية سلعية أو خدماتية و لم تكون موجودة من قبل، وكذا إحياء أنشطة اقتصادية ثم التخلي عنها لأي سبب كان، ومثال ذلك إعادة تنشيط الصناعات التقليدية(2) .

¹ طاهر محسن منصور الغالبي ، مرجع سابق ،ص.35.

² وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، أيام دراسية حول تنمية و تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ماي 1998، ص.1-58.

3- تحليل بيانات الفرضية الثالثة.

تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عراقيل تعيقها في أداء عملها.

الجدول رقم (62): يوضح مصادر تمويل المؤسسة.

الفئات	الاحتمالات	التكرار	النسبة	مجموع النسب
خارجي	ثنائي	07	29.16	83.32
	ثلاثي	13	54.16	
داخلي (ذاتي)		04	16.66	16.66
المجموع		24	100	100

من خلال الجدول نلاحظ أن نسبة 16.66% من إجابات المبحوثين ترى أن مصدر التمويل هو داخلي أي من خلال الأسرة ذاتها أو الأقارب أو الأصدقاء، حيث يقوم الشاب أو صاحب المؤسسة بتمويل مؤسسته تمويلًا ذاتيًا 100%.

أما نسبة 83.32% فهي تمثل تمويل المؤسسة من الخارج وينقسم إلى قسمين الأول وهو تمويل ثنائي ونسبة 29.16، حيث يتشكل رأس المال من شقين، الأول مساهمة مالية للمستثمر أو المستثمرين والثاني قرض بدون فائدة ممنوح من طرف الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ).

أما القسم الثاني فهو التمويل الثلاثي و نسبته تقدر بـ 54.16% و تتشكل التركيبة المالية من مساهمة مالية للشباب أو الشباب أصحاب المشاريع التي تتغير قيمتها حسب مستوى الاستثمار وقرض بدون فائدة تمنحه الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، تتغير قيمة هذا القرض حسب مستوى الاستثمار و قرض بنكي الذي يخفض جزء من فوائده من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ويتم ضمانه من طرف صندوق الكفالة المشتركة لضمان أخطار القروض الممنوح إياها الشباب ذوي المشاريع،

نستنتج أن للمؤسسة الصغيرة والمتوسطة مصدرين للتمويل مصدر داخلي (ذاتي) من طرف المستثمر ذاته أو صاحب المؤسسة ومصدر خارجي يضم تمويل ثنائي وتمويل ثلاثي، وهذه

المصادر كلها تساهم في سريان المؤسسة الصغيرة والمتوسطة وتطورها فرأس المال عنصر هام وضروري في عملية تكوين و إنشاء المؤسسة و في عملية التنمية في حد ذاتها. ضآلة رؤوس الأموال المستمرة في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وهذا يعني أن تصبح القيمة المضافة للوحدة رأس المال المستثمر أعلى منها للمشروعات الكبيرة.

الجدول رقم (63): يوضح صعوبات التمويل.

الفئات	التكرار	النسبة%
نعم	40	70.17
لا	17	29.82
المجموع	57	99.99

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن نسبة 70.17% هي فئة المبحوثين الذين يرون أن هناك صعوبات في تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لأن من أهم المشاكل التي تعاني منها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة هي مشكلة التمويل و صعوبة الحصول على القروض البنكية ولهذا و تتوجبا للمجهودات المبذولة في هذا الميدان أعلن فخامة رئيس الجمهورية عن إنشاء مؤسستين ماليتين ستساهمان بلا شك في تسهيل الحصول على القروض البنكية وهي صندوق ضمان القروض الاستثمارية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة برأسمال قدره 30 مليار دينار جزائري وصندوق رأسمال المخاطر برأسمال قدره 3.5 مليار دينار جزائري(1).

أما نسبة 29.82% فهي فئة المبحوثين الذين يرون بعدم وجود صعوبات تمويل تعترضهم و أغلبها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الممولة ذاتيا سواء عن طرق الأقارب أو للشخص نفسه فلهذا لا يرى بأن هناك صعوبات مالية تعترضه.

يعد التمويل مشكلة أساسية تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في كل دول العالم ، حيث لا تكفي مواردها الذاتية للوفاء بمتطلبات الإنشاء والتأسيس والتجديد... الخ، ويمكن للدولة أن

(1) عرض السيد مصطفى بن بادة وزير المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و الصناعة التقليدية في حصة منتدى التلفزة

تؤدي دورا رياديا في سد الفجوة التمويلية الى جانب الدور الرئيسي التي تقوم به البنوك التجارية إذ تسعى معظم الدول الآن إلى تشجيع مؤسسات تمويلية أخرى للقيام بتقديم التمويل للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة مثل اتحادات الائتمان في كندا، وابتكار أساليب لتمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ووضع وتصميم أنظمة فعالة لتصنيف الائتمان قادرة على التكيف والتخصص لدعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. ويقصد بتصنيف الائتماني العملية التي يتم بموجبها تحديد قدرة المدين على سداد التزاماته في المواعيد المحددة.¹

الجدول رقم (64) : يوضح عقد اجتماعات مع العمال.

الفئات	الاحتمالات	التكرار	مجموع التكرارات	النسبة	مجموع النسب
نعم	يومية	12	35	17.54	92.97
	شهرية	12		52.63	
	أخرى	13		22.80	
لا		04	04	07.01	07.01
المجموع		41	57	99.98	99.98

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 92.97% تمثل إجابة المبحوثين حول عقد اجتماعات مع العمال داخل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بصفة يومية وذلك بنسبة 17.54% خاصة في المؤسسات ذات الطابع الخدماتي وذلك لمراقبة كيفية التعامل مع الزبون وتقديم الخدمة له.

أما نسبة 52.63% تمثل إجابة المبحوثين بنعم حول عقد اجتماعات مع العمال داخل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بصفة شهرية أي مرة في الشهر وذلك لمناقشة بعض المواضيع الخاصة بالعمل وتقديم اقتراحات مساعدة واستشارة الإطارات وذوو الخبرة في تطوير المؤسسة والإنتاج، لأن هذه الفئة تساهم بصفة كبيرة في تطوير المؤسسة وزيادة

¹ معطي الله خير الدين ، بوقوم محمد ، تفعيل دور التمويل البنكي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر ، مجلة العلوم الاجتماعية والانسانية ، مجلة علمية محكمة سداسية ، جامعة باتنة الجزائر ، العدد 13، ديسمبر 2005، ص.154.

الإنتاج والتنمية الاقتصادية والاجتماعية لهذا من الضروري عقد اجتماعات لمناقشة الإنتاج، التسويق ، عمل العمال وأدائهم داخل المؤسسة وتقديم الحلول لبعض العراقيل التي تواجهه العمال داخل المؤسسة.

أما نسبة 22.80 % فتمثل إجابة المبحوثين بأخرى أي يتم عقد اجتماعات مع العمال داخل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وذلك حسب الضرورة وفي الحالات الاستثنائية نظراً لبعض الظروف التي تطرأ (الظروف الاضطرابية والاستثنائية).

في حين نجد نسبة 07.01% تمثل عدم عقد اجتماعات في المؤسسات مع العمال وهي نسبة ضعيفة جداً وهذا خاصة بالمؤسسات التي تقوم بتوفير الخدمات.

الجدول رقم (65) : يوضح وجود برامج وخطط للعمل داخل المؤسسة.

الفئات	التكرار	مجموع التكرارات	النسبة	مجموع النسب
نعم	طويلة المدى	40	70.17	92.97
	قصيرة المدى	13	22.80	
لا	04	04	07.01	07.01
المجموع	57	57	99.98	99.98

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن نسبة 92.97 % تمثل إجابة المبحوثين بأنه يوجد برامج وخطط للعمل داخل المؤسسة يتم وضعها مسبقاً وتكون هذه البرامج طويلة المدى وتمثل 70.17 % تدوم المدة من سنة إلى سنتين وذلك لتخطيط العمل مسبقاً وتوقع كل المخاطر التي يمكن أن تقع فيها المؤسسة ، وهناك برامج قصيرة المدى تدوم من شهر إلى ستة أشهر وهذا راجع إلى أن المؤسسات تغير في بعض الأحيان هذه البرامج حسب الضرورة التي يلحها العمل.

في حين نجد نسبة 07.01 % تمثل عدم وجود برامج وخطط للعمل داخل المؤسسة.

الجدول رقم (66): يوضح وجود قانون داخلي في المؤسسة

الفئات	التكرار	النسبة %
نعم	21	63.15
لا	36	36.84
المجموع	57	99.99

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن نسبة 63.15 % تمثل إجابة المبحوثين حول وجود قانون داخلي في المؤسسة ، لأن القانون يضبط سير العمل ويحدد الوظائف والحقوق والواجبات لهذا فهو ضروري لكل مؤسسة. وقد ركزت نظرية الإدارة العلمية على هذه الفكرة بحيث يجب على العامل الانصياع للأوامر الادارية، كما يحتاج لأن تسمع الادارة لآرائه، لأن الهدف هو الانتاج .

في حين نجد نسبة 36.84 % تقر بعدم وجود قانون داخلي للمؤسسة.

الجدول رقم (67) : يوضح وجود من يقوم بتوجيه العمال داخل المؤسسة

الفئات	الاحتمالات	التكرار	مجموع التكرارات	النسبة	مجموع النسب
نعم	الإطارات	12	50	21.05	87.71
	لجنة خاصة	30		52.63	
	أخرى....	08		14.03	
لا		07	07	12.28	12.28
المجموع		57	57	99.99	99.99

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 87.71% تقر بوجود فئات تقوم بتوجيه العمال داخل المؤسسة وتتمثل في الإطارات بنسبة 21.05% وهي مجموعة من الفاعلين الذين يقومون بتقديم توجيهات وتدريب العمال داخل المؤسسة على العمل.

ونسبة 52.63% تقر أن هناك لجنة خاصة داخل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تقوم بتقديم التوجيهات والنصائح وتدريب العمال خاصة الخط منهم على العمل وطبيعة هذا وجدناه من خلال دراستنا الميدانية للمؤسسات في المؤسسات المتوسطة أي التي نوظف من 50 إلى 250 عامل حسب القانون التوجيهي.

أما نسبة 12.28% فتمثل إجابة المبحوثين بعدم وجود طبيعة هذه المؤسسات فهي مؤسسات صغيرة عمالها من 10 إلى 49 وكذلك نشاطها خدماتي فلها لا تحتاج إلى من يقوم بتوجيه العمال داخل المؤسسة هذا حسب إجابة المبحوثين.

الجدول رقم (68): يوضح وجود رقابة داخل المؤسسة

الفئات	الاحتمالات	التكرار	مجموع التكرارات	النسبة	مجموع النسب
نعم	الأداء	12	25	21.05	43.85
	الانضباط	13		22.80	
لا		32	32	56.14	56.14
المجموع		57	57	99.99	99.99

من خلال الجدول نلاحظ أن 43.85% تمثل إجابة المبحوثين بأن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة يتم داخلها تطبيق الرقابة على العمال وذلك في الأداء بنسبة 21.05% والانضباط 22.80% أي حضور العمال في وقتهم وانضباطهم في العمل وإعدادهم لأعمالهم في وقتها المناصب. وهذا ما ركزت عليه نظرية (X) ذلك نظراً لكراهية الأفراد العاملين للعمل، فإنه يجب أن يتم إجبارهم على أدائه وينبغي إخضاعهم للرقابة والتوجيه بل والتهديد المستمر بالعقاب، بغية تحقيق أهداف المؤسسة.

أما نسبة 56.14% فتمثل إجابة المبحوثين في عدم وجود رقابة داخل المؤسسة. نستنتج من كل ذلك أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تطبق الرقابة داخل المؤسسة وهذا لأن لهذا دور كبيراً في أن العامل يقوم بدوره بطريقة بعيدة في العمل .

الجدول رقم (69): يوضح الوقت التي تطبق فيه الرقابة داخل المؤسسة.

الفئات	التكرار	النسبة%
يومية	23	40.35
أسبوعياً	11	19.29
شهرياً	23	40.35
المجموع	57	99.89

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 40.35 % تمثل إجابة المبحوثين و أن الرقابة تطبق داخل المؤسسة يومياً ونفس النسبة تطبق فيها الرقابة بشكل شهري، مراقبة عمل العمال أي النتيجة في الأخير لتقييم العمل . وهذا راجع إلى الدور الكبير الذي توليه الرقابة داخل المؤسسة.

أما نسبة 19.29 % فالرقابة تكون داخل المؤسسة الصغيرة والمتوسطة أسبوعياً وهذا حسب طبيعة المؤسسة.

الجدول رقم (70): يوضح أن الرقابة تسد الثغرات الإدارية في الوقت المناسب.

الفئات	التكرار	النسبة%
نعم	25	43.85
لا	32	56.14
المجموع	57	99.99

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 56.14% تمثل إجابة المبحوثين بأن الرقابة لا تسد الثغرات الإدارية في الوقت المناسب في حين نجد أن من 43.85% أقرت أن الرقابة تسد الثغرات الإدارية في الوقت المناسب

الجدول رقم (71): يوضح مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التنمية الاجتماعية

الفئات	الاحتمالات	التكرار	النسبة	مجموع النسب
نعم	كبيرة	33	57.89	92.97
	ضعيفة	20	35.08	
لا		04	07.01	07.01
المجموع		57	99.98	99.98

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة **92.97** % تمثل إجابة المبحوثين بأن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تساهم في التنمية الاجتماعية وهي نسبة كبيرة وذلك بما توفره من مناصب عمل للأفراد ولخريجي الجامعات وبذلك للتخفيف من حدة البطالة. وتعمل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على امتصاص اليد العاملة العاطلة ورفع مستوى المعيشة ، وبالتالي تشارك في تثبيت الاستقرار الاجتماعي والسياسي وفي تحقيق أهداف التنمية الاجتماعية ، فقد ساهمت في دول الاتحاد الأوربي مثلا بتشغيل حوالي 66.52%، وفي الولايات المتحدة حوالي 50%¹، كما تلعب دورا معتبرا في اقتصاديات كل البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية ، كما أن نسبة 90% من مؤسسات أغلب البلدان الأعضاء هي مؤسسات صغيرة ومتوسطة ، وهي توفر من 40 إلى 80% من مناصب الشغل المأجور وتساهم من 30 إلى 70 % من الناتج الداخلي الاجمالي ... وقد بلغت مساهمتها 57% في اليابان و 64.3% في اسبانيا و 56% في فرنسا و 44 % في النمسا و 43% في كندا ...²

¹ ميلود تومي، "متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر"، مجلة العلوم الانسانية ، مجلة دورية علمية محكمة تصدرها ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة ، الجزائر ، العدد 16 ، مارس 2009 ، ص 49.

² لجنة أفاق التنمية الاقتصادية والاجتماعية ، مشروع تقرير من أجل سياسة لتطوير المؤسسات الصغرى والمتوسطة في الجزائر ، المجلس الاقتصادي والاجتماعي ، الدورة العامة العشرون ، الجزائر ، جوان 2002 ، ص 22.

في حين **07.01** % تمثل أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لا تساهم في التنمية الاجتماعية.

الجدول رقم (72): يوضح مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التنمية الاقتصادية

الفئات	التكرار	النسبة المئوية%
نعم	52	91.22
لا	05	08.77
المجموع	57	99.99

من خلال الجدول نلاحظ أن نسبة **91.22**% من اجابة المبحوثين أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تساهم في التنمية الاقتصادية ، بحيث بلغ عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في بداية عام 2000 حوالي 159507 مؤسسة تشغل 634375 عامل ومن بين هذه المؤسسات تمثل المؤسسات الصغيرة جدا (أقل من 10 عمال) **93.24**% وتشغل 221975 أجير وتمثل **35**% التشغيل الإجمالي وهي نتائج توصلنا لها في إعدادنا لمذكرة الماجستير لهذا لم نركز على المؤسسات المصغرة في هذه الدراسة ، باعتبار أن النتائج هي تكملة .

إن الصندوق الوطني للتأمين الاجتماعي يقدم أرقاما أكثر مصداقية عن عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب هذه المعطيات بلغ عدد المؤسسات المماثلة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة 159507 و634375 منصب شغل في نهاية 1999.⁴

في حين نجد أن **08.77**% لا تساهم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التنمية الاقتصادية

⁴ سامية عزيز ، "مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية" ، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية ، جامعة قاصدي مرياح ورقلة ، العدد الثاني ، جوان 2011، ص.ص 92.93.

الجدول رقم (73): يوضح الصعوبات التي تعترض المؤسسات الصغيرة والمتوسطة .

الفئات	الاحتمالات	التكرار	النسبة	مجموع النسب
نعم	نقص التمويل	57	25	100
	سوء التخطيط	57	25	
	التسويق	57	25	
	سوء الرقابة	57	25	
لا		00	00	00
المجموع		228	100	100

نلاحظ من خلال الجدول الموضح أعلاه أن نسبة 25% هي إجابات المبحوثين الذين يقرون بوجود صعوبات و مشاكل تعترضهم أثناء عمل المؤسسة و نجد نسبة 25% تمثل مشكل التمويل الذين يعتبر من أهم المشاكل التي تعاني منها المؤسسة، وذلك بسبب نقص التمويل الطويل و القصير الأجل بسبب الشروط المفروضة على القروض و الضمانات المطلوبة(1).

أما فيما يخص النسبة 25% فتمثل الصعوبة الثانية التي تواجه المؤسسة وهي المنافسة بين هذه المؤسسات.

وهناك مشكل آخر وهو نقص المواد الأولية التي تحتاجها المؤسسات أثناء إنتاجها لمادة معينة، وتقدر نسبتها 25% في حين نجد نسبة 00% فئة الذين أجابوا بعدم وجود مشاكل تعاني منها المؤسسات.

نستخلص أن كل مؤسسة تعاني من مشاكل و صعوبات أثناء عملها و تكمن هذه الصعوبات في نقص التمويل الذاتي وكذا نقص القروض الطويلة الأجل ونجد كذلك نقص المواد الأولية... إلخ.

(1) عبد الهادي مباركي، مرجع سابق، ص.93.

الجدول رقم (74): يوضح الأهداف التي تحقّقها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

الاحتمالات	التكرار	النسبة
التخفيف من البطالة	57	31.14
توفير الإنتاج وتنويعه	57	31.14
بث روح المبادرة الفردية	27	14.75
زيادة مداخيل الخزينة العمومية	27	14.75
أخرى)	15	08.19
المجموع	183	99.99

نلاحظ من خلال الجدول المبين أعلاه أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تساهم بنسبة معتبرة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية وذلك بنسبة تقدر بـ 31.14% بتوفير الإنتاج وتنويعه وتظهر مساهمة هذه المؤسسات في زيادة مداخيل الخزينة العمومية بنسبة تصل إلى 14.75% وذلك من خلال الضرائب و الرسوم التي تخرجها المؤسسات وهذه الضرائب تساعد و تساهم في حل الكثير من المشاكل التي يعاني منها المجتمع المحلي كتعبيد الطرق.

كما تساهم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التخفيف من البطالة و ذلك من خلال خلق مناصب العمل و تقدر بـ 31.14% وهي نسبة معتبرة حيث بلغ عدد المؤسسات الصغيرة في بداية عام 2000 حوالي 159507 مؤسسة تشغل 634375 عامل ومن بين هذه المؤسسات تمثل المؤسسات الصغيرة جدا (أقل من 10 عمال) 93.24% وتشغل 221975 أجير و تمثل 35% من التشغيل الإجمالي(1). ويؤكد شوماخر على الدور الذي يمكن أن تلعبه المؤسسات الصغيرة في إحداث مناصب العمل، مهما كانت طبيعتها أو مردوديتها أو أجرتها، ذلك أن العمل خلق الاطمئنان ويعطي قيمة الإنسان، ويؤدي في نفس الوقت إلى إحداث ظروف قادرة على توليد النمو الذي بدوره يساهم في القضاء على الأفكار غير

(1) المجلس الاقتصادي و الاجتماعي، جوان 2002، مرجع سابق، ص.38.

المنتجة وتكوين أفكار جديدة. والمؤسسة التي يتكلم عنها شوماخر هي: "المؤسسة ذات الحجم الإنساني، التي تتحدد أبعادها في، الحجم، التكنولوجيات، الموقع".

أما نسبة 14.75% فهي تمثل مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في روح المبادرة الفردية و الجماعية وذلك من خلال استحداث و تكوين مؤسسات جديدة فلماذا تتكون بين الأفراد روح المبادرة و المنافسة وحب العملوا إنشاء مؤسسات صغيرة خاصة بالنسبة لفئة الشباب المتحصلين على شهادات ولم يجدوا عملا هذا ما يشجعهم على إنشاء مؤسسات والعمل فيها .

أما فيما يخص إجابات المبحوثين التي ترى بأن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لا تساهم في فتصل نسبتها إلى 08.19% وهي نسبة ضعيفة جدا بالمقارنة مع سابقتها.

نستنتج أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تساهم في التنمية الاقتصادية والاجتماعية وذلك من خلال توفيرها لمناصب عمل جديدة وبت روح المبادرة الفردية و الجماعية وفتح باب المنافسة بين المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دون أن ننسى توفيرها لتشكيلة متنوعة من الإنتاج و الخدمات التي يحتاجها الفرد.

- النتائج العامة للدراسة

4-1- نتائج الفرضية الأولى:

1- إن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تلعب أهمية كبيرة في التنمية الاجتماعية **92.97%** تمثل إجابة المبحوثين بأن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تساهم في التنمية الاجتماعية وهي نسبة كبيرة وذلك بما توفره من مناصب عمل للأفراد ولخريجي الجامعات وذلك للتخفيف من حدة البطالة ، حيث تسعى المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عند إنشائها إلى توفير و استحداث مناصب عمل جديدة للعمال الذين لا يلبون احتياجات المؤسسات الكبرى وذلك بنسبة تقدر ب **58.33%** وأن داخل المؤسسة الصغيرة والمتوسطة نجد هناك نسبة كبيرة من المهارات والأيدي العاملة المؤهلة والتي تساهم هي بدورها في زيادة الإنتاج سواء كانت مؤسسة إنتاجية أو خدماتية و ذلك من خلال توفير الخدمات للمواطنين، وتقدر نسبة مساهمة العمال ذوي الخبرة في تطوير المؤسسة ب **87.71%** وهي نسبة كبيرة وهذه المهارات تساعد المؤسسة أثناء عملها وذلك من خلال مواكبة التطورات التي تحدث في المجتمع، كما تساهم في تطوير المؤسسة وزيادة الانتاج .

2- أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تقوم بتوفير الدخل للأفراد العاملين ونجد أن المبحوثين يرون أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تساهم في توفير دخل كبير بالنسبة لهم، ويقوم الأفراد بتوفير الاحتياجات الضرورية للأسرة ،

كما يرون أن الدخل الذي يأخذه العمال يخضع للزيادة وذلك بنسبة **52.63%** وذلك حسب إجابة المبحوثين حيث نجد نظرية الإدارة العلمية تؤكد فكرة زيادة الدخل في حالة زيادة الجهد وذلك في الدراسة التي قام بها تايلور وهي الحركة والزمن أي دراسة حركات العمال وربطها بزيادة الدخل .

ويؤكد شوماخر على الدور الذي يمكن أن تلعبه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في إحداث مناصب العمل، مهما كانت طبيعتها أو مردوديتها أو أجرتها، ذلك أن العمل يخلق الاطمئنان

ويعطي قيمة الإنسان، ويؤدي في نفس الوقت إلى إحداث ظروف قادرة على توليد النمو الذي بدوره يساهم في القضاء على الأفكار غير المنتجة وتكوين أفكار جديدة. والمؤسسة التي يتكلم عنها شوماخر هي: " المؤسسة ذات الحجم الإنساني، التي تتحدد أبعادها في الحجم، التكنولوجيات، الموقع"، ومن الأفكار التي نادى بها شومبيتر في نظريته للمنظم بأن المؤسسة صغيرة الحجم هي المؤسسة التي تسمح للإنسان من تحقيق ذاته.

وأن هذه المؤسسات الصغيرة والتي تستعمل التقنيات البسيطة نسبيا يسهل توطنها في المناطق الداخلية، وبالتالي تسمح للأفراد أن يجدوا عمل في مناطق إقامتهم.

لقد كان شوماخر أحد الذين أحدثوا تحولا كبيرا في الأفكار الاقتصادية في الولايات المتحدة الأمريكية خلال السبعينات، حيث تم تبني أفكاره الواردة في كتابه " الصغير جميل " وقد ظهر ذلك جليا في الثمانينات حيث ظهرت كتابات عديدة منها البحث عن التفوق In Searech of Excellence لـ بترز وترمان Peters & Waterman التي أبرزت الاتجاه إلى المهن الحرة، وتحمل المخاطرة، وأظهرت برامج خاصة عن الدراسات ذات الطابع المنظمي، ودورات للتنفيذيين في مجال الأعمال لكي تحشد مهاراتهم فيه وقد كان التأثير واضحا حتى على مستوى مقرري السياسة العامة للبلاد، ففي خطابه الذي دافع فيه عن إصلاحات الإدارة الضريبية نادى الرئيس رونالد ريجان رئيس الولايات المتحدة الأمريكية السابق بأن ذلك هو عصر المنظم، واعتبر الأعمال الصغيرة هي الوسيلة الإصلاح الاقتصادي .

نستنتج من أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تساهم في التنمية الاجتماعية وخاصة في توفير مناصب عمل جديدة ولكن المشكل المطروح والذي تحصلنا عليه من خلال الدراسة الميدانية أن قيمة العمل تختلف داخل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عنه في المؤسسات الأخرى .

4-2- نتائج الفرضية الثانية :

1- إن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تساهم في التنمية الاقتصادية وذلك من خلال النتائج المتحصل عليها، وتقوم بتوفير تشكيلة متنوعة من الإنتاج كمؤسسات. وذلك من خلال النسبة %75.43 من إجابات المبحوثين الذين يرون أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تقوم بتلبية حاجات الفرد من خلال ما توفره من سلع وخدمات دون أن يضطر أهل المدينة إلى التسوق من مناطق أخرى وهذا لتوفر هذه المؤسسات على تشكيلة متنوعة من الإنتاج و الخدمات وبسعر معقول وهذا ما تركز عليه النظرية البنوية والتي تقر بأن الوظائف التي تؤديها الجماعة أو المؤسسة أو يؤديها المجتمع إنما تشبع حاجات الأفراد المنتمين أو حاجات المؤسسات الأخرى ، والحاجات التي تشبعها المؤسسات قد تكون حاجات أساسية أو حاجات اجتماعية او حاجات روحية.

أما نسبة %24.56 فتمثل فئة الذين أجابوا بأن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب رأيهم لا تلبى حاجات السكان من خلال ما تنتجه من سلع و ما تقدمه من خدمات وهي نسبة ضعيفة.

إن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مصدر للأفكار الجديدة و الابتكارات الحديثة حيث تقوم بإنتاج السلع والخدمات المبتكرة ويمثل الإبداع جانبا من إدارة هذه المؤسسات والملاحظ أن كثيرا من السلع والخدمات ظهرت وتبلورت وأنتجت داخل هذه المؤسسات، وهذا يرجع إلى معرفتها لاحتياجات عملائها بدقة ومحاولة تقديم ومواكبة الجديد، إضافة إلى ذلك يعطي فرصة أكبر لبروز أفكار متطورة وابتكارات جديدة مما يسهل بشكل كبير في عملية التنمية.

حيث تعتبر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أكفأ من المؤسسات الكبيرة من ناحية التنوع في الإنتاج لتلبية الطلب المحدد في الأسواق أو إنتاج سلع ذات تكلفة نقل عالية أو معرضة للتلف بشكل كبير، مما يقلل من أهمية ووفرة الحجم في إنتاج مل هذه السلع.

كما استنتجنا أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تساهم في تنوع الانتاج والخدمات التي تقدمها وذلك بنسبة %70.83 .

2- إن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تقوم بتلبية حاجات الأفراد من خلال ما توفره من سلع وخدمات دون أن يضطر أهل المدينة إلى التسوق من مناطق أخرى بعيدة وهذا بنسبة تصل إلى 66.66% .

3- أن نسبة 47.36% تمثل إجابة المبحوثين بنعم أي أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تساهم كسر العزلة على المناطق النائية من خلال ما تنتجه من إنتاج أو توفير للخدمات التي يحتاجها الأفراد داخل المجتمع وهذا ما يساهم كذلك في التنمية الاقتصادية.

أما نسبة 52.63% وهي النسبة الغالبة التي تمثل أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لا تساهم في كسر العزلة عن المناطق النائية وهذا راجع إلى مشكلة التسويق التي تعاني منه غالب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حتى في حالة وجود كمية كبيرة من الإنتاج فهي لا تستطيع تسويقه وذلك لعدم وجود سوق خاصة.

4 - من خلال نتائج الدراسة نستنتج أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تساهم في التنمية السياحية وذلك بنسبة 75.43% ومن خلال ما تنتجه من سلع خاصة التقليدية منها وزيادة السياح المستمر لاقتناء هذه السلع وهذا راجع إلى أن صناعة الفخار التقليدي يعتبر رافد من روافد السياحة. وكذلك في المشاركة في المعارض والمهرجانات السياحية لعرض منتجاتها وبذلك كسر العزلة عن المناطق النائية وكذلك الزيارات الدائمة للسياح من خارج الولاية والوطن للتعرف على الموروث الثقافي الجزائري وبالتالي المحافظة عليه والمساهمة في التنمية السياحية.

أما نسبة 24.56% تمثل أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لا تساهم في التنمية السياحية وهذا راجع إلى طبيعة نشاط المؤسسة لأن إنتاجها اقتصادي لهذا لا تساهم في السياحة. وهنا يكون دورا مهما للمنظمات الصغيرة والمتوسطة كذلك تحافظ الأعمال الصغيرة على العديد من الصناعات والفلكلور الشعبي والحرف التقليدية في مختلف دول العالم .

باستحداث أنشطة اقتصادية سلعية أو خدماتية و لم تكون موجودة من قبل، وكذا إحياء أنشطة اقتصادية ثم التخلي عنها لأي سبب كان، ومثال ذلك إعادة تنشيط الصناعات التقليدية .

4-3- نتائج الفرضية الثالثة :

1- تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مشكلة التمويل وذلك من خلال النتائج المتحصل عليها من خلال الدراسة الميدانية وذلك بنسبة 70.17% هي فئة المبحوثين الذين يرون أن هناك صعوبات في تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لأن من أهم المشاكل التي تعاني منها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة هي مشكلة التمويل و صعوبة الحصول على القروض البنكية ولهذا و تتوججا للمجهودات المبذولة في هذا الميدان أعلن فخامة رئيس الجمهورية عن إنشاء مؤسستين ماليتين ستساهمان بلا شك في تسهيل الحصول على القروض البنكية وهي صندوق ضمان القروض الاستثمارية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة برأسمال قدره 30 مليار دينار جزائري وصندوق رأسمال المخاطر برأسمال قدره 3.5 مليار دينار جزائري(1).

أما نسبة 29.82% فهي فئة المبحوثين الذين يرون بعدم وجود صعوبات تمويل تعترضهم و أغلبها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الممولة ذاتيا سواء عن طرق الأقارب أو للشخص نفسه فلهذا لا يرى بأن هناك صعوبات مالية تعترضه.

يعد التمويل مشكلة أساسية تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في كل دول العالم ، حيث لا تكفي مواردها الذاتية للوفاء بمتطلبات الإنشاء والتأسيس والتجديد... الخ، ويمكن للدولة أن تؤدي دورا رياديا في سد الفجوة التمويلية الى جانب الدور الرئيسي التي تقوم به البنوك التجارية إذ تسعى معظم الدول الآن إلى تشجيع مؤسسات تمويلية أخرى للقيام بتقديم التمويل للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة مثل اتحادات الائتمان في كندا ،وابتكار أساليب لتمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ووضع وتصميم أنظمة فعالة لتصنيف الائتمان قادرة على التكيف والتخصص لدعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة .ويقصد بالتصنيف الائتماني العملية التي يتم بموجبها تحديد قدرة المدين على سداد التزاماته في المواعيد المحددة .

2- نستنتج من خلال النتائج أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تواجهها مشكلة كبيرة وهي مشكلة العمالة غير المدربة ، تعتبر المؤسسات الكبرى أكثر جاذبية للعمالة المدربة والمؤهلة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ويرجع ذلك للأسباب الآتية:

(1) عرض السيد مصطفى بن بادة وزير المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و الصناعة التقليدية في حصة منتدى التفرة. <http://www.pmeart-dz>. 08/08/2004 Org/ar/discors.php.

- الأجور المرتفعة في المؤسسات الكبيرة مقارنة مع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة وذلك لعدم قدرتها على دفع أجور عالية.
- فرص الترقية محدودة في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
- مخاطر الفشل والتوقف مرتفعة في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
- وجود مكافآت و امتيازات وحوافز أكبر في المؤسسات الكبيرة.

ولهذا تبقى الفئة العاملة في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة إلا حديثي التخرج من المعاهد والجامعات وقليلي الخبرة و التدريب والذين يقبلون العمل مضطرين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على أن يغيروا عملهم أمام أول فرصة متاحة أو إقامة مشاريعهم الخاصة فهم ينظرون إلى العمل في هذه المؤسسات على أنه مؤقت لاكتساب خبرة وتجربة في ميدان ما أو في وظيفة ما.

3- لا تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مشكلة الرقابة وهذا من خلال النتائج المتحصل عليها من أن 43.85% تمثل إجابة المبحوثين بأن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة يتم داخلها تطبيق الرقابة على العمال وذلك في الأداء بنسبة 21.05% والانضباط 22.80% أي حضور العمال في وقتهم وانضباطهم في العمل واعدادهم لأعمالهم في وقتها المناصب. وهذا ما ركزت عليه نظرية (X) ذلك نظرا لكرهية الأفراد العاملين للعمل، فانه يجب أن يتم إجبارهم على أدائه وينبغي إخضاعهم للرقابة والتوجيه بل والتهديد المستمر بالعقاب، بغية تحقيق أهداف المؤسسة.

أما نسبة 56.14% فتمثل إجابة المبحوثين في عدم وجود رقابة داخل المؤسسة. نستنتج من كل ذلك أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تطبق الرقابة داخل المؤسسة وهذا لأن لهذا دور كبيراً في أن العامل يقوم بدوره بطريقة بعيدة في العمل ، كذلك راجع الى أن عدد العمال داخل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة قليل .

4- يؤدي سوء التخطيط إلى إعاقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وذلك من خلال النتائج الميدانية أن نسبة 92.97% تمثل إجابة المبحوثين بأنه يوجد برامج وخطط للعمل داخل المؤسسة

يتم وضعها مسبقاً وتكون هذه البرامج طويلة المدى وتمثل 70.17 % تدوم المدة من سنة إلى سنتين وذلك لتخطيط العمل مسبقاً وتوقع كل المخاطر التي يمكن أن تقع فيها المؤسسة ، وهناك برامج قصيرة المدى تدوم من شهر إلى ستة أشهر وهذا راجع إلى أن المؤسسات تغير في بعض الأحيان هذه البرامج حسب الضرورة التي يلحها العمل .

في حين نجد نسبة 07.01 % تمثل عدم وجود برامج وخطط للعمل داخل المؤسسة .

خلصت الدراسة إلى النتائج العامة التالية:

أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تلعب دوراً فعالاً في التنمية الاجتماعية والاقتصادية وذلك من خلال توفير مناصب عمل جديدة للأفراد العاطلين و بذلك تساهم في توفير الدخل للعاملين فيها ،وتخفف من حدة البطالة .

إن استقطاب نسبة كبيرة من قوة العمل يعود إلى استخدام هذه المؤسسات لتقنيات كثيفة العمالة وكذا الجانب الاجتماعي المرتبط بها من حيث تشغيل الأقارب والأصدقاء والنساء دون الالتزام بمؤهلات إدارية معينة، حيث نجد أن هذه المؤسسات تساهم بنسبة 33% إلى 88% من إجمالي فرص العمل المتاحة .

وأن هذه النسبة تختلف من مجتمع إلى آخر و مما زاد من أهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في هذا المجال، توجه اقتصاديات معظم الدول النامية إن لم نقل كلها نحو اقتصاد السوق وفي ظل هذا التوجه لم تعد الدولة تلعب دورها في إيجاد مناصب العمل بطريقة مباشرة كما كان الحال في الماضي من خلال القطاع العام مما أدى حتماً إلى تزايد نسبة البطالة .

كما إن المؤسسات الكبيرة وبعدم استقرار أحجامها ولم تعد بحاجة إلى إنشاء وظائف جديدة لهذا يبقى الأمل معقود على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لزيادة حجم العمالة والتوظيف لما تتميز به من سلوك أكثر ديناميكية في مجال توليد فرص العمل والأرقام التالية تدل على هذه الحقيقة، تشير الإحصائيات الواردة في الولايات المتحدة الأمريكية أن مساهمة المشروعات الجديدة في خلق الوظائف بلغ 90% من إجمالي الوظائف .

وقد بينت دراسة تمت على الاقتصاد الأمريكي خلال الفترة 1980 - 1987 إن المؤسسات الأمريكية التي تستخدم أقل من مائة عامل يبلغ عددها 18 مليون مؤسسة وهو ما يمثل

99.53% من إجمالي المؤسسات الأمريكية وتوظف إجمالاً 18.134 مليون عامل، وأنه في خلال نفس الفترة تمكنت هذه المؤسسات من إنشاء ثلاثة أرباع عدد الوظائف الجديدة والتي يبلغ عددها 44.5 مليون وظيفة.

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

توضح دراسة أجرتها (Small Business American Administration) على وضع العمالة الأوربية خلال الفترة 1979-1983 أن المؤسسات الجديدة الأوربية تساهم في إنشاء الوظائف بنسبة أكبر من المؤسسات الكبيرة واعتبرتها المجال الرئيسي في توظيف العمالة في الجديدة، فضلاً على أنها تمتص أكثر من 40% من إجمالي العمالة في أوربا كما تساهم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بإنتاج تشكيلة متنوعة من السلع والخدمات والمنتجات وتلبية الحاجيات الجارية للسكان، خاصة بالنسبة للسلع الاستهلاكية.

تلعب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دوراً أساسياً في توزيع الصناعات الجديدة على المدن الصغيرة والأرياف والتجمعات السكانية النائية وهذا يعطيها فرصة أكبر لاستخدام الموارد وتمييزها وتلبية حاجيات السوق المحدودة والمتواجدة في هذه الأماكن وتوظيف اليد العاملة في هذه المناطق، وفي نفس الوقت هذه المؤسسات لا تشكل أي عبء إضافي على هذه المناطق من حيث الضغط والازدحام على المرافق العامة والموجودة، ولا تشكل أي مصدر لإزعاج السكان من حيث التلوث وغيره من مخلفات المصانع الكبيرة المتواجدة داخل محيط المدن دون أن ننسى دورها في خلق روح المنافسة الفردية وفتح باب روح العمل الفردي للشباب -خريجي الجامعة - لفتح مؤسسات صغيرة ومتوسطة، وكذلك فتح باب المنافسة بين المؤسسات الأخرى، هذا مع الزيادة في مدفوعات الخزينة العمومية من خلال الضرائب التي تخرجها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة و تقوم الخزينة العمومية باستغلال هذه المبالغ في تطوير و تنمية المجتمع المحلي.

ونستخلص مما سبق أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تساهم مساهمة فعالة في التنمية الاجتماعية والاقتصادية وذلك من خلال الأدوار التي تقوم بها وهي توفيرها لمناصب عمل وتوفير

تشكيلة متنوعة من الإنتاج و الخدمات وكسر العزلة عن المناطق النائية و المعزولة وبذلك تفتح باب المنافسة و المسؤولية الفردية للفرد، رغم العراقيل التي تعيقها في أداءها لعملها تمثلت هذه العراقيل في المشكلة الأساسية التي تعاني منها العديد من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وهي مشكلة التمويل في حين نجد في تجربة سنغافورة الدولة تقوم بنظام هو نظام القروض حيث تمنح فيه الشركات العامة في المجالات الصناعية ، والأنشطة الخدمية المتعلقة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم قروضا بفائدة منخفضة لمساعدتها على النهوض بأعباء التوسع وتحديث عملياتها الصناعية ، ويشترط لتمتع الشركة بهذه النوعية من القروض أن تكون نسبة 30% على الأقل من رأسمالها مملوكة للسنغافوريين ، وأن يكون لديها أصول ثابتة منتجة لا تزيد قيمتها على 4 مليون دولار أمريكي وقت التقدم بطلب القروض .

مشكلة تسويق المنتج خاصة بالنسبة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الإنتاجية، مشكل آخر أساسي وهو مشكل العمالة غير المؤهلة ، فهذا النوع من المؤسسات يستقطب اليد العاملة غير المؤهلة رغم ما نجده في دول أخرى تختلف عن الجزائر حيث تسعى مثلا سنغافورة إلى تدريب عمالها و يتولى تقديمها صندوق تنمية المهارات السنغافورية ، ويقوم بتقديم منح لتغطية نسبة من التكاليف التي تتحملها المؤسسة في سبيل تدريب عمالها ، ورفع كفاءتهم في النواحي التي تخدم تطوير العملية الإنتاجية بالمؤسسة ، وتتراوح نسبة التغطية بين 30% و 90% حسب كل حالة.

خلاصة

وبهذا نستنتج أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تساهم مساهمة فعالة في التنمية الاجتماعية والاقتصادية رغم وجود بعض العراقيل التي تعيقها عن أداءها لدورها بشكل جيد فالسؤال المطروح هنا .

ما هو دور هذه المؤسسات - الصغيرة والمتوسطة - في التنمية إن لم توجد هذه

العراقيل ؟

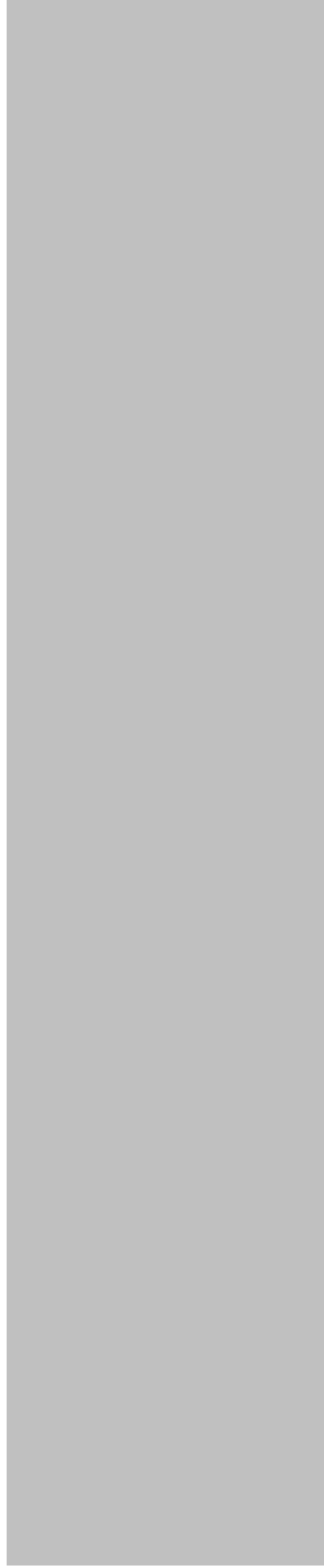
* خاصة إذا قامت الدولة بالتركيز على هذه العراقيل وحاولت حلها

* ولما لا الاستعانة ببعض التجارب الدولية لبعض الدول النامية الناجحة في هذا المجال

كتجربة سنغافورة مثلا .

*الاستعانة ببعض الخبراء والدارسين في هذا المجال لإحداث بعض التغييرات التي تفيد هذا القطاع الهام جدا في التنمية في الجزائر .

خاتمة



خاتمة:

انطلقت هذه الدراسة من تساؤل رئيسي مفاده: ما هو واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر؟ وذلك من خلال التعرف على مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التنمية الاجتماعية وكذلك التعرف على دورها في التنمية الاقتصادية والتعرف على العراقيل التي تعيقها في أدائها لوظائفها .

أثبتت الدراسة الميدانية صحة الفرضيات نسبيًا والتي جاءت كمايلي :

الفرضية الأولى :

إن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تلعب أهمية كبيرة في التنمية الاجتماعية وذلك بما توفره من مناصب عمل للأفراد ولخريجي الجامعات وذلك للتخفيف من حدة البطالة ، حيث تسعى المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عند إنشائها إلى توفير و استحداث مناصب عمل جديدة للعمال الذين لا يلبون احتياجات المؤسسات الكبرى، وأن داخل المؤسسة الصغيرة والمتوسطة نجد هناك نسبة كبيرة من المهارات والأيدي العاملة المؤهلة والتي تساهم هي بدورها في زيادة الإنتاج سواء كانت مؤسسة إنتاجية أو خدمتية و ذلك من خلال توفير الخدمات للمواطنين، التي تساعد المؤسسة أثناء عملها وذلك من خلال مواكبة التطورات التي تحدث في المجتمع، كما تساهم في تطوير المؤسسة وزيادة الإنتاج

أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تقوم بتوفير الدخل للأفراد العاملين ، كما أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تساهم في توفير دخل لهم، ويقوم الأفراد بتوفير الاحتياجات الضرورية للأسرة .

كما يرون أن الدخل الذي يأخذه العمال يخضع للزيادة و نجد نظرية الإدارة العلمية تؤكد فكرة زيادة الدخل في حالة زيادة الجهد وذلك في الدراسة التي قام بها تايلور وهي الحركة والزمن أي دراسة حركات العمال وربطها بزيادة الدخل .

ويؤكد شوماخر على الدور الذي يمكن أن تلعبه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في إحداث مناصب العمل، مهما كانت طبيعتها أو مردوديتها أو أجرتها، ذلك أن العمل يخلق الاطمئنان ويعطي قيمة للإنسان، ويؤدي في نفس الوقت إلى إحداث ظروف قادرة على توليد النمو الذي بدوره يساهم في القضاء على الأفكار غير المنتجة وتكوين أفكار جديدة. والمؤسسة التي يتكلم عنها شوماخر هي: "المؤسسة ذات الحجم الإنساني، التي تتحدد أبعادها في الحجم، التكنولوجيات، الموقع"، ومن الأفكار التي نادى بها شومبيتر في نظريته للمنظم بأن المؤسسة صغيرة الحجم هي المؤسسة التي تسمح للإنسان من تحقيق ذاته.

وأن هذه المؤسسات الصغيرة والتي تستعمل التقنيات البسيطة نسبيا يسهل توطنها في المناطق الداخلية، وبالتالي تسمح للأفراد أن يجدوا عمل في مناطق إقامتهم.

نستنتج من أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تساهم في التنمية الاجتماعية وخاصة في توفير مناصب عمل جديدة ولكن المشكل المطروح والذي تحصلنا عليه من خلال الدراسة الميدانية أن قيمة العمل تختلف داخل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عنه في المؤسسات الأخرى .

الفرضية الثانية :

إن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تساهم في التنمية الاقتصادية وذلك من خلال النتائج المتحصل عليها، وتقوم بتوفير تشكيلة متنوعة من الإنتاج كمؤسسات. و أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تقوم بتلبية حاجات الفرد من خلال ما توفره من سلع و خدمات دون أن يضطر أهل المدينة إلى التسوق من مناطق أخرى وهذا لتوفر هذه المؤسسات على تشكيلة متنوعة من الإنتاج و الخدمات وبسعر معقول وهذا ما تركز عليه النظرية البنوية والتي تقر بأن الوظائف التي تؤديها الجماعة أو المؤسسة أو يؤديها المجتمع إنما تشبع حاجات الأفراد المنتمين أو حاجات المؤسسات الأخرى ، والحاجات التي تشبعها المؤسسات قد تكون حاجات أساسية أو حاجات اجتماعية او حاجات روحية،و إن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مصدر للأفكار الجديدة و الابتكارات الحديثة حيث تقوم بإنتاج السلع والخدمات المبتكرة ويمثل الإبداع جانبا من إدارة هذه المؤسسات والملاحظ أن كثيرا من السلع والخدمات ظهرت وتبلورت وأنتجت داخل هذه المؤسسات، وهذا يرجع

إلى معرفتها لاحتياجات عملائها بدقة ومحاولة تقديم ومواكبة الجديد، إضافة إلى ذلك يعطي فرصة أكبر لبروز أفكار متطورة وابتكارات جديدة مما يسهل بشكل كبير في عملية التنمية.

حيث تعتبر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أكفأ من المؤسسات الكبيرة من ناحية التنوع في الإنتاج لتلبية الطلب المحدد في الأسواق أو إنتاج سلع ذات تكلفة نقل عالية أو معرضة للتلف بشكل كبير، مما يقلل من أهمية ووفرة الحجم في إنتاج مل هذه السلع.

كما أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تساهم كسر العزلة على المناطق النائية من خلال ما تنتجه من إنتاج أو توفير للخدمات التي يحتاجها الأفراد داخل المجتمع وهذا ما يساهم كذلك في التنمية الاقتصادية، كما تساهم في التنمية السياحية وذلك ومن خلال ما تنتجه من سلع خاصة التقليدية منها وزيادة السياح المستمر لاقتناء هذه السلع وهذا راجع إلى أن صناعة الفخار التقليدي يعتبر رافد من روافد السياحة. وكذلك في المشاركة في المعارض والمهرجانات السياحية لعرض منتوجاتها وبذلك كسر العزلة عن المناطق النائية وكذلك الزيارات الدائمة للسياح من خارج الولاية والوطن للتعرف على الموروث الثقافي الجزائري وبالتالي المحافظة عليه والمساهمة في التنمية السياحية.

وهنا يكون دورا مهما للمنظمات الصغيرة والمتوسطة كذلك تحافظ الأعمال الصغيرة على العديد من الصناعات والفلكلور الشعبي والحرف التقليدية في مختلف دول العالم ، باستحداث أنشطة اقتصادية سلعية أو خدماتية و لم تكون موجودة من قبل، وكذا إحياء أنشطة اقتصادية ثم التخلي عنها لأي سبب كان، ومثال ذلك إعادة تنشيط الصناعات التقليدية .

الفرضية الثالثة :

تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مشكلة التمويل وذلك من خلال النتائج المتحصل عليها من خلال الدراسة الميدانية لأن من أهم المشاكل التي تعاني منها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة هي مشكلة التمويل و صعوبة الحصول على القروض البنكية ولهذا و تتوجبا للمجهودات المبذولة في هذا الميدان أعلن فخامة رئيس الجمهورية عن إنشاء مؤسستين ماليتين ستساهمان بلا شك في تسهيل الحصول على القروض البنكية وهي صندوق ضمان القروض

الاستثمارية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة برأسمال قدره 30 مليار دينار جزائري وصندوق رأسمال المخاطر برأسمال قدره 3.5 مليار دينار جزائري(1).

ولان التمويل يعد مشكلة أساسية تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في كل دول العالم ، حيث لا تكفي مواردها الذاتية للوفاء بمتطلبات الإنشاء والتأسيس والتجديد... الخ، ويمكن للدولة أن تؤدي دورا رياديا في سد الفجوة التمويلية الى جانب الدور الرئيسي التي تقوم به البنوك التجارية إذ تسعى معظم الدول الآن إلى تشجيع مؤسسات تمويلية أخرى للقيام بتقديم التمويل للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة مثل اتحادات الائتمان في كندا ، وابتكار أساليب لتمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ووضع وتصميم أنظمة فعالة لتصنيف الائتمان قادرة على التكيف والتخصص لدعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. ويقصد بالتصنيف الائتماني العملية التي يتم بموجبها تحديد قدرة المدين على سداد التزاماته في المواعيد المحددة .

تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مشكلة العمالة غير المدربة ، تعتبر المؤسسات الكبرى أكثر جاذبية للعمالة المدربة والمؤهلة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ويرجع ذلك للأسباب الآتية:

- الأجور المرتفعة في المؤسسات الكبيرة مقارنة مع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة وذلك لعدم قدرتها على دفع أجور عالية.
- فرص الترقية محدودة في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
- مخاطر الفشل والتوقف مرتفعة في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
- وجود مكافآت و امتيازات وحوافز أكبر في المؤسسات الكبيرة.

ولهذا تبقى الفئة العاملة في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة إلا حديثي التخرج من المعاهد والجامعات وقليلي الخبرة و التدريب والذين يقبلون العمل مضطرين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على أن يغيروا عملهم أمام أول فرصة متاحة أو إقامة مشاريعهم الخاصة فهم ينظرون

(1) عرض السيد مصطفى بن بادة وزير المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و الصناعة التقليدية في حصة منتدى التلفزة <http://www.pmeart-dz> . 08/08/2004 Org/ar/discors.php.

إلى العمل في هذه المؤسسات على أنه مؤقت لاكتساب خبرة وتجربة في ميدان ما أو في وظيفة ما.

لا تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مشكلة الرقابة وهذا من خلال النتائج المتحصل عليها تمثل إجابة المبحوثين بأن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة يتم داخلها تطبيق الرقابة على العمال وذلك في الأداء والانضباط أي حضور العمال في وقتهم وانضباطهم في العمل واعدادهم لأعمالهم في وقتها المناصب. وهذا ما ركزت عليه نظرية (X) ذلك نظرا لكرهية الأفراد العاملين للعمل، فانه يجب أن يتم إجبارهم على أدائه وينبغي إخضاعهم للرقابة والتوجيه بل والتهديد المستمر بالعقاب، بغية تحقيق أهداف المؤسسة، ويتم تطبيق الرقابة بشكل كبير في المؤسسات الكبيرة أكثر من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة .

نستنتج من كل ذلك أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تطبق الرقابة داخل المؤسسة وهذا لأن لهذور اكبيراً في أن العامل يقوم بدوره بطريقة بعيدة في العمل ، كذلك راجع الى أن عدد العمال داخل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة قليل .

يؤدي سوء التخطيط إلى إعاقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وذلك من خلال النتائج الميدانية ببرامج وخطط للعمل داخل المؤسسة يتم وضعها مسبقاً وتكون هذه البرامج طويلة المدى تدوم المدة من سنة إلى سنتين وذلك لتخطيط العمل مسبقاً وتوقع كل المخاطر التي يمكن أن تقع فيها المؤسسة ، وهناك برامج قصيرة المدى تدوم من شهر إلى ستة أشهر وهذا راجع إلى أن المؤسسات تغير في بعض الأحيان هذه البرامج حسب الضرورة التي يلحها العمل.

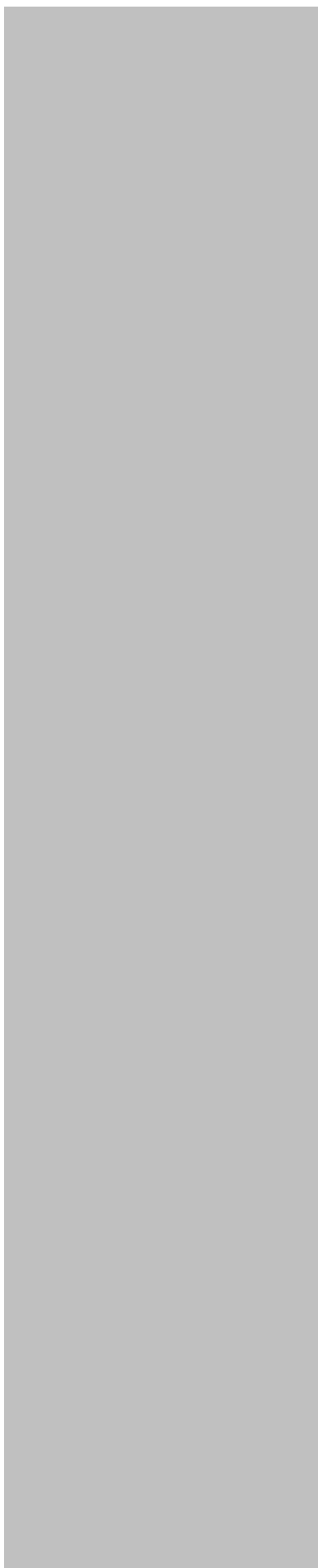
نقترح مجموعة من التوصيات:

*إعداد دراسات مشابهة للدراسة الحالية على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر والتعرف أكثر على المشاكل والعراقيل التي تعيقها

*توسيع مجالات التعريف بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها في التنمية

*بث روح المبادرة الفردية لدى الشباب لإنشاء مؤسسات

المصادر والمراجع



المراجع باللغة العربية

الكتب :

- 1- أبو زيد أبو الحسن عبد الموجود ابراهيم ، التنمية الاجتماعية وحقوق الانسان، المكتب الجامعي الحديث ،القاهرة، 2009
- 2- أبو قحط عبد السلام محمود،مقدمة في الأعمال،المكتب العربي الحديث ،مصر، 1993
- 3- أبو كريشة عبد الرحيم تمام ، دراسات في علم اجتماع التنمية، المكتب الجامعي الحديث،الإسكندرية، 2003.
- 4- إحسان محمد حسن، موسوعة علم الاجتماع، ط1، الدار العربية للموسوعات، القاهرة، 1999
- 5- إسحق ثروت ، دور الخدمة الاجتماعية في المجتمع، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1980،
- 6- الأسرج حسين عبد المطلب ، مستقبل المشروعات الصغيرة في مصر ، الهيئة المصرية العامة للكتاب ، القاهرة ، 2007.
- 7- إسماعيل محمد محروس ، اقتصاديات الصناعة والتصنيع، مؤسسة بنات الجامعة، الإسكندرية مصر، 1997، ص. 213.
- 8- الأسود شعبان الطاهر ،علم الاجتماع السياسي، الدار المصرية اللبنانية، القاهرة 2001،
- 9- أو كيل محمد السعيد، وظائف ونشاطات المؤسسة الصناعية ، ديوان المطبوعات الجامعية،الجزائر، 1992 .
- 10- بلوط حسن ابراهيم ، إدارة الموارد البشرية، من منظور استراتيجي،دار النهضة العربية، بيروت، 2002
- 11- بهلول محمد بلقاسم حسن، سياسة تخطيط التنمية و إعادة تنظيم مسارها في الجزائر ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزء 1,2، الجزائر، 1999.

- 12- بور يكو بودون .ف. ،المعجم النقدي لعلم الاجتماع ، تر:سليم حداد ،المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع ، بيروت ، 1986.
- 13- جامع محمد نبيل ، التنمية في خدمة الأمن القومي، منشأة المعارف، الإسكندرية.
- 14- الجوهري عبد الهادي ، عبد الجواد أحمد رفعت ، بدر عبد المنعم ، ، 2000.
- 15- الجوهري عبد الهادي وآخرون ،دراسات في علم الاجتماع السياسي ، مكتبة الطليعة، أسيوط، مصر ، 1979.
- 16- الجوهري محمد ، علم الاجتماع وقضايا التنمية في العالم الثالث، دار المعارف، ط1، القاهرة ، 1978.
- 17- دليو فضيل و آخرون، أسس المنهجية في العلوم الاجتماعية، منشورات جامعة منتوري، قسنطينة، 1999.
- 18- الهواري عادل مختار، عيد حسن ، مصطفى مريم أحمد ، قضايا التغير والتنمية الاجتماعية، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر، 1998.
- 19- زايد أحمد ، علم الاجتماع بين الاتجاهات الكلاسيكية والنقدية، دار المعارف ، القاهرة، 1981.
- 20- زرواتي رشيد ، تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، دار هومة، الطبعة 1، الجزائر، 2002،
- 21- زكي هاشم، تنظيم وطرق العمل ، الكويت ، 1984.
- 22- زمام نور الدين ، القوى السياسية والتنمية، دراسة في سوسيولوجية العالم الثالث، دار الكتاب العربي، الطبعة 01، الجزائر، 2003.
- 23- زوليف مهدي حسين، العظايلة علي محمد عمر ، إدارة المنظمات، نظريات وسلوك، عمان، دار مجدلاوي، 1996.
- 24- الزيات السيد عبد الحليم ، التنمية السياسية : دراسة في الاجتماع السياسي، دار المعرفة الجامعية، الجزء 1، الإسكندرية، 2002.
- 25- حريم حسين ، إدارة المنظمات، منظور كلي، ط1، عمان، دار الحامد، 2003.

- 26- الحسن إحسان محمد ، موسوعة علم الاجتماع، الدار العربية للموسوعات، الطبعة 01، بيروت، 1999.
- 27- الحسن عبد الباسط محمد ، التنمية الاجتماعية ، جامعة الدول العربية، معهد البحوث والدراسات العربية ، المطبعة العالمية، القاهرة، 1970.
- 28- حسن عبد الباسط محمد ، قواعد البحث الاجتماعي، دار المعارف، القاهرة، 1974،
- 29- حسين عالية حسن ، التنمية نظريا وتطبيقيا، الهيئة المصرية العامة للكتاب، الاسكندرية، 1977.
- 30- الحسيني السيد ، النظرية الاجتماعية ودراسة التنظيم، دار المعارف ، القاهرة ، 1976،
- 31- حيدر فؤاد ، التنمية والتخلف في العالم العربي، طروحات تنموية للتخلف، دار الفكر العربي، الطبعة 01، بيروت، 1999
- 32- يسري عبد الرحمان احمد، ، الصناعات الصغيرة في البلدان النامية، المعهد الإسلامي للبحوث، البنك الإسلامي السعودية، 1995.
- 33- يسري عبد الرحمان أحمد، تنمية الصناعات الصغيرة ومشكلات تمويلها، الدار الجامعية، الإسكندرية، 1999.
- 34- الكردي محمد ،التخطيط لتنمية اجتماعية ، دار المعارف، مصر ، 1977.
- 35- الكردي محمود ، التخطيط للتنمية الاجتماعية، دراسة لتجربة التخطيط الاقليمي في الأسوان، دار المعارف، القاهرة .
- 36- ماكلياند دافيد ، مجتمع الإنجاز، ترجمة عبد الهادي الجوهري، مكتبة الانجلو المصرية 1975
- 37- محمد علي محمد، علم الاجتماع والمنهج العلمي، دار المعرفة الجامعية، الطبعة 1، القاهرة، 1986.
- 38- مختار محي الدين ، ندوة حول "المؤسسة الاجتماعية، مفهومها، وظائفها، أهدافها"، معهد علم الاجتماع، جامعة عنابة، الجزائر، 30 جانفي 1996 .

- 39- مخيمر عبد العزيز جميل ، عبد الفتاح أحمد عبد الفتاح ، دور الصناعات الصغيرة والمتوسطة في معالجة مشكلة البطالة بين الشباب في الدول العربية ، المنظمة العربية للتنمية الإدارية ، القاهرة ، 2005.
- 40- مرعي ايمان ، المشروعات الصغيرة والتنمية ، التجارب الدولية المقارنة والحالة المصرية ، مركز الدراسات السياسية والاستراتيجية ، القاهرة ، 2005.
- 41- مصطفى مريم احمد ، حفزي إحسان ، قضايا التنمية في الدول النامية، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، ب ت.
- 42- معاينة خليل و آخرون، مدخل إلى الخدمة الاجتماعية، ط1، دار الفكر للطباعة و النشر و التوزيع، الأردن، 2000.
- 43- المعاينة خليل وآخرون، مدخل إلى الخدمة الاجتماعية، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، الأردن، ب ب.
- 44- موريس أنجرس: منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية (تدريبات عملية)، ترجمة بوزيد صحراوي وآخرون، ط2، دار القصبه للنشر، الجزائر، 2006، ص54
- 45- مومباك كليفورد ، أسس إدارة الأعمال التجارية الصغيرة، ت، راند السمرة، مركز الكتب الأردني ، عمان، الأردن، 1989.
- 46- النجار فايز ، العلي عبد الستار محمد ،الريادة وإدارة الأعمال الصغيرة ، دار الحامد للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن ، 2006،
- 47- النجار فريد ، الصناعات والمشروعات لصغيرة ومتوسطة الحجم ، مدخل رواد الأعمال ، الدار الجامعية ، الاسكندرية ، 2006-2007.
- 48- نعيم سمير ، الدراسة العلمية للسلوك الإجرامي ومقولات في المشكلات الاجتماعية والانحراف الاجتماعي ، مكتبة سعيد رأفت ، القاهرة .
- 49- عامر مصباح، علم الاجتماع:الرواد والنظريات، ط1، دار الأمة، الجزائر، 2010.
- 50- عبد الباسط وفا، مؤسسات رأس المال المخاطر ودورها في تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ، دار النهضة ، مصر ، 2001.

- 51- السالم مؤيد سعيد ، تنظيم المنظمات، دراسة في تطور الفكر التنظيمي خلال 100 عام، عمان، دار عالم الكتاب الحديث، 2002.
- 52- السالم مؤيد سعيد ، نظرية المنظمة، الهيكل والتصميم، عمان، دار وائل، 1999.
- 53- سرحان نظيمة أحمد، منهاج الخدمة الاجتماعية لحماية البيئة من التلوث، ط1، دار الفكر العربي، القاهرة، 2005.
- 54- سلاطنية بلقاسم ،قيرة اسماعيل ، التنظيم الحديث للمؤسسة ، التصور والمفهوم ، دار الفجر للنشر والتوزيع ، مصر، 2008 .
- 55- سلاطنية بلقاسم ، الجيلالي حسان ، منهجية العلوم الاجتماعية ، دار الهدى ، عين مليلة ، الجزائر ، 2004.
- 56- السلمي علي ، تطور الفكر التنظيمي ،وكالة المطبوعات، الطبعة الثانية ، 1980.
- 57- السمالوطي نبيل، محمد توفيق ، علم اجتماع التنمية (دراسة في اجتماعيات العالم الثالث) ، الهيئة المصرية العامة للكتاب، الاسكندرية، 1974.
- 58- عبد اللطيف رشاد أحمد ، إدارة وتنمية المؤسسات الاجتماعية، المكتبة الجامعية، الاسكندرية، 2000.
- 59- عبد الله مختار عبد العزيز ، التخطيط لتنمية المجتمع، دار المعرفة الجامعية، مصر، 1995.
- 60- عبد الله وفاء أحمد ، نحو وضع إستراتيجية قومية للتنمية من منظور بيئي، القاهرة، معهد التخطيط القومي، أغسطس 1988.
- 61- عبود صمويل ،اقتصاد المؤسسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1982 .
- 62- عبيدات محمد ، أبو نصار محمد ، مبيضين عقلة ، منهجية البحث العلمي (القواعد والمراحل والتطبيقات) ، دار وائل للطباعة والنشر، الطبعة 2، عمان، 1999.
- 63- عجمية أحمد عبد العزيز ، الليثي محمد علي ، التنمية الاقتصادية، "مفهومها، نظرياتها، سياساتها،الدار الجامعية، الإسكندرية، 2001.

- 64- عجمية محمد عبد العزيز ، ناصف إيمان عطية ، التنمية الاقتصادية "دراسات نظرية و تطبيقية"، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2000.
- 65- عدون ناصر دادى ، اقتصاد المؤسسة ، للطلبة الجامعيين، ديوان المطبوعات الجامعية، ط 2، الجزائر، 1994
- 66- عدون ناصر دادى ، اقتصاد المؤسسة، دار المحمدية العامة ، الطبعة 01،الجزائر، 1998.
- 67- عرب هاني ، مهارات التفكير والبحث العلمي ، دار عرب ، جدة ، 2009.
- 68- عرباجي اسماعيل ، اقتصاد المؤسسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1996.
- 69- العطية ماجدة ، إدارة المشروعات الصغيرة ، دار وائل للنشر الأردن 2000.
- 70- عليان رحي مصطفى ، غنيم عثمان محمد ، مناهج وأساليب البحث العلمي (النظرية والتطبيق)، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2000.
- 71- العودي حمود ، التراث الشعبي وعلاقته بالتنمية في البلدان النامية، دراسة تطبيقية في المجتمع اليمني، عالم الكتب، ب، ط 1981.
- 72- عوض محمد أحمد ، الادارة الإستراتيجية، الأصول والأسس العلمية، مصر، دار الجامعية، 2001.
- 73- عيسوي عبد الرحمان ، دراسات في علم النفس المهني و الصناعي، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1997.
- 74- فريد مصطفى انهال ، عباس نبيلة ، أساسيات الأعمال في ظل العولمة ، الدار الجامعية ، القاهرة ، 2005.
- 75- صابر محي الدين ، الحكم المحلي وتنمية المجتمع في الدول النامية، المكتبة العصرية، الطبعة 02، بيروت، 1988.
- 76- الصاوي عبد الدايم أحمد ، تجربة الانفتاح الاقتصادي والتنمية الصناعية في مصر ومقارنتها بتجربة كوريا الجنوبية وسنغافورة ، الهيئة المصرية للكتاب ، القاهرة ، 1996.

- 77- قيرة إسماعيل ، غربي علي ، في سوسيولوجيا التنمية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
- 78- الرشيدي بشير صالح ، مناهج البحث التربوي ، دار الكتاب الحديث ، ط1، الجزائر ، 2000
- 79- روشي جي ، علم الاجتماع الأمريكي ، تر: محمد الجوهري ، أحمد زايد ، دار المعارف ، القاهرة ، 1984.
- 80- الشاحات نظير رياض محمد ا ، ادارة المشروعات الصغيرة ، المكتبة العصرية ، المنصورة، 2005.
- 81- شتا علي ، المنهج العلمي والعلوم الاجتماعية، مكتبة ومطبعة الإشعاع الفنية ، الإسكندرية ، 1997.
- 82- الشماع خليل محمد حسن ، خيضر كاظم محمود، نظرية المنظمة، عمان، دار الميسرة، 2000.
- 83- التابعي كمال ، الاتجاهات المعاصرة في دراسة القيم والتنمية ، دار المعارف ، ط01، القاهرة ، 1985.
- 84- خاطر أحمد مصطفى ، تنمية المجتمعات المحلية ، نموذج المشاركة في اطار ثقافة المجتمع ، المكتب الجامعي الحديث ، الاسكندرية ، 1999.
- 85- خوني رابح ، حساني رقية ، المؤسسات الصغيرة ومشكلات تمويلها ، ط01، اترك للطباعة والنشر ، الجزائر ، 2008.
- 86- خمش مجد الدين عمر خيرى ، علم الاجتاع الموضوع والمنهج، دار مجدلاوي ، ط01، الاردن ، 1999.
- 87- الغالبي طاهر محسن منصور ، إدارقوا إستراتيجية منظمات الأعمال المتوسطة والصغيرة ، ط01 ، دار وائل للنشر ، عمان ، الأردن ، 2009.
- 88- غرابية فوزي وآخرون، أساليب البحث العلمي في العلوم الاجتماعية والإنسانية، دار وائل للنشر، الطبعة 3 ، عمان، الأردن، 2002.

- 89- غربي علي ، سلاطينة بلقاسم ، قبيرة إسماعيل ، ، تنمية الموارد البشرية ، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، عين مليلة، الجزائر، 2000.
- 90- غربي علي وآخرون، تنمية المجتمع من التحديث إلى العولمة، الدار الجزائرية للنشر والطبع والتوزيع، الجزائر، 2003.
- 91- غول فرحات، الوجيز في اقتصاد المؤسسة، ط1، الجزائر، دار الخلدونية، 2000..
- 92- غيث محمد عاطف ، قاموس علم الاجتماع ، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية، 1988
مذكرات الماجستير وأطروحات الدكتوراه:
- 93- دبله عبد العالي، التجربة التنموية الجزائرية و إشكالية التبعية و التخلف، رسالة ماجستير، قسم علم الاجتماع، كلية الآداب، جامعة القاهرة، 1989
- 94- دمدوم كمال ، "داسة اقتصادية للصناعة المحلية وأثرها التنموي على ولاية سطيف"، رسالة ماجستير غير منشورة، معهد للعلوم الاقتصادية، الجزائر، 1995
- 95- زرفة بولقواس "المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها في تفعيل القطاع الخاص الجزائري "دراسة ميدانية بمؤسسات خاصة متنوعة النشاط بمدينة باتنة ،أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في علم الاجتماع، جامعة باتنة ، 2011-2012.
- 96- قريشي يوسف، سياسات تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر ،أطروحة دكتوراه غير منشورة ، جامعة الجزائر ، 2005.
- 97- أمال لبعل، آلية التسيير الحضري والتنمية المحلية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع تخصص التنمية-حالة بسكرة-السنة الجامعية 2003-2004.
- 98- خوني رابح " ترقية أساليب وصيغ تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الاقتصاد الجزائري" مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية، فرع اقتصاد التنمية سنة 2002-2003، جامعة بسكرة .
- 99- النعيمي فلاح ناية: اثر السلوك السياسي في التكيف التنظيمي وتخصيص الموارد، أطروحة دكتوراه منشورة، جامعة بغداد، كلية علوم الادارة والاقتصاد، 1996.

- 100- بالأطرش حورية ، "واقع تسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية" ، دراسة مقارنة (COMAB. MTPE DICD) رسالة ماجستير ، كلية تسيير واقتصاد، جامعة ورقلة ، 2010،
- 101- وصاف سعيد، " المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتنمية الصادرات، الاشارة حالة الجزائر .
- 102- عزيز سامية ، المؤسسات الصغيرة وتنمية المجتمع المحلي ،رسالة ماجستير غير منشورة ، علم الاجتماع التنموية ، جامعة محمد خيضر بسكرة ، 2004 ، 2005.
- 103- لخلف عثمان ، دور و مكانة الصناعات الصغيرة والمتوسطة في التنمية الاقتصادية حالة الجزائر، رسالة ماجستير غير منشورة ، معهد العلوم الاقتصادية ، جامعة الجزائر ، 1994 - 1995.
- 104- لخلف عثمان ، "واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وسبل دعمها وتنميتها -دراسة حالة الجزائر" - أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه دولة في العلوم الاقتصادية ، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2003-2004.
- المجلات والجرائد:
- 105- السعيد بريش، "المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الصناعية الخاصة في الجزائر دورها ومكانتها في الاقتصاد الوطني"، مجلة أفاق، العدد 05 جامعة باجي مختار عنابة، الجزائر، عدد 05، مارس، 2001، ص 31.
- 106- نواري أنيس ، "إنجاز 100 محل سنويا في كل بلدية ومشاريع لفائدة نصف مليون بطل" ، جريدة النصر، جريدة يومية اخبارية ، العدد 11057، الجزائر، 23 اكتوبر 2003.
- 107- و، ج، "بوتقليقة لدى إفتتاح معرض المؤسسات المصغرة"، جريدة الخبر، جريدة يومية، عدد 3994، الأحد 25 جانفي 2004 ،
- 108- خير الدين معطي الله ، بوقوم محمد ، تفعيل دور التمويل البنكي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر ، مجلة العلوم الاجتماعية والانسانية ، مجلة علمية محكمة سداسية ، جامعة باتنة الجزائر ، العدد 13، ديسمبر 2005.

- 109- رحيم حسين ، " نظام حضنات الأعمال كآلية لدعم التجديد التكنولوجي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر" ، مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير ، جامعة فرحات عباس ، سطيف ، الجزائر ، العدد 02 ، 2003 .
- 110- سامية عزيز ، "مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية" ، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية ، جامعة قاصدي مرباح ورقلة ، العدد الثاني ، جوان 2011 ،
- 111- شمام عبد الوهاب ، دراسة حول الخصوصية و التحولات الهيكلية للاقتصاد الجزائري ، مجلة العلوم الإنسانية ، العدد 8 ، منشورات جامعة قسنطينة ، 1997 .
- 112- عنتر عبد الرحمان ، "واقع مؤسستنا الصغيرة والمتوسطة وآفاقها المستقبلية" ، مجلة العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير ، العدد 01 ، جامعة قسنطينة ، الجزائر ، العدد 01 ، 2002
- 113- مبارك بوعشة ، الخصوصية باعتبارها إحدى الأدوات الأساسية للإصلاح الاقتصادي ، مجلة العلوم الإنسانية ، العدد 8 ، منشورات جامعة قسنطينة ، 1997 .
- 114- مباركي محمد الهادي ، "المؤسسة الصغيرة والمتوسطة والدور المرتقب" ، مجلة العلوم الاقتصادية ، جامعة قسنطينة الجزائر ، العدد 11 ، 1999 .

الملتقيات والمؤتمرات:

- 115- عياش قويدري ، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كميزة تنافسية والتحديات الاقتصادية العالمية الجديدة ، ملتقى حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ، الأغواط 2004/08/09 .
- 116- قدي عبد المجيد ، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والمناخ الاستثماري ، ملتقى حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها في التنمية ، الأغواط 8-9 أفريل 2002 .
- 117- صيام وليد ، طلال جيجان سلمان ، محاسبة الشركات الصغيرة الأردنية وأثرها في تنمية الريف والبادية الأردنية ، ورقة عمل ، مؤتمر أفاق التنمية الاقتصادية والاجتماعية في الريف والبادية الأردنية ، جامعة آل البيت ، المفرق ، الأردن ، 1999 .

- 118- عبد الناصر كامل ، علي أيمن عبد الكريم ، التنمية العمرانية و إستراتيجية الإمداد بالمياه في صعيد مصر، المؤتمر المعماري الأول حول التنمية العمرانية في صعيد مصر، كلية الهندسة، قسم العمارة، جامعة أسيوط، 1994.
- 119- كساب علي، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التنمية وتأهيلها، الدورة لتدريبية الدولية حول تمويل المشروعات الصغيرة والمتوسطة وتطوير دورها في الاقتصاديات المغاربية، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير، جامعة فرحات عباس الجزائر، 25-28-ماي 2003، ص17.
- 120- الهيئة العامة للتصنع - ورقة عمل عن دور وزارة الصناعة والثروة المعدنية في تنمية الصناعات الصغيرة والمتوسطة في مصر مقدمة إلى الملتقى العربي الأول لدور الصناعات الصغيرة والمتوسطة في التنمية الصناعية، فبراير 1998 .
- 121- لجنة آفاق التنمية الاقتصادية والاجتماعية ، مشروع تقرير من أجل سياسة لتطوير المؤسسات الصغرى والمتوسطة في الجزائر ، المجلس الاقتصادي والاجتماعي ، الدورة العامة العشرون ، الجزائر ، جوان 2002، ص.22
- 122- المجلس الاقتصادي والاجتماعي، مشروع تقرير حول الظروف الاقتصادية والاجتماعية للسداسي الثاني من سنة 2000، ماي 2001.
- 123- المجلس الشعبي البلدي ، "بسكرة في سطور"، 25، العدد الثاني، بسكرة، الجزائر، 2000،
- 124- مركز التعاون الياباني لمنطقة الشرق الأوسط، عن التجربة اليابانية في دعم وتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ، طوكيو 2002.
- 125- مركز التعاون الياباني لمنطقة الشرق الأوسط، عن التجربة اليابانية في دعم وتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ، طوكيو 2002، ص4.
- 126- نصيب رجم ، شايب فاطمة الزهرا ، "المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ظل العولمة"، الدورة التدريبية حول تمويل المشروعات الصغيرة والمتوسطة وتطوير دورها في الاقتصاديات المغاربية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، سطيف، الجزائر، 25/28/ماي 2003.

القوانين :

- 127- وزارة المؤسسات و الصناعات الصغيرة والمتوسطة، معطيات وآفاق قطاع المؤسسات والصناعات الصغيرة والمتوسطة لتحسين الظروف الاقتصادي والاجتماعي للسداسي الأول، سبتمبر، 2001.
- 128-وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعة التقليدية "نشرية المعلومات الاقتصادية لعام 2006
- 129-وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، أيام دراسية حول تنمية و تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ماي 1998.
- 130- وزارة المؤسسات والصناعات الصغيرة والمتوسطة، معطيات وآفاق قطاع المؤسسات والصناعات الصغيرة والمتوسطة لتحسين الظروف الاقتصادية والاجتماعية للسداسي الأول 2001، الجزائر، سبتمبر 2001.
- 131- وزارة المؤسسات والصناعات الصغيرة والمتوسطة، معطيات وآفاق قطاع المؤسسات والصناعات الصغيرة لتحسين الظروف الاقتصادية والاجتماعية للسداسي الأول، 2001،
- 132- وزارة المؤسسات والصناعات الصغيرة والمتوسطة، معطيات وآفاق قطاع المؤسسات والصناعات الصغيرة، ديسمبر 1997.
- 133-القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة رقم ، 18/01 المؤرخ في 27 رمضان 1422 الموافق لـ 2001/12/12 .
- 134-وثيقة (توصيات اللجنة بتاريخ 1997/12/31 بشأن المؤسسات الصغيرة المتوسطة)،مكتب المطبوعات الرسمية للاتحادات الأوروبية، لكسمبورج.
- 135-إحصائيات مقدمة من طرف مدير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بتاريخ 12 -10- 2012 .
- 136- المادة السادسة من القانون التوجيهي .

المراجع باللغة الأجنبية :

- 137 - A bdelouhab rezig, mahamed said mussette , **developpement et PME en Algerie**, centre recherche en econome appliquee pour le developpement centre de baba ali , algerie,
- 138-A.SELLAMI : **La petite et moyenne industrie et le développement économique**, Enal 1985
- 139- ,Derek rollinson, aysen broad field, and David Edwards
Organizational behavior and analysis, new-york : addison wesly .lingman, 1998
- 140- dériliation général de la politique de la petite entreprise (DGPPE) , industrie canada, 12/04/2002.
- 141- Dictionnaire , La rousse , encyclopédique, Paris , 2000
- 142- Fernand Borne: **organisation des entreprise**, ed, Foucher, 1966
- 143-Galen Spencer Hull : La petite entreprise à l'ordre du jour .éd, l'Harmattan , paris, 1987.
- 144-Galen Spencer Hull : La petite entreprise à l'ordre du jour.
- 145-Gilles Bressy , Economie d'entreprise , éd SIREY 1990 .
- 146-Gross. H, Petite entreprise et grand marché.
- 147-Hull . G.S , La petite entreprise A L'ORDRE DU JOUR , éd L'Harmattan Paris 1987,
- 148-La politique pour les PME dans la CEE , In Collection .ISGrefourd' Echanges, 1991
- 149-Madeleine Gravitz , **Méthodes des sciences sociales** , 3ème éd , Paris , Dalloz , 1976.

150-Organisation de coopération et de développement économique, «
» PARIS 2000 perspectives de l'OCDE de sur les PME.
projet de loi pour l' initiative economique, premier lecture au sént, France
, 25/03/2003.

151-Roux, **Analyse et gestion de l' entreprise: théories, méthodes et
pratiques**, tome 01, édition du Nord1 Paris, 1989, P.13

المواقع الألكترونية :

152- اليونيدو، تحليل مقارن لاستراتيجيات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، سياسات وبرامج
دول مبادرة أوروبا الوسطى - الجزء الثالث: www.unido.org/doc/331152

Hatten ;Timothy.s 2006 "Small Business Management - 153

.Entrepreneur ship andbeyond"3ed edition.Houghton Mifflin Company.

New-York U.S.A

154-http://www.pmeart-dz.org/ar/telch_documents/bulletin_2006_ar.pdf
(13/05/2007)

http://www.pmrt-dz.org/ar/telch_documents/bulletin_2006_ar.pdf. (26/03/0

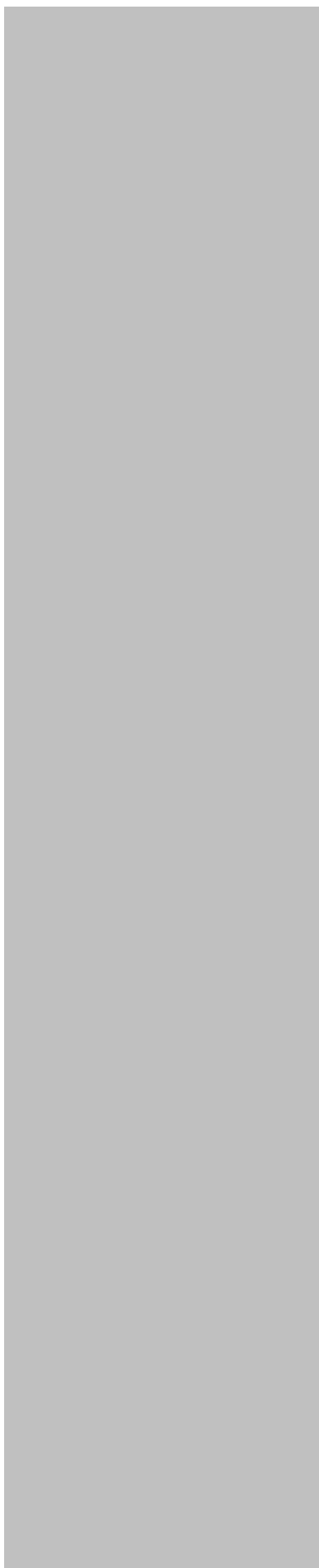
157- عرض السيد مصطفى بن بادة وزير المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و الصناعة التقليدية

في حصة منتدى التلفزة . <http://www.pmeart-dz.org/ar/discors.php> .
08/08/2004

158- الغرفة التجارية بالرياض: منتدى الرياض الاقتصادي، تنمية اقتصادية مستدامة، دراسة
المنشآت الصغيرة محركات أساسية لنمو اقتصادي منشود، أكتوبر 2003.

159- الغرفة التجارية بالرياض: منتدى الرياض الاقتصادي، تنمية اقتصادية مستدامة، دراسة
المنشآت الصغيرة محركات أساسية لنمو اقتصادي منشود، أكتوبر 2003.

الملاحق



الملحق رقم (01)

توزيع المؤسسات الخاصة حسب قطاع النشاط و عدد العمال 2012/06/30

عدد العمال	م,ص,م الخاصة 2012/06/30	قطاع النشاط	الرقم
162	18	الفلاحة	1
6	1	المياه والطاقة	2
9	3	المحروقات	3
8	1	خدمات الأشغال البترولية	4
167	5	المناجم والمحاجر	5
85	31	الحديد والصلب	6
1645	69	مواد البناء	7
8733	1938	البناء والاشغال العمومية	8
51	9	كيمياء - مطاط-بلاستيك	9
1271	152	الصناعة الغذائية	10
25	8	صناعة النسيج	11
124	61	صناعة الخشب والفلين والورق	13
18	11	صناعة مختلفة	14
1074	280	النقل والمواصلات	15
2240	606	التجارة	16
433	92	الفندقة والاطعام	17
1952	442	خدمات للمؤسسات	18
584	287	خدمات للعائلات	19
460	32	مؤسسات مالية	20
26	10	اعمال عقارية	21
170	30	خدمات للمرافق الجماعية	22
19243	4086	المجموع	

المصدر: احصائيات مقدمة من طرف مديريةية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية بسكرة بتاريخ 30-

الملحق رقم (02)

توزيع المؤسسات الخاصة حسب البلديات و عدد العمال

عدد العمال	م,ص,م الخاصة 2012/06/30	البلدية	الرقم
12153	2464	بسكرة	1
413	32	الحاجب	2
412	46	لوطاية	3
468	41	جمورة	4
444	20	برانيس	5
215	80	القنطرة	6
98	26	عين زعطوط	7
475	147	سيدي عقبة	8
7	6	الحوش	9
322	54	شتمة	10
89	16	عين الناقة	11
404	78	زريبة الوادي	12
24	9	امزيرة	13
58	29	الفيض	14
27	7	خ. سيدي ناجي	15
95	30	امشونش	16
589	200	طولقة	17
129	42	بوشقرون	18
28	13	برج بن عزوز	19
74	25	ليشانة	20
54	26	فوغالة	21
72	31	الغروس	22
958	260	اولاد جلال	23
209	54	الدوسن	24
286	17	الشعبية	25

476	160	سيدي خالد	26
17	9	البسباس	27
4	3	راس الميعاد	28
149	40	اورلال	29
62	26	امليلي	30
37	16	امخادمة	31
280	39	اوماش	32
115	40	ليوة	33
19243	4086	المجموع	

المصدر: احصائيات مقدمة من طرف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ولاية بسكرة

2012-12-31

الملحق رقم (03)

توزيع المؤسسات الخاصة حسب مجموعات فروع النشاط 2012/06/30

مجموعات فروع النشاط	عدد م,ص,م الخاصة	%	الفروع
الخدمات	1779	43,54%	- النقل و المواصلات
			- التجارة
			- الفنادق و الإطعام
			- خدمات للمؤسسات
			- خدمات للعائلات
			- مؤسسات مالية
			- اعمال عقارية
			- خدمات للمرافق الجماعية
البناء و الأشغال العمومية	1938	47,43%	- البناء و الأشغال العمومية
الصناعة	346	8,47%	- المناجم و المحاجر
			- الحديد و الصلب
			- مواد البناء
			- كيمياء - مطاط بلاستيك
			- الصناعة الغذائية
			- صناعة النسيج
			- صناعة الجلد
			- صناعة الخشب و الفلين و الورق
			- صناعة مختلفة
			الفلاحة و الصيد البحري
خدمات ذات الصلة بالصناعة	5	0,12%	- خدمات الأشغال البترولية
			- المياه و الطاقة
			- المحروقات
المجموع	4086	100%	

المصدر: إحصائيات مقدمة من طرف مديريةية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بولاية بسكرة بتاريخ 30-

الملحق رقم 04

جامعة محمد خيضر - بسكرة -

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

شعبة علم الاجتماع

إلى السيد مدير مؤسسة:

استمارة مقابلة

يسعدني أن أتقدم لسيادتكم الموقرة بهذا الطلب راجيا منكم إفادتي ببعض البيانات

والمعلومات حول مؤسستكم ، وذلك من خلال ملء الاستمارة المرفقة علما أن هذا

العمل يندرج في إطار انجاز أطروحة الدكتوراه بعنوان :

(واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر) دراسة ميدانية بولاية بسكرة

لا تستخدم معلومات الاستمارة إلا لأغراض البحث العلمي .

مع فائق التقدير والاحترام.

اشراف الاستاذ الدكتور :

بلقاسم سلاطونية

من إعداد الباحثة:

سامية عزيز

ملاحظة:

- ضع علامة (+) في المكان المناسب .
- أجب عن جميع الأسئلة الموجودة في الاستمارة.

المحور الأول البيانات العامة للمؤسسة .

- 1- التسمية
- 2- المقر الاجتماعي
- 3- نوع النشاط
- 4 الطبيعة القانونية للمؤسسة.....
- 5- تاريخ بداية النشاط
- 6 - ما نوع المؤسسة :

- مؤسسة صغيرة (من 10 إلى 49 عامل)

- مؤسسة متوسطة (من 50 إلى 250 عامل)

المحور الثاني:الفرضية الأولى: تساهم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في

التنمية الاجتماعية في الجزائر.

7- عدد العمال في مؤسساتكم الصغيرة والمتوسطة؟

.....

8- الدائمون المؤقتون

9- كم تدوم مدة عقد العامل المؤقت

بعد نهاية العقد، هل يتم تجديد العقد؟ نعم لا

في الحالتين لماذا؟.....

10- هل تم استحداث مناصب عمل جديدة منذ تأسيس المؤسسة ؟

نعم لا

في كلتا الحالتين يسأل ؟.

- المؤسسة تحتاج لعمال جدد

- العمال الموجودون غير مؤهلون

11- هل تضعون شروطا لاختيار العمال ؟

الخبرة السيرة الذاتية المستوى العلمي

12- تتم عملية اختيار العمال في مؤسساتكم ؟

المقابلة الاختبار العقد المؤقت أخرى أذكرها.....

13- تتوفر مؤسساتكم على عمال ذوي مهارات و خبرات ؟

نعم لا

إذا كانت الإجابة بنعم كم عددهم ؟

14- تستعين بها في تدريب العمال الجدد . نعم لا

15- تستعين بهذه المهارات في اتخاذ القرارات نعم لا

16- يساهم العمال ذوو الخبرة في زيادة الإنتاج نعم لا

17- يساهم العمال ذوي الخبرة في تطوير المؤسسة؟ نعم لا

18- قيمة الدخل الذي يأخذه العمال في مؤسساتكم ؟ العدد

- هل هذا الدخل خاضع للزيادة ؟ نعم لا

19- تقدم المؤسسة حوافز مالية للعمال غير الأجر؟ نعم لا

إذا كانت الإجابة بنعم هل ترتبط ب:

- الأعياد.

- الدخول الاجتماعي.

- في حالة تحقيق المؤسسة لأرباح

20- سبق وأن تخطى أحد العمال عن منصبه ؟ نعم لا

إذا كانت الإجابة بنعم ما هو السبب حسب رأيك

المحور الثالث: الفرضية الثانية: تساهم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في

التنمية الاقتصادية في الجزائر.

21- طبيعة النشاط الذي تمارسه هذه المؤسسة ؟

إنتاج سلع توفير خدمات أخرى أذكرها.....

22- تلقى مؤسستكم إقبالا من طرف السكان من خلال ما توفره ؟

نعم لا

23- هل تلبى مؤسستكم حاجات السكان من خلال ما تنتجه؟ نعم لا

24- هل تقوم مؤسستكم بتوفير خدمات متنوعة؟ نعم لا

25- هل تقوم مؤسستكم بإنتاج تشكيلة متنوعة من الإنتاج؟ نعم لا

26- هل تقوم بتوزيع الإنتاج إلى البلديات و الولايات المجاورة ؟

نعم لا

27- هل تساهم مؤسستكم في كسر العزلة عن المناطق النائية من خلال ما توفره من

إنتاج؟ نعم لا

28- هل تساهم مؤسستكم في التنمية السياحية من خلال ما توفره؟

دائما أحيانا أبدا

في كل الحالات وضح ذلك.....

.....

المحور الرابع:الفرضية الثالثة: تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عراقيل تعيقها

في أداء عملها.

29- ماهي مصادر التمويل لهذه المؤسسة ؟

تمويل ذاتي داخلي تمويل خارجي أخرى أذكرها.....

.....

30- هل هناك صعوبات تعترض مؤسستكم أثناء تمويلها؟

نعم لا

إذا كانت الإجابة بنعم اذكر هذه الصعوبات.....

.....

31- هل تعقد اجتماعات مع العمال ؟ نعم لا

إذا كانت الإجابة بنعم ، فكيف تتم ؟ يومية شهرية

32- تضع برامج وخطط للعمل ؟ نعم لا

إذا كانت الإجابة بنعم هل الخطط: طويلة المدى قصيرة المدى

33- يوجد قانون داخلي في مؤسستكم ؟ نعم لا

34- هل هناك من يقوم بتوجيه العمال؟ نعم لا

إذا كانت الإجابة بنعم فيما يتم توجيههم.....

35- هل هناك متابعة وتفقد لسير العمل ؟ نعم لا

إذا كانت الإجابة بنعم هل يتم ذلك :

دائماً أحياناً أبداً

36- هل يخضع العمال إلى مراقبة؟ نعم لا

إذا كانت الإجابة بنعم فيما يمكن مراقبتهم ؟

الأداء الانضباط أخرى أذكرها.....

37- متى يتم مراقبتهم ؟ يوميا أسبوعياً شهرياً

38- هل ترى أن الرقابة تسد الشغرات الإدارية في الوقت المناسب ؟

نعم لا

إذا كانت الإجابة بنعم وضح.....

39- تساهم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التنمية الاجتماعية

نعم لا

إذا كانت الإجابة بنعم ، فالمساهمة تكون بنسبة:

عالية متوسطة ضعيفة

40- تساهم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التنمية الاقتصادية

نعم لا

إذا كانت الإجابة بنعم ، فالمساهمة تكون بنسبة:

عالية متوسطة ضعيفة

41- حسب رأيك ، ما هي الأهداف التي يتعين على المؤسسة أن تحققها؟

توفير مناصب عمل بث روح مبادرة فردية

توفير الإنتاج وتنويعه أخرى.....

اهتمت هذه الدراسة بموضوع واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر ، وذلك لأهمية هذا النوع وبسبب الانتشار الواسع والسريع لهذا النوع من المؤسسات ، وكذا دورها الكبير في التنمية الاجتماعية والاقتصادية ، بالإضافة إلى مزاياه وخصائص المؤسسات الصغيرة والمتوسطة .

كما هدفت الدراسة الى الكشف عن دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وذلك من خلال توفير مناصب عمل والتخفيف من حدة البطالة ، وكذا توفيرها للانتاج والحاجات المختلفة .

في حين تم الاعتماد على العينة العشوائية البسيطة في اختيار المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والتي كان عددها 60 مؤسسة ، أن عدد عمالها يتراوح بين 10 إلى 250 عامل ، لم تكن تابعة لأي مؤسسة كبرى بالإضافة إلى تنوع النشاط حسب تصنيف القطاعات الاقتصادية (النقل والمواصلات - التجارة - البناء والأشغال العمومية - الصناعة الغذائية - صناعة الخشب والفلين والورق ، صناعة النسيج - الفلاحة).

كما تم الاعتماد على المنهج الوصفي الملائم لهذه الدراسة ، وكذا على أداة الاستمارة لجمع البيانات كأداة مهمة .

إن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تلعب أهمية كبيرة في التنمية الاجتماعية وذلك بما توفره من مناصب عمل للأفراد ولخريجي الجامعات وذلك للتخفيف من حدة البطالة ، حيث تسعى المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عند إنشائها إلى توفير و استحداث مناصب عمل جديدة للعمال الذين لا يلبيون احتياجات المؤسسات الكبرى، وأن داخل المؤسسة الصغيرة والمتوسطة نجد هناك نسبة كبيرة من المهارات والأيدي العاملة المؤهلة والتي تساهم هي بدورها في زيادة الإنتاج سواء كانت مؤسسة إنتاجية أو خدماتية و ذلك من خلال توفير الخدمات للمواطنين ، التي تساعد المؤسسة أثناء عملها وذلك من خلال مواكبة التطورات التي تحدث في المجتمع، كما تساهم في تطوير المؤسسة وزيادة الإنتاج

أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تقوم بتوفير الدخل للأفراد العاملين ، كما أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تساهم في توفير دخل لهم، ويقوم الأفراد بتوفير الاحتياجات الضرورية للأسرة .

تساهم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التنمية الاقتصادية وتقوم بتوفير تشكيلة متنوعة من الإنتاج كمؤسسات. و أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تقوم بتلبية حاجات الفرد من خلال ما توفره من سلع و خدمات دون أن يضطر أهل المدينة إلى التسوق من مناطق أخرى وهذا لتوفر هذه المؤسسات على تشكيلة متنوعة من الإنتاج و الخدمات وبسعر معقول وهذا ما تركز عليه النظرية البنوية والتي تقر بأن الوظائف التي تؤديها الجماعة أو المؤسسة أو يؤديها المجتمع إنما تشبع حاجات الأفراد المنتمين أو حاجات المؤسسات الأخرى ، والحاجات التي تشبعها المؤسسات قد تكون حاجات أساسية أو حاجات اجتماعية.

تساهم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في كسر العزلة على المناطق النائية من خلال ما تنتجه من إنتاج أو توفير للخدمات التي يحتاجها الأفراد داخل المجتمع وهذا ما يساهم كذلك في التنمية الاقتصادية، كما تساهم في التنمية السياحية.

تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عدة عراقيل في أداءها لمهامها من أهم المشاكل التي تعاني منها هي مشكلة التمويل و صعوبة الحصول على القروض البنكية يؤدي سوء الرقابة و التخطيط إلى إعاقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة .

تساهم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التنمية الاجتماعية والاقتصادية رغم وجود العراقيل التي تعيقها عن أدائها لمهامها.

Rusemè

Cette étude a intéressé de ce sujet « les petites et les moyennes entreprises en Algérie ».

L'apparence de ce genre de ces entreprises était à cause de leurs importance et leurs développement rapide et aussi qu'elles ont un grand rôle à la progression social et économique car ses uniques caractéristique.

De plus, cette étude a intéressé d'envisager les rôles de ces entreprises à partir de ses occasions du travail qu'ils ont donnés aux gens et progressent la production et les multiples besoins sociaux.

Notre corpus d'étude pour choisir les petites et les moyennes entreprises était 60 ses entreprises environ 10 a 250 environs m'appartienne pas a aucune grande entreprise, ses activités varies selon la classification des secteurs économiques (transport, la commerce, la construction et les travaux publiques, la production alimentaire, la production du bois et des papiers, le tissage, l'agriculture).

On se base dans cette recherche a la désorption et à la fiche pour regroupe tout les renseignement comme un moyen très important.

Les conséquences de cette étude résulte que :

Les petits et les moyennes entreprises jouent un rôle important au développement social car elles ont présentées des postes du travail aux individus et aux universitaires, aussi pour trouver et élaborer des postes du travail a couse de l'insuffisance des ouvriers qui ne complètent pas les besoins des grandes entreprises.

Les petits et les moyennes entreprises ont un grand pourcentage de moins d'œuvre qui participent ou progression de production ou était une entreprise production ou pour donner des services ou peuples pour aider la société au courant de son travail, cela d'après les suivements de développement social.

Ces entreprises participent aussi a donner des salaires aux gens travailles et ces derniers participent a d'déterminer des importants besoins a la famille.

Elles présentent une collection variables de production au tarit que entreprise. Elles déterminent les besoins d'individu a partir des marchandises et des autres régions. Tout cela parce qu'elles présentent une production varier moins cher.

Tout cela le but de la théorie constrectionnelle qui fondu sur les activités qui faisaient par la collectivisme ou la société ou qui faisaient par la société pour compléter les besoins principaux ou les besoins sociaux.

Participent aussi ces entreprises a liser l'isolement aux endroits éloignes d'après la production au production économique et ou développement touristique.

En outre, ces entreprises à connaitre beaucoup d'obstacles ont négligé à faire leur rôle, d'après ces problèmes est le problème de la fourniture et la difficulté a obtenir des crédits bancaires qui mènent les entreprise a faire des rébtures productionnel.

Mais malgré tout ces obstacles elles participent au progression social et économique.