

جامعة الجزائر 2

كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية

قسم علم الاجتماع

الشباب المقاوم ورهانات التنمية

دراسة ميدانية لعينة من الشباب المقاوم في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل

الشباب في القطاع الإنتاجي (الصناعي)

رسالة لنيل شهادة دكتوراه علوم في علم الاجتماع تنظيم وعمل

__ تحت إشراف:

__ من إعداد الطالبة:

الأستاذ: محمد بومخلوف

نعيمة نيار

السنة الجامعية: 2015-2016.

جامعة الجزائر 2

كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية

قسم علم الاجتماع

الشباب المقاوم ورهانات التنمية

دراسة ميدانية لعينة من الشباب المقاوم في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل

الشباب في القطاع الإنتاجي (الصناعي)

رسالة لنيل شهادة دكتوراه علوم في علم الاجتماع تنظيم وعمل

_ تحت إشراف:

_ من إعداد الطالبة:

الأستاذ: محمد بومخلوف

نعيمة نيار

السنة الجامعية: 2015-2016.

الإهداء

أهدي هذا العمل المتواضع إلى والدي الكريمين أطال الله في عمرهما.

إلى زوجي وأبنائي آية وعبد الرحيم.

إلى كل أفراد عائلتي.

الشكر والعرفان

أشكر الله عزوجل الذي وفقني في إتمام بحثي .

وأتوجه بالشكر والتقدير إلى أستاذي المشرف والأب الثاني محمد بومخلوف الذي مد لي يد العون في إنجاز هذا البحث، من خلال توجيهاته وإرشاداته القيمة خصوصا دعمه المعنوي وتشجيعه المستمر ومعاملته الجيدة.

كما أتقدم بشكري لكل الأساتذة الذين أشرفوا على تكويني العلمي والذين لم ييخلوا عني ن بنصائحهم القيمة والتي أفادتني كثيرا في بحثي ولن أنسى لهم هذا ماحييت.

كما أشكر أختي عقيلة على دعمها لي وكل طلبتي الأعماء الذين ساعدوني في توزيع الإستبيان.

ومع خالص شكري وتقديري لكل من أمدني بيد العون من قريب أو من بعيد.

شكرا

فهرس المحتويات

الإهداء.....	أ.....
الشكر والعرفان.....	ب.....
فهرس المحتويات.....	ج.....
فهرس الجداول.....	ط.....
مقدمة.....	1.....

الباب الأول : الإطار المنهجي والنظري للدراسة

الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة.

1_ الإشكالية.....	7.....
2_ الفرضيات.....	9.....
3_ تحديد المفاهيم والمصطلحات.....	10.....
4_ المنهج والتقنيات المستخدمة في الدراسة.....	19.....
5_ إختيار العينة.....	21.....
6_ الدراسات السابقة.....	23.....
7- المقاربة النظرية السوسولوجية.....	28.....

الفصل الثاني: ثقافة المقابلة في الدول المتقدمة وبرز المقاول الجزائري

تمهيد.....	31.....
1_ التطور التاريخي لمفهوم المقاول.....	32.....
2_ التصورات النظرية للمقابلة في الدول المتقدمة:.....	35.....

- 3_ نظرة تاريخية للمقاولة الجزائرية 44
- 4_ خصائص المقاول الجزائري..... 57
- 5_ الجمعيات المهنية الخاصة بالمقاولة في الجزائر..... 58
- 60..... خلاصة

الفصل الثالث : الثقافة كإطار مرجعي للتنمية (تقديم وتحليل بعض النماذج).

- تمهيد..... 62
- 1_ حدود التجارب التنموية للدول المتقدمة على الدول المتخلفة..... 63
- 2_ أسس بناء الفكر التنموي في البلدان المتخلفة..... 63
- 3_ النموذج التنموي لدول شرق آسيا (تجربة النمور الآسيوية)..... 66
- 4_ القيم الثقافية ودورها في التنمية في دول شرق آسيا..... 79
- 5_ أسباب فشل التنمية في البلدان غير المتقدمة ومنها الجزائر..... 82
- 83..... خلاصة

الفصل الرابع: تطور سياسات التنمية في الجزائر ومكانة القطاع الخاص فيها.

- تمهيد..... 85
- 1_ سياسة التنمية عن طريق المخططات التنموية..... 86
- 2_ مرحلة الإصلاحات الإقتصادية..... 91
- 3_ معايير تصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر..... 93
- 4_ العوامل المؤثرة في نمو وتطور وإستمرارية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة 94
- 5_ بروز وتطور المؤسسات الصغيرة في الجزائر..... 98
- 6_ دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر..... 100

106.....خلاصة

الفصل الخامس: مناخ الأعمال المقاولاتية في الجزائر(تحليل القوانين التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالإستثمار الخاص)

108.....تمهيد

109.....1-تحليل الجانب التشريعي لتطور القوانين المشجعة للإستثمار الخاص في الجزائر.....

116.....2-الجانب التنظيمي الداعم للإستثمارات الوطنية الخاصة.....

119.....3-رؤية نقدية لهذه القوانين.....

121.....خلاصة

الباب الثاني: الإطار الميداني للدراسة

الفصل السادس: حوار مع الشباب المقاول التحليل الكيفي (تحليل المقابلات)

124.....تمهيد

125.....1_ منهجية الحوار.....

126.....2_ تقديم الشباب المقاول.....

141.....3_ نظرة الشباب المقاول للمؤهلات المهنية التي يحملونها ودورها في نجاح مشاريعهم.....

147.....4_ أهمية إمتلاك معلومات حول السوق والمنافسة في إستمرار المؤسسة المصغرة.....

5_ تصور الشباب المقاول لتطور مؤسساتهم و مساهمتهم في تحسين المستوى المعيشي

150.....ومؤهلات عمالهم.....

154.....6_ تصور الشباب المقاول للبيئة المحيطة ومستقبل مشاريعهم.....

162.....إستنتاج.....

الفصل السابع: تحديد خصائص العينة وخصائص المؤسسات المصغرة الصناعية.

تمهيد.....166

1 _ الخصائص العامة للشباب المقاول.....167

2 _ الخصائص العامة للمؤسسات المصغرة المنشئة من طرف الشباب المقاول.....177

إستنتاج.....182

الفصل الثامن: أهمية المعارف العلمية والعملية التي يمتلكها الشباب المقاول في الإبداع، والإبتكار التنظيمي للمؤسسة المصغرة.

تمهيد.....185

1 _ نوع المؤهلات المهنية التي يحملها الشباب المقاول وعلاقتها بنشاط المؤسسة المصغرة.....186

2 _ دور المؤهلات المهنية التي يملكها الشباب المقاول في إبداعهم وإبتكارهم للمنتوج وتنظيم المؤسسة

المصغرة.....198

إستنتاج.....262

الفصل التاسع: دور المؤهلات المهنية التي يحملها الشباب المقاول ودورها في توسع وتطور مؤسساتهم المصغرة الصناعية.

تمهيد.....266

1 _ دور المستوى التعليمي في تحسين وتطوير مؤسسات الشباب المقاول.....267

2 _ دور التكوين المهني في تحسين وتطوير مؤسسات الشباب المقاول.....274

3 _ دور الخبرة المهنية السابقة في تحسين وتطوير وإستمرار مؤسسات الشباب المقاول.....281

إستنتاج.....297

الفصل العاشر: إمتلاك الشباب المقاول لمعلومات، ودرايتهم بالسوق وبتغيراته ينمي القدرة التنافسية لمؤسساتهم المصغرة.

تمهيد..... 300.....

1_ الدراية بالسوق وعلاقته بالتسويق ومواجهة تحديات المنافسة. 301.....

2_ الدراية بالسوق ودورها في إكساب الميزة التنافسية للمؤسسة المصغرة..... 314.....

إستنتاج..... 325.....

الفصل الحادي عشر: مساهمة توسع مؤسسات الشباب المقاول في نشر الخبرات بين العمال وتطوير قدراتهم مهنيا وترقيتهم إجتماعيا.

تمهيد..... 328.....

1_ تطور المؤسسة المصغرة وكيفية نشر المقاول لمهاراته وخبراته لزيد العاملة..... 329.....

2_ تطور المؤسسة المصغرة ودور الشباب المقاول في ترقية العمال مهنيا وإجتماعيا..... 340.....

إستنتاج..... 349.....

الفصل الثاني عشر: قدرة التعامل مع البيئة المحيطة وتطوير وتوسيع المؤسسة المصغرة في ظل الصعوبات والتحديات المواجهة في ظل هذه البيئة.

تمهيد..... 352.....

1_ الصعوبات المواجهة مع ثقافة العمل والإنضباط لدى العمال..... 353.....

2_ التحديات التي تواجه تطور المؤسسة المصغرة مع عناصر بيئتها الخارجية..... 359.....

3_ دور المقاول في تحقيق الأهداف الشخصية وأهداف المجتمع..... 369.....

إستنتاج..... 381.....

الإستنتاج العام..... 383.....

خاتمة..... 385.....

388..... قائمة المراجع

398..... الملاحق

فهرس الجداول

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
69	تطور أهم مؤشرات التنمية في سنغافورة	01
74	التحول الهيكلي للإقتصاد الماليزي من 1979-1999	02
100	وزن المؤسسات الصغيرة في البلدان المتقدمة.	03
101	مكانة القطاع الخاص في القيمة المضافة في كل قطاع بالنسبة المئوية في الجزائر.	04
102	تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة في الجزائر حسب قطاع النشاط:	05
103	يبين وزن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر لسنة 2010.	06
104	تقسيم المؤسسات الخاصة لسنة 1998 في الجزائر حسب عدد العمال.	07
105	تطور مناصب الشغل المصرح بها حسب نوع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة	08
112	يوضح عدد المشاريع الخاصة وحصتها حسب فروع النشاط	09
126	جنس شباب المقابلات.	10
127	توزيع شباب المقابلة حسب السن.	11
128	المستوى التعليمي لشباب المقابلات	12
129	توزيع شباب المقابلات حسب تخصص التكوين المهني	13
130	توزيع شباب المقابلات حسب التخصص الجامعي	14
131	توزيع المبحوثين حسب المهنة الممارسة قبل إنشاء المشروع.	15
132	توزيع شباب المقابلة حسب الخبرة الإجمالية.	16
134	توزيع شباب المقابلة حسب نشاط مؤسساتهم المصغرة.	17
135	توزيع شباب المقابلة حسب عدد عمالهم.	18
136	الفئات البارزة من خلال إستخراج وحدات الأجوبة الخاصة بالشباب المقاول.	19
139	يبين المواضيع البارزة من خلال دمج فئات الأجوبة الخاصة بالشباب المقاول	20
141	يوضح إمتلاك الشباب المقاول للمؤهلات العلمية والعملية.	21
142	يوضح نوع المؤهلات التي يحملها الشباب المقاول.	22
143	يقدم أمثلة عن المؤهلات التي يحملها الشباب المقاول.	23
144	يبين إن كان الشباب المقاول مؤهل فعلا للتجديد التنظيمي والتكنولوجيا .	24
145	يبين قدرة الشباب المقاول على رفع التحديات التنموية من زاوية القدرة التنظيمية	25
147	يبين مدى توفر المعلومات حول السوق بالقدر الكافي أم محتكرة أو غائبة.	26
148	مدى تأثير إحتكار المعلومات على النشاط الإقتصادي وتقدم المؤسسة.	27
148	تصور الشباب المقاول للمنافسة	28
149	يبين مدى تمتع الشباب المقاول بروح المنافسة.	29
150	يبين مدى تمتع الشاب المقاول بروح التطوير والتوسيع للمؤسسة أم أنه يبحث فقط	30

	على الإكتفاء المعيشي.	
151	مدى مساهمة الشباب المقاول في تنمية المهارات والقدرات المهنية لعمالهم.	31
152	يبيّن مدى مساهمة الشباب المقاول في تحسين المستويات المعيشية لعمالهم.	32
154	يبيّن طبيعة الصعوبات الكامنة في البيئة المحيطة التي تواجه نشاطكم وتعيقكم.	33
156	كيفية تعامل الشباب المقاول مع صعوبات البيئة المحيطة	34
157	يبيّن أساليب وإستراتيجيات الشباب المقاول لمواجهة هذه الصعوبات	35
158	يبيّن العوامل التي تساعد الشباب المقاول على النجاح في العمل	36
160	تصور الشباب المقاول لمدى مساهمتهم في رفع التحديات التنموية الوطنية الإجتماعية والإقتصادية.	37
167	توزيع الشباب المقاول حسب الجنس والحالة المدنية.	38
168	توزيع الشباب المقاول حسب السن.	39
169	توزيع الشباب المقاول حسب مكان الإقامة.	40
170	توزيع الشباب المقاول حسب الوضعية المهنية السابقة.	41
172	توزيع الشباب المقاول حسب مؤسسة العمل السابق.	42
173	توزيع الشباب المقاول حسب الجنس ونوع النشاط الصناعي للمؤسسة المصغرة	43
175	توزيع الشباب المقاول حسب الجنس والمستوى التعليمي.	44
176	توزيع الشباب المقاول حسب الجنس والقيام بتكوين مهني.	45
177	يوضح مكان إقامة المشروع.	46
178	يبيّن نوع النشاط الصناعي للمؤسسات المصغرة.	47
179	يوضح سنة إنشاء المؤسسات المصغرة.	48
180	المقارنة بين عدد العمال الحالي و عددهم عند إنطلاق المؤسسة المصغرة.	49
186	يبيّن المستوى التعليمي للشباب المقاول وعلاقته بنوع النشاط الصناعي للمؤسسة المصغرة.	50
188	علاقة التكوين المهني بالنشاط الصناعي للمؤسسة المصغرة.	51
190	الوضعية المهنية السابقة للشباب المقاول ونوع النشاط الصناعي للمؤسسة المصغرة.	52
192	يبيّن المستوى التعليمي للشباب المقاول ومؤسسة العمل السابق.	53
195	قطاع النشاط وتوافق المؤهلات التي يحملها الشاب المقاول معه.	54
198	المستوى التعليمي و قيام الشباب المقاول بالإبتكار والإبداع في المنتج.	55
200	المستوى التعليمي وقيام الشباب المقاول بإحداث تنظيم جديد للمؤسسة.	56
202	يبيّن المستوى التعليمي و الأساليب الجديدة في تنظيم المؤسسة المصغرة.	57
204	نظام التحفيز و كيفية التوصل إليه	58
206	يبيّن المستوى التعليمي وإطلاع الشباب المقاول على مستجدات السوق.	59

207	المستوى التعليمي وكيفية إستغلال الشباب المقاول لمستجدات السوق.	60
208	يبين المستوى التعليمي وإعتماد الشباب المقاول على التكنولوجيا الحديثة.	61
210	المستوى التعليمي وكيفية التحكم في التكنولوجيا المتطورة.	62
212	المستوى التعليمي وكيفية مراقبة التطورات التكنولوجية الحديثة.	63
214	المستوى التعليمي وأسباب إبداع وإبتكار الشباب المقاول في مؤسستهم المصغرة	64
216	إمتلاك تكوين مهني والإبتكار والإبداع في المنتج.	65
217	إمتلاك تكوين مهني وإحداث تنظيم جديد للمؤسسة.	66
219	إمتلاك تكوين مهني والأساليب الجديدة في التنظيم المؤسسة	67
220	إمتلاك تكوين مهني والإطلاع على المستجدات الخاصة بالنشاط.	68
221	إمتلاك تكوين مهني وكيفية إستغلال المستجدات الخاصة بالنشاط.	69
222	إمتلاك تكوين مهني وإستخدام التكنولوجيا المتطورة.	70
223	إمتلاك تكوين مهني وكيفية التحكم في الآلات التكنولوجية.	71
224	إمتلاك تكوين مهني وكيفية مراقبة التطورات التكنولوجية .	72
225	إمتلاك تكوين مهني وأسباب الإبداع والإبتكار في المؤسسة.	73
227	الوضعية المهنية السابقة ومؤسسة العمل السابق.	74
230	مؤسسة العمل السابق ومدة العمل فيها.	75
232	الوضعية المهنية السابقة و الإبداع والإبتكار في منتوجات المؤسسة المصغرة.	76
234	الوضعية المهنية السابقة والإبداع والإبتكار في تنظيم المؤسسة المصغرة.	77
236	الوضعية المهنية السابقة وكيفية تنظيم المؤسسة المصغرة.	78
238	الوضعية المهنية السابقة والإطلاع على مستجدات النشاط.	79
240	الوضعية المهنية السابقة وكيفية استغلال المستجدات	80
242	الوضعية المهنية السابقة وإستخدام التكنولوجيا المتطورة.	81
244	الوضعية المهنية السابقة وكيفية التحكم في التكنولوجيا.	82
246	الوضعية المهنية السابقة وكيفية مراقبة التطورات التكنولوجية.	83
248	الوضعية المهنية السابقة وأسباب الإبداع والإبتكار في المؤسسة المصغرة ..	84
250	مدة العمل السابق ومساعدة الخبرات المكتسبة منها في ابتكار المنتوجات.	85
251	مدة العمل السابق ومساعدة الخبرات والمعارف في تنظيم المؤسسة .	86
253	مدة العمل السابق وكيفية القيام بذلك.	87
255	مدة العمل السابق والإطلاع على مستجدات النشاط.	88
256	مدة العمل السابق وكيفية إستغلال المستجدات .	89
257	مدة العمل السابق وإستخدام التكنولوجيا المتطورة.	90
258	مدة العمل السابق وكيفية التحكم في التكنولوجيا المتطورة.	91

259	مدة العمل السابق وكيفية مراقبة التطورات التكنولوجية.	92
260	مدة العمل السابق وأسباب الإبداع والإبتكار في المؤسسة .	93
267	المستوى التعليمي ودور المعارف والخبرات في تحسين وتطوير المؤسسة المصغرة.	94
269	يبين المستوى التعليمي ونوع التحسينات و التعديلات التي قام بها الشباب المقاول على المنتج وتنظيم المؤسسة.	95
271	المستوى التعليمي و علاقته بقيام الشباب المقاول بتطوير المؤسسة.	96
272	المستوى التعليمي وتطوير مقر المؤسسة المصغرة.	97
273	المستوى التعليمي وتحديد الشباب المقاول لتجهيزات المؤسسة	98
274	إمتلاك تكوين مهني ودور المعارف في تطوير وتحسين المؤسسة ..	99
275	إمتلاك تكوين مهني ودوره في إجراء تحسينات وتعديلات على المنتج والمؤسسة.	100
277	إمتلاك تكوين مهني والقيام بتطوير المؤسسة المصغرة.	101
278	إمتلاك تكوين مهني وتطوير مقر المؤسسة.	102
279	إمتلاك تكوين مهني والتحديد المستمر لتجهيزات المؤسسة المصغرة.	103
280	إمتلاك تكوين مهني ومقارنة عدد العمال الحالي بعددهم عند انطلاق المؤسسة المصغرة.	104
281	الوضعية المهنية السابقة و دور المعارف والخبرات في تنظيم المؤسسة .	105
283	الوضعية المهنية السابقة والتحسينات المدخلة على المنتج.	106
285	الوضعية المهنية السابقة والقيام بتطوير المؤسسة المصغرة.	107
287	الوضعية المهنية السابقة وتطوير مقر المؤسسة المصغرة.	108
288	الوضعية المهنية السابقة والتحديد المستمر للتجهيزات التكنولوجية.	109
289	الوضعية المهنية السابقة ومقارنة عددهم بعدد الإنطلاق.	110
290	مدة العمل السابق ودور المعارف في تحسين وتطوير المؤسسة.	111
292	مدة العمل السابق والتحسينات والتعديلات على المنتج	112
293	عمر المؤسسة والقيام بتطوير المؤسسة المصغرة	113
294	عمر المؤسسة وتطوير مقر المؤسسة.	114
295	عمر المؤسسة وتحديد تجهيزات المؤسسة.	115
296	عمر المؤسسة المصغرة ومقارنة عدد العمال مع عددهم عند إنطلاق المؤسسة	116
301	مواجهة صعوبات في المنافسة و نوع النشاط الصناعي للمؤسسات المصغرة.	117
303	نوع النشاط الصناعي للمؤسسة المصغرة وكيفية التغلب على صعوبات المنافسة.	118
305	التوفر على معلومات حول السوق والطرق المستخدمة في التسويق.	119
307	التوفر على معلومات حول السوق ووضع نظام تسعير للمنتج	120
308	الوضعية المهنية السابقة ومعايير تسعير المنتج.	121

310	التوفر على معلومات حول السوق وكيفية التغلب على صعوبات المنافسة.	122
312	عمر المؤسسة والتوفر على معلومات كافية حول السوق.	123
313	عمر المؤسسة ومواجهة صعوبات في المنافسة	124
314	المستوى التعليمي للمقاول والتوفر على معلومات كافية حول السوق.	125
316	المستوى التعليمي للشباب المقاول وقدرته على منافسة المؤسسات الأخرى.	126
317	الدراية بالسوق وإتساع سوق المؤسسة المصغرة.	127
319	الدراية الكافية بالسوق وإبرام إتفاق مع مؤسسات أخرى.	128
320	الدراية الكافية بالسوق ونتائج الإتفاق مع المؤسسات الأخرى	129
321	عمر المؤسسة وأسباب جودة المنتج.	130
323	إمتلاك الشاب المقاول لتكوين مهني وإستراتيجياته للبقاء في السوق.	131
329	المستوى التعليمي ونوعية اليد العاملة الموظفة في المؤسسة.	132
331	مقارنة عدد العمال وكيفية نقل المهارات والخبرات لهم في العمل والتسيير.	133
333	إستخدام التكنولوجيا المتطورة ونوعية اليد العاملة داخل المؤسسة المصغرة.	134
335	تطوير المؤسسة من طرف المقاول الشاب و تطوير مقر المؤسسة.	135
336	تطوير المؤسسة وكيفية تكوين اليد العاملة من طرف المقاول الشاب	136
337	تطوير مقر المؤسسة وكيفية تكوين اليد العاملة من طرف المقاول الشاب.	137
338	تجديد تجهيزات المؤسسة وكيفية تكوين اليد العاملة من طرف المقاول الشاب.	138
340	عدد العمال الحالي للمؤسسة المصغرة ومعايير تقديم الأجور من طرف المقاول الشاب	139
342	تطوير المؤسسة و تقديم المنح للعمال.	140
343	تطوير المؤسسة و تفويض الشاب المقاول للسلطة للعمال.	141
344	مقر المؤسسة وتحديد المقاول الشاب لتجهيزات المؤسسة المصغرة	142
345	المشاركة في الإنتاج ومشاركة العمال في إتخاذ القرار.	143
346	مشاركة الشاب المقاول العمال في الإنتاج ونمط الإتصال.	144
347	المشاركة في الإنتاج وتفويض السلطة	145
353	إمتلاك العمال ثقافة الإنضباط وتطوير المؤسسة	146
354	تطور المؤسسة المصغرة ونوع المشاكل المواجهة مع العمال	147
356	نوع المشاكل المواجهة مع اليد العاملة وكيفية تكوينها.	148
358	مقارنة عدد العمال وتأثير المشاكل على المؤسسة المصغرة	149
359	تطوير المؤسسة والعلاقة مع الموردين.	150
360	تطوير المؤسسة ووفاء الموردين.	151
361	تطوير المؤسسة المصغرة ونوع العلاقة مع الزبائن.	152
362	تطوير المؤسسة والعلاقة برضى الزبائن.	153

363	القيام بتطوير المؤسسة وسبب رضى الزبائن.	154
365	توقع المبحوثين لمفاجآت من البيئة المحيطة بمشاريعهم.	155
366	مصدر المفاجآت بالنسبة للمبحوثين المتوقعين لها.	156
367	مصدر العراقيل و توقع مفاجآت من بيئة المؤسسة المصغرة	157
369	الوضعية المهنية السابقة والأهداف الشخصية المحققة من المؤسسة المصغرة.	158
372	نوع الصناعة والأهداف الإجتماعية والإقتصادية المحققة من طرف الشباب المقاول	159
375	نوع الصناعة والبيئة المناسبة لتطور ونجاح مشاريع الشباب المقاول.	160

تعتمد إقتصاديات المجتمعات باختلافها على المقابلة من أجل تحقيق تطورها ونموها، فالمقابلة تحرك عجلة الإقتصاد والمجتمع، وفي الجزائر إعتبر القطاع العمومي ركيزة التنمية ومحورها، وأهم قطب للتنمية منذ الإستقلال إلى غاية نهاية الثمانينيات، وبعد هذه الفترة جاءت سياسة تنمية جديدة بعد ما خلفته الأزمة البترولية وما فرض على الجزائر من إصلاحات إقتصادية، هذه السياسة التي أخذت مبادؤها من الإنفتاح الإقتصادي والتعددية السياسية وتحرير التجارة الخارجية.

لقد أثر هذا التوجه الإقتصادي الجديد على نمو وتطور المقابلة الخاصة في الجزائر، وذلك من خلال سياسات حكومية وقوانين تشريعية جديدة التي توجه وتطور القطاع الخاص الجزائري بدلا من التخوف منه، وإعتبره كمستغل كما ساد في السياسة السابقة، هذه الرؤية الجديدة للسياسة التنموية التي تعول على الخواص لقيادة قاطرة التنمية عوضا عن الدولة، أفرزت لنا فئة جديدة من المقاولين الذين إستفادوا من الإنفتاح الإقتصادي وتحرير التجارة الخارجية، هم في الغالب شباب وضعت لهم سياسات تشجيعية في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب للعمل الحر من خلال إنشاء مؤسسات مصغرة خاصة بهم.

تعتبر هذه السياسة من بين الديناميكيات المحفزة لخلق مناصب شغل، وتحويل الشباب من طالبي للعمل إلى عارضي لمناصب العمل، ويرتكز التشغيل في إطار هذه الوكالة أساسا على إستقطاب الشباب الحاملين لمؤهلات علمية ومهنية، وتعتبر كآلية من آليات تشجيع المقابلة الشبابية في الجزائر من خلال تحفيز الطاقات الشبابية الخلاقة والمبتكرة.

يعد الشباب الطاقة الكامنة في كل مجتمع ولديهم صفات مميزة كحب المغامرة والمخاطرة والنزوع للشك والرغبة في الإستقلالية، هذه الرغبة التي إستطاع البعض من الشباب الجزائري تحقيقها من خلال حب الإستقلالية والمبادرة، والتعبير عن قدراتهم ومكتسباتهم العلمية والمعرفية عن طريق إبداع وإبتكار منتجات جديدة، وأساليب جديدة في التنظيم والتسيير من أجل السير الحسن لمؤسساتهم المصغرة، في ظل بيئة إجتماعية محيطة تتسم بالاشغافية وعدم الإستقرار، إضافة إلى ماتمخض عن هذه البيئة من ممارسات على أرض الواقع من عراقيل وصعوبات بيروقراطية.

لقد غيرت المقابلة الشبابية الصورة التقليدية للمقاول الجزائري الذي هو في الغالب مقاولا من أصول بوجوازية أو تجارية، كبير في السن حسب ماجاءت به الدراسات، واليوم نحن أمام شباب مقاولين سنهم لا يتعدى أربعين سنة عند إنشائهم للمؤسسة المصغرة، ومنهم مقاولين كانوا بطالين وخرجي الجامعات ومراكز التكوين المهني، وهذه خصوصية المقابلة في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، كما أن مغامرهم محسوبة وإستثمارهم كان بجزء قليل من مالهم الخاص، والجزء الأكبر هو بمساهمة الدولة من خلال قرض بنكي وقرض من الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.

وفي هذا السياق يأتي هذا البحث لدراسة دور المقاول الشاب في رفع التحديات التنموية التي أوكلت إليه من خلال مساهمته في تحقيق التنمية الإجتماعية والإقتصادية للمجتمع، من خلال التقليل من البطالة وإنتاج منتجات وفقا للمعايير العلمية والعالمية وتسويقها على المستوى المحلي والوطني والدولي، وإبتكار أساليب جديدة للعمل والتنظيم، تساهم في تطور وتوسع مؤسساتهم الخاصة في ظل بيئة إجتماعية محيطة تفرض قيودا وتهديدات على نشاط هؤلاء المقاولون الشباب، من ضرائب وجبايات وقوانين للتأمين تعجيزية في معظم الأحيان، وإنتفاح إقتصادي وعدم حماية للمنتوج الوطني، فهم يواجهون تهديدات من بيئة إدارية وقانونية وإقتصادية لم تستجب لمتطلبات الواقع الإقتصادي الجديد المشجع للمبادرة الخاصة والعمل الحر.

إهتمامنا بموضوع المقابلة الشبابية في الجزائر، ودور المقاول الشاب في تحقيق التنمية الإجتماعية والإقتصادية للمجتمع نابع من أهمية المقابلة ودورها في تحقيق النمو والرفاه الإجتماعي والإقتصادي للمجتمعات، ودور الشباب الذين يعتبرون طاقة كامنة يجب توجيهها لخدمة المجتمع، وتحقيق التنمية خصوصا بعد تخلي الدولة عن جر قاطرة التنمية، والسماح للمقاولين الشباب بقيادتها محاولة منها تغيير السياسة السابقة المعتمدة على الربح البترولي وما أفرزته من إتكالية وثقافة سلبية لدى أفراد المجتمع، إلى سياسة أخرى تعتمد على العمل الحر وتشجيع شباب المجتمع على الخلق والإبداع والمساهمة في الإقتصاد الوطني من خلال المنتجات التي يطرحونها في السوق.

كما يعتبر موضوع المقابلة مجالا خصبا للبحث العلمي نظرا لدورها في خلق الديناميكية الإجتماعية والإقتصادية للمجتمعات، خصوصا المجتمع الجزائري بعد تغير السياسة الإقتصادية والتخلي عن القطاع العمومي وتشجيع القطاع الخاص الجزائري لتحقيق الأهداف التنموية المرجوة، ولقد إحتل تشجيع

المقابلة الشبابية في الجزائر أهمية بالغة في إطار السياسة الجديدة، نظرا لما يحمله الشباب الجزائري من قدرات مهنية من تكوين جامعي وتكوين مهني التي تسمح لهم بإنشاء مؤسسات خاصة بهم، ولقد ساهمت هذه السياسة في نشر ثقافة المقابلة في المجتمع الجزائري من خلال القوانين والآليات التي وضعت في هذا الإطار، لذا يكتسي هذا البحث أهمية بالغة وجاء للإجابة على بعض التساؤلات المطروحة في المجال التنموي وعلى قدرة الشباب المقاول على رفع التحديات التنموية.

وبعد القيام بالدراسة والتحقيق النظري والوثائقي وعقد المقابلات مع الشباب المقاول، والدراسة الكمية نظمنا هذه الدراسة ووزعناها على إثني عشر فصلا، حيث خصصنا الفصل الأول للبناء المنهجي للدراسة، وتم طرح فيه الإشكالية والفرضيات وتحديد المفاهيم والمنهج المستخدم في الدراسة بالإضافة إلى عينة البحث، وتناولنا أهم الدراسات السابقة وتصورنا للمقاربة النظرية السوسولوجية للدراسة من حيث أن المقاول له صفات وخصائص ومتشعب بثقافة مقاولاتية ويحمل قيما تشجع الإستقلالية، وأن المقابلة تنمو في بيئة مشجعة ومحفزة من خلال ماتقدمه من قوانين وسياسات وممارسات في الواقع.

بينما الفصل الثاني كان عبارة عن تصور نظري للمقابلة وأسباب نشأتها وبروزها في الدول المتقدمة، وإستعرضنا تاريخ المقابلة في الجزائر وتناولنا أهم الدراسات الجزائرية في مجال المقابلة، وتعرضنا إلى خصائص المقاول الجزائري، وتناولنا في الفصل الثالث خصائص التنمية والأساليب التنموية في دول شرق آسيا، مع الإشارة إلى النماذج الناجحة، حيث حققت هذه الدول قفزة تنموية في فترة زمنية وجيزة معتمدة على ثقافتها المحلية والتي كانت أساس هذا النجاح، وخصصنا الفصل الرابع لعرض السياسات التنموية التي إنتهجتها الجزائر بعد الإستقلال ودور القطاع الخاص في هذه السياسة، وتم التعرض في الفصل الخامس إلى مناخ الأعمال المقاولاتي في الجزائر من خلال جوانبه التشريعية والتنظيمية.

وخصصنا الفصل السادس لتحليل محتوى المقابلات التي أجريناها مع الشباب المقاول في القطاع الصناعي (في ولاية البويرة)، وقدمنا فيه منهجية الحوار، وخصائص الشباب المقاول، ونظرة الشباب المقاول للمؤهلات المهنية التي يحملونها ودورها في نجاح مؤسساتهم المصغرة، وأهمية إمتلاك معلومات حول السوق والمنافسة لضمان إستمرار المؤسسة المصغرة، وتصور الشباب المقاول لتطور مؤسساتهم ومساهمتها في تحسين المستوى المهني والإجتماعي لعمالهم، وتصورهم للبيئة المحيطة ومستقبل مؤسساتهم المصغرة.

وتعرضنا في الفصل السابع لتحديد خصائص الشباب المقاول، والخصائص العامة لمؤسساتهم المصغرة الصناعية، والفصل الثامن خصصناه لدور المؤهلات المهنية التي يحملها الشباب المقاول ودورها في إبداع وإبتكار المنتج وتنظيم المؤسسة المصغرة، والفصل التاسع تناول دور المؤهلات المهنية التي يحملها الشباب المقاول ودورها في تحسين وتطوير مؤسسات الشباب المقاول، والفصل العاشر يتناول دراية الشباب المقاول بالسوق وبتغيراته والقدرة التنافسية لمؤسساتهم المصغرة وكيفية مواجهتهم لتحديات السوق وقدرة الشباب المقاول على إكساب مؤسساتهم الميزة التنافسية، بينما تناولنا في الفصل الحادي عشر كيفية نقل الشباب المقاول لمهاراتهم وخبراتهم في العمل والتسيير لعمالهم، وتوسع مؤسساتهم المصغرة، ودور الشباب المقاول في ترقية عمالهم إقتصاديا وإجتماعيا.

وخصصنا الفصل الثاني عشر للصعوبات والتحديات التي يواجهها الشباب المقاول في بيئة عملهم، ومدى تحقيقهم لأهدافهم الشخصية والإجتماعية والإقتصادية في ظل هذه البيئة، ودور هذه البيئة في نجاح أو فشل مؤسسات الشباب المصغرة، والمكتسبات التي إستطاعوا تحقيقها كمقاولين شباب من خلال حسن تعاملهم وتكيفهم مع معطيات هذه البيئة، ومدى رفعتهم للتحديات التنموية المطلوبة منهم، وأخيرا الإستنتاج العام، ثم الخاتمة، وقائمة المراجع، والملاحق.

الباب الأول: الإطار المنهجي والنظري للدراسة

الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة.

1_ الإشكالية:

تتطلب سيرورة المقاوله شخصيات مبدعة وريادية لديها القدرة على الملاحظة والتصور، فالمقاوله ترسم ملامح من الخصائص السلوكية لبعض الأشخاص يتم من خلالها تقديم خدمات و سلع جديدة، وبناء قاعدة إقتصادية قوية، بالإضافة إلى تزويد سوق العمل بمناصب شغل، فالمقاوله تحدث التغيير على مستوى العمل والمجتمع، وهي تسعى لتحقيق التنمية بأبعادها الإقتصادية والثقافية والتربوية، فالمقاوله هي "العملية الديناميكية التي يتم من خلالها توليد الثروات المتزايدة ويتم إيجاد الثروة من خلال أفراد يتكبدون المخاطر الأساسية من حيث الوقت أو الإلتزام المهني أو توفير سلعة معينة"¹.

لقد أولت الدولة أهمية للمقاوله الشبابية وقامت بتشجيعها بغرض تحقيق الأهداف التنموية المتعلقة بزيادة الإنتاج السلعي والخدمي، وزيادة الدخل الوطني والفردى وتوفير مناصب الشغل لأفراد المجتمع من جهة، ومن جهة أخرى تعمل المقاوله على زيادة معارف هؤلاء الشباب وإكسابهم معارف جديدة ترتبط بثقافة الإنشاء، وتنظيم المشاريع ونشر هذه الثقافة في المجتمع في حالة نجاح مشاريعهم، من خلال هذا التوجه الجديد بدأت الدولة تبتعد عن فكرة التخطيط المركزي، وعن السياسة التنموية القائمة على الدعم والتدخل الكامل للدولة من خلال إنشاء المشاريع الكبيرة والضخمة، والإعتماد على الصناعة المصنعة أداة مهمة لتحقيق التنمية في الجزائر.

لقد سيطرت هذه النظرة للتنمية لعقدين من الزمن (نهاية الستينيات إلى نهاية الثمانينيات)، لتبرز بعد هذه المرحلة نظرة جديدة وفكر تنموي يتماشى ودخول الجزائر في إقتصاد السوق، الذي يعتمد في الأساس على تشجيع المبادرات الخاصة التي لطالما همشت في الفترات السابقة نتيجة للخيارات الإقتصادية والسياسية والإجتماعية آنذاك، وسعت الدولة وفق هذا النموذج إلى إعادة الإعتبار للإستثمار الخاص، وفتحت المجال أمام فئة الشباب بإعتبارها الشريحة المتميزة في المجتمع، بما تملكه من ميزات وقدرات إجتماعية متمثلة أساسا في أنها الفئة الحيوية والنشيطة التي لها القدرة على العمل والإبداع والرغبة في التغيير.

ولتحقيق هذا الطموح أقامت الدولة سياسات تشجيعية وتحفيزية موجهة للشباب البطال، وذلك بإنشاء مشاريع صغيرة بصفة فردية أو جماعية في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب والتي أنشئت سنة 1996، ويرمي التشغيل في إطار هذه السياسة إلى بعث روح المقاوله والمبادرة لدى الشباب، وتحويلهم من طالبي مناصب عمل إلى عارضين لهذه المناصب، محملة (هذه السياسة) على عاتق الشباب

¹ - روبرت، هيزريش ومايكل بيترز. تنظيم المشروعات: إنشاء مشروع جديد وتطويره وإدارته. ترجمة: فاروق منصور. أوين: دون سنة، ص 24.

بناء التنمية بإنشاء المشروع لا يعتبر استثمارا لتحقيق ربح مادي شخصي فقط وإنما يدخل في إطار أوسع وهو بناء التنمية في المجتمع.

تفرض الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب على الراغبين في إقامة مشاريع الحصول على مؤهلات مهنية تتوافق والنشاط المختار، كما أنها حددت سن الشباب البطال من 18 سنة إلى 40 سنة، والتوفر على مبلغ المساهمة الشخصية المحددة ب5% إلى 10% من المبلغ الإجمالي للمشروع، كما حددت المبلغ الأقصى للإستثمار بواحد مليار سنتيم، ولقد تم إعفاء شباب الجنوب مؤخرا وضمن التدابير الجديدة التي إتخذتها الوكالة من الفائدة عن القروض البنكية، وتم إقرار تخصيص 20% من الصفقات العمومية لفائدة المشاريع الصغيرة في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، كما سيتم التخفيف من مكونات الملف الإداري الخاص بإنشاء المشروع والذي لطالما شكل عائقا كبيرا لدى الشباب حيث أنه أثبتت الدراسات أن معظم الشباب واجهوا عراقيل فيما يخص تكوين الملف الإداري وصلت إلى نسبة 78,5%¹.

يعتبر إنشاء المشاريع الخاصة من طرف الشباب في حد ذاته مبادرة فردية ورغبة في تجسيد طموحاتهم المتعلقة بتحقيق الإستقلالية، وهو في نفس الوقت تجربة حاسمة ومنعرج في حياتهم، كما تتطلب هذه العملية شخصيات تتميز بـ"المغامرة وتحمل المخاطرة، ذو رؤية وهدف يسعى لتحقيق التفوق"²، هذه الصفات ضرورية لتحقيق الشباب المقاول الآمال المعلقة عليهم في رفع التحدي التنموي للمجتمع، فهل يستطيع هؤلاء الشباب المقاول تحقيق الأهداف المرجوة منهم؟

تقاس مدى فعالية المقاولة الشبابية وتحقيقها للأهداف المنشودة بمدى مساهمتها في توفير مناصب العمل، وكتلة الأجور المدفوعة للعمال والتدريبات المقدمة للعمال في ميدان العمل وإستعمال التكنولوجيا الجديدة، وإعادة التنشئة في ميدان العمل من خلال نشر الفكر الحر والتضامن مع العمال، وتلبية حاجات السوق والإستجابة لتحدياته، والقدرة على المنافسة بمنتجات ذات جودة ونوعية، تخضع لمعايير دولية، وأهم شيء ضمان إستمرارية المؤسسة وتطورها، فهل مؤهلات وخبرات الشباب المقاول تستجيب لهذه المتطلبات والتحديات؟

وما تجدر الإشارة إليه أن خصائص الشباب المقاول لوحدها لا تكفي للإجابة على هذه المتطلبات والتحديات ما لم يتوفر مناخ وجو مناسب للإستثمار، لأن "صفة المنظم وروح المبادرة والمخاطرة ليست مرهونة بنوعية التعليم فقط، وإنما مرهونة بعوامل أخرى... تتمثل في الخبرة العلمية المكتسبة وفي النظام

¹ _ نعيمة، نيار. "الخلفية المهنية والإجتماعية للشباب المنشئ المؤسسات مصغرة". رسالة ماجستير. جامعة الجزائر. 2008، ص132.

² _ ماجدة، العطية. إدارة المشروعات الصغيرة. عمان: دار المسيرة، 2004، ص15.

الإجتماعي العام المشجع أو المقيد للنشاط والمبادرة، وفي قيم ومعايير إكتساب المكانة الإجتماعية في المجتمع الكامنة في ثقافة المجتمع ذاته المشجعة أو غير المشجعة للإنبجاز"¹ فهل التشجيعات والحوافز التي قدمتها الدولة لهؤلاء الشباب كافية؟.

إن تشجيع الشباب على إنشاء مشاريع صغيرة يدخل في إطار سياق أكبر وهو سياق السياسة الجديدة التي تتبعها الجزائر لتشجيع القطاع الخاص والحر، ونشر ثقافة المقاوله لدى أفراد المجتمع وهنا نتساءل:

__ هل يستطيع الشباب المقاول تحقيق التنمية بالنظر إلى العراقيل التي يواجهونها على المستوى الداخلي والخارجي؟.

__ ما مدى قدرة الشباب المقاول على رفع التحدي التنموي مع قلة خبرتهم في التسيير والتنظيم والتوظيف؟. وهل استطاعوا من خلال تجربتهم نشر ثقافة المقاوله؟.

__ هل استطاع الشباب المقاول إتمام قدرات مشروعه التنافسية لمواجهة السوق وتحدياته؟.

__ مامدى تأثير مؤهلاته العلمية والعملية في إستمرار وتطوير مشروعه؟.

2_ الفرضيات:

1_ تتمتع الشباب المقاول بمؤهلات علمية وعملية تمكنهم من الإبداع والإبتكار التنظيمي، والتحسين المستمر لمشاريعهم.

2_ كلما توفر لدى الشباب المقاول معلومات حول السوق وتغيراته كلما نمت قدراتهم التنافسية.

3_ كلما تطورت وتوسعت مشاريع الشباب كلما ساهم ذلك في تطوير ونشر المهارات والقدرات المهنية لمواردهم البشرية وترقيتها إجتماعيا.

4_ قدرة الشباب المقاول على التعامل مع البيئة المحيطة بمشاريعهم يؤدي إلى توسع وتطور المقاوله الشبابية.

¹ __ محمد، بومخلوف وآخرون. دور القطاع الخاص في التنمية الوطنية في دولة قطر: دراسة ميدانية . قطر:مركز الوثائق والدراسات الإنسانية، 2004، ص31.

3_تحديد المفاهيم والمصطلحات:

3_1- المقاول:

لقد إستخدم هذا المفهوم من طرف العديد من المفكرين والباحثين وتم تناوله من زوايا مختلفة كالنشاط والمبادرة، وهناك من يعتبره أنه "الشخص الذي يقوم بوظائف المشروع الرئيسية ويكون مسؤولاً على إتخاذ القرارات وتحمل المخاطر"¹، فالمقاول في نظر هؤلاء الباحثين هو الذي يأخذ المبادرة ويقوم بكل الوظائف المتعلقة بإنشاء وتنظيم المشروع، وهناك من يميز المقاول عن باقي الأشخاص بصفتي تحمل المسؤولية والمخاطرة فهو "الشخص الذي تجتمع فيه وظيفتان تحمل المسؤولية عن المخاطر التي يتعرض لها المشروع والقيام بأعمال الإدارة"².

تتوفر في المقاول خصائص منها "القدرة على التجديد والإبتكار بمعنى أن المنظم يخرج منتجات جديدة ولا يتردد في إستخدام أساليب الإنتاج الجديدة وما إلى ذلك"³، فالمقاول مخاطر بالدرجة الأولى، مجدد، مبدع وهو "الشخص الذي تتوفر فيه الصفات التالية: المخاطرة، التجديد، الإبداع والإبتكار وحب المبادرة"⁴، ولقد قدمت برجيت بيرجير مواصفات للمقاول تتوافق إلى حد بعيد مع المواصفات التي قدمها الباحثون السابقون وإعتبرت أن للمقاول "صفات مميزة مثل الدافع القوي للربح والنزوع للشك والذهن المتفتح والإستعداد لتحمل المخاطر والقدرة على الإبتكار... وإتخاذ قرارات هادفة، والمثابرة في وجه المخن بإعتبار ذلك ضروري لتنظيم العمل"⁵، بينما إعتبر جوزف شمبيتر المقاول على أنه "المنشئ الذي يحدث الإبداع التكنولوجي، ويحرك رؤوس الأموال، وينظم قوى العمل في منظور المشروع الصناعي أو التجاري الموجه لتحقيق الربح"⁶.

ويعتبر ماكس فيبر Max weber المقاول هو الشخص الذي يحمل قيم دينية وبالخصوص البروتستانتية حيث أكد أن "رؤساء المؤسسات وحاملي رؤوس الأموال وأيضاً الممثلين للطبقات العليا لليد العاملة...هم في معظمهم بروتستانتين"⁷، وتوصل فيبر إلى وجود علاقة ما بين الأخلاق الدينية

¹- نبيل، غطاس وآخرون. قاموس الإدارة مع سرد بالمصطلحات الإنجليزية المقابلة. بيروت: مكتبة لبنان، 1983، ص182.

²- إبراهيم، مذكور. معجم العلوم الإجتماعية. مصر: الهيئة المصرية للكتاب، 1975، ص288.

³- أحمد، زكي بدوي. معجم مصطلحات العلوم الإجتماعية: إنجليزي-فرنسي-عربي. بيروت: مكتبة لبنان، 1978، ص35.

⁴- Robert, Hisrich et michael Piters. **Entrepreneurs hip : Lancer élaborer une entreprise**. Paris : Economica, 1991, P22.

⁵- برجيت، بيرجير. ثقافة تنظيم العمل. ترجمة: محمد مصطفى غنيم. مصر: الدار الدولية للنشر والتوزيع، 1995، ص17.

⁶- François , gresle et Al. **Dictionnaire des science humaines ,Sociologie, Psychologie social ,Anthropologie**. France : Nathan, 1990,P105.

⁷- max, Weber. **L éthique protestante et l esprit du capitalisme** . Tr : Jaque chavy.T 1 .Partie 1. Paris : Polon ,1920,P17.

والبروتستانتية الكالفينية وروح المبادرة للنشاط الإقتصادي، وأشار أن "المخاطرة تكون عند أشخاص خارقين للعادة الذين لا يتصرفون بصفة عقلانية ولكن حسب منطق باطني خارج عن المنطق المنتظر أو اللازم، وهؤلاء الأشخاص الخارقين للعادة هم المقاولون الذين يأخذون المبادرة ويخاطرون"¹.

ونهتم في هذه الدراسة بالمقاول الشاب ويوجد إختلاف بين الباحثين في تحديد مفهوم الشباب ولم يتفقوا على تحديد فئتهم العمرية، غير أنهم يتفقون على أنها مرحلة ما بين البلوغ والنضج وهي "فترة من الحياة تبدأ من نهاية الطفولة إلى سن الرشد... الشباب هو منتج العصرنة ومعايير الإستقلالية، التفتح، الحرية الفردية"².

ونقصد في دراستنا المقاول هو ذلك الشاب الذي يتراوح سنه ما بين 18_40 سنة عند إنشاء مؤسسته المصغرة في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.

3-2- الشباب:

يعرف الشباب على أنهم "الأفراد الذين تتراوح أعمارهم بين الثامنة عشر والعشرون، أي الذين أمموا عادة الدراسة العامة وتتميز هذه المرحلة بأنها مرحلة إنتقالية إلى الرجولة أو الأمومة، ويتخطى الأفراد فيها مرحلة التوجيه والرعاية ويكونون أكثر تحمرا، ولهذا تحتاج هذه المرحلة إلى عناية خاصة"³، وما يمكن الإشارة إليه أن هناك إختلاف بين الباحثين والعلماء حول تحديد مفهوم واحد موحد للشباب، وإختلفوا حتى في تحديد فئتهم العمرية غير أنهم يتفقون على أنها مرحلة بين البلوغ والنضج، ولقد عرف قاموس لاروس الصغير الشباب على أنه "التمتع بمجموعة من الخصائص الجسمانية غير متوفرة عند غيره من الأشخاص المنتمين لمراحل عمرية أخرى"⁴.

ويمكن "إعتبار الشباب حالة من الوجود الإجتماعي المستديمة المتغيرة الممتدة عبر الزمان والمكان، كالنهر وجوده دائم ومياهه متغيرة، بمعنى أن الشباب يشكل واقعا وجوده مستمر وعناصره (أفراده) متبدلون وثقافتهم التي يحملونها متغيرة...ومن ناحية أخرى فسن الشباب غير محدد بزمن معين، فمنهم من يمتد شبابهم إلى سن الأربعين ومنهم من يتوقف عند سن 25، ومنهم من يبدأ سن شبابهم في 18 سنة أو أقل ومنهم من يبدأ في السن العشرين، وهذا وفقا للنضج الذي يختلف من شخص إلى آخر"⁵.

¹ - Ibid,p39.

² - Raymond, Boudon et Al. **Dictionnaire de sociologie**. Paris : La rousse Montparnasse,P 128.

³ _ أحمد، بدوي زكي. مرجع سابق، ص452.

⁴ _ Petit L arouse Illustré,1991,P545.

⁵ _ محمد، بوخلوف وآخرون. التقرير النهائي لبحث الشباب والتربية، دراسة سوسولوجية للمرجعيات التربوية وآليات التوفيق الإجتماعي للشباب. جامعة الجزائر2 : ديسمبر 2010، الجزائر، ص 24.

وفي دراستنا الميدانية حددنا الشباب بالفئة العمرية بين 18 و40 سنة وذلك باعتباره السن القانوني المسموح به عند إنشاء مؤسسة مصغرة في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.

3-4- المقابلة:

من خلال المقابلة يتم تقديم خدمات جديدة وسلع تهدف إلى بناء قاعدة اقتصادية وتزويد سوق العمل بمناصب جديدة فهي "تنطوي على إحداث التغيير في بنية العمل والمجتمع"¹، وتعتبر المقابلة "عملية ديناميكية التي يتم من خلالها توليد الثروات المتزايدة، ويتم إيجاد الثروة من خلال أفراد يتكبدون المخاطر الأساسية من حيث المساواة أو الوقت أو الإلتزام المهني، أو توفير قيمة معينة من أجل القيام بخدمة أو شراء سلعة معينة، إن إنتاج أي سلعة قد يكون أو لا يكون بالشيء الجديد أو الخاص، ولكن يجب على منظم المشروعات أن يحدد القيمة من خلال إستلام وتوزيع المهارات والمصادر الرئيسية"².

تعد المقابلة كجسر يوصل ما بين الإبداع والإبتكار والتطبيق فمن "أكشاك سوق مغربي مكشوف إلى المؤسسات ذات التكنولوجيا الرفيعة في وادي سيليكون بكاليفورنيا يقوم تنظيم العمل بتغيير الكرة الأرضية بوسائل لم يفهمها بعد كثيرون ممن يدرسون العالم ولعلمهم كانوا يتوقعون نوعا مختلفا من الثورة، نوع تقوم فيه الدولة بمرعبة التنمية سواء كانت إشتراكية أو رأسمالية، ولكن كما تظهر ثقافة تنظيم العمل فإننا نشهد الآن ظهور آلية جديدة للتنمية"³.

ولقد سيطر علماء الإقتصاد ولزمن طويل على دراسة موضوع المقابلة مركزين على عناصر إقتصادية بحتة، متجاهلين بذلك عناصر مهمة من بينها أن الأفراد يبادرون لإنشاء مشاريع مخاطرين جسديا وإجتماعيا ونفسيا، فالمقابلة هي "العملية التي يتم من خلالها إنتاج شيء جديد ذي قيمة، وذلك عن طريق تكريس الوقت والجهد اللازمين، وإستغلال المخاطر الجسدية والإجتماعية والنفسية والحصول على النتائج المتوخاة كتحقيق عائد مالي وقناعة شخصية بما تم تحقيقه"⁴.

ونقصد بالمقابلة في دراستنا فعل إنشاء مؤسسة مصغرة من طرف الشباب في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، للمساهمة في تحقيق التنمية الإقتصادية والإجتماعية بإعتبارهم فاعلين إقتصاديين يهدفون لخلق الثروة والمنفعة الخاصة والعامة.

¹- روبرت، هيزريش و مايكل بيترز. مرجع سابق، ص24.

²- نفس المرجع، ص24.

³- بريجيت، بيرجير. مرجع سابق، ص7.

⁴- روبرت، هيزريش ومايكل بيترز. مرجع سابق، ص24.

3_5- المشروع الصغير:

المشروع الصغير هو شكل من بين أشكال النشاط الإقتصادي، ويمثل شكلا من الأشكال الإجتماعية للعمل لأنه فضاء إجتماعي وإقتصادي من أجل مزاولة عمل معين، يتم من خلاله إستخدام عقلايين لقوى الإنتاج، والمشروع الصغير هو "الشركة أو المنشأة التي تمول وتدار ذاتيا من قبل أصحابها وتقوم على حجم عمالة صغير، تتصف بالشخصية وتتكون من وحدات إدارية أساسية غير متطورة، وتشكل حيزا صغيرا في قطاع الإنتاج التي تعمل به، وتقدم خدماتها للمنطقة التي تتواجد فيها"¹، وأهم ما يميز المشروع الصغير أن صاحبه المقاول هو الذي يسيره حيث "يقوم بممارسة مهام الإدارة بنفسه ويحصل على جميع الأرباح المحققة في مقابل تحمله لجميع المخاطر المرتبطة بالإستثمار"²، كما "تعتبر المشروعات الصغيرة تلك المشروعات التي تتميز بإنخفاض رأسمالها وقلة العدد الذي تستخدمه من العمال وصغر حجم مبيعاتها وقلة الطاقة اللازمة لتشغيلها كما تتميز بإرتباطها الوثيق بالبيئة وإعتمادها على الخدمات المتوفرة محليا"³.

والمشروع الصغير هو ذلك المشروع الذي يتولى فيه قائده شخصا ومباشرة المسؤوليات المالية والإجتماعية والتقنية والمعنوية مهما كانت الطبيعة القانونية للمشروع سواء شخص طبيعي أو معنوي، ونقصد بالمشروع الصغير تلك المؤسسة المصغرة التي أنشأها الشباب المقاول في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب والتي يتراوح عدد عمالها من 1 إلى 9 عمال في المجال الصناعي.

3-6_ توسع وتطور مشاريع الشباب والتحسين المستمر له: (تعريف إجرائي):

نقصد في دراستنا التحسين المستمر للمشروع وتطويره عن طريق العمل مع المؤسسات الأخرى في إطار المناولة، والتحسين المستمر للمنتوجات وتقديمها بجودة عالية، والبحث عن مكانة جيدة في السوق، توسيع المؤسسة وتغيير أو توسيع مقرها، إستحداث وسائل عمل جديدة وحديثة، زيادة عدد العمال .

3-7_ تطوير ونشر المهارات والقدرات المهنية (تعريف إجرائي):

ونقصد بهذه العملية مدى مقدرة الشباب المقاول في تكوين وتدريب العمال، وترقيتهم والسماح لهم بالمشاركة في إتخاذ القرارات داخل المؤسسة، وإعطائهم الفرصة لإبراز قدراتهم وتدريبهم على العمل والتسيير ونشره لثقافة العمل الحر، ودوره في نشر خبراته في مجال العمل والتنظيم لعماله.

¹ - كاسر، نصر المنصور وشوقي ناجي جواد. إدارة المشروعات الصغيرة. ط1. عمان: الحامد، 2000، ص30.

² - نحال، فريد مصطفى. أساسيات الأعمال. الإسكندرية: مكتبة الإشعاع، دون سنة، ص30.

³ - نبيل، جواد. إدارة وتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. ط1. الجزائر: الجزائرية للكتاب، 2006، ص26.

3-8_ البيئة المحيطة بالمشروع :

هي عبارة عن إطار من العلاقات التي تربط بين الأفراد وتكون بذلك أساس تنظيم الجماعات، كما أنها تعبر عن ذلك الإطار من العلاقات الذي يحدد علاقة الفرد مع غيره، وتعرف البيئة على أنها "المحيط أو الوسط الذي يولد فيه الإنسان ويعيش خلاله حتى تنتهي حياته"¹، يركز هذا التعريف على أن البيئة المكانية التي يولد ويتعرض فيها الفرد ويموت فيها، فالبيئة هي ذلك الوسط الذي ينشأ فيه الفرد ويحدد شخصيته وسلوكياته وقيمه واتجاهاته في الحياة، أي هي كل ما يحيط بالفرد ويعيش ضمنه، ويتحصل من خلال هذا الإطار على قيمه الإجتماعية ويربط علاقات مع الأفراد الآخرين.

إن هذه العلاقات هي الأساس في تنظيم الجماعات، وتعرف البيئة الإجتماعية على هذا الأساس على أنها "المجال الذي تحدث فيه الإثارة والتفاعل لكل وحدة حية، وهي كل ما يحيط بالإنسان من: طبيعة، مجتمعات بشرية، ونظم إجتماعية، وعلاقات شخصية"²، وهناك من يعرفها على أنها "المحيط الذي تحدث فيه الإثارة والتفاعل لمن يعيش في ظله من أفراد المجتمع"³.

من خلال التعاريف السابقة نستنتج أن البيئة الإجتماعية هي محصلة تفاعل المؤسسات الإجتماعية بما فيها الأسرة والمؤسسات الدينية كالمساجد، والمؤسسات الحكومية تضم أشخاصا وجماعات تتفاعل فيما بينها ويشير في هذا الصدد أن "البيئة الإجتماعية تشمل المؤسسات الإجتماعية المختلفة والجماعات المختلفة، والجماعات والتجمعات والهيئات والمشاريع المختلفة"⁴، إذن فالبيئة الإجتماعية تعبر عن القوانين والنظم التي تحكم العلاقات الفردية والجماعية إلى جانب المؤسسات والهيئات الإجتماعية والإقتصادية والسياسية في المجتمع .

وتعتبر البيئة العائلية والتي هي جزء لا يتجزأ من البيئة الإجتماعية مهمة جدا في إبراز شخصية الأبناء خصوصا في ما يتعلق بروح المبادرة والإستقلالية، والتشجيع على العمل الحر، وذلك بإنشاء المشاريع من طرفهم، فالمحيط الذي يعيش فيه الشاب يلعب دورا كبيرا في تنمية روح المقاومة لديه، فللعائلة دور كبير وكذلك البيئة الإجتماعية بمكوناتها المتمثلة أساسا في المدرسة والجامعة والمؤسسات التي تشجع مثل هذه المبادرات، كالوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب والمجتمع بتشجيعه للشباب على التقدم، وبذلك يمكن القول أنه "تلعب الأوساط الإجتماعية (العائلة، المدرسة، الجامعة، المجتمع، المؤسسة، المهنة، المحيط) دورا

¹ _ عبد الكريم، عفيفي. المداخل المعاصرة للخدمة الإجتماعية في مجال البيئة. ط1. مصر: دار المعرفة، دون سنة النشر، ص1.

² _ عوض، سيد حاتم أحمد. البيئة والتنمية والخدمة الإجتماعية. مصر: دار المعرفة الجامعية، 1994، ص23.

³ _ عبد الله، الرشدان ونعيم جعيني. المدخل إلى التربية والتعليم . الأردن: دار الشروق، 1999، ص179.

⁴ _ نفس المرجع، ص179.

جوهرها في تنمية روح المفاولة ونقطة تحول غاية في الأهمية لحياة الفرد، وتلعب المؤسسات التعليمية المتمثلة في المدارس، ومراكز التكوين المهني والجامعات دورا مهما في إبراز الشخصيات المفاولانية ولها "دورا مهما في تعبئة الفكر وتنمية روح المفاولة لدى الأفراد، فهاته المسارات التعليمية والتكوينية تسمح للفرد من إكتساب القدرات والكفاءات التي تعد مهمة بل حاسمة من أجل تجسيد المشروع، فالرأسمال البشري للفرد والمعبر عنه بالشهادات والخبرات والكفاءات، يعد أكثر من ضروري في عملية إنشاء المؤسسة، بل في كثير من الأحيان يكون الدافع الرئيسي لفعل المفاولة"¹.

تؤثر البيئة المحيطة بالمشروع الصغير تأثيرا بالغ الأهمية على نجاحه لما توفره من فرص الربح أو بما تفرض عليه من تهديدات، ويشير الباحثون أن هذه البيئة تنقسم إلى بيئتين "البيئة المحلية أو البيئة التنافسية وهي بيئة يمكن التعامل معها بصورة ما، والبيئة الكلية وهي القوى السياسية والإقتصادية والإجتماعية والتكنولوجية"².

إن تقييم البيئة المحيطة بالمشروع الصغير لديها أهمية بالغة وذلك من جانب معرفة ما يواجهه المشروع من فرص متاحة وتهديدات ومخاطر، ومن جانب التعرف على عوامل النجاح عند التعامل مع الزبائن والموردين والمنافسين، كما أن معرفة البيئة المحيطة بالمشروع لديها أهمية بالغة للمقاول الشاب في رسم إستراتيجياته التي تمكنه من إستغلال فرص النجاح في السوق، وتقليل التهديدات والمخاطر التي تحيط بمشروعه .

إضافة إلى أهمية البيئة المحيطة وتأثيرها على تطور أو تعثر المشروع، فثقافة العمال في العمل ومدى إنضباطهم، ووفاء الموردين والزبائن على حد سواء له الدور الهام كذلك في توسع المشروع الصغير، إضافة إلى دور الهيئات الإدارية ومدى مساعدتها لهؤلاء الشباب في تجسيد وتطوير مشروعاتهم الصغيرة وإستراتيجية المقاول الشاب مع كيفية التعامل مع هذه البيئة الشائكة.

ونقصد بالبيئة المحيطة بالمشروع العمال وثقافتهم في العمل من حيث الإنضباط والجدية في العمل، وتأثير ذلك على المشروع والمتعاملين بصورة مباشرة معه من زبائن وموردين، ومدى وفائهم وصدقهم مع المشروع ودورهم في تشجيع المقاول على العمل أكثر، كما تشمل البيئة المحيطة الإدارات التي يتعامل معها المقاول الشاب بفروعها المتعددة، وإستراتيجيته في التعامل مع هذا المحيط الشائك، ومدى وضوح القوانين ودورها في تشجيعه على الإستمرار في العمل.

¹ _ أحمد، بوشنوفة و أحمد بوسميين. متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في البلدان النامية. ورقة مقدمة إلى الملتقى الدولي حول تأهيل وتفعيل إدارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر. 17_18 أبريل 2006، بشار، ص4.

² _ نبيل، جواد. مرجع سابق، ص140.

3-9_ الابتكار التنظيمي:

يعرف الابتكار على أنه "تقديم شيء جديد، هذا الشيء قد يكون منتجاً، طريقة توزيع، طريقة تسعير إنتاجي أو ترويجي، المهم أن هذا الشيء يجعل المشروع مختلفاً ومن ثم متميزاً"¹، فالإبتكار في هذا المعنى هو عبارة عن إنتاج شئ جديد يحقق فوائد وعوائد تتعلق أساساً بالإنتاج، وغالباً ما يرتبط الإبتكار بالسبق في إيجاد الجديد أي أن المبتكر يأتي بالجديد قبل غيره، كما يعتبر الإبتكار "عملية تقوم على إستغلال أفكار جديدة لذلك الإبتكار ويعتمد على الجمع بين أنشطة مختلفة (كالتصميم والبحث ودراسة السوق، وتطوير أساليب الإنتاج وتطوير الهيكل التنظيمي وتطوير العاملين) هذه الأنظمة ضرورية لتطوير المنتج الجديد أو عملية الإنتاج"².

ومن خصائص المقاول الناجح مقدرته على الإبتكار الذي يعني "تقديم شيء جديد"³، ويتجلى أكثر في "عملية توليد فكرة المشروع، والتي تعد مرحلة جد مهمة في عملية إنشاء المؤسسة، وتميز بأنها من أهم مصادر الإبتكار والإبداع فالكثير من الأفراد ممن يقدمون على إنشاء مشروع خاص بهم يكونون راغبين في تنفيذ فكرة مبتكرة"⁴، وتتلخص هذه الأفكار في إختراع جديد وتحسيد فكرة جديدة في الواقع، تغطية العجز في السوق بالسلع ذات النوعية، أو تقليد فكرة ناجحة في السوق ويتأتى الإبتكار من الخبرة التي إكتسبها هذا المقاول الشاب من عمله السابق، الذي يعد مجالاً واسعاً للإكتسابات العملية والمعرفية كما تلعب "مقترحات الأهل والمعارف، دور الرأسمال الإجتماعي في سيرورة المقابلة... إستمرار مشروع العائلة، الحفظ على إرث عائلي وإعادة إنتاج إجتماعي... توجيهات من الجهات المساعدة ووجود جهات داعمة لإنشاء المشاريع الجديدة"⁵.

ونقصد بالإبتكار التنظيمي في دراستنا هوقيام المقاول الشاب بإبداع منتج جديد، تغيير منتج موجود في السوق، تحسين منتج جديد، إبتكار طرق جديدة في التسويق، إبتكار طريقة ونظام عمل جديد، إبتكار طريقة إنتاج جديدة، ووضع تنظيم جديد للمؤسسة، ومدى إطلاعه على كل ما هو جديد والعمل على تطبيقه، تطبيق برامج جديدة إلكترونية ومعلوماتية في العمل، إستعمال الإعلام الآلي ووسائل حديثة وجديدة في العمل.

¹ _ المرجع السابق، ص 182.

² _ هالة، محمد لبيب. إدارة المشروعات الصغيرة. القاهرة: المنظمة العربية للتنمية، 2006، ص 162.

³ _ كاسر، نصر المنصور وشوقي ناجي جواد. مرجع سابق، ص 17.

⁴ _ نفس المرجع، ص 19.

⁵ _ نفس المرجع، ص 19.

3-10_المؤهلات المهنية العلمية والعملية:

تعرف المؤهلات المهنية على أنها " مجموعة من المعارف والمهارات التي يحصل عليها الفرد وتؤهله للعمل، ويقال موظف مؤهل أي حاصل على الصفات اللازمة التي تؤهله للوظيفة"¹، ولقد عرف بيار نافيل Naville pierre التأهيل المهني من خلال شرحه للعمل المؤهل أن "العمل المؤهل هو العمل الذي يحتوي على معايير معينة تتمثل في الكفاءة، المهارة، والتخصص وهي معايير تقنية شخصية"²، كما هناك من يعرف التأهيل المهني على أنه "مقدرة الفرد على تنفيذ عمل معين، وهذه القدرة يمكن أن تنتج من تكيف سريع أو من تكيف بسيط"³.

ينتج التأهيل من خلال الإكتساب المنظم للمعارف عن طريق الخبرة المهنية الناتجة عن ممارسة العمل، ويمثل التكوين العلمي والعملي جوهرًا للتأهيل المهني، "التكوين والتجربة لا يمثلان فقط جوهر التأهيل المكتسب المحدد بل يمثلان كذلك عوامل محددة لنوعية اليد العاملة"⁴، وهناك من يربط التأهيل بالإستعداد الشخصي و"التأهيل المهني هو إستعداد شخص لممارسة عمل أو وظيفة... بعض المؤهلات تستلزم الحصول على شهادة، الأخرى يمكن أن تكتسب من التجربة"⁵، ويمثل التأهيل المهني لدى العامل على أنه "إستعداد الأجير لممارسة عمل، فالتأهيل المهني هو محدد بالنظر إلى الوظائف الحقيقية المنجزة من طرف الأجير، بعض المؤهلات تستلزم الحصول على شهادة، أخرى يمكن تكتسب بالتجربة"⁶، ومن خلال هذين التعريفين نستنتج أن التأهيل يتجسد في قدرة الفرد على ممارسة مهنة أو وظيفة محددة، وهذه المؤهلات تنتج من التكوين الذي تابعه هذا الشخص والمتوج بالشهادة العلمية، أو عن طريق التجربة الميدانية من العمل الممارس، وبذلك يمكننا التفريق بين نوعين من التأهيل: النوع الأول يتمثل في تأهيل الأشخاص والحاصل من التكوين أو التعليم والمثبت بالشهادة الجامعية، بينما يمثل النوع الثاني تأهيل العمل والذي يعني الكفاءات والإستعدادات اللازمة لشغل منصب عمل، وهو مجموع المعارف العملية والفعالية.

ومن هنا نستطيع القول أن تأهيل الفرد له علاقة بتكوينه والعمل الذي يقوم به، لذا من المستحيل التكلم عن التأهيل المهني في غياب التكوين والخبرة المهنية، والذي نقصد به في دراستنا تلك المعارف والمكتسبات العلمية والعملية الناتجة عن التكوين الجامعي أو التكوين المهني أو/ و الحاصل عليها من العمل السابق والتجربة المهنية في عمل محدد، التي يحملها الشاب المقاول الذي أنشأ مشروع مصغر في إطار

¹ _ أحمد، زكي بدوي. مرجع سابق، ص 135.

² _ Pierre, Naville . **Essai sur la qualification du travail**. Paris : Marcelle Rivière, 1956, P14.

³ _ Lorry (S) & Al . Time and notion study and formulas for wages incentive. / Naville Pierre , Opcit, P17.

⁴ _ Thomas, Jeans . **Qualification Professionnel**. Paris Saint Germain : Ayrolle, P 8.

⁵ _ www : L'exique _ travail _ domicile,com.

⁶ _ www :Guide _ du travail,com.

الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، ودور مجموع هذه المعارف والمكتسبات في إكتشاف فكرة المشروع وتطويرها وتجسيدها على أرض الواقع من خلال إنشاء المؤسسة وإستمرارها.

وأهمية هذه المعارف في تسيير المشروع وتنظيمه، كما يعبر التأهيل المهني في دراستنا هذه عن الشرط المحدد مسبقا من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، والذي يجب أن يتوفر في المقاول الشاب، وبذلك إعتبر التأهيل المهني عاملا حاسما للمبادرة من أجل إنشاء مؤسسة مصغرة في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ويؤهل المقاول الشاب لرؤية متغيرات الواقع الإقتصادي والإقتصادي والتطلع إلى المستقبل، كما أن لهذه المؤهلات دورا كبيرا في تفتح ذهن المقاول الشاب حيث تساهم في عملية إبتكار فكرة جديدة أو منتج جديد، فالإبتكار لا يأتي من العدم وإنما تمثل المؤهلات المهنية أرضية خصبة لنشوء الإبتكارات.

ونقصد بالمؤهلات المهنية العلمية والعملية تلك المعارف والمهارات، والقدرات التي يحملها المقاول الشاب المنشئ لمؤسسة مصغرة في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، والتي تسمح له بإبتكار الجديد وضمان إستمرار مؤسسته، والمساهمة في تحقيق التنمية عن طريق منتوجاته الجديدة.

3-11- التنافسية (الميزة التنافسية):

يشار إلى الميزة التنافسية على أنها تظهر عندما يستطيع المشروع الصغير إستعمال طرق جديدة ذات فعالية أكثر من تلك الطرق المستعملة من منافسيه في السوق، أي بمفهوم أكثر دقة تحدث الميزة التنافسية بمجرد إبتكار المشروع لشيء جديد، كطرح منتج أقل ثمن من المنافسين مع العمل على تحسينه بصورة مستمرة، كما يلبي إحتياجات الزبائن ويكون عند رغبتهم والقدرة على التغير بصورة مستمرة ف"إمتلاك المنظمة للميزة التنافسية يعني قدرتها الموضوعية في مواجهة متغيرات البيئة في السوق، ومواجهة الآخرين وإمكانية البقاء والإستمرار ستكون واضحة وجلية"¹، نستشف من هذا التعريف أن الميزة التنافسية تعبر تعبيرا واضحا لإمتلاك المشروع لخصائص فريدة على عكس المشاريع الأخرى التي تعمل في نفس قطاع نشاط المشروع وتحقق بذلك التميز، وتحقق إستمرار المشروع.

إن الميزة التنافسية تضمن إستمرار المشروع المنشئ من طرف الشاب المقاول، وهذا الأخير يستعمل سبل عديدة لتحقيق هذه الميزة التي تضمن بقاء مشروعه من خلال التغير المستمر في منتوجه وتعديله، وتحسين الجودة والمنافسة على السعر، وكذا الإلتزام في تقديم طلبات الزبائن.

¹ _ ثامر، البكري وخالد بني حمدان. "الإطار المفاهيمي للإستدامة والميزة التنافسية المستدامة : محاكاة لشركة HP في إعتمادها لإستراتيجية الإستدامة". الأكاديمية للدراسات الإجتماعية والإنسانية ، 9 (2013): ص 13.

4_ المنهج والتقنيات المستخدمة في الدراسة:

4-1_ المنهج المستخدم في الدراسة:

يفرض علينا لتحقيق غايتنا في فهم الظواهر الإجتماعية وتحقيق غاياتنا من البحث هو تطبيق خطوات المنهج العلمي، وتنوع المناهج في علم الاجتماع وتختلف باختلاف المواضيع، والمنهج يعني "مجموعة من الإجراءات المعرفية التي يبحث من خلالها علم ما للتوصل للحقائق"¹، وبذلك يكون المنهج هو المسار الذي يؤدي بنا إلى الكشف عن الحقائق بصورة منظمة وهو "مجموعة منظمة من العمليات تسعى لبلوغ هدف"²، كما ينص المنهج على كيفية تصور وتخطيط العمل حول موضوع الدراسة "إنه يتدخل بطريقة أكثر أو أقل إلحاح، بأكثر أو أقل دقة في كل مراحل البحث أو في هذه المرحلة أو تلك"³، فالبحث العلمي يستلزم إتباع خطوات محددة من أجل الوصول إلى النتائج، وطبيعة الموضوع والأهداف التي نسعى لتحقيقها هي التي تجعلنا نتبع منهاجا واحدا أو عدة مناهج، ولقد حاولنا في دراستنا التعرف على مدى تحقيق الشباب لأهداف التنمية الاقتصادية والإجتماعية بإنشائهم لمؤسسات مصغرة في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ومدى توفيقهم في تحقيق نتائج إيجابية .

ولهذا إعتدنا في دراستنا على **المنهج الكمي** الذي يعرفه موريس أنجرس Maurice angerce على أنه "مجموعة من الإجراءات لقياس الظواهر يهدف في الأساس لقياس الظاهرة موضوع الدراسة"⁴، كما يعرفه ريمون بودون Raymond boudon على أنه "عبارة عن تلك الطريقة التي تسمح الإحاطة بمجموعة من عناصر المعلومات التي يتم التحصل عليها قصد مقارنتها عنصر بآخر وهذه المعلومات المقارنة هي التي تمهد الطريق فيما بعد إلى إحاطتها، وقد تكون العناصر المقارنة أفراد، جماعات أو عدة وحدات، وهذا يطلق عليه بالتحليل الكمي للمعطيات"⁵، ويقوم المنهج الكمي عادة على المسوح الإجتماعية التي تجرى على مجتمع معين ويتم ذلك بطريقتين إما المسح الشامل أو المسح بالعينة ولكل طريقة شروطها ومبرراتها، وإعتدنا في دراستنا على العينة والمتكونة من 172 شاب مقاول ينشطون في المجال الإنتاجي (الصناعي)، لأن مجتمع بحثنا واسع ومشتت ولا يمكن الوصول إلى كل مفرداته وفي ذلك صعوبة كبيرة، حيث إذا إعتدنا على قاعدة السبر الموجودة لدى الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب فإننا نجد الكثير منهم من لا يطابق العنوان عنوانه الأصلي، كما نجد من غير النشاط ومن أغلق المؤسسة... إلخ .

¹ _ Madline, Gravitz. **Methodes des sciences sociales**. 3 eme éd. Paris : Dalloz,1976, PP 331_332.

² _ موريس، أنجرس. **منهجية البحث في العلوم الإنسانية : تدريبات عملية**. ترجمة: بوزيد صحراوي وآخرون. الجزائر: دار القصة، 2004، ص98.

³ _ نفس المرجع، ص99.

⁴ _ نفس المرجع ، ص100.

⁵ _ Raymond, Boudon. **Les enquêtes sociologiques**. Paris : Puf, 1976, P31.

إضافة إلى المنهج الكمي إستخدمنا المنهج الكيفي لترجمة وتفسير المعطيات الرقمية التي تحصلنا عليها من خلال دراستنا والمنهج الكيفي هو "طريقة للبحث ومدخل يمكننا من الحصول على معرفة صادقة عن الواقع الإجتماعي"¹، ويعرفه موريس أنجرس على أنه "مجموعة من الإجراءات لتحديد الظواهر تهدف في الأساس إلى فهم الظاهرة موضوع الدراسة، وعليه ينصب الإهتمام هنا أكثر على حصر معنى الأقوال التي يتم جمعها أو السلوكيات التي تمت ملاحظتها"، كما إستعنا بهذا المنهج لتحليل ماجاء في المقابلات التي أجريناها مع الشباب المقاول في ولاية البويرة، وفقا لدليل معد مسبقا حيث حاورنا 26 مقاولا شابا في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب في المجال الصناعي.

2-4_ التقنيات المستخدمة في الدراسة:

يرتبط إختيار تقنية البحث أو أداة جمع المعطيات بالهدف الذي يريد الباحث تحقيقه وأيضا بالمنهج المستخدم في الدراسة، وتعتبر الإستمارة هي الأنسب في دراستنا لأنها الأداة التي تعبر بصورة جد مناسبة على الدراسة الكمية، ولقد عرفت هذه التقنية على أنها "تقنية مباشرة للتقصي العلمي تستعمل إزاء الأفراد وتسمح بإستجوابهم بطريقة موجهة والقيام ببحث كمي بهدف إيجاد علاقات رياضية والقيام بمقارنات رقمية"²، وتعتبر أداة جمع المعطيات ذات أهمية بالغة فهي الدليل الذي يوجه الباحث في جمع البيانات حول الظاهرة محل الدراسة والإستمارة هي "مجموعة من الأسئلة المقننة (مغلقة أو مفتوحة) التي توجه إلى المبحوثين من أجل الحصول على بيانات ومعلومات حول قضية معينة أو إتجاه معين أو موقف معين"³.

وهناك من يعتبرها على أنها "إحدى طرق جمع المعلومات من المبحوثين بواسطة أسئلة مكتوبة على إستمارة يقدمها الباحث بنفسه أو بواسطة البريد، حيث تكون الأسئلة منصبة حول معرفة الرأي العام والخاص ومواقفه وأحكام قيمية أو حول الحقائق والظواهر الإجتماعية، أو الدوافع والخفريات"⁴، وهي بالتالي "مجموعة من الأسئلة المرتبطة حول موضوع معين، يتم وضعها في إستمارة ترسل للأشخاص المعنيين، بالبريد أو يجرى تسليمها باليد تمهيدا للحصول على أجوبة للأسئلة الواردة فيها، بواسطتها يمكن التوصل إلى حقائق جديدة أو التأكد من معلومات متعارف عليها لكنها غير مدعمة بحقائق"⁵ وهناك من يعرف الإستمارة على أنها "عبارة عن مجموعة من الأسئلة تعد إعدادا محددًا وترسل بواسطة البريد أو تسلّم إلى

¹ _ ناصر، ثابت. أضواء على الدراسة الميدانية. ط1. الكويت: مكتبة الفلاح، 1984، ص56.

² _ أنجرس، موريس. نفس المرجع، ص204.

³ _ عبد الله، عامر الهاملي. أسلوب البحث الإجتماعي وتقنياته. بنغازي: جامعة قاربونس، 1994م، ص187.

⁴ _ معن، خليل العمر. مناهج البحث في علم الإجتماع. ط1. دار الشروق، 1998، ص243.

⁵ _ عمار، بوحوش ومحمد محمود الذنبيات. منهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 1999،

الأشخاص المختارين لتسجيل إجاباتهم على صحيفة الأسئلة الواردة ثم إعادتها ثانية، ويطلق عليه البعض في هذه الحالة كلمة الإستخبار، ويتم ذلك بدون معاونة من الباحث للأفراد سواء في فهم الأنشطة أو تسجيل الإجابات عليها"¹، ولقد وجهنا إستمارتنا إلى عينة مكونة من 172 شاب مقول في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب والذين ينشطون في المجال الصناعي.

كما إعتدنا في بادئ البحث على تقنية المقابلة، وذلك من أجل فهم الظاهرة موضوع الدراسة والتعمق أكثر في الموضوع وهي عبارة عن "التقاء مباشر بين فردين وجهها لوجه بتبادل لفظي بين الباحث والمبحوث"²، ويعرفها موريس أنجرس على أنها "تقنية مباشرة للتقصي العلمي تستخدم إزاء الأفراد الذين تم سحبهم بكيفية منعزلة غير أنها تستعمل في بعض الأحيان إزاء المجموعات من أجل إستجوابهم بطريقة نصف موجهة"³، وتعتبر المقابلة "أنها تفاعل لفظي بين فردين في موقف المواجهة وفيها يحاول أحدهما أن يستثير بعض المعلومات أو التغيرات لدى الآخر حول خبراته وأرائه ومستنداته"⁴، ولقد شملت هذه المقابلات 26 مقاولا شابا في النشاط الصناعي بولاية البويرة، وتحديد عدد المقابلات كان بعديا وذلك بالوصول إلى نقطة الإشباع والتي تعني إعادة نفس الإجابات ولا جديد من حيث هذه الإجابات، ولقد تمت عن طريق دليل مقابلة موجه للشباب المقاول في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب في النشاط الصناعي.

3-4_ الدراسة المكتبية: الوثائق والإحصائيات:

إستعنا في دراستنا بمعلومات من أجل إثراء دراستنا وإستعنا أساسا بالقوانين الخاصة بالإستثمار في الجزائر وقمنا بتحليلها، وتحليل الإحصائيات الخاصة بتطور نشاط الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، وب"سحبنا لمعلومات رقمية، فإن العمل يتمثل في معرفة عميقة لمعاني المعطيات التي نقوم بفحصها والتي نجمعها تحت أشكال موحدة قدر الإمكان"⁵.

5_ إختيار العينة:

نظرا لصعوبة إجراءنا للمسح الشامل لكل المقاولين الشباب في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وذلك للإعتبارات التالية: عددهم الكبير، وصعوبة الإنتقال لهم، وإستغراق البحث لمدة طويلة،

¹ - فوزي، غرابية. أساليب البحث العلمي في العلوم الإجتماعية والإنسانية. ط 6. دار وائل للنشر والتوزيع، 2011، ص 61.

² - ناصر، ثابت. مرجع سابق، ص 197.

³ - موريس، أنجرس. المرجع السابق، ص 197.

⁴ - محمد، شفيق. أساليب البحث العلمي بين النظرية والتطبيق. دار المعرفة الجامعية، 2005، ص 102.

⁵ - موريس، أنجرس. مرجع سابق، ص 359.

إضافة إلى تغييرهم لعناوينهم، وتوقف عدد منهم على النشاط، وعدم وجود المعلومات الكافية للوصول إليهم، عمدنا إلى إختيار عينة من مجتمع البحث الذي يعرف على أنه "مجموعة عناصر لها خاصية أو عدة خصائص مشتركة تميزها عن غيرها من العناصر الأخرى والتي يجري عليها البحث أو التقصي"¹، وتعرف العينة على أنها "مجموعة فرعية من عناصر مجتمع بحث معين...أي ذلك الجزء من مجتمع البحث الذي سنجمع من خلاله المعطيات"².

ولجأنا للعينة الغرضية أو القصدية والتي تعرف على أنها "سحب عينة من مجتمع البحث حسبما يليق بالباحث"³، حيث يقوم الباحث بإختيار هذه العينة على أساس أنها تحقق أغراض الدراسة التي يقوم بها، أي أنه يختار العينة إختياراً حراً وفق حاجته وبحسب إعتقاده ورأيه الشخصي أن هذه العينة تمثل المجتمع وتحقق غرض دراسته"⁴، وهذا النوع من العينات لا يمثل المجتمع الكلي، وبذلك لا يمكننا تعميم النتائج على المجتمع ككل حيث "ينتقي الباحث أفراد عينته بما يخدم أهداف دراسته، وبناءً على معرفته دون أن يكون هناك قيود أو شروط غير التي يراها مناسبة من حيث الكفاءة، أو المؤهل العلمي أو الإختصاص أو غيرها، وهذه العينة غير ممثلة لكافة وجهات النظر، ولكنها تعتبر أساساً متيناً للتحليل العلمي ومصدر ثري للمعلومات التي تشكل قاعدة مناسبة للباحث حول موضوع الدراسة"⁵، وتم التطبيق على 81 شاب مقول في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب المشارك في الصالون الوطني للتشغيل "سلام 2015" بقصر المعارض الصنوبر البحري ما بين 5 أبريل 2015 إلى 12 أبريل 2015، وكما قمنا بالبحث عن هؤلاء المقاولين الشباب على مستوى ولاية البويرة بالإستعانة بشبكة العلاقات الإجتماعية والبحث عنهم في مقر عملهم وتحصلنا على 91 شاب مقول من ولاية البويرة، لتتحصل في الأخير على عينة مكونة من 172 شاب مقول في النشاط الصناعي.

¹ _ المرجع السابق، ص 289.

² _ نفس المرجع، ص 301.

³ _ نفس المرجع، ص 311.

⁴ _ سهيل، رزق دياب. **مناهج البحث العلمي**. فلسطين: غزة، 2003، ص 99.

⁵ _ زياد، أحمد الطويسي. **مجتمع الدراسة والعيّنات**. مديرية تربية لواء البتراء، 2001، ص 6.

6-الدراسات السابقة.

6_1_ عنوان الدراسة الأولى: دوافع إنشاء وسيرورة المؤسسة المصغرة لدى الشباب البطال –تجربة

المؤسسات المصغرة الناشئة في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب-

_صاحب الدراسة: شويحات كريم.

_ طبيعة الدراسة: أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع تنظيم وعمل، كلية العلوم الإنسانية

والإجتماعية جامعة الجزائر2.

_ السنة: 2010_2011.

محور إشكالية الدراسة:

تلعب المؤسسات المصغرة دورا هاما وبالغا في تحقيق التنمية الإقتصادية والإجتماعية لذا سلطت هذه الدراسة الضوء حول الشباب المقاوم وسيرورة إنشاء المؤسسة، وبضبط تبلور وتشكل طبقة المقاوم الشباب، وعلى ضوء ما تحقق في أرض الواقع من تجسيد مشاريع إستثمارية لصالح الشباب تساءلت الدراسة عن:

_ ماهي خصائص وسمات هؤلاء المقاوم الشباب وماهي دوافع فعل المقاوم لديهم؟.

_ هل فعل المقاوم هو ترجمة لمواقف سلبية أو إيجابية تعرض لها الشباب البطال؟.

_ هل للأوساط الإجتماعية التي ينتمي إليها هؤلاء الشباب دور في بلورة وتجسيد المشروع؟.

_ هل يعتبر الرأسمال البشري الذي يمتلكه الشباب المقاوم وحده كافيا لأجل إنشاء وتسيير وتنظيم المؤسسة المصغرة، أم يلجأ إلى عناصر أخرى تعطي لفعل المقاوم أكثر فرص للتجسيد والإستمرارية؟.

_ هل مفهوم المخاطرة نجده حاضرا في هذا الشكل من المؤسسات؟.

إنصبت فرضيات الدراسة في ثلاث هي كالتالي:

1_ عدم جدوى طرق التوظيف (عدم الرد على طلبات العمل، تعقد شروط عارضي الشغل، ضعف العلاقات الشخصية، صعوبة الإتصال بالمستخدمين) دفع الشباب البطال إلى تبني مشروع المؤسسة المصغرة.

2_ فكرة إنشاء المؤسسة المصغرة تعد نتيجة توفيق بين التبنى الفردي للمشروع من طرف الشباب والدعم الفعال والضميني من طرف العائلة.

3_ يعتمد الشباب المقاول في تسيير مؤسسته على رأسماله الإجتماعي، بحيث تعمل الشبكات العلائقية للأوساط الإجتماعية التي ينتمي إليها، كعوامل إنتاجية لموارد تسمح بتخطي وتحايز الصعوبات التي تواجه تجسيد وإستمرارية المشروع.

_ المنهج المستخدم في الدراسة:

لقد إعتمدت الدراسة على المنهج الكمي إضافة إلى المنهج الكيفي وذلك لترجمة وتفسير المعطيات الإحصائية، وإستخدم في جمع المعطيات تقنية الإستمارة لأنها الأنسب للبحث، كما إعتمدت الدراسة على تقنية المقابلة كتقنية تدعيمية أجريت مع الفاعلين في عملية إنشاء المؤسسة المصغرة، وإعتمد في تحديد العينة على العينة التراكمية (الكرة الثلجية)، وإستغلال المعارض مثل المعرض الوطني للمؤسسة المصغرة 2007م للحصول على أكبر قدر ممكن من أفراد العينة، وبلغ حجم العينة 138 شابا مقاولا.

_ أهم النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة هي:

_ هناك علاقة سببية ووطيدة بين وضعية البطالة وتبنى مشروع المؤسسة المصغرة من طرف الشباب المقاول، فدافع إنشاء مؤسسة جاءت نتيجة للوضعية الإجتماعية الصعبة التي كان يعاني منها هؤلاء الشباب ومعبير عنها بحالة البطالة.

_ يتخذ مدلول العمل عند الشباب معاني مرتبطة بنظم المجتمع وقيمه، فالفرد يجد نفسه ضعيفا بدون عمل ويستشعر القوة عند الحصول عليه.

_ يتعرض الشباب لمواقف صعبة أثناء عملية البحث عن العمل لأن نتيجة البحث عنه تتسم بالسلبية، وتم تسجيل صورة نمطية تتمثل في إنعدام العمل.

_ يتصور الأفراد البطالين للعلاقات الشخصية دور هام في الحصول على منصب عمل ونظرا لعدم حصولهم على منصب عمل تحول إهتمامهم لإنشاء مشاريع مصغرة.

_ فعل المقاول في مضمونه ليس فعلا فرديا كما يظهر لنا، وإنما يتضمن مشاركة إجتماعية تشارك فيه الأوساط الإجتماعية التي ينتمي إليها الشاب.

_ يتدخل في بلورة فكرة المشروع أقطاب متعددة كالكطب العلائقي المتكون من شبكات الفرد الشخصية، ودور العائلة، والشبكات المهنية والتي تدعم الشباب ماديا ومعنويا.

__ فعل المقابلة لا يتوقف فقط على عامل الرغبة أو عامل تفضيل المسار المقاولاتي، وإنما يرجع للمصادقية التي تعطيها الجماعات المرجعية لهذا الفعل، والذي يظهر من خلال الأقطاب الإجتماعية التي تتدخل في بلورة فكرة المشروع.

__ تلعب الأقطاب والأوساط الإجتماعية دورا هاما بعد إنشاء المؤسسة المصغرة، أي في مرحلة الإستغلال وتعتبر شبكة العلاقات الإجتماعية عاملا مهما ورئيسيا في هذه المرحلة.

__ بحكم الطابع العائلي الذي يميز شكل المؤسسة المصغرة يحاول الشباب المقاول أن يفعل المعايير والقيم الإجتماعية الموجودة والمتداولة في العائلة (التعاون، الإحترام، الإخلاص، الوفاء..) ليخلق منها مقومات فاعلة في المؤسسة.

__ الرأس المال الإنساني الذي يمتلكه الشباب المقاول والمعبر عنه بالشهادات والملكات المعرفية وكذا شبكة العلاقات الإجتماعية الموظفة داخل المؤسسة، أي كل الروابط الإجتماعية لوحدها تكون غير كافية في مرحلة ما بعد الإنشاء، بحيث يضاف إليها عامل لا يقل أهمية والمتمثل في حجم وقوة شبكة علاقاته الإجتماعية الخارجية، وبذلك يأخذ الرأس المال الإجتماعي بعدا موسعا والذي يستعين به الشباب المقاول ليجعل منه أحد المحددات الفاعلة داخل وخارج المؤسسة.

التعقيب

لقد تناولت الدراسة الدوافع المحددة لإنشاء مؤسسة مصغرة من طرف الشباب، وأهم دافع هو البطالة وعدم توفر مناصب شغل على الرغم من البحث عنه، وعن دور رأس المال البشري والإجتماعي في سيورة المقابلة لدى الشباب البطال، هذه الدراسة المهمة كشفت لنا عن أسباب إنشاء مؤسسات مصغرة في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، وحددت لنا العوامل المساعدة لتسيير المؤسسة مثل شبكة العلاقات الإجتماعية، ودور الرأس المال الإجتماعي الذي يتدخل بصورة مباشرة في سيورة الإنشاء وسيورة الإستغلال، لقد كانت لنا هذه الدراسة كأرضية للإنتلاق في دراسة أخرى تبين لنا كيفية مساهمة هؤلاء الشباب المقاول في رفع التحديات التنموية، وتحقيق أهداف التنمية الإجتماعية والإقتصادية من خلال قدرتهم على الإبداع والإبتكار، وتوسيع مؤسستهم المصغرة وتحقيقها للميزة التنافسية وأيضا مساهمتهم في الترقية الإجتماعية والمهنية لعمالهم.

6_2_ عنوان الدراسة الثانية: المقاتلون الجزائريون بين القيم الإجتماعية والروح الإقتصادية _ دراسة ميدانية لعينة من مقاولي مدينة الجزائر وضواحيها._

_ صاحب الدراسة: عدمان رقية.

_ طبيعة الدراسة: أطروحة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في علم الإجتماع تنظيم وعمل، كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية جامعة الجزائر 2.

_ السنة: 2013_2014.

_ محور إشكالية الدراسة:

إن الانتقال إلى إقتصاد السوق دون تحضير مسبق للأرضية الإجتماعية والإقتصادية أي دون بناء إطار مرجعي قيمي للفاعلين الإجتماعيين أساسه قيم العمل وقيم المنظمة وكذا دون برمجة إستراتيجيات إقتصادية يقام بواسطتها وعلى أساسها الإقتصاد، في ظل خبرة محدودة بل مازالت في بدايتها جعل الأفراد يتخبطون في فوضى، فالحيط العام لهذا الانتقال أدى إلى تضارب المصالح وإنتشار النزعة الفردية وتفشي قيم لا إقتصادية ولا إجتماعية كالرشوة والمحسوبية، كل هذه العوامل جعلت الدراسة تتساءل عن:

_ كيف يستطيع المقاتل التوفيق بين القيم الإقتصادية للمقاولة وقيمه الإجتماعية والقيم الواقعية للممارسات المقاتولية؟.

_ ماهي العقلانية التي ينطلق منها المقاتل في إنشاء وتسيير مشروعه؟.

_ كيف يثق المقاتل في المحيط الداخلي والخارجي للمؤسسة؟.

_ ماهي تجليات الروح الإقتصادية للمقاتل؟.

_ ماهي المناهج التي يعتمد عليها المقاتل في ممارساته للعملية الإقتصادية؟.

_ كيف يضع المقاتل الإطار العام الذي يدخل به لعالم المقاولة؟.

_ ماهي الخصائص والخلفيات الإجتماعية للمقاتل؟.

_ إنصبت فرضيات الدراسة في خمس هي كالتالي:

1_ تتجاوب عقلانية المقاتل مع عقلانية الوسط الإقتصادي والإجتماعي الذي تتحرك فيه المقاولة.

2_ الروح الإقتصادية للمقاول تتجلى من خلال شخصيته ومؤهلاته المهنية وطموحاته المستقبلية.

3_ يعتمد المقاول على الثقة في إستراتيجية التسيير (الإدارة) الداخلي والخارجي.

4_ المناهج التي يتخذها المقاول في العملية الإقتصادية مستمدة من الغطاء والشرعية الثقافية والإجتماعية للحصول على الراحة والطمأنينة النفسية.

5_ الشخصية المقاولاتية هي إنتاج إجتماعي محيطه المباشر وغير المباشر.

_ المنهج المستخدم في الدراسة:

لقد إتمتت الدراسة على المنهج الوصفي وإستعانت بالتحليل الكيفي، ومنهج المسح الإجتماعي بالعينة من أجل الإتصال بأكبر قدر ممكن من المقاولين، وإتمتت على الإستبيان كأداة لجمع المعطيات وتقنية المقابلة، وكان حجم العينة 526 مقاولا شابا.

_ أهم النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة هي:

_ يمزج المقاولون بين عقلانية القيم الإجتماعية والروح الإقتصادية في التعامل مع الواقع الإجتماعي للمحيط الإقتصادي، وتطورت لديهم عقلانية جديدة هي العقلانية التوفيقية التي تقوم على التوفيق بين معطياتهم القيمة الإجتماعية والإقتصادية من جهة، ومتطلباتهم المقاولاتية من جهة ثانية، ومتطلبات التأطير الإجتماعي للمحيط الإقتصادي من جهة ثالثة.

_ الإطار النظري الذي تقوم عليه العقلانية المقاولاتية تسمح للمقاول ببناء أرضيته (شخصيته ومشروعه) لتوفيقها مع الواقع الإجتماعي للمحيط الإقتصادي، دون المساس بلب القيم الإجتماعية والروح الإقتصادية ليلورها ويقدمها لنا في وعاء يقبله ضميره والمجتمع والهيئات الراعية للإقتصاد.

_ يعتمد الشباب المقاول في عقلانية التوفيق على المنطق المتبع والذي يبنى على أساس منطق إجتماعي وإقتصادي في الوقت نفسه.

_ العقلانية من صنع الواقع حيث هناك تفاعل إيجابي بين عقلانية المقاول مع شروط الواقع (صعوبة الحياة الإدارية، البيروقراطية، التسويق) كل هذه ترسم وتحدد عقلانيته، فتفاعله الإيجابي مع الواقع تمثل في إيجاده المبررات والغطاء الثقافي الذي يطمئنه ولا يخرج عن شرعيته الإجتماعية.

_ لا يستطيع المقاول الدخول إلى عالم المقاولات دون مؤهلات، ويملك مؤهلات شخصية ومؤهلات مهنية ومؤهلات إجتماعية.

__ المقالة في الجزائر تأخذ شكل التوزيع حيث على المقاول أن يحصل على مساعدات من طرف شبكة التنظيم التقليدي ليقوم مشروعه.

__ إنشاء المشروع وتسييره تدخل فيه متغيرات عدة تتداخل فيما بينها هي المخزون المعرفي النظري والعملي، شبكة التأطير، شبكة الفرز الإجتماعية، شبكة العقلانية التنسيقية.

__ **التعليق:**

تكمن أهمية هذه الدراسة في تناولها لجوانب أهملت من طرف العديد من الباحثين والدارسين وأنت بنتائج جديدة تتعلق بالروح الإقتصادية المقاولاتية، وبمحت في القيم الإجتماعية والإقتصادية والذهنيات المرتبطة بهما، والتي يبني الشباب المقاول عليها عقلانيتهم الإقتصادية على أساسها، كما تدخل هذه الدراسة في إطار المقالة ودراسة الشباب المقاول، لكنها أهملت جوانب دور المقاول في تحقيق التنمية الإجتماعية والإقتصادية وحاولنا من خلال دراستنا التركيز على هذه الجوانب وعن قدرة الشباب المقاول في رفع التحديات التنموية.

لقد تناولنا هاتين الدراستين لأنهما قريبتان من موضوع دراستنا حيث حاولنا إعطائنا صورة عن واقع المقالة والمؤسسات المصغرة في الجزائر، وتناولنا موضوع الساعة وهو إشكالية التشغيل وثقافة المقالة الخاصة في الجزائر، أردنا الإستفادة منها وحاولنا التعرض إلى ما لم نتعرض، له وإثبات بعض النتائج الهامة التي توصلت إليها هاتين الدراستين، وأيضا لتعريف القارئ بأهم الدراسات في قسم علم الإجتماع حول هذا الموضوع.

7- المقاربة النظرية السوسولوجية.

إقتربنا النظري في هذه الدراسة يعتمد على إعتبار أن المقالة مشروطة بتوفر روح المقالة لدى الشباب من خلال الإستعدادات والمعارف التي يحملونها والعقلانية والإعتدال والشح الإقتصادي وعدم التبذير والإعتقاد الثقافي، وبالعودة إلى التصور الفيبري الذي يعطي أهمية بالغة للقيم والأخلاق والذي يرى أن القيم والأخلاق الدينية والعادات والتقاليد المشجعة للعمل المضني والشاق وعدم الإسراف، والعقلانية دور كبير في خلق روح المبادرة لدى الأفراد من أجل خلق النشاط الإقتصادي، كما تؤكد بريجيت بيرجير أهمية العوامل الثقافية في بروز المقالة فالقوى الإجتماعية والإيديولوجيات القومية المرتبطة بثقافة المجتمعات لديها أهمية كبيرة في ظهور المقالة، كما يرتبط ظهورها أيضا بتوفر بيئة إجتماعية ومحيط مشجع، فالمقالة تبرز إذا توفرت ظروف مناسبة وبيئة مناسبة ومشجعة بقوانين ميسرة لا معرقله، تدفع الشباب إلى النشاط والإنتعاش وليس إلى الإنكماش، ويكون هذا في ظل نظام ضريبي معتدل ومحيط يروج للمنتجات الوطنية

ويحميها من المنافسة الأجنبية والمنافسة غير الشرعية، كما أشار بوخلوف محمد أن روح المبادرة والمخاطرة مرتبطة بنظام التعليم ونوعيته وبالخبرة المهنية المكتسبة وبالنظام الاجتماعي العام المشجع أو المقيد للنشاط والمبادرة الحرة، وفي ثقافة المجتمع المشجعة أو غير المشجعة للإنجاز، وفي قدرة الشباب المقاول التعامل مع هذه البيئة بوضعهم لإستراتيجيات خاصة بهم، والقدرة على الإبداع والإبتكار والقدرة على الحكم والتمتع بصفات مميزة كالدافع للربح والرغبة في الإستقلالية، فالمقاول هو مبدع على حسب تعبير جوزيف شميتز وذلك من خلال طرحه لمنتجات جديدة بصورة مستمرة، ويقظا ومستغلا للفرص المتواجدة والمتاحة في السوق والتي لم يدركها الآخرون.

الفصل الثاني

ثقافة المقابلة في الدول المتقدمة وبروز المفاوض الجزائري

تمهيد

لقد تناولت الدراسات العلمية المقاوله نظرا لتأثيراتها الإيجابية وإرتباطها بالقيم الثقافية والإجتماعية للأفراد، ففعل المقاوله يتطلب عوامل ثقافية إجتماعية ويتجلى مضمونها في تحقيق الربح والمنافع الإقتصادية، كما تلعب المقاوله دورا هاما ومحوريا في تنشيط إقتصاد الدول على إختلاف درجات تطورها، ويحقق الأفراد عن طريقها الربح والرضا الشخصي وتحقيق مكانة إجتماعية لهم ولعائلاتهم، كما تساهم المقاوله في تطوير وخلق مناصب عمل جديدة، وتوفير منتجات جديدة من سلع وخدمات تلبي الإحتياجات المختلفة للسوق، وهي أساس كل إبداع وإبتكار ومجالا رحبا لبروز أصحاب المبادرات الذين يملكون صفات تميزهم عن الآخرين، هؤلاء هم المقاولون الذين يعتبرون الأساس والمحرك في فعل المقاوله وذلك بإنشائهم المشاريع الخاصة.

ولقد فتحت الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب الأبواب أمام الشباب المقاول للمقاوله وتحقيق أفكارهم وتحميد طموحاتهم، بما أنهم أكثر الفئات حيوية ولهم القدرة على العمل والإبداع والإبتكار والرغبة في التغيير، لأن إنشاء مؤسسة مصغرة (مشروع صغير) هو مخاطرة وتجربة حاسمة في نفس الوقت، والمقاولون الشباب هم شخصية فريدة ومختلفة عن العامة، ووجدوا في الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب الهيئة التي تساعدهم على تحقيق أهدافهم المقاولاتية.

1_ التطور التاريخي لمفهوم المقاول:

يعتبر المقاول الحلقة الهامة في فعل المقاولة كما تحمل تاريخيا أدوارا إقتصادية وإجتماعية هامة، فنشاط المقاول إذن يختلف جوهريا عن نشاط الفاعلين الإقتصاديين الآخرين في المجتمع عامة والمؤسسة الرأسمالية خاصة، لأن المقاول يؤدي مهام حاسمة في النشاط الإقتصادي خاصة وفي ظل النظام الرأسمالي عامة، فسلوكه كمجموعة سلسلة الأفعال القرارية والتسييرية التي يوجه بواسطتها نشاط المؤسسة¹، ويرتبط ظهوره حتى في المجتمعات التي ليس لها تاريخ في المقاولة بتوفر الظروف والفرص الملائمة ولقد "برز كقوة إجتماعية.... وهو ليس منتجا من الناحية الإقتصادية إلى حد كبير فحسب، بل إنه أيضا واحد من أدوات النقل الرئيسية لطرق حديثة مميزة عن المعرفة والسلوك التي تعد أساسية لمجتمع صناعي حديث"².

وتعتبر المقاولة ميدانا خصبا للبحث وقد عولجت من طرف العديد من الباحثين وإختلفت تصوراتهم النظرية لهذه الظاهرة، فهناك من ينظر إليها من زاوية المنافع التي تحققها ونجد في هذا الإطار التصور الفيبري، كما هناك من ينظر إليها ويحللها من جانب قدرة المقاول على الإبداع والإبتكار ونخص هنا بالذكر جوزيف شمبيتر Josef alois schumpeter، كما نجد تصور ثالث مبني على تحين الفرص والبحث عنها وحسن إستغلالها للباحثين شان وفانكترمان Shane et vankataman، ولكن ما يجدر الإشارة إليه أن المقاول أو المؤسسة المنشئة من طرفه لم تكن في صلب إهتمام رجال الإقتصاد الكلاسيكيون، حيث تحليلهم لفعل المقاولة أخذ طابعا عاما أي ماكرو إقتصادي، وركزوا إهتمامهم في شرح كيفية تدوير المقاول للثروة وإنتاجه لها.

وإنطلاقا من القرن الثامن عشر بدأت تظهر بعض إهتمامات الإقتصاديين بشخصية المقاول وإعتبروه "كمغامر ومكانته ليست جيدة بسبب الخوف منه"³، كما نجد إهتمام فرنسوا كيزناي François quesnay بهذه الشخصية المتميزة التي تقوم بتدوير الثروة بدلا من إنتاجها وفي نظر ريتشارد كانتيلون Richard cantillon أن المقاول هو فاعل مهم وضروري من أجل السير الجيد لإقتصاد السوق، وهو بذلك يتحمل كل المخاطر التي تنتج عن تحريكه للثروة ووضع كانتيلون "قواعد للذي سوف يصبح مستقبلا مقاولا، حيث أن نشاط المقاول مبني على مبدئين هما: الشك والمخاطرة"⁴، ولقد أضاف

¹ - علي، زكاز ونصر الدين بوشيشة. الديناميكيات الإجتماعية للعمل في المؤسسة الصناعية الجزائرية. توطئة: محمد بوخولوف.

الجزائر: كنوز الحكمة، 2013، ص 23

² - بريجيت، بيرجير. مرجع سابق، ص 11.

³ - Sophie, bontilier et Dimitri uzundis. **Laventure des entrepreneurs**. France : Studyrana Perspectives, 2006, P129.

⁴ - Ibid, p 129.

جين بابتيسست ساي jean baptiste say لهذين المبدأين مبدأ ثالث وهو الإبداع، فروح الإبداع ضرورية للمقاول في سياق العلاقات السلعية وفي إطار النشاط الصناعي المتطور، فالفلاح والتاجر والحرفي أيضا مقاولون لأنهم يتحملون مخاطر الإستثمار بدون وجود ضمانات، وفي رأيه أن "المقاول يطور الإقتصاد بفضل مشاريعه، لكن المجتمع يخاف من هذا الفرد المقلق، ويرفضه في كثير من الأحيان"¹.

هذه النظرة السلبية إزاء المقاول ونشاطه في المجتمع في تلك الفترة (القرن الثامن عشر) تعود إلى عدم فهم دور ومكانة المقاول وتأثيره الإيجابي على الإقتصاد والمجتمع على حد سواء، ولكن أعطى جوزيف شمبيتر رأيا آخر حينما كتب أن "المقاول جاهز للموت من أجل مؤسسته"²، ولقد إبتعد جارمي بنثام jermy Bentham في طرحه على سابقه، والذي أشار أن إنشاء مؤسسة لا يرتبط بعوامل إقتصادية بحتة أي الحصول على الربح والمنافع وتحسين الفرص، وإنما ذهب إلى أبعد من ذلك حينما ربط إنشاء المشروع بالنشوة والرغبة في الإنجاز وتحقيق الذات، على الرغم من أن الطريق المؤدي للنجاح مملوء بالمصاعب والعراقيل والمخاطر، ويعتبر أن "المقاول هو أصل الإختراعات والإبداعات الكبيرة التي هي أساس وروح النمو والتطور الإقتصادي"³، وهو في هذا الشأن يوافق جوزيف شمبيتر في طرحه أن المقاول هو من يحدث التغيرات التقنية والنجاح الإقتصادي، وسوف نعرض فيما يلي تغير النظرة للمقاول عبر المراحل التاريخية المختلفة والتي لخصها الباحثين روبرت هيزريش وبيتر مايكل فيمايلي⁴:

__ أصل كلمة مقاول فرنسي ومعناها: الشخص المسؤول عن المشاريع الإنتاجية الضخمة.

__ في القرن السابع عشر: شخص يتحمل المجازفة في الحصول على أرباح أو تكبد خسائر في عقد ثابت

القيمة مع الحكومة، ولقد عرف كاتيلون المقاول وحدد خصائصه فهو " الفاعل الذي يعمل في الخطر بدون أجر ثابت ، في سوق مليء بالشك وعدم إستقرار أسعار البيع"⁵.

__ سنة 1797 عرفه بودو على أنه: شخص يتحمل المخاطر والتخطيط والإشراف والتنظيم والتملك.

¹ _ Ibid, p130.

² _ Ibid, p130.

³ _ Ibid, p130.

⁴ _ روبرت، هيزريش وبيتر مايكل. مرجع سابق، ص20.

⁵ _ Martin, Germain et Philippe Simon .**Le chef d entreprise, Evolution de son rôle au xx e siècle.** Paris : Bibliothèque de philosophie scientifique Flammarion, 1946, P9.

__ سنة 1803: جين باتيست سين: فصلت أرباح المنظم عن أرباح رأس المال ولقد أطلق على المقاول " الفرد الصناعي، النشيط المغامر، المبادر، رجل الأعمال الذي يقوم بتطبيق الإكتشافات التقنية من أجل مواكبة إنتاج الثروة بإستعمال رؤوس الأموال والأرض"¹ .

__ سنة 1876: فرانسيس والكر: ميزت بين هؤلاء الذين مولوا المشاريع وحصلوا على فوائد وبين هؤلاء الذين حصلوا على فوائد من خلال قدراتهم الإدارية.

__ سنة 1934: جوزف شميتير: المنظم مبدع ويطور التقنيات التي لم تجرب في السابق.

__ سنة 1961: جوزف مكلايلاند: المنظم إنسان نشط معتدل في المجازفة.

__ سنة 1975: ألبرت شايبرو: يأخذ المنظم بزمام المبادرة ، ينظم بعض التقنيات الإجتماعية والإقتصادية ويتقبل مخاطر الفشل.

__ سنة 1980: كارل فيسير: يختلف الإقتصاديون ، علماء النفس ورجال الأعمال والسياسيون في نظرتهم للمنظم.

من خلال ماجاء به هذان الباحثان نستنتج أن النظرة للمقاول أو المنظم تغيرت عبر الزمن، فبعدها كان الشخص الذي يقوم بإدارة المشاريع الكبرى في العصور الوسطى أصبح يقوم بإبرام عقود مع الدولة ويتحمل المجازفة في القرن السابع عشر، لتتأكد صفة المخاطرة في القرن الثامن عشر، لأنه يشتري بئمن مؤكد ويبيع بئمن غير مؤكد، ليتطور هذا المفهوم ويصبح المقاول مالك رؤوس الأموال والمبدع والمبادر والمتقبل للمخاطرة، ليصبح حالياً المبدع والمبتكر والمحرك للمجتمع بخدماته فهو متعهد يعمل كوسيط بين رأس المال والعمل وهو الشخص الذي يحاول إستغلال الفرص التي تتميز بالمخاطر، وفي المجتمعات المعاصرة تتعدد وظائف المقاول وتنقسم إلى ثلاث أنواع:²

1_وظيفة التنظيم: مثل رئيس المؤسسة التي لا تتطلب فقط معارف تقنية بل أيضا خصائص نفسية ومعنوية التي تعطي للفرد السلطة على العمال والتي تسمح له أن يكون قائدا عليهم.

2-الوظيفة الرأسمالية: هذه الوظيفة يمكن أن تنجز من طرف مجموعة من الأشخاص الذين هم بعيدين عن عملية التنظيم.

3-الوظيفة الإجتماعية: والتي في رأينا هي ضرورية في نظام الصناعة الكبيرة.

¹ -Ibid , p9.

² -Ibid,p40

2_ التصورات النظرية للمقاولة في الدول المتقدمة:

تلعب المقاولة دورا هاما ومحوريا في تنشيط إقتصاد الدول على إختلاف درجات تطورها، فهي مجال تحقيق الربح والرضا الشخصي وتحقيق المكانة الإجتماعية، وتوفير مناصب الشغل، ولقد تناول العلماء والباحثون موضوع المقاولة ودرسوه من زوايا مختلفة، نظرا لتأثيراتها الإيجابية على الأفراد والمجتمعات، وسوف نحاول فيمايلي تلخيص الإقترابات النظرية وماجاءت به أهم المدارس الغربية التي تناولت حقل المقاولة، هذا الحقل الذي إنفجر ولقي الإهتمام من طرف العديد من العلماء منهم الإقتصاديون، وعلماء الإجتماع وعلماء التاريخ وعلماء النفس وحتى المتخصصين في علوم التسيير وعلوم السلوك.

2-1: التصور القيمي الثقافي:

يعطي هذا التصور أهمية بالغة للقيم والأخلاق والعادات والتقاليد الإجتماعية في سيرورة المقاولة، ويحاول البحث في العلاقة الثنائية ما بين الثقافة والمقاولة، وهناك العديد من الباحثين الذين أدركوا أهمية العوامل الثقافية في بروز المقاولة، وصنع الشخصيات الريادية نجد من بينهم: ماكس فيبر، وبريجيت بيرجير وسوف نتناول فيمايلي أهم ماجاء به هذان الباحثان :

2_1_1_ التصور الفيبري (البناء الفيبري تأثير الأخلاق على فعل المقاولة) :

لقد ربط ماكس فيبر بين العوامل الدينية ودور الأخلاق البروتستانتية الكالفينية ببروز الرأسمالية ولقد "كانت البروتستانتية عاملا هاما إن لم يكن الأهم، في تشجيع الروح الفردية بجعل الفرد هو المسؤول الوحيد على نفسه في الحياة الدنيا وفي الحياة الآخرة، وحثه على الكد والجد والتقشف في العيش لضمان خلاصه في الآخرة وإعتبار النجاح في النشاط الإقتصادي وجمع الثروة علامة الرضا عن الفرد"¹، هذا النظام الأخلاقي المتشدد والصارم يقضي بتمجيد وإعطاء مكانة كبيرة للعمل في الحياة والجد في الكسب، والتقشف وعدم تبذير الأموال الآتية من النشاط الإقتصادي ونبذ الإسراف، فالعمل واجب والنجاح في هذا العمل معناه أن صاحبه سوف يفوز لا محالة بالجنة.

يكون بذلك ماكس فيبر من بين الأوائل الذين وضعوا الأسس الأولى لبناء نظري حول المقاولة يربط بين السلوك الثقافي والعقيدة على وجه الخصوص، والمتمثلة كما أشرنا في السابق في المذهب البروتستانتى والفعل المقاولاى، ويقوم هذا المذهب على قيم عديدة كقيم المواطنة والأمانة والمسؤولية في كل مجالات حياتهم، مما أدى بتفضيل أفراد المجتمع العيش المتواضع، والتخلي على الرفاهية الإجتماعية معتقدين بذلك ووفقا لتعاليم هذا المذهب أن الطريق للجنة يمر بالإزدهار والتطور في الحياة الدنيا، ونتج عن هذا

¹ _ عبد المجيد، بصير. موسوعة علم الإجتماع ومفاهيم في السياسة والإقتصاد والثقافة العامة. الجزائر: دار الهدى، 2010، ص107.

النوع من الإعتقاد تراكم كبير لرأس المال الذي سمح بتشجيع الإستثمار وإعادة الإستثمار عوض صرفها (رؤوس الأموال) في الترف والبذخ لأن مبادئ المذهب البروتستانتي خصوصا أخلاق كالفين لا تسمح بذلك.

فسر ماكس فيبر "الإزدهار الإقتصادي لإنجلترا في بداية الرأسمالية في القرن التاسع عشر، أنه مرتبط بالدور الإقتصادي الذي لعبته القيم الأخلاقية في الثورة الصناعية"¹، وبذلك فإن الطرح الفيبري يربط بين تأثير الثقافة على الفعل المقاو، ولقد إعتبرت مقارنة ماكس فيبر "كنقطة إنطلاق للبحوث المهمة بالأشكال الثقافية للمقاو، فالباحثون الذين جاءوا من بعده قد إتفقوا على أن الظروف الثقافية تمثل الوعاء الذي تصب فيه العادات المقاوالية، فنشاط المقاولين ومن ثم المقاو في مجتمع ما محفز وموجهها بالثقافة السائدة فيه، إن المقاو يتكيف مع المحيط الثقافي"².

في الواقع أن ماكس فيبر لم يطور تعريف محدد لخصائص المقاو بل تعرض إلى نشأة الرأسمالية التي تعرف بالتنظيم العقلاني للنشاط من طرف المقاو، ويؤكد فيبر أن الرأسمالية ظهرت في الغرب "إنه في الغرب حيث وجدت الرأسمالية توسعها الأكبر وعرفت أنواعا ونماذج وإتجاهات التي لم ترى النور أبدا في أماكن أخرى"³، وفسر ذلك بأن أصحاب رؤوس الأموال والمؤسسات والطبقات الإجتماعية العليا هم في معظمهم من عقيدة البروتستانتية.

الرأسمالية في نظر ماكس فيبر هي عبارة عن التابع العقلاني للربح المحسوب وفي نظره أن "المؤسسة العقلانية، المحاسبة فيها عقلانية، والتقنية عقلانية والقانون عقلاني، هي التي ولدت الرأسمالية ويجب إضافة تفكير عقلاني"⁴، العقلانية هي "أساس سير كل نظام مصنعي التي تتجسد في سلسلة القرارات التسييرية التي يقوم بها المقاو من عد وحساب وإختيار لتحقيق ربحا أقصى"⁵، وتعني عند ماكس فيبر عدم الإسراف في الموارد المكتسبة والثروة المتراكمة لا يجب أن تصرف بطريقة مسرفة"⁶، لقد تطورت هذه الوجهة للعالم في جو فردي فالأفراد يقابلون الله فرادى والله يقوم بمحاسبتهم بإختيار الواحد دون الآخر، كان هناك "تجانس روحاني بين روح البروتستانتية والرأسمالية"⁷، وبذلك يرتكز التنظيم العقلاني للعمل على إنتاج الربح وإدخاره

¹ _ ماكس، فيبر. الأخلاق البروتستانتية وروح الرأسمالية . ترجمة: محمد علي مقلد. لبنان: مركز الإنماء القومي للنشر والتوزيع، بدون سنة، ص36.

² _ نفس المرجع، ص39.

³ _ Max, Weber. Opcit, p11.

⁴ _ khaled, Bouabdallah et Zouache abdallah." Entrepreneuriat et developpement economique". Cahier de cread : N73 , 2005 ,P11 .

⁵ - علي، ركاز ونصر الدين بوشيشة. مرجع سابق، ص19.

⁶ _ Philippe, Bernoux. La sociologie des organisations. Paris : Sewil, 1985, P38.

⁷ _ Ibid, p39.

وإعادة استثماره مرة أخرى وهكذا، وجزء الفرد من هذا الربح يتمتع به في نهاية حياته، ووفق لهذا المنظور فإن المقاول لا يشغل وظيفة في المجتمع وإنما هو مكلف بمهمة إلهية ونجاحه يقاس بمدى نجاحه في هذه المهمة.

لقد توصل فيبر إلى وجود علاقة بين الأخلاق الدينية المنبثقة من البروتستانتية الكالفينية وروح المبادرة للنشاط الإقتصادي الرأسمالي وأن "المخاطرة تكون عند أشخاص خارقين للعادة الذين لا يتصرفون بصفة عقلانية ولكن حسب منطق باطني خارج عن المنطق المنتظر أو اللازم، وهؤلاء الأشخاص الخارقين للعادة هم المقاولون الذين يأخذون المبادرة ويخاطرون"¹، والمقاول في فكر فيبر هو مخاطر وخارق للعادة أي يتميز بخصائص شخصية تختلف عن خصائص الأشخاص العاديين.

تناول فيبر في تحليلاته أهمية العوامل الدينية والثقافية في فعل المقاول عكس علماء الإقتصاد الذين إهتموا بالجانب الإقتصادي، وأبرز أهمية الأخلاق البروتستانتية في نشأة الرأسمالية والمجتمعات الصناعية، لكن تجدر الإشارة إلى أن هناك بعض العلماء الذين إعتضوا على الطرح الفيبري وتفسيره وتصوره لتطور الرأسمالية وتعميمه أن نشأة الرأسمالية كانت من الأخلاق البروتستانتية وأشار فيليب برنو Philippe bernoux أن "تعميم التفكير... أن البلدان التي معظم سكانها بروتستانتيون تتطور إقتصاديا، أكثر من البلدان التي معظم سكانها كاثوليك هو شرح خاطئ من ماكس فيبر"².

2_1_2_ أهمية العوامل الثقافية في نشأة المقاول: (بريجيت بيرجير):

أرادت بريجيت بيرجير في دراستها للمقاول أن تتعرف على العوامل الثقافية الرئيسية وراء ظهورها، وشرح الحدود الخارجية لنظرية ثقافية للمقاول، حاولت إدراك العلاقة بين الثقافة والمقاول، هذه العلاقة التي لطالما أهملت من طرف الإقتصاديين الذين درسوا هذا الموضوع، وحسب هذه الباحثة فإن "منظم العمل الحديث ليس منتجا من الناحية الإقتصادية إلى حد كبير فحسب بل إنه واحد من أدوات النقل الرئيسية لطرق حديثة مميزة عن المعرفة والسلوك التي تعد أساسية لمجتمع صناعي حديث"³، وتؤكد بذلك على أهمية العوامل الثقافية وأن المقاولين ليسوا منتجين من الناحية الإقتصادية وإنما كذلك على المستوى الثقافي، وأكدت على أن ما يعيشه العالم من خير عام وإزدهار يعود إلى "الدور المبتكر الذي قامت به سلالة من منظمي العمل، ويميل محللون ذو عقائد مختلفة إلى الإتفاق على أن تاريخ المجتمعات الصناعية الصاعدة في الغرب وفي فترة أكثر حداثة في دول المحيط الهادي المزدهرة هو إلى حد كبير تاريخ منظم العمل الحديث، إن منظم العمل الحديث قد يبرز كقوة إجتماعية جديدة، من خيوط متشابكة من تأثيرات ديمغرافية وقانونية،

¹ _ Max, Weber. Opcit ,P31.

² _ Philippe, Bernoux. Opcit, P39.

³ _ بريجيت، بيرجير. مرجع سابق، ص 11.

وتكنولوجية، ومادية، ومثالية وثقافية"¹، ويعود التحسن في المستوى المعيشي والتطور الإقتصادي الذي تشهده بعض الدول إلى المقاول.

وأعطت بريجيت بيرجير دلائل متعددة حول تأثير العوامل الثقافية والاجتماعية في الإقتصاد والصناعة إذ أن في حد تعبيرها "مولد الثقافة الصناعية الحديثة متأصل في قيم وعادات الكثير من المجموعات المحلية الصغيرة، وهنا وجد المجتمع الحديث مركزه ومحركه"²، ويعد تأثير القوى الاجتماعية والإيديولوجيات القومية المرتبطة بثقافة الشعوب، هي أهم محرك للمقاول، فالأفراد إذا أتاحت لهم الفرصة سوف يبرزون من العدم ويشاركون في عملية التنمية، فالمقاول تبرز إذا توفرت ظروف مناسبة وتنتج المقاول ثقافتها الخاصة "فالتاريخ الحديث للإبتكار الإنتاجي وإنتشار خدمات جديدة كان يتقدمه منظموا العمل على نطاق صغير كرأس حربة لأنه يبدو أن تنظيم العمل على نطاق صغير يناسب جيدا بوجه خاص ظهور أنشطة إقتصادية مبتكرة... إن تنظيم العمل الحديث والتركيبات الذهنية الخاصة به لها طاقة كامنة فريدة لأخذ صناعات قديمة راسخة في إتجاهات جديدة"³.

إن تنظيم العمل الحديث هو متغير جديد خلقته الثقافة وأبدعته في نفس الوقت، فقواعد الأخلاق وثقافات المجتمعات والإيديولوجيات المرتبطة بها في دراسة وفهم سيرورة المقاول التي غيرت العالم بوسائل لم يفهمها الكثير من الدارسين والباحثين.

2_2: تصور الإبداع والإبتكار:

تعتبر الثلاثية المتكونة من جين بابتيست ساي، وكانتليون، وشمبتر المؤسسين للنظرية الإقتصادية للمقاول وهو في أعينهم الوسيط بين المفكر الذي ينتج المعارف والعامل الذي يطبق هذه المعارف في إطار النشاط الصناعي، ويشير جين بابتيست ساي بأن يكون الشخص مقاولا فهو يمارس مهنة حقيقية، وينظر إلى المقاول على أنه فاعل رئيسي في عملية الإنتاج الصناعي، كما شدد على ضرورة إمتلاك المقاول لبعض الصفات المميزة التي لخصها في مايلي "القدرة على الحكم... وهذا العمل يتطلب خصائص معنوية، فلا يجب على المقاول أن يدخل في الروتين، ولا يجب عليه أن يتوقف عن الإبداع والإبتكار"⁴، أي أن المقاول يجب أن يبتكر منتجات بصورة مستمرة وبدون توقف لضمان تحقيق النجاح والربح وخلق الديناميكية الإقتصادية.

¹ _ نفس المرجع، ص12.

² _ نفس المرجع، ص29.

³ _ نفس المرجع، ص12.

⁴ _ Thierry, Verstraet et Alain Fayolle. "Paradigmes et entrepreneuriat". *Revue de l'entrepreneuriat*. vol 4, N 1, 2005, P131

2_2_1_ المقاول المبدع لجوزيف شومبيتر:

لقد تناول جوزيف شومبيتر المقاول في إطار نظرية التطور وهو من المنظرين الذين إعتبروا المقاوله هي الإبداع ولقد أوضح أن المقاول تطور في مرحلتين "مرحلة روتينية أو مقفلة والحالة المتغيرة والديناميكية"¹، وبحسبه فإن هذا الإنتقال من مرحلة إلى أخرى لا يتم إلا عن طريق تنظيم جديد لعوامل الإنتاج والتغيير في الفضاء الإقتصادي، بمعنى إبتكار طرق جديدة في العمل، كما يعتبر شومبيتر المقاول هو الفاعل الرئيسي والمحوري في عملية النمو الإقتصادي "فالمقاول ليس مسيرا أو ممولا ولكنه قبل كل شيء مبدع"² يبحث دائما عن وسائل الإنتاج الجديدة والمتطورة في كل الأوقات، ورغبته في تحسين أوضاعه الإقتصادية وإكتساب مكانة إجتماعية مرموقة يحفزه للبحث عن الجديد وهو "فرد قائد مسير بالإرادة للمحاربة، للتأكيد على أنه أعلى من الآخرين"³، وهو أساس التغييرات التقنية والنجاح الإقتصادي.

لقد قدم لنا شومبيتر نظرية حول الإبداع بواسطة المقاوله وإعتبر في صلب تفكيره أن المقاوله هي الإبداع، والمقاول في سيورة المقاوله ماهو إلا مبدع يقوم بإبتكار طرق عمل جديدة للإنتاج ومنتوجات جديدة في المؤسسة، البحث عن مصادر جديدة للمواد الأولية، ووضع تنظيم جديد للإنتاج، وخلال مرحلة الإنتاج يجب على المقاول أن يقوم بمايلي:⁴

__ إستعمال كل الوسائل اللازمة.

__ تنظيمها بحكمة وعقلانية إقتصادية وإجتماعيا لتكون صالحة.

__ ربط عوامل إجتماعية لازالت لحد الآن منفصلة.

__ إدراك الخطر حتى يمكن التحكم فيه.

كما شدد شومبيتر على أن الإقتصاد الذي يغيب فيه المقاول يكون إقتصادا ساكنا، فالمقاول يدرس المخاطر ويدركها وبذلك يستطيع تجنبها وبذلك قدم لنا نظرية للإبداع والإبتكار عن طريق المقاوله والتي يكون الفاعل الرئيسي فيها المقاول المبدع الذي يستعمل التقنيات الجديدة وعوامل الإنتاج الجديدة لتحقيق الربح، فالإنتقال من نظام إقتصادي مستقر إلى نظام إقتصادي متطور يعود إلى الدور الذي يلعبه المقاول ولقد أوضح شومبيتر "أن القوة التي تدفع النظام الرأسمالي نحو التطور تمثل في النشاط الذي يظهر

¹ _ khaled, Bouabdallah et Zouache abdallah. Opcit, P12.

² _ Ibid, p13.

³ _ Ibid, p14 .

⁴ _ joseph, Schumpeter. **Capitalisme, Socialisme et democratie**. Paris : Payot, 1951, P79.

بواسطة الأهداف الجديدة للإنتاج والأسواق الجديدة، بالإضافة إلى الطرق الجديدة للتنظيم الإنتاجي"¹، والمقاول يقوم بصنع وإنتاج الجديد أو تغيير منتج للأحسن ويستعين في ذلك بطرق جديدة في إنتاج السلع وفي تسويقها، ويعمل جاهدا على البحث عن أسواق جديدة بصفة مستمرة، والتجديد المستمر من مصادر توريد المواد الأولية، كما أنه يسعى إلى تجديد تنظيم العمل في المؤسسة.

ويمثل المقاول في هذا المنظور "ذلك الشخص الموجود بين عالم التقنية وعالم الإقتصاد، فهو المبدع الذي يصبح مقاولا عندما يطبق بطريقة مستحدثة تكنولوجيات عالم التقنية، فهو محفز بالإحساس بالفوز، وإنشاء أكثر من البحث عن الربح، الذي يعتبر سعر الابتكارات الذي يتحصل عليه المقاول، هذا السعر يسمح له بالاستفادة من مركز إحتكاري للمؤسسة (المقاول)، المبتكر، إنه يجب ويتوقع أحسن من الآخرين طلب المستهلكين"²، لقد تناول جوزيف شميتر نموذج المقاول المحفز وهو ذلك الشخص الذي يحمل مشروع في ذهنه ويبحث عن إنشاء مؤسسة خاصة به يبحث عن الفرص في السوق ويكتشفها .

2_3: التصور النفعي (البحث عن الربح وتعظيم الأرباح):

تعتبر المقابلة وفقا لهذا التصور النظري أنها ظاهرة لخلق القيمة والثروة وخلق تنظيم جديد المتمثل في المؤسسة، هذا التصور أخذ مبادؤه من المدرسة الإقتصادية الألمانية التي تعتبر المقابلة هي أساس خلق القيمة والثروة فهي "ظاهرة لخلق القيمة والثروة وخلق تنظيم"³، فالمقابلة هي فعل إنشاء الثروة أو العمل بإنشاء أو إعادة بعث مؤسسة، والمقاول هو الشخص الذي يقدم مجهوداته لكي يحول أفكاره وإبداعاته إلى فوائد إقتصادية.

إذن يبني هذا التصور على مفهوم الفرص المقاولاتية التي تكتشف وتقيم وتستغل من طرف المقاول ليقدم في الأخير سلعا وخدمات جديدة، ووفقا لهذا التصور "يفترض مسبقا أن الفرص موجودة في الطبيعة كماهي لكن يجب إمتلاك القدرة للتعرف عليها والحصول عليها وتحويلها إلى حقيقة إقتصادية"⁴، ولهذا فالمقاول الناجح هو ذلك الشخص الذي يكتشف الفرص المتاحة والمرجحة .

2_3_1_ البقطة المقاولاتية (الوعي المقاولاتي) وإستغلال الفرص:

¹ _ كريم، شومبات. "دوافع إنشاء وسيرورة المؤسسة المصغرة لدى الشباب البطال"، أطروحة دكتوراه. جامعة الجزائر، 2010، ص89.

² _ نفس المرجع، ص90.

³ _ Thierry, Verstraet et Alain Fayolle. Opcit ,P 34.

⁴ _ Oualid ,chortani. Le role moteur d accompagnement des pépinière d entreprises en tunisie, Regards croisés sur les pratiques d accompagnement entrepreneurial. paper presented to th 3^{eme} rencontre entre acteurs des reseaux et chercheurs. 11 janvier 2013, Lille , P4.

حسب هذا التصور فإن المقابلة هي في الأساس إدراك الفرص و إكتشافها، فإكتشاف الفرص هو عامل أساسي لسيرورة المقابلة، ولقد ظهر الشغف بدراسة إغتنام الفرص مؤخرا وجاءت الدراسات حول مفهوم الفرص قيمتها وأهميتها، وحسب هؤلاء الباحثين فإن المقاولين يكتشفون الفرص من خلال ما يمتلكونه من معارفهم السابقة، "فالمقاول يكتشف فقط الفرص المرتبطة بمعارفه السابقة"¹، فالمقابلة وفقا لهذا الطرح تفترض بالأساس وجود الفرص، فالفرص موجودة ومتاحة وهي عامل أساسي للنشاطات المقاولاتية وإكتشافها يدل على الذكاء الإقتصادي للمقاول.

ويعتبر كيرزير israel kirzner أول من إستعمل مفهوم اليقظة أو الوعي في التعرف على فرص الربح ولقد عرفها على أنها " القدرة على المعرفة بدون البحث عن الفرص التي هي مهمة حتى الآن"²، فالمقاولون الذين يتمتعون بهذه اليقظة والذين يملكون الوعي المقاولاتي والمقصود به "الميل لإيجاد معلومات حول المنتجات، نماذج السلوك وخاصة مشاكل المنتجين والمستهلكين، ومعرفة الإحتياجات والمنافع والإمكانات الجديدة لتوليف الموارد"³، فالفرص على حسب تفكيره موجودة في البيئة المحيطة وأن الأفراد الذين يحملون اليقظة المقاولاتية سوف يتعرفون عليها دون الآخرين.

وكتب إسرائيل كيرزير "بدأ يتضح أن الكتابات الضخمة عن النمو والتنمية تخفي فجوة واسعة، ويشير هذا الفراغ إلى فهم دور منظم العمل في التنمية الإقتصادية، سواء على المستوى النظري ومستوى التاريخ الإقتصادي الماضي والمرتبب.... وفي الكتابات التي تتناول بصورة أكثر نماذج النمو، فإن هذه الفجوة كاملة تقريبا ولا تكاد تكون مثيرة للدهشة بسبب إهتمامها السائد بالعلاقات الإقتصادية الكبيرة، وعلى العكس فإن الكتابات التي تناولت التنمية بمعناها الحقيقي، تعطي بعض الإهتمام لتنظيم العمل على الرغم من تخصيص جهد قليل لصياغة فهم نظري واضح لدور تنظيم العمل"⁴، يبرز لنا كيرزير أن المقاول يلعب دورا بالغ الأهمية في التنمية الإقتصادية وهو القوة التي تدفع نحو التغيير الإقتصادي وذلك بالتجديد والإبداع، ولكن هذا الدور لم يتضح للعلماء والباحثين وغيب لزمنا بعيد نتيجة إهتمامهم بالعلاقات الإقتصادية الكبيرة.

لقد تطرق كيرزير إلى خصائص المقاول ورتبها حسب أهميتها و يشير إلى أن "الخاصية الأولى للمقاول هو أن يكون فردا يقظا للفرص الملائمة"⁵، وفي نظره أن الفرص الملائمة موجودة هذه مسلمة يجب

¹ franck , bares et Al. Metamorphose des organisations logique de creation. **La creation et le developpement d opportunités vers une relecture du role de l accompagnement en entrepreneuriat.** paper presented to th 4eme colloque, 21_22 Octobre, 2004, Nancy , P7.

² _ Ibid, p6.

³ _ Ibid, p 6 .

⁴ _ إسرائيل، كيرزير. الإدراك الحسي : الفرصة والربح. في ثقافة تنظيم العمل، مرجع سابق، ص 49

⁵ _ khaled, Bouabdallah et Zouache abdallah. Opcit, P16

أن يقتنع بها المقاول وما على هذا الأخير إلا إكتشافها وتفسيرها، وينطوي الإكتشاف على التغيير الجذري وإكتشافات مدهشة والإنفصال التام عن النماذج السابقة، وهذا لب المقولة التي تنطوي في جوهرها على جلب منتوجات جديدة وإستعمال طرق جديدة للإنتاج وتحقيق إبداعات وإبتكارات جديدة وحقيقية، بينما يشير التفسير إلى أن الفرص المكتشفة للربح من طرف المقاول ليست عفوية، وإنما هي عبارة عن تفسير لما يلاحظه لأن الأرباح لا تقاس بل تقرأ، ويكتشف المقاول هذه الفرص بالنظر إلى تجربته في سيرورة الأسواق ويفترض كيرزير أن "سيرورة السوق تتصف بالأخطاء لكن أيضا المقاولون لديهم القدرة لإكتشافها وإعطائها إجابة ملائمة"¹، فالمقاول هو يقظ لديه القدرة على إكتشاف الفرص وتفسيرها وإغتنامها، يشم الأعمال الناجحة، وبذلك فإن المقولة وفق هذا التصور تنطوي على إكتشاف فرص الربح من طرف المقاول والتي لم ينتبه لها الآخرون، وهي تتعلق بالإكتشاف والإدراك الحسي، والتفسير لفرص العمل المرجحة والتي ترتبط بعوامل ثقافية أكثر منها إقتصادية.

ما يمكن الإشارة إليه من خلال ماسبق أن إفتراض كيرزير يتعين حول اليقظة المقاولاتية ولا يرتبط مع النظرة للفرص المتاحة وإنما في نظره أن الفرص هي موجودة في البيئة ويكتشفها فقط الأفراد الذين يحملون الحس أو اليقظة المقاولاتية ففي رأيه يوجد أفراد يقظون، ولقد إتفق العديد من الباحثين في هذا الشأن أن السمات الشخصية التي يحملها المقاولين وتشجيع البيئة هي من بين المحفزات الرئيسية لخلق اليقظة، ف"كل الأشخاص لا يتحصلون على نفس المعلومة في نفس الوقت"². هذا الحس والميزة يمتلكها فقط المقاولون.

2_3_2- دور الإبداع في تحيين وإكتشاف الفرص:

يرى هذا التصور أن الإبداع والإبتكار هو أساس إكتشاف وتحيين الفرص وأنصار هذا التوجه نجد هيل الذي "يرى أن الإبداع والقدرة على خلق الجديد هي مهمة جدا للتعرف وتحيين الفرص الموجودة في السوق"³، وفي إطار الإبداع والخلق يميز هذا الباحث بين ثلاث أنواع من المقاولين وهم⁴:

*المنشئ المحفز: الذي يقترن بنموذج المقاول الشمبيري، معناه ذلك الذي يحمل مشروع ويبحث عن خلق مؤسسته، هذا النموذج المثالي هو أكثر طبيعة في إقتراب كيرزير للفرص المقاولاتية، الفرد هنا في مواجهة لفرص السوق، التي يمتلكها ويعيها بمفرده.

¹ Ibid, P17.

² franck , bares et Al, OpCit, P7.

³ Ibid, P9.

⁴ Ibid, P11.

*المنشئ المبدع المحرض والمؤطر: ويتعلق في معظم الأحيان بفرد يحمل كفاءات أو مشروع جاهز لتثمينه، لكنه حذر في تحمل المخاطر، وعملت الإعانات المالية المعتبرة والتشريعات على إعطائه مكانة.

*المبدع المضطر: وهو الذي كان بطالا، والذي إستفاد من الإعانات العمومية لإنشاء مؤسسته، فالحاجة دفعته للبحث عن فرصة لإنشاء وخلق مؤسسته، وإنشاء مؤسسة بالنسبة إليه هو إستراتيجية للتخلص من مشكل البطالة.

2-4: التصور التنظيمي :

لقد كان قارتر Gartner من الممهدين لطرح فكرة المقاولو والدفاع عنها، وإعتبر أن المقاولو هي عبارة عن إنشاء تنظيم جديد، ودراسة المقاولو تكون بالرجوع إلى دراسة نشأة وميلاد تنظيم جديد، "الفرد يقوم بعدة نشاطات تسمح له بإنشاء تنظيم جديد"¹، ونجد في هذا الإطار قاي مانقيت minguet الذي يتصور أن المقاولو هي عبارة عن إنشاء تنظيم إقتصادي وقانوني جديد ويعرفها على أنها "العملية الديناميكية التي تهدف إلى خلق وحدة إقتصادية وقانونية جديدة"²، فالمقاولو وفق هذا التصور هي إنشاء تنظيم جديد.

2_4_1- إنشاء مشروع جديد وتطويره (هيزريش روبرت ومايكل بيترز)

في تصور هذين الباحثين أن إنشاء مشروع جديد وأن فعل المقاولو وسيورثها محاطا دائما بالمخاطر والتي يتحمل مسؤوليتها المقاول الذي ينشئ المشروع، وحاولا من خلال دراستهما تسليط الضوء والإهتمام بالمقاول الذي يتقبل المخاطر والجهد المضني لإنشاء مشروع جديد، هذا المقاول يمكن أن يكون رجل أو إمراة، من طبقة غنية أو فقيرة، من مستوى دراسي وعلمي عالي أو يكون فاشلا في دراسته، وهو بذلك الشخص الذي يتوفر على الأنماط السلوكية تتضمن "المبادرة وتنظيم وإعادة تنظيم التقنيات الإجتماعية والإقتصادية لتحويل المصادر والأوضاع لتكون أكثر عملية، تقبل المجازفة أو الخسارة"³، ولقد فرقا بين وجهات النظر للمقاول فالمختصين في الإقتصاد يرون أنه الشخص الذي يوفر المواد الأولية واليد العاملة ويتكرر منتوجات وطرق جديدة للعمل، بينما المختصين في علم النفس يرون أن "هذا الشخص يعمل بدافع من عوامل معينة، ربما كانت الحاجة إلى الحصول على شيء ما، أو التجربة، أو الإنجاز، أو ربما الهروب من سلطة الأفراد الآخرين"⁴.

¹ Oualid, chortani. Opcit,P4.

² _ Guy, Minguet . "De l art d entreprendre une sociologie de l initiative économique". **diplôme d habilitation a diriger des recherches**, Université de Nantes, France, 1995, P37.

³ _ روبرت، هيزريش و بيترز مايكل.مرجع سابق، ص23.

⁴ _ نفس المرجع، ص23.

كما أن المقاولين يعملون في نشاطات متعددة ويتميزون بخصائص معينة نذكر منها "التجديد والتنظيم والإبداع والثروة والمخاطرة"¹، وهنا نحن أمام الرؤية السوسولوجية للمقاول، والتي تشير إلى أن هناك عوامل عديدة تؤدي بالأفراد إلى إنشاء مؤسسات، والانتقال من أسلوب حياة إلى أسلوب آخر يعتمد على إنشاء مشروع جديد، كما أن هناك عوامل سلبية تؤدي بالأفراد لإنشاء مؤسسات مثل التقاعد من العمل أو الفصل من العمل، كما أن إنشاء مؤسسة قد يعود للخلفية الاجتماعية للمقاول، والذي ينحدر من عائلة مقاوله وتحمل أسرته ثقافة حول العمل الحر، وهي الثقافة التي تقدر العمل الفردي وإنشاء مؤسسات خاصة وتشجيع الوالدين للأبناء على الاستقلالية، كما يعود إلى تشجيع الأساتذة للطلبة عن طريق دروس مثيرة حول التنظيم والإبداع والابتكار، وأخيرا دور الرفاق المقاولين فإذا كان الفرد في بيئته لديه أصدقاء مقاولين فهو يميل أن يصبح مثلهم فهذا المحيط له دور في ترسيخ فعل المقاول لدى الأفراد.

حسب هذين الباحثين ينطوي إنشاء مؤسسة جديدة على عاملين هما: الرغبة والإمكانية حيث أن الرغبة في إنشاء مشروع جديد وحدها غير كافية، فيجب أن ترافقها الإمكانية وهناك عوامل كثيرة تمكن من ذلك وهي تتعلق بالبيئة المحيطة مثل "الحكومة والخلفية والتسويق والتمويل"²، وبذلك يعتبر هذين الباحثين المقاول على أنها العملية التي يتم من خلالها إنتاج شيء جديد ذي قيمة وذلك عن طريق تكريس الوقت والجهد اللازمين وإستغلال المخاطر الجسدية والاجتماعية والنفسية للحصول على النتائج المتوخاة، كتحقيق الربح المالي والقناعة الشخصية بما تم إنجازه، وهذه العملية هي محفوفة بالمخاطر النفسية والمالية المرتفعة.

3_ نظرة تاريخية للمقاول الجزائرية:

لقد عرفت ظاهرة المقاوله إنطلاقتها وتطورها في الجزائر، بعد القرارات المتخذة من السلطات العمومية المشجعة للقطاع الخاص بعد تبني إقتصاد السوق في الجزائر مع بداية التسعينيات من القرن الماضي وذلك للتقليل من حدة البطالة بعد الأزمة الإقتصادية التي أدت إلى تسريح العمال وتوقف عدد كبير من المؤسسات العمومية عن النشاط بسبب عدم تحقيقها للفعالية الإقتصادية، وما يجدر الإشارة إليه أن مقاول اليوم هو إمتداد لمقاول الأمس، وأن هذه الفئة كانت متواجدة قبل الإستقلال أي في العهد الإستعماري، وعرفت هذه الفئة تطورها وإنطلاقتها الحقيقية ومكانتها في السياسات التنموية الإقتصادية والاجتماعية للجزائر بعد الإنفتاح الإقتصادي، لأنه بعد الإستقلال وتبني النظام الإشتراكي كان ينظر للمقاولين على أنهم مستغلين مما حد من تطورهم وإنطلاقهم في هذه المرحلة وعملهم في الخفاء، لكن على الرغم من هذه النظرة السلبية لهم إستطاع هؤلاء المقاولين أن ينشطوا رغم الصعوبات والعراقيل والتهميش، لكن الإنفتاح

¹ نفس المرجع، ص24.

² نفس المرجع، ص28.

الإقتصادي سمح ببروزهم الفعلي وإستطاعوا إنشاء مشاريع إقتصادية وكانوا محل الباحثين الجزائريين والأجانب، الذين حاولوا معرفة أسباب نشأتهم والعوامل التي أدت إلى تشكل فئة المقاولين وخصائصهم، ولقد تعرضنا لبعض هذه الدراسات على النحو التالي:

3-1- رؤساء المؤسسات (جان بيناف):

أشار جان بيناف Jean Penef في دراسته حول مكانة القطاع الخاص في ظل وجود قطاع عمومي قائلا "نتكلم عن المؤسسات العمومية وننسى دوما القطاع الخاص الذي ينمو بالموازاة"¹، حيث برز عدد كبير من المقاولين بعد الإستقلال، ومنهم من زار غرفة التجارة والصناعة، للحصول على الإستشارات والتوجيه هذه الغرفة وضعت تحت تصرفهم مصلحة الترقية الصناعية، وكان من بين هؤلاء المقاولين الزائرين لهذه الغرفة العديد من التجار، والعمال المغتربين القدامى من أصول متواضعة، فالمقاولون الجزائريون مختلفون تماما عن المقاولين المغريين المنحدرين من البرجوازية التقليدية، وعن الإطارات الشباب في الصناعة التونسية المتخرجين من جامعات فرنسية، وتوصل في دراسته أن الرأسمالية في دول المغرب كانت موجودة قبل الإحتلال الفرنسي وهي تستند إلى التنظيم الديني (الزاوية، الأخوية).

لقد قام جان بيناف ببحث حول 250 مقاولا ومسيرا في منطقة العاصمة في سنوات 1970م، أراد من خلاله معرفة الأصول الإجتماعية والسلوكات التي يتبناها هؤلاء المقاولون ولقد إعتد في ذلك على عدة متغيرات: الأصل الإجتماعي، الأصل الجغرافي، المستوى التعليمي، والتجربة المهنية، توصل إلى وجود ثلاث أنواع من المقاولين:

3-1-1- المقاولون التجار:

هذا النوع هم عبارة عن مقاولين كانوا تجارا إن "معظم الصناعيين الذين يتراوح سنهم 50 سنة إلى 60 سنة (في 1970م) جاءوا من التجارة الكبيرة"²، وأصولهم من الشرق والجنوب الجزائري بالخصوص: قسنطينة، واد سوف، ميلة، بسكرة، منحدرين من عائلات نبيلة، صودرت أراضيهم من طرف المستعمر الفرنسي بسبب مشاركتهم في مقاومة الشيخ المقراني 1871م، وأجدادهم كانوا تجارا، يحملون خصائص تميزهم عن باقيهم فقد "تعلموا في مدارس ابن باديس لأن عائلاتهم شاركت في جمعية العلماء، حركة الإصلاح الإسلامية وإحياء اللغة والثقافة الإسلامية، هذه العائلات كانت مهتمة لتحديث الإقتصاد"³، ونشؤوا في عائلات تدعو للأفكار الإصلاحية وفي وسط ديني، قامت عائلاتهم ببناء المساجد والمدارس في

¹ - Jean, Penef. "Les chefs d'entreprise en Algérie" . paper presented to th **Acte du colloque Entreprises et entrepreneurs en Afrique** . Paris :Harmattan, 1983, P571.

² - Ibid, P573.

³ - Ibid, P574.

الجبال من أجل تعليم وبث الإسلام، غير أن الإستعمار الفرنسي منع نشاط هذه الحركة في 1936م، وقامت بتحويل نشاطها إلى قطاعات أخرى كالإستيراد والتصدير وتجارة الجملة.

تحصل هؤلاء التجار الكبار على المساعدات والضمانات نتيجة لقانون الإستثمارات لسنة 1966م، فأنشؤوا مؤسسات ذات حجم صغير (50 إلى 100 عامل)، أي مؤسسات ذات وحدات صغيرة وفي بعض الأحيان تكون مملوكة لنفس الشخص، بينما المؤسسات ذات الحجم الصغير (20 إلى 50 عامل) كان على رأسها مسيرون مختلفون: تجار قدامى قبائليين أو مزيابيين، منحدرين من عائلات متواضعة نسبياً، كما درسوا في المدارس الفرنسية.

وتوصل الباحث إلى أن "هؤلاء المقاولين لاسيما الذين هم على رأس مصانع كبيرة، تطغى على أكثرهم تصرفات تجارية"¹، يقومون بفتح محلات تجارية لبيع منتوجاتهم، وهم ليسوا مسؤولين حقيقيين على الإنتاج همهم الوحيد هو بيع المنتج، يستثمرون في قطاعات ذات تكنولوجيا بسيطة لكنها تحقق مردودية كبيرة، يوظفون الطلبة أو موظفين صغار في الإدارة العمومية ويعرضون عليهم أجوراً مرتفعة، وعلى عكسهم فإن التجار الصغار "يعرضون هذه الوظائف على أفراد العائلة أخ في التسيير الإداري، وآخر في المصلحة التجارية والثالث تقني"²، ويستفيد التقني من تريض لمدة ستة أشهر أو سنة في مؤسسات أروبية، ليتعلم كيفية الإنتاج، فمناصب الشغل الجيدة والتكوينات لا تعرض في سوق العمل وإنما يستفيد منها فرد من أفراد العائلة وهذا للمحافظة على المهنة، كما إستنتج جان بيناف أن التجار الكبار غير متخصصين في المهنة ولا يشاركون في الإنتاج، يستعملون تكنولوجيا بسيطة.

3_1_2_ المقاولون العمال:

برزت مجموعة من المؤسسات الصغيرة في ميدان الحرفة العصرية، متمركزة في المدن الكبيرة أصحابها "عمال، مستخدمون، تجار صغار وحرفيون إنهم من أصول مختلفة"³، لديهم إستراتيجيات مختلفة حيث أن

¹ - Ibid, P575.

² - Ibid, P576.

³ - Ibid, P576.

مؤسساتهم تظهر وتختفي، يستعملون آلات بسيطة يركبونها في السكنات أو الدهاليز ويعملون حسب الظروف والمواسم، ومؤسساتهم لديها وزن إقتصادي ضعيف لكنهم يقدمون خدمات لا يمكن تجاهلها، خصوصا على مستوى عروض العمل والسلع المطروحة ذات النوعية المحدودة والسعر المنخفض هؤلاء "الصناعيين كانوا عبارة عن عمال مؤهلين، مستخدمون في الإدارة، إطارات متوسطة، أرادوا تحسين دخلهم، يشتركون فيما بينهم إثنان أو ثلاثة... يستأجرون أو يشترون آلات قديمة ويبيعونها بعد تحويل نشاطهم لإنتاج آخر"¹، ويوجد من بين هؤلاء المقاولين إطارات قديمة في التسيير الذاتي الصناعي، أعضاء قدامى في جيش التحرير الوطني، ومناضلون في حزب جبهة التحرير الوطني، عمال أو مستخدمون في القطاع العمومي منحدرين من عائلات فقيرة، فلاحين أو تجار، تحصل هؤلاء على تعليم جيد في المدارس الفرنسية الابتدائية وتابعوا دروسا مسائية وبالمراسلة، يوجد منهم متمرنون عصاميون لديهم خلفية دراسية وقليل من الشهادات لكن مع تجربة ميدانية كبيرة، ومغتربون قدامى خصوصا من أصول قبائلية وهم أبناء فلاحين فقراء جمعوا مدخراتهم في المهجر واشتروا هناك مقاهي، وفنادق، أوسيارة أجرة، وعادوا للجزائر بعد الإستقلال "لقد إستثمروا مدخراتهم في شراء الورشات الحرفية التي كان يملكها الأروبيون الراحلون"²، وساهموا في الكفاح الوطني والتحقوا بجبهة التحرير الوطني.

هؤلاء المقاولين بفضل تجربتهم الصناعية كعمال في المؤسسات الفرنسية، وتكوينهم في دول الكتلة الشرقية كمناضلين أو تقنيين سمح لهم بمعرفة العمل الصناعي، وإكتسبوا الملاحظة وأصبحوا تقنيين متعددي المهام، إضافة إلى شغلهم لمناصب هامة في القطاع العمومي لأنهم كانوا مناضلين في حزب جبهة التحرير، ولكنهم فضلوا المغامرة الصناعية وتركوا مناصب عملهم بحثا عن ربح أفضل ومستوى معيشي أحسن.

3_1_3_ أصحاب المشاريع غير المسيرين:

هناك نوع ثالث من أصحاب المؤسسات "الذين لا يسيرون مباشرة مصانعهم، لكنهم يشغلون أعمال أخرى (مالكي عقارات، إستيراد وتصدير)"³، من أجل تسيير مؤسساتهم يقومون بتوظيف تقنيين أو إطارات أجنبية سواء كانوا تونسيين أولبنايين أو فرنسيين أو سويسريين، وهناك نوع آخر من المسيرين وهم جزائريون يسيرون مؤسسات مختلطة، رؤوس أموال وطنية وأجنبية (فرنسية، إيطالية، ألمانية) مختلفون عن المقاولين الآخرين هم "أبناء موظفين جزائريين في فترة الإستعمار، درسوا في التعليم الثانوي أو العالي، ليس لهم إلتزام وطني، حذرين ومرتابين"⁴.

¹ - Ibid, P577.

² - Ibid, P577.

³ - Ibid, P578.

⁴ - Ibid, P578.

توصل جان بيناف في النهاية أن المؤسسات التي يشكلها هؤلاء المقاولين إما عائلية أو مهنية، يعني أن العمال فيما بينهم أو التجار الذين يعملون في نفس النشاط يشكلون مؤسسات خاصة، هؤلاء المقاولين يسافرون للخارج بصفة دورية ويتطلعون على ماهو جديد، كما يقومون بتربصات ويحافظون على سر مهنتهم ومشاريعهم ليضمنوا النجاح.

3-2- تطور البرجوازية الصغيرة (عبد اللطيف بن آشنهو):

يعتبر عبد اللطيف بن آشنهو تطور البرجوازية الصغيرة بالحدث الهام على المستوى الاجتماعي، ويقصد "بالبرجوازية الصغيرة، تلك الفئة الاجتماعية التي تملك وسائل الإنتاج الفكري أو المادي والتي تباع في السوق نتائج إنتاجها من السلع والخدمات"¹، ويرجع تطور الأسواق إلى سياسة الدولة التي إنتهجتها في مجال الإستثمار الذي كان أصل التحول الكبير للشروط والآفاق الإقتصادية للبرجوازية وكذلك بنيتها، ولقد تأثر نمو القاعدة الإقتصادية للبرجوازية الصغيرة بفترة الإستعمار، لكن ما إن إستقلت الجزائر تم تبني نمط تنمية جديد أدى إلى توسيع قاعدتها وإعدادها.

مما لا شك فيه أن البرجوازية تطورت بتطور الدولة الجزائرية، وأن "بعض أفراد هذه البرجوازية تأتي مباشرة من الطبقة العاملة نفسها المحلية أو المهاجرة، ومن بعض أجزاء الشرائح المتوسطة التي كان أفرادها مأجورين قديما وتركوا القطاع العام أو الخاص، ليعملوا في الإنتاج التجاري للبرجوازية الصغيرة"²، وبهذا توصل عبد اللطيف بن آشنهو تقريبا إلى نفس النتائج التي توصل إليها جان بيناف أن هناك مقاولين من الطبقة العاملة سواء الوطنية أو المهاجرة وبعض أفراد الطبقة المتوسطة.

أشار إلى أن الأطروحة النظرية التي تقول أن التنمية الإقتصادية الرأسمالية أو الإشتراكية تقلص من حجم البرجوازية غير صحيحة، حيث لاحظ أن هذه الأخيرة لم تقلص لا من الناحية العددية ولا من ناحية الأهمية الإقتصادية، بل توسعت إقتصاديا وسيطرت سياسيا، وذلك بفضل تطور الدولة وما جاء به من تناقضات، ويستبعد الكاتب أن تكون الطبقة البرجوازية حليفة للطبقة العاملة أو طبقة الفلاحين الفقيرة، بل تشكل طبقة مختلفة تماما ومتميزة عن الطبقات الأخرى وذلك بطموحاتها السياسية والإقتصادية.

إن تطور البرجوازية الصغيرة يؤدي إلى إحداث تحرر إقتصادي في قطاعاتها ويؤدي إلى تصرفات ضد الدولة لأنها "تطور إيديولوجية ضد الحكم وضد الدولة لصالح حرية إقتصادية سواء في الإستيراد أو

¹ - عبد اللطيف، بن آشنهو. التجربة الجزائرية في التنمية والتخطيط 1962-1980. ترجمة: محمد صبح وآخرون. ص 489 (غيا ب

إسم دار النشر وسنة النشر على الكتاب ووضع فقط رمز دار النشر).

² - نفس المرجع، ص 490 .

على مستوى الأسواق¹، والبرجوازية الصغيرة هي عبارة عن "طبقة هدف" بالنسبة للعمال فهم يروها هدف مثالي، وتشكل أجور البرجوازية الصغيرة عنصر مقارنة بالنسبة لمأجوري القطاع العام العمال منهم وغير العمال، وبهذا ربط بن آشنهو تطور البرجوازية الصغيرة في الجزائر بتطور الدولة ذاتها حيث سمحت بتوسيع قاعدتها الإقتصادية والسياسية.

3_3- المقاولون الجزائريون: عبد اللطيف بن آشنهو.

لقد وضح هذا الباحث في كتابه حول المقاولون الجزائريون أن المؤسسات الجزائرية الخاصة عرفت نمواً وإزدهارا وإنطلاقتها الحقيقية في السنوات الأخيرة، نتيجة للظرف الإقتصادي الجديد والمتمثل في تحرير الإقتصاد الوطني، ولقد أوضح أن "إختلاف وتنوع المؤسسات راجع إلى تنوع المسارات الهيكلية لمالكها ويمكننا توضيح ستة مسارات رئيسية لرؤساء أكبر المؤسسات الجزائرية"²، ويرى أن هذه الإنطلاقة للمؤسسات الخاصة بعد تحرير التجارة الخارجية وتطورها كان في خضم الإقتصاد العمومي وإستثمرت في صناعة النسيج والجلود والصناعة الغذائية وأشغال البناء، وسنوضح فيما يلي المسارات الرئيسية لرؤساء أكبر المؤسسات الجزائرية كما حددها عبد اللطيف بن آشنهو:³

3_3_1_ المسار العائلي: رئيس المؤسسة يدير ويطور المؤسسة العائلية أو يقوم بإنشاء مؤسسة في إطار عائلته، التي تضع تحت تصرفه أموالها وعلاقاتها، وفي بعض الأحيان رأسمالها التقني المكتسب.

3_3_2_ المسار السياسي: رئيس المؤسسة شارك بصفة شخصية في الحرب التحريرية الوطنية أو / و كان جزءاً من المسيرين في الحزب الواحد أو الجيش في فترة طويلة من حياته قبل إنشائه للمؤسسة التي يديرها.

3_3_3_ المسار الجامعي: صاحب المؤسسة يحمل دبلوم جامعي أنشأ مؤسسته بمساعدة أو بدون مساعدة العائلة والأصدقاء، أنشأ وطور مؤسسة وحاول تطبيق بذهن متفتح المعارف التي إكتسبها من الجامعة.

3_3_4_ مسار الهجرة: صاحب المؤسسة كان مهاجراً قديماً أو ابن مهاجر، حول نشاطه الذي خلقه في المهجر إلى الجزائر أو قام بإنشاء نشاط في الجزائر، وذلك في إطار توسيع نشاطه في المهجر، أنشأ مؤسسته من إدخاره الخاص أو إدخار العائلة أو الأصدقاء، ويضع تحت تصرف هذه المؤسسة معارفه ومؤهلاته التي إكتسبها في الخارج.

¹ - نفس المرجع، ص 491 .

² _ Abdellatif, ben achenhou. **Les entrepreneurs algériens.** Alger : Alpha designe, 2007, P20.

³ _ Ibid, PP 20 , 21.

3_3_5_المسار العمومي: صاحب المؤسسة هو أجير قديم، إطار متوسط أوسامي في القطاع العمومي الإداري أو الإقتصادي، حيث إكتسب في حياته المهنية مؤهلات معترف بها وكون شبكة علاقات نافعة في مجال أعماله.

3_3_6_مسار الإنفتاح: صاحب المؤسسة عموما تاجر قديم الذي إستفاد من إنفتاح التجارة الخارجية لسنة 1991، وإستفاد من تحرير المنافسة لكي يدخل في إنتاج السلع أو الخدمات، لتعظيم رؤوس أموال تجارية مهمة.

لقد أوضح هذا الباحث أن هناك إيجابيات يمكن أن تشترك فيها هذه المسارات وأن كل مسار يعتمد على إيجابية أو أكثر وتتمثل في: الرأسمال المتحرك، الرأسمال العلائقي، الرأسمال التقني، وتبعاً لهذه المسارات أعطى تسميات مختلفة لأنواع المقاولين، وأول نوع منهم نجد أبناء نوفمبر الذين يملكون تجربة سياسية أو عسكرية إكتسبوها من مشاركتهم في الحرب التحريرية، وأوضح أن هذه الفئة تملك رأسمالاً علائقياً مهماً جداً، ولقد درس كيفية تسييرهم للموارد البشرية الذي يأخذ طابع إنساني أكثر من تسييري، "هم يساعدون العمال في إقتناء الأدوات المدرسية ويحاولون إرضائهم عن طريق توفير النقل، لكن إهتمامهم بتكوين وتطوير مؤهلاتهم ضعيف، وبالنسبة لتنظيم المؤسسة وتسييرها فهم يولكون الأمر لمسؤولين خارجيين"¹، إن أهم إيجابية إستفاد منها هؤلاء المقاولين هي عدم مواجهتهم صعوبات في تمويل مشاريعهم من طرف البنوك، نظراً لحجم العلاقات الإجتماعية التي يملكونها.

أما بالنسبة للنوع الثاني من المقاولين الذين أتوا من القطاع العمومي وإكتسبوا منه معارف مهنية وتقنية وأيضاً سمحت لهم هذه الفترة بتكوين رأسمال علائقي مهم، إن هذا الرصيد الضخم من المكتسبات التقنية دفعهم "منطقياً لإعطاء أهمية كبيرة لتسيير الموارد البشرية... لديهم إتجاه لإعادة إنتاج أو تحسين ما كانوا يقومون به في تجرتهم السابقة، يهتمون أكثر بترقية الإطارات الشبابية داخل المؤسسة"²، بينما المقاولين الذين كانوا مهاجرين أو أبناء المهاجرين يختلفون عن سابقهم، لأن معظمهم قام بدراسات عليا في الخارج، والعديد من التربصات، كما كانت لديهم نشاطات مهنية في مؤسسات كبيرة ومتطورة، أو كانوا يملكون مؤسسات خاصة بهم في المهجر "رأسماهم هو في الأساس تقني وتسييري، رأسماهم العلائقي في الجزائر هو متواضع نسبياً، ورأسماهم المتحرك مهم، يركزون كثيراً على كفاءاتهم وإقتراهم الحديث والمعاصر في تسيير المؤسسة"³، وفي نظرهم أن تسيير الموارد البشرية يجب أن يأخذ نوعية الموارد، فالمال أقل أهمية من

¹ -Ibid , P52.

² _ Ibid ,P66.

³ _ Ibid ,P74.

المورد البشري، ويعتبرون أن الموارد البشرية يجب الإستثمار فيها، لأنهم متفتحون على الخارج، ولديهم إيمان قوي بضرورة توفر العقلانية الإقتصادية للتطور الإقتصادي.

بينما المقاولين المولودين بعد الثورة التحريرية، والذين أسماهم وراثا بومدين الذين تابعوا دراساتهم في المدارس الجزائرية من الابتدائي حتى الجامعي، حيث أسسوا رأسمالا معرفيا والذي تحول إلى رأسمال تقني ساعدهم في تنظيم وتسيير المؤسسة، "يعتبرون أن تسيير الموارد البشرية يمثل الأولوية المطلقة للمؤسسة... وهم مستعدون للإنفاق لتكوين مواردهم البشرية"¹، أما بالنسبة للناجين من القطاع العمومي والذين "حافظوا من فترة التسيير العمومي (الدولة المقاول) على شعور الإقصاء بدون سبب، والإحساس بتبذير الطاقة... ويحسون أنهم يستطيعون تقديم الأحسن والأفضل، لا سيما عندما أعادوا شراء المؤسسات العمومية"²، وينظرون إلى تنمية الموارد البشرية كأساس لنجاح المؤسسة، ويعتبرون أن أحسن الإستثمار يكون في الموارد البشرية، كما يفوضون السلطة لعمالهم لأنهم يرون أن تفويض السلطة أمر ضروري لتسيير المؤسسة، كما أن هذا الإنفتاح الإقتصادي أعطى الفرصة لظهور مقاولين مدللين إستفادوا من الإمتيازات والإعانات التي قدمتها الدولة لهم في إطار تشجيع وترقية القطاع الخاص.

وفي سؤال طرحه هذا الباحث وأجاب عليه حول مامدى إعتقاد الدولة على هؤلاء المقاولين؟ أجاب "في البداية، نعم لأنهم أبناؤها لكن لإنطلاقهم (تفتحهم) يجب أيضا نزع العراقيل، المتولدة من السياسة الإقتصادية العمومية، والممارسات البيروقراطية، ويجب من جانبهم (المقاولون) وضع مجهودات وإستراتيجيات للحكم، لتنظيم وتسيير الأمة يجب أن تعالج بصورة سليمة، ويجب إعطاء للأمة الكفاءات التي تنتظرها"³، وهذا مالمسناه من خلال دراستنا الميدانية بشقيها الكيفي والكمي أن المقاولين يأملون في تحسين السياسة الإقتصادية ونزع العراقيل البيروقراطية ليستطيعوا إثبات ذاتهم بالإبداع والإبتكار، والمساهمة في الإقتصاد الوطني، ولقد ذهب في هذا الصدد نور الدين قريم حين كتب "المقولة كانت عمومية أو خاصة لا تستطيع أن تنمي جذورها وأن تتطور في المجتمع الذي لا يعظم ويشمن المقاولون، والذي يحمل إبتاهم عدم الثقة... هذه النظرة السلبية للمقاول لا سيما الخاص، توجد أيضا وبكل أسف على مستوى السلطات العمومية والإدارية الجزائرية"⁴، وهذه النظرة لم تتغير على الرغم من القوانين المشجعة للإستثمار الخاص في مرحلة الإنفتاح الإقتصادي.

3-4_ ذهنية المقاول الجزائري:

¹ - Ibid, p94 .

² - Ibid, p 124.

³ - Ibid, p 200.

⁴ - Nordine, Grim . *Entrepreneurs pouvoir et société en algerie* . Alger :Casbah editions ,2012, P 41.

درس جيلالي اليابس الطبقة البرجوازية الصناعية محددًا لنا المقاول الجزائري وذهنيته في ممارسة العمل الصناعي، وتشكيل هذه الطبقة يعود إلى التسهيلات التي قدمتها الدولة في مجال الصناعة، ويعرف المقاول بأنه "الشخص الذي تتمثل وظيفته الأساسية في تجميع، ثم تسيير وأخيرا إعادة إنتاج العوامل المكونة للعملية الإنتاجية"¹، يشير إلى أن تجميع رأس المال هو شرط مادي لوجود البرجوازية الصناعية هذه الأخيرة تحمل وتحقق بوجودها نموذج ومشروع إجتماعي برجوازي متمثل في حرية أخذ المبادرة، هي فرضية الباحث وأشار في دراسته أن للدولة دورا مباشرا أوغير مباشرا لتكوين المقاولين، مما جعلهم يشعرون بإرتباطهم بها وتبعيتهم إليها وذلك على المستوى الإيديولوجي السياسي، القضائي والإجتماعي.

هذه البرجوازية الصناعية إدعت مشاركتها في إنشاء إقتصاد متطور ومستقل وسوق وطنية أي مشاركتها في بناء الدولة إقتصاديا، والمقاولون هم في علاقة خضوع -إستقلالية مع الدولة من جهة يطالبونها بحماية الصناعة والتجارة، ومن جهة أخرى يرفضون تدخلها في نشاطهم وذلك بإعطائهم كامل الحرية للمبادرة، ولتبرير نشاطها إتمدت البرجوازية على ثلاث أبعاد هي: أهميتها الإجتماعية فهي تمتص البطالة، وأهميتها الإقتصادية حيث أنها تكمل القطاع العام، والأهمية الثالثة أنها تلي حاجيات السوق من المنتوجات الإستهلاكية خصوصا.

والمقاولون في تسييرهم لمؤسستهم يمزجون ماهو حديث مع ماهو تقليدي، التكنولوجيا حديثة بينما علاقات العمل تقليدية حيث يستعملون علاقات تقليدية كالعلاقات القبلية والجهوية خصوصا في عمليتي التكوين والتوظيف في المصنع، وتوصل الباحث إلى أن هناك وزن قوي للعائلة حيث ينشئ المقاولون مؤسسات عائلية، فأفراد العائلة مشتركون في تسيير المؤسسة ويستغلون العمال للحصول على فائض القيمة.

3_5_ بروز المقاولين الجدد:

في دراسة أحمد بويعقوب للخصائص الجديدة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة أشار إلى وجود حركة هامة لإنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة منذ 1990م، مع قانون المالية والقرض والإيجابيات والضمانات الجديدة المقدمة من طرف الدولة، ونزع الحواجز المؤسساتية والبيروقراطية خصوصا مع القانون الجديد للإستثمارات لأكتوبر 1993م.

وفي خضم الإنتقال إلى إقتصاد السوق والتشجيعات والتحفيزات الجديدة "برز فريق من المقاولين الجدد ببطء في الساحة الإقتصادية، خصائصهم الأساسية تتعلق بمستواهم التعليمي والتجربة المتراكمة من

¹ - Djilali, Liabes . *Entreprises entrepreneurs et bourgeoisie d'industrie : Sociologie de l'entreprendre*, T1, 1988, P144.

القطاع العمومي... عدد مهم من هؤلاء المستثمرين الجدد كانوا إطارات قديمة في المؤسسات العمومية¹ قاموا بإنشاء مؤسسات صغيرة وذلك بالإشتراك فيما بينهم (إطارات وعمال) أو بالشراكة مع أصحاب رؤوس الأموال، فهم يحملون الخبرة والآخرين يملكون رؤوس الأموال، مؤسساتهم حديثة لأنهم يستعملون تقنيات حديثة في التسيير.

وتوصل الباحث إلى أنه بجانب هؤلاء المقاولين يوجد جيل ثاني لرؤساء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي أنشئت بتشجيع قانون الإستثمارات ل1966م، لكن بمرور الزمن وفي سنوات السبعينيات رحل مؤسسوها وأخذت هذه المؤسسات باليد من طرف الأبناء "هؤلاء الورثة لديهم غالبا خصائص مختلفة عن آباءهم المؤسسين للمؤسسة، هم أكثر تعليما (مستوى جامعي) وأكثر تأهيلا تقنيا (دراسات في الهندسة أو الإدارة)²، إذن برز فريق جديد من المقاولين لديهم تعليم عالي ولديهم سلوكيات جديدة في تسيير مؤسساتهم، متفتحون على الإدارة الجديدة ويستعملون التقنيات الحديثة في الإنتاج، وتسيير العمال ويتميزون بالكفاءة.

3-6 _ المقاولون الجزائريون: فريق غير متجانس بين منطلق عائلي ومنطق إقتصادي:

أرادت آن جيلي Anne Gillet معرفة شروط بروز المقاولين الجزائريين كفاعلين إجتماعيين وإقتصاديين، وتوصلت إلى أن هؤلاء المقاولين يمارسون نشاطاتهم في شبكة علاقات إجتماعية وتضامن عائلي مدفوعين بقوة المعايير التقليدية والدينية، وأن التحولات العميقة التي حصلت في الجزائر أدت إلى "بروز مقاولين جدد غير الذين ظهروا في الإقتصاد الموجه (سنوات السبعينيات) بخصائص جديدة، تؤكد تطور فئة جديدة من الفاعلين الإقتصاديين منذ 1990م³ يحملون خصائص سوسيو مهنية.

في دراستها لحوالي 20 مقاولا وبعض الإطارات المذكور في ربيع 2002م، في الأوساط الحضرية والقبائلية (الريفية) وجدت 60% سنهم يتراوح في 50 سنة، و 17% أقل من 35 سنة، ولا يوجد أقل من 25 سنة، والمقاولون الأقل سنا ورثوا عن آباءهم مؤسسات خاصة "إستفادوا من مساعدة الأب لإنشاء مؤسستهم الخاصة"⁴، وإستفادوا بذلك من رأس مال إجتماعي وإقتصادي ومعارف ومهارات، ووجدت الباحثة أن الأصول الإجتماعية لهؤلاء المقاولين هي متواضعة في الغالب، أب فلاح عامل، عامل مغترب، بينما المقاولين الوارثين لأبائهم مالكيين لمؤسسات خاصة وهناك مقاولون منحدرون من عائلات تجارية.

¹ - Ahmed, Bouyacoub. " Les caractéristique de la gestion des ressources humain dans les PME en Algérie a l'heure de la transition vers l'économie de marché ". Les cahier de CREAD, (Numéro spécial) du la revue (2004), Alger, P75.

² - Ibid, P76.

³ - Anne, Gillet. "Entrepreneurs Algériens: Un groupe hétérogène entre logique familiale et logique économique" . in th **Entrepreneurs et PME**. France : l'Harmattan, 2004, P128.

⁴ - Ibid, P128.

يتميز المقاولون الجدد بمستواهم التعليمي المرتفع، وهناك نموذجين منهم المقاولون الجدد والمقاولون القدامى، النموذج الأول كانوا إدارات في القطاع العمومي، البعض منهم يحمل تعليم عالي أو شهادة البكالوريا في شعب تقنية، بينما المقاولين القدامى لديهم مستوى تعليمي أساسي منخفض (إبتدائي)، والمقاولون المعتربون مستواهم التكويني مختلف.

لقد وجدت الباحثة خمسة نماذج أساسية للمقاولين: "المقاول الإطار، المقاول الوريث، المقاول المعترب، المقاول من تقاليد مقاولاتية، المقاول العامل"¹، بالنسبة للمقاولين الإدارات هم رجال سنهم أكثر من 50 سنة لديهم مستوى تكويني عالي، كانوا إدارات قديمة في المؤسسات العمومية، ولقد إستفادوا من خلال تجربتهم المهنية في القطاع العمومي من عدة تكوينات ولديهم خبرة مهنية ومعرفة فعلية، شغلوا مناصب سامية، وأنشؤوا مؤسساتهم بسبب التقاعد أو التسريح من المؤسسات التي عملوا بها، لديهم رأس مال إجتماعي قوي متشكل من شبكة علاقات مهنية.

بينما المقاولين الورثة ينقسمون إلى ثلاث نماذج فرعية: النموذج الأول: أغلبهم شباب يتأسسون مؤسسات صغيرة ومتوسطة قديمة ورثوها عن آبائهم، أو المؤسسة العائلية، وهم شباب في مقتبل العمر يتراوح سنهم بين 25 سنة إلى 30 سنة، مستواهم التعليمي مرتفع ولديهم تأهيل، على خلاف آبائهم يستعملون تقنيات جديدة في الإدارة والإنتاج ويستعملون المعايير الموضوعية في التوظيف، والنموذج الفرعي الثاني: هم مقاولون يتراوح سنهم بين 40 إلى 50 سنة تمرنوا على يد آبائهم وإكتسبوا معرفة فعلية وخبرة مهنية، غير أن مستواهم التعليمي ضعيف، بينما النموذج الفرعي الثالث: هم عبارة عن شباب أنشؤوا مؤسسات خاصة بمساعدة الآباء ماليا وإجتماعيا وحتى بالمعارف الفعلية، أنشؤوا مؤسسات بظهور أجهزة تشجع ذلك كالوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ولديهم تجربة في مؤسسة الوالد.

بينما المقاولين ذو تقاليد مقاولاتية: سنهم في 50 سنة تأهيلهم ضعيف، كانوا يملكون مؤسسات قديمة وأنشؤوا مؤسسات جديدة، وبذلك تكونت لديهم تجربة مهنية كمقاولين، ينحدرون من أسر تجارية ويعود سبب إنشائهم للمؤسسات هو خلق مؤسسة عائلية (ذات إسم عائلي)، يعمل فيها أفراد العائلة "إستثمارهم هو إجتماعي أكبر في مدينتهم (يمنحون الأموال، بناء قاعات الرياضة) وهذا يبين أهمية الدور الإجتماعي الذي يقومون به"².

¹ - Ibid, PP129-130.

² - Ibid, P132.

النموذج الرابع: هو المقاولون المغتربون ينحدرون من منطقة القبائل، هاجروا إلى فرنسا وهم شباب ولقد أنشؤوا مؤسساتهم نتيجة التسهيلات المقدمة من طرف الدولة خصوصا مع قانون الإستثمارات 1982م، مارسوا نشاطات وأعمال مختلفة في المهجر خصوصا التجارة، واكتسبوا بذلك تجربة مهنية.

والنموذج الخامس والأخير هم المقاولون العمال كانوا عبارة عن عمال في القطاع العمومي ولديهم تجربة مهنية طويلة، لكن نتيجة الأزمة التي عرفتها البلاد والإصلاحات الإقتصادية سرحوا من عملهم فقاموا بإنشاء مؤسسات للخروج من البطالة، لديهم معارف فعلية وتكوين أساسي، كما أسسوا أثناء عملهم شبكة علاقات إجتماعية مهنية هامة.

لقد توصلت الباحثة مثل الباحث أحمد بويعقوب إلى أن الإصلاحات الإقتصادية، والتحول إلى إقتصاد السوق أبرز فئة من الفاعلين الإجماعيين والإقتصاديين وهم المقاولون الجدد المتميزون بصغر سنهم وبمستواهم التعليمي المرتفع.

3_7_ دراسة أحمد هني.

هناك دراسات أخرى تطرقت إلى دراسة المقاولين ومن بينهم دراسة "أحمد هني" الذي أشار إلى أن التركيب المزدوج للفاعلين الإجماعيين، أي رؤساء المؤسسات والعمال ينتج عنه سير الإنتاج (عقد الإنتاج)، فقوى العمل هي قوى إجتماعية وعلاقة الإنتاج لديها بعدين الأول هو إنتاج مادي والثاني هو إنتاج مراكز إجتماعية، فكل من المقاول والعمال لديهما مركز إجتماعي وتقوم عملية الإنتاج بإعادة إنتاج هذا المركز.

فالمقاول هو الشيخ في طبيعة تسييره ومظهره، يجب أن يحترم ويخاف من طرف عماله ويجب عليهم "أن يظهروا إخلاصهم لكي لا يوقفوا عن العمل... لا يسربون سرا لإنتاج لا يكسرون الألات... لا يبدرون المواد، لا يكبحون ولا يسرقون"¹، فهو يعمل وفق تقاليد المجتمع حيث رعاية المقاول لعماله على شكل الرعاية الأسرية، وهذا النمط معروف في النموذج الياباني أين يصبح إلتماء عامل لمؤسسة يشبه إلتمائه للعائلة.

والمقاول يوظف من العشيرة أو القبيلة، أو المنطقة التي يعيش فيها، يساهم في مصاريف زواج أو حج أحد عماله، لديه مظهر الشيخ الجليل، رجل الدين، يتدخل شخصيا في حل مشاكل عماله، يطغى في مصنعه جو العمل الأخوي "رب العمل هو شيخ والعمال هم الزبائن"² فالمقاول يساهم في الحياة

¹ - Ahmed, Henni . **Le cheikh et le patron : Usage de la modernité dans la reproduction de la transition.**

Alger : Office des Publication Universitaires. 1993, P24.

² - Ibid, P24.

الإقتصادية بإنتاجه سلعا تلي طلبات المجتمع، كما يساهم في الحياة الإجتماعية بمساندة ومساعدة عماله وحتى أفراد المجتمع بأمواله وخدماته.

3_8_ دراسة محمد ماضي.

أراد محمد ماضي معرفة ما يمله المقاولين الجزائريين من معنى للعمل، وما هو المكان الذي يحتله في قراره للمقولة؟ وهو الباحث محمد ماضي لقد توصل إلى أن أغلبية المقاولين لديهم نظرة إيجابية للعمل، وكان من بين المعايير التي أدت بهم للمبادرة، معايير أخذوها من أوليائهم ومن تعليمهم الابتدائي ومعايير مأخوذة من الدين الإسلامي "العمل عبادة"¹، أي أن الثقافة الإسلامية والتنشئة الأسرية ونظام التعليم لديه دور في التصور الإيجابي للعمل الحر.

3_9_ دراسة لغنيمة أمينة وصونية منقلتي.

لقد تطرقنا إلى دراسة الشباب المتحصل على شهادات جامعية والمنشئين لمؤسسات مصغرة في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب في منطقة تيزي وزو، إنطلقنا من تساؤلات مفادها: أنه بعد تسع سنوات من إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ماذا حققت؟ هل أدت إلى نجاح هؤلاء الشباب المقاول؟ ماهي النشاطات التي خلقوها وماهي خصائص هؤلاء الشباب المنشئين لمؤسسات؟

لقد توصلنا أن "سن هؤلاء يتراوح بين 21 سنة إلى 38 سنة"² وهذا يعود لشرط السن المفروض من طرف الوكالة ومعظم "المقاولون هم من جنس ذكر"³ مستواهم الدراسي هو جامعي وثانوي نظرا لشرط التأهيل الموضوع من طرف الوكالة، ومعظمهم مارس وظيفة من قبل أن ينشئ مؤسسة وترجع أسباب إنشائهم لمؤسسات خاصة هو تحقيق الربح والحافز الثاني أن يصبح مقاولا، والخوف من عدم ضمان منصب شغل.

عدد العمال في المؤسسات الخاصة من 0 إلى 15 عامل، وإختيار النشاط من طرف المقاول يعود لعوامل متعددة منها ماهو مطلوب في السوق، وأغلبتهم يستثمرون في منطقتهم الأصلية وذلك للإستفادة من شبكة العلاقات الشخصية ومعرفتهم الجيدة بالبيئة المحيطة، نسبة هامة منهم لم يتابعوا تكوين إضافي ويعتبرون أن الإعانات الجبائية وشبه الجبائية هي مهمة جدا لإنشاء المؤسسة، وأن هؤلاء المقاولين واجهوا صعوبات عديدة في إنشاء المؤسسة المصغرة.

¹ - Mohamed, Madoui. "Ethique islamique du travail et comportement économique : Le cas des entrepreneurs Algérien". **Entrepreneurs et PME**, Opcit, P255.

² - Amina, Leghnima et Sonia mengueli. "Les jeunes diplômés dans le cadre de l'ANSEJ : Cas de la wilaya de Tizi Ouzou", **Cahier de CREAD**, N73, Opcit, P113.

³ - Ibid, P113.

4 - خصائص المفاوض الجزائري:

يمكن للعديد من الشباب أن يقوموا بإنشاء مؤسسات خاصة بهم ولكن قد لا ينجحون في إدارتها، فالمفاوض "الناجح يحتاج إلى تولي جميع نواحي المشروع والإشراف عليها"¹ ولقد اختلف الباحثون في تحديد المؤهلات الشخصية، المهنية والاجتماعية للمفاوضين نظرا لإختلاف البيئة التي ولدوا وعاشوا فيها، وقد تم تحديد هذه الخصائص حسب:

4-1- الخصائص الشخصية :

هذه المؤهلات تنمو عبر حياة الفرد ومن أهمها:²

4-1-1- الحاجة للإنجاز: تشير هذه الخاصية إلى الرغبة في تقديم أفضل إنجاز أو الفوز في موقف تنافسي معين.

4-1-2- الرغبة في الإستقلالية: ينددون الإستقلالية دوما دون الإعتماد على الآخرين في بلوغ الأهداف.

4-1-3- الثقة بالنفس: إنطلاقهم في تنفيذ الأعمال الجديدة نابع من ثقتهم بأنفسهم أولا، وذلك لأن الثقة تنشط الجوانب الإدراكية والتصورية للفرد.

4-1-4- النظرة المستقبلية: أي التطلع نحو المستقبل والتفكير بالمرودود المالي.

4-1-5- التضحية والإيثار: النجاح ليس أمرا يسيرا بل يتطلب المثابرة والتضحية والإيثار.

4-2- خلفية المفاوض:

لقد تم البحث في جوانب عديدة متعلقة بخلفية المفاوض، حيث يشمل مجال الخلفية مايلي:³

4-2-1- بيئة الطفولة والعائلة: وتشمل تربيته بين الأبناء ومهنة الوالدين، والحالة الاجتماعية، إضافة إلى العلاقة مع الوالدين، فإذا كان أكبر أفراد إخوته أو كونه الطفل الوحيد يؤدي إلى حصوله على عناية وإهتمام كبيرين مما يزيد من ثقته بنفسه، وفيما يتعلق بمهنة والدي المفاوض فإن هناك إثباتا قويا بأن المفاوضين يميلون إلى أن يكونوا أبناء أشخاص مستقلين في عملهم أو مفاوضين.

¹ محمد، صالح الحناوي وآخرون. مقدمة في الأعمال والمال. الإسكندرية: الدار الجامعية، 1999، ص 69.

² كاسر، نصر المنصور وشوقي ناجي جواد. مرجع سابق، ص 17-18.

³ روبرت، هيزريش وبيترز مايكل: مرجع سابق، ص 67-69.

4-2-2-2- التعليم: هناك بعض الدراسات والأبحاث التي أشارت إلى أن المقاولين هم أقل تعليماً، لكن التعليم كان مهماً جداً في نشأة المقاولين فهو يوفر خلفية جيدة.

4-2-3- السن : تبدأ حياتهم المهنية بين 22 و 55 سنة.

4-2-4- تاريخ العمل: الشعور بعدم الرضا إتجاه عملهم، يدفع الفرد في الغالب إلى بدء العمل بمشروع جديد ويكون بذلك لديه خبرة.

4-2-5- الدافع: تختلف الدوافع لكن السبب الأساسي في سعي الشخص ليكون مقاولاً هو الحاجة إلى الإستقلالية، ويعتبر المال السبب الثاني لبدء مشروع جديد.

4-2-6- المثل الأعلى للمقاول ونظم المساندة: من أهم العناصر التي تؤثر على منظمي المشروعات في إختياراتهم المهنية، هو مثلهم الأعلى الذي يرغبون في تقليده، إما الوالدين أو الإخوة أو الأخوات أو الأقرباء الآخرين أو المقاولون الناجحون في المجتمع أو الدولة.

من المهم أن يقوم المقاول بتأسيس علاقات وإرتباطات مع أشخاص يساندونه خصوصاً في المراحل الأولى من مشروعه، وعندما تتوسع علاقاته تشكل شبكة تأييد ومساندة والمكونة في الغالب من العائلة والأصدقاء، وهي هامة جداً خصوصاً لحظة مواجهة الصعوبات والعراقيل..

5- الجمعيات المهنية الخاصة بالمقاول في الجزائر:

إن المشاركة في المجتمع المدني وتشكيل جمعيات طوعية مستقلة عن الدولة تؤدي إلى التقدم الإقتصادي حسب ماجاء به فرانسيس فوكوياما، وفي الجزائر بإنطلاق الإصلاحات الإقتصادية منذ سنوات التسعينات والدخول في الإقتصاد الحر وفتح الباب للإستثمار الخاص برزت المؤسسات الخاصة، لكن مالملاحظ في الواقع أن أصحاب هذه المؤسسات تعرضوا لعراقيل كبيرة على المستوى الإقتصادي، خصوصاً الثقل الضريبي وصعوبات على مستوى المحيط الذي ينشطون فيه، هذه الضغوطات والعراقيل "دفعت المقاولون إلى التجمع في جمعيات من أجل الدفاع على مصالح المتتمين لها"¹.

لقد أنشئت الجمعيات المهنية في الجزائر بصدور قانون رقم 90-12 في 2 جوان 1990م الذي وضع نشاطات الجمعيات عامة وجمعيات أرباب العمل خاصة، ومن بين هذه الجمعيات الناشطة حالياً نجد: منتدى رؤساء المؤسسات، الكنفدرالية الجزائرية لأرباب العمل، نادي المقاولين الصناعيين لمتيجة.

¹ - Mohamed, Benguerna et Belaid Hamouma. "Les Associations d'entrepreneurs en Algérie : émergence d'un nouvel acteur de développement". **Cahier de cread n 73**, Opcit, P147.

5-1-1-- منتدى رؤساء المؤسسات: "مؤسسوا هذه الجمعية هم رؤساء المؤسسات الأكثر أهمية في البلاد"¹ ويعود سبب إنشائها إلى عدم وجود رؤية واضحة وشفافة للمسائل الإقتصادية، تسعى هذه الجمعية لوضع جسور وفضاءات للتداول مع أصحاب القرار الإقتصاديين، وبلغ عدد المنتمين إليها في سنة 2002م " 81 مؤسسة وعدد أجراء هذه المؤسسات إرتفع إلى 30000 عامل"².

5-2- الكنفدرالية الجزائرية لأرباب العمل: تعرف هذه الجمعية على أنها "نقابة مهنية متكونة من فاعلين وعاملين إقتصاديين"³، مهمتها الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية للمنتمين لها، وتقدم لهم المعلومات المتعلقة بالمؤسسات، تنظم أيام دراسية ومحاضرات وأبواب مفتوحة حول مواضيع إقتصادية جديدة.

5-3- نادي المقاولين الجدد لمتيجة: يعتبر من بين أهم الجمعيات الناشطة في الجزائر يتكون أعضاؤه من حوالي 300 منتمي، من أهدافه هو السعي إلى تطوير الإقتصاد المحلي لمتيجة.

لكن هذه الجمعيات تواجه في نشاطها وسيرها العديد من الصعوبات والعراقيل المرتبطة بمحيط المؤسسة، مما جعل من الصعب إيجاد حلول للمشاكل التي يطرحها المنتمون إليها، إضافة إلى الصراعات والنزاعات الداخلية فيما بين المنخرطين بين الرؤساء والنائبين، مما يجعل من عملها وفرض نفسها مستحيل، لذا من الصعب أن نتحدث عن رأس مال إجتماعي قوي وتقدم إقتصادي في خضم ماتعانيه هذه الجمعيات المهنية.

خلاصة:

أبرزت الدراسات أهمية المقاول وإرتباطها بعوامل متعددة منها ماهو ثقافي وديني ومنه ماهو إقتصادي كالبحث عن الربح والثروة، ومنها مايتعلق بشخصية المنشىء للمؤسسة، أي المقاول من صفات شخصية كالإبداع والإبتكار وروح المخاطرة والمجازفة، تحين الفرص وإستغلالها أحسن إستغلال .

المقاول تعني الإبداع وإكتشاف الفرص التي لا يراها الآخرون، وهي عبارة عن ظاهرة لخلق الثروة والقيمة وخلق تنظيم جديد يتمثل في المؤسسة، فهي فعل لإنشاء الثروة أو العمل والمقاول هو الذي يقوم

¹ - Ibid, P148.

² - Ibid, P148.

³ - Ibid, P148.

بمجهودات كبيرة لكي يحول الأفكار التي تراوده إلى إبداعات وإبتكارات تعود بالمنفعة عليه، إن هذا المقاول هو شخصية فريدة يحمل سمات شخصية مبنية على الإصرار والرغبة في الإنجاز والمثابرة والتفاؤل، ونجد إهتمام كبير بحقل المقاول في الدول المتقدمة، وفي الجزائر حيث أصبحت هذه الأخيرة تعني بالمقاول الخاصة وتشجيع الطاقات الشبابية للخوض في غمار العمل الحر وتحقيق الثروة من خلال إنشاء مؤسسات، أو مشاريع صغيرة خاصة بهم.

والمقاول الجزائرية لديها خصوصية من حيث حداثة الإهتمام بها وتشجيعها مع السياسة الإقتصادية الجديدة، كذلك تشجيع الشباب لولوج عالم المقاول بهدف توفير مناصب شغل للبطالين، وأيضا المساهمة في تحقيق التنمية بعد تحلي الدولة عن سياستها الداعمة للإقتصاد والمجتمع في نفس الوقت.

الفصل الثالث

الثقافة كإطار مرجعي للتنمية (تقديم وتحليل بعض النماذج)

تمهيد:

تعتبر التنمية الشاملة ببعديها الإقتصادي والإجتماعي ذات أهمية بالغة بالنسبة للفرد والمجتمع على حد سواء، وعلى هذا الأساس إختلف الباحثون في تحديد ماهو النموذج الأمثل للتنمية، هل هو النموذج الغربي الرأسمالي أم النموذج الإشتراكي، أو ما أصبح يعرف بالنموذج الآسيوي، فهناك من يشيد بأهمية التخطيط المركزي وضرورة تدخل الدولة في إعداد مخططات التنمية، وهناك من يعطي الأهمية للرأس المال الخاص الوطني والأجنبي المباشر وغير المباشر، ودور التجارة الخارجية وضرورة الإنضمام إلى منظماتها العالمية،

وهناك من الباحثين والمفكرين الذين أعجبتهم التجربة الآسيوية وأصبحوا ينادون بضرورة التخطيط والانفتاح على السوق في آن واحد.

وبالعودة إلى مجتمعنا لتحقيق التنمية يجب علينا أن نضع نموذجاً تنموياً يعالج مشاكل وأسباب تخلفنا، لأن الجزائر كانت من بين الدول التي اعتمدت على دور الدولة المركزي في تحريك دواليب التنمية وأصبحت هي المقاول الأكبر والأوحد، ونجد مثيلاً لها من الدول العربية كمصر والعراق وسوريا، اليمن، السودان وليبيا، حيث قامت ببناء قاعدة إقتصادية عامة تحت ملكية الدولة ووصايتها، ولكن سرعان ما فشلت هذه التجربة، وراحت تعتمد على ميكانيزمات السوق الحر والإعتماد على الإستثمارات الأجنبية، وسوف نعرض فيما يلي بعض أسباب فشل التنمية في البلدان السابقة ومنها الجزائر.

1_ حدود التجارب التنموية الغربية على الدول المتخلفة:

من خلال تتبع النماذج التنموية المبلورة في المجتمعات الغربية والتي إتخذتها مجتمعاتنا كسبيلاً وحلاً للخروج من حالة التخلف وتحقيق التنمية، فمعظم هذه المجتمعات تبنت نموذجاً وحيداً للتنمية وهو النموذج الغربي، دون أخذها بعين الإعتبار لظروفها الإقتصادية والإجتماعية والتاريخية، و"قد ترتب على هذا التوجه دلالات خطيرة بالنسبة إلى السياسات الإنمائية وإلى المنهجية العملية الإنمائية في البلدان المتخلفة، وقد

إمتدت هذه الدلالات عبر طيف واسع من إنتقاء المفاهيم والأهداف والأولويات التنموية، إلى صياغة إستراتيجيات التنمية، ووضع الخطط والبرامج الإنمائية، فألى صياغة السياسات والإجراءات التطبيقية¹، والتي أثبتت فشلها في واقع هذه المجتمعات وزادت في تبعيتها وتحلفها.

2_ أسس بناء الفكر التنموي في البلدان المتخلفة :

لقد سادت في هذه المجتمعات نظريات تنموية وطبقت، قدمت أغلبها من طرف إقتصاديين غربيين إشتراكيين كانوا أم رأسماليين، وتبناها رجال السياسة والإقتصاد في هذه المجتمعات، وقاموا على أساسها بإرساء برامج تنموية تعتمد في الأساس على مانظره هؤلاء الغربيين وإعتمدوا عليها بصفة كلية، هي نماذج صممت في مخابر غربية، وفي ثقافة مغايرة لثقافتنا وثقافة المجتمعات المتخلفة كما أشار إلى ذلك فريد راغب النجار "لا يمكن الإعتماد على نظريات الإقتصاد المطبقة في الدول المتقدمة لتحل مشكلات التخلف الإقتصادي في الدول النامية"²، وهذا يرر التعثر أو الفشل في تحقيق التنمية في هذه البلدان، وبالعكس نتجت عنه إنعكاسات سلبية زادت في تعميق الفجوة وزيادة تبعية هذه المجتمعات للمجتمعات الغربية المتطورة، لأن التنمية "تتحقق بفعل التبدلات الجذرية التي تحصل في المؤسسات والبنى الإجتماعية والثقافية والسياسية والإقتصادية القائمة ولذلك تفرز علاقات إنتاجية جديدة على أنقاض العلاقات الإنتاجية القديمة ، إنها تغيير بنيوي في الوضع القائم"³.

فالتنمية تتطلب تغييرات في الأنساق السياسية والثقافية والإقتصادية، والإجتماعية للنسق الكلي ألا هو المجتمع حيث يقوم هذا النسق الكلي بالتدخل وتوجيه هذه التغييرات في أنساقه الفرعية الأربعة السابقة، وبذلك يكون النسق الكلي مسؤولاً على مدى نجاح تدخله أو فشله، والأمر الذي يستوجب إستعمال النسق الكلي لإمكانياته المادية والمالية والقانونية والتنظيمية، إذن يجب صياغة فكر تنموي يعتمد في الأساس على خصوصية كل مجتمع، وسنعرض فيما يلي بعض النماذج التنموية التي إستعانت بها الدول المتخلفة:

2_1_ التماثل مع الغرب:

¹ _ يوسف، صايح. التنمية الوطنية من التبعية إلى الإعتماد على النفس في الوطن العربي. ط1. بيروت: مركز دراسات الوحدة العربية، 1992، ص 37.

² _ فريد، راغب النجار. إدارة المشروعات الصغيرة والمشروعات المشتركة الجديدة: دليل رجال الأعمال والمهنة الحرة والإستثمارات الخاصة والمشروعات الصغيرة والمتوسطة. مصر: مؤسسة شباب الجامعة، 1999، ص 4.

³ _ إبراهيم، مشورب. التخلف والتنمية: دراسات إقتصادية. لبنان: دار المنهل اللبناني مكتبة رأس النبع، دون سنة، ص 153.

هذا الطرح التنموي يسعى إلى التماثل مع نمط حياة الغربيين وهذا لا يتم إلا عن "طريق تضيق الفجوة الموجودة بين مستويات المعيشة في الدول المتقدمة ومستويات المعيشة السائد في دول العالم الثالث... عن طريق التوسع في إقتناء السلع الإستهلاكية وخدمات الرفاه التي يتمتع بها سكان البلدان المتقدمة مع ما سيتبع ذلك من زيادة في متوسط دخل الفرد"¹، ولكن ما يمكن الإشارة له في هذا النمط من التنمية أن زيادة الرفاهية التي يعيشها أفراد هذه المجتمعات وتوسع دائرة إستهلاكهم لا يمكن نسبه إلى تغييرات بنيوية في إقتصاد هذه المجتمعات، وإنما إلى إعتماها على تصدير الموارد النفطية كالبترول والغاز، هذا النموذج من التنمية ألا وهو التماثل مع الغرب لم يراع خصوصيات مجتمعاتنا، والظروف التاريخية التي حكمت تطورها، ونتائج هذا النموذج الذي أحدث تفاوت في تقسيم الثروة على أفراد المجتمع، وتدهور المستوى المعيشي وغياب الثقة والديمقراطية.

2_2_ التنمية من خلال الإعتما على زيادة الإستثمارات:

إن طرح هذا النموذج يقوم على أساس ضعف تراكم رؤوس الأموال في المجتمعات المتخلفة، وأن سبب عدم تطور هذه المجتمعات يعود إلى نقص رؤوس الأموال وضعف موارد التمويل الداخلي، و"صحيح أن هناك حد أدنى من التمويل تحتاجه التنمية من أجل زيادة معدل نمو الدخل وزيادة فرص التوظيف وتغيير هيكل الإقتصاد المشوه ورفع مستوى إنتاجية العمل البشري...ولكن لا يجوز المبالغة في تقدير الدور الذي يمكن أن يلعبه التمويل"²، والجزائر أحسن مثال عن ذلك فهي تمتلك إحتياط كبير من رؤوس الأموال لكنها مازالت تعد متخلفة، إن هذا الطرح جاء ليعظم دور الإستثمارات الأجنبية المباشرة في هذه المجتمعات والتي لا تعمل بدون شروط أساسية تكون في الغالب مجحفة.

2_3_ التنمية القائمة على التصنيع:

تشكل الصناعة في المجتمعات المتخلفة حلقة ضعيفة في نسيج الناتج الوطني ومساهمتها ضعيفة، ويرجع سبب تعثر الصناعة في هذه المجتمعات على الرغم من إمتلاكها للموارد الطبيعية والمالية إلى السياسة الإستعمارية التي كانت ترى في هذه البلدان أنها مصدره فقط للموارد الأولية، وسوق واسعة لإسترداد سلعها ومنتجاتها، و"هكذا تم إختزال عملية التنمية من خلال التصنيع، وهذا بالتأكيد لا يمكن أن يخدم عملية نقل البلد المعني من حالة التخلف إلى التنمية"³، ولقد برزت في هذا الإطار إستراتيجيات لتحقيق هذا الطرح التنموي القائم على التصنيع وهما: إستراتيجية الإحلال محل الواردات، وإستراتيجية التصنيع للتصدير.

¹ _ المرجع السابق، ص155.

² _ نفس المرجع، ص ص 156_ 157.

³ _ المرجع السابق، ص157.

2_3_1_ إستراتيجية الإحلال محل الواردات:

ما يمكن الإشارة إليه أن التنمية القائمة على التصنيع في هذه المجتمعات، تحتاج إلى تكنولوجيا حديثة وخبرات علمية متطورة، والتي إستوردتها هذه البلدان، والإستيراد كما هو معلوم هو بحاجة إلى زيادة التصدير من أجل الحصول على العملة الأجنبية، ولذلك إستوجب على هذه البلدان أن تقلل من وارداتها وأن تقوم بتطوير إنتاجها الوطني وذلك من أجل الحصول على العملة لإستيراد التكنولوجيا.

يلخص جلال أمين هذه الإستراتيجية بأنها "كل ما كنت تقوم بإستيراده ويمكن أن تستغني عنه فلتستغني عنه، فإذا كان لا بد منه وكان يمكن أن تنتج بديلا له محليا فلتنتجه محليا، فإذا كان لا بد منه حقا ولا يمكن أن تنتجه محليا فلا بأس من إستيراده، ولكن فلتحصل على تصريح من السلطات المختصة"¹، لقد كان لهذه الإستراتيجية آثار سلبية وخيمة على مجتمعاتنا حيث زادت من التبعية المالية للدول الصناعية وذلك من أجل الحصول على القروض لأن التصنيع يتطلب رؤوس أموال كثيرة، كما شجع على إتساعه النمط الإستهلاكي التفاخري في هذه المجتمعات وإستيراد التكنولوجيا "إن هذه الإستراتيجية التي صيغت تحت تأثير تقليد أنماط الحياة ومستويات المعيشة السائدة بالدول الرأسمالية المتقدمة، قد فشلت في صياغة وتنفيذ مهام إنجاز التنمية بالبلاد المتخلفة، فمن ناحية أولى تمخض عنها إقامة نماذج فاشلة للتصنيع، فالصناعات التي أقيمت على أساسها لم تكن تتناسب إطلاقا مع موارد هذه البلاد ولا مع مواقع الفقر وإنخفاض مستوى المعيشة لأغلبية السكان، كما أنها قامت على إعتبرات الطلب وقوى السوق، ومن ناحية ثانية أدى التطبيق العملي لها، إلى تشويه نمط الإنتاج والإستهلاك لصالح أصحاب الدخول العالية وسكان المدن، ومن ناحية ثالثة أدى التصنيع القائم على هذه الإستراتيجية إلى تزايد التبعية للخارج، وإلى المديونية الخارجية"² وهذا نظرا لإعتماد نظريات أنتجت في دول أخرى وطبقت في هذه البلدان دون مراعاة خصوصياتها الإجتماعية والثقافية والتاريخية والسياسية.

2_3_2_ إستراتيجية التصنيع الموجه للتصدير:

هي إستراتيجية ترمي إلى إنفتاح هذه المجتمعات على العالم ظهرت في بداية الخمسينيات والستينيات من القرن الماضي، وكانت تهدف إلى القضاء على الصناعات الملوثة في الدول الغربية الصناعية ونقلها لهذه المجتمعات، كما أنها نمط من الصناعة يحتاج إلى يد عاملة كثيفة ورخيصة، وهو مالا يتوفر في

¹ _ أمين، جلال. كشف الأقنعة عن نظريات التنمية الاقتصادية. مصر: دار الهلال، 2002، ص139.

² _ زكي، رمزي. ملاحظات حول إستراتيجية التنمية بالبلاد المتخلفة. الكويت: المعهد الوطني للتخطيط، 1984، ص12.

هذه الدول الصناعية نظرا لتطور قوانين وتشريعات العمل وصرامتها، إن هذه السياسة أدمجت هذه المجتمعات في النظام الرأسمالي وإعتمدت على الثقافة الغربية وعلى القروض من هذه الدول، لقد كان لهذه الإستراتيجية سلبية كثيرة على النسق الإقتصادي والسياسي والإجتماعي لهذه المجتمعات ونلخص فيمايلي بعض تبعاتها:¹

_ **الإستغلال الذي أصاب العمال:** ذلك أن الوفرة في اليد العاملة يؤدي تلقائيا إلى إنخفاض الأجور، وهذا يؤثر على القدرة الشرائية للمواطنين ويدفع من معدلات البطالة، إلى جانب ذلك حرم العمال من حق التنظيم في النقابات والأحزاب ومن نظام الرعاية الإجتماعية.

_ **التبعية والهيمنة الأمريكية:** فقد أغدقت الولايات المتحدة الأمريكية وغيرها من الدول الصناعية المساعدات المالية والفنية والإقتصادية على هذه الدول، مما زاد تبعيتها وإرتباطها بالمنظومة الرأسمالية العالمية، ومعلوم أن الدول الصناعية لا تقدم المساعدات بدون شروط وخاصة السياسية منها.

_ **غياب الديمقراطية:** فالنمو الذي جرى لهذه الدول تم في غالب الأحيان في ظل فرض حالة الطوارئ، ولذلك غابت المشاركة الشعبية في صنع القرار، وفي غالبية بلدان العالم الثالث، يسيطر حزب واحد على الحياة السياسية العامة.

_ **إهمال البيئة:** في ظل الإندفاع الشديد نحو النمو تعرضت البيئة لأضرار كبيرة 'تلوث للهواء والمياه' من جراء التركيز الكبير للمصانع والتقنيات الحديثة.

3_ النموذج التنموي لدول شرق آسيا (تجربة النور الآسيوية)

3_1_ دور القيم الآسيوية في بناء التنمية:

لقد قفزت دول شرق آسيا أو ما يطلق عليها بدول النور الآسيوية بخطوات متسارعة في سبيل تحقيق التنمية الإجتماعية والإقتصادية، مما أهلها لتصبح نموذجا يحتذى به من طرف دول عديدة من بينها الدول المتأخرة في النمو، ولقد أرجع الباحثون أن التنمية في هذه البلدان هي محصلة لسياقات داخلية وخارجية، وإلى قيم هذه المجتمعات ويشير في هذا الصدد مهاتير محمد أن ما عرفته آسيا من حادثة هي مرحلة تاريخية لا يمكن إغفالها " فهذا مهاتير محمد يوضح في حديثه أنهم عند رغبتهم في الإنجاز إلتفتوا إلى الشرق وبالذات إلى القيم اليابانية التي تؤكد على أخلاقيات العمل: الإنجاز والإتقان والوفاء، فسر التطور كله يكمن هنا، فجودة المنتج الياباني لا تنافس كما لا ينافس الإنجاز"²، فالحضارة الآسيوية حضارة عريقة

¹ _ إبراهيم، مشورب. المرجع السابق، ص ص 161_162.

² _ محمد، بوخولوف. "الشباب بين صراع القيم وأزمة الثقة". أفكار وأفاق. المجلد 3، العدد4، 2013، جامعة الجزائر 2، ص59.

تحمل في طياتها أنساقاً فكرية وثقافية وقيمية، حركت التاريخ البشري وكانت فاعلة في تكوينه، كما أن هذه الحضارة بنيت على أساس أنساق قيمية فرعية متعددة نذكر منها: الكنفوشيوسية، الهندوسية، التادية، البوذية، الشانتو، والثقافة الإسلامية بأنساقها الفرعية وهي الشيعية، المذهب السني... إلخ

هذه القيم على اختلافها تميز دولة آسيوية عن أخرى، لكن هناك بعض القيم تتقاسمها هذه الدول وتعد عاملاً مشتركاً بينها وهي "مجموعة من القيم أعلنت من شأن قيم الولاء والنظام وإحترام السلطة، إضافة إلى تحقيق التنمية عبر رؤية ممتدة، هذا وقد شغل الحفاظ على التناغم والإستقرار مع التأكيد على العلاقات الأسرية أحد مواقع الصدارة في هذه المنظومة القيمية الآسيوية التي تلتزم بها غالبية الشعوب الآسيوية كأسلوب للحياة"¹، هذه القيم تعطي أهمية للثقافة خصوصاً الكنفوشيوسية وترفض الأطروحة التي مفادها أن الثقافة هي عبارة عن أداة تخدم مصالح الدولة وتوظف لخدمتها، بل تعتبر الثقافة أهم عامل محدد لسياسة الدولة، ومن هنا "يؤكد الفكر الكونفوشيوسي على القدرة التأثيرية الهائلة للثقافة على سلوك الحكام بما يمكن أن ينعكس إيجابياً على فاعلية الأداء الحكومي خاصة وأن الحاكم وفقاً لهذا الفكر لا يجب أن ينجح إلى إستخدام الإكراه أو القوة، وإنما يكون نفسه قدوة من خلال ممارساته وأخلاقياته"².

فالقيم الآسيوية تحث على العمل الجاد والمضني لصالح العامة أو الجماعة، وتفضيل مصلحة الجماعة على مصلحة الفرد، وكذا الإهتمام بالبعد الإنساني في علاقات العمل، وتشجيع إنشاء شبكات من العلاقات الإجتماعية الجيدة والملتينة لضمان السير الجيد للإنتاج.

3_2_ الفکر الترموي ونماذج التنمية لدول شرق آسيا:

لقد تعددت النماذج الترموية لدول شرق آسيا نظراً للإختلاف في السياقات الإجتماعية والإقتصادية والسياسية لهذه البلدان، إلا أنها تشترك في عدد من الخصائص التي تدخل في إطار السياق الثقافي القيمي لهذه الدول، وسوف نتعرض فيما يلي إلى التجارب الرائدة في مجال التنمية، والتي جعلت هذه الدول وإلى فترة طويلة رائدة في مجال التنمية:

3_2_1 نموذج منصة التصدير لسنغافورة:

قبل تناولنا لنموذج منصة التصدير الذي إعتمدته سنغافورة في شقها لطريق التنمية، يجدر بنا توضيح السياق القيمي لهذه الدولة والقائم على الكنفوشيوسية التي تنص على إحترام السلطة، والأسرة

¹ هدى، ميتيكس وآخرون. القيم الآسيوية. القاهرة: مركز الدراسات الآسيوية، 2007، ص160.

² نفس المرجع، ص 160.

القوية وأهمية التعليم والعمل الجاد والفعالية، وروح الجماعة والتوازن بين مصالح الأفراد ومصالح المجتمع، ولقد أنشأت هذه القيم تفضيلات إقتصادية وسياسية في المجتمع من نواحي عدة هي: ¹

_ يحظى النظام الإجتماعي والإستقرار السياسي بالأولوية على حقوق الأفراد والديمقراطية الليبرالية.

_ الوزن الكبير الذي تحظى به العادات الإجتماعية العامة في المجتمعات الآسيوية بالمقارنة بالمجتمعات الديمقراطية الليبرالية التي تتجه نحو الفردية.

_ أن قيمة الديمقراطية ترتبط بالحد الذي تحرز معه أنماط إجتماعية مفضلة، مثل النظام، فهي غاية في حد ذاتها.

_ نمط الديمقراطية الذي تقيمه القيم الآسيوية يستند إلى الإتفاق ويقوم على الثقة في القادة السياسيين، وهي الثقة التي تدعم طالما كان هؤلاء قادة يحققون ويحافظون على الحكم الجيد الذي يتمثل في أمور عدة من أهمها: الحفاظ على الإستقرار السياسي والنظام، وخلق الثروة الإقتصادية وهي نواحي تتحقق من خلال الإستقامة المعنوية للأفراد.

_ أن الحكومة يجب أن توفر الظروف المناسبة لتحقيق النمو الإقتصادي والتي من أهمها: الإستقرار الإجتماعي، والسلام العام.

تعتبر تجربة سنغافورة من التجارب الرائدة والمعروفة في تحقيق التنمية السريعة على الرغم من إفتقارها للموارد الطبيعية، لكن أفراد هذا المجتمع المكون من الحكومة والشعب إستطاعوا دمج مهاراتهم التي إكتسبوها مع معطيات التكنولوجيا الحديثة، وأساليب الإدارة المتطورة، وفي هذا الصدد يوضح لنا الجدول التالي تطور مؤشرات التنمية في سنغافورة:

جدول رقم (1): تطور أهم مؤشرات التنمية في سنغافورة.

السنة	1960	1997
المؤشر		

¹ _ المرجع السابق، ص 136_137.

3,8	1,6	1_ السكان "مليون نسمة"
9,9	0,7	2_ الناتج القومي الإجمالي " مليار دولار أمريكي
16475	435	3_ متوسط نصيب الفرد من الناتج القومي الإجمالي "دولار أمريكي
254,4	2,5	4_ إجمالي التجارة الخارجية " مليار دولار أمريكي "
7,98	0,05	5_ رصيد ميزان المدفوعات " مليار دولار أمريكي "
28,2	2,4_	6_ الإدخار القومي الإجمالي "النسبة المئوية من الناتج القومي الإجمالي "
1,8	يفوق 10	7_ معدل البطالة "نسبة مئوية"

المصدر: عبد الفضيل، محمود. العرب والتجربة الآسيوية: الدروس المستفادة. ط1. مركز دراسات الوحدة العربية، 2000، ص28.

من خلال الجدول وبالمقارنة بين سنوات الستينيات والتسعينيات، حققت سنغافورة قفزة نوعية في مؤشراتها الاقتصادية وخصوصاً انخفاض معدل البطالة، وحدث تطور كبير في مستوى الناتج القومي ومتوسط الدخل الفردي، وإرتفاع حجم الإذخارات وأهم مؤشر هو انخفاض معدل البطالة بحوالي 8% عن سنوات الستينيات، ويعود سبب الانخفاض في نسبة البطالة إلى اعتماد سنغافورة على الصناعات التي تتطلب يد عاملة كثيفة، ولقد صاحب نمو هذه المؤشرات إرتفاعاً واضحاً في معدل الإستثمارات "إذ بلغ نحو 40% من الناتج المحلي الإجمالي"¹، كما لعبت الإستثمارات الأجنبية المباشرة دوراً كبيراً في تحقيق الربح في سنغافورة، وكان للصناعات التحويلية والتمويل وخدمات الأعمال دوراً كبيراً في تحقيق هذا الإزدهار، وإتسم بذلك الإقتصاد السنغافوري بدناميكية كبيرة خلال الثمانينيات والتسعينيات "إذ تراوح معدل النمو للناتج المحلي الإجمالي ما بين 7% و8% خلال هذه الفترة، بعدما وصل إلى الذروة 10,5% عام 1994"²، كما إهتمت سنغافورة بالصناعات الإلكترونية والكيميائية والتي كانت لها مساهمة كبيرة في زيادة التطور والإزدهار الإقتصادي.

ما يمكن قوله حول تجربة سنغافورة أن التنمية حدثت نتيجة لتخطيط محكم من طرف ثلاث هياكل أساسية وهي: مجلس التنمية الاقتصادية، مجلس تنمية التجارة السنغافوري، المجلس الوطني للإنتاجية،

¹ _ عبد الفضيل، محمود. المرجع السابق، ص28.

² _ المرجع السابق، ص28.

ولقد عمل مجلس التنمية الاقتصادية لتحقيق الأهداف التالية "تنمية وتطوير كل الصناعات والخدمات القائمة لترقى إلى درجة التنافسية العالمية، تحقيق التنمية الاقتصادية المتواصلة، خلق فرص توظيف وعمالة جديدة"¹، كما يهتم مجلس التجارة السنغافوري بالتجارة الخارجية لأنها لعبت دورا محوريا في التنمية بسنغافورة، وتمثل مهام هذا المجلس في "تنمية التجارة السنغافورية في الأسواق العالمية، إستكشاف أسواق جديدة ونافذة للصادرات السنغافورية وتوسيع مصادر التوريد، عمل كل ما من شأنه جعل سنغافورة أكثر جذبا للتجارة العالمية، تطوير وتقوية البنية الأساسية للتجارة والأعمال، مساعدة سنغافورة على الإستثمار في الخارج على أسس علمية ورشيدة"².

الإهتمام الكبير بالتجارة الخارجية يعود إلى الطرح التنموي الذي شقته سنغافورة وهو الذي جعل منها منصة التصدير، ولعب في هذا الشأن المجلس الوطني للإنتاجية دورا كبيرا في الرفع والحفاظ على المستوى العالي من الإنتاجية، ويعد بذلك "الوكالة المتخصصة في مجال تطوير مستويات الإنتاجية والجودة في كل القطاعات إذ يقوم... بصقل المهارات البشرية وتنميتها، ويهتم بصفة خاصة بتدريب القوى العاملة لتصل إلى المستويات العالمية في الإنتاجية"³.

ولكن إنطلاقا من سنة 1995م إعتمدت سنغافورة على خطة جديدة لرفع مستويات الإنتاجية تعتمد في الأساس على تشجيع الإبتكار والإبداع، وجودة المنتوجات "فلقد وصل مسار التنمية في سنغافورة إلى مرحلة يجب أن تركز فيها على رفع مستوى كفاءة عوامل الإنتاج وفي الوقت ذاته يجري تشجيع الإبتكارات لتطوير عمليات التجديد في تشكيلة المنتجات"⁴.

3_2_2_ عوامل نجاح النموذج التنموي السنغافوري:

إستغلت سنغافورة التطورات الحاصلة والمستمرة على صعيد الإقتصاد الدولي، وإستفادت من التجارة الدولية والإستثمار الأجنبي، وإستطاعت الأخذ بإيجابيات النظام الإقتصادي الجديد، لكنها في المقابل حافظت على تحكمها المركزي في أسواقها المحلية والمؤسسات الهامة والإستراتيجية، وذلك خدمة لتحقيق الأهداف الأساسية للتنمية، مانحة بذلك أهمية بالغة للمشاريع الخاصة وطنية أو أجنبية كانت ولدور

¹ _ نفس المرجع، ص33.

² _ نفس المرجع، ص ص 34،33.

³ _ نفس المرجع، ص34.

⁴ _ نفس المرجع، ص34.

الدولة في آن واحد، فالحكومة في سنغافورة تعتبر الموجه الرئيسي في تعبئة الموارد الاقتصادية لتحقيق أهداف التنمية، وهذا هو دور الدولة القيمي والرئيسي في المجتمعات الآسيوية وسنغافورة من ضمنها، كما تقوم الدولة بتوجيه مشاريع القطاع الخاص بكفاءة ليكون أداة فعالة ومحفزة لدفع عجلة التنمية في سنغافورة، وهذا هو دور الدولة التاريخي في هذه البلدان.

إن المتتبع لمسيرة التنمية السنغافورية يلاحظ أنها بدأت مسيرتها أواخر الستينيات، آخذة بإستراتيجية التنمية التي تقوم على الإحلال محل الواردات شأنها شأن دولنا العربية، لكن نظرا لضيق سوقها ورغبتها في تحقيق تنمية سريعة، لجأت إلى التصدير كخيار وحيد لتحقيق أهدافها في أقل وقت ممكن، وبذلك كان الخيار هو تشجيع الإستثمارات الأجنبية المباشرة "وهكذا أخذ الإقتصاد السنغافوري يتحول تدريجيا ليكون بمثابة منصة تصدير لشركات دولية النشاط...وتدرجيا تحولت سنغافورة إلى ورشة لتصنيع المنتجات لحساب الشركات الدولية الكبرى التي تتكفل بضبط جودة المنتجات والتمويل والتسويق في آن واحد" ¹.

كما يمكن رد نجاح سنغافورة إلى طبيعة العقد الإجتماعي الذي شكل عاملا هاما للتوازن والإستقرار الإجتماعي، فالتنمية تحدث بوجود الإستقرار في المجتمع، ولقد حققت الدولة هذا العقد مع أفرادها بتوفير السكن منخفض الإيجار لكل أفرادها دون إستثناء، وتوفيرها أيضا لنظام التأمينات الإجتماعية والتي تعتبر أفضل نظام تأميني في دول العالم الثالث .

لقد مزجت سنغافورة بين مبادئ الإقتصاد الحر والتخطيط المركزي وتدخل الدولة في تحديد مسار التنمية وقيادة هذه العملية، ويمكن لمجتمعنا (الدولة والأفراد) أن يستفيد من بعض جوانب هذه التجربة خصوصا فيما يتعلق بتحقيق العقد الإجتماعي، وتحقيق الإستقرار في المجتمع، وتشجيع الإبتكارات والإبداعات خصوصا لدى المستثمرين الشباب، وتشجيع التجارة الخارجية والحفاظ على المنتج المحلي وتشجيع جودته، ونجد في هذا الغرض أن الجزائر تحاول الدخول إلى منظمة التجارة العالمية وهذا يدل على رغبتها في تشجيع هذا النوع من التجارة.

3_3_ تجربة التنمية الوطنية في ظل الإنفتاح المحسوب على العالم الخارجي (ماليزيا)

تعتبر ماليزيا بلد إسلامي قام بتخطيط التنمية في ظل سياسة منفتحة على المحيط الدولي، وهي تجربة مهمة و"هي تجربة جديدة بالتأمل نظرا لكونها تتميز بكثير من الدروس التي يمكن إستخلاصها في

¹ _ المرجع السابق، ص37.

بجال تحقيق إنطلاق إقتصادي رائد¹، وإستفادات ماليزيا من التجربة اليابانية و" كما يرى مهاتير محمد أنه لا يوجد شيء لا يمكن تعلمه بما في ذلك عناصر العائدات الثقافية، فكل شيء يمكن تعلمه ونقله، وهذا بصدد حديثه عن تطور بلاده التي إنتفت إلى محاولة فهم أسرار تفوق الآخرين، فالعبرة تكمن في فهم أسرار تفوق الآخرين، وإمتلاك المفاتيح، مفاتيح التقدم الكامنة في القيم²، وتكمن خصوصية هذه التجربة على أنها إعتمدت على إقتصاد السوق وآليات العولمة مع المحافظة على الموروث الوطني الإقتصادي، ولقد نجح مهاتير محمد في تحقيق هذه المعادلة "حيث ركزت قيادة مهاتير محمد منذ عام 1981م على ثالث "النمو_ التحديث_ التصنيع" بإعتبار تلك القضايا الثلاث أولويات إقتصادية وطنية، كما يتم التركيز على مفهوم: ماليزيا كشراكة، أي بإعتبارها شراكة بين القطاع العام والخاص، من ناحية، وشراكة بين الأعراق والفئات الإجتماعية المختلفة التي يتشكل منها المجتمع الماليزي، من ناحية أخرى³.

3_3_1_ تطور المسيرة التنموية الماليزية:

يرجع العديد من المختصين أن أسباب تطور ماليزيا ونجاحها يعود إلى نسق القيمي التي يحظى به هذا المجتمع على الرغم من تعدد الأجناس التي تنتمي إليه، لكن لعبت القيم الإجتماعية الموحدة دورا كبيرا في تلاحم وتعاون أفراد المجتمع على إختلاف أعراقهم ودياناتهم، وهذا العامل أدى إلى تحقيق الإستقرار الإجتماعي، ويعمل القادة الماليزيون على ترسيخ هذه القيم والحفاظ عليها في المستقبل ويرغبون في "تأسيس مجتمع قيمي كامل يكون فيه المواطنون على درجة من التدين القوي والقيم المعنوية والمعايير الأخلاقية الرفيعة"⁴، وإنطلقت المسيرة التنموية الماليزية مباشرة بعد إستقلالها سنة 1958م، ولقد تبنت في بداياتها إستراتيجية الإحلال محل الواردات وركزت على الصناعات الإستهلاكية، لكن نتيجة لضيق سوقها الداخلي، وضعف الطلب المحلي على هذه السلع، وعجز عمليات التصنيع من تحقيق تشغيل كبير لليد العاملة والإنتاج المطلوب، ويمكن تقسيم المسيرة التنموية الماليزية إلى ثلاث مراحل أساسية:

أولاً_ مرحلة السبعينيات: لقد إتبع ماليزيا في هذه المرحلة أسلوب تخطيط التنمية عن طريق إعداد مخططان خماسيان: (1971م_1975م) والمخطط الثاني: (1976م_1980م)، ولقد "إتسم التحول في هذه الفترة بتطوير دور الدولة التدخلي، وتوسيع رقعة القطاع العام في الحياة الإقتصادية الماليزية، ولقد

¹ عبد الرحمن، بن سانية. "قراءة في بعض تجارب الإنطلاق الإقتصادي بالدول النامية". مجلة الواحات للبحوث والدراسات، 11(2011)، ص61.

² محمد، بوخلوف. الشباب بين صراع القيم وأزمة الثقة، مرجع سابق، ص61.

³ عبد الفضيل، محمود. مرجع سابق، ص39.

⁴ عبد الرحمن، بن سانية. مرجع السابق، ص62.

ساعدت الزيادة في عائدات النفط في تمويل الحجم المتزايد للنفقات العامة¹، وتوجهت ماليزيا مثلها مثل سنغافورة إلى التصدير وإعتمدت على صناعات تصديرية، كصناعة الإلكترونيات التي توظف يد عاملة كبيرة، مما أدى إلى انخفاض نسبة البطالة في هذه المرحلة، كما هدفت ماليزيا إلى تحقيق العدل والمساواة بين الأعراف الذين يعيشون فيها من: الصينيين المالايين الذين يشكلون الأغلبية عن طريق توزيع الثروات عليهم بصورة عادلة.

ثانياً_ **مرحلة التصنيع الثقيل (1981، 1985):** تمثل هذه المرحلة تطبيق مخطط خماسي يمتد من (1981م_1985م) وصمم هذا المخطط في ظل رئاسة مهاتير محمد وتركزت عملية التنمية على "موجة جديدة من الصناعات التي تقوم بعمليات الإحلال محل الواردات، الصناعات الثقيلة في إطار ملكية القطاع العام"²، ولقد أريد من خلال هذا المخطط تعميق القاعدة الصناعية للإقتصاد الماليزي وذلك قبل الإنطلاق إلى أفاق جديدة للتصدير.

ثالثاً_ **مرحلة التحرير الإقتصادي (1986_2000):** تحققت إنجازات هذه المرحلة بفضل الشروع في تطبيق المخططات الخماسية الثلاثة على التوالي: (1986م_1990م)، (1991م_1995م)، (1996م_2000م)، ولقد تبلور في هذه المرحلة مشروع مهاتير محمد الهادف إلى تحقيق التنمية الإقتصادية في ماليزيا بالإنفتاح على العالم الخارجي، مع المحافظة والتمسك بالقيم والموروث الإقتصادي الوطني، وعلى هذا الأساس فتح المجال أمام القطاع الخاص الوطني، عن طريق تقديم التشجيعات والتحفيزات وإعطاء له فرصة المشاركة في تحقيق التنمية الإقتصادية، لأنه كان يرى أن التطور كحتمية في دول شرق آسيا، كما تم فتح الباب أمام الإستثمار الأجنبي المباشر ولكن في إطار ضوابط وحدود تتمثل فيمايلي:³

1_ أن لا تنافس السلع التي ينتجها المستثمر الأجنبي الصناعات الوطنية التي تشبع حاجات السوق المحلية.

2_ أن تصدر الشركة 50 بالمئة على الأقل من جملة ما تنتجه.

3_ بالنسبة للشركات الأجنبية التي يصل رأسمالها المدفوع إلى 2 مليون دولار يمكن لها أن تستقدم (خمسة أجاناب) فقط لشغل بعض الوظائف في الشركة.

¹ _ عبد الفضيل، محمود. مرجع سابق، ص40.

² _ نفس المرجع، ص41.

³ _ نفس المرجع، ص38.

لقد كان لهذه الشروط إنعكاسات إيجابية على ماليزيا وتحفزت عمليات النمو الصناعي كما تطور وتعمق التوجه التصديري في عمليات التصنيع، كما تم في هذا الإطار تحديث البنى التحتية لماليزيا وتطور طبقة رجال الأعمال الماليزيين بعد تشجيع الدولة لهم، لقد كان للإستثمار الأجنبي المباشر دورا مهما في المساهمة في التنمية لماليزيا، لكن هذه الأخيرة تعاملت معه بحذر كبير وفقا للشروط التي أشرنا إليها سابقا، ويوضح لنا الجدول التالي دور القطاع الصناعي ومساهمته في الناتج الداخلي الخام .

جدول رقم (2): التحول الهيكلي للإقتصاد الماليزي من 1979-1999

نوع المساهمة	1979	1989	1999
مساهمة القطاع الزراعي في الناتج الوطني الخام	24	17	10
مساهمة القطاع الصناعي في الناتج الوطني الخام	39	42	47
مساهمة قطاع الخدمات في الناتج الوطني الخام	37	41	43

المصدر: محمد، بوجلال. "السياسة الإقتصادية الكلية ودورها في الإندماج العقلافي في حركة الإقتصاد العالمي: التجربة الماليزية". ورقة مقدمة إلى المنتدى الدولي حول تأهيل المؤسسة الإقتصادية وتعظيم مكاسب الإندماج في الحركة الإقتصادية العالمية. جامعة فرحات عباس، سطيف يومي 29-30 أكتوبر، 2001، ص3.

انتقلت ماليزيا بعد إستقلالها وفي مسيرة تنمية قصيرة من حالة التخلف إلى حالة التطور من خلال تشجيعها لإقتصاد يعتمد على الصناعة التحويلية، والذي كان قاطرة عملية التنمية الإقتصادية والإجتماعية، تم الإعتماد على الصناعة الثقيلة لتوسيع وتعميق القاعدة الصناعية للبلاد، كما ركزت ماليزيا على التطور التقني وتنمية رأس المال البشري، من خلال تحسين مهارات مواردها البشرية، وتشجيع الصناعات الصغيرة وتحفيزها لكي تتوجه إلى التصدير، كما تم تشجيع القطاع الخاص، وتشجيع صناعة الإلكترونيات والتكنولوجيات المتطورة، ولقد كان لمهاتير محمد رؤية مزدوجة هي رؤية داخلية منفتحة على العالم الخارجي، كما تفتن إلى مساوئ النظام الرأسمالي الجديد ووضع له حدودا وضوابط أدت إلى تحقيق إزدهار إقتصادي وإجتماعي.

3_3_2_ القيم الأخلاقية والإجتماعية ودورها في تطور ماليزيا:

لقد لعبت القيم والأخلاق الجماعية والأعراف والتقاليد التي تشجع التعاون الجماعي والإحترام والتقدير على نجاح هذا البلد وسوف نتعرض إلى أهم هذه القيم فيمايلي:¹

أولا-الإعتماد على الذات: يعتبر هذا العنصر من أهم مميزات هذه التجربة، وقد تجلى في مظاهر عدة منها التركيز على الموارد الداخلية في تمويل الإستثمارات، والإعتماد بشكل كبير على السكان الأصليين الذين

¹ - عبد الرحمن، بن سانية. المرجع السابق، ص ص 63-64.

يمثلون الأغلبية المسلمة للسكان في تنفيذ الإستراتيجية التنموية، مع التغلب على الصعوبات التي تواجه الإقتصاد بتدابير ذاتية دون مساعدة مادية من العالم الخارجي، وأبرز دليل على ذلك مواجهة الأزمة المالية لعام 1997 بحلول ذاتية، ورفض توجيهات صندوق النقد الدولي والبنك العالمي.

ثانيا- **البساطة وعدم الإسراف**: يقوم أسلوب الحياة في المجتمع الماليزي على البساطة وعدم الإسراف في المعيشة، وهذا ما يجعله يعزز قيما أخرى كالمحافظة على الثروة القومية وحسن إستغلالها، ولقد ساعد هذا التقليد الحكومة مساعدة بالغة في تخطي الأزمة المالية في 1997م، حيث لم تلق قراراتها المتخذة لتقليل الإنفاق الحكومي ورفع الدعم الكلي عن بعض الخدمات أية معارضة أو إحتجاج شعبي.

ثالثا- **إحترام الكبير وتقديره**: إن إنعكاس هذه القيمة على التنمية يتجلى في التعامل مع السلطة، حيث تحظى هذه الأخيرة في ماليزيا، وفي شرق آسيا عموما، بإحترام الجميع وهو ما يحقق نوعين من المنافع:

-تسهيل مهمة القانون في ضبط الحياة العامة وتجاوب الأفراد مع سياسات الدولة.

-زيادة حرص الدولة على رعاية مصالح المواطن وضمان حقوقه.

رابعا- **الأسرة المستقرة**: رغم الإنفتاح الكبير لماليزيا وإندماجها في إقتصاديات العولمة وما سيتبع ذلك من ورود قيم تفكك كيان الأسرة، إلا أن الأسرة الماليزية ظلت دائما تشكل بؤرة إستقرار المجتمع...تسهر الدولة على رعاية إستقرار الأسرة من خلال العناية بمعالجة مشكلات إساءة معاملة الأطفال أو الإعتداء على الأحداث والنساء وغيرها.

خامسا- **التسامح والوثام العرقي**: يضم الشعب الماليزي ثلاث أعراق هي: الملايو: ويشكلون حوالي 50% من السكان ويدين معظمهم بالإسلام، الصينيون: ويدينون البوذية، الهنود: ومعظمهم هندوس، ورغم هذه التعددية العرقية والدينية، إلا أنها لم تشكل عقبة أمام الإنطلاق الإقتصادي لهذه الدولة بسبب شيوع معاني التسامح الديني والوثام العرقي بين أفراد المجتمع.

3_4_ تجربة كوريا الجنوبية:

لقد عرفت كوريا الجنوبية نموا سريعا إبتداء من الستينيات "فجهود التنمية التي إنطلقت بشكل قوي في ظل حكومة بارك شونغ هي، قد نجحت في تحويل هيكل الصناعة الوطنية من صناعة كثيفة العمالة، قائمة على الإحلال محل الواردات إلى صناعة كثيفة رأس المال، وإلى إقتصاد موجه بالدرجة الأولى نحو التصدير"¹، ولقد تدخلت الدولة ولعبت دورا إيجابيا ومحوريا في تشجيع الزراعة، مشجعة بذلك تحويل رأس

¹ _ عبد الفضيل، محمود. مرجع سابق، ص55.

المال التجاري إلى رأس مال صناعي، ولقد أدت الطبقة الرأسمالية في كوريا دورا محوريا في تحقيق صناعة متطورة وحديثة، عن طريق إنشائها لمجمعات صناعية كبيرة، مما أثر إيجابا في تطور عملية التصدير، كما ترجع النتائج الإيجابية التي حققتها كوريا الجنوبية إلى عوامل منها ما هو على المستوى الداخلي، والمتمثل في اعتمادها على الإدخار الفردي الذي أدى إلى تراكم رؤوس الأموال والذي وجه أساسا لدعم وتطوير الإستثمار، أما العوامل الخارجية فتمثلت أساسا في المساعدات الأجنبية المقدمة من الولايات المتحدة الأمريكية واليابان والمؤسسات المالية الأجنبية، كما شجعت كوريا الإستثمارات الأجنبية المباشرة في إطار الحرب الباردة.

لقد بدأت كوريا الجنوبية مسيرتها التنموية بوضع "أول خطة للتنمية الإقتصادية الخماسية (1962م_1966م) ركزت فيها على إستراتيجية بناء القاعدة التحتية والتصنيع للتصدير، وتشجيع القطاع الخاص على دخول مجال التصنيع"¹، وتدخلت الدولة عن طريق وضع سياسات صناعية تدعم المؤسسات الضخمة والعملاقة، وعملت على تطوير وتنمية الصناعات الكيماوية والصناعات الثقيلة، ولكن إنطلاقا من سنوات الثمانينات وجهت سياستها نحو تطوير المشاريع الصغيرة والمتوسطة، وأهم ما يجلب الإنتباه في دور الدولة في إنتقائها للسياسات الصناعية ولا سيما:²

-الدور الكبير الذي لعبته اليابان في تمويل التنمية الإقتصادية والإجتماعية، حيث عملت الإستثمارات اليابانية على توطين التقنية وتسريع إستيعابها.

-الدور الذي قامت به الحكومة في مجال تقديم الدعم القوي للصناعات الإستراتيجية في بداية إنطلاقها.

-التركيز على دعم التعليم وتطويره وتحسين مدخلاته، إلى جانب الإهتمام بتنمية الموارد البشرية وتأهيل وتدريب العمالة.

- الإصلاحات الهيكلية للقطاع المالي حيث حرصت كوريا على تحقيق ديناميكية المؤسسات المالية من خلال إخضاعها لرقابة جيدة تجسدت في تكوين لجنة المراقبة المالية التي عملت على إرساء ممارسة مصرفية علمية، وأوجدت نظاما جديدا من اللوائح والرقابة العقلانية، ووضعت جدولا زمنيا لتنفيذ الإصلاحات، وفي إطار تطبيق الإصلاحات في القطاع المالي أغلقت الحكومة عددا من المؤسسات المالية غير المجدية، وقامت بإخضاع البنوك لإجراءات علاجية صارمة فرضتها لجنة المراقبة المالية، بالإضافة إلى إعادة هيكلة المؤسسات المالية غير المصرفية التي أوقف نشاطها أو تم سحب رخصتها ما يقارب 640 مؤسسة.

¹ - كمال عايشي: "دور نظرية الأوز الطائر الآسيوية في السياسة الصناعية الجديدة في الجزائر للتحويل إلى الهيكل التصديري". مجلة أبحاث إقتصادية . 6(ديسمبر 2009). جامعة محمد خيضر، 221.

² - عبد الرحمن، بن سانية. مرجع سابق، ص ص 75، 76.

لقد لعب الإهتمام الكبير بالتعليم وتعزيز قدرات أفراد المجتمع الكوري المعرفية والعلمية ورفع كفاءات الموارد البشرية بالتكوين المستمر دورا في نجاح كوريا إضافة إلى عوامل أخرى تتلخص في تشجيع الإستثمار الصناعي الداخلي أو المحلي وتشجيع الإستثمارات الأجنبية المباشرة وربطها بضرورة إكساب الموارد البشرية المحلية التحكم في التكنولوجيا، ويمكن تلخيص عوامل نجاح تجربة كوريا الجنوبية في مايلي:¹

1_ دفع الشركات الصناعية على تكوين وحدات إقتصادية عملاقة لولوج الأنشطة الصناعية المتقدمة تقنيا، ولتحقيق الوفورات التقنية بهدف تحقيق قفزة تصديرية في المستقبل.

2_ تقييد حجم تدفقات الإستثمار الأجنبي المباشر، وذلك لتدعيم دور رأس المال الوطني في ملكية وحدات قطاع الأعمال الخاص.

3_ تقديم تسهيلات كبيرة للمجمعات الصناعية العملاقة من خلال نظام الحوافز المالية المتمثل في: نظام المعاملة الخاصة، وقروض السياسات للأنشطة الصناعية المستهدفة.

كما إستفادت كوريا الجنوبية لتمويل صناعاتها من المساعدات الأجنبية والقروض البنكية الأجنبية، ولم تعتمد بصورة كبيرة على الإستثمار الأجنبي المباشر كما هو الحال في سنغافورة وماليزيا، معطية بذلك الأهمية والمكانة البالغة للرأس المال الوطني الخاص، وعلى هذا الأساس قامت بتقديم كل وسائل الدعم وترقية المجمعات الصناعية الكبيرة التي يملكها الخواص الكوريون.

3_5_ تجربة تايلاندا:

لقد ساهم تدفق رؤوس الأموال الأجنبية في تايلاندا بتحقيقها نموا إقتصاديا سريعا منذ نهاية الثمانينيات "ويمكن إرجاع هذا النمو المتسارع للإقتصاد التايلاندي بدرجة كبيرة إلى تدفقات رؤوس الأموال الأجنبية الوافدة، التي بدأت تشتد وتيرتها منذ 1988م، إذ لعبت هذه التدفقات دورا جوهريا في توفير جانب كبير من التمويل الرأسمالي اللازم لسد الفجوة بين طاقة الإدخار القومي وحجم الإستثمارات الكلية"²، وعملت تايلاندا على تحقيق إستقرار سعر صرف العملة الوطنية لمواجهة الآثار السلبية لتدفق رؤوس الأموال الأجنبية، ولقد شجعت الإستثمارات الأجنبية المباشرة عن طريق إلغاء العديد من القيود المفروضة على الإستثمارات الأجنبية المباشرة الخاصة بالصناعات التصديرية عن طريق الإعفاءات الضريبية،

¹ _ محمود عبد الفضيل، محمود. مرجع سابق، ص71.

² _ نفس المرجع، ص85.

وإذا تتبعنا المسيرة التنموية لتايلاندا نجدها تنقسم إلى ثلاث مراحل إنطلاقاً من الستينيات وهي مقسمة على النحو التالي:¹

3_5_1_ الفترة منذ بداية الستينيات حتى منتصف السبعينيات: كان المحرك الأساسي لعملية التنمية هو الإنفاق الواسع على مشروعات البنية التحتية، وبصفة خاصة الطرق، والسدود، ومحطات توليد الطاقة، وشبكة الإتصالات.

3_5_2_ الفترة من منتصف السبعينيات حتى منتصف الثمانينيات: تم التركيز في عملية التنمية على الصناعات التصديرية كثيفة العمالة، المستندة إلى قاعدة الموارد المحلية مثل: الصناعات النسيجية، تجهيز السلع الغذائية ولا سيما الأطعمة البحرية.

3_5_3_ الفترة من منتصف الثمانينيات حتى منتصف التسعينيات: حيث كان التركيز في عمليات التنمية حول الصناعات الإلكترونية وتجميع السيارات التي تم التوسع فيها بواسطة الإستثمارات الأجنبية المباشرة.

ومع بداية التسعينيات إتجه جانب مهم من الإستثمارات المحلية والأجنبية نحو القطاع المالي وقطاع العقارات، حيث توسعت البنوك في عمليات الإقراض للمستثمرين في هذا النوع من الأنشطة، وبدءاً من منتصف التسعينيات لعبت السياحة دوراً مهماً في توليد النقد الأجنبي.

3_6_ تجربة الصين ومنهج السير على ساقين:

إعتمدت الصين منذ 1950م على إستراتيجية تنمية وهي نموذج السير على ساقين لتحقيق التنمية الإقتصادية والإجتماعية، ولقد ركزت في بداية مسيرتها التنموية على التخطيط المركزي لدفع عجلة النمو وتحقيق التنمية الشاملة، ولقد سارت عمليات التنمية من 1949م_ 1979م على النحو التالي:²

1_ تنمية الزراعة والصناعة في آن واحد وبشكل متوازن.

2_ تنمية فروع الصناعة الثقيلة، من دون إهمال تنمية الصناعات الخفيفة.

3_ تطوير أساليب الإنتاج عالية التقنية، جنباً إلى جنب مع أساليب الإنتاج البسيطة.

¹ نفس المرجع، ص ص 85،86.

² نفس المرجع، ص 113.

ولقد واصلت الصين السير بنفس الوتيرة وهي السير على ساقين في الفترة الممتدة ما بين 1979م_1999م وذلك عن طريق:¹

1_ الموازنة بين ملكية رأس المال الخاص ورأس المال العام.

2_ الموازنة بين ملكية رأس المال الوطني (العام والخاص) و ملكية رأس المال الأجنبي.

3_ المزج الأمثل بين التوجه الإشتراكي وإقتصاد السوق.

لقد إستطاعت الصين من خلال تطبيق سياسة السير على ساقين تحقيق معدلات كبيرة في النمو، وحققت قفزة نوعية فيما يخص صادراتها، ولقد رافق هذا التطور إتساع السوق الداخلي وإرتفاع في المستوى المعيشي للأفراد الصينيين، ولقد كان لإصلاح القطاع الزراعي في الصين في سنوات الثمانينيات أثر بالغ في تحريك عجلة التنمية، ليأتي دور الإستثمارات الأجنبية المباشرة في سنوات التسعينيات للمساهمة في تحقيق التنمية ويرجع الباحثون إلى "أن المفتاح الرئيسي للنجاح يكمن في إنضباط قوة العمل الصينية في ظل الإطار التنظيمي والهيكل المؤسسي المساند لعمليات الإسراع بالنمو والتنمية"²، ولذلك يرجع هؤلاء الباحثين إلى أن التنمية في الصين تحققت بفعل عوامل إقتصادية وعوامل ذات أهمية كبرى، وهي عوامل ثقافية تتمثل أساسا في القيم الثقافية والإجتماعية للمجتمع الصيني، خصوصا القيم المستمدة من الديانة الكونفوشيوسية التي تنص على "تقبل الهرمية والحاجة إلى التناغم الإجتماعي، وإحترام وتوقير الأسرة والسخاء في الحكم"³.

لاقت التجربة الصينية إعجاب كل الدول "ولعل تجربة الصين لها خصوصياتها وتفردتها، فحجم الصين الكبير وثقلها السياسي يجعلها تنينا إقتصاديا، وليس مجرد نم من نمور آسيا البازغة، فالصين تمثل كتلة تاريخية جديدة بإمتدادتها البشرية والتاريخية وتشابكاتها الإقتصادية"⁴.

4_ القيم الثقافية ودورها في التنمية في دول شرق آسيا:

يعرف بأن عملية التنمية ليست عملية نمطية قابلة للإستنساخ في كل الدول والمجتمعات، وتكمن عدم نمطيتها إلى الدور الكبير الذي تلعبه القيم الثقافية في تحقيقها، لقد كان للجهاز الإجتماعي والسياسي لهذه البلدان دور كبير في دفع عجلتها التنموية، فدول شرق آسيا تتميز عن البلدان الأخرى بخصائص

¹ _ نفس المرجع، ص113.

² _ نفس المرجع، ص115.

³ _ هدى، ميتيكس وآخرون. مرجع سابق، ص7.

⁴ _ عبد الفضيل، محمود. مرجع سابق، ص117.

ثقافية "مبنية على التوجه نحو الجماعة، ومصالح المجتمع المحلي مقدمة على المصالح الفردية... فالفرد ليس وحدة منعزلة وإنما هو عضو في أسرة نووية أو ممتدة وعشيرة ومجاورة ومجتمع محلي وأمة ودولة... يحاول الفرد أن يوازن بين مصالحه ومصالح الأسرة والمجتمع"¹، فالفرد الآسيوي يعي بالجماعة ويعطي لها أهمية كبيرة وهو يعمل لتحقيق الخير والرفاه للمجتمع، بمعنى أنه فرد إيجابي، وهو أقل أنانية ويهتم بتماسك وإستقرار المجتمع أكثر من إهتمامه بحقوقه الفردية، وترتبط وجهة الجماعة بقيم مثل إنكار الذات، والإنضباط الذاتي، والتضحية الشخصية من أجل خير أعظم.

وهذا جزء لا يتجزأ من المدركات الأخلاقية العامة والتناغم والدينامية الإجتماعية، فإحترام الروابط الأسرية وكبار السن، والشفقة والعمل الشاق وشغل الفريق عناصر في هذه المصفوفة، وتشكل مع القيادة الصحيحة إطار "الرخاء الإقتصادي والتقدم والعلاقات المتناغمة بين المواطنين والقانون والنظام"²، كما لعبت الديانة في هذه المجتمعات دورا كبيرا في رسم هوية الأفراد وتوجيه الجماعة، وتعتبر الديانة عامل أصيل في القيم الثقافية حيث أنه "ليس للمؤسسات وقواعد السلوك معنى إلا في سياقها الثقافي والعمليات الإجتماعية ومستوى التنمية الذي تشتق منه القيم"³.

وتنص هذه القيم على أهمية وألوية البيئة المحلية، كما تعتبر الأسرة هي النواة الأساسية لبناء مجتمع سليم، وعدم التبذير وإحترام التعليم، وضرورة القيام بالواجبات العامة والعمل في إطار فريق، أدت هذه القيم إلى ظهور أنماط متميزة للتنمية في هذه المجتمعات، فالإنطلاق من الموروث الثقافي والإجتماعي كان نقطة إنطلاق مسيرة التنمية في هذه المجتمعات، فالسياق الثقافي له تأثير في تحديد إتجاهات ودوافع الأفراد في المجتمع، و"من الأسباب التي يرد إليها النجاح الماضي وتعطي الأمل للمستقبل الملامح الثقافية الجزئية للإقليم... أن تفسير النجاح الإقتصادي القياسي "المعجزات" الماضية في الإقليم أي المعدلات العالية للمدخرات والإستثمار المستخدم بكفاءة من خلال سياسة موجهة نحو المستقبل، لا يمكن أن يفسر نجاح دول حافة آسيا دون أن نأخذ في الإعتبار عوامل ثقافية مختلفة، إرتبطت بالميراث الكونفوشيوسي"⁴، حيث تفرض تعاليم الكونفوشيوسية والتي أدت إلى النجاح الإقتصادي بتشجيع الكفاءات ودفع قوة العمل إلى التطور والإزدهار وإحترام السلطة.

ولقد قام ديفيد هيتشوك بدراسة على 100 فرد من: سنغافورة، ماليزيا، إندونيسيا، تايلاندا، الصين، كوريا الجنوبية، اليابان والهند عن طريق مقابلات "ووجد هيتشوك درجة مذهلة من التلاقي بين

¹ _ هدى، ميتكس وآخرون. مرجع سابق، ص6.

² _ نفس المرجع، ص ص 6_7.

³ _ نفس المرجع، ص7.

⁴ _ نفس المرجع، ص21.

القيم الشخصية والقيم المجتمعية في شمالي شرقي آسيا وجنوب شرقي آسيا، فقد أعطى الإقليم تأكيداً متماثلاً على أهمية العمل الشاق وإحترام التعلم والأمانة والانضباط الذاتي والوفاء بالالتزامات، وبالنسبة إلى القيم المجتمعية وافق المبحوثون على أهمية المجتمع المنظم والانسجام وإحترام السلطة والمحاسبة الرسمية والإجماع (التوافق)¹.

بحثت هذه الدول كغيرها من دول العالم عن منفذ وسبيل يحقق لها الرفاه الإقتصادي والإجتماعي، وتوصلت في النهاية أن التنمية ليست عبارة عن خطط وبرامج ومشاريع مهيكلية في دول غربية، وإنما السبيل الأمثل للتنمية هو مراعاة كل مجتمع لخصوصياته الثقافية والإجتماعية والحضارية، ولقد ساعدت الظروف الدولية هذه المجتمعات في تحقيق مساعيها، وإستفادت من الصراع الذي كان قائماً بين المعسكرين الإشتراكي والرأسمالي ولقد "تلقت دول النور الآسيوية كميات ضخمة من المساعدات المالية والفنية من قبل البلدان الصناعية الرأسمالية، والهدف كان إظهار الرأسمالية كنموذج يحتذى في عملية التنمية"²، وإستفادت من تدفق الإستثمارات الأجنبية ومن "جانب آخر إستفادت دول جنوب شرق آسيا من المحاولات التي كانت تجرى في الدول الصناعية المتقدمة لنقل بعض الصناعات منها إلى مناطق أخرى في العالم تتمتع بوجود عمالة كثيفة ذات أجور منخفضة"³.

لقد كان للدولة على الصعيد الداخلي دوراً كبيراً عن طريق خلق بيئة ومناخ ملائم للإستثمار، من خلال بناء وتطوير البنى التحتية من طرقات ومحطات للمياه والكهرباء والجسور، وإعطاء الأهمية للقطاعات الحساسة في المجتمع من خلال الإنفاق عليه بصورة مستمرة ومتزايدة كالتعليم والصحة، والسكن والبحث العلمي والتطوير التكنولوجي، ولقد إنعكست هذه السياسة في "زيادة إنتاجية العمل البشري والقدرة على إستيعاب التطور التكنولوجي وتطويعه"⁴، كما قامت معظم هذه البلدان ومن بينها سنغافورة بتعميم التعليم الإبتدائي وجعله مجاني وإجباري .

إن هذه السياسات التي إتخذتها الدولة على مستوى تهيئة البنى التحتية وتشجيع قطاعي التعليم والصحة، رافقتها سياسات أخرى داعمة وهي سياسات مالية، والتي كان لها الدور الأساسي في إستقطاب وجذب الإستثمار الأجنبي، إضافة إلى تشجيع الإدخار الوطني، و"قامت الحكومات بتقرير لسلسلة من الحوافز والإغراءات لتلك الإستثمارات، مثل الإعفاءات الجمركية لوارداتها، وإنخفاض معدلات الضرائب على دخولها، وعدم تحميلها تكلفة تلوث البيئة، وعدم وجود تشريعات للحد الأدنى للأجور، وعدم تدخل

¹ _ نفس المرجع، ص 27.

² _ إبراهيم، مشورب. مرجع سابق، ص 6، 7.

³ _ نفس المرجع، ص 209.

⁴ _ نفس المرجع، ص 210.

الحكومات في مجال الأسعار، وتوفير الدولة للبنية الأساسية للمشروعات الأجنبية، فضلا عن توافر الخدمات الحكومية الضرورية وعدم وجود رقابة على الصرف وحرية تحويل الأرباح للخارج، ووجود أسواق متطورة للأوراق المالية¹، ولقد كان للدولة دورا هاما وبالغا في هذه المجتمعات الآسيوية وذلك بتوفيرها البنى التحتية اللازمة للنشاط الإقتصادي، وتوفير بيئة ملائمة ومحفزة للنشاط الإقتصادي.

5_ أسباب فشل التنمية في البلدان المتخلفة(ومنها الجزائر):

لقد أرجع الباحث محمود عبد الفضيل أسباب تعثر التنمية في هذه البلدان أو ما أسماه بالفشل التنموي بعد تحليله لواقع التنمية لهذه البلدان، وتوصل إلى عدة عوامل منها:²

5_1_ **القضايا السلوكية:** على مستوى سلوكيات رجال الأعمال والقطاع العائلي، والبيروقراطية الحكومية.

5_2_ **الترتيبات التنظيمية والمؤسسية:** حيث تسود الفوضى والإرتجالية والعشوائية نتيجة سوء إختيار القيادات، ومبدأ الولاء والإنصياع... بدلا من الكفاءة والنزاهة وروح الإنتماء.

5_3_ **تأثير الحروب والصراعات في المنطقة العربية:** لقد حظي مشروع تنمية النور الآسيوية إهتمام الحكومات العربية بدرجات مختلفة، حيث ظهر نوع من العداء المعلن (أوالمستتر) لمشروع النهوض العربي مما أدى إلى إعاقة مسيرة التنمية العربية، كذلك أن للحروب والصراعات المسلحة في المنطقة العربية أكبر الأثر في تبيد موارد ثمينة، وتحطم جانب مهم من البنى الإرتكازية في المنطقة (الصراع العربي _ الإسرائيلي، الحرب العراقية _ الإيرانية، الحرب الأهلية في لبنان، حرب تحطيم العراق منذ عام 1991م) وهو الأمر الذي لم تتعرض له البلدان الآسيوية الناهضة، منذ بداية الخمسينيات، على رغم إستمرار التوترات والتهديدات العسكرية في منطقة المحيط الهادي وشبه الجزيرة الكورية.

5_4_ **غلبة العقلية الريعية وليس التنموية:** على النخب الحاكمة ونخب رجال الأعمال في المنطقة العربية منذ نهاية السبعينيات، مقارنة بالعقلية التنموية السائدة لدى الساسة ورجال الأعمال في بلدان آسيا الناهضة وقد ساعدت أموال النفط وأساليب إعادة تدويرها في تغلغل تلك العقلية الريعية القائمة على البذخ الإستهلاكي، والسعي وراء الربح والكسب السريع.

¹ _ زكي، رمزي. المحنة الآسيوية قصة صعود وهبوط دول المعجزات الآسيوية. دمشق: دار المدى للثقافة والنشر، 2000، ص28.

² _ عبد الفضيل، محمود. مرجع سابق، ص217.

خلاصة:

تعد تجربة النمر الأسيوية مثالا ناجحا، لكن لا يمكن إستنساخ هذه التجربة وتطبيقها في هذه البلدان، فنقل هذه التجارب للجزائر دون معرفة الظروف والسيقات التي بنيت على أساسها، سيجر التنمية في الجزائر كما حدث في المرحلة الإشتراكية ومرحلة الإنتقال إلى إقتصاد السوق، ومن الواجب الإستفادة من هذه التجربة في إطارها العام و الإستفادة من الخبرات التي تبلورت في دول النمر الأسيوية، لأنها تعبر عن تجربة جديرة بالتأمل والنظر وإستخلاص الدروس المفيدة منها لوضع سياسة تنموية جديدة.

ومن ذلك فإن شروط التنمية في المجتمع وتحققها يكون عن طريق التغيرات الجذرية التي تحصل في المؤسسات والبنى الإجماعية والثقافية والسياسية والإقتصادية الراهنة، والعودة إلى ثقافتنا وقيم مجتمعا الأصيلة، ويتم من خلال هذه التغيرات ظهور علاقات إنتاجية جديدة على أنقاض العلاقات الإنتاجية القديمة، وضرورة تدخل الدولة لتنمية المجتمع بإتخاذ إجراءات مادية وتشريعية وتتحمل مسؤولية نجاح أو فشل التنمية.

الفصل الرابع:

تطور سياسات التنمية في الجزائر ومكانة القطاع الخاص فيها.

تمهيد:

إعتمدت الجزائر بعد الإستقلال ومنذ سنة 1967م إلى سنة 1989م على التخطيط كأداة أساسية لتحقيق التنمية الإقتصادية والإجتماعية، ثم فيما بعد إعتمدت على برنامج الإصلاحات الإقتصادية، فسياسة التنمية في الجزائر إعتمدت أولا على المخططات التنموية، وسياسة الإصلاحات الإقتصادية الجديدة التي تتعلق أساسا بتطبيق قوانين إقتصاد السوق، لقد ركزت السياسة التنموية في بداياتها على تطوير وتدعيم القطاع الإنتاجي وعلى ترقية التصنيع وأولته أهمية بالغة، ثم تم الإهتمام فيما بعد بتطوير الهياكل الإجتماعية والإقتصادية كالسكن، التعليم، الصحة، البنية التحتية ..إلخ، وبعدها ظهرت إنشغالات جديدة بعد تأثيرات الأزمة العالمية، وبذلك اللجوء إلى نظام إقتصادي لامركزي، تجلى بصورة واضحة في عمليتي إعادة الهيكلة وإستقلالية المؤسسات العمومية الإقتصادية.

إن الخيار للدخول في إقتصاد السوق شجع القطاع الخاص على التطور والإزدهار، وتم بذلك توجيه الإستثمارات نحو قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، قصد مواجهة المشاكل التكنولوجية والمالية غالبية هذا النوع من المؤسسات تابع للقطاع الخاص الذي أصبح له دورا محوريا في تحقيق التنمية بعد تحلي الدولة تدريجيا عن دورها المقاولاتي، وأصبح الفرد المقاول هو قائد قاطرة التنمية في الجزائر، وغالبية هؤلاء المقاولين هم شباب في أوج قوتهم البدنية والعقلية، ونظرا لأهمية المشاريع الصغيرة والمتوسطة التي أصبحت خيارا للتنمية إعتمدت عليه الجزائر وشجعتة بعد فشل سياساتها التنموية السابقة، لأنها تلعب دورا مركزيا ومحركا في كافة المجتمعات سواء كانت مجتمعات متطورة، متخلفة أو حتى سائرة في طريق النمو، ويرجع هذا الدور لمساهمتها في تحقيق التنمية الإقتصادية وتأمين فرص العمل.

1__ سياسة التنمية عن طريق المخططات التنموية:

سنتعرض فيما يلي على سياسة التنمية القائمة على المخططات التنموية إنطلاقا من 1967م، كما لا يفوتنا أن نشير إلى المرحلة التي سبقت هذا التاريخ بعد الإستقلال، وهي مرحلة تمهيدية كان لها دورا كبيرا في صياغة البرامج التنموية فيما بعد، وهي عبارة عن معركة مع مخلفات الإحتلال الثقيلة، ونذكر منها: تأميم المناجم، والبنوك وتأميم العقار الشاغر، ومرحلة التسيير الذاتي للمؤسسات.

1_1_ المخطط الثلاثي للتنمية 1967_1969:

يعتبر هذا المخطط هو أول مخطط بعد الإستقلال في ما يخص تنظيم القطاع الإقتصادي، فهو أول مخطط للتنمية ويعبر عن إنطلاق مسار جديد للتنمية في الجزائر المستقلة، وحمل في طياته طموحات كبيرة في تحقيق الرفاه الإجتماعي والإقتصادي، ويرجع السبب إلى إعتماد التخطيط في هذه السنة وليس قبلها لإعتبارين أساسيين هما: "عامل حداثة عهد الجزائر بالإستقلال الذي تحصلت عليه قبل خمس سنوات فقط، وعامل إنعدام توفر الشروط الموضوعية التي تعطي الدولة قدرة التحكم في القوى الإقتصادية الوطنية"¹، إن عملية التخطيط كانت إستراتيجية في تلك الفترة بل كانت ضرورية جدا، وذلك من أجل التحضير للدخول في السياق الإشتراكي الذي يعتبر التخطيط محوره ومركزه، ويعرف التخطيط على أنه "عملية حصر للإمكانات البشرية والمادية للمجتمع من أجل خلق قدرات عمل جديدة في آجال محددة"².

لقد رأّت الجزائر في عملية التخطيط الوسيلة الوحيدة للنهوض بالوضعية الإجتماعية والإقتصادية للبلاد، ووسيلة للقضاء على الفقر والتخلف وتحقيق العدالة الإجتماعية، وفي هذا الإطار إتخذت الجزائر قرارات سياسية مهمة تعلقّت أساسا بسلسلة من التأميمات، وإسترجعت في سنة 1963م الأراضي التي كان يملكها المعمرون، وقطاع المناجم، والمؤسسات المالية من بنوك وشركات تأمين في سنة 1966م، ولقد أدركت الجزائر في هذه المرحلة أن إستقلالها الحقيقي "يستلزم الإستقلال الإقتصادي المرتكز أساسا على إستعادة الثروات الطبيعية، وإمتلاك وسائل الإنتاج الكبرى، وتوازن المبادلات الخارجية، والإستقلال المالي للدولة"³، وعلى الرغم من قصر مدة هذا المخطط إلا أنه قدم إيجابيات للمخطط الرباعي الثاني للتنمية من خلال توجهه نحو الصناعات الثقيلة أخذا بالتجربة الروسية، كما تبلورت في هذه المرحلة فكرة الصناعة

¹ _ محمد بلقاسم حسن، بملول. سياسة تخطيط التنمية وإعادة تنظيم مسارها في الجزائر: بناء قطاع إقتصادي عمومي رائد. ج 1.

الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 1999، ص160.

² _ نفس المرجع، ص161.

³ _ محمد الأخضر، بن حسين. دروس في الإقتصاد. الجزائر: المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل دار الشريفة، 1991، ص90.

المصنعة، وبرزت الشركات الصناعية الكبرى على غرار شركة سوناكوم، وتشجيع صناعة الحديد والصلب والصناعات الميكانيكية، كما أثرى هذا المخطط تجربة التخطيط، وتهيئة الإطارات الجزائرية للقيام بمسؤوليات تاريخية، وأعطاهم الفرصة للتفكير في تحسين وسائل التخطيط.

لقد إهتم هذا المخطط بعملية التصنيع لأن القطاع الصناعي الذي خلفه المستعمر الفرنسي كان ضعيفا، يتكون أساسا من الصناعات الإستهلاكية والإستخراجية، ولقد إستثمرت الجزائر في هذا المخطط مبلغ 9,06 مليار دينار جزائري، ولقد أعطت الدولة "الأولوية الإستثمارية العالية لتطوير هيكل جهاز الإنتاج، فهو أساس تطور أي مجتمع وهو الشرط اللازم لإحداث التنمية المطلوبة وتحقيق شروط الإستقلال الإقتصادي"¹، لقد خصص لهذا القطاع الإنتاجي المباشر مبلغ 7 مليار دينار جزائري، والمقصود بهذا القطاع نشاطات العمل الإقتصادية الذي يترتب عنه خلق سلع زراعية أو صناعية، ولقد إعتبر الإنتاج القاعدة المادية لتطور المجتمع في تلك الفترة، وهذا يبرز الذهنية آنذاك التي تجسدت في هذا المخطط، وهي التطوير والترقية السريعة لجهاز الإنتاج كقاعدة مادية للتنمية، وتوجيه معظم الإستثمارات للصناعة .

لقد كان لهذا المخطط أثر إيجابي على المخططات التي جاءت بعده، حيث يعد البداية الأولى لتطبيق أسلوب التخطيط في الجزائر، مكن من تحسين هذه العملية كما شجع على تنويع البرامج الإستثمارية وتوسيعها في المخطط الرباعي للتنمية.

1_2_ المخطط الرباعي الأول للتنمية 1970م_1973م.

لقد جاء هذا المخطط ليؤكد على ما جاء في المادة 5 من الأمر رقم 70_10 تقوية ودعم بناء الإقتصاد الإشتراكي وتعزيز الإستقلال الإقتصادي للبلاد، كما أن المخطط أكد على أنه في هذا التغيير العميق المنطلق فإن إستراتيجيتنا تجعل التصنيع في الدرجة الأولى من بين عوامل التنمية، كما هدف هذا المخطط على تحقيق التوازن المحلي، وذلك بإعطاء المناطق الريفية حقه في التنمية من أجل إحداث التوازن بين الريف والمدينة، وأهم معركة إقتصادية قادتها القيادة الثورية للبلاد في هذا المخطط هي: معركة تأمين المحروقات في سنة 1971م، ومعركة إصدار قوانين الثورة الزراعية في نفس السنة، وإصلاح التعليم العالي وتوقيف الهجرة إلى فرنسا سنة 1973م.

هذه أهداف الإشتراكية والتي عمل المخطط الرباعي الأول على تحقيقها من أجل تحطيم جل العلاقات الإجتماعية التي خلفها المستعمر الفرنسي، والقضاء على التخلف من جانبيه "الجانب الإجتماعي الذي يتميز بالإستغلال تحت تأثير علاقة رأس المال، سواء على المستوى الدولي الذي يباشر

¹ محمد بلقاسم حسن، بلول: سياسة تخطيط التنمية وإعادة تنظيم مسارها في الجزائر: بناء قطاع إقتصادي عمومي رائد ، مرجع سابق، ص170.

فيه رأس المال الأجنبي هذا الدور في شكل ربط الإقتصاد الجزائري بمراكزه في الخارج، وأعلى المستوى الداخلي عن طريق تشجيع نمو الملكيات الخاصة المستغلة، بدلا من تشجيع التعاون في توزيع وسائل الإنتاج بين الأفراد، وكذلك التفاوت في تطور القوى الإنتاجية بين المناطق، والجانب الثاني من إشكالية التخلف الناتجة عن علاقات الرأسمالية الإستعمارية، هو تفرغ هيكل جهاز الإنتاج المادي في الجزائر من شروط الإستقلال الإقتصادي"¹، وإعتمدت الدولة في هذا المخطط على التصنيع الذي يواكب الزراعة، وإعتماد سياسة الثورة الزراعية الهادفة إلى تحديد بصورة كاملة لهيكل الإنتاج الذي يرمي إلى تحقيق مستوى التغذية الأفضل للسكان.

كما عمل هذا المخطط على إشراك العمال في نشاط المؤسسة، ولقد قامت الدولة برفع حجم الإستثمارات في هذه المرحلة من أجل القضاء على التخلف وتحقيق التقدم الإقتصادي والإجتماعي، وإهتم هذا المخطط بالصناعة لأنها قادرة على تطوير وسائل الإنتاج، حيث تم تخصيص 20,8 مليار دج للصناعة من أصل 36,31 مليار دج للإستثمار الكلي"².

إن الإعتماد الكبير على الصناعة في هذه المرحلة يعود إلى أن الجزائر متخلفة صناعيا، وليس لديها قاعدة صناعية قوية التي تساعد من التحرر إقتصاديا، وتطوير كفاءاتها الإنتاجية وتوزيع ثروتها على نحو يمكن من تحقيق العدالة الإجتماعية في المجتمع، وهو الهدف الأساسي لبناء مجتمع إشتراكي.

لقد قدم هذا المخطط نتائج إيجابية حيث "زاد الإستثمار الفعلي من 9,2 مليار دج خلال المخطط الثلاثي، إلى 36,3 مليار دج زاد التشغيل من قرابة 1,9 مليون عامل إلى قرابة 2,2 مليون بين سنتي 1969م و1973م، وحجم القيمة المضافة الإجمالية بالسعر الجاري من حوالي 47 مليار دج في المخطط الثلاثي إلى حوالي 93 مليار دج في المخطط الرباعي الأول"³.

1_3_ المخطط الرباعي الثاني للتنمية 1974_1977:

تميز هذا المخطط أيضا بعدة إجراءات هي إمتداد للمخطط السابق، وإستشرافا للمستقبل من خلال تأسيس الخدمة الوطنية لمساهمة شباب الخدمة الوطنية في إنجاز المخططات التنموية والمشاريع الكبرى، وتأسيس الإحتياجات العقارية البلدية للتغلب على مشاكل الإسكان التي أصبحت بواردها قوية ومنبئة بمشاكل حضرية مستقبلية، كما يمثل هذا المخطط قفزة نوعية في تاريخ الإستثمار، نتيجة لعاملين

¹ _ المرجع السابق، ص 195.

² _ محمد الأخضر، بن حسين. مرجع سابق، ص 97.

³ _ محمد حسن بلقاسم، بملول. سياسة تخطيط التنمية وإعادة تنظيم مسارها في الجزائر: بناء قطاع إقتصادي عمومي رائد. مرجع سابق، ص 245.

أساسيين الأول يتمثل في إكتساب الجزائر خبرة في التخطيط من خلال المخططين السابقين، والثاني يتمثل في الحالة المالية المزدهرة للجزائر آنذاك من خلال مداخيل البترول، ويعد ثالث مخطط للجزائر المستقلة وكان "حجمه الإستثماري المرخص به، حسب المادة 7 من الأمر رقم 74_68 المتعلق به، مقدار 110 مليار من الدينارات الجزائرية"¹، وكان يهدف هذا المخطط إلى تدعيم التغييرات الإجتماعية وتطوير القاعدة المادية للمجتمع، كما تم الإعتماد ولأول مرة على مبدأ اللامركزية بغية تحقيق التوازن الجهوي، كما عمل على تطوير العلاقات الإقتصادية مع الدول المتخلفة.

لقد توزعت إستثمارات هذا المخطط بصورة متوازنة بين الإستثمار في إنتاج وسائل الإنتاج والإستهلاك، الإستثمار الإنتاجي والإستثمار الخدماتي، و"إهتم المخطط كثيرا بالصناعة وسجل عددا جديدا من البرامج الصناعية بلغت تكاليفها 65,35 مليار دج من مجموع البرامج الجديدة المسجلة البالغة أكثر من 126,47 مليار دج"².

من خلال ما سبق نستنتج أن هذا المخطط إعتمد بصورة كبيرة على التصنيع، وبالصناعات الثقيلة، كما عمل على بعث الصناعات الصغيرة والمتوسطة .

1_4_ إستثمارات المرحلة التكميلية ومراجعة للمخطط الرباعي الثاني 1978م_1979م.

ما يمكن الإشارة إليه أن هذه المرحلة تعتبر مرحلة إنتقالية بين المخطط الرباعي الثاني والمخطط الخماسي الأول، كما إعتبرت هذه الفترة ضرورية لتكملة أهداف المخطط الرباعي الثاني "لأن باقي الإنجاز في نهاية عام 1977م كان يبلغ 190,07 مليار دج، بإعتبار أنها تمثل تكاليف البرامج الإستثمارية الباقية من المجموع المسجل في إطار هذا المخطط والبالغ 311,30 مليار دج، ويشكل ذلك الباقي إنجاز نسبة 61% من هذا الرقم الأخير"³ وركزت هذه الفترة أساسا على إنجاز المشاريع التي لم يتم إنجازها في المخطط السابق وبالأخص تشجيع الصناعات الخفيفة.

1_5_ المخطط الخماسي الأول للتنمية 1980م_1984م.

ما يمكن الإشارة له في هذا المخطط هو إضافة سنة وأصبحت مدة المخطط خمس سنوات، وهذا يدل على أن الجزائر قد إكتسبت تجربة كبيرة في مجال التخطيط، إضافة إلى الرغبة في تحقيق أهداف إقتصادية بعيدة الأجل، كما إرتفعت أيضا إستثمارات هذا المخطط إلى 560,5 مليار دج، ومن المقدر

¹ _ المرجع السابق، ص 257.

² _ نفس المرجع، ص 265.

³ _ نفس المرجع، ص 334.

أن يبلغ حجم إنجاز هذه البرامج في نهاية سنة 1984م مقدار 400,6 مليار دج¹، ولقد وزعت مبلغ الإستثمارات في ثلاث أنواع من الإستثمار، وهي الإستثمارات المنتجة مثل: الزراعة والصناعة ومقاولات الإنجاز وقدر المبلغ ب 297,61 مليار، بينما خصص 46,2 مليار دج إلى الإستثمارات شبه المنتجة كالنقل والمواصلات والتخزين والتوزيع، والسياحة، بينما خصص 216,69 مليار دج للإستثمارات غير منتجة مثل البنية التحتية الإجتماعية والإقتصادية.

ونلاحظ من خلال توزيع الإستثمارات أن الجزائر بدأت تعيد توجيه إستثماراتها "حيث وجهت الإستثمارات نحو القطاعات الإجتماعية وقطاع البناءات الكبرى في مجال الطرقات وغيرها، وكذلك قطاع السكن"²، لم يحقق هذا المخطط كل الطموحات التي كان يسعى إليها نتيجة إنخفاض سعر البترول في السوق العالمية إبتداء من 1982م، كما كان ل"ضعف تأهيل اليد العاملة في هذه الفترة كما تبين ذلك الإحصائيات التي قدمها المكتب الوطني للإحصاء سنة 1984م، والتي توضح أن نسبة 71,8% من السكان العاملين بدون تأهيل، بالإضافة إلى أن 45,4% منهم أميون، وهو ما يفسر من جهة ضعف الإنتاجية في القطاعات الإقتصادية الوطنية، وإستفحال ظاهرة البطالة في أوساط الشباب"³، ولقد تميز هذا المخطط بعدة إجراءات أهمها إعادة الهيكلة الإقتصادية، وتمثل في تقليص حجم الشركات الوطنية الكبيرة وتحويلها إلى مؤسسات صغيرة ومتوسطة.

1_6_ المخطط الخماسي الثاني للتنمية 1985م_1989م.

جاء هذا المخطط مكملًا للمخطط الخماسي الأول وإهتم بالتسيير وتنمية الفلاحة والري، لقد جاء هذا المخطط في ظروف الأزمة الإقتصادية العالمية، لذا كان لا بد على هذا المخطط أن يأخذ بعين الإعتبار هذه الوضعية، وهدف إلى تحسين إستغلال الطاقات الإنتاجية في الزراعة والصناعة والإنجاز مخصصة بذلك 251,6 مليار دج، إضافة إلى تنمية الهياكل الأساسية الإقتصادية والإجتماعية المتمثلة في شبكات الطرق والسكن، والتكوين والصحة والتي خصص لها حوالي 362,13 مليار دج، ولقد تلخصت الأولويات التي وضعها هذا المخطط في: تنظيم الإقتصاد الوطني، وتطوير قطاع الفلاحة والري، إضافة إلى تقليص اللجوء إلى الإستيراد من الخارج، ولقد أعطى هذا المخطط الأولوية لقطاع الفلاحة والري، والتي "تتلخص بصفة عامة في توجيه الإهتمام نحو تنظيم عملية الإنتاج لرفع حصته من إشباع حاجات المجتمع،

¹ محمد بلقاسم حسن، بملول. سياسة تخطيط التنمية وإعادة تنظيم مسارها في الجزائر: إعادة تنظيم الإقتصاد الوطني. ج.2. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 1999، ص10.

² شفير، أمين. التحولات الإقتصادية والإجتماعية وأثارها على البطالة والتشغيل في بلدان المغرب العربي. الجزائر: المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل، 1999، ص133.

³ عبد العزيز، وطبان. الإقتصاد الجزائري ماضيه وحاضره. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 1992، ص300.

وإعتمد المخطط الخماسي الثاني 1985م_1989م لتحقيق هذا الهدف العام برامج إستثمارية تقوم على تكثيف العمل، وتطوير طرقه، وتحديث وسائل الإنتاج¹، وفي هذا المخطط تم إعتبار القطاع الخاص وفقا للنصوص التي تنظمه قطاعا تكميليا لنشاط قطاع الدولة، كما تم الإهتمام أكثر بالإستثمار في الصناعات التحويلية المرافقة للصناعات الثقيلة.

لقد عرفت هذه المرحلة تدهورا كبيرا نتيجة الأزمة الإقتصادية، وتعتبر أصعب مرحلة مرت بها التنمية "ومنذ سنة 1985... إذ أن إهتبار "سعر البترول" سعره الرسمي سنة 1986م بنسبة تتراوح بين 60 و70%، وإهتبار أسعار المواد الأولية الأخرى التي يصدرها العالم الثالث كانت ضربة عنيفة لإقتصاده الذي أصبح عاجزا²، وأصدرت بذلك القوانين التي تتعلق بالإصلاحات الإقتصادية ونتج عن هذا الوضع "تبنى سياسة تقشفية تمثلت في تقليص من حصة الإستثمارات التي وصلت نسبتها سنة 1987م إلى 11,7%³.

إن أهم مايميز عملية التنمية في الجزائر منذ سنة 1967م هي إعتماها على التخطيط المركزي، ويظهر هذا في المخطط الثلاثي والمخططين الرباعيين الأول والثاني، إن هذه المدة الزمنية سمحت تراكم تجربة التخطيط وتطورها، كما إتجهت فيما بعد في المخطط الخماسي إلى دعم اللامركزية، وصولا إلى إعادة الهيكلة ثم إستقلالية المؤسسات الإقتصادية أو مايسمى مرحلة الدخول في إقتصاد السوق وما رافقه من إصلاحات إقتصادية.

2_ مرحلة الإصلاحات الإقتصادية:

لقد أخذت التنمية في هذه المرحلة منحى آخر مغاير للمسيرة السابقة، حيث دخلت الجزائر منذ أواخر سنة 1987م في شق طريق جديد للتنمية ألا وهو الإصلاحات الإقتصادية، حيث تم إحداث تعديل في أساليب الإنتاج وإرساء أساليب أقرب لإقتصاد السوق، وينبغي الإشارة هنا أن "الإصلاح الإقتصادي الأخير ليس هو الأول في سير تطبيق العمل الإنمائي بالجزائر ولا ينتظر أن يكون هو الأخير، لأن المجتمع كتلة متحركة سواء تحت تأثير العوامل الداخلية (الذاتية) أو تحت ضغط تفاعل هذه العوامل مع

¹ محمد بلقاسم حسن، بملول. سياسة تخطيط التنمية وإعادة تنظيم مسارها في الجزائر: إعادة تنظيم الإقتصاد الوطني. ج.2، مرجع سابق، ص141.

² نفس المرجع، ص218.

³ المجلس الوطني الإقتصادي والإجتماعي. مشروع تقرير تمهيدي حول الآثار الإقتصادية والإجتماعية لبرنامج التعديل الهيكلي. الدورة الثانية عشر. نوفمبر 1998، الجزائر، ص9.

العوامل الخارجية المرتبطة بالتحركات التي تحدث أيضا في المجتمعات الدولية"¹، ولقد جاءت هذه الإصلاحات لتطوير المؤسسات الاقتصادية وترسيخ مبدأ اللامركزية في التسيير، إن السبب الذي أدى إلى اللجوء إلى سياسة الإصلاحات الاقتصادية يعود إلى توفر خبرة لدى المؤسسات الاقتصادية لتسيير نفسها بنفسها، والعامل الخارجي يتمثل في القيود التي فرضت علينا في إطار الأزمة العالمية بعد إنخفاض أسعار البترول إلى أدنى مستوياتها.

لقد حاولت الجزائر عن طريق سياسات تنميتها النهوض بالإقتصاد الوطني وتحقيق التنمية الشاملة، وبعد فشل نظام المخططات خاضت تجربة الإصلاحات الاقتصادية، والتي تهدف إلى إعادة تنظيم الإقتصاد الجزائري، وبدأت منذ سنة 1980م بإعادة الهيكلة لمؤسساتها الكبيرة والمتعددة، حيث نص الميثاق الوطني لسنة 1986م فيما يخص المبادئ العامة لتنظيم الإقتصاد الوطني "إن أهمية التحولات التي عرفتها البلاد وضرورة التكيف المستمر لتسيير الإقتصاد والقضاء على مختلف الإختلالات تتطلب القيام بعمل شامل ومنسق في كل الميادين لضمان سير فعال ومنسجم للإقتصاد"²، ولقد تمثلت أهداف إعادة الهيكلة فيما يلي:³

- 1_ تحسين ظروف تسيير الإقتصاد الوطني وضمان التطبيق الفعلي لمبادئ اللامركزية.
- 2_ تدعيم فعالية المؤسسات العمومية وذلك بالتحكم في جهاز الإنتاج، والرشاد في إستغلال الموارد البشرية والمادية.
- 3_ خلق توازن في توزيع الأنشطة عبر التراب الوطني.
- 4_ زيادة إنتاجية المؤسسات العمومية والوصول إلى توازن مالي.
- 5_ القضاء على ظاهرة البيروقراطية، والتدخلات الخارجية في مجال نشاطها.
- 6_ القضاء على التمرکز الكبير للهياكل، والتخفيض من معدلات البطالة.

على الرغم من هذه الأهداف إلا أن عملية إعادة الهيكلة لم تتوصل إلى تحسين المردودية في المؤسسات، وظهرت هنا عملية جديدة جاءت لتتدارك فشل عملية إعادة الهيكلة، وهي إستقلالية المؤسسة وتحلي الدولة عن تمويل العجز المالي الذي تعانیه المؤسسات العمومية، لتأتي فيما بعد عملية خصوصية بعض

¹ محمد بلقاسم حسن، بملول. سياسة تخطيط التنمية وإعادة تنظيم مسارها في الجزائر: إعادة تنظيم الإقتصاد الوطني. ج.2، مرجع سابق، ص260.

² الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية. الميثاق الوطني. 1986. الجزائر: الطباعة الشعبية للجيش، ص82.

³ يوسف، عنصر. الإشراف والتنظيم الصناعي في الجزائر. قسنطينة: مخبر علم الإجتماع الإتصال، 2007، ص ص 119_120.

المؤسسات العمومية وتسريح العمال، وذلك من أجل الانتقال إلى إقتصاد السوق، والعمل في بيئة منافسة وتحقيق منطق السوق والفعالية الإقتصادية.

3_ معايير تصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر:

تعتبر المؤسسات الصغيرة على شكل من أشكال المؤسسة الإقتصادية التي حظيت بإهتمام كبير من طرف الباحثين، والدارسين في مجال الإقتصاد وعلم الإجتماع والإدارة، ونجد إختلافا بارزا في تحديدهم لها ولمعايير تعريفها، وتمثل المؤسسة الصغيرة عند عمر صخري "الوحدة الإقتصادية التي تجتمع فيها الموارد البشرية والمادية اللازمة للإنتاج الإقتصادي"¹، كما تعتبر المؤسسة الصغيرة فضاءا رحبا للإبداعات والإبتكارات فهي عبارة عن "تجمع القطاعات المهيكلة وغير المهيكلة التي تقدم الأفراد لممارسة نشاط مستقل، تجارة عائلية، ملكية مستقلة، المساهمات، المؤسسات والتعاونيات"².

ولقد حدد القانون الجزائري أربعة معايير أساسية لتعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة متمثلة في رقم الأعمال السنوي والحصيلة السنوية، عدد العاملين ومعايير الإستقلالية، وحسب المادة 4 من القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، تعرف المؤسسة الصغيرة والمتوسطة مهما كانت طبيعتها القانونية أنها مؤسسة إنتاج السلع و/أو الخدمات:³

_ تشغل من 1 إلى 250 شخصا.

_ لا يتجاوز رقم أعمالها السنوي ملياري (2) دينار، أو لا يتجاوز مجموع حصيلتها السنوية خمسمائة (500) مليون دينار.

_ تستوفي معايير الإستقلالية.

المادة (5): تعرف المؤسسة المتوسطة بأنها تشغل ما بين 50 إلى 250 شخصا، ويكون رقم أعمالها ما بين مائتي (200) مليون وملياري (2) دينار، أو يكون مجموع حصيلتها السنوية ما بين مائة (100) وخمسمائة (500) مليون دينار.

¹ _ عمر، صخري. إقتصاد المؤسسة. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 2000، ص 24.

² _ Philippe, Anek. "Rôle et importance des petites entreprises". in **Développement des petites entreprises : Politique et programmes**. Genève :Bit , 1981 ;P11 .

³ _ وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. 2001. الجزائر: وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ص ص 7_9.

المادة (6) : تعرف المؤسسة الصغيرة بأنها مؤسسة تشغل ما بين 10 إلى 49 شخص، ولا يتجاوز رقم أعمالها السنوي مائتي (200) مليون دينار أو لا يتجاوز مجموع حصيلتها السنوية مائة (100) مليون دينار.

المادة (7) : تعرف المؤسسة المصغرة بأنها مؤسسة تشغل من عامل 1 إلى تسعة (9) عمال وتحقق رقم أعمال أقل من عشرين (20) مليون دينار أو يتجاوز مجموع حصيلتها السنوية عشرة (10) ملايين دينار.

4_ العوامل المؤثرة في نمو وتطور وإستمرارية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (المشاريع الصغيرة):

4_1_ تأثير البيئة المحيطة على نمو وتطور المشاريع الصغيرة:

تلعب البيئة المحيطة بالمشروع الصغير دورا كبيرا وتؤثر على نجاحه بصورة مباشرة، وذلك وفقا لما توفره من فرص للعمل والربح أو بما تفرضه من تهديدات، وهي عبارة عن ظروف خارجة عن المشروع، وتؤثر فيه وتنقسم هذه البيئة إلى نوعين: بيئة محلية أو ما يطلق عليها بالبيئة التنافسية، والبيئة الكلية التي تمثل في الأساس الأنساق الإجتماعية والإقتصادية والسياسية والتكنولوجية، ويجب على صاحب المشروع الصغير أن يقيم هذه البيئة لكي يعرف الفرص المتاحة له والمخاطر التي تواجهه، والتعرف على المنافسين وكيفية التعامل مع الموردين والمنافسين الحاليين والمحتملين، يساعد التعرف على البيئة المحيطة بالمشروع على "إمكانية وضع الإستراتيجيات التي تعمل على إستغلال الفرص المتاحة، في السوق والتي تتناسب مع إمكانات وأهداف المؤسسة وسياستها ونموها وطموحات إدارتها"¹، وتتكون البيئة المحلية أوالتنافسية من العناصر التالية: المنافسة، البضائع البديلة، دخول منافسين جدد، الزبائن والموردين، وتتم المنافسة وفقا لترويج جودة السلعة أو المنتج، وتوفير خدمات ما بعد البيع، تشكيل صورة مهنية جيدة عن المشروع، خفض الأسعار وتوسيع النشاطات، وتعني البيئة الكلية "رصد ما يحدث من تغيرات إيجابية أي الفرص التي يمكن إستغلالها لصالح المنظمة، ورصد التغيرات السلبية التي تمثل تهديدا للمنظمة"².

تتأثر البيئة المحيطة بالمشاريع الصغيرة بالتغيرات التي تحدث على النسق السياسي الذي يكون إيجابيا على نشاطها، من خلال زيادة حيوية السوق من خلال الإستثمارات الأجنبية، أو من خلال خلق ميولات إجتماعية جديدة، التي تتحول إلى ميولات إقتصادية وتجارية التي تفتح المجال لتدخل الحكومة لرعاية هذا النوع من المبادرات.

¹ _ نبيل، جواد. مرجع سابق، ص 141.

² _ نفس المرجع، ص ص 145_146.

تؤثر التغيرات السياسية في الغالب على الحياة الاجتماعية، حيث أن الإنفتاح السياسي يؤدي إلى ظهور ميول إجتماعية جديدة، مثل إستخدام أجهزة الإعلام الآلي، والإهتمام بمواضيع الحرية والديمقراطية، وتمثل القوى الإجتماعية في القيم والعادات والتقاليد وخصائص المجتمع من حيث عدد السكان.. إلخ وإحداث التغيير في هذه البنى الإجتماعية قد تكون نتائجه إيجابية، حيث أنه يخلق الفرص لبعض المؤسسات ويكون عائقا لمؤسسات أخرى، كما تتعلق البيئة الإقتصادية بحركة رؤوس الأموال في المجتمع وبالقرارات التي تحكم هذه الحركة وتتاثر المشاريع الصغيرة بالقوى الإقتصادية على المستوى الداخلي والخارجي.

وتعتبر البيئة القانونية مهمة لنجاح وتطور المشاريع الصغيرة، غير أن معظم المشاريع الخاصة سواء كانت كبيرة أو صغيرة تنظر بنظرة سلبية للمنظومة القانونية على أنها لا تخدم مصالحهم الخاصة، ويتمثل أكبر عائق قانوني أمام هؤلاء المقاولين هو تشريعات العمل التي ينتقدها أصحاب المشاريع الصغيرة على أنها لا تخدم مصالحهم، "إن النظرة إلى المناخ القانوني هي الأسوأ لدى جميع الشركات تقريبا، فبالنسبة لها جميعا وخاصة الشركات الصغيرة والمتوسطة كان المناخ القانوني إما غير صحي لها أو في أحسن الأحوال غير مفيد"¹، ويعود هذا التجاهل نتيجة تعظيم المشاريع الكبيرة على حساب المشاريع الصغيرة في المجتمع.

وفيما يخص البيئة التكنولوجية فإن المشاريع الصغيرة تعتمد على التكنولوجيا التي تساعدها في تطوير خدماتها ومنتجاتها، وتعلق التكنولوجيا بالوسائل الإنتاجية المستخدمة في نشاط المؤسسة، وتعتبر التكنولوجيا إحدى القوى الأساسية في البيئة الكلية للمشاريع الصغيرة والمتوسطة حيث تؤثر في صنع الفرص والتهديدات وذلك وفقا لما يلي:²

1_ تتعرض بعض المؤسسات لتهديد مباشر نتيجة لتقادم التكنولوجيا التي تستخدمها بالمقارنة بما يستخدمه المنافسون، حيث ينعكس ذلك في إنخفاض جودة ما تقدمه من سلع وخدمات وإرتفاع الكلفة.

2_ يؤثر التقدم التكنولوجي سلبا على المؤسسات الصغيرة التي لا تستطيع الحصول على التكنولوجيا الجديدة، بينما تستفيد المؤسسات الكبيرة التي تملك إدارة بحوث وتطوير قادرة على متابعة التطورات التكنولوجية، كما تمتلك القدرة المالية اللازمة للحصول على كل جديد.

3_ لا تؤثر التغيرات التكنولوجية على كل الصناعات بطريقة متساوية، فالبعض يتأثر بقوة مثل(الصناعات الإلكترونية والاتصالات) في حين أن الصناعات الغذائية والملابس أقل تأثرا بالتغيرات التكنولوجية، ولكن هذا لا يعني ذلك تجاهل التغيرات التكنولوجية في هذه الصناعات.

¹ _ المرجع السابق، ص151.

² _ نفس المرجع، ص152.

2_4_ الإبداع والإبتكار ودوره في إستمرارية وتطور المشاريع الصغيرة :

لا يمكن إغفال الدور الإبتكاري الذي تلعبه المشاريع الصغيرة، حيث أن العديد من الأفكار الجديدة والإختراعات ترجع إلى المهارات الشخصية التي يكتسبها المقاولون، وتشير الدراسات أن معظم الإبتكارات والإختراعات المهمة كانت على يد مقاولين يملكون مشاريع صغيرة "وقد أعدت دراسة لإحدى وستون إختراع رئيسي تم في الولايات المتحدة الأمريكية في القرن العشرين، وقد تبين من نتائج هذه الدراسة أن أكثر من نصف هذه الإختراعات يرجع إلى الأفراد"¹.

إن بقاء ونجاح المشاريع الصغيرة يرتكز أساسا على قدرتها على خلق وإبتكار أنشطة ومنتجات جديدة، لأن هذه المشاريع تنشط في بيئة منفتحة، و عليها أن تتكيف مع الواقع الإقتصادي الجديد وعليها أن تستفيد من مزايا هذا السوق من تحرير للأسواق وإستعمال التكنولوجيا المتطورة وتكنولوجيا المعلومات، ولذا مفروض على هذه المشاريع أن تنمي قدراتها الإبتكارية لضمان بقائها وإستمراريتها، ويقصد بالإبتكار "هو نشاط يؤدي بالرد إلى أن يكون حساسا للمشكلات، ومدركا للتغيرات ولللنقص والإحتلال في المعلومات، ويدفعه إلى البحث عن إيجاد الحلول"²، إن هذا النشاط يؤدي إلى طرح منتجات جديدة وخدمات في السوق، وإكتشاف طرق جديدة في التنظيم بإدخال تغييرات على الإدارة من ظروف العمل وتوقيت العمل وإحداث التغيير في مهارات الموارد البشرية.

نجاح هذه المشاريع الصغيرة وإستمرارها في السوق يرتبط بعاملين أساسيين، يتمثل العامل الأول في القدرة على المنافسة في السوق خصوصا المنافسة الخارجية، وإستمرارها يرتبط بقدرتها على تسويق منتجاتها في الأسواق المحلية والدولية، أما العامل الثاني فيرتبط بقدرتها على تنمية مواردها البشرية وتعزيز نموها وإستقرارها عن طريق عمليات التكوين والترقية والتحفيز، بهدف زيادة قدرتها التنافسية، لأن القدرة على الإبتكار تؤثر تأثيرا كبيرا على القدرة التنافسية للمشاريع الصغيرة ولقد أثبتت "مسوح ميدانية الفروق بين الشركات المبتكرة والشركات غير مبتكرة، فإستخلصت أن الشركات المبتكرة تملك القدرة على تحسين أداء أعمالها، بالنفاذ إلى أسواق جديدة، وزيادة حصتها في السوق وزيادة أرباحها"³.

يشمل الإبتكار والتجديد في المشاريع الصغيرة ثلاث نواحي أساسية تتمثل في المنتجات والعمليات والتنظيم، ويشمل الإبتكار فيما يخص المنتجات إدخال نماذج جديدة للمنتج وخدمات

¹ _ ه ن، بروم و جينسن ج لوجنكر. إدارة أعمال المنشآت الصغيرة : البيئة الخاصة بملكية منشآت الأعمال الصغيرة. ترجمة: محمد علي شهيب. المنظمة العربية للعلوم الإدارية: مركز البحوث الإدارية، 1977، ص20.

² _ نبيل، جواد. مرجع سابق، ص180.

³ _ نفس المرجع، ص211.

جديدة أو تحسينها، وتوسيع الأسواق اللازمة لها، بينما الابتكار والتجديد في العمليات يتضمن إستغلال وتطوير عمليات أو أساليب الإدارة أو اعتماد وسائل جديدة أو اعتماد طرق جديدة للعمل، ويشمل هذا النوع من الابتكار اعتماد طرائق جديدة في الإدارة، والإنتاج، والعرض، والتوزيع، ويقصد بالابتكار أو التجديد في مجال التنظيم، الإستغلال الناجح للأفكار الجديدة التي تزيد من كفاءة الإدارة، وكفاءة إستخدام الموارد البشرية ويعني هذا النوع من الابتكار بإدخال تغييرات على الإدارة، وتنظيم العمل، وظروف العمل، ومهارات القوى العاملة¹.

وعلى الرغم من أن المشروعات الصغيرة لا تلقي الإهتمام الكافي بها في الجزائر، ولا تحظى بالدعم الكافي من طرف الدولة، إلا أنها نجحت في الإستمرار والنمو بفضل قدرتها على التجديد والتوصل إلى إبتكارات جديدة فيما يخص منتجاتها، فالمشروعات المتوسطة والصغيرة تميل بحكم طبيعتها إلى الابتكار، وكما يقول علماء الإدارة إن الابتكار وروح الإبداع عامل أساسي من عوامل الإنتاج، شأنه في ذلك شأن رأس المال واليد العاملة، أو الربح²، فعلى المشاريع الصغيرة أن تكون منافسة بمنتجاتها الجديدة والمبتكرة لضمان البقاء في سوق متطور حيث التكنولوجيا الحديثة، وبما أنها تتميز بالمرونة فهي تستفيد من التطورات التكنولوجية والإقتصادية وتبحث دائما على إيجاد طرق جديدة للقيام بنشاطها، و"يعني ذلك تطوير منتجات وخدمات متفردة، أو دخول أسواق متخصصة مميزة أو منافذ معينة من السوق، كما يمكن أن تشمل هذه الإستراتيجية إجراء تغييرات جذرية في عملية أو أكثر من عمليات الشركة، كإنتاج السلع والخدمات أو توزيعها بطريقة جديدة، وقد يبلغ ذلك أحيانا حد إدخال تعديلات هيكلية أساسية"³، ولهذا يجب على المشاريع الصغيرة في الجزائر لكي تتمكن من المنافسة، أن تقوم بتكوين أحسن لمقاوليها، ليواكبوا التطورات التكنولوجية والإدارية لدعم الابتكار والقدرة على المنافسة، كما يلزم عليها أن تتابع بصورة دائمة ومستمرة التغييرات والتطورات التي تحدث على المستوى العالمي، ويجب عليها تثمين مواردها البشرية عن طريق إجراء التكوينات المستمرة والموافقة للتطورات الحاصلة، تحفيزها وتنميتها لكي تستعمل هذه الموارد المعرفية في إبتكار الجديد.

4_3_ العلاقة بين المؤهلات المهنية العلمية والعملية والابتكار في المشاريع الصغيرة:

يعتبر التأهيل المهني مركب هام في عملية الابتكار والتجديد في المشاريع الصغيرة، وهناك علاقة ترابط وتبادل مابين المؤهلات العلمية والابتكار، وهذا الأخير يعبر عن معارف جديدة تغذي المعارف السابقة، وهو في نفس الوقت نتيجة من نتائج التأهيل، فالتأهيل يقدم معارف جديدة، والمقاولون

¹ _ المرجع السابق، 211.

² _ نفس المرجع، ص213.

³ _ نفس المرجع، ص215.

يستخدمون معارفهم مهما كان نوعها سواء معارف علمية، والتي يتحصلون عليها من تكوينهم العلمي الجامعي، أو من التكوين المهني، أو معارفهم العملية التي يتحصلون عليها من ممارسة العمل من قبل، فإلتقاء المعارف النظرية والمعارف الميدانية في ميدان العمل يؤدي إلى الخلق والإبتكار.

5_ بروز وتطور المؤسسات الصغيرة في الجزائر:

على إثر الظروف السياسية والإقتصادية التي عاشتها الجزائر خصوصا في مرحلة الثمانينات من القرن الماضي، وما صاحبه من تغيير على مستوى الأجهزة المؤسساتية والإعتراف الرسمي بالمؤسسات التابعة للقطاع الخاص، ودورها في تحقيق التنمية إلى جانب القطاع التابع للدولة، أصبحت المؤسسات الصغيرة الحجم كخيار للإستثمار لترسم ملامح مشروع مجتمعي جديد تغيب فيه الدولة المقاول ويصبح الفرد المقاول، ويمكن تقسيم تطور وإزدهار المؤسسات الصغيرة إلى مرحلتين أساسيتين هما:

5_1_ المرحلة الأولى من 1963م إلى 1982م:

تشكلت المؤسسات الصغيرة والتي كانت في الغالب "تابعة للأجانب ولكن بعد رحيلهم أصبحت تابعة لجمعيات التسيير الذاتي"¹، ودمجت فيما بعد مع المؤسسات الكبيرة في سنة 1967م "ف عشرية الستينيات والسبعينيات كانت المؤسسة العمومية مهيمنة أو الدولة المقاول"²، وكان الإهتمام بالمؤسسات الكبيرة على حساب المؤسسات الصغيرة، وتم الإهتمام في هذه الفترة بالقطاع الخاص الأجنبي بإعتباره أساسيا لتطور وتحقيق التنمية في الجزائر، ولم تعطى الأهمية الكبيرة للقطاع الخاص الوطني الذي كان حاضرا بمؤسساته الصغيرة نتيجة "هذا التوجه الذي هو جزء من الثقافة المنتجة من طرف نمط النمو لفترة الإقتصاد الموجه (1967م_1987م)"³.

لقد همش قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة في هذه المرحلة وإعتبرت في غالب الأحيان كقطاع مكمل للقطاع العمومي بمؤسساته الكبيرة، والذي كان يعتبر الطريق المؤدية لتحقيق التنمية، وفي ظل هذا الإحتكار للمؤسسات العمومية لم تظهر لنا سياسة واضحة لتطوير قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة وكان يعتبر قطاعا هامشيا لأنه كان مقيد بالخطاب السياسي في ظل الجزائر الإشتراكية، وإعتبره على هذا الأساس كقطاع إستغلالي، وتجسدت مظاهر هذا التوجه في المراقبة الشديدة لهذه المؤسسات وثقل الضرائب، وتشريعات عمل صعبة وإحتكار التجارة الخارجية من طرف الدولة، ولهذا الأسباب لجأ القطاع الخاص للإستثمار في نشاطات هامشية كالتجارة والخدمات.

¹ - المجلس الإقتصادي والإجتماعي. مرجع سابق، ص8.

² _ mohand, Arezki isli . " La creation d'entreprise en Algérie". Cahier de cread, n 73. Opcit ; P51.

³ _ Ahmed, Bouyacoub . Opcit, P75.

5_2_ المرحلة الثانية: 1982م_ إلى يومنا هذا:

برزت في بداية هذه المرحلة إرادة لتوجيه هذه المؤسسات وذلك بعد "تولي لإدارة سياسية جديدة في البلاد 1979م، المؤسسة الخاصة سوف تعرف إنطلاقها الأولى المخصصة لرد إعتبارها ثم ترقية نموها"¹، ولأول مرة ومنذ الإستقلال تم الإعتراف بالقطاع الخاص الوطني، وبدوره في تحقيق التنمية الشاملة للبلاد ولقد مثل قانون 1982م "أول إنفتاح ذو مغزى للسياسة الإقتصادية حول المبادرة الخاصة"²، ولكن إنطلاقا من سنة 1988م عرفت المؤسسات الصغيرة التابعة للقطاع الخاص إنطلاقها وتحررها من قيود التوجه السابق، وذلك في إطار السياسة الإقتصادية الجديدة الرامية للدخول في إقتصاد السوق الذي يشجع كل أشكال المبادرة الخاصة، إن هذا الخيار جاء نتيجة لعاملين أساسيين: الأول يتمثل في الأزمة الإقتصادية التي عرفت الجزائر، بينما العامل الثاني يتمثل في تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة من حيث العدد والوزن، وذلك بعد تحرير التجارة الخارجية وإعتماد إستقلالية البنوك الجزائرية، وفي هذه المرحلة أصبحت المؤسسة الخاصة الجزائرية والمؤسسة العمومية الجزائرية تستفيدان من نفس المزايا والإيجابيات، ووضعت في هذا الإطار تشريعات تتماشى مع متطلبات تحقيق التنمية الوطنية وعرفت هذه المرحلة "إعتماد 40000 مشروع إستثمارات مباشرة أجنبية، ودخول القطاع الخاص في نشاطات جديدة (التلحيم، الإلكترونيك، الورق... إلخ)"³، ومع قانون 1993م المتعلق بترقية الإستثمارات الخاصة الذي يعتبر الحجر الزاوية لإرادة الإنفتاح الإقتصادي في الجزائر، وسياسة جديدة لترقية الإستثمارات الوطنية الخاصة، وأهم ماجاء به هذا القانون "إعطاء الحق للإستثمار بحرية والمساواة في القانون بالنسبة للمستثمرين الخواص والأجانب، إنشاء وكالة لترقية ودعم ومتابعة الإستثمارات، تغيير إجراءات الإعتماد التي كانت تعتبر شرط أولي وتعويضها بتصريح بسيط والتنبيه إلى عدم وضع عراقيل معقدة من أجل إنجاز عقد الإستثمار بالجزائر"⁴.

وتم في سنة 2001 وضع قانون توجيهي تتمثل أهدافه الأساسية ترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وإعادة تشكيل سلسلة الإستثمارات وتصليح وتحسين المحيط الإداري والقانوني، وتعتبر هذه المرحلة الإنطلاقة وتطور المؤسسات الصغيرة الخاصة، وترجمت إرادة الدولة في تغيير مسارها إلى مسار يعتمد أكثر على القطاع الخاص والمبادرة الحرة.

¹ _ Ibid, P9.

² _ Ibid ,P60.

³ _ Ibid ;P61.

⁴ - المجلس الإقتصادي والإجتماعي. مرجع سابق، ص11.

6_ دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر:

تمثل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر نسبة 90% من مجموع المؤسسات الأخرى ولكن هذه النسبة لا تتعلق بالجزائر فقط وإنما تخص دولا أكثر تقدما من الجزائر نذكر منها: ألمانيا، فرنسا، إيطاليا... إلخ والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم (3): وزن المؤسسات الصغيرة في البلدان المتقدمة.

المؤسسة المصغرة (9_0) عامل %	البلد
86,0	ألمانيا
94,8	إسبانيا
93,5	فرنسا
90,6	إيطاليا
90,0	المملكة المتحدة
91,3	أروبا الشرقية

Source: Ahmed, bouyacoub. opcit, p 78 .

يبين لنا الجدول أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لديها أهمية كبيرة في إقتصاد البلدان الغربية والمتطورة، وفي إقتصاد البلدان المتخلفة مثل الجزائر، لها وزن كبير ومهيمنة على القطاع الإقتصادي، ولقد سجلت أعلى نسبة في إسبانيا ب 94,8 %، غير أن المدى بين هذه البلدان ليس كبيرا، وإرتفاع هذه النسب ليست خاصة بالدول الغربية والجزائر كذلك الحال بالنسبة لتونس والمغرب، يترجم إرتفاع نسبة المؤسسات الصغيرة في مختلف البلدان إلى أهميتها على الصعيدين الإقتصادي والإجتماعي.

6_1_ الدور الإقتصادي:

تمثل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أهم عناصر ومكونات النشاط الإقتصادي وهي منتشرة في مجالات مختلفة كالصناعة، الحرفة، التجارة، ومع الظروف التي عاشتها الجزائر جراء مخلفات الإنتقال من نظام إقتصادي وإجتماعي إلى نظام آخر، تبين للمسؤولين والقائمين على شؤون التنمية أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عنصر ضروري من أجل تحقيق أهداف التنمية والإندماج، فهي منبع لإنتاج الثروة وخلق مناصب العمل، إضافة إلى تنشيط الصادرات خارج المحروقات والمشاركة في التنمية المستدامة للمجتمع، فهي عبارة عن قطاع غير محدود في مجال معين، تقوم بإنتاج مباشر للسلع والخدمات والحاجيات الضرورية للمجتمع ونشاطها يكمل نشاط المؤسسات الكبيرة، فهذه الأخيرة غير قادرة لوحدها على إنتاج كل ماتحتاجه و"المؤسسة الصغيرة تتركب لحمة أساسية تسمح بتكثيف النسيج الصناعي والخدمات، هذا

التكثيف يسمح بمرونة المجمعات الصناعية، مثلما تساهم بنفس الفرصة في الإندماج الوطني¹، إضافة إلى تلبيتها لحاجيات المنطقة التي تنشط فيها "فالإنتاج الصغير يلعب دور كبير في إقتصاد البلدان... إذ يؤمن العمل للأشخاص، وهو في نفس الوقت يؤمن للسكان مختلف السلع التي لا تنتجها المصانع الكبيرة أو تنتجها بكميات غير كافية"²، كما تعتبر المؤسسات الصغيرة "مجالا رحبا لتحقيق أهداف تشغيل الشباب إذ يمكن أن يعمل فيها مئات الآلاف من الراغبين في العمل"³، ولقد إعتد في الجزائر تطوير وتشجيع المبادرات الشبابية عن طريق إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب التي تساعدهم وترافقهم في إنشاء مؤسساتهم الصغيرة، ويتحولون من بطالين طالبي العمل لأصحاب مؤسسات يشغلون يد عاملة كبيرة ويؤهلونها، وهي تساهم بذلك في "إنشاء إحتياط للعمال المؤهلين ونصف المؤهلين الذين هم أساس كل توسع صناعي مستقبلي"⁴ لأنها تعمل على تدريب العمال وإكسابهم خبرات مهنية جديدة .

تساهم المؤسسات الصغيرة التابعة للقطاع الخاص في الجزائر في معظم مجالات الأنشطة وتساهم في زيادة القيمة المضافة والجدول التالي يوضح ذلك

جدول رقم(4): مكانة القطاع الخاص في القيمة المضافة في كل قطاع ب% في الجزائر.

1999	1989	القطاع الإقتصادي
99,57	100	الزراعة
33,6	25,93	الصناعة خارج المحروقات
5,04	00	المحروقات
68,03	35,91	أشغال البناء
72,85	44,37	النقل والإتصالات
97,05	77,10	التجارة
89,06	77,96	الخدمات
51,83	45,84	وزن القطاع الخاص في كل الإقتصاد
78,27	60,60	وزن القطاع الخاص في الإقتصاد خارج المحروقات

Source : Ahmed, Bouyacoub .Opcit , p76 .

¹ _ (h), Sellami . " micro enterprise base de la croissance. Pme magazine d algerie.7(&(nove,bre 2002), ocaz, P11.

² _ طلال، البابا. قضايا التنمية في العالم الثالث. بروت: دار الطليعة، 1986م، ص45.

³ _ علي، السلمي. المفاهيم العصرية لإدارة المنشآت الصغيرة. دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، 1999، ص14.

⁴ _ Philipe, Anek . Opcit, P7

يبين لنا الجدول أن إنتاج القطاع الخاص أصبح مهيمنا في معظم القطاعات الاقتصادية خصوصا في الفلاحة، الإتصالات والنقل والتجارة والخدمات وهي نشاطات تقليدية، وجد القطاع الخاص ضالته في الإستثمار فيها لأنها تحقق الربح.

ساهم القطاع الخاص في القيمة المضافة ب60,60 % سنة 1989م خارج المحروقات، ليصل إلى حوالي 78 % سنة 1999م، وذلك نتيجة الإجراءات والقوانين التي وضعت في هذه المرحلة قصد تطوير القطاع الخاص وتشجيعه.

ولقد تطور عدد هذه المؤسسات حسب قطاع النشاط في سنة 2010م و2011م بنسب نمو متفاوتة والجدول التالي يوضح نسبة نمو هذه المؤسسات حسب قطاع النشاط لسنتي 2010م و2011م.

جدول رقم (5): تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة في الجزائر حسب قطاع النشاط:

قطاع النشاط	الفصل الأول 2010م	النسبة المئوية	الفصل الأول 2011م	النسبة المئوية	التطور
الفلاحة	3774	1,04%	3930	1,02%	4,13%
المحروقات والطاقة	1837	0,51%	1932	0,50%	5,17%
أشغال البناء	127513	35,29%	133969	34,92%	5,06%
الصناعة المانيفاكنتورية	60480	16,74%	62860	16,39%	3,94%
الخدمات	167764	46,42%	180903	47,16%	7,83%
المجموع	361368	100%	383594	100%	6,15%

Source : ministere de l industrie de la pme et de l investissement .La pme en tant que moteur de renforcement des capacites productives et de creation de l emploi. Addis Abeba, 25.03 .2012 .P5

يبين لنا الجدول أن هناك نسبة نمو سنوية مهمة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة في الجزائر بين 2010م و 2011م، وأن قطاعات النشاط المهيمنة بصورة كبيرة هي قطاع الصناعة المانيفاكنتورية وقطاع أشغال البناء، كما أن عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة يزداد سنويا في الجزائر حيث في نهاية سنة 2010 م المجموع الكلي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة بمختلف أنواعها إرتفع إلى 619072 وحدة، و60% هي مكونة في إطار شخص معنوي، و557 فقط مازالت مسيرة عموميا والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم (6): يبين وزن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر لسنة 2010.

النسبة المئوية	عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة	طبيعة المؤسسة
59,66	369319	1- مؤسسة خاصة شخص معنوي
40,29	249196	شخص طبيعي
99,91	618515	المجموع الجزئي 1
0,09	577	2- مؤسسة عمومية شخص معنوي
100	619072	المجموع

Ministere de l industrie de la petit et moyenne entreprise et de le promotion de l investissement. Bulletin d information statistique de la pme. N18 (2010), Direction generale de la veille strategique des etudes economiques et statistiques , P7.

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن معظم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة هي خاصة بنسبة 99,99% وتمثل الاتجاه العام، وهذا نظرا للتسهيلات والإميازات التي تحصل عليها هؤلاء المقاولين في إطار الإنفتاح الإقتصادي وتطوير القطاع الخاص مثلما رأينا القوانين السابقة المشجعة له، فنسبة النمو السنوي لسنة 2009م-2010م لهذا النوع من المؤسسات قدر ب 5,38% سنويا ، و"نهایة 2010م عدد المؤسسات الخاصة المصرح بها إرتفع إلى 618515 مقسمة كمايلي:

-شخص معنوي: 369319 مؤسسة صغيرة متوسطة تمثل 59,66% من المجموع .

شخص طبيعي: 249196 تمثل 40,25% من المجموع مقارنة بسنة 2009، المؤسسات الخاصة تطورت ب 5,39%، مسجلة أيضا إنشاء 31612 وحدة مقسمة إلى 23417 مؤسسة صغيرة ومتوسطة ذات الطابع المعنوي بنسبة 74,08%، و 8195 منشأة كشخص طبيعي بنسبة 25,92%¹.

6_2_ الدور الإجتماعي:

المؤسسة الصغيرة هي فضاء لتحقيق طموحات الشباب والمتمثلة في تحقيق الذات والإستقلالية فضلا عن تنمية درجات عالية من الرضا لديهم، وتعمل على تحسين ظروف حياتهم الإجتماعية وتحقق

¹ Ministère de l industrie de la petit et moyenne entreprise et de le promotion de l investissement. opcit, P8.

لهم الإدماج المهني الذي هو ضرورة للإندماج الاجتماعي، ويرجع هذا إلى قدرتها على إمتصاص اليد العاملة المؤهلة والجدول التالي يوضح لنا ذلك:

جدول رقم (7) : تقسيم المؤسسات الخاصة لسنة 1998م في الجزائر حسب عدد العمال.

النسبة المئوية	عدد العمال	النسبة المئوية	عدد المؤسسات	فئات العمال
34,90	221975	93,24	148725	9_0
12,15	77082	3,62	5778	19_10
15,70	99649	2,08	3332	49_20
10,66	67664	0,62	997	99_50
26,48	168005	0,42	685	100 وأكثر
100	634375	100	159907	المجموع

Source ministère de la pme pmi ; Rapport sur l etat des lieux du secteur de la pme pmi ; Juillet 2000

من خلال الجدول نلاحظ أن المؤسسات المصغرة من فئة (9_0) عمال تمثل أعلى نسبة ب 93,24 % وتشغل حوالي 35% من اليد العاملة، هذا النوع من المؤسسات يشغل بفعالية عمال ذوي مهارات "فهني تسمح للشباب بربط تكوينهم المهني وتربصاتهم التطبيقية لتسيير المؤسسة المصغرة، فهذه المؤسسات تعتبر كمدرسة تعليم لتحسين مستوى الشباب الذين لم يستفيدوا من تكوين فعال أو كامل يسمح لهم بالإندماج في الحياة المهنية"¹.

إن الإرتفاع في إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في سنة 2010م أدى إلى إرتفاع في نسبة تشغيل اليد العاملة فنسبة النمو في عدد الأجراء بلغت 4,53% والجدول التالي يوضح لنا نسبة النمو في تشغيل اليد العاملة ونسبة الزيادة في عدد أصحاب العمل.

¹ _ (h), Sellami . opcit ;p11.

جدول رقم (8): تطور مناصب الشغل المصرح بها حسب نوع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

نوع المؤسسة	الفصل الأول	2010	الفصل الأول	2011	التطور
	العدد	النسبة	العدد	النسبة	
خاصة الأجراء(العمال)	940788	%58,94	983415	%58,67	%4,53
أصحاب العمل	606737	%38,01	642314	%38,32	%5,86
المجموع الجزئي	1547525	%96,94	1625729	96,99	%5,05
عمومية	48783	3,06	50467	3,01	%3,45
المجموع	1596308	100	1676196	100	%5,00

Source ministere de l industrie de la pme et de l investissement : la pme en tant que moteur de renforcement des capacites productives et de creation de l emploi . opcit,p4.

يتضح لنا من خلال الجدول أعلاه أن للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة دورا كبيرا في تشغيل اليد العاملة، فهي تقدم خدمات فيما يخص التشغيل وإدماج الأفراد في الحياة المهنية، ضف إلى ذلك أن عمال هذه المؤسسات يصبحون أكثر إتقانا لعملهم، لأنهم في الأخير يرون نتيجة عملهم ومجهوداتهم مستفيدين من تكوين مستمر في ميدان العمل، ونظرا للحجم الصغير للمؤسسة فإنه يسود بين أفرادها جو من التفاهم وروح الجماعة وإحساسهم الموحد بوجودهم في جماعة، والتي تكون غالبا مؤسسة على أساس عائلي ويعزي هذا الشعور بإعطاء الفرصة للتعبير عن مآلديهم من خبرات ومهارات ومعارف وتطبيق أفكارهم الجديدة وتنفيذها، وبذلك يتنامى الإحساس بأهمية الترابط والتآحي "فالإشباع النفسي في تلك الحالات عظيم جدا ويعبر عن رغبة صاحبه في أن يرى الآخرين نتائج تعبته وجدده وإخلاصه"¹.

وبهذا فإن المؤسسة المصغرة تسمح بتنمية القدرات الشخصية لصاحبها مما يؤدي إلى تطورها وخلقها لمناصب شغل، وبذلك تساهم في حل مشكل البطالة مما ينعكس إيجابيا على اندماج الأفراد في المجتمع، وتقوي العلاقات الإجتماعية من خلال الإتصال المباشر بين صاحب المشروع والعمال، كما أنها تعظم إحساس الأفراد بالحرية والإستقلال، إنها تقدم خدمات كبيرة للمجتمع بما أن إنتاجها يكون غالبا على المستوى المحلي مما يؤدي إلى تحسين مستوى الرفاهية لدى أفراد المنطقة وإمدادها بالحاجيات الضرورية، وبذلك يمكن أن تعبر المؤسسة الصغيرة عن مشروع وطني يهدف إلى تنمية مستدامة للمجتمع وترقية الأفراد.

¹ - سمير، علام. إدارة المشروعات الصناعية الصغيرة. القاهرة: الدار العربية للنشر والتوزيع، دون سنة، ص13.

خلاصة

تكتسي المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أهمية كبيرة في مجال التشغيل وتنمية الإقتصاد الوطني، وذلك نظرا لمرونتها وتكيفها السريع مع متطلبات السوق، ونظرا لهذه الخصائص أصبح يعتمد عليها كقطاع يساهم في التنمية الشاملة لمختلف دول العالم.

وفي الجزائر وعلى الرغم من أن المؤسسات الصغيرة تمثل إحدى ركائز الإستراتيجية الإقتصادية الجديدة للبلاد، إلا أن هذا القطاع مازال هشاً نوعاً ما، رغم الإرادة السياسية لدعمه وتطويره وذلك بخلق أجهزة وهيئات تجسد ذلك، إن هذا المنحى الإقتصادي الجديد بدأ يتخلى على مفهوم الدولة المقاول ويقترّب من مفهوم الفرد المقاول، خصوصاً الشباب منهم الذين يتميزون بسمات شخصية تدفعهم للمخاطرة وإنشاء الثروة وخلق القيمة، لكن الآمال معلقة على هذا النوع من المشاريع لدورها المحوري في تكثيف النسيج الإقتصادي وتلبية خدمات التعهد الثانوي وخلق مناصب الشغل، وهنا تأتي ضرورة إهتمام الدولة بهذا القطاع وتهيئة له الظروف المناسبة لإنطلاقته وتطوره وتطهير البيئة المحيطة به من الصعوبات والعراقيل، خصوصاً مسألة التمويل والضرائب وأهم من ذلك الإعتراف بقدرتها على تحقيق ما لم يتحققه المشاريع الكبيرة.

الفصل الخامس:

مناخ الأعمال المقاولاتية في الجزائر.

تمهيد

يلعب المناخ السائد في المجتمع دورا هاما في تطور وإزدهار مؤسسات الشباب المقاول، هذا المناخ الذي ينشأ من خلال القوانين والتشريعات والأطر التنظيمية التي تضعها الدولة لدفع عجلة المقاول الخاصة في الجزائر إلى الأمام، ونجد أن هناك سلسلة من القوانين المشجعة للمبادرة الخاصة والإستثمار الحر ظهرت إبتداءً من سنوات الثمانينيات، وكانت حجر الزاوية في إنطلاقة وتطور المؤسسات الخاصة الجزائرية، كما تدعمت هذه القوانين بآليات تنظيمية ووزارات وهيكل تشرف على تطبيق هذه القوانين والتشريعات وتسهر على متابعة ومرافقة هذه المؤسسات الخاصة مثل الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.

1_ تحليل الجانب التشريعي لتطور القوانين المشجعة للإستثمار الخاص في الجزائر.

إن الإضطرابات والتوترات التي عرفها الإقتصاد الجزائري منذ ثمانينيات القرن الماضي، أدى إلى إحداث تغيير على مستوى الأجهزة المؤسساتية، وبما أن الإستثمار هو العمود الفقري لتنمية البلاد وإنطلاقاً من هذه المرحلة التاريخية حاولت الجزائر تنظيم وترقية هذا العصب الأساسي، والمحوري للتنمية عن طريق إصدار العديد من القوانين ووضع هيئات ومؤسسات تسهر على بعث الإستثمار، وأولت أهمية للإستثمار الخاص، وهذا ما بدأ يرسم ملامح مشروع مجتمعي جديد تغيب فيه الدولة المفاوض وبرز الفرد المفاوض، ويمكن تقسيم تطور التشريعات والقوانين الخاصة بالإستثمار إلى ثلاثة مراحل أساسية.

1_1_ المرحلة الأولى 1962م_1982م.

لقد أقامت الجزائر بعد الإستقلال سلسلة من التعديلات في مجال القوانين الخاصة بالإستثمار، ونجد أول قانون للإستثمار الخاص جاء تحت الأمر 63_277 الصادر في 1963م ويخص هذا القانون بسير الإستثمار الأجنبي، والذي إعتبر آنذاك مهما في تطور الجزائر، وبهذا كرست الدولة حرية الإستثمار الخاص وبصورة أساسية للأجانب، ولم يعطي هذا القانون أي ضمانات أو إيجابيات للإستثمار الخاص الوطني الذي كان متواجداً بوحداته الصغيرة في معظم قطاعات الإنتاج الإستهلاكية، وهذا التوجه هو جزء من الثقافة المنتجة من طرف نمط النمو لفترة الإقتصاد الموجه (1967_1987م)¹، ويعود سبب الإهتمام بالإستثمار الأجنبي في الجزائر إلى أن الأجانب كانوا مسيطرين على نسبة كبيرة من وسائل الإنتاج، ولقد أكدت المادة الثالثة من هذا القانون والتي نصت على "أن حرية الإستثمار معترف بها للأشخاص الطبيعيين والمعنويين الأجانب وذلك حسب إجراءات النظام العام"²، لقد كان لهذا القانون وقع طفيف على تطور الإستثمار الخاص الوطني معطياً الأولوية للإستثمار الأجنبي في الجزائر .

وتم إرساء قانون جديد للإستثمار سنة 1966م الذي حاول إعطاء المكانة الحقيقية للقطاع الخاص الجزائري، وإعتبر هذا القانون أكثر وضوحاً وأعطى أهمية أكثر للإستثمار الخاص الوطني، وذلك بتحديد دوره ومكانته في إطار التنمية الإقتصادية، لكن شرط إحتكار الدولة للقطاعات الحيوية لأن الجزائر إعتمدت السياسة الإشتراكية التي تشجع القطاع العمومي، ولقد نصت المادة الرابعة من هذا القانون على أن "الأشخاص الطبيعيين والمعنويين الجزائريين أو الأجانب يمكنهم إحداث أو إنشاء مؤسسات صناعية

¹ _ Ahmed , Bouyacoub. Op cit, P75.

² _ الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية. الجريدة الرسمية. 63_277. 26 جويلية 1963. الجزائر: المطبعة الرسمية، ص744.

أوسياحية من شأنها زيادة الجهاز الإنتاجي للأمة والإستفادة من كل جزء من الضمانات والمنافع المنصوص عليها في هذا القانون وذلك عن طريق الحصول على الرخصة المسبقة"¹.

ولقد تم "...إجباريا إعتمااد المشاريع الخاصة من طرف جمعية وطنية للإستثمارات"²، لقد حمل هذا القانون في طياته جوانب لجذب المستثمرين الخواص، إلا أنه تبين أن "شروط الإعتمااد كانت معقدة جدا مما أدى إلى فقدان الثقة في الجمعية الوطنية للإستثمارات"³، وإعتبر الإستثمار الخاص الوطني في هذه المرحلة كوحداث مكملة للقطاع العمومي الرائد آنذاك، والقطاع الخاص المكون أساسا من مشاريع صغيرة، نتيجة لإعتمااد الجزائر على سياسة الصناعة المصنعة الذي فرض الإهتمام وتدعيم المشاريع والمؤسسات الكبيرة في إطار السياسة الإشتراكية، وفي ظل هيمنة المؤسسة العمومية الوطنية لم تظهر سياسة واضحة لتطوير القطاع الخاص الجزائري لأنه "كان مقيد من طرف الخطاب السياسي لجزائر إشتراكية... وإعتبر كمستغل (الميثاق الوطني 1967م)"⁴.

لقد وضعت هذه القوانين حدا لتوسع المؤسسات الخاصة من خلال المراقبة الشديدة والضغطات الجبائية وإحتكار التجارة الخارجية من طرف الدولة، وبهذا توجه القطاع الخاص الوطني للإستثمار في التجارة والخدمات، وهي الأنشطة التي لا تحتاج إلى يد عاملة مؤهلة أو تطور تكنولوجي، وكذا الصناعات الغذائية والنسيج.

لكن في الواقع وعلى الرغم من الإيجابيات التي جاءت بها قوانين هذه المرحلة بالنسبة للمقاولين الخواص الوطنيين أوالأجانب، إلا أن إجراءات الإعتمااد أو الرخصة المسبقة كانت معقدة جدا من طرف اللجنة الوطنية للإستثمارات، مما أدى فيما بعد إلى حل هذه اللجنة سنة 1981م.

1_2_ المرحلة الثانية 1982م_1989م:

لقد برزت في هذه المرحلة إرادة واضحة لتوجيه الإستثمار الوطني الخاص، وعرفت هذه المرحلة في الجزائر بإرساء سياسات وإصلاحات إقتصادية للتخفيف من الأزمة التي عرفتها الجزائر من جراء إنخفاض أسعار البترول، عن طريق وضع المخططان الخماسيان الأول من سنة 1980م إلى سنة 1984م والثاني من سنة 1985م إلى سنة 1989م، واللدان يجسدان مرحلة الإصلاحات في ظل النظام الإشتراكي، ولقد

¹ - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية. الجريدة الرسمية. 66_248. 15 سبتمبر 1966. الجزائر: المطبعة الرسمية، ص901.

² - المجلس الإقتصادي والإجتماعي. مرجع سابق، ص8.

³ - نفس المرجع، ص8.

⁴ - نفس المرجع، ص9.

أعطى هذان المخططان الإعتبار للقطاع الخاص الوطني، وتميزت هذه المرحلة عن سابقتها التي طبقت فيها الصناعة المصنعة، بالتراجع عن هذه السياسة لصالح الصناعات الخفيفة والمتوسطة.

إن هذه الرغبة ترجمت بإصدار قانون يتعلق بالإستثمار الوطني الخاص وتزامن مع "تولي لإدارة سياسية جديدة في البلد 1979م، المؤسسة الخاصة ستعرف إفتتاحها الأول المخصص أولاً لرد إعتبارها ثم ترقية نموها"¹، وتوجت هذه الإرادة بإصدار قانون 1982_08_21 م وعلى أساسه تمتع الإستثمار الوطني الخاص بإيجابيات متعددة لاسيما:²

__ الحق في إكتساب تجهيزات وفي بعض الحالات المواد الأولية

__ الحصول على التصريح العام للواردات وأيضاً نظام الواردات دون دفع.

وعلى الرغم من هذه الإيجابيات إلا أنه كانت هناك عقبات حالت دون توسع القطاع الخاص الوطني، وذلك من خلال إجراءات الإعتماد الإجبارية وتحديد نسبة 30% من كلفة الإستثمار تمول من طرف البنوك، وهذه النسبة تعتبر ضعيفة مقارنة بالنسبة التي يدفعها المقاول والمقدرة ب 70% من تكلفة الإستثمار، ناهيك عن تحديد سقف الإستثمار بمبلغ لا يفوق 30 مليون دينار جزائري، إضافة إلى تحديد مجال عمل الخواص، فلا يمكن لمقاول أن يستثمر في نشاطات متعددة بل نشاط واحد.

ومن بين الهياكل التي أنشأت في هذه المرحلة هو مكتب وطني مكلف بتوجيه ومتابعة وتنسيق الإستثمارات الخاصة، وضع هذا الجهاز تحت رعاية وزارة التخطيط والتهيئة العمرانية وكانت له مهام أساسية من بينها:³

__ توجيه الإستثمارات الخاصة الوطنية إتجاه نشاطات ومناطق سريعة التأثير للإجابة على حاجيات النمو وضمان تكملتها للقطاع العمومي.

__ ضمان إندماج جيد للإستثمار الخاص في سيورة التخطيط.

ولكن الملاحظ أن تسجيل المشاريع في هذا المكتب كان ضعيفا جدا، حيث تم تسجيل 10000 مشروع، وأنجز في الواقع أقل من 15% من المشاريع المعتمدة من طرف هذا المكتب.

¹ _ Mohand, arezki isli .Opcit, P60.

² _ المجلس الإقتصادي والإجتماعي. مرجع سابق، ص 9.

³ - نفس المرجع، ص 10.

رغم كل ماسبق إلا أننا نلاحظ ولأول مرة منذ الإستقلال تم الإعتراف بالقطاع الخاص الوطني وبدوره في تحقيق التنمية للبلاد، خصوصا مع قانون الإستثمار لسنة 1982م، والذي "أسس أول إنفتاح ذو مغزى للسياسة الإقتصادية حول المبادرة الخاصة"¹، ولقد إشتكت هذه القوانين في فكرة أو مبدأ واحد وهو تحديد الإستثمار الوطني الخاص وتوجيهه نحو مجالات ومناطق محددة والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم(9) : يوضح عدد المشاريع الخاصة وحصتها حسب فروع النشاط

الإجمالي	صناعة الحديد والصلب والميكانيك	مواد البناء	النسيج	الصناعات الغذائية	نوع النشاط السنوات
104	%3	%27	%19	%21	1982
376	%12	%13	%14	%29	1983
624	%12	%12	%10	%15	1984

المصدر: المجلس الإقتصادي والإجتماعي : تقرير من أجل سياسة لتطوير المؤسسات الصغرى والمتوسطة في الجزائر، ص13

ومنذ سنة 1988م عرف الإستثمار الوطني الخاص إنطلاقته وذلك في إطار السياسة الإقتصادية الجديدة الناتجة عن إرساء قواعد إقتصاد السوق الرامية إلى تشجيع القطاع الخاص، فخير الإنتقال جاء نتيجة الأزمة التي عرفتها الجزائر وهذا الإنتقال "سبب تطور هام للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة للقطاع الخاص، هذا التطور تعلق بعدد المؤسسات ووزنها في مختلف النشاطات الإقتصادية"²، وعلى إثر هذا التوجه جاء قانون 88_25 المؤرخ في 12 جويلية 1988م، ليحل محل قانون 82_13 الذي قام بتوضيح كيفيات توجيه الإستثمارات الخاصة.

إن أهم ماجاء به هذا القانون هو إلغاء شروط الإعتماد وعدم وضع حد لسقف الإستثمار الذي حدد في القانون السابق ب30 مليون دينار جزائري، كما شرع للمقاول الوطني الخاص الإستثمار في نشاطات متعددة، بدل الإستثمار في قطاع نشاط واحد، على أن لا تكون هذه القطاعات إستراتيجية، وسعى هذا القانون من خلال الإيجابيات المقدمة للمقاولين تحقيق نسبة تشغيل مرتفعة والإستعمال الأمثل للموارد وخلق نشاطات جديدة موجهة للتصدير خارج قطاع المحروقات، وهدف هذا القانون بالأساس فتح باب المبادرة أمام الجزائريين ليشتوا كفاءتهم وقدراتهم، وبهذا أعطي لهذا القطاع دورا أساسيا في تحقيق التنمية الوطنية.

¹ _ Mohand, arezki isli .Opcit, P60.

² _ Ahmed, Bouyacoub. Opcit, p75.

1_3_ المرحلة الثالثة 1990م إلى يومنا هذا.

لقد صدر في هذه المرحلة القانون 90_10 المؤرخ في 14 أبريل 1990، المتعلق بالمالية والنقد والذي كرس مبدأ حرية الإستثمار الأجنبي المباشر، الذي يستطيع الإستثمار في كل المجالات ماعدا القطاعات الحيوية المحتكرة من طرف الدولة، وأعطى هذا القانون الحرية أيضا للمؤسسات المالية الأجنبية بالشراكة المالية في الجزائر، ومنذ هذا التاريخ أصبحت كل المؤسسات الجزائرية سواء كانت عمومية أو خاصة تستفيد من نفس المزايا والإيجابيات وبذلك "برز تدريجيا مبدأ جديد قائم على الحرية والمساواة في المعاملة لتحقيق التنمية، إذ أن المؤسسات الجزائرية العمومية منها أو الخاصة ستعامل من الآن فصاعدا نفس المعاملة بعد إلغاء كل الإحتكارات وتحرير التجارة الخارجية"¹، إن هذه السياسة الجديدة دعت إلى ضرورة تكييف التشريعات والقوانين لخدمة مقتضياتها والقائمة على أساس تكريس الجهود والتكامل بين كل القوى لتشجيع التنمية وتحقيق الرفاه الإقتصادي، ولقد تواصلت هذه السيرورة بوضع إطار تشريعي جديد وهو الأمر 93_12 الصادر في 5_10_1993م والمتعلق بترقية الإستثمارات "هذا القانون يمثل حجر الزاوية لإرادة إنفتاح الإقتصاد وسياسة جديدة لترقية الإستثمار"²، ونادى هذا القانون بحرية الإستثمار والمساواة بين المستثمرين الأجانب والوطنيين إضافة إلى مزايا أخرى نذكرها فيمايلي:³

__ الحق في الإستثمار بحرية.

__ المساواة بين المتعاملين الوطنيين الخواص منهم والأجانب أمام القانون.

__ ينحصر تدخل السلطات العمومية في تقديم التحفيزات للمستثمرين أساسا عبر تخفيضات جبائية كما ينص على ذلك القانون.

__ إنشاء وكالة ترقية ودعم الإستثمارات ومتابعتها لمساعدة المتعاملين على إتمام الإجراءات العادية عبر الشباك الموحد.

__ إلغاء الإعتماد المسبق المعرفة برخصة المؤسسات الإدارية للإستثمار وإستبداله بتصريح بسيط.

__ حدد أقصى أجل لدراسة الملفات بستين يوما.

__ الحرص على تفادي الإجراءات البطيئة والمعقدة لإنجاز عقد الإستثمار في الجزائر.

¹ _ المجلس الإقتصادي و الإجتماعي. مرجع سابق، ص14.

² - نفس المرجع، ص11.

³ _ نفس المرجع، ص ص 15_16.

— توضيح وتهذيب وإستمرارية الضمانات والتشجيعات المحصلة على المستويين الجبائي والجمركي .

— الإسراع في التحويلات وتعزيز الضمانات ، إضافة إلى الرأسمال المستثمر والمداخيل المتولدة عنه .

— تعديل التشجيعات المخصصة للإستثمارات المنجزة في الجزائر حول ثلاثة أنظمة: نظام عام ونظام خاص بالإستثمارات المنجزة في مناطق التبادل الحر .

لقد واجهت إيجابيات ومزايا هذا القانون واقع مرير ممتثل في جمود المحيط العام الذي قيد الإستثمار، فالإجراءات البيروقراطية حالت دون أن يحقق هذا القانون أهدافه والدليل على ذلك أنه "كانت حصيلة الإستثمار عبر وكالة ترقية ودعم الإستثمار ومتابعتها حصيلة متواضعة: حتى نهاية سنة 2000م، ومن بين 43000 نوايا إستثمار، بقيت غالبية المشاريع مجرد نوايا"¹، وإعطاء نفس جديد للإستثمارات الخاصة بعد عجز قانون 93_12 عن دفع عجلة الإستثمار الخاص نتيجة عدم ملاءمة المحيط الإقتصادي العام أقر" في 2001م قرار متعلق بتطوير الإستثمارات رقم 03_01 (20 أوت 2001) وقانون توجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، هذا القرار جاء كهدف أول لإعادة تشكيل سلسلة الإستثمارات وتصليح وتحسين المحيط الإداري والقانوني"²، ولقد نص هذا القانون على المبادئ التالية:³

— إلغاء التمييز بين الإستثمارات العمومية والإستثمارات الخاصة.

— توسيع مفهوم الإستثمار ليشمل الإستثمارات المنجزة عن طريق الإمتياز و/أو براءة الإختراع وأخذ حصص في المؤسسات حين تتوفر مساهمات نقدية أو عينية، وإستئناف النشاطات في إطار الخوصصة.

— إلغاء منح المزايا بصفة آلية.

— يتضمن الجهاز الجديد نظاما عاما ونظاما إستثنائيا.

— إنشاء المجلس الوطني للإستثمار الذي يخضع لوصاية رئيس الحكومة .

ولقد حدد القانون التوجيهي الخاص بترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة إجراءات لتسهيل إنشاء هذا النوع من المؤسسات كما نص على ضرورة إنشاء صندوق ضمان قروض هذه المؤسسات، وتضمن في طياته تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وآليات دعم الدولة لها، ولقد ساهم هذا القانون، (القانون 01_18 المؤرخ في 12 ديسمبر 2001م القانون المتضمن القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة

¹ _ المرجع السابق، ص 16.

² - نفس المرجع، ص 12.

³ _ المجلس الإقتصادي والإجتماعي. المرجع السابق، ص 17.

والمتوسطة) في إرساء سياسة جديدة للتنمية تعتمد على آليات حديثة، يهدف إلى دعم مختلف النشاطات الإقتصادية من أجل تحسين تنافسية هذه المؤسسات، ويهدف هذا القانون إلى ¹:

— إنعاش النمو الإقتصادي.

— إدراج تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ضمن حركية التطور والتكيف التكنولوجي.

— تشجيع بروز مؤسسات جديدة وتوسيع ميدان نشاطها.

— ترقية توزيع المعلومة ذات الطابع الصناعي والتجاري والإقتصادي والمهني والتكنولوجي المتعلقة بقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

— تشجيع كل الأعمال الرامية إلى مضاعفة عدد مواقع الإستقبال المخصصة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

— تشجيع تنافسية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

— الحث على وضع أنظمة جبائية قارة ومكيفة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

— ترقية إطار تشريعي وتنظيمي ملائم لتكريس روح التقاؤل وتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

— تبني سياسات تكوين وتسيير الموارد البشرية تفضل وتشجع الإبداع والتجديد وثقافة المقاول.

— تسهيل حصول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على الأدوات والخدمات المالية الملائمة لإحتياجاتها.

— تحسين الأداءات البنكية في معالجة ملفات تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

— تشجيع بروز محيط إقتصادي وتقني، وعلمي وقانوني يضمن للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الدعم والدفعة الضروريين لترقيتها وتطويرها في إطار منسجم.

— ترقية تصدير السلع والخدمات التي تنتجها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

¹ — وزارة المؤسسات والصناعات الصغيرة والمتوسطة. مرجع سابق، ص ص 10_11.

2_ الجانب التنظيمي الداعم للإستثمارات الوطنية الخاصة

1_2_ وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

لقد تم إنشاء سنة 1991م وزارة منتدبة مكلفة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة ، ولكن منذ سنة 1993م تم إستحداث وزارة المؤسسات والصناعات الصغيرة والمتوسطة ولقد وضعت هذه الوزارة خدمة للمهام التالية:

__ تنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة وترقيتها.

__ تقديم الحوافر والدعم اللازمين لتطوير المشروعات الصغيرة والمتوسطة

__ المساهمة في إيجاد الحلول لقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

__ إعداد النشرات الإحصائية اللازمة وتقديم المعلومات الأساسية للمستثمرين في هذا القطاع.

__ تبني سياسة ترقية للقطاع، وتجسيد برنامج التأهيل الإقتصادي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

__ ترقية الإستثمارات المنشئة الموسعة والمطورة للمؤسسات والصناعات الصغيرة والمتوسطة.

__ إيجاد إستراتيجية لتطوير قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

ولقد أنشأت هذه الوزارة هيئات تابعة لها لتحقيق هذه الأهداف نذكر منها:

2_1_1_ المشاتل أو الحاضنات:

وفقا للمادة رقم 12 من القانون 18_01 الصادر في 12 ديسمبر 2001م¹، ويكمن دورها الأساسي في إستقبال وإحتضان ومرافقة المؤسسات الحديثة النشأة وأصحابها، وتسهيل إيجار وتسيير المحلات لأصحاب هذه المشاريع كما تقدم خدمات وإرشادات خاصة والإستشارات في مجالات متعددة لأصحاب المشاريع خصوصا مايتعلق بالقوانين، المحاسبة المعاملات التجارية والمالية، تدريب أصحاب المشاريع على تقنيات التسيير.

¹ _ المرجع السابق، ص11.

2_1_2_ مراكز التسهيل:

وفقا للمادة 13 من القانون 18_01 أنشأت مراكز التسهيل ويتمثل دورها في إستقبال وتوجيه ومرافقة حاملي المشاريع ومنشئى المؤسسات والمقاولين، حيث تقوم بالجمع بين المقاولين والإدارات ومراكز البحث ومكاتب الدراسات والإستشارة ومؤسسات التكوين، وكل الأقطاب الصناعية والتكنولوجية.

2_1_3_ المجلس الإستشاري لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

أنشأ هذا المجلس وفقا للمادة 25 من القانون 18_01 ويسعى هذا الجهاز إلى ترقية سبل الحوار بين المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وجمعياتهم المهنية والسلطات العمومية من جهة أخرى.

2_1_4_ صندوق ضمان قروض المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

أنشأ هذا الصندوق تبعا للأمر رقم 373_02 الصادر في 11 نوفمبر 2002م، وحسب المادة 05 من المرسوم التنفيذي 373_02 المؤرخ في 11 نوفمبر 2002م المتضمن إنشاء صندوق ضمان قروض المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتحديد قانونه الأساسي، وإنطلق في منح ضمانات القروض لأصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بصورة فعلية في مارس 2004م، ويعتبر أول هيئة مالية تدعم هذا النوع من المؤسسات ومهمته الأساسية هي تقديم ضمانات للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة للحصول على قروض بنكية.

2_2_ الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب :

لقد تم إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب إثر صدور المرسوم الرئاسي رقم 234_96 المؤرخ في 02_07_1996م، ويأتي إنشاء هذه الوكالة في إطار السياسة التي إنتهجتها الدولة لتخفيف من بطالة الشباب وتشجيعهم على إنشاء أنشطة إنتاج السلع والخدمات، المقترحة من طرف الشباب ذوي المشاريع بصفة جماعية أو فردية، ولقد صدر المرسوم التنفيذي رقم 296_96 الموافق ل 08_09_1996 م وجاء في مادته الأولى 'عملا بأحكام المادة 16 من الأمر رقم 14_96 المؤرخ في 18 صفر عام 1417 هـ الموافق ل 24 يوليو 1996 م...تحدث هيئة ذات طابع خاص تسرى عليها أحكام المرسوم، تسمى الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وتدعى في صلب النص "الوكالة" وتقع سلطتها تحت سلطة رئيس الحكومة والمتابعة العملية لنشاطاتها يقوم بها الوزير الأول المكلف بالتشغيل"¹، تقدم الوكالة الإستشارة والدعم للشباب أصحاب المشاريع وتقوم بتسيير شؤون الصندوق الوطني لدعم

¹ _الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب. مجموعة النصوص التنظيمية لجهاز دعم تشغيل الشباب. الجزائر 2004، ص 29.

تشغيل الشباب، وتقديم الإعانات المالية والجبائية للشباب والتخفيض من نسبة فوائد القروض البنكية، وإعلام الشباب بمختلف هذه الإعانات، كما تشجع كل مايتعلق بتكوين هؤلاء الشباب عن طريق إعداد برامج تكوينية، يتم إعدادها مع الهيئات التكوينية لتعليم الشباب ذوي المشاريع كما تختص بدراسة الحدودى الاقتصادية لمشاريع الشباب.

كما يستفيد الشباب أصحاب المشاريع من قروض بدون فائدة تمنحها الوكالة في حالة التمويل الثنائي "صاحب المشروع مع الوكالة"، ولكن في حالة التمويل الثلاثي "صاحب المشروع والوكالة والبنك" فإنها تتحمل نسبة من فوائد هذا القرض، ومع الإصلاحات الجديدة التي أعلنت من طرف الوزير الأول، فإن الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب سوف تتحمل نسبة الفوائد عن القروض البنكية بصفة كلية.

2_3_ وكالة ترقية ودعم الإستثمارات:

أنشئت هذه الوكالة بناء على ما نصت عليه المادة السابعة من قانون ترقية الإستثمار لسنة 1993، ولكن تنظيمها وطريقة سيرها وصلاحياتها، ظهرت مع المرسوم التنفيذي رقم 94_319 الصادر في 17_06_1994م، وتكمن المهمة الأساسية لهذه الوكالة هو مساعدة المقاولين في إستكمال إجراءاتهم المتعلقة بإقامة إستثماراتهم، وذلك عن طريق إنشاء شبك موحد وحيد يضم كل الإدارات والمصالح المعنية بالإستثمارات والمشاريع، لكي لا يتعدى آجال إقامة المشروع عن 60 يوما، و"لقد تجاوزت تعهدات الإستثمار المصرح بها لدى مصالح وكالة ترقية ودعم الإستثمار 3344 مليار دينار خلال الفترة بين 1993 ونهاية سنة 2000، إن هذا المبلغ يوافق ما يتجاوز 43200 مشروع إستثمار كفيل بإنشاء 1605000 منصب عمل"¹، إن هذا ماكان متوقعا ولكن كما أشرنا في السابق بقيت نوايا إستثمار فقط، ونظرا لهذه النتائج الضعيفة التي حققتها وكالة دعم وترقية الإستثمار حيث لم تحقق إلا نسبة ضعيفة من هذه المشاريع، لذا تم إنشاء جهاز جديد تحت تسمية الوكالة الوطنية لتطوير الإستثمار.

2_4_ الوكالة الوطنية لتطوير الإستثمار:

أنشئت هذه الوكالة سنة 2001م بناء على الأمر رقم 03_01 المتعلق بتطوير الإستثمارات، ويتمثل دورها الأساسي في ضمان ترقية الإستثمارات وتطويرها ومتابعتها، وإستقبال المقاولين وإعلامهم ومساعدتهم.

¹ _ المجلس الإقتصادي والإجتماعي: مرجع سابق، ص27.

2_5_ لجان دعم الإستثمارات المحلية وترقيتها:

إن إنشاء هذا الجهاز كان لغرض الدعم والتسهيل في المجال العقاري، وهي لجان متواجدة على المستوى المحلي تقوم بتوفير الإعلام الكافي للمستثمرين حول الأراضي والمواقع المخصصة لإقامة المشروعات، وتقديم القرارات المتعلقة بتخصيص الأراضي لأصحاب المشاريع الصغيرة والمتوسطة، و"لقد بلغت المشاريع التي صادقت عليها وخصصت لها قطع أراضي منذ سنة 1994م إلى غاية سنة 1999م، 13020 مشروع يتوقع أن يستقطب 310639 عامل"¹.

2_6_ بورصات المناولة والشراكة :

هي عبارة عن جمعيات ذات منفعة عامة في خدمة القطاع الإقتصادي، أنشئت سنة 1991 وتضم المؤسسات العمومية والخاصة هدفها تشجيع الإستخدام الأمثل للقدرات الإنتاجية للصناعات المحلية، إضافة إلى مهمة الإعلام وتقديم الإستشارة للمؤسسات، وتعمل على تكثيف النسيج الصناعي وذلك عن طريق تشجيع إنشاء مؤسسات وصناعات صغيرة ومتوسطة جديدة في ميدان المناولة، إضافة إلى ترقية المناولة والشراكة على المستوى الجهوي، الوطني والعالمي، كما تعمل على تمكين مشاركة المؤسسات الجزائرية في المعارض الدولية.

3_ رؤية نقدية لهذه القوانين:

إن المتتبع لحصيلة الإستثمارات المسجلة يلاحظ أنه على الرغم من وجود التحفيزات والإعانات والهيئات المساعدة على الإستثمار، إلا أن جمود المحيط الإداري والروتين الذي أدى إلى تعطيل الإستثمارات وعدم الموافقة على معظمها في الأوقات المحددة، ضيع حماس أصحابها وضيع على الإقتصاد الوطني مشاريع تزيد من الدخل الوطني وتحقق الإنتعاش الإقتصادي، ويعود هذا الجمود إلى الذهنيات التي لم تستعد لفهم أهمية ودور الإستثمار الوطني الخاص خصوصا عندما يكون المبادر هم الشباب طاقة كل مجتمع، إن هذا العامل أثر بصورة كبيرة على سرعة إنجاز الإجراءات الإدارية، كما أن سرعة إصدار النصوص التشريعية والقانونية في ما يخص الإستثمار لم تواكبها سرعة التطبيق والإنجاز الفعلي في الميدان، وبالعودة إلى قوانين الإستثمار رقم 82_13، 88_25، 93_12.

ويلاحظ أن الدولة قد إتخذت قرارات هامة لتشجيع ودعم وترقية الإستثمار لكن الممارسات على أرض الواقع والبيروقراطية والعراقيل التي أحببت وثببت من عزيمة أصحاب المشاريع، والأمثلة كثيرة عن هذه العراقيل نذكر منها: تباطؤ الإجراءات ونقص الإعلام، إضافة إلى طول مدة تأسيس المشروع الذي

¹ _ المرجع السابق، ص34.

يأخذ في الغالب وقتا طويلا أكثر من الوقت المحدد قانونيا وهو 60 يوما، وذلك بسبب كثرة الوثائق، وفي دراسة أجريناها توصلنا إلى "أن 83,5% من المقاولين الشباب قضوا مدة تتراوح من سنة إلى أكثر من ثلاث سنوات لإنشاء مؤسسة مصغرة"¹، بالإضافة إلى مشاكل العقار الصناعي، ومشاكل التمويل والذي يمثل إشكالا حقيقيا لدى الشباب، كما أثبتت نفس الدراسة أن 34,11% من المقاولين الشباب يعانون من مشاكل مالية، لأن تمويل المشاريع الخاصة يعتبر من الإشكاليات المطروحة في البلدان المتخلفة، ورغم شروع الجزائر في الإصلاحات الإقتصادية وفتح المجال أمام المبادرة الخاصة إلا أن مشكل تمويل المشاريع الخاصة سيظل معرقلا لسيرها وتطورها، فالنظام البنكي في الجزائر لم يساند الواقع الجديد ويطلب دائما الضمانات والتي لا توجد لدى الشاب المقاول.

مايمكن قوله في الأخير هو أننا في الجزائر حيث تتغير القوانين وتستحدث الهيئات والهيكل لدعم جيد لإنشاء المقاولات الشبابية وتشجيعها، ويغفل تطهير المحيط الإقتصادي والمالي والذهنيات المرتبطة بهما وجعله مناخا ملائما ومشجعا للإستثمارات الجزائرية وتطوير الإقتصاد والمجتمع على حد سواء.

¹ _ نعيمة، نيار. مرجع سابق، ص194.

خلاصة

يلعب المناخ المقاوالاتي دورا هاما في نجاح أو فشل المقاومة الخاصة في الجزائر، ولقد سعت الدولة منذ تبنيها لإقتصاد السوق وإرسائها لمبادئه إلى تطهير هذا المناخ وتحسينه، من خلال إصدار قوانين وتشريعات تتماشى وتطلعات المقاومة الخاصة في الجزائر، ويعتبر قانون الإستثمار لسنة 1982م منعرجا حاسما للإنطلاقة الفعلية للمقاولة الخاصة في الجزائر، وتدعمت هذه التشريعات والقوانين بآليات جسدت على أرض الواقع بهيئات ووكالات تدعم وترافق المؤسسات الخاصة، وتمهئة الظروف المناسبة لتطورها وإزدهارها، وتطهير البيئة المحيطة من الصعوبات والعراقيل التي تواجهها خصوصا مسألة التمويل والضرائب، وأهم من ذلك الإعتراف بقدرتها على تحقيق التنمية الإجتماعية والإقتصادية وإشراكها في ذلك.

الباب الثاني: الإطار الميداني للدراسة.

الفصل السادس: حوار مع الشباب المقاول تحليل كيني
(تحليل المقابلات).

تمهيد:

المقابلات النصف الموجهة هي أداة من أدوات جمع البيانات الكيفية التي إعتدنا عليها في جانب من جوانب الدراسة الميدانية حول الشباب المقاول، وقد مكنتنا هذه الأداة من الحصول على معلومات كيفية كبيرة إستخلصناها من واقع الشباب الذي عبر بكل حرية وبدون حدود عن القضايا التي طرحناها في محاور المقابلة الستة، وقد تم تنظيم 26 مقابلة شملت 26 شابا من الجنسين حسب الفئة المراد دراستها وهي الشباب المقاول في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب في النشاط الصناعي وذلك وفقا لدليل المقابلة الموجود في الملحق رقم (1) المعد والمحضر مسبقا ووفقا لمنهجية مقابلة محضرة مسبقا ايضا.

شباب مقاول يتكلم عن خصائصه ومؤهلاته العلمية ودوره في إطار سياسة التنمية الوطنية الإجتماعية والإقتصادية، يتحدث عن العراقيل التي تواجهه وعن كفاءات تغلبه عليها، شباب يقيم مدى نجاح مشاريع الشباب المصغرة وماهي الشروط التي تتوفر في البيئة الإدارية والإجتماعية والقانونية والمالية لنجاح مؤسساتهم الصناعية؟ شباب يتحدث عن تسييره للمؤسسة وللعمال وطريقة تكوينهم وتنمية مهاراتهم، عبر حوار فردي معمق من الجنسين ومن نفس المرحلة العمرية تقريبا، وهي مرحلة الشباب 24-35 سنة ومن نفس المنطقة وهي ولاية البويرة، في جلسات دارت حول ستة محاور كبرى وتحت كل محور أسئلة جزئية، يتراوح عددها ما بين أربعة إلى خمسة أسئلة تضمنت هذه المحاور متغيرات الفرضيات من مؤهلات علمية وعملية، ودورها في تطور وتوسع المقاول الشابية، وأيضا الدراية بالسوق وإكتساب الميزة التنافسية للمؤسسة المصغرة الصناعية، إضافة إلى دور الشباب المقاول في نشر خبراتهم ومهاراتهم لعمالهم، والصعوبات التي يواجهونها في ظل البيئة الإجتماعية المحيطة بمؤسساتهم ومدى مساهمتهم وقدرتهم على تحقيق التحديات التنموية.

لقد ناقش الشباب المقاول المحاور المعروضة في المقابلات بكل حرية وجرأة، ووجدوا في هذه المقابلة مجالا للتعبير عن إنشغالهم وأمالهم، وعن همومهم مع البنوك والضرائب والعمال والجيران، وعن النقائص الموجودة في سياسة تشغيل الشباب عن طريق إنشاء مؤسسات مصغرة، لكنهم كانوا متفائلين بمستقبل مشاريعهم وتصورهم للشباب المقاول في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، وهم واعون بدورهم في المجتمع خصوصا بتشغيل اليد العاملة، والمساهمة في تحقيق الإستقرار المهني لشباب بطل من بيئتهم الإجتماعية، ودورهم في التنمية المحلية.

1_ منهجية الحوار:

لقد إعتدنا في المقابلات النصف الموجهة مع الشباب المقاول على الحوار المباشر والتسجيل الفوري وفقا لمنهجية محددة ومسبقه ومضبوطة بصفة مستمرة، تضمنت معايير إختيار الشباب المقاول وهو الشباب المقاول في النشاط الصناعي دون غيرها من مجالات النشاط.

1-1 معايير تشكيل جماعة الحوار:

لقد تم مراعاة عدة جوانب في إختيار الشباب المقاول منها: أن يكون الشباب المقاول في النشاط الصناعي، من كلا الجنسين، قام بإنشاء مؤسسة مصغرة في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، يشغل على الأقل أربعة عمال ويكون من ولاية البويرة.

1-2 دليل الحوار(المقابلة):

جرى الحوار وفق الدليل المحضر مسبقا والذي تضمن ستة محاور رئيسية، خصص المحور الأول للتعريف بأفراد المقابلة، أي البيانات الأولية للشباب المقاول، أما المحاور الأخرى فهي مستمدة من أهداف البحث وتساؤلاته وفرضياته، ولقد تدرجنا في طرح هذه المحاور وعرضناها بصورة تجلب إنتباه الشاب المقاول وتشيره للحديث بعمق.

1-3 منهجية الحوار: أول خطوة في منهجية الحوار هي الإتصال بالشباب المقاول لأخذ مواعيد لإجراء هذه المقابلات بحكم طبيعة نشاطهم، فهم لا يمكنون طوال اليوم في مقر العمل، حيث تم الإتصال بهؤلاء الشباب المقاول مسبقا بعد أخذ موافقتهم على الموعد، وقد جرى الحوار في مقر المؤسسة التي يملكها هؤلاء الشباب.

1-3-1 إدارة الحوار: لقد إعتدنا المقابلة على التحضير المسبق للدليل الذي نوقش مع الأستاذ المشرف محمد بومخلوف، وتحضير الجو المناسب الذي كان مقر المؤسسة المصغرة التي يملكها الشباب المقاول، وتخصيص الوقت الكافي لنا لطرح محاور المقابلة بعد إيمانهم برغبتنا الملحة للتعرف على هؤلاء المبادرين المنشئين لمؤسسات صناعية مصغرة، ويعود الفضل لتفهمهم ومحاولة مساعدتنا لإنجاز دراستنا هذه، وقمنا بتقديم موضوع دراستنا الذي أعجبهم وأهدافها العلمية، ثم بدأنا بطرح محاور المقابلة والتسجيل الفوري في نفس الوقت، ولقد دار الحوار مراعيًا الجوانب التالية:

- تقديم صاحب الدراسة.

- تقديم الموضوع وأهداف الدراسة.

- تقديم منهجية الحوار والإتفاق عليها.

- تقديم البيانات الأولية للإجابة من طرف الشباب المقاول.

- طرح المحاور الستة للمقابلة آخذين بعين الإعتبار التدرج والترتيب في الأسئلة وتسجيل الإجابات فوراً.

- تحليل المقابلات الستة والعشرون بعد الإنتهاء من هذه المرحلة.

1-3-2 منهجية تحليل بيانات الحوار: تم تصنيف وتبويب البيانات الكيفية، والذي تم حسب محاور المقابلة ثم تطور فيما بعد في النص النهائي إلى عناصر (مواضيع) مستخلصة من محتوى الحوار ونتائجه، ولقد إعتدنا على المعاني والفهم والرمزية للعبارة والألفاظ التي إستخدمها الشباب المقاول في الإجابة على محاور المقابلة أكثر من الإعتداد على الشكل.

2- تقديم الشباب المقاول:

جدول رقم(10): جنس شباب المقابلة.

النسبة المئوية	التكرار	الجنس
88,46	23	ذكر
11,54	3	أنثى
100	26	المجموع

نلاحظ أن نسبة الذكور هي 88,46 % وتمثل الإتجاه العام، ونسبة الإناث 11,54 % ، يبين لنا الجدول أنه لا يوجد توازن بين الجنسين في عينة المقابلات، وهذا يفيدنا في أن الذكور أكثر إقبالا على إنشاء مؤسسات مصغرة في المجال الصناعي، ذلك نظرا للصعوبات والعراقيل التي تكتنف عملية إنشاء مؤسسة خاصة في الجزائر، إضافة إلى رغبة الإناث بالعمل في مجالات الإدارة والتعليم والطب وهي المهن الأكثر قبولا في المجتمع، هذا لا يغفل عن دخول المرأة لعالم المقاول والنشاط الصناعي بعد إمتلاكها للمؤهلات المهنية اللازمة ونجاحها في عملها.

لقد لجأ الشباب ذكورا وإناثا في الجزائر إلى إنشاء مؤسسات مصغرة منذ نهاية التسعينيات حيث في سنة 1996 تم إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب التي تمول الشباب البطال وترافقهم في إنشاء مشاريعهم الخاصة نتيجة لعدم إستقرار سوق العمل في هذه المرحلة، وكذلك نتيجة تراجع أداء المؤسسات العمومية الإقتصادية التي كانت تضمن مناصب عمل لشباب المجتمع ملبية للطلب الإجتماعي بدلا من تلبية أهداف المؤسسة الإقتصادية آنذاك، هذا العجز الذي سجلته هذه المؤسسات والأزمة البترولية التي

سبقها في الثمانينيات من القرن الماضي أثرت على السياسة الوطنية للتشغيل، التي أصبحت تعتمد أكثر على فتح المجال للقطاع الخاص والعمل الحر، هذا التحول أعطى الفرصة للشباب البطال إناثا وذكورا الذين لم يجدوا فرص عمل تناسبهم، والذين يرغبون في الإستقلالية لإنشاء مؤسسات خاصة بهم.

جدول رقم (11): توزيع شباب المقابلة حسب السن.

النسبة	التكرار	فئات السن
34,61	9	29-24
50	13	35-30
15,38	4	36 فما فوق
100	26	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن 50% من شباب المقابلات يتراوح سنهم ما بين 30-35 سنة وتليها نسبة 34,61% يتراوح سنهم ما بين 24-29 سنة، أي أن معظم المبحوثين لم يتجاوز سنهم 35 سنة، إن ما يمكن ملاحظته من خلال هذه الفئة العمرية للشباب هي مرحلة الحيوية والنشاط، وهي التي يبدأ فيها الشباب مشوارهم المهني يعد إنتهاء مشوارهم الدراسي أو التكويني، وإمتلاكهم للملكات المعرفية اللازمة لخوض مغامرة إنشاء مؤسسة مصغرة في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، رغبة في الإستقلالية وعدم العمل عند الآخرين والخروج من البطالة، وذلك بعد تعدد مطالبهم وإحتياجاتهم اليومية التي تدفعهم للبحث عن عمل يضمن لهم الدخل والإستقرار الإجتماعي، فبعد توفر العمل يبحث الشباب على تكوين أسرة.

جدول رقم(12): المستوى التعليمي لشباب المقابلات

النسبة المئوية	التكرار	المستوى التعليمي
38,46	10	متوسط
53,84	14	ثانوي
7,69	2	جامعي
100	26	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن المستوى التعليمي لشباب المقابلات هو ثانوي بنسبة 53,84% وتمثل الاتجاه العام، تقابلها ثاني أعلى نسبة في الجدول ب 38,46 % من شباب المقابلات مستواهم التعليمي متوسط، وسجلت أضعف نسبة للجامعيين ب 7,69%.

يعد تسجيل شباب المقابلات في مستوى تعليمي ثانوي ومتوسط في أعلى النسب في الجدول راجع إلى طبيعة النشاط الصناعي للمؤسسة المصغرة، حيث أن هناك عدد معتبر من الشباب الذين لم يوفقوا في مساهمهم الدراسي، وفشلهم في اجتياز الإمتحانات سواء شهادة التعليم المتوسط أو شهادة البكالوريا دفعهم إلى الإلتحاق بمراكز التكوين المهني، التي فتحت أبوابها للمتسربين مدرسيا بتوفير أنواع مختلفة من التكوين، كنجارة الخشب والألومنيوم والحديد، والبلاستيك والخياطة والنسيج وصناعة الخبز والحلويات، وغير ذلك من المهن ووفرت لهؤلاء الشباب شهادات الكفاءة المهنية في هذه التخصصات، وبذلك بداية بحثهم على مناصب عمل والبداية كانت بالعمل في المؤسسات الخاصة التي وفرت لهم الترتيب الميداني، ثم القيام بإنشاء مؤسسات مصغرة في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب هذه الأخيرة التي تقوم بتنظيم دورات تحسيسية، وإشهار في مراكز التكوين المهني بغية إستقطاب شباب التكوين لإنشاء مؤسسات خاصة بهم، متمتعين بذلك بالحرية والإستقلالية بعد حصولهم على شهادات تثبت مؤهلاتهم المهنية.

جدول رقم (13): توزيع شباب المقابلات حسب تخصص التكوين المهني

النسبة المئوية	التكرار	التخصص
13,63	3	نجارة الخشب
27,27	6	نجارة الألمنيوم والبلاستيك
18.18	4	صناعة الخبز
9,09	2	الطرز والخياطة
9,09	2	ميكانيك
4,54	1	صناعة الحلويات
4,54	1	صناعة العجائن
4,54	1	ترصيص
4.54	1	نجارة الحديد
4,54	1	محاسبة
100	22	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن شباب المقابلات يحملون تكوينات مختلفة حيث سجلت أعلى نسبة بـ 27,27% بالنسبة للمبحوثين الذين يحملون تكوينا في نجارة الألمنيوم والبلاستيك، تليها نسبة 18.18% بالنسبة للمبحوثين الذين يحملون تكوينا مهنيا في صناعة الخبز، وتليها نفس النسبة تقريبا بالنسبة للمبحوثين الذين يحملون تكوينا في نجارة الخشب، ونجد تخصصات عديدة يحملها شباب المقابلات من طرز وخياطة وميكانيك وترصيص، وصناعة الحلويات إلخ.

لقد توجه هؤلاء الشباب إلى مراكز التكوين المهني بتخصصاته المختلفة بعد فشلهم الدراسي أو تعثرهم في الحياة الدراسية، ونلاحظ أن تخصص نجارة الألمنيوم والخشب والبلاستيك لديه إقبال كبير من طرف الشباب المقاول في عينة المقابلات لأن أغلبهم ذكور وهذه التخصصات هي في الغالب رجالية.

يظهر لنا من خلال الجدول أن مراكز التكوين المهني تقدم أنواعا متعددة من التكوين، وهذه التخصصات التي إختارها هؤلاء الشباب تتماشى مع حالة الإزدهار في مجال قطاع البناء، والأشغال العمومية التي تعرفه الجزائر في إطار تطبيق المخطط الخماسي لهذه المرحلة الراهنة، حيث نلاحظ بناء العديد من العمارات للسكان، ونقلهم من الأحياء الهشة والقصدية إلى سكنات مرموقة جديدة تتوافق ومعايير السكن وتحسين منظر المدينة والأحياء، كما نجد أن وزارة السكن والعمران وضعت صيغا عديدة لإقتناء السكنات في إطار برنامج عدل، هذه الحركية في مجال البناء نشطت المؤسسات الخاصة بصناعة الخشب

والألومنيوم، وأصبح الشباب يقبل على هذا النوع من تخصصات التكوين المهني والحصول على شهادة تأهيل تسمح لهم بإنشاء مؤسسات مصغرة في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.

جدول رقم(14): توزيع شباب المقابلات حسب التخصص الجامعي.

النسبة المئوية	التكرار	التخصص الجامعي
50	1	إدارة الأعمال والتجارة الدولية
50	1	علوم التسيير تخصص مالية
100	2	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن التخصص الجامعي الذي يحمله شباب المقابلات هو تخصص العلوم الإقتصادية والتسيير وإدارة الأعمال، حيث توجه المبحوثون المتخصصون في الإقتصاد والتسيير والإدارة لإنشاء مؤسسات مصغرة في النشاط الصناعي بعد تخرجهم من الجامعات، أو بعد عملهم في مؤسسات عمومية أو خاصة إستفادوا من خبرتهم المهنية ومن الدروس العلمية التي تلقوها في مساهمهم الجامعي حول إنشاء وتنظيم وتسيير المؤسسات، سمح لهم بإنشاء مؤسسات مصغرة في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب لأنهم على دراية واسعة بالسوق والتحكم في المحاسبة والتسيير.

جدول رقم (15): توزيع المبحوثين حسب المهنة الممارسة قبل إنشاء المشروع.

النسبة المئوية	التكرار	المهنة الممارسة
38,46	10	نجار
11,53	3	عامل مهني في الصناعة
7,69	2	بطل
7,69	2	خباز
7,69	2	تاجر
3,84	1	صانع حلويات
7,69	2	فلاح
7,69	2	مسير مؤسسة خاصة
7,69	2	خياطة
100	26	المجموع

يظهر لنا من خلال الجدول أن 38,46% من المبحوثين كانوا يعملون نجارين في مؤسسات خاصة أو عائلية، تليها نسبة 11,53% من شباب المقابلات كانوا يعملون في الصناعة كعمال مهنيين، وسجلت أضعف النسب عند الشباب الذين كانوا بطالين يمارسون مهنة الخبازة والتجارة، والفلاحة والخياطة والتسيير.

لجوء معظم الشباب للعمل في مؤسسات خاصة كعمال مهنيين ومتخصصين، لأنهم متحصلين على شهادات التكوين المهني في الاختصاص، مما سمح لهم بتكوين خبرة مهنية ساعدتهم في إنشاء وتسيير مؤسساتهم الخاصة، كما أن تواجد يد عاملة شابة في القطاع الخاص يظهر لنا اعتماد هذا القطاع على اليد العاملة الشابة المؤهلة وأنه يستقطب شباب التكوين المهني لتوفرهم على مؤهلات مهنية، في وقت أن نسبة كبيرة من الشباب الجامعي تحمل شهادات علمية تؤهلها للعمل في مناصب عليا، بدلا من العمل عند القطاع الخاص في وظائف تتطلب تكويننا متخصصا كالنجارة، كما أن للقطاع الخاص دورا في تكوين وتدريب هؤلاء الشباب، وتمكينهم من الحصول على خبرة مهنية ساعدتهم في إنشاء مؤسسة مصغرة.

إن بروز القطاع الخاص في الجزائر وتطوره نظرا للتشجيع الذي لقيه من طرف الدولة عن طريق سنها لقوانين إستثمار جديدة، تشجع المبادرة الفردية والإستثمار الخاص الوطني والأجنبي على حد سواء، هذه القوانين تمخضت من سياسة الإنفتاح الإقتصادي والإصلاحات الإقتصادية التي عرفتتها المؤسسات العمومية الجزائرية منذ نهاية الثمانينيات، وأصبحت المؤسسات الخاصة مجالا رحبا للتوظيف بدلا من

المؤسسات العمومية الإقتصادية، كما أن لها دور في إكساب الشباب تكوينا وخبرات، ومعارف متخصصة سمحت لهم بإنشاء مؤسسات مصغرة صناعية في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.

يظهر لنا الجدول الأنشطة الممارسة من قبل إنشاء المؤسسة المصغرة من طرف الشباب المقاول، والملاحظ أن هناك تسعة فئات سوسيو مهنية ممثلة في عينة المقابلة بنسب متقاربة تتصدرهم فئة النجارين ثم فئة العمال المهنيين ثم فئة البطالين، الخبازين، التجار، صناع الحلويات، الفلاحين والمسيرين والخياطين.

إن إنتقال هؤلاء الشباب من العمل عند الآخرين إلى العمل لحسابهم الخاص كان بعد إكتسابهم للخبرات العلمية اللازمة، وتكوينهم لمبالغ مالية سدودا بها مساهمتهم الشخصية في المشروع، وأيضا راجع للمرحلة العمرية للشباب التي تتميز بصفات مميزة كالرغبة في الإنفتاح، والحركية والقوة والمرونة إضافة إلى إمتلاكهم لروح المبادرة والمغامرة، فغير هؤلاء الشباب نشاطهم وإنتقلوا إلى إنشاء مشاريع خاصة بعدما إكتسبوا المعارف العلمية، والخبرات اللازمة وهذا دليل على رغبة هؤلاء الشباب أن يكونوا قائدين غير تابعين، والرغبة أيضا في الإستقرار والإستقلالية، وهذا دليل على حيويتهم ورغبتهم في بناء مستقبلهم الشخصي.

جدول رقم (16): توزيع شباب المقابلة حسب الخبرة الإجمالية.

النسبة المئوية	التكرار	مدة الخبرة
46,15	12	أقل من 5 سنوات
23,07	6	6-10 سنوات
26,92	7	11-15 سنة
3,84	1	16-20 سنة
100	26	المجموع

يبين لنا الجدول أن 64.15% من الباحثين عملوا من 1-5 سنوات وتمثل الإتجاه العام، تليها نسبة 26,92% من الباحثين الذين عملوا من 11-15 سنة تقابلها نفس النسبة تقريبا ب 23,07% من الباحثين الذين عملوا من 6-10 سنوات، بينما سجلت أضعف نسبة ب 3,84% للباحثين الذين عملوا ما بين 16-20 سنة.

يبين لنا الجدول أن نسبة هامة من الباحثين عملوا لمدة 5 سنوات تقريبا فبعد تلقيهم لتكوين مهني أو جامعي إلتحقوا بالعمل في المؤسسات الخاصة، إكتسبوا من خلالها معارف ميدانية سمحت لهم بإنشاء مؤسسات مصغرة في النشاط الصناعي، كما أن هناك من هؤلاء الشباب من لديه مدة عمل

تتجاوز 6 سنوات إلى 20 سنة وهي مدة طويلة سمحت لهم بإكتساب معارف جديدة، والإستفادة من التكوين داخل المؤسسة التي إشتغلوا بها، وأيضا تبين لنا هذه المدة أن هناك من بدأ العمل وهو مازال طفلا وتتلמד في المؤسسة العائلية أو المؤسسة الخاصة.

تعتبر الخبرة المهنية المكتسبة من ممارسة أنشطة قبل إنشاء المؤسسة المصغرة من طرف الشباب المقاول عن المنبع الثاني للتأهيل المهني، ومركب من مركباته الأساسية، وهي تعبر عن الفترة التي يستطيع أن يتحصل فيها الشباب المقاول على قدرات ومعارف جديدة تساعدهم في إنشاء مؤسساتهم المصغرة الصناعية، والخبرة المهنية هي تعبير على مدى الربط بين المعارف التي يكتسبها الشباب المقاول من تكوينهم العلمي والمهني مع المعارف والمهارات التي يكتسبونها من تجاربهم السابقة في العمل "فالتجربة تعتبر كتكوين مكتسب عبر الزمن بطريقة إمبريقية"¹، فمدة العمل تقيس وتحدد لنا مستوى التأهيل الذي يحمله الشباب المقاول، والتي كان لها دور في بلورة فكرة المشروع لدى هؤلاء الشباب، إن معظم الشباب المقاول إختاروا المقابلة بعد حصولهم على المعارف والخبرات اللازمة من عملهم السابق وجمعوا رأس المال لأنه من أجل إنشاء مؤسسة مصغرة في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، يجب أن يدفع الشباب مبلغ المساهمة الشخصية، والتي تتغير قيمتها حسب مستوى الإستثمار الذي إختاره هذا الشاب وذلك حسب المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 03-290 المؤرخ في 6 سبتمبر 2003م "يجب أن يقدم الشاب أو يقدموا الشباب مساهمة شخصية في شكل أموال خاصة"².

¹ Vincent, merle et al." Reconversion des adultes peu qualifiés :dimension sociale". In **Organisation du travail**.Anact ,1995 , P214 .

² -الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب. مرجع سابق، ص 13.

جدول رقم(17): توزيع شباب المقابلة حسب نشاط مؤسساتهم المصغرة.

النسبة المئوية	التكرار	نوع النشاط
50,52	13	صناعة الحديد ، الخشب، والألمنيوم والبلاستيك
42,30	11	الصناعة الغذائية
7,69	2	الخطاطة والنسيج
100	26	المجموع

يبين لنا الجدول أن 50,52% من المبحوثين أنشؤوا مشاريع في صناعة الحديد، الخشب والألمنيوم والبلاستيك، تليها نسبة 42,52% من المبحوثين أنشؤوا مشاريع في الصناعة الغذائية، وسجلت أضعف نسبة لدى المبحوثين ب 7,69% الذين أنشؤوا مؤسسات مصغرة في الخطاطة والنسيج.

إن مجالات إستثمار هؤلاء الشباب هي المجالات التي يستثمر فيها القطاع الخاص الجزائري منذ القديم وهي الصناعات الغذائية والصناعات التحويلية... إلخ، ولأن هؤلاء الشباب يحملون تكويننا مهنيا في هذا المجال سمح لهم بتكوين مؤسسات مصغرة في النشاط الصناعي، وكذلك نظرا لمستواهم التعليمي الذي سمح لهم للإلتحاق بهذا النوع من التخصصات في مراكز التكوين المهني، كما نجد ضعف نسبة الإستثمار في صناعة النسيج نظرا لأن نسبة الإناث في عينة المقابلات ضعيفة، وهذه المهن مرتبطة لحد بعيد بالإناث أكثر من الذكور.

جدول رقم(18): توزيع شباب المقابلة حسب عدد عمالهم.

عدد العمال	التكرار	النسبة المئوية
3	5	19,23
4	6	23,07
5	4	15,38
6	5	19,23
7	3	11,53
8	2	7,69
10	1	3,84
المجموع	26	100

نلاحظ من خلال الجدول أن 23,07% من المبحوثين يوظفون أربعة عمال في مؤسساتهم الصناعية المصغرة، يليها 19,23% من المبحوثين الذين يوظفون ثلاثة وستة عمال في مؤسساتهم الصناعية المصغرة، ونجد 15,38% من المبحوثين الذين يوظفون خمسة عمال في مؤسساتهم الصناعية المصغرة، يقابلها 11,53% من المبحوثين يوظفون سبعة عمال في مؤسساتهم المصغرة، وسجلت أضعف نسبة في الجدول ب 3,84% من المبحوثين الذين يوظفون عشرة عمال.

يتبين لنا من خلال الجدول أن هؤلاء المبحوثين إستطاعوا توظيف يد عاملة وساهموا في تشغيل الشباب البطال، لأنه من خلال ملاحظتنا وجدنا أن معظم العمال في هذه المؤسسات هم شباب، وهذا يوضح لنا إستراتيجية الشباب في توظيف الطاقات الشبابية للإستفادة من خصائصها المميزة وقدراتها البدنية والذهنية.

جدول رقم (19): الفئات البارزة من خلال إستخراج وحدات الأجوبة الخاصة بالشباب المقاول.

رقم الفئة	الفئات	التكرار	النسبة المئوية
1	الشباب المقاول يملك مؤهلات علمية وعملية كافية	23	1,72
2	الشباب المقاول لا يملك المؤهلات العلمية والعملية الكافية	3	0,22
3	الشباب المقاول يملك مؤهلات علمية وعملية بسيطة	3	0,22
4	يحملون شهادات جامعية وشهادات تكوين	25	1,87
5	يحملون الخبرة المهنية	29	2,17
6	مؤهلاتهم لا تتوافق ومشاريعهم	2	0,14
7	تكوين علمي وتخصص في المجال	4	0,29
8	العمل السابق في مؤسسات أخرى	29	2,17
9	لا يمتلك مؤهلات	14	1,04
10	طور منتوجه ومؤسسته من خلال مؤهلاته	10	0,74
11	غير مؤهل للتجديد التنظيمي والتكنولوجي	12	0,89
12	مؤهل للتجديد التنظيمي والتكنولوجي	27	2,02
13	مؤهل للتجديد التكنولوجي بتوفر شروط	12	0,89
14	هناك المؤهل وهناك غير المؤهل	4	0,29
15	إملاكه لمؤهلات والصفات المميزة جعله قادرا على التسيير والتنظيم	26	1,94
16	غير قادر على التسيير والتنظيم	3	0,22
17	المعلومات حول السوق محتكرة	64	4,79
18	المعلومات حول السوق متوفرة ومتاحة	44	3,29
19	المعلومات حول السوق متوفرة لدى بعض المقاولين فقط	2	0,14
20	إحتكار المعلومات حول السوق يؤثر سلبا على المؤسسة	52	3,89
21	لا يؤثر إحتكار المعلومات حول السوق على نشاط المؤسسة	38	2,84
22	الإحتكار يؤثر إيجابا على نشاط المؤسسة وتقدمها	7	0,52
23	يتمتع الشباب المقاول بروح المنافسة	99	7,42
24	هناك من الشباب من يملك روح المنافسة والبعض لا	3	0,22
25	لا يملكون روح المنافسة	3	0,22
26	يتمتع الشباب المقاول بروح التطوير وتوسيع للمؤسسة	53	3,97

2,02	27	الشباب المقاول يبحث عن الإكتفاء الذاتي	27
6,22	83	ينمي الشباب المقاول قدرات عماله بالتدريب	28
0,44	6	لم ينمي الشباب المقاول مهارات عمالهم	29
4,12	55	يحسن المقاول الشاب المستوى المعيشي لعماله بالأجور والحوافز والعلاوات	30
0,67	9	يوفر الشباب المقاول فرص عمل للشباب البطال	31
0,14	2	ساعد المقاولون الشباب عمالهم ليصبحوا مقاولين مثلهم	32
1,79	24	وفر المقاولون لعمالهم ضروريات الحياة	33
2,32	31	المنافسة هي سبب تطور وتوسع ونجاح مؤسسات الشباب المقاول	34
0,74	10	المنافسة هي مصدر إزعاج وأرق ومشاكل للشباب المقاول	35
2,24	30	المنافسة هي سبيل تحقيق الابتكار والربح والتسويق	36
1,79	24	يواجه الشباب المقاول صعوبات مع المنافسة والتسويق وتقليد منتجاتهم	37
1,94	26	يواجه المقاولون صعوبات مع البنوك والضرائب والهيئات الإدارية	38
0,44	6	يواجه المقاولون صعوبات في الإستيراد والتمويل بالمواد الأولية	39
3,97	53	يواجه المبحوثين صعوبات مع البيئة الإجتماعية (إنزعاج السكان، الضجيج، الحسد والغيرة)	40
0,97	13	يواجه المبحوثين صعوبة في العمل واليد العاملة	41
1,34	18	توفير الإمكانيات المادية وحسن التسيير	42
1,12	15	الإلتزام والإرادة والصبر والحرص	43
2,47	33	توسيع شبكة العمل والتسويق في مناطق جديدة	44
0,97	13	إبرام إتفاقيات مع المؤسسات والإنتاج بالتنوع والكيفية	45
0,37	5	تأهيل وتكوين اليد العاملة وتحفيزها	46
0,44	6	التهرب من دفع الإلتزامات إتجاه المؤسسات المالية والإدارية	47
0,37	5	يواجه الصعوبات من خلال المؤهلات المهنية من تكوين وخبرة	48
1,27	17	وضع خطة للعمل وإستراتيجية التسويق	49
1,72	23	توفير الإمكانيات المادية والوسائل المتطورة	50
0,67	9	الحيطة والحذر والتسلح بالصبر والإرادة والتفاني في العمل	51
0,29	4	المعارف الشخصية	52
1,34	18	توفر الإمكانيات المادية	53

2,54	34	التوفر على صفات الإرادة والصبر والشجاعة والمغامرة والتفاني في العمل	54
0,82	11	الدعم من طرف الدولة و المؤسسات المالية والإدارية	55
1,12	15	التمتع بروح المنافسة وخلق أسواق جديدة	56
0,82	11	إمتلاك مؤهلات مهنية	57
1,42	19	تنظيم العمل ووضع برنامج للعمل	58
2,77	37	يعول على الشباب المقاول بشروط	59
3,44	46	يعول على الشباب المقاول لأنه يحمل مؤهلات	60
0,37	5	لا يعول على الشباب المقاول في تحقيق التنمية	61
98,99	1334	المجموع	

جدول رقم(20): يبين المواضيع البارزة من خلال دمج فئات الأجوبة الخاصة بالشباب المقاول

رقم الفئة	مواضيع الأجوبة	الفئات المدمجة	التكرار	النسبة المئوية
1	نظرة الشباب المقاول للمؤهلات المهنية التي يحملونها	إمتلاك الشباب المقاول للمؤهلات العلمية والعملية	3	4,91
		نوع المؤهلات التي يحملها الشباب المقاول	3	4,91
		أمثلة عن المؤهلات التي يحملها الشباب المقاول	4	6,55
		الشباب المقاول مؤهل للتجديد التنظيمي والتكنولوجي	4	6,55
		قدرة الشباب المقاول على رفع التحديات التنموية من زاوية القدرة التنظيمية	2	3,27
2	أهمية إمتلاك معلومات حول السوق والمنافسة في إستمرار المؤسسة المصغرة	توفر المعلومات حول السوق بالقدر الكافي أو مكترة أو غائبة	3	4,91
		مدى تأثير إحتكار المعلومات على النشاط الإقتصادي وتقدم المؤسسة	3	4,91
		تمتع الشباب المقاول بروح المنافسة	3	4,91
		تصور الشباب المقاول للمنافسة	3	4,91
3	تصور الشباب المقاول	27+26	2	3,27
	تمتع الشاب المقاول بروح التطوير والتوسيع للمؤسسته			

3,27	2	29+28	مدى مساهمة الشباب المقاول في تنمية المهارات والقدرات المهنية لعمالهم	لتطور مؤسستهم المصغرة ومساهماتهم في تحسين المستوى المعيشي ومؤهلات عمالهم	
6,55	4	33+32+31+30	مساهمة الشباب المقاول في تحسين المستوى المعيشي لعماله		
8,19	5	41+40+39+38+37	طبيعة الصعوبات الكامنة في البيئة المحيطة التي تواجه نشاط الشباب المقاول	تصور الشباب المقاول للبيئة المحيطة ومستقبل مشاريعهم	4
9,83	6	47+46+45+44+43+42	كيفية تعامل الشباب المقاول مع صعوبات البيئة المحيطة		
8,19	5	52+51+50+49+48	أساليب وإستراتيجيات الشباب المقاول لمواجهة هذه الصعوبات		
9,83	6	58+57+56+55+54+53	العوامل التي تساعد الشباب المقاول على النجاح في العمل		
	3	61+60+59	تصور الشباب المقاول لمدى مساهمتهم في رفع التحديات التمومية الوطنية الإجتماعية والإقتصادية		
99,87	61			المجموع	

3- نظرة الشباب المقاول للمؤهلات المهنية التي يحملونها ودورها في نجاح مشاريعهم.

جدول رقم(21): يوضح إمتلاك الشباب المقاول للمؤهلات العلمية والعملية.

رقم الفئة	فئة الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
1	الشباب المقاول يملك مؤهلات علمية وعملية كافية	23	79,31
2	الشباب المقاول لا يملك المؤهلات العلمية والعملية الكافية	3	10,34
3	الشباب المقاول يملك مؤهلات علمية وعملية بسيطة	3	10,34
	المجموع	29	100

يبين لنا الجدول أن 79,31 % من المبحوثين يرون أن الشباب المقاول في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب يحملون مؤهلات مهنية، بينما تباينت آراء 20,69 % حول ملكية الشباب المقاول لمؤهلات بسيطة وعدم ملكيته بالتساوي.

إن التأهيل المهني شرط ضروري لإنشاء مؤسسة مصغرة في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وهو سبب أساسي لدفع الشباب لخلق نشاط إنتاجي جديد، إن هذا الإتجاه لا يتوافق مع ما كان شائعا في السابق أن المقاولين هم أقل تعليما، حيث أثبتت الدراسات الحديثة أن المقاولين يملكون تعليما ومؤهلات أهلتهم ليكونوا فاعلين في الحياة الإجتماعية والمهنية، فالتكوين والخبرة يوفران خلفية معرفية جيدة لدى الشباب المقاول.

يتبين لنا من خلال إجابات المبحوثين أن إنشاء مؤسسات مصغرة في المجال الصناعي يتطلب معارف متخصصة لها علاقة بالنشاط فتوفر هذه المعارف لدى الشباب المقاول يسمح لهم بإنشاء مؤسسات مصغرة وتسييرها بصورة جيدة لضمان بقائها وإستمرارها، إن إجابات المبحوثين هي تأكيد على أهمية التعليم والتكوين المهني والخبرة في إكتساب المقاولين لمعارف تجعلهم يبادرون لإنشاء مؤسسات مصغرة وكذلك الشرط المحدد من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وهو أن يكون الشباب حامل لملكات معرفية معترف بها ومثبتة بشهادة في الإختصاص.

وهناك من المبحوثين الذين يرون أن الشباب المقاول لا يحمل المؤهلات الكافية أو أن مؤهلاته بسيطة، لأن هناك بعض النشاطات لا تتطلب توافق المؤهلات المهنية مع نوعية النشاط، أو لأن هؤلاء

الشباب يحملون مؤهلات بسيطة أرادوا تطويرها بإنشاء مؤسسة مصغرة، أو أنهم يحملون مؤهلات مزيفة أي أنهم لا يملكون المؤهلات المهنية لكنهم يتحصلون على شهادات خبرة لتمكينهم من إنشاء مؤسسة مصغرة في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.

جدول رقم (22): يوضح نوع المؤهلات التي يحملها الشباب المقاول.

رقم الفئة	فئات الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
4	يحملون شهادات جامعية وتكوينية	25	44.64
5	يحملون للخبرة المهنية	29	51.78
6	مؤهلاتهم لا تتوافق ومشاريعهم	2	3,57
	المجموع	*56	100

* حسب تكرارات إجابة المبحوثين.

يظهر لنا من خلال إجابات المبحوثين أن 51,78% يرون أن الشباب المقاول يحمل خبرات مهنية إكتسبها من عمله السابق، وأن 44,64% من إجاباتهم ترى أن الشباب المقاول يحمل شهادات جامعية وشهادات التكوين المهني.

يتفق معظم المبحوثين أن الشباب المقاول في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب يحمل شهادات الخبرة المهنية لأن الإستثمار في المجال الصناعي يتطلب توفر الشباب المقاول على خبرة مهنية يستطيع من خلالها الإنتاج بالصورة المطلوبة وبالمهارة كافية.

كما يعول على الشباب المتخرج من الجامعات ومن مراكز التكوين المهني حيث أشار المبحوثين أن المقاولين في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب يحملون شهادات جامعية وشهادات التكوين المهني تسمح لهم بإنشاء مشروع في المجال الصناعي.

بينما هناك من أشار إلى أن الشباب المقاول لا يتمتع بالكفاءة اللازمة ومشاريعهم لا تتوافق وتخصصاتهم الجامعية أو المهنية أو خبرتهم المهنية، وفي رأيهم أن حظوظ هؤلاء الشباب في النجاح ضئيلة نتيجة عدم تحكّمهم في المهنة وعدم إمتلاكهم للمعارف اللازمة.

جدول رقم (23): يقدم أمثلة عن المؤهلات التي يحملها الشباب المقاول.

رقم الفئة	فئات الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
7	تكوين علمي وتخصص في المجال	47	47
8	العمل السابق في مؤسسات أخرى	29	29
9	لا يمتلك مؤهلات	14	14
10	طور منتوجه ومؤسسته من خلال مؤهلاته	10	10
	المجموع	*100	100

* حسب تكرارات إجابة المبحوثين.

يتبين لنا من خلال الجدول أن 47% من المبحوثين يؤكدون على أن إمتلاك تكوين علمي والتخصص في نفس نشاط المؤسسة المصغرة يسمح بتسيير جيد للمؤسسة، يمثل الإتجاه العام، وتشير 29% من إجابات المبحوثين لمثال العمل السابق الذي له دور في تسيير أحسن وتنظيم جيد للمؤسسة المصغرة، كما أشار 14% من المبحوثين على أن عدم إمتلاك الشباب المقاول للتكوين والخبرة المهنية اللازمين يؤدي بهم إلى التعثر في عملية تسيير مؤسستهم المصغرة، ونجد نفس النسبة تقريبا ب 10% من إجابات المبحوثين أن إمتلاكهم للمعارف والخبرات ساعدهم في تطوير منتوجاتهم وتنظيم مؤسساتهم المصغرة، حيث تلعب المعارف المكتسبة من طرف الشباب المقاول دورا في بروز منتوجات جديدة ومعدلة بأشكال مختلفة ومتنوعة فمثلا أحد الخبازين صرح لنا أنه إستطاع صناعة نوع جديد من الخبز بإستعمال ماء الورد والحبة السوداء(السانوج) بسعر معقول وهو 25دج، والذي لقي إقبالا كبيرا من طرف المستهلكين وأعجبهم، كما عبر لنا شاب سنه 29 سنة يملك مؤسسة في نجارة الألومنيوم أن "بعض الشباب الذين لديهم شهادة نجارة الألومنيوم أو نجارة الخشب يتمتعون بمؤهلات هي نتيجة التكوين المهني الذي له الأثر في كسب المعارف العلمية والعملية والخبرة المهنية، عند قيام الشاب المقاول بالعمل في المؤسسات الخاصة قبل إنشاء مشاريعهم الشخصية، فهذه تساعدهم على تسيير المؤسسة بسهولة تامة".

جدول رقم(24): يبين إن كان الشباب المقاول مؤهل فعلا للتجديد التنظيمي والتكنولوجيا .

رقم الفئة	فئات الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
11	غير مؤهل	12	21,81
12	مؤهل	27	49,09
13	مؤهل لذلك بتوفر عدة شروط	12	21,81
14	هناك المؤهل وهناك غير مؤهل	4	7,27
	المجموع	*55	100

* حسب تكرارات إجابة المبحوثين.

يبين لنا الجدول أن 49,09 % من إجابات المبحوثين ترى أن الشباب المقاول مؤهلا لإحداث تغييرات في الجانب التنظيمي لمؤسساتهم وللجانب التكنولوجي، لأنهم شباب يملكون المعارف العلمية والعملية ولديهم القدرة على تسيير مؤسساتهم وعماهم، كما عبر البعض أنهم يتحكمون في التكنولوجيا الحديثة، فمعظمهم إستثمر في النشاط الصناعي يستعملون آلات تكنولوجية متطورة، يتم التحكم فيها عبر جهاز الإعلام الآلي، فالتكنولوجيا في تطور مستمر وعلى الشباب المقاول مواكبتها، ففي نظر هؤلاء الشباب المقاول فإن المؤسسات المصغرة المنشأة من طرفهم تختلف عن المؤسسات الخاصة التقليدية التي تعتمد على تنظيم بسيط في العمل يستند إلى عقلية الشيخ ويستعمل في نشاطه آلات بسيطة إن لم نقل عليها أدوات تقليدية، بل هي مؤسسات مصغرة حديثة يرأسها شباب في مقتبل العمر يتمتعون بالحيوية والنشاط والرغبة في المغامرة والبحث عن الجديد والإطلاع على آخر التكنولوجيات الحديثة، ويستعملون لذلك وسائل متطورة وحديثة.

لقد عبر أحد المبحوثين سنه 45 سنة، يملك مؤسسة في الحدادة المعدنية قائلا "الشباب المقاول مؤهل فعلا للتجديد والتطوير التنظيمي والتكنولوجي، وتقديم نماذج ناجحة ويعول عليها في هذا المجال، فأنا مثلا في بداية عملي كنت أعتد على وسائل بسيطة ومع الوقت إستطعت إدخال تقنيات حديثة وتطوير المنتج من خلال الإعتماد على تصميمات جديدة بالإضافة إلى إدخال الأنترنت في مجال العمل، إلا أن العائق الوحيد هو ندرة اليد العاملة المؤهلة والتي منعتني من تصدير منتوجي إلى الخارج".

وهناك من إجابات المبحوثين الذين يرون أن الشباب المقاول مؤهل للتطوير التكنولوجي والتنظيمي إذا توفرت شروط تتمثل في تكوينهم المستمر في المجال التكنولوجي وقيامه بدورات تكوينية في ما يخص تسيير وتنظيم المؤسسة، مع توفير له الإمكانيات اللازمة والبيئة المنافسة لتطوير معارفه وقدراته في هذا المجال من مراكز متخصصة، وتقابلها نفس النسبة لإجابات المبحوثين الذين يرون أن الشباب المقاول غير

مؤهل للتجديد التكنولوجي والتنظيمي، لأنه لا يحمل القدرات والمعارف الكافية لذلك كما أنه يبحث على ضمان منصب عمل وتحسين ظروفه المعيشية فقط.

جدول رقم(25): يبين قدرة الشباب المقاول على رفع التحديات التنموية من زاوية القدرة التنظيمية

رقم الفئة	فئات الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
15	إمتلاكه لمؤهلات علمية وصفات مميزة جعله قادرا على تسيير العمال وتنظيم العمل	26	89,65
16	غير قادر	3	10,34
	المجموع	*29	100

* حسب تكرارات إجابة المبحوثين.

يبين لنا الجدول أن 89,65% من إجابات المبحوثين تشير إلى أن الشباب المقاول قادر على رفع التحديات التنموية والمساهمة في تنمية الإقتصاد الجزائري والإجتماعي، من خلال توفير منتجات وطنية ذات جودة عالية وتوفير مناصب شغل للشباب البطال وتكوينهم في مؤسساتهم المصغرة، إن هذه القدرة جاءت نتيجة لإمتلاك روح القيادة وتسيير العمال وتكوينهم وتحفيزهم، بالإضافة إلى تنظيم العمل داخل المؤسسة عن طريق تقسيم المهام داخل المؤسسة وتنظيم توقيت العمل، والعمل التناوبي والعمل الليلي، لأن هناك بعض أنشطة هذه المؤسسات الصناعية تعمل بصورة مستمرة ليلا ونهارا مثل المخازن، كما أن التجارب المهنية التي يملكها هؤلاء الشباب جعلتهم قادرين على حل المشاكل التي تعترضهم في تنظيم المؤسسة المصغرة.

بينما ترجع 10,34% من إجابات المبحوثين أن الشباب المقاول غير قادر على رفع التحديات التنموية والتغلب على المشكلات التنظيمية، لأنه لا يحمل معارف في تسيير وتنظيم المؤسسة وخبرته في هذا المجال شبه منعدمة.

يعتبر الشباب المقاول أهم فاعل في تنظيم مؤسسته المصغرة، وعليه مواجهة كل الصعوبات التي تواجه تنظيم المؤسسة، فهو يقوم بجميع الوظائف الأساسية للمشروع من توظيف اليد العاملة، التسويق والمحاسبة والإشراف على العملية الإنتاجية، وتعتبر عملية التوظيف أهم عملية تقوم عليها المؤسسة لأنها تحتاج إلى يد عاملة، وهو ما يعني إختيار العمال المؤهلين من أجل تحقيق أهداف المؤسسة، وإلتمسنا من خلال إجابات المبحوثين أن المقاول الشاب يواجه صعوبات عديدة في تنظيم مؤسسته المصغرة لكنه إستطاع مواجهة هذه الصعوبات، لأن المقاول يتميز بصفات مميزة وهي الصبر وتوظيف شبكته الخاصة،

والفعل الإستراتيجي حيث أنه يخلق ويبدع إستراتيجيات خاصة به عند تعرضه لمواقف محرجة أو صعبة، وهذه أمثلة حية عن ذلك:

الأمثلة الحية على قدرة المقاوم الشاب التنظيمية :

مثال:1 (نعم هو قادر على رفع التحديات التنموية ، حيث واجهتني عدة عراقيل في بداية تأسيس المشروع وهي البيروقراطية وتعقد الإجراءات الإدارية مع الوكالة والبنك حيث دامت مدة إنجاز المشروع 3 سنوات، بالإضافة إلى تأخر وصول الآلات حوالي 3 أشهر وتغلبت عليها بالصبر، بالإضافة إلى تدخل بعض المعارف الشخصية لحل المشكلة، وأما بالنسبة للعمال فهناك إشكالية عدم وجود أيدي مؤهلة وتغلبت على هذا المشكل من خلال تكوين وتدريب العمال، أما فيما يخص المحل فهو ضيق جدا بالإضافة إلى صعوبة إيجاد المكان المناسب للعمل ولهذا قمت ببراء محل وسط المدينة، وهذا من أجل الإشهار وكسب الزبائن، بالإضافة إلى فتح مقر خاص بي في منطقة ريفية بعيدة عن المدينة وهنا يتم الإنتاج بصورة كبيرة).

مثال:2: (مثال شخصي: أنا صاحب مخبزة ولديا 7 عمال فهناك طرق تنظيمية في المؤسسة كتوزيع الأجور والتحفيزات والرقابة، فأنا حريص على أن تكون لي علاقات مع العمال، وأن أكون ذو قرارات صارمة وإمتلاكي لصفات القائد مما يؤثر على العمال بشكل مباشر مما يسمح بتحقيق أهداف المؤسسة).

مثال:3: (هناك إحدى مؤسسات لمشروع صنع الحلويات في الشرق الجزائري، أصبحت مشهورة حتى في أوروبا وذلك بتسويقها للحلويات الجزائرية إلى أوروبا عن طريق الحملة بعد تعليلها، وهذا تحدي إيجابي في هذا المجال).

4-أهمية إمتلاك معلومات حول السوق والمنافسة في إستمرار المؤسسة المصغرة

جدول رقم(26): يبين مدى توفر المعلومات حول السوق بالقدر الكافي أم محتكرة أو غائبة.

رقم الفئة	فئات الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
17	محتكرة	64	58,18
18	متوفرة ومتاحة للجميع	44	40
19	متوفرة لبعض المقاولين فقط	2	1,81
	المجموع	*110	100

* حسب تكرارات إجابة المبحوثين.

يبين لنا الجدول أن 60% من إجابات المبحوثين ترى أن المعلومات حول السوق محتكرة وأن 40% من إجابات المبحوثين ترى أن المعلومات حول السوق متوفرة ومتاحة للجميع.

يظهر لنا من خلال إجابات المبحوثين أن المعلومات حول السوق محتكرة، إن المؤسسة المصغرة مثلها مثل المؤسسة الكبيرة يجب أن تتوفر على معلومات كافية حول السوق الداخلي والخارجي، والقوانين الضابطة لها وكيفيات وشروط الحصول على الصفقات التي هي مهمة جدا لإستمرار المؤسسات في القطاع الصناعي، فهناك من أشار إلى أن هذه القوانين محتكرة من طرف فئة من المقاولين الكبار(خصوصا مقاولي أشغال البناء)، الذين يوكلون بعض الأعمال في إطار الصفقات إلى شباب مقاول في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب كصناعة الأبواب، والنوافذ والحديد وأشغال الترخيص والكهرباء، إلى شباب مقاول من معارفهم، هذا ما يحرم شاب مقاول آخر من الإستفادة من هذه الصفقات، على الرغم من الإمتيازات التي يحصل عليها الشباب في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب هو حصولهم على 20% من الصفقات العمومية .

لكن في الواقع وحسب تصريح معظم المبحوثين أن هذه القوانين محتكرة ولا يستطيعون الإستفادة من هذه المزاي، ويلجؤون في الغالب إلى البحث، والإعتماد على أنفسهم ل جلب هذه المعلومات، وإستعمال علاقاتهم الإجتماعية من أجل الحصول عليها، وبهذا فإن المعلومات حول السوق هي موجودة لكنها محتكرة في نظر الشباب المقاول.

أما بالنسبة للمبحوثين الذين يشيرون أن المعلومات حول السوق هي متوفرة ومتاحة للجميع نظرا لإعتمادهم على أنفسهم في البحث على هذه المعلومات وإستعمال البعض منهم لعلاقاتهم الإجتماعية من أجل الحصول عليها، كما أن هناك من المبحوثين من لديهم علاقات إجتماعية سمحت لهم بالحصول على مشاريع وصفقات في إطار نشاطهم الصناعي.

جدول رقم(27): مدى تأثير إحتكار المعلومات على النشاط الإقتصادي وتقدم المؤسسة.

رقم الفئة	فئات الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
20	تأثير سلبي على إنتاج وبيع وتقدم المؤسسة	52	53,60
21	لا تؤثر على نشاط المؤسسة وتقدمها	38	39,17
22	تأثير إيجابي على نشاط المؤسسة وتقدمها	7	7,21
	المجموع	*97	100

* حسب تكرارات إجابة المبحوثين.

يظهر لنا من خلال إجابات المبحوثين أن 53,60% منهم، يرون أن إحتكار المعلومات حول السوق يؤثر سلبي على إنتاجهم، ومعدل أرباحهم وتقدم مؤسساتهم المصغرة، فإستمرار وبقاء المؤسسة المصغرة مرهون بالمعلومات المتوفرة حول السوق والصفقات، إن هذا الإحتكار يؤدي إلى إستفادة مجموعة من الشباب المقاول من مزايا السوق من إتفاقيات عمل وصفقات إنجاز مما يؤدي إلى زيادة الإنتاج وتحقيق الربح وضمان التسويق، وحرمان شباب آخرين من هذه المعلومات يؤدي إلى عدم إستفادتهم من توقيع إتفاقيات تضمن لهم الإنتاج المستمر والربح.

بينما نلاحظ أن هناك من الشباب المقاول لا تؤثر عليه إحتكار المعلومات بل بالعكس هناك من تؤثر عليه إيجابا على نشاط مؤسساتهم المصغرة، وإستمرارها وتقدمها لأنهم المستفيدون من مزايا الإحتكار، ولقد صرح لنا شاب لا يتعدى سنه 29 سنة يملك مؤسسة لصناعة الأكياس البلاستيكية قائلا "أظن أن المعلومات المتوفرة حول السوق كافية لكن ليست متاحة للجميع، فمشاريع الدولة أظن أنها محتكرة وذلك فقط لما يجدم مصالحهم الشخصية، والضحية المؤسسات الصغيرة".

جدول رقم (28): تصور الشباب المقاول للمنافسة .

رقم الفئة	فئات الإجابة	التكرار	النسبة
34	هي سبب التطور والتوسع والنجاح والبقاء	31	43,66
35	مصدر إزعاج وأرق ومشاكل	10	14,08
36	المنافسة هي سبيل الإبتكار والربح والتسويق	30	42,25
	المجموع	*71	100

* حسب تكرارات إجابة المبحوثين.

يظهر لنا الجدول أن 85,91% من إجابات المبحوثين لديها تصور إيجابي للمنافسة، حيث أن 43,66% من المبحوثين يرون أن المنافسة هي التي تدفع الشباب المقاوم لتطوير وتوسيع مؤسساتهم المصغرة، وهي سبب النجاح والبقاء في السوق، كما صرح 42,25% من المبحوثين أن المنافسة هي التي تدفع الشباب المقاوم لتقديم منتوجات جديدة وجيدة مما يضمن لهم الربح والتسويق.

بينما تبين لنا 14,08% من إجابات المبحوثين أن المنافسة هي مصدر إزعاج وقلق نظرا لمواجهتهم مشاكل فيما يخص المنافسة خصوصا السلع المقلدة بسعر أرخص، ومنافسة السلع الصينية والآسيوية مما يؤدي إلى خسارة الشباب المقاوم الذي يستعمل في إنتاجه مواد أولية ذات جودة عالية، فالخوف من كسر السعر في السوق من طرف المنتجات الأجنبية خصوصا بعد الإنفتاح الإقتصادي، والتطور في مجالات الإتصال والأنترنت حيث أصبح هذا الأخير من بين أهم الوسائل للتسويق، هذا الهاجس أدى إلى نظرة بعض الشباب المقاوم إلى أن المنافسة هي سلبية، بينما الشباب المقاوم الذي يرى أن المنافسة إيجابية لأنها تجعلهم يقدمون الأفضل، ويبرزون قدراتهم ومهاراتهم لإبتكار وخلق منتوجات جديدة يضمنون تسويقها في السوق التي ينشطون فيها وهي في الغالب السوق المحلية.

جدول رقم(29): يبين مدى تمتع الشباب المقاوم بروح المنافسة.

رقم الفئة	فئات الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
23	يتمتعون بروح المنافسة(فكرة حاضرة لدى كل الشباب المقاوم)	99	94,28
24	هناك من يملك روح المنافسة والبعض لا	3	2,85
25	لا يملكون روح المنافسة	3	2,85
	المجموع	*105	100

* حسب تكرارات إجابة المبحوثين.

يبين لنا الجدول أن 94,28% من إجابات المبحوثين ترى أن الشباب المقاوم يتمتع بروح المنافسة، لأن ضمان بقاء نشاط وسير المؤسسة الصناعية مرهون بقدرته هؤلاء الشباب على التنافس، وروح المنافسة تعني إمتلاك المؤهلات اللازمة لتطبيق معايير الجودة العالية، والسعر الجيد وإستعمال مواد أولية ذات جودة عالية وإمتلاك روح الإبداع والإبتكار، أي التغيير والتعديل المستمر لشكل ومضمون المنتج، وإجراء تحسينات عليه بصورة دورية خصوصا بعد حدة المنافسة في السوق الجزائرية بعد خيار الإنفتاح الإقتصادي.

كما أن غزو المنتوجات الصينية والآسيوية وحتى الأوروبية والتركية للأسواق الجزائرية حتم على هؤلاء الشباب إمتلاك روح المنافسة والإبداع والإبتكار، اللذين يعتبران من أهم المؤشرات التي تؤدي إلى نجاح المقاوم في نشاطه الصناعي، فبقاء وتطور المؤسسة المصغرة يتوقف على مساهمتها لكل ما هو جديد في السوق، من خلال تقديم منتوجات جديدة ومبدعة، وبهذا ترتبط روح المنافسة بالقدرة على وضع أساليب جديدة في الإنتاج من خلال أفكار جديدة، وإيجاد الحلول للمشاكل التي تواجهها هذه المؤسسة المصغرة، فالمقاوم في فكر جوزيف شيمبتر هو المبدع الذي يستطيع خلق الجديد.

5- تصور الشباب المقاوم لتطور مؤسساتهم و مساهمتهم في تحسين المستوى المعيشي ومؤهلات عمالهم .

جدول رقم(30): يبين مدى تمتع الشاب المقاوم بروح التطوير والتوسيع للمؤسسة أم أنه يبحث فقط على الإكتفاء المعيشي.

رقم الفئة	فئات الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
26	يتمتعون بروح التطوير والتوسيع للمؤسسة	53	66,25
27	يبحثون على الإكتفاء الذاتي	27	33,75
	المجموع	*80	100

* حسب تكرارات إجابة المبحوثين.

يظهر لنا من خلال إجابات المبحوثين أن 66,25 % يرون أن الشباب المقاوم يتمتع بروح التطوير والتوسيع للمؤسسة، لأن الشباب في نظرهم يتوفر على خصائص كالنوع للإستقلالية، والثقة والإعتماد على النفس ولديهم قدرة سريعة على التكيف مع معطيات نشاطهم الصناعي، كما أنهم يملكون الطموح الشديد لتحقيق أحلامهم ورؤية مؤسساتهم المصغرة مؤسسات كبيرة، لأنهم يحملون المؤهلات العلمية والعملية الكافية والمناسبة لنشاطهم الصناعي، وإستعمالهم للتكنولوجيا المتطورة، وهم يعملون على تطوير هذه المؤسسات ويقدمون تضحيات كبيرة، تضحية بالوقت خصوصا في السنوات الأولى من بداية المشروع، حيث يعمل الشباب المقاوم لساعات عمل طويلة، ويبدل قصارى جهوداتهم لكي يضع إسمها وسمعة جيدة لمؤسساتهم المصغرة في السوق.

كما تظهر لنا نتائج الجدول أن المبحوثين لديهم تصور إيجابي وثقة في قدراتهم، وقدرات الشباب المقاوم الجزائري لمستقبل مؤسساتهم المصغرة لأن لديهم الثقة في مؤهلاتهم المهنية، ومشاريعهم الصناعية تتوافق وتخصصاتهم العلمية والعملية، كما أن الشباب المقاوم يملك القدرة على التحديد والإبداع، فهم يغيرون من آلتهم الصناعية بصورة مستمرة ويستعملون أحدث الوسائل في الإنتاج.

بينما عبر 33,75 % من المبحوثين أن الهم الوحيد للشباب المقاتل هو تحقيق مستوى معيشي مرموق وجيد، وليست له طموحات في تطوير مؤسساتهم المصغرة، فوجدوا في إنشاء المؤسسة في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب فرصة للخروج من البطالة بعدما لم يجدوا منا صب عمل دائمة في المؤسسات العمومية الاقتصادية نتيجة أزمة سوق العمل في الجزائر، فأرادوا توفير مناصب عمل دائمة مستقرة تضمن لهم دخلا مناسباً يحسن مستواهم المادي، ويضمن لهم الاستقرار عن طريق القدرة على الزواج وتوفير المسكن وضروريات الحياة المختلفة، وهؤلاء الشباب المقاتل لا يبحث على التجديد، ولا يرغب في تجديد الآلات بصورة مستمرة، يكتفون بإرضاء طلبات زبائنهم المعتادين، فهم أقرب إلى ذلك الفلاح الذي يعمل في الزراعة المعيشية، بإمتلاكه حقلاً يقوم بزراعة ما يضمن قوته وقوت عياله، والباقي يقيض به السلع التي لا يستطيع إنتاجها بنفسه، لا يبحث على التجديد، ولا يملك روح التطوير والنظرة المستقبلية، والتي يجب أن تتوفر عليها كل مقاتل، فإنشائهم لمؤسسات مصغرة ليس لغرض الربح المادي الوفير وتوظيف أيادي عاملة، وإنما كان لسبب تأمين مستقبلهم الشخصي والعائلي، وليس فتح باب التوظيف لشباب آخرين.

جدول رقم(31): مدى مساهمة الشباب المقاتل في تنمية المهارات والقدرات المهنية لعمالهم.

رقم الفئة	فئات الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
28	ينميها بتدريبهم وتكوينهم ونقل خبراته لهم	83	93,25
29	لم ينموا مهارات عمالهم	6	6,75
	المجموع	*89	100

* حسب تكرارات إجابة المبحوثين.

يبين لنا الجدول أن 93,25% من إجابات المبحوثين تؤكد على أن الشباب المقاتل ينمي مهارات عماله بالتدريب والتكوين، ونقل خبرتهم لهم عن طريق مشاركتهم في العملية الإنتاجية والتسيير، فالمؤسسة المصغرة تعتبر كمدرسة تعليم المهن والتمرن لتحسين مستوى الشباب، الذين لم يستفيدوا من تكوين يسمح لهم بالاندماج في الحياة المهنية، خلال تدريب الشباب المقاتل ونقلهم لخبراتهم السابقة في العمل والتسيير، وبذلك يصبحون أكثر إتقاناً لعمالهم من خلال هذا التكوين المستمر في ميدان العمل، مما يؤثر إيجابياً على نوعية المنتوجات التي تطرحها المؤسسة، فمشاركة المقاتل الشاب عماله في العمل يخلق جواً من التفاهم والتآزر وروح الجماعة، يرتفع بإحساسهم الموحد بوجودهم في جماعة وهذه ميزة المؤسسات المصغرة، إن هذا الإحساس يعطي الفرصة للعمال للتعلم والتعلم والتعبير عن مآلديهم من خبرات، ومهارات ومعارف وتطبيقهم لأفكارهم، فالمؤسسة المصغرة الصناعية تسمح بتنمية قدرات عمالها عن

طريق تدريبهم في الميدان أو تكوينهم في مراكز متخصصة وتعمل على ترقية قدرات عمالها وتنمية مهاراتهم وهذه بعض الأمثلة عن ذلك:

أمثلة عن دور الشباب المقاول في تنمية مهارات العمال:

مثال 1: (المؤسسات الصناعية كالحديد والصلب، وإنتاج المواد الغذائية والمواد التجميلية يجب تكوين العمال فيما يخص التحكم بالآلة، وكيفية العمل على الإنتاج فهذا يكسب ثقة العامل).

مثال 2: (أقوم بنقل خبرتي ومعارفي لعمالي، وبالتالي يستطيعون القيام بهذا المشروع مستقبلا بأنفسهم).

مثال 3: (نعم ساهم الشباب المقاول في تنمية المهارات المهنية لعمالهم، والدليل على ذلك هناك حوالي 6 عمال سابقون عندي تمكنوا من تأسيس مشاريع خاصة بهم وأصبحوا منافسين لي).

مثال 4: (في هذا الإطار نعم فالعمال دائما ما يخضعون لتكوينات، وهذا لصالح المؤسسة من الدرجة الأولى والعامل من الدرجة الثانية).

مثال 5: (نعم بكل تأكيد عن طريق التدريب والتلقين مثل مشاركة صاحب العمل عمالهم في العملية الإنتاجية والتدريب والتكوين).

مثال 6: (كل مقاول يرغب أن يكون عماله مؤهلون، ويعملون بجد ويعرفون ما يفعلون ويتحملون مسؤولية عملهم، فمثلا إخضاع العمال للتكوين والتدريب أو إحتكاك صاحب العمل معهم وتلقينهم معارف حول العمل وكيفية سيرورته).

مثال 7: (فمثلا أنا في المؤسسة أقوم بتدريب العمال على كافة أشغال المؤسسة والتحكم في الآلة).

مثال 8: (نعم فعلى كل مقاول تنمية مهارات عماله، لأن ذلك يعود عليه بالفائدة مثل تكوين وتدريب العمال في المراكز الخاصة أو في المؤسسة).

جدول رقم(32): يبين مدى مساهمة الشباب المقاول في تحسين المستوى المعيشي لعمالهم.

رقم الفئة	فئات الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
30	نعم بدفع أجور منتظمة وحوافز وعلاوات والترقية	55	61,11
31	توفير لهم فرص العمل	9	10
32	أصبحوا أصحاب عمل(شباب مقاول)	2	2,22
33	وفر لهم ضروريات الحياة(السكن، السيارة، الزواج)	24	26,66
	المجموع	*90	100

* حسب تكرارات إجابة المبحوثين.

تظهر مساهمة الشباب المقاول في تحسين المستوى المعيشي لعمالهم من خلال إجاباتهم حيث أن 61,11% من هذه الإجابات تشير إلى أن المقاول الشاب قد تمكن من المساهمة في تحقيق الاستقرار للشباب البطال، من خلال دفعه لأجور منتظمة تناسب الجهود المبذولة من طرفهم إضافة إلى المنح والعلاوات التي تأخذ طابعين، منح لها علاقة بأداء ومردودية العامل في المؤسسة، ومنح لها علاقة بالمناسبات الدينية والاجتماعية كالأعياد الدينية، وإعطائهم منح خاصة بشهر رمضان، كما هناك من بين الشباب المقاول من يوزع زكاة نشاطه الصناعي على عماله من أجل ضمان بقائهم، وإستمرارهم في العمل والتفاني فيه وكرافة منهم على هؤلاء العمال ومساعدتهم ماديا، والحفاظة على اليد العاملة خصوصا بعد تنمية مهاراتهم من طرف هؤلاء الشباب، بينما تشير 26,66% من إجابات المبحوثين أن الشباب المقاول إستطاع توفير ضروريات الحياة لعمالهم من خلال توظيفهم في مناصب عمل دائمة وإستطاعوا توفير المساكن والزواج.

ولقد أشار 10% من المبحوثين أنهم إستطاعوا تحسين المستوى المعيشي لعمالهم بمجرد توفيرهم لمناصب شغل لم توفرها الدولة لهم بمؤسساتها الإقتصادية والإدارية والخدماتية، فكان لهم الدور الأساسي لإنتشالهم من شبح البطالة، وإدماجهم في الحياة المهنية بعد يأسهم من الحصول على منصب عمل، فالمؤسسات المصغرة المنشئة من طرف الشباب المقاول تقدم خدمات كبيرة للمجتمع فهي تحسن من مستوى الرفاهية لعمالها، من خلال خلقها لمناصب عمل ومساهمتها بذلك في حل مشكل البطالة، مما ينعكس على إندماج الأفراد في المجتمع، وتوفر أجورا منتظمة وحوافز مادية ومعنوية، كما تضمن لهم التكوين والتدريب وتنمية مهاراتهم وقدراتهم، ليصبحوا مستقبلا أصحابا للمشاريع ولما لا ولقد صرح لنا شاب في الثلاثين من العمر يملك مخبزة قائلا "سأهموا في تحسين مستواهم المعيشي ذلك عن طريق التوزيع

الجيد للأجور والتحفيزات والترقية حيث يكون للعامل الطاقة للعمل أكثر وتحسين الدخل له، فالعامل يتقاضى في أول الأمر 32000 دينار جزائري كما هو معمول به في الوظيف العمومي ثم يزداد الأجر بإزدياد الأرباح التي تدخل المؤسسة".

6- تصور الشباب المقاوم للبيئة المحيطة ومستقبل مشاريعهم.

جدول رقم (33): يبين طبيعة الصعوبات الكامنة في البيئة المحيطة التي تواجه نشاطكم وتعيقكم.

رقم الفئة	فئات الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
37	التسويق والمنافسة وتقليد المنتج	24	19,67
38	البنوك والضرائب والوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب والتأمين وغيرها من المؤسسات التابعة	26	21,31
39	الإستيراد والتمويل بالمواد الأولية وغلائها	6	4,91
40	صعوبات إجتماعية (ازعاج السكان بالضجيج، الحسد والغيرة، وتأثير الأقارب)	53	43,44
41	صعوبة العمل ومشاكل اليد العاملة	13	10,65
	المجموع	*122	100

* حسب تكرارات إجابة المبحوثين.

لا تخلو عملية إنشاء مؤسسة مصغرة في مختلف النشاطات عن مواجهة صعوبات تعيق سيرها والمؤسسات في المجال الصناعي تواجه مشاكل متعددة من بيئة نشاطها، فإثناء مؤسسة مصغرة جديدة محاط دائما بالمخاطر ويتحمل الشباب المقاوم كل المسؤولية في مواجهة هذه الصعوبات، ولقد أظهرت إجابات المبحوثين أن 43,44 % مشاكلهم هي مع البيئة الإجتماعية، مشاكل إجتماعية مع محيط المؤسسة وتتمثل هذه المشاكل في إنزعاج الجيران من الضجيج الذي تحدثه الآلات المستخدمة في الإنتاج، وهذا ما أدى بهم إلى التذمر من الشباب المقاوم أصحاب هذه المؤسسات الصناعية، لأنه كما توصلت الدراسة التي أجريتها سنة 2007م، أن "58,48 % من المبحوثين كان محل إنشاء مؤسساتهم المصغرة في مساكنهم"¹، حيث تلعب العائلة في هذا الإطار دورا كبيرا في مساعدة الشباب المقاوم بتوفيرها مقر إقامة مؤسساتهم المصغرة.

¹ - نعيمة، نيار. مرجع سابق، ص131.

لكن نتيجة لطبيعة النشاط الصناعي لهذه المؤسسات المصغرة فهي تسبب إزعاجا للجيران، وأيضا الغبار والروائح المنبعثة من هذه الآلات أدى إلى تدمير الجيران، لذا فإنه كان من الواجب توفير مناطق صناعية لهذا النوع من المؤسسات المصغرة حتى لا تؤذي الجيران والبيئة الطبيعية، كما أشارت إجابات الباحثين إلى نوع آخر من المشاكل الاجتماعية المتعلقة بالحسد، والغيرة من طرف الجيران لأنهم يرون نجاح هؤلاء الشباب، وتعبيرا عن هذا يقوم أهل المنطقة باللجوء إلى شباب مقاول من خارج المنطقة لتلبية طلباتهم المختلفة ولا يعتمدون على شباب المنطقة، كما أنهم يواجهون مشاكل في تدخل الأقارب وتوسطهم من أجل توظيف أبنائهم الغير أكفاء في معظم الأحيان، بدلا من توظيف شباب آخر مؤهل من غير العائلة، وهذا يؤثر سلبا على عملهم، كما يتدخل الأقارب في الشؤون الداخلية للمؤسسة المصغرة وهذا ما يقلق الشباب المقاول، ولقد عبرت لنا شابة تملك مؤسسة لعصر وتصفية الزيوت النباتية ومصبنة عن طبيعة الصعوبات الكامنة في البيئة الاجتماعية قائلة "عقدة المجتمع من المرأة المقاول، وصعوبة تقبل نجاحها أو تسييرها لمشروع خاص".

ويعاني 21,31% من الباحثين من صعوبات على مستوى البنوك والضرائب، والوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب والتأمينات وغيرها من المؤسسات التي لها علاقة مع نشاط المؤسسة المصغرة، حيث تشكل مسألة تمويل المؤسسات المصغرة في الجزائر صعوبات كبيرة، وتعتبر من أكبر العراقيل التي تحد من فاعليتها ونموها وبقائها، فالحصول على تمويل الإنتاج ودفع ديون المؤسسة يعتبر صعبا جدا، خصوصا مع المنافسة الشديدة الموجودة في السوق وقصر فترة التسديد المحددة ب 3 سنوات بالنسبة للبنك، و 5 سنوات بالنسبة للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، إن تمويل المؤسسات الخاصة في الجزائر يعتبر من الإشكاليات المطروحة على الرغم من الشروع في الإصلاحات الاقتصادية، وفتح باب المبادرة الخاصة إلا أنه يظل مشكل تمويلها يعرقل سيرها ونموها، ويلجأ معظم الشباب المقاول للإقتراض من العائلة والأصدقاء لدفع ديون البنك، ولتمويل عملياتهم الإنتاجية لأن النشاط الصناعي يتطلب السيولة المالية من أجل شراء عناصر الإنتاج.

كما يعاني الشباب المقاول مشاكل مع الضرائب والتأمينات الاجتماعية للعمال والتي يرون أنه مبالغ فيها، ومبالغ مالية خيالية، فهؤلاء الشباب المقاول يعاني من نظام تشريعي وإداري غير متكيف مع واقع المؤسسات المصغرة في الجزائر، فهذه المؤسسات تعمل في الغالب بأسلوب الطلب، والمقصود بهذا أن عملياتهم الإنتاجية لا تتسم بالاستمرارية بل متذبذبة لأنهم ينتجون إذا طلب منهم الزبائن المنتج، لكن إذا لم يكن هناك طلب على سلعتهم فهم لا ينتجون، أو ينتجون إنتاج قليل لتفادي الخسارة، وهنا مصالح الضرائب لا تأخذ بعين الاعتبار هذا المشكل وتفرض عليهم ضرائب تفرقهم، وأيضا مشكل تأمين العمال فالشباب المقاول بحكم تذبذب العملية الإنتاجية يلجؤون إلى توظيف العمال لفترات معينة، كذلك مشكل

إستقرار اليد العاملة نظرا لأن معظم العمال هم شباب يعملون لفترة معينة لكسب المصروف على حد تعبير المبحوثين ثم يتركون العمل وهنا يخلق مشكل تأمينهم وهذا يزيد أعباء إضافية لهؤلاء المبحوثين تدفع لمصالح الضمان الإجتماعي، وهذا ما دفع هؤلاء الشباب لإستخدام اليد العاملة في إطار غير رسمي من أجل التخفيف من أعباء المؤسسة .

يواجه الشباب المقاوم صعوبات على مستوى التسويق، وتقليد منتوجاتهم وبحسب تصريحاتهم أنه توقف العديد من المؤسسات المصغرة نتيجة للمنافسة غير شرعية، ولعدم قدرة هذه المؤسسات على وضع إستراتيجيات فعالة للتسويق، كما أن الدولة لم تحدد من الإستيراد .

كما يواجه أيضا الشباب المقاوم مشاكل في العمل واليد العاملة حيث عبرت 10,65% من إجابات المبحوثين أن الشباب المقاوم يعاني مشاكل مع اليد العاملة، خصوصا مشكل عدم الإستقرار الذي يخلق لهؤلاء المبحوثين مشاكل أخرى تتعلق بنقص الإنتاج وضعف المردودية، وأيضا يتركون العمل بعد تكوينهم من طرف هؤلاء المبحوثين وإكسابهم لمؤهلات جديدة، ويعاني هؤلاء المبحوثين من عدم إنضباط اليد العاملة وعدم تقيدهم بتوقيت العمل مما يؤثر على سير العملية الإنتاجية، وغياباتهم المتكررة وإهمال العمل مما يؤثر على سير العمل وتطور وتوسع المؤسسة.

جدول رقم(34): كيفية تعامل الشباب المقاوم مع صعوبات البيئة المحيطة .

رقم الفئة	فئات الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
42	توفير الإمكانيات المادية وحسن التسيير	18	20
43	الإلتزام والإرادة والصبر والحرص	15	16,66
44	توسيع شبكة العمل والتسويق في مناطق جديدة	33	36,66
45	إبرام إتفاقيات مع المؤسسات والإنتاج النوعية والكيفية	13	14,44
46	تأهيل وتكوين اليد العاملة وتحفيزها	5	5,55
47	التهرب من الدفع والإلتزامات إتجاه المؤسسات المالية والإدارية	6	6,66
	المجموع	*90	100

* حسب تكرارات إجابة المبحوثين.

يعتمد 36,66% من المبحوثين على إستراتيجية توسيع شبكة العمل والتسويق والإشهار خارج منطقة نشاط المؤسسة المصغرة، أي إنتقال الشباب المقاوم إلى المناطق المجاورة وعرض منتوجاتهم،

وإستعمال طرق الإشهار من بطاقات زيارة وخدمات ما بعد البيع، وذلك للتغلب على المشاكل الإجتماعية ومشاكل التسويق، بينما يرى 20% من المبحوثين أنه بحسن التسيير للمؤسسة المصغرة وتوفير الإمكانيات المادية اللازمة والتجديد المستمر للآلات والتكنولوجيا المستعملة داخل المؤسسة يتم مواجهة صعوبات المنافسة، بينما نجد 16,66% من المبحوثين يرون أن حل ومواجهة هذه الصعوبات يكون بتحلي الشباب المقاول بصفات ومميزات شخصية كالإلتزام والإرادة، والصبر والحرص والتفاني في العمل وتقديم منتجات مبتكرة وبأسعار معقولة، ونجد نفس النسبة تقريبا ب 14,44% من إجابات المبحوثين التي ترى أن مواجهة هذه الصعوبات وضمان بقاء المؤسسة المصغرة مرتبط بإبرام إتفاقيات عمل مع مؤسسات أخرى تضمن الإنتاج المستمر بالجودة والتنوعية.

يرى بعض الشباب المقاول أن الحل يكمن في التهرب من المسؤوليات المتعلقة بدفع الديون وعدم الوفاء بالإلتزامات إتجاه الضرائب والضمان الإجتماعي، كما يرى شباب مقاول آخر أنه للمحافظة على المؤسسة المصغرة وإستمرارها يجب على صاحب المؤسسة أن يقوم بتكوين عماله بصورة مستمرة، ودفع أجورهم بصورة منتظمة وتحفيزهم ماديا ومعنويا لضمان إستقرارهم في مناصب عملهم.

جدول رقم (35): يبين أساليب وإستراتيجيات الشباب المقاول لمواجهة هذه الصعوبات

رقم الفئة	فئات الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
48	من خلال المؤهلات المهنية (الخبرة والتكوين)	5	8,62
49	وضع خطة للعمل وإستراتيجية للتسويق	17	29,31
50	توفير الإمكانيات المادية والوسائل المتطورة	23	39,65
51	الحيطة والحذر والتسلح بالصبر والإرادة والتفاني في العمل	9	15,51
52	المعارف الشخصية	4	6,89
	المجموع	*58	100

* حسب تكرارات إجابة المبحوثين.

يرى 39,65% من المبحوثين أنهم قادرين على تخطي الصعاب وعدم الإستسلام لها عن طريق توفر المؤسسة المصغرة على الإمكانيات المادية والآلات المتطورة، هذا يسمح بتمويل العملية الإنتاجية وإنتاج منتجات خاضعة لمعايير الجودة الشاملة، كما يرى 29,31% من المبحوثين أن القدرة على تخطي الصعاب تتمثل في وضع الشباب المقاول لخطة العمل وإستراتيجية للتسويق تعتمد على التنوع في المنتجات وتوسيع دائرة التسويق والإشهار.

بينما يرى 15,51% من المبحوثين أنه يجب أن يتحلى الشباب المقاول بالحيطة والحذر وفي هذا الإطار أشار كنايث في سنة 1921م في تحليله للمقاولة بالرجوع إلى عنصر الريبة والشك المتواجدة في إطارها ففي رأيه المقاولة ولدت من الشك والريبة، كما يجب أن يتحلى الشباب المقاول بصفات الإرادة والتفاني في العمل والصبر، ويؤكد الشباب المقاول في كل مرة على صفة الصبر نظرا لل صعوبات التي واجهوها في إنشاء المؤسسة، وما زالوا يواجهونها في سير وتطور مؤسساتهم، وإذا كان الصبر في مجتمعنا يعني مواجهة المشاكل المحيطة بالمشروع ومحاولة تجاوزها، فإن الصبر عند الرأسماليين البروتستانتيين يعني العمل الجاد من طرف المقاول، وتحقيق الربح وعدم تبذيره وإعادة إستثماره من أجل مضاعفته، لكي يجبه الله والذي سوف يجازيه في الآخرة وليس في الدنيا، ولذا يجب أن يتحلى المقاول بالصبر وأن يكون شحيحا لتحقيق أغراض آخروية وليس دنيوية.

كما يرى البعض أن القدرة على تخطي الصعاب تكمن في إمتلاك الشباب المقاول للمؤهلات العلمية الكافية من تكوين وخبرة في المجال تسمح له بإنتاج وإبداع منتوجات تضمن له الربح، ومؤهلات في تسيير المؤسسة والتسيير الجيد للعمال، بينما يستنجد البعض من الشباب المقاول برأسمالمهم الإجتماعي لمساعدتهم في تجاوز هذه الصعوبات، فشبكة العلاقات الإجتماعية التي يملكها المقاول الشاب المكونة أساسا من أفراد العائلة، والأصدقاء والعلاقات المهنية السابقة إستعانوا بها لحظة مواجهتهم صعوبات تعيق تطور وتقدم مؤسساتهم، حيث يلعب الرأس المال الإجتماعي دورا كبيرا في مساندة ودعم الشباب المقاول في المراحل المختلفة من إنشاء وتطوير مؤسساتهم المصغرة.

جدول رقم (36): يبين العوامل التي تساعد الشباب المقاول على النجاح في العمل.

رقم الفئة	فئات الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
53	توفر الإمكانيات المادية	18	16,66
54	التوفر على صفات الإرادة والصبر والشجاعة والمغامرة والتفاني في العمل	34	31,48
55	الدعم من طرف الدولة والمؤسسات المالية والإدارية	11	10,18
56	التمتع بروح المنافسة وخلق أسواق جديدة	15	13,88
57	إمتلاك مؤهلات مهنية	11	10,18
58	تنظيم العمل ووضع برنامج للعمل	19	17,59
	المجموع	*108	100

* حسب تكرارات إجابة المبحوثين.

يظهر لنا من خلال إجابات الباحثين أن 31,48% يرون أن نجاح الشباب المقاوم في عمله يعود لإكتسابه صفات شخصية كالإرادة والصبر، والتحلي بالشجاعة وروح المغامرة والتفاني في العمل أي الجد، ولقد أشار الباحثون إلى أن المقاومين يتميزون بمؤهلات شخصية ومهنية وإجتماعية نظرا لإختلاف البيئة التي ولدوا وعاشوا فيها ونوع التكوين الذي تلقونه، وهذه المؤهلات تنمو عبر حياة الفرد نذكر أهمها "الحاجة للإنجاز، الرغبة في الإستقلالية، الثقة بالنفس، النظرة المستقبلية، التضحية والإيثار"¹.

من خلال إجابات الباحثين نلاحظ أنه تختلف وتتعدد الخصائص التي يدركها هؤلاء الباحثين في الشباب المقاوم ويعتبرونها من أهم عوامل النجاح في العمل، وعبروا عن قيمة الصبر والتي نجدها تتكرر في كل الإجابات عن أسئلة المقابلة تقريبا وهذا نظرا لحجم الصعوبات التي تعترض مساهم المقاومين، إن هذه الصعوبات تعبر عن المحيط الإقتصادي غير المشجع للشباب المقاوم، فما هو موجود على مستوى القوانين المنظمة للإستثمار الخاص في الجزائر لا نجده في الواقع الملموس، لذا فإنه على الشباب المقاوم أن يحملوا روح التحدي وأن يملكو شخصيات قوية تتحدى كل الصعاب التي تواجههم، فلا يجب أن تنقص من عزيمتهم وأن لا يستسلموا للفشل وإنما يقومون بإتخاذ قرارات هادفة لتجاوز هذه المحن، لأن المقاوم محاطة بالشك والريبة ويمكن أن تظهر في سيرورة إنشاء المؤسسة المصغرة وحتى بعد إنطلاق نشاطها الصناعي معطيات جديدة غير منتظرة، وقد يتعرض الشباب المقاوم لخسائر مادية ومعنوية، لذا من الصائب أن يتخذ كل الإحتياطات اللازمة لمواجهة المعطيات غير المنتظرة.

بينما ترى 16,66% من إجابات الباحثين أن عوامل نجاح الشباب المقاوم هو توفر الإمكانيات المادية من خلال تسهيل البنوك لإعطائهم قروضا لتمويل العملية الإنتاجية وتمديد مدة تسديد هذه القروض، وتقديم لهم القروض في الآجال المحددة، ويرجع 17,59% من إجابات الباحثين أن تنظيم العمل في المؤسسة المصغرة عن طريق وضع برنامج محدد للعمل و تحديد ساعات العمل وكميات الإنتاج وتحديد الأدوار في المؤسسة والعمل التناوبي هو السبيل لنجاح الشباب المقاوم، فيجب وضع لكل مؤسسة تنظيم محكم وبرنامج عمل مسطر يعمل على تحقيقه الشباب المقاوم والعمال مع بعض، كما أنه لكي ينجح الشباب المقاوم في عملهم يجب أن يتحلوا بروح المنافسة، فالتجارة ربح وخسارة ويجب عليهم أن يقدموا منتوجات ذات جودة عالية ومبتكرة في نفس الوقت، وتساعدهم في ذلك خبراتهم وتكوينهم العلمي في وضع نماذج جديدة سواء على مستوى المنتج، أو في تنظيم العمل داخل مؤسساتهم المصغرة الصناعية.

¹- كاسر، نصر المنصور وشوقي ناجي جواد. مرجع سابق، ص ص 17-18.

كل هذه العوامل تساعد الشباب المقاوم على النجاح والإستمرار في العمل، مع دعم الدولة والهيئات المالية والإدارية، بتقديمها تسهيلات فيما يخص دفع الديون المترتبة على الشباب المقاوم، وتخفيض أعباء الضرائب خصوصا على اليد العاملة، ونزع كل العراقيل البيروقراطية وبذلك يستطيع الشباب المقاوم النشاط بمرونة، كما يرى هؤلاء المبحوثين أن تدخل الدولة في تنظيم السوق من خلال الحد من الإستيراد وتشجيع المنتج الوطني يعد ضروريا.

جدول رقم(37): تصور الشباب المقاوم لمدى مساهمتهم في رفع التحديات التنموية الوطنية الإجتماعية والإقتصادية.

رقم الفئة	فئات الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
59	يعول على الشباب المقاوم بشروط تتمثل في: ضمان التسويق، إذا توفر على الخصائص الشخصية الإرادة والصبر والشجاعة والإلتزام، دعم الدولة والبيئة المحيطة وتشجيعهما المستمر، إزالة العراقيل الإدارية والبيروقراطية، توفر الشباب المقاوم على المؤهلات الكافية.	37	42,04
60	يعول على الشباب المقاوم لأنه يحمل المؤهلات العلمية والقدرة على الابتكار، ويساهم في الإنتاج الوطني ويحد من الإستيراد، كما أنه يوفر مناصب العمل للشباب البطال	46	52,27
61	لا يعول عليه في تحقيق التنمية الإجتماعية والإقتصادية	5	5,68
	المجموع	*88	100

* حسب تكرارات إجابة المبحوثين.

يتبين لنا من خلال الجدول أن 52,27% من إجابات المبحوثين تشير إلى أنه يمكن أن يعول ويعتمد على الشباب المقاوم في رفع تحديات التنمية الوطنية الإجتماعية، والإقتصادية لأنهم يملكون المؤهلات اللازمة لإنشاء المشاريع الصناعية، كما أنهم يساهمون في الإنتاج الوطني عن طريق توفير منتجات ذات جودة عالية، وبأسعار منخفضة نتيجة إنخفاض تكاليف إنتاجها معتمدة على مواد أولية محلية، كما أنها توفر متطلبات البيئة المحلية من سلع إستهلاكية وخدمات ضرورية، يرى هؤلاء الشباب المقاوم أنهم

قادرون على الحد من الإستيراد وهذا لثقتهم بقدراتهم العالية في الإنتاج، وإعتمادهم لمعايير علمية كالجودة، كما أنهم يساهمون في الحد من البطالة عن طريق توفيرهم لمناصب شغل للشباب البطال، وإنتشاهم من شبح البطالة، والعمل على تكوينهم وتدريبهم في مجال العمل مما يسمح لهم بإكتساب مؤهلات علمية يستطيعون من خلالها إنشاء مشاريعهم الخاصة مستقبلا.

كما ترى 42,04% من إجابات الباحثين أنه يعول على الشباب المقاول في تحقيق التنمية الإجتماعية والإقتصادية لكن إذا توفرت شروط تتمثل في تدخل الدولة ومساندتها لهم عن طريق الحد من الإستيراد وتمكينهم من الحصول على الصفقات العمومية، كما يرون ضرورة دعم البيئة المحيطة بالمؤسسات المصغرة والدولة يجب أن يبقى مستمرا، وضرورة نزع العراقيل الإدارية، وتوفر هؤلاء الشباب على المؤهلات المهنية المتمثلة في التكوين والخبرة المهنية، وأن يحملوا صفات شخصية كالإرادة والصبر، الشجاعة والإلتزام لتحقيق أهدافهم وطموحاتهم وأهداف المجتمع بمشاركتهم في تحريك عجلة التنمية الإجتماعية والإقتصادية.

يظهر لنا من خلال إجابات الباحثين أن لديهم تصور إيجابي لدورهم في المجتمع وأن هذا الدور يتحقق بتوفر بيئة مالية، إدارية قانونية إقتصادية وإجتماعية مشجعة للمبادرة الخاصة الشبابية، ونلاحظ أن تصورهم إيجابي لمردودية مشاريعهم وآثارها الإيجابية على المجتمع والإقتصاد على حد سواء، كما أنهم يملكون أهم عامل للنجاح وهو الثقة بأنفسهم.

إستنتاج للمقابلات .

من خلال تحليلنا للمقابلات توصلنا إلى إبراز بعض الأبعاد الخاصة بموضوع دراستنا وهي:

- ضرورة إمتلاك الشباب المقاول لمؤهلات مهنية حيث يرى 79,31% من المبحوثين أن الشباب المقاول في النشاط الصناعي يملكون المعارف العلمية، والعملية الكافية لإنشاء وضمان إستمرار مؤسساتهم المصغرة.

- تتمثل هذه المعارف في رأي المبحوثين في إمتلاك الشباب المقاول لتكوين علمي وتخصص يوافق نشاطهم الصناعي، ومعظم المبحوثين يحملون شهادات جامعية وأيضاً خبرة مهنية.

- تساعد هذه المعارف العلمية والعملية التي يملكها هؤلاء الشباب في تحقيقهم للتجديد التنظيمي والتكنولوجي في المؤسسة، عن طريق قدرتهم على القيام بأساليب جديدة في العمل، وتنظيم العمل والتحكم في التكنولوجيا المتطورة والتجديد المستمر للمنتجات.

- إن الهدف المنشود وراء تشجيع إنشاء مؤسسات مصغرة هو الدفع بعجلة التنمية ويرى 89,65% من المبحوثين أن الشباب المقاول الحامل لمؤهلات مهنية قادر على رفع التحديات التنموية وأنهم قادرين على مواجهة الصعوبات في تنظيم مشاريعهم، من توظيف وتسويق ومحاسبة وإشراف على اليد العاملة وعلى العملية الإنتاجية.

- بتوفر الشباب المقاول على معلومات حول السوق يساعدهم في تطوير مؤسساتهم المصغرة وإستمرارها في السوق، لكن يعاني الشباب المقاول من إحتكار المعلومات في السوق، وهذا ما يؤثر سلباً على نشاط مؤسساتهم خصوصاً فيما يتعلق بالصفقات مع المؤسسات الأخرى.

- يتمتع الشباب المقاول بروح المنافسة وروح التحدي، فالمقاول الناجح هو المقاول الذي يتحدى السوق بمنتجاته ذات النوعية والجودة، وروح المنافسة التي يملكها الشباب المقاول نابعة من إمتلاكهم للمعارف والخبرات اللازمة في الإنتاج وفي تنظيم المؤسسة المصغرة.

- يرى معظم المبحوثين أن الشباب المقاول لديهم خلفية مهنية وإجتماعية تسمح لهم بتطوير مؤسساتهم المصغرة، فهم يملكون روح التطوير، وهدفهم الأساسي هو توسيع مؤسساتهم المصغرة وجعلها مؤسسات كبيرة، فالمهارات المقاولاتية التي يملكها الشباب المقاول وخصائص مرحلة الشباب والتي تعتبر مرحلة النضج العقلي والفكري، والنزوع إلى الإستقلالية وتفتح الذهن تساعد الشباب المقاول من تطوير وتوسيع مؤسساتهم المصغرة.

-تملك المؤسسات الصغيرة أهمية كبيرة في النسيج الاجتماعي والإقتصادي للمجتمع، إضافة إلى توفيرها لمناصب شغل، ودورها في التقليل من البطالة، فهي تعتبر كمدرسة تكوين وتنمية للمهارات والقدرات المهنية للعمال، من خلال تزويد الشباب المقاول لعمالهم بمعارف في الإنتاج وفي التنظيم والتسيير، حيث عبر 93,25% من المبحوثين أن الشباب المقاول لديهم دور كبير في تنمية قدرات ومهارات عمالهم بتدريبهم في مكان العمل، ونقل خبراتهم في التسيير من خلال تفويض السلطة، ومشاركتهم في إتخاذ القرارات.

-تمكن الشباب المقاول من تحسين الوضعية الاجتماعية لعمالهم من خلال دفعهم المنتظم لأجورهم وتقديم المنح والعلاوات وتحسين مستواهم المعيشي كقابل لأدائهم الجيد والتزامهم بالعملية الإنتاجية، والأهم هو ضمان لهم منصب عمل مستقر، كما أن نقل الشباب المقاول لخبراتهم في التسيير والتنظيم شجع عمالهم على أخذ المبادرة وإنشاء مؤسسات خاصة بهم.

-يواجه الشباب المقاول صعوبات جمة مع البيئة المحيطة بهم من منافسة غير شرعية ومشاكل التسويق والبيروقراطية مع البيئة الإدارية نتيجة لعدم مسايرتها لتطلعات القطاع الخاص الجزائري، والذي على الرغم من القوانين الصادرة منذ الإنفتاح الإقتصادي وتحرير التجارة الخارجية، إلا أن الممارسات على أرض الواقع تختلف عن ما هو موجود في القوانين، فالبيئة القانونية وماتحمله من إيجابيات للمشاريع الخاصة لكن البيئة الإدارية لم تتكيف مع معطيات هذه البيئة مما أثر سلبا على سير المؤسسات الصغيرة، كما تشكل البيئة الاجتماعية تهديدا كبيرا على الشباب المقاول على حد تعبير المبحوثين بسبب إنزعاج السكان من ضجيج الآلات، والتلوث من الغازات المنبعثة أو من الفضلات الصناعية، كذلك أشار المبحوثين إلى عراقيل ناتجة عن سوء العلاقات الاجتماعية مثل الحسد والغيرة من أفراد البيئة المحيطة، وتدخّل الأقارب في شؤون المؤسسة المصغرة وذلك بطلبهم توظيف أبنائهم.

-يتخذ الشباب المقاول عدة إستراتيجيات للتكيف والتأقلم مع معطيات البيئة المحيطة، عن طريق سن التسيير والتدبير وتوفير الإمكانيات المادية اللازمة لتطوير مؤسساتهم المصغرة، وعدم الإعتماد على الدولة في ذلك، إضافة إلى تحليهم بالصبر والإرادة والإلتزام والحرص، وهي صفات يجب توفرها في كل مقاول.

-إن النجاح في العمل يرتبط إرتباطا وثيقا بتوفر الإمكانيات المادية، وصفات شخصية مميزة وإمتلاك المؤهلات العلمية والتوفر على روح المنافسة وحسن التنظيم وتسيير المؤسسة المصغرة.

-الهدف الأساسي من تشجيع المؤسسات المصغرة هو مساهمتها في تحقيق التنمية الاجتماعية والإقتصادية، إن هذا المسعى يتحقق من خلال تشجيع شباب يحمل مؤهلات معترف بها، ولديه القدرة على الإبتكار

لكي يستطيع تحقيق مطالب التنمية والمساهمة الفعالة في الإقتصاد الوطني، كذلك توفير شروط ملائمة لنشاط هؤلاء الشباب وبيئة مناسبة ومشجعة ومدعمة لهم.

الفصل السابع

تحديد خصائص العينة وخصائص المؤسسات المصغرة الصناعية

تمهيد:

سنتناول في هذا الفصل التعريف بخصائص الشخصية للشباب المقاتل المدرس، ودراسة خصائصهم العامة الاجتماعية والمعرفية والمهنية، ونتطرق إلى تحديد خصائص المؤسسات المصغرة الصناعية المنشأة من طرفهم من حيث نوع النشاط الصناعي وسن المؤسسة وعدد عمالها، ويتعلق بحثنا بالشباب المستفيدين من مساعدات الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب في ولاية البويرة وولايات متعددة من الوطن (الجزائر)، ويتميز ميدان بحثنا بالخصائص التالية:

من الناحية البشرية: هو عبارة عن شباب تتوفر فيه الشروط المحددة من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب من أهمها: أن يكون بطلا، السن ما بين 18_40 سنة، والمؤهلات المهنية الموافقة للنشاط المرغوب فيه، ومبلغ المساهمة الشخصية.

من الناحية الاقتصادية: هو مستثمر بجزء بسيط من رأسماله ويتمتع بالضمانات الموفرة في إطار برنامج الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، ينشط في المجال الصناعي ويقوم بإنتاج سلع موجهة إلى السوق للتبادل.

من الناحية الجغرافية : مؤسسات هؤلاء الشباب تتموقع في أهم الأقطاب الاقتصادية، والحضرية والوطنية(البويرة، بومرداس، الجزائر، الشرق، الغرب) نظرا لإجراء الدراسة في منطقة الوسط.

1_ الخصائص العامة للشباب المقاول.

جدول رقم(38): توزيع الشباب المقاول حسب الجنس والحالة المدنية.

الجنس	الحالة المدنية		متزوج	أعزب	أرمل	مطلق	المجموع
	الذكور	الإناث					
الذكور	73	70	144	50,7%	48,6%	0,7%	144
الإناث	12	14	28	42,9%	50%	3,6%	28
المجموع	85	84	172	49,4%	48,8%	1,2%	172

نلاحظ من خلال الجدول أن 49% من المبحوثين هم عزاب، وتؤكد لدى المبحوثين الذكور ب 50,7%، تليها نفس النسبة تقريبا ب 48,8% من المبحوثين المتزوجين، وتؤكد لدى المبحوثين الإناث ب 50% وبنفس النسبة تقريبا ب 48,6% لدى المبحوثين الذكور، بينما سجلت أضعف النسب في الجدول ب 1,2% لدى المبحوثين المطلقين والأرامل.

يتبين لنا من خلال الجدول أن هناك تساوي في نسب المبحوثين العزاب والمتزوجين، وأن الإناث المتزوجات هن أكثر إنشاء المؤسسات مصغرة صناعية من غير المتزوجات، بينما نسبة إنشاء مؤسسات مصغرة صناعية من طرف الذكور المتزوجين متساوية مع الذكور العزاب، كما يبين لنا من خلال الجدول أن إنشاء مؤسسات مصغرة في النشاط الصناعي لقي إقبالا من طرف الشباب ذكورا وإناثا، عزابا ومتزوجين، نظرا لرغبتهم في تحسين أوضاعهم الإجتماعية والإقتصادية والمهنية، والحصول على منصب عمل قار ودائم يتلاءم وطموحاتهم المستقبلية، يسمح للشباب العزاب بالاستقرار والتفكير في الزواج بعد تحسن وضعياتهم المادية، بشراء منزل وسيارة وأهم ذلك هو الاستقرار في العمل وربما يكونوا قد تزوجوا بعد تأسيس المشروع، بينما المبحوثين المتزوجين يحاولون من خلال إنشاء هذه المشاريع الصناعية تحسين الوضعية الإجتماعية والإقتصادية لأسرهم، والحصول على مكانة إجتماعية مرموقة، أما فيما يخص ارتفاع نسبة إنشاء مؤسسات مصغرة صناعية من طرف النساء المتزوجات عن العازبات هذا راجع إلى مساندة ومساعدة الزوج لزوجته المقاول، ورغبة هذه الأخيرة تحسين المستوى المعيشي لأسرتها.

جدول رقم (39): توزيع الشباب المقاول حسب السن.

فئات السن	التكرار	النسبة المئوية
28_19	52	30,2
38_29	96	55,8
48_39	24	*14
المجموع	172	100

* لقد انشأ هؤلاء الباحثين مؤسساتهم عند السن المحدد من طرف الوكالة ولديهم مدة من إنشاء مؤسساتهم المصغرة.

نلاحظ من خلال الجدول أن 55,8% من الباحثين يتراوح أعمارهم ما بين 29_38 سنة وتمثل الإتجاه العام، تليها نسبة 30,2% من الباحثين الذين يتراوح سنهم ما بين 19_28 سنة، وسجلت أضعف نسبة في الجدول ب14% لدى الباحثين الذين تتراوح أعمارهم من 39 سنة فما فوق.

يتبين لنا من خلال الجدول أعلاه أن الشباب الذين يتراوح سنهم ما بين 29_38 سنة هم الأكثر إنشاء المؤسسات مصغرة صناعية في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، ومعظم هؤلاء الشباب أكملوا دراساتهم الجامعية و/أو تربصاتهم المهنية في مراكز التكوين المهني، التي سمحت لهم بالعمل وإكتساب رصيد معرفي وعملي سمح لهم بإنشاء مشروع في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، لأن هذه الأخيرة تفرض حصول الشباب على شهادة التأهيل خصوصا فيما يخص النشاط الصناعي، والمعبر عنها بالشهادة الجامعية أو شهادة التكوين المهني أو شهادة الخبرة المهنية، تثبت المؤهلات الحقيقية التي يحملها هؤلاء الشباب المقاول، كما سجلنا دخول بعض الشباب الذين يتراوح سنهم ما بين 19_28 سنة، وهم الشباب الذين إختاروا إنشاء مشاريع خاصة بهم بعد تكوينهم أو تخرجهم من الجامعة، أو بعد تمرنهم في مؤسسة الوالد أو المؤسسة العائلية، يحملون روح المخاطرة والرغبة في الإستقلالية، وجدوا في جهاز الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ما يحقق طموحاتهم، ورغبتهم في العمل والخروج من البطالة، كذلك هذه الفترة من الشباب هي مرحلة الإندفاع والحيوية، وتفتح الذهن والرغبة في إثبات الذات.

كما سجلت أضعف نسبة بالنسبة للفئة العمرية 39 سنة فما فوق وهم الباحثين الذين يملكون تجربة مهنية كبيرة في المؤسسات العمومية أو المؤسسات الخاصة، وتحصلوا بموجب ذلك على معارف في التسيير ورأس مال معرفي وعلائقي ساعدهم في إنشاء مؤسسات مصغرة في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، كما يدل هذا السن على تحصيل هؤلاء الشباب المقاول على معارف جديدة من خلال تسيير مؤسساتهم المصغرة الصناعية.

نستنتج من خلال سن الشباب المقاوم أننا أمام ظاهرة جديدة وهي ظاهرة المقاومة الشبابية والتي يكون فيها صاحب المؤسسة شاب في مقتبل العمر لا يزيد سنه على الأربعين عند إنشاء مؤسسته المصغرة، وهي ظاهرة تشجعت من خلال تغيير السياسة الاقتصادية للبلاد الرامية لتشجيع القطاع الخاص الجزائري، وتنمية روح المبادرة والمقاومة لدى الشباب بعد عجز المؤسسات العمومية وسوق العمل على العموم من توفير لهم فرص العمل المناسبة لمؤهلاتهم وقدراتهم، كذلك جاء تشجيع هذه الظاهرة رغبة من الدولة في تنويع إقتصادها وعدم الإعتماد الكلي على مداخيل البترول التي تعرف حاليا تذبذبات كثيرة، ونلاحظ هنا بداية إنسحاب الدولة المقاوم بمؤسساتها الكبيرة وإعطاء الفرصة للشباب المقاوم بمشاريعهم المصغرة لقيادة التنمية في الجزائر.

جدول رقم(40) : توزيع الشباب المقاوم حسب مكان الإقامة.

المنطقة	التكرار	النسبة المئوية
الوسط (البويرة، تيزي وزو، العاصمة، المدية، بومرداس، تيبازة)	116	67,44
الشرق (أم البواقي، باتنة، بجاية، تبسة، جيجل، سطيف، سكيكدة، عنابة، قالمة، قسنطينة، برج بوعريش، الطارف، ميله)	44	25,58
الغرب (الشلف، تيارت، سعيدة، سيدي بلعباس، وهران)	6	3,48
الجنوب (بسكرة، ورقلة، غرداية، الواد، الجلفة)	6	3,48
المجموع	172	100

نلاحظ من خلال الجدول أن 67,44% من المبحوثين من الوسط الجزائري وتمثل الاتجاه العام، تليها 25,58% من المبحوثين من الشرق الجزائري، وسجلت أضعف نسبة ب 3,48% بالنسبة للمبحوثين من الغرب والجنوب الجزائري.

يتبين لنا من خلال الجدول أعلاه أن أعلى نسبة إنشاء للمؤسسات المصغرة الصناعية في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب هي في الوسط الجزائري، لأن الدراسة التي قمنا بها ركزت على هذه المنطقة وهي الوسط الجزائري لذا نجد ارتفاع نسبة المبحوثين من هذه المنطقة، وتحتل منطقة الوسط الجزائري موقعا إستراتيجيا يسمح للشباب بالإطلاع على كل المستجدات والأجهزة الداعمة لتشغيل الشباب

وتحصلوا على تعليم جيد، وقد توصل جان بيناف في دراسته أن الأصول الإجتماعية للمقاولين الجزائريين تختلف حيث هناك من المقاولين أصولهم من الشرق والجنوب الجزائري، وهناك مقاولين من المدن الكبيرة كما توصل إلى وجود مقاولين كانوا في المهجر (مهاجرين) عادوا إلى الجزائر وأنشؤوا مشاريع خاصة بهم، كما نستشف من خلال الجدول أن مؤسسات الشباب المقاول تقع في الوسط الجزائري بعاصمته وضواحيه والتي تعد أكبر تجمع حضري وطني تنتشر بها مؤسسات الدولة وتستحوذ على أهم قطاعات النشاطات الاقتصادية خاصة منها الصناعية والخدمائية، كما تتوفر على البنية التحتية وسوق إستهلاكي واسع وتمارس بذلك استقطاب سكاني على المستوى الوطني، وتتوفر على يد عاملة كمية ونوعية وبطالة متفشية في أوساط الشباب، وبالتالي فهو مجال مشجع للإستثمار، ولكن في دراستنا هذه سبب إرتفاع نسبة المبحوثين من الوسط الجزائري راجع لأن الدراسة تمت في هذه المنطقة.

جدول رقم (41) : توزيع الشباب المقاول حسب الوضعية المهنية السابقة.

النسبة المئوية	التكرار	الوضعية المهنية السابقة
13,55	24	بطل
41,24	73	عامل مهني
25,98	46	إطار
9,60	17	تاجر
2,25	4	فلاح
6,77	12	أعمال مختلفة
0,56	1	أخرى
100	*177	المجموع

* هناك من المبحوثين من شغل أكثر من وظيفة.

نلاحظ من خلال الجدول أن 41,25% من المبحوثين كانوا عمالا مهنيين في المؤسسات العمومية و أو الخاصة وتمثل الإتجاه العام، تليها نسبة 25,98% من المبحوثين كانوا إطارات، تقابلها نسبة 13,55% من المبحوثين كانوا بطالين، وبنفس النسبة تقريبا ب 9,60% لدى المبحوثين الذين كانوا تجارا، و 6,77% من المبحوثين الذين كانوا يمارسون أعمالا مختلفة، وسجلت أضعف نسبة ب 2,25% لدى المبحوثين الذين كانوا فلاحين، وب 0,56% لدى المبحوثين مارسوا أعمالا أخرى.

يتبين لنا من خلال الجدول أن المبحوثين الذين كانوا يشتغلون كعمالا مهنيين هم الأكثر إنشاءا لمؤسسات مصغرة في النشاط الصناعي، لأن لديهم المعارف العملية ويملكون المهارات اللازمة لأداء العملية الإنتاجية ويامتلاكهم للمعارف التطبيقية في طرق الإنتاج وأساليبه، وأيضا إكتسبوا معارف في تنظيم وتسيير

ساعدتهم في المبادرة لإنشاء مؤسسات مصغرة خاصة بهم، حيث إمتلاك المعارف حول العمل والتسيير تمثل خلفية جيدة وحاسمة لإتخاذ قرار المقاوله من طرف الشباب، كذلك أرادوا الإستفادة من الإمتيازات والإعانات المقدمة لهم في إطار جهاز دعم وتشغيل الشباب، وهذا النموذج يقترب من نموذج المقاولين العمال لجان بيناف الذي توصل إلى أن هذا النوع من الصناعيين كانوا عبارة عن عمال مؤهلين، مستخدمين في الإدارة، إطارات متوسطة، أرادو تحسين دخلهم ومستواهم المعيشي.

كما نسجل ثاني أعلى نسبة في الجدول لدى المبحوثين الذين كانوا إطارات، والذين عملوا في القطاع العمومي أو الخاص، وإكتسبوا معارف في التسيير والإدارة، كما كونوا رأس مال معرفي وعلائقي، ساعدتهم في تأسيس مؤسساتهم المصغرة الصناعية، ولقد توصل إلى هذا النموذج عبد اللطيف بن آشنهوا في تحديده لمسارات المقاولين الجزائريين أن هذا النوع أتى من المسار العمومي، أي أن صاحب المؤسسة هو أجير قدم، أو إطار متوسط أو سامي في القطاع العمومي الإداري أو الإقتصادي، حيث إكتسب في حياته المهنية مؤهلات معترف بها، وكون شبكة علاقات نافعة في مجال أعماله.

بينما المبحوثين الذين كانوا بطالين أنشؤوا مؤسسات مصغرة في النشاط الصناعي، نظرا لإمتلاكهم المؤهلات العلمية والعملية وذلك بعد تخرجهم من الجامعات، أو مراكز التكوين المهني أو من خلال تمرنهم في مؤسسة الوالد أو المؤسسة العائلية، لم يستطيعوا الحصول على منصب عمل يلائم مؤهلاتهم وطموحاتهم، أو أنهم أرادو الإستقلالية والحرية، لا يحملون في الغالب معارف في التسيير وتنظيم المؤسسات، إستفادوا من الإفتتاح الإقتصادي وحصلوا على إمتيازات الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، وهم في نظر عبد اللطيف بن آشنهوا أنهم أتوا من مسار الإفتتاح الإقتصادي للجزائر.

وهناك من المبحوثين الذين كانوا تجارا قاموا بتحويل رأسمالهم التجاري إلى رأس مال صناعي، نتيجة لمعرفتهم الواسعة بالأسواق والنقائص الموجودة فيها، والفرص المتاحة لإستغلالها، فالدراية بالسوق وتغيراته ونقائصه يعلم بها التجار نتيجة تجربتهم في التجارة، وهذا النموذج توصل إليه جان بيناف من خلال دراسته حول الأصول الإجتماعية للمقاولين الجزائريين أن هذا النوع جاءوا من التجارة الكبيرة، وأصولهم الجغرافية من الشرق والجنوب الجزائري، وينتمون إلى عائلات مرموقة، حولوا نشاطهم التجاري إلى نشاط صناعي، كما يبين لنا الجدول أن نسبة ضعيفة من المبحوثين كانوا فلاحين، أسسوا مؤسسات مصغرة صناعية تتوافق والنشاط الفلاحي السابق الذين كانوا يقومون به، وبهذا يمكننا القول أن المعرفة المهنية ومعرفة السوق شرطان ضروريان للمبادرة والنجاح في العمل الخاص.

جدول رقم (42): توزيع الشباب المقاول حسب مؤسسة العمل السابق.

النسبة المئوية	التكرار	نوع مؤسسة العمل السابق
18,12	29	مؤسسة عمومية
53,12	85	مؤسسة خاصة
24,37	39	مؤسسة عائلية
3,75	6	مؤسسة أجنبية
0,62	1	أخرى
100	*160	المجموع

* حسب تكرارات المؤسسات التي عمل فيها المبحوثين من قبل.

نلاحظ من خلال الجدول أن 53,12% من المبحوثين كانوا عمالا في المؤسسات الخاصة وتمثل الإتجاه العام، ويليهما 24,37% من المبحوثين كانوا عمالا في مؤسساتهم العائلية، ويقابلها 18,12% من المبحوثين الذين كانوا عمالا في المؤسسات العمومية، وسجلت أضعف نسبة ب 3,75% من المبحوثين الذين كانوا يعملون في مؤسسات أجنبية.

يتبين لنا من خلال الجدول أعلاه أن أكبر نسبة لإنشاء مؤسسات مصغرة صناعية في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، هم المبحوثين الذين كانوا يشتغلون في القطاع الخاص، والمؤسسات العائلية التي تحمل في جوهرها الطابع الخاص، وهذا يؤدي بنا إلى القول أن المبحوثين الذين كانوا يشتغلون في القطاع الخاص قد إكتسبوا معارف في العمل، والتنظيم والتسيير من خلال إحتكاكهم بصاحب المؤسسة، لأنه كما أثبتته دراستنا الحالية والدراسة السابقة في إطار الماجستير أن معظم المقاولون يشاركون عملهم في العملية الإنتاجية، ويفوضون لهم السلطة في حالة غيابهم عن المؤسسة، كما أراد هؤلاء المبحوثين الإستقلالية والعمل لصالحهم الخاص والخروج من سيطرة الآخرين، وتحسين مستواهم المعيشي والإجتماعي نظرا لمستوى الأجور المقدم، ونقص فرص الترقية والتطور المهني، هذه العوامل أدت بهم إلى المبادرة لإنشاء مؤسسات مصغرة في نفس النشاط الصناعي، فتجربتهم في المؤسسات الخاصة سمحت لهم بإكتساب رصيد معرفي وتسييري، وكانت تجربة رؤسائهم كحافز لهم لإنشاء مشاريع خاصة مثلهم، وتعرفوا على السوق وتكونت لديهم معلومات حول الموردين والزبائن.

أما بالنسبة للمبحوثين الذين كانوا يعملون في المؤسسات العائلية، وهم المقاولون الذين جاءوا من المسار العائلي والذين تمرنوا على يد آبائهم وأصبحوا مؤهلين ومتحكمين في المهنة، أرادوا إعادة بعث نشاط المؤسسة العائلية أو توسيع نشاطها وتطويره، أو أنهم أرادوا الإستقلالية والإبتعاد عن سيطرة العائلة، إستعانوا في إنشائهم لمؤسساتهم المصغرة الصناعية برأس مال العائلة المعرفي والمادي والعلائقي.

وهناك من المبحوثين الذين كانوا عمالا في القطاع العمومي الإداري أو الإقتصادي، كإطارات مسيرين وعمالا، إستفادوا من إمتيازات التكوين والترقية في هذه المؤسسات، كما أن تجربتهم في التسيير والتنظيم أفادتهم في إنشاء وتسيير مؤسساتهم المصغرة، جاءوا من المسار العمومي بعد تسريحهم من مناصب عملهم نتيجة للإصلاحات الإقتصادية، أو لرغبتهم في إظهار قدراتهم وكفاءتهم في العمل والتسيير التي لم تظهر في المؤسسات العمومية، ووجدوا في إعانات الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ضالتهم في الحرية والمبادرة للعمل الحر، إستفاد هؤلاء المبحوثين من رأس مال مادي علائقي ورصيد معرفي مهم في تسيير الموارد البشرية، ومعرفتهم لطرق وأساليب الإنتاج كان حاسما في إتخاذهم قرار إنشاء المؤسسة المصغرة في النشاط الصناعي، ماداموا يحملون المؤهلات اللازمة لذلك ولديهم أيضا تجربة في تسيير الموارد البشرية.

جدول رقم(43): توزيع الشباب المقاول حسب الجنس ونوع النشاط الصناعي للمؤسسة المصغرة.

الصناعة الجنس	الصيدلانية والطبية و التجميلية	الخشب، الحديد الألومنيوم والبلاستيك	الورق والطباعة	الغذائية	النسيج والجلود	الآلات والتجهيزات	مواد البناء	أخرى	المجموع
ذكر	2 %1,4	45 %31,3	5 %3,5	36 %25	6 %4,2	24 %16,7	18 %12,5	8 %5,6	144 %100
أنثى	4 %14,3	1 %3,6	3 %10,7	8 %28,6	10 %35,7	1 %3,6	1 %3,6	/	28 %100
المجموع	6 %3,5	46 %26,7	8 %4,7	44 %25,6	16 %9,3	25 %14,5	19 %11	8 %4,7	172 %100

نلاحظ من خلال الجدول أن 26,7% من المبحوثين يملكون مؤسسات مصغرة في صناعة الخشب، الحديد، الألومنيوم والبلاستيك، وتؤكد ب31,3% لدى المبحوثين الذكور، يليها 25,6% من المبحوثين الذين يملكون مؤسسات مصغرة في الصناعة الغذائية والإستهلاكية، وتؤكد ب28,6% لدى المبحوثين الإناث، وبنفس النسبة تقريبا ب25% لدى المبحوثين الذكور.

تليها نسبة 14,5% من المبحوثين الذين يملكون مؤسسات مصغرة في صناعة الآلات والتجهيزات، وتؤكد ب16,7% لدى المبحوثين الذكور، وتقابلها نفس النسبة تقريبا ب11% بالنسبة للمبحوثين الذين يملكون مؤسسات مصغرة في صناعة مواد البناء، وتؤكد ب12,5% لدى المبحوثين الذكور، بينما أنشأ 9,3% من المبحوثين مؤسسات مصغرة في صناعة النسيج والجلود وتؤكد ب35,7% لدى المبحوثين الإناث، بينما سجلت أضعف نسبة ب4,7% لدى المبحوثين الذين يملكون

مؤسسات مصغرة في صناعة الورق، وتتأكد ب 10,7 % لدى المبحوثين الإناث. وسجلت أضعف نسبة ب3,5% لدى المبحوثين الذين يملكون مؤسسات مصغرة في الصناعة الصيدلانية والطبية والتجميلية وتتأكد ب14,3% لدى المبحوثين الإناث.

يتبين لنا من خلال الجدول أننا أمام تقسيم جنسي لنوع النشاط الصناعي، وحسب نظرية الجندر أو النوع الاجتماعي أن هناك وظائف خاصة بالنساء وأخرى خاصة بالرجال، فالصناعات التي تتطلب الجهد الفيزيقي كصناعة الخشب والحديد والألومنيوم والبلاستيك، وصناعة الآلات والتجهيزات ومواد البناء يسيطر عليها الرجال بدلا من الإناث، وهناك تساوي في إنشاء المؤسسات في الصناعة الغذائية والإستهلاكية عند الذكور والإناث، بينما نجد تواجد العنصر النسوي بشدة في صناعة النسيج والجلود وهي الصناعات التي تحتاج إلى الإبداع والإبتكار المستمر، وصناعة الورق والطباعة الصناعية، والصناعة الصيدلانية والطبية والتجميلية والتي تتطلب كفاءات علمية وجامعية عالية المستوى.

نحن أمام تقسيم جنسي في إختيار نوع النشاط الصناعي للمؤسسة المصغرة حسب القدرات والكفاءات العلمية والمهنية، فالرجال أكثر إنشاء للمؤسسات مصغرة في الصناعات التي تحتاج إلى المجهود الفيزيقي والمعارف العملية، والإناث يتوجهون لإنشاء مؤسسات مصغرة في الصناعات التي تحتاج إلى الإبداع والمعارف العلمية وهذا يعود للتنشئة الأسرية التي توجه الذكور نحو النشاطات الرجالية، والإناث نحو النشاطات النسائية المقبولة إجتماعيا كما أن تطور التعليم في الجزائر وإتجاه الإناث إلى الدراسات الجامعية والدراسات العليا وتشجيع الدولة في إطار أجهزة دعم وتشغيل الشباب للمرأة فتح لها الأبواب لولوج عالم المقاوله من بابه الواسع، والإستثمار في نشاطات صناعية تعتمد على المعارف العلمية والعملية وعلى حس الإبداع والابتكار .

وبهذا يمكننا القول أن الشباب المقاول وجد ضالته في القطاع الصناعي والذي يضم في معظمه صناعات استهلاكية و هي عبارة عن نشاطات كلاسيكية للقطاع الخاص الجزائري، ويرجع السبب أيضا إلى أن معظم الشباب المقاول المبحوث مارسوا مهنة قبل إنشائهم المشروع، وغالبا في مؤسسات صناعية خاصة وعمومية واكتسبوا معارف تطبيقية وخبرة مهنية التي كانت أرضية خصبة لإنشاء مؤسسات صناعية خاصة بهم، وأيضا تتناسب هذه الصناعات مع حجم الطلب عليها في السوق، كما أن التقسيم الجنسي للنشاط الصناعي واضح من حيث أن النساء يستثمرن في الصناعات التي تحتاج إلى معارف علمية عالية والتي تتطلب إبداعات وإبتكارات، بينما الرجال يستثمرون في صناعات تتطلب جهود فيزيقية أكثر.

جدول رقم (44): توزيع الشباب المقاول حسب الجنس والمستوى التعليمي.

المجموع	جامعي	ثانوي	متوسط	إبتدائي	المستوى الجنس
144 %100	44 %30,6	55 %38,2	44 %30,6	1 %0,7	ذكر
28 %100	14 %50	9 %32,1	5 %17,9	/	أنثى
172 %100	58 %33,7	64 %37,2	49 %28,5	1 %0,6	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن 37,2% من المبحوثين ذوي المستوى التعليمي الثانوي، وتؤكد ب 38,2% لدى المبحوثين الذكور، وب 32,1% لدى المبحوثين الإناث، تليها نفس النسبة تقريبا ب 33,7% من المبحوثين ذوي المستوى التعليمي الجامعي، وتؤكد ب 50% لدى المبحوثين الإناث، وب 30,6% لدى المبحوثين الذكور، تليها نسبة 28,5% من البحوث ذوي المستوى التعليمي المتوسط، وتؤكد ب 30,6% لدى المبحوثين الذكور، وسجلت أضعف نسبة في الجدول ب 0,6% لدى المبحوثين ذوي المستوى التعليمي الإبتدائي.

يتبين لنا من خلال الجدول أن الإستثمار في النشاط الصناعي يتطلب مستويات تعليمية عالية جامعي و ثانوي، وأن المستوى التعليمي للإناث أكبر منه عند الذكور، حيث هناك سيطرة للإناث في المستوى التعليمي الجامعي عن الذكور، كما يتضح لنا من خلال الجدول أن معظم المبحوثين يملكون مستويات تعليمية مرتفعة (ثانوي وجامعي)، وهذا نظرا لخصوصية قطاع النشاط المستثمر فيه الذي يتطلب خلفية مهنية عالية، وذلك للتحكم في الآلات ومعرفة تسييرها والتحكم في العملية الإنتاجية، كذلك القدرة على تقديم منتجات جديدة وبصفة مستمرة والقدرة على الخلق والإبداع في المنتجات وفي تسيير وتنظيم مؤسساتهم المصغرة، ويبين لنا الجدول أن الإناث أكثر تعلما من الذكور حيث نجد أعلى نسبة للمبحوثين الجامعيين هم إناث، وهذا يؤدي بنا إلى القول أن الإناث أكثر إنشاءا لمؤسسات مصغرة صناعية ذوات المستوى التعليمي العالي، وهذا يبين لنا الخلفية المهنية والإجتماعية التي يوفرها التعليم العالي للإناث من خلال مبادراتهن لإنشاء مؤسسات مصغرة في الصناعات الصيدلانية والتجملية والغذائية والنسيج والطباعة والورق.

جدول رقم (45): توزيع الشباب المقاول حسب الجنس والقيام بتكوين مهني.

الجنس	التكوين المهني	يملك تكوين مهني	لا يملك تكوين مهني	المجموع
ذكر	110 %76,4	34 %23,6	144 %100	
أنثى	22 %78,6	6 %21,4	28 %100	
المجموع	132 %76,7	40 %23,3	172 %100	

نلاحظ من خلال الجدول أن 76,4% من المبحوثين يملكون تكوينا مهنيا، وتؤكد بـ 78,6% لدى المبحوثين الإناث، وبنفس النسبة تقريبا بـ 76,4% لدى المبحوثين الذكور، يقابلها 23,3% من المبحوثين الذين لا يملكون تكوينا مهنيا.

يتبين لنا من خلال الجدول أن معظم المبحوثين قاموا بتكوين مهني على اختلاف جنسهم (ذكور وإناث)، وهذا يدل على أهمية التكوين المهني في المبادرة لإنشاء مؤسسات مصغرة في النشاط الصناعي، فالتكوين المهني يزود الشباب بمعارف علمية وعملية تسمح للشباب المقاول بالإنتاج بالصورة السليمة نتيجة التربصات الميدانية التي يقومون بها أثناء فترة تكوينهم والتي تكون لها علاقة بالتخصص الذي يدرسونه في التكوين المهني، فالتكوين المهني يعطي نوعين للتكوين: التكوين الإقليمي والذي يكون داخل مركز التكوين المهني حيث يتلقى المتكون لمعارف نظرية، وأخرى تطبيقية تتم في ورشات التكوين وينتهي التكوين بوضع تربص ميداني في مؤسسة لها علاقة بتخصص المتكون، والنوع الثاني من التكوين هو التمهين حيث يتلقى المتكون لدروس نظرية يوما واحدا في الأسبوع، والأيام المتبقية يتمرن فيها لدى المؤسسات العمومية أو الخاصة، وهذا التمرن له علاقة مباشرة مع تخصص التكوين المهني.

هذين النوعين من التكوين سمحا للشباب من اكتساب رصيد معرفي علمي وتطبيقي، كما أن تمرنهم في إطار فترة التكوين سمح لهم بالتعرف على عالم الشغل والاحتكاك به والرغبة في العمل الحر، كما أن جهاز الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب أصبح يرافق هؤلاء المتكونين من خلال الأيام التحسيسية التي يضعها إدارات الوكالة من أجل إستقطاب شباب التكوين المهني لإنشاء مؤسسات خاصة بهم، وهذا نظرا لأهمية التخصصات التي يحملها هؤلاء الشباب، وخدماتهم مطلوبة من طرف المجتمع، كالتجارين والحدادين والمختصين في النسيج، والخبازين... إلخ، والذين يقدمون خدمات هامة للبيئة المحلية، كما نجد

بعض الباحثين لم يقوموا بتكوين مهني وهذا راجع لإمتلاكهم خبرة مهنية إكتسبوها من العمل السابق، أو منهم الجامعيون الذين يحملون شهادات تؤهلهم لإنشاء مؤسسات مصغرة في النشاط الصناعي.

2_ الخصائص العامة للمؤسسات المصغرة المنشئة من طرف الشباب المقاول.

جدول رقم (46): يوضح مكان إقامة المشروع.

النسبة المئوية	التكرار	المكان
86	148	نفس بلدية الإقامة
12,2	21	بلدية أخرى من نفس الولاية
1,2	2	ولاية أخرى
0,6	1	بلديتين مختلفتين من نفس الولاية
100	172	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن 86% من الباحثين أقاموا مؤسساتهم المصغرة الصناعية في بلدية إقامتهم، وتمثل الإتجاه العام، تليها نسبة 12,2% من الباحثين أنشؤوا مؤسساتهم المصغرة الصناعية في بلديات أخرى لكن في نفس ولاية الإقامة، وسجلت أضعف نسبة ب 1,2% لدى الباحثين الذين أنشؤوا مؤسساتهم المصغرة الصناعية في ولاية أخرى، وب 0,6% لدى الباحثين الذين أنشؤوا مؤسساتهم المصغرة الصناعية في ولاية أخرى.

تلعب البيئة المحيطة بالمشروع دورا كبيرا في نجاحه أو فشله، فإنشاء الباحثين لمؤسساتهم المصغرة في نفس بلدية إقامتهم، وذلك رغبة منهم في كسب دعمها ومساندتها ونظرا لحصول بعضهم على محل إقامة المؤسسة المصغرة من طرف العائلة، التي أثبتت دراستنا في إطار الماجستير أهميتها الكبيرة في تزويد الشباب المقاول بمحل إقامة المؤسسة المصغرة، أيضا إنشاء مؤسسات مصغرة في نفس مقر الإقامة يسمح للشباب المقاول بتوسيع سمعة المؤسسة وذلك بلجوء الجيران والأقارب لطلب منتجاتهم، كما يمكنهم التعرف على المنافسين في نفس النشاط والمنتجات المطروحة من طرفهم، من أجل اتخاذ إستراتيجية تختلف عنهم من حيث جودة المنتج وتعديله، وإبتكار منتجات جديدة لضمان تسويق منتجاتهم.

جدول رقم (47): يبين نوع النشاط الصناعي للمؤسسات المصغرة.

النسبة المئوية	التكرار	نوع الصناعة
3,5	6	الصيدلانية والطبية والتحميلية
26,7	46	الخشب،الحديد،الألومنيوم البلاستيك
4,7	8	الورق والطباعة
25,6	44	الغذائية
9,3	16	النسيج والجلود
14,5	25	الألات والتجهيزات
11	19	مواد البناء
4,7	8	أخرى
100	172	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن 26,7% من المبحوثين أنشؤوا مؤسسات مصغرة في صناعة الخشب، الحديد، الألومنيوم والبلاستيك، وتليها نفس النسبة تقريبا ب 25,6% من المبحوثين الذين أنشؤوا مؤسسات مصغرة في الصناعة الغذائية والإستهلاكية، ونجد 14,5% من المبحوثين الذين أنشؤوا مؤسسات مصغرة في صناعة الآلات والتجهيزات، تليها نفس النسبة تقريبا ب 11% من المبحوثين الذين أنشؤوا مؤسسات مصغرة في صناعة مواد البناء، و 9,3% من المبحوثين أنشؤوا مؤسسات مصغرة في صناعة النسيج والجلود، بينما سجلت أضعف النسب في الجدول لدى المبحوثين الذين أنشؤوا مؤسسات مصغرة في الصناعة الصيدلانية والتحميلية وأخرى.

يتبين لنا من خلال الجدول أن نسبة مهمة من المبحوثين أنشؤوا مؤسسات في صناعة الخشب، والحديد والألومنيوم والبلاستيك، لقد عرفت هذه الصناعة إنتعاشها بإنتعاش قطاع البناء في الجزائر، وظهور صيغ البناء كمشاريع عدل، ومشاريع القضاء على البنايات المهشة والأحياء القصديرية، والسكنات الترقية والبناء الريفي وفقا لبرنامج وزارة السكن والعمران، هذا أعطى الفرصة لهذه المؤسسات المصغرة للعمل والحصول على صفقات عمل تضمن لها البقاء والإستمرارية والريح المادي، وأيضا توفر هذه التخصصات على مستوى مراكز التكوين المهني على المستوى الوطني سمح للشباب باللحاق بهذه التخصصات، والحصول على شهادة تؤهلهم لإنشاء مشاريع خاصة بهم، وكذلك تمرن هؤلاء الشباب في المؤسسات العائلية أو المؤسسات الخاصة التي تأخذ الطابع الحرفي أدى بهم إلى محاولة تطوير هذا النشاط بإستخدام تكنولوجيا متطورة وذلك من خلال الإمتيازات التي تقدمها الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، كما نجد نسبة معتبرة من المبحوثين أنشؤوا مؤسسات مصغرة في الصناعة الغذائية والإستهلاكية وهذه الصناعة تمثل

صفة القطاع الخاص الجزائري الذي يستثمر في الصناعة الغذائية والتحويلية كصناعة النسيج، والجلود وتحويل الورق.

بينما نجد نسبة ضعيفة من المبحوثين الذين يستثمرون في قطاع هام جدا وحساس يتطلب معارف وكفاءات عالية وهو الإنتاج الصيدلاني، والذي يعرف منافسة كبيرة في الجزائر بين المؤسسة الوطنية صيدال والمؤسسات الأجنبية، حيث بادر هؤلاء الشباب لإنشاء هذا النوع من الصناعة على الرغم من المنافسة الشديدة في السوق لأنهم يحملون خلفية مهنية كبيرة سمحت لهم بالمبادرة والمخاطرة في هذا النوع من الصناعات.

جدول رقم(48): يوضح سنة إنشاء المؤسسات المصغرة.

سنة الإنشاء	عمر المؤسسة	التكرار	النسبة المئوية
2005_1999	15_10	11	6,39
2010_2006	9_6	27	15,69
2015_2011	5_1	134	77,90
المجموع		172	100

نلاحظ من خلال الجدول أن 77,90% من المبحوثين أنشؤوا مؤسساتهم المصغرة الصناعية ما بين سنة 2015_2011 وتمثل الاتجاه العام، تليها 15,69% من المبحوثين الذين أنشؤوا مؤسساتهم المصغرة الصناعية ما بين سنتي 2010_2006، وسجلت أضعف نسبة ب 6,39% لدى المبحوثين الذين أنشؤوا مؤسساتهم المصغرة ما بين 2005-1999.

يتبين لنا من خلال الجدول أعلاه أن معظم المؤسسات المصغرة الصناعية محل الدراسة هي مؤسسات فنية وحديثة، وأن معظم المبحوثين أنشؤوا مؤسساتهم المصغرة الصناعية بعد سنة 2004م، وذلك نظرا للأحكام الصادرة والتي إرتفع بموجبها سقف الإستثمار إلى مليار دينار جزائري، بينما كان لا يتعدى أربعة ملايين دينار جزائري، وذلك نظرا للتسهيلات الجديدة التي منحت لهم أبرزها تخفيف الملف الإداري، ونزع الفائدة عن القروض لمناطق الجنوب، وتقديم نسبة 20% من الصفقات العمومية لصالح المؤسسات المصغرة المنشئة في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، إضافة إلى رغبة هؤلاء الشباب في العمل بعدما أوصدت في وجوههم الأبواب للتشغيل الدائم في المؤسسات العمومية، كذلك يتضح لنا من خلال هذا الجدول تطور الفكر الحر، وثقافة المقابلة لدى الشباب بعد الجهود التي تقدمها الدولة في إطار سياستها لتشجيع القطاع الخاص، والعمل الحر والمبادرة لدى الشباب الجزائري، وهذا ملاحظناه من

حملات تحسيسية للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب في مراكز التكوين المهني، والصالونات التي تشارك فيها هذه المؤسسات مثل صالون التشغيل 2004م، 2007م، 2015م، والإعلان في مختلف الأجهزة السمعية البصرية والجريدة التي تصدرها الوكالة، والتي تعرض فيها تجارب الشباب المقاول وكذلك فتحها لصفحات على مستوى شبكات التواصل الاجتماعي فايسبوك.

كما يبين لنا الجدول أن هناك مؤسسات مصغرة صناعية أنشئت ما بين 1999-2010 ومازالت مستمرة إلى يومنا هذا، وتعبّر طول هذه المدة عن قدرة الشباب أصحاب هذه المؤسسات المصغرة الصناعية على تسييرها جيدا وضمان إستمرارها وتوسعها في السوق، فقد إكتسبوا من ممارستهم العمل الصناعي الخاص تجربة في التسيير والتنظيم، ساعدتهم في المحافظة وإستمرارية وتوسع مؤسساتهم المصغرة، كما أن البعض منهم كانوا السابقين لإنشاء مؤسسات مصغرة في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب والذي أنشئت سنة 1996م.

جدول رقم (49): المقارنة بين عدد العمال الحالي و عددهم عند إنطلاق المؤسسة المصغرة.

المقارنة	زيادة في عدد العمال	نقصان في عدد العمال	بقاء نفس عدد العمال	المجموع
9_1	113	5	18	136
	%83,1	%3,7	%13,2	%100
49_10	33	1	1	35
	%94,3	%2,9	%2,9	%100
250_50	1	/	/	1
	%100			%100
المجموع	147	6	19	172
	%85,5	%3,5	%11	%100

نلاحظ من خلال الجدول أن 85,5% من المبحوثين زاد عمالهم مقارنة بعددهم عند إنطلاق المؤسسة المصغرة وتمثل الإتجاه العام، وتتأكد ب 100% لدى المبحوثين الذين إنطلقوا بمؤسسة متوسطة، وب 94,3% لدى المبحوثين الذين إنطلقوا بمؤسسة صغيرة، ثم ب 83,1% لدى المبحوثين الذين إنطلقوا بمؤسسة مصغرة.

يليهما 11% من المبحوثين حافظوا على نفس عدد العمال الذي إنطلقوا به، وتؤكد ب 13,2% لدى المبحوثين الذين إنطلقوا بمؤسسة مصغرة، وسجلت أضعف نسبة في الجدول ب 3,5% لدى المبحوثين الذين نقص عدد عمالهم عن عددهم عند إنطلاق المؤسسة.

يتضح لنا من خلال الجدول أن معظم المبحوثين، وعلى إختلاف حجم مؤسساتهم من مصغرة إلى متوسطة زاد عدد عمال مؤسساتهم مقارنة بالعدد الموظف عند إنطلاق المشروع، وهذا يدل على إتساع نشاطهم وأيضاً نجاحهم لأن الزيادة في اليد العاملة يكون نتيجة للطلب على منتوجات هذه المؤسسات، وأيضاً يبين النجاح المادي والربح الذي حققه هؤلاء الشباب، فالزيادة في توظيف اليد العاملة بعد إنطلاق المؤسسة يبين لنا أن هؤلاء الشباب يستطيعون دفع كتل أجورهم، وأعبائهم الإجتماعية والإقتصادية وهذا يدل على الصحة المالية لمؤسساتهم، أما وجود شباب مقال إنطلقوا منذ البداية بعدد عمال يفوق التسعة وهو المحدد في قانون المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وأسسوا مؤسسات صغيرة ومتوسطة، دليل على أن هؤلاء الشباب كانوا جاهزون مادياً وإجتماعياً من قبل، ونظراً للصعوبات التي تميز إجراءات الإستثمار الحر وجدوا في جهاز الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بإمтиازاتها مجالاً للمبادرة لإنشاء مؤسسات خاصة بهم، ماداموا يحملون شروط السن والتأهيل، أو أنهم أرادوا توسيع مؤسساتهم العائلية وتطويرها بالإستعانة بجهاز الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، ونقول أن هذا النوع من الشباب إنطلقوا بمشاريع كبيرة، وإستطاعوا توسيعها عن طريق الزيادة في عدد العمال وضمان إستمراريتها.

كما يبين لنا الجدول أن معظم المبحوثين الذين يملكون مؤسسات مصغرة، إستطاعوا زيادة عدد العمال بعد نجاحهم في العمل، وهي إستراتيجية يتخذها الشباب المقاول عند إنطلاق مشروعهم بتوظيف عدد قليل من العمال وفي بعض الأحيان يساعدونهم أفراد العائلة في إنجاز المهام داخل المؤسسة، ويعمل الشاب المقاول لساعات عمل طويلة من أجل إرجاع الديون المترتبة من إنشاء مؤسساتهم المصغرة للبنوك، وللوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، وما إن يحقق الشاب المقاول الأرباح وتعرف منتوجاته على مستوى الأسواق ويزداد الطلب عليها فإنه يزيد من اليد العاملة، فالمقاول شخص عقلائي مغامرته محسوبة.

الإستنتاج:

تبين لنا النتائج السابقة أن المقاولين الشباب المستفيدين من دعم الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب يتميزون بخصائص وسمات مميزة تتمثل فيمايلي:

-معظم المبحوثين هم عزاب خصوصا عند الذكور، بينما معظم الإناث هن متزوجات، وتوصلنا أن هناك سيطرة كبيرة للذكور في إنشاء المؤسسات المصغرة الصناعية عن الإناث.

-يتراوح سن أغلب المبحوثين في الفئة العمرية 29-38 سنة، ويتميزون بالصبر والتحمل وروح المبادرة.

-تعود الأصول الجغرافية لمعظم المبحوثين من الوسط الجزائري (البويرة، بومرداس، العاصمة، تيزي وزو، المدية تيبازة) والتي تعد أقطاب صناعية وحضرية كبيرة، وبنسبة أقل من الشرق والغرب والجنوب لأن العينة أخذت من المنطقة.

-إن التقسيم الجنسي للنشاط الصناعي للمؤسسة المصغرة واضح، فهناك نشاطات خاصة بالنساء كصناعة النسيج والجلود والورق والطباعة الصناعية والصناعة الصيدلانية والطبية والتجميلية، بينما الرجال إستثمروا في نشاطات تحتاج بذل مجهود فيزيقي أكثر كصناعة الخشب والحديد والألمنيوم والبلاستيك، وصناعة الآلات والتجهيزات ومواد البناء كما هناك نشاطات مشتركة بين الإناث والذكور مثل الصناعات الغذائية والاستهلاكية.

- تعتبر المعرفة المهنية والمعبر عنها بالتكوين المهني أو بالخبرة المهنية أو الحصيللة العلمية شرطا ضروريا للمبادرة في إنشاء مؤسسة مصغرة، وضمن إستمرارها وبقائها في السوق، وتوصلنا أن معظم المبحوثين يملكون تأهيل معرفي، من خلال مستوياتهم التعليمية المرتفعة الثانوية والجامعية، وهذا ما سيدعم فرضية المؤهلات العلمية والعملية، ونسبة هامة من هؤلاء المبحوثين يملكون تكوينا مهنيا سواء كانوا إناثا أو ذكورا، وتأهيل عملي حيث يملك معظم المبحوثين تجربة مهنية لا بأس بها إكتسبوها من ممارسة العمل الصناعي في المؤسسات العمومية أو الخاصة.

-أما بالنسبة للمؤسسات المصغرة الصناعية التي أسسها هؤلاء الشباب المقاول فهي تتميز بالخصائص التالية:

-معظم المؤسسات المصغرة الصناعية مقامة في نفس بلدية إقامة الشباب المقاول، وهذا نظرا لأهمية هذا النوع من المؤسسات في تلبية الطلب المحلي، بالإضافة إلى صغر حجمها (فهي كورشات) يسهل إنشاؤها في محل إقامة الشباب المقاول (وهذا سيدعم لنا فرضية دور البيئة).

-معظم هذه المؤسسات المصغرة هي مؤسسات فنية لا يتعدى عمرها 5 سنوات، وتوظف ما بين 1-9 عمال ولم تستطع التطور إلى مؤسسات صغيرة أو متوسطة، بل نسبة ضعيفة منها من إستطاعت التطور إلى مؤسسات صغيرة ومتوسطة، كما أن معظم هذه المؤسسات المصغرة إستطاعت الزيادة في عدد العمال مقارنة بعددهم عند إنطلاقها وهذا يدل على توسعها وتطورها وهذا يدعم لنا فرضية توسع وتطور مشاريع الشباب.

- يتناسب نوع النشاط الصناعي الذي إختاره هؤلاء الشباب المقاول مع حجم الطلب عليها في السوق، وهذا يبين لنا عقلانيتهم ومغامرتهم المحسوبة من جهة، ومن جهة أخرى يوضح لنا درايتهم الواسعة بالسوق والنشاطات الصناعية المطلوبة.

الفصل الثامن

أهمية المعارف العلمية والعملية التي يمتلكها الشباب المقاول في الإبداع،
والإبتكار التنظيمي للمؤسسة المصغرة

تمهيد:

يعتبر التأهيل المهني ضروري ومن بين العوامل التي تؤدي بالشباب إلى خلق نشاط صناعي جديد، كما يجب أن يتمتع المقاتل الشاب بالقدرة على التعامل مع البيئة المحيطة بالمشروع وإجراء الاتصالات مع الزبائن والموردين، ومكونات البيئة المحيطة بالمشروع بوضوح من خلال الكلمة المكتوبة والمقروءة، كما يعتبر التأهيل المهني شرط ضروري لإحداث الإبداع والابتكار على مستوى المنتجات وعلى مستوى تنظيم المؤسسة المصغرة، فالمقاتل مبدع والإبداع لا يتأتى من المعارف والمؤهلات التي يملكها الشباب المقاتل، وسينصب إهتمامنا على تحليل الشق الأول من الفرضية الأولى والتي تفترض أن المؤهلات المهنية لديها دور في الإبداع والابتكار التنظيمي في المنتج وتنظيم المؤسسة المصغرة الصناعية، ومن منطلق متغير المؤهلات العلمية والعملية سنقوم بتحليل هذه الفرضية اعتماداً على المحاور التالية:

- نوع المؤهلات المهنية التي يحملها الشباب المقاتل وعلاقتها بنشاط المؤسسة المصغرة.

- دور المؤهلات العلمية والعملية التي يملكها الشباب المقاتل في إبداعهم وإبتكارهم للمنتج وتنظيم المؤسسة المصغرة.

1_ نوع المؤهلات المهنية التي يحملها الشباب المقاول وعلاقتها بنشاط المؤسسة المصغرة.

جدول رقم(50): يبين المستوى التعليمي للشباب المقاول وعلاقته بنوع النشاط الصناعي للمؤسسة المصغرة.

النوع / المستوى	الصيدلانية الطبية التحليلية	الخشب الحديد الألومنيوم البلاستيك	الورق و الطباعة	الغذائية	النسيج الجلود	الآلات والتجهيزات	مواد البناء	أخرى	المجموع
إبتدائي	/	1 %100	/	/	/	/	/	/	1 %100
متوسط	/	19 %38,3	2 %4,1	10 %20,4	7 %14,3	5 %10,2	5 %10,2	1 %2	49 %100
ثانوي	/	18 %28,1	4 %6,3	17 %26,6	6 %9,4	8 %12,5	8 %12,5	3 %4,7	64 %100
جامعي	6 %10,3	8 %13,8	2 %3,4	17 %29,3	3 %5,2	12 %20,7	6 %10,3	4 %6,9	58 %100
المجموع	6 %3,5	46 %26,7	8 %4,7	44 %25,6	16 %9,3	25 %14,5	19 %11	8 %4,7	172 %100

نلاحظ من خلال الجدول أن 26,7% من الباحثين أنشؤوا مؤسسات في صناعة الخشب والحديد والألومنيوم والبلاستيك، وتؤكد ب100% لدى الباحثين ذوي المستوى التعليمي الإبتدائي، وب38,3% لدى الباحثين ذوي المستوى التعليمي المتوسط، وب 28,1% لدى الباحثين ذوي المستوى التعليمي الثانوي.

تليها نفس النسبة تقريبا ب 25,6% من الباحثين الذين أنشؤوا مؤسسات في الصناعة الغذائية والإستهلاكية، وتؤكد ب 29,3% لدى الباحثين ذوي المستوى التعليمي الجامعي، وبنفس النسبة تقريبا ب 26,6% لدى الباحثين ذوي المستوى التعليمي الثانوي، ونجد ب 14,5% من الباحثين الذين أنشؤوا مؤسسات في صناعة الآلات والتجهيزات، وتؤكد ب 20,7% لدى الباحثين ذوي المستوى التعليمي الجامعي.

بينما نجد ب 11% من الباحثين الذين أنشؤوا مؤسسات في صناعة مواد البناء، وتؤكد ب 12,5% لدى الباحثين ذوي المستوى التعليمي الثانوي، تليها نفس النسبة تقريبا ب 9,3% من الباحثين الذين أنشؤوا مؤسسات في الصناعة النسيجية وصناعة الجلود، وتؤكد ب 14,3% لدى

المبحوثين ذوي المستوى التعليمي المتوسط، وسجلت أضعف نسبة في الجدول ب 4,7% و 3,5% لدى المبحوثين الذين أنشؤوا مؤسسات مصغرة في صناعة الورق والصناعة الصيدلانية والطبية والتجملية.

يتبين لنا من خلال الجدول أن هناك بعض التخصصات المهنية مثل صناعة الخشب والحديد والألمنيوم والبلاستيك، والصناعة النسيجية وصناعة الجلود لا تتطلب مستويات تعليمية عالية، بل مستويات تعليمية منخفضة إبتدائي ومتوسط، بينما الصناعات الغذائية والإستهلاكية تتطلب مستويات تعليمية عالية (جامعي) ومتوسطة (ثانوي) نظرا لأهميتها، لأن منتجاتهم توجه للإستهلاك المباشر كما أنها تتطلب معارف وخبرات علمية عالية، ونفس الشيء بالنسبة لصناعة الآلات والتجهيزات، والصناعات الطبية والصيدلانية والتجملية التي تتطلب مستويات علمية عالية نظرا لخصوصيتها، وتطلبها معارف علمية تقنية وحساسة، فهذه التخصصات الصناعية تتطلب الدقة في العمل، وإستعمال معايير علمية والتي تتوفر بالدرجة الأولى في الجامعيين الذين يحملون تخصصات عالية مثل الصيدالة.

يلعب المستوى التعليمي دور كبير في دفع الشباب لإنشاء مؤسسات مصغرة صناعية وإختيار نوع النشاط، ونجد تقريبا كل المستويات التعليمية حاضرة فالمشاريع الصناعية تتركز لدى المبحوثين بإختلاف مستوياتهم التعليمية، وهذا يدل على أن هناك بعض النشاطات الصناعية التي تحتاج إلى معارف فعلية بسيطة وخبرات عملية وتجارب مهنية أكثر، وتكون فيها عمليات الإنتاج بسطة أو تتطلب مهارات حرفية، مما يسمح لأصحاب المستويات التعليمية المنخفضة من القيام بها فهي تتطلب خبرة أكثر من معارف نظرية (كنجارة الخشب والحديد)، كما هناك نشاطات صناعية أخرى تتطلب معارف علمية عالية ووسائل تكنولوجية متطورة ومهارات وكفاءات عالية تتعدد فيها العملية الإنتاجية مثل صناعة المواد الصيدلانية والطبية والآلات والتجهيزات.

كما يدل إرتفاع المستوى التعليمي لدى هؤلاء الشباب المقاول على الصفة الجديدة للمقاولين الجدد وهم مقاولي الإنفتاح، وهي نفس النتيجة التي توصل إليها كل من أحمد بويقوب في دراسته وأن جيلي بحيث أن هؤلاء المقاولين يتميزون بصغر سنهم ولديهم تكوين عالي فهم يملكون خلفية هامة وهي التعليم كما أن هؤلاء المبحوثين لديهم مستويات تعليمية مختلفة تتراوح من الإبتدائي إلى الجامعي والأغلبية لديهم مستوى ثانوي وجامعي، وبعد تخرجهم عملوا كإطارات في القطاعين الخاص والعمومي وإستفادوا من تربصات مهنية مما ساعدهم على إنشاء مؤسسات مصغرة في صناعة تتناسب وخبرتهم المهنية المكتسبة، كما أن المبحوثين الذين يملكون مستويات تعليمية متوسطة كانوا عمالا مؤهلين (مهنيين) عند الخواص، وإستفادوا من تجربة مهنية سمحت لهم بإنشاء مؤسسات مصغرة في نفس النشاط الصناعي الذي كانوا يمارسونه.

جدول رقم(51): علاقة التكوين المهني بالنشاط الصناعي للمؤسسة المصغرة.

النوع التكوين	الطبية الصيدلانية التحليلية	الخشب الحديد الألومنيوم البلاستيك	الورق والطباعة	الغذائية	النسيج والجلود	الآلات والتجهيزات	مواد البناء	أخرى	المجموع
يملك تكوين	3 %2,3	38 %28,8	5 %3,8	30 %22,7	15 %11,4	18 %13,6	16 %12,1	7 %5,3	132 %100
لا يمتلك تكوين	3 %7,5	8 %20	3 %7,5	14 %35	1 %2,5	7 %17,5	3 %7,5	1 %2,5	40 %100
المجموع	6 %3,5	46 %26,7	8 %4,7	44 %25,6	16 %9,3	25 %14,5	19 %11	8 %4,7	172 %100

نلاحظ من خلال الجدول أن 26,7% من المبحوثين أنشؤوا مؤسسات في صناعة الخشب، الحديد، الألومنيوم والبلاستيك، وتؤكد بـ 28,8% لدى المبحوثين الذين يملكون تكويناً مهنيًا، تليها نفس النسبة تقريباً بـ 25,6% من المبحوثين الذين أنشؤوا مؤسسات في الصناعة الغذائية والإستهلاكية، وتؤكد بـ 35% لدى المبحوثين الذين لا يملكون تكويناً مهنيًا، و بـ 22,7% لدى المبحوثين الذين يملكون تكويناً مهنيًا.

بينما نجد بـ 14,5% من المبحوثين أنشؤوا مؤسسات في صناعة الآلات والتجهيزات، وتؤكد بـ 17,5% لدى المبحوثين الذين لا يملكون تكويناً مهنيًا، وبنفس النسبة تقريباً بـ 13,6% لدى المبحوثين الذين يملكون تكويناً مهنيًا، تليها نفس النسبة تقريباً بـ 11% لدى المبحوثين الذين أنشؤوا مؤسسات في صناعة مواد البناء وتؤكد بـ 12 و 1% لدى المبحوثين الذين يملكون تكويناً مهنيًا، وتقابلها نفس النسبة تقريباً بـ 9,3% لدى المبحوثين الذين أنشؤوا مؤسسات في الصناعة النسيجية والجلدية، وتؤكد بـ 11,4% لدى المبحوثين الذين يملكون تكويناً مهنيًا.

يتبين لنا من خلال الجدول أن المبحوثين الذين أنشؤوا مؤسسات صناعية في الخشب، الحديد والألومنيوم والبلاستيك، والصناعة النسيجية والجلدية وصناعة مواد البناء هم الأكثر إمتلاكاً لتكوين مهني، وهذا يبين لنا أهمية التكوين المهني وعلاقته ببعض التخصصات الصناعية التي كانت صناعات حرفية، لأن هذه التخصصات تتطلب المهارة والمعارف التطبيقية التي يكتسبها الفرد من خلال التمرن في المؤسسات العائلية أو مؤسسات التكوين المهني التي توفر مثل هذه التخصصات للشباب المقبل على إنشاء مؤسسات

في هذه التخصصات الصناعية، لقد مكن التكوين المهني هؤلاء الشباب من الحصول على شهادة التأهيل التي فتحت لهم الباب على مصرعيه للولوج إلى عالم المقاولات الصناعية، وإستثمارهم في نشاطات تتناسب ومؤهلاتهم، وهذا يبين لنا أهمية التكوين المهني، وأهمية التخصصات التي يقدمها للشباب الجزائري الراغبين في التشغيل، كذلك الحملات التحسيسية والأيام الدراسية التي تقوم بها الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب في مراكز التكوين المهني والإتفاقيات الممضية بين هذه الوكالة ووزارة التكوين المهني سمحت بتعريف شباب التكوين المهني بهذا الجهاز ودفعتهم للمبادرة لإنشاء مؤسسات مصغرة صناعية تناسب شهادات تكوينهم المهني.

معظم المبحوثين وعلى اختلاف نوع النشاط الصناعي لمؤسساتهم المصغرة يملكون تكوينا مهنيا، وهذا يدل على أن التكوين له دور مهم في إنشاء مؤسسة مصغرة صناعية وإستمرارها، ويمكن تصنيف الشباب المتوجهون إلى مراكز التكوين المهني إلى أربعة فئات:

- المتسربون من المدارس سواء المطرودون أو المتخلون عن مقاعد الدراسة في مختلف الأطوار التعليمية.

- الشباب الذين ينتظرون الإلتحاق بالتكوين المهني وتقل أعمارهم عن 30 سنة، وكذا الجامعيون الذين يريدون زيادة معارفهم، أو الذين لم يستطيعوا الحصول على مناصب عمل تتناسب ومؤهلاتهم فالتحقوا بالتكوين .

- البطالون والعمال المسرحون.

- العمال الذين يريدون القيام بالتكوين لإعادة تأهيلهم بغية المحافظة على مناصب عملهم.

إن هذه الفئات أصبح لديها إقبال كبير على إنشاء مؤسسات مصغرة صناعية، وذلك نتيجة الشراكة التي قامت بها الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب مع قطاع التعليم والتكوين المهنيين، فمنذ السنوات الأولى لانطلاق الوكالة " وضعت خطة اتصال وإعلام موجهة لفئة الشباب خريجي التكوين المهني وذلك باشتراك كل المتعاملين معها مثل البنوك ومصالح الضرائب والمركز الوطني للسجل التجاري، تم تنظيم أيام دراسية وإعلامية على مستوى مراكز التعليم والتكوين المهنيين عبر كامل التراب الوطني"¹.

¹ - الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب. مرجع سابق، ص4.

جدول رقم(52): الوضعية المهنية السابقة للشباب المقاول ونوع النشاط الصناعي للمؤسسة المصغرة.

النوع الوضعية	الطبية الصيدلانية التجميلية	الخشب الحديد الألومنيوم البلاستيك	الورق والطباعة	الغذائية	النسيج والجلود	الآلات والتجهيزات	مواد البناء	أخرى	المجموع
بطل	/	6 %25	1 %4,16	7 %29,16	3 %12,5	3 %12,5	3 %12,5	1 %4,16	24 %100
عامل مهني	/	32 %43,83	4 %5,47	15 %20,54	10 %13,69	5 %6,84	6 %8,21	1 %1,36	73 %100
إطار	6 %13,04	3 %6,52	1 %2,17	11 %23,91	2 %4,34	13 %28,26	6 %13,04	4 %8,69	46 %100
تاجر	/	2 %11,76	2 %11,76	8 %47,05	1 %5,88	4 %23,52	/	/	17 %100
فلاح	/	/	/	3 %75	/	/	/	1 %25	4 %100
أعمال مختلفة	2 %16,66	2 %16,66	/	2 %16,66	1 %8,33	/	4 %33,33	1 %8,33	12 %100
أخرى	/	1 %100	/	/	/	/	/	/	1 %100
المجموع	8 %4,51	46 %25,90	8 %4,51	46 %25,90	17 %9,60	25 %14,12	19 %10,73	8 %4,51	*177 %100

* تضخم حجم العينة لأن هناك من المبحوثين من مارس أكثر من وظيفة.

نلاحظ من خلال الجدول أن 25,90% من المبحوثين أنشؤوا مؤسسات في صناعة الخشب، الحديد والألمنيوم والبلاستيك، وتؤكد ب43,83% لدى المبحوثين الذين كانوا عمالا مهنيين، وب25% لدى المبحوثين الذين كانوا بطالين، تليها نفس النسبة ب25,90% من المبحوثين الذين أنشؤوا مؤسسات في الصناعة الغذائية والإستهلاكية، وتؤكد ب75% لدى المبحوثين الذين كانوا فلاحين، وب47,05% لدى المبحوثين الذين كانوا تجارا، وب29,16% لدى المبحوثين الذين كانوا بطالين.

ونجد 14,12% من المبحوثين الذين أنشؤوا مؤسسات في صناعة الآلات والتجهيزات، وتؤكد ب28,26% لدى المبحوثين الذين كانوا إطارات، وتليها نفس النسبة تقريبا ب10,73% من المبحوثين الذين أنشؤوا مؤسسات في صناعة مواد البناء، وتؤكد ب33,33% لدى المبحوثين الذين كانوا يمارسون أعمالا مختلفة.

وتقابلها نفس النسبة تقريبا ب9,60% من الباحثين الذين أنشؤوا مؤسسات في الصناعة النسيجية والجلدية، وتؤكد ب13,69% لدى الباحثين الذين كانوا عمالا مهنيين، وبنفس النسبة تقريبا ب12,5% لدى الباحثين الذين كانوا بطالين، بينما سجلت أضعف نسبة ب4,51% من الباحثين الذين أنشؤوا مؤسسات في الصناعة الصيدلانية، الطبية والتجميلية، وتؤكد ب16,66% لدى الباحثين الذين مارسوا أعمالا مختلفة، والباحثين الذين كانوا إطارات، ونجد نفس النسبة ب4,51% من الباحثين الذين أنشؤوا مؤسسات في صناعة الورق والطباعة الصناعية، وتؤكد ب11,76% لدى الباحثين الذين كانوا تجارا.

يتبين لنا من خلال الجدول أن الباحثين الذين كانوا عمالا مهنيين (مؤهلين) أنشأ أغلبهم مؤسسات في صناعة الخشب، الحديد والألمنيوم والبلاستيك، ومؤسسات في الصناعة النسيجية والجلدية لأن لديهم الخبرة المهنية التي إكتسبوها من خلال عملهم في المؤسسات العمومية والخاصة في نفس النشاط، إكتسبوا مهنة وخبرة في العمل وسمح لهم العمل من التعرف على الآلات، وكيفية إستخدامها وأساليب الإنتاج والتسيير من خلال تجربتهم المهنية السابقة، والتعرف على شبكات التسويق والممولين والموردين، وأرادوا أن يتخلصوا من التبعية للآخر، وأن يصبحوا مثلهم أصحاب مؤسسات يحققون من خلالها الأرباح المادية والمكانة الإجتماعية، وكذلك الباحثين الذين كانوا بطالين وإستفادوا من تكوين مهني في المجال أو تملنوا في مؤسسات الوالد، وأرادوا أن ينشؤوا مؤسسات خاصة بهم ماداموا يحملون المؤهلات الكافية لذلك من خلال تكوينهم المهني أو تملنهم في المؤسسات العائلية أو حتى في نشاطهم اللارسمي، كما نجد أن الباحثين الذين كانوا إطارات أنشؤوا مؤسسات في صناعة الآلات والتجهيزات، والصناعات الغذائية والطبية والصيدلانية والتجميلية، ومواد البناء لأن لديهم المؤهلات العلمية والعملية، ومكتسبات في تسيير وتنظيم المؤسسات كذلك نوع هذه الصناعات التي تتطلب معارف عالية ومستويات تعليمية وخبرة مهنية وتقنيات حديثة في الإنتاج.

بينما الباحثين الذين كانوا فلاحين أنشؤوا مؤسسات مصغرة في الصناعة الغذائية والإستهلاكية، حيث من خلال ممارستهم للعمل الفلاحي أرادوا تطوير نشاطهم الفلاحي أو بالأحرى تصنيع الفلاحة، وهذا نظرا لخبرتهم في العمل الفلاحي سمحت لهم بإنشاء مؤسسات لصناعة الأجبان، ومؤسسات لتصبير المنتوجات الفلاحية من خضر وفواكه، محولين بذلك رأسمالهم الفلاحي إلى رأس مال صناعي، كما نجد الباحثين الذين كانوا تجارا أنشؤوا مؤسسات في الصناعة الغذائية أيضا محولين بذلك رأسمالهم التجاري إلى رأس مال صناعي، وبالعودة إلى نشأة النظام الرأسمالي الصناعي الذي تم إثر إستثمار التجار في المجال الصناعي بعد توفير الثورة الصناعية للآلات والمكانات اللازمة للإنتاج، وأيضا دراية التجار الواسعة بالسوق من خلال إحتكاكهم الدائم به وبالزبائن، سمح لهم بالتعرف على الفجوات الموجودة والمنتوجات ذات

الطلب الواسع، هذا شكل لهم رصيذا مهما ساعدهم في إختيار نوع النشاط الصناعي لمؤسستهم المصغرة، وهنا نجد هذا النوع من المقاولين التجار الذي توصل إليهم جان بيناف.

نستنتج من خلال مما سبق أن الوضعية المهنية السابقة لديها أهمية كبيرة في إختيار نوع النشاط الصناعي للمؤسسة المصغرة من طرف المبحوثين، وأنها تمثل خلفية مهمة مع المستوى التعليمي والتكوين المهني لإنشاء مؤسسات مصغرة في مختلف النشاطات الصناعية.

جدول رقم(53): يبين المستوى التعليمي للشباب المقاول ومؤسسة العمل السابق.

المؤسسة المستوى	عمومية	خاصة	عائلية	أجنبية	أخرى	المجموع
متوسط	4 %8,51	28 %59,57	14 %29,78	1 %2,12	/	47 %100
ثانوي	8 %14,28	29 %51,78	18 %32,14	1 %1,78	/	56 %100
جامعي	17 %29,82	28 %49,18	7 %12,28	4 %7,01	1 %1,75	57 %100
المجموع	29 %18,12	85 %53,12	39 %24,37	6 %3,75	1 %0,62	*160 %100

* هناك من المبحوثين الذين عملوا في أكثر من مؤسسة.

نلاحظ من خلال الجدول أن 53,12% من المبحوثين كانوا يشتغلون في مؤسسات خاصة وتمثل الإلتجاه العام، وتتأكد ب59,57% لدى المبحوثين ذوي المستوى التعليمي المتوسط، وب 51,78% لدى المبحوثين ذوي المستوى التعليمي الثانوي، وبنفس النسبة تقريبا ب 49,18% لدى المبحوثين ذوي المستوى التعليمي الجامعي.

تليها نسبة 24,37% من المبحوثين الذين إشتغلوا في مؤسساتهم العائلية، وتتأكد ب32,14% لدى المبحوثين ذوي المستوى التعليمي الثانوي، وبنفس النسبة تقريبا ب 29,78% لدى المبحوثين ذوي المستوى التعليمي المتوسط، ونجد 18,12% من المبحوثين إشتغلوا في مؤسسات عمومية، وتتأكد ب 29,82% لدى المبحوثين ذوي المستوى التعليمي الجامعي، بينما سجلت أضعف النسب في الجدول ب 3,75%، و0,62% لدى المبحوثين الذين إشتغلوا في مؤسسات أجنبية وأخرى على التوالي.

يتبين لنا من خلال الجدول أن القطاع الخاص يستقطب كل المستويات التعليمية من المتوسط إلى الجامعي دون إستثناء، ولكن بتمركز أكثر للمبحوثين ذوي المستوى التعليمي والمتوسط والثانوي، وهذا يبين

لنا أن المؤسسات الخاصة توفر مناصب عمل مختلفة تتناسب وكل المستويات التعليمية، من عمال بسطاء يحملون مستوى تعليمي منخفض إلى إطارات ومسيرين يحملون مستويات جامعية عليا، كما يبين لنا أن هذه المؤسسات هي مؤسسات شبه حرفية لأنها تعتمد على يد عاملة متوسطة ومنخفضة التأهيل، ولقد ازدهرت وتطورت المؤسسات الخاصة في الجزائر نتيجة الإنفتاح الإقتصادي وإرساء قوانين تحفز الإستثمار الخاص، والتي تناولناها في الجانب النظري من دراستنا والتي سمحت كما أشار عبد الطيف بن أشنهو في كتابه حول المقاولون، أن هذا النوع من المقاولين أنشؤوا مؤسساتهم في ظل الإنفتاح الإقتصادي وتحرير التجارة الخارجية، وأن القطاع الخاص الجزائري عرف تطوره وإزدهاره بعد هذه المرحلة، هذا ما أعطى ميلاد للعديد من المؤسسات الجزائرية الخاصة.

ويتبين من خلال النتائج أن معظم المبحوثين كانوا يعملون في المؤسسات الخاصة حيث 77,49% من المبحوثين كانوا يعملون في مؤسسات خاصة والمؤسسات العائلية التي هي في الواقع شكلا من أشكال المؤسسة الخاصة، و عمل المبحوثين عند الخواص سمح لهم بالتفكير في الإستقلالية وإنشاء مؤسسات خاصة، وبذلك يمكننا القول أن المؤسسات الخاصة التي عمل فيها هؤلاء المبحوثين كانت مجالا لنشر ثقافة العمل الحر من صاحب المؤسسة إلى عماله، وذلك من خلال مشاركة صاحب المؤسسة الخاصة لعماله العملية الإنتاجية، وإتخاذ القرارات، وتفويض السلطة، وطريقة التعامل وسلوكياته القيادية والإدارية داخل مؤسسته، وهذا كان عاملا مهما في إقدام هؤلاء الشباب على أخذ المبادرة لإنشاء مؤسسات خاصة بهم والتي تكون في نفس نشاط مؤسسة العمل السابق في غالب الأحيان، وأصبحوا منافسين بعدما كانوا عمالا، فممارستهم للعمل في مؤسسات خاصة نمت فيهم الرغبة في الإستقلالية والعمل الحر، خصوصا بعد إكتسابهم معارف حول العمل والتسيير والزبائن والموردين.

في مقابل ذلك نجد المؤسسات العائلية تستقطب أكثر الشباب ذوي المستوى التعليمي المتوسط والثانوي، حيث أن أفراد العائلة يتمرنون على العمل منذ الصغر، وأيضا محل إقامة هذه المؤسسات يكون في الغالب في المنزل ولا يكون بذلك فصل بين الفضاء العائلي والفضاء المهني، وينشأ الأولاد على حرفة العائلة و يكتسبون مهارات، ويكرسون وقتهم في العمل مما يؤدي بهم إلى إهمال دروسهم وعدم الإهتمام بها مادام منصب العمل متوفر في المؤسسة العائلية، وبمجرد تسربهم من المتوسطات والثانويات يلتحقون بالعمل في مؤسساتهم العائلية، ورغبة منهم في تطوير المؤسسة العائلية أو الإستقلالية ينشؤون مؤسسات مصغرة في نفس الصناعة العائلية، وبذلك يمكننا القول أن هؤلاء المبحوثين إستفادوا من رأس مال العائلة ورصيدها المعرفي، وعلاقتها مع البيئة المحيطة وماتوفره من إيجابيات وتسهيلات، وإغتنموا فرصة الإستثمار في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب لأنهم كانوا جاهزون لشروطها، لقد أراد هؤلاء المبحوثين

إعادة بعث النشاط العائلي وتطويره وعصرنته بإستعمال تكنولوجيا حديثة ومتطورة، وأيضاً الرغبة في الإستقلالية والتي هي خاصية تميز الشباب المقاول عن غيره.

مقابل ذلك نجد أن القطاع العمومي يستقطب أكثر الشباب ذوي المستوى التعليمي الجامعي، والذين يشغلون مناصب عمل في أعلى الهرم التنظيمي كإطارات مسيرة، وإعتماد المؤسسات العمومية على اليد العاملة ذات المستوى التعليمي العالي، وهذا نظراً لضيق سوق العمل في هذه المؤسسات وأزمة التشغيل التي تعرفها نتيجة لعدم فعاليتها، وسلسلة الإصلاحات الإقتصادية التي مرت بها جعلها لا تقدم فرص عمل كبيرة للشباب الجزائري، وهي توفرها للشباب الجامعي في أغلب الأحيان، لقد إستفاد هؤلاء المبحوثين من تجربة مهنية في القطاع العمومي، وإكتسبوا معارف في التسيير وإكتسبوا رصيد معرفي ومادي وعلائقي ساعدهم في إنشاء مؤسساتهم المصغرة الصناعية، ولقد تخلوا عن مناصب عملهم رغبة في تحقيق الإستقلالية، وأن العمل كإطارات في هذه المؤسسات لم يحقق لهم طموحاتهم في العمل ولم يستطيعوا إبراز كل معارفهم الفعلية، وأيضاً أرادوا تحسين مسارهم المهني من موظفين إلى أصحاب مؤسسات، وهذا نظراً لإيمانهم العميق بقدراتهم وثقتهم الكبيرة بأنفسهم وهذه خصائص يجب أن يتوفر عليها كل مقاول يريد النجاح في عمله.

جدول رقم (54): قطاع النشاط وتوافق المؤهلات التي يحملها الشباب المقاول معه.

التكرار الأصلي للعينة	مجموع التكرارات	لا يتوافق مع المؤهلات	يتوافق مع الخبرة المهنية	يتوافق مع تخصص التكوين المهني	يتوافق مع التخصص الجامعي	التوافق النوع
6	7	/	/	1 %16,66	6 %100	الطبية الصيدلانية التجميلية
46	62	6 %13,04	21 %45,65	33 %71,73	2 %4,34	الخشب، الحديد، الألومنيوم، البلاستيك
8	9	2 %25	3 %37,5	2 %25	2 %25	الورق والطباعة
44	50	8 %18,18	17 %38,63	16 %36,36	9 %20,45	الغذائية
16	23	/	8 50	15 %93,75	/	النسيج والجلود
25	32	1 %4	12 %48	9 %36	10 %40	الآلات والتجهيزات
19	22	1 %5,26	6 %31,57	11 %57,89	4 %21,05	مواد البناء
8	9	/	3 %37,5	3 %37,5	3 %37,5	أخرى
*172	214	18 %10,46	70 %40,69	90 %52,32	36 %20,93	المجموع

* تم التنسيب حسب التكرار الأصلي للعينة.

نلاحظ من خلال الجدول أن 52,32% من الباحثين يتوافق نشاط مؤسستهم المصغرة مع تخصص تكوينهم المهني ويمثل الاتجاه العام، وتتأكد بـ 93,75% لدى الباحثين الذين يملكون مؤسسات صناعة النسيج والجلود، وبـ 71,73% لدى الباحثين الذين يملكون مؤسسات في صناعة الخشب والحديد، الألومنيوم والبلاستيك، وبـ 57,89% لدى الباحثين الذين يملكون مؤسسات في صناعة مواد البناء، تليها 40,69% من الباحثين الذين يتوافق نشاط مؤسستهم المصغرة مع الخبرة التي يملكونها،

وتتأكد بـ50% لدى المبحوثين الذي يملكون مؤسسات في صناعة النسيج والجلود، وبنفس النسبة تقريبا بـ48% لدى المبحوثين الذين يملكون مؤسسات في صناعة الآلات والتجهيزات وبـ45,65% لدى المبحوثين الذي يملكون مؤسسات في صناعة الخشب الحديد الألمنيوم والبلاستيك.

بينما 20,93% من المبحوثين الذي يتوافق نشاط مؤسستهم المصغرة مع تخصصهم الجامعي، وتتأكد بـ100% لدى المبحوثين الذين أنشؤوا مؤسساتهم في صناعة المواد الطبية والصيدلانية والتجملية، وبـ40% لدى المبحوثين الذين أنشؤوا مؤسساتهم في صناعة الآلات والتجهيزات، وسجلت أصغر نسبة في الجدول بـ10,46% لدى المبحوثين الذين أجابوا انه نشاط مؤسساتهم المصغرة لا يتوافق ومؤهلاتهم العلمية والعملية، وتتأكد بـ25% لدى المبحوثين الذين أنشؤوا مؤسسات مصغرة في صناعة الورق والطباعة الصناعية، وبـ18,18% لدى المبحوثين الذين أنشؤوا مؤسسات مصغرة في الصناعة الغذائية.

يتبين لنا من خلال الجدول أن 89,54% من المبحوثين يتوافق نشاط مؤسساتهم المصغرة مع المؤهلات العلمية والعملية (من تكوين جامعي، وتكوين مهني وخبرة مهنية) ويمثل الاتجاه العام، على اختلاف نوع النشاط الصناعي للمؤسسة المصغرة، كما يوضح لنا الجدول أن هناك توافق بين المؤهلات التي يملكها الشباب المقاول ونوع النشاط الصناعي للمؤسسة المصغرة، وهذا يدل على إقبال الشباب على إختيار مشاريع تتناسب وتكوينهم الجامعي المهني وخبرتهم المهنية، ويعود هذا إلى إنشاء مؤسسة مصغرة في أي نشاط صناعي يحتاج إلى نوع من المعارف أو بتوفر هذه المعارف لدى الشباب يسمح لهم بإنشاء وتسيير أحسن وضمان استمرارية مؤسساتهم، وهنا تبرز أهمية التعليم والتكوين في إكتساب الشباب المقاول لمعارف تجعلهم يبادرون لإنشاء مؤسسة مصغرة وكذلك الشرط المحدد من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، وهو أن يكون الشباب حامل لملكات معرفية معترف بها، والمثبتة بشهادة في الإختصاص.

ويتضح لنا من خلال الجدول أن المبحوثين الذين يملكون تكوينا مهنيا وخبرة أنشؤوا مؤسسات مصغرة في صناعة الخشب والحديد والألمنيوم والبلاستيك وأيضا صناعة النسيج والجلود، وصناعة مواد البناء وهذا نظرا لتوفر تخصصات في مراكز التكوين المهني التي تشجع المتسربون مدرسيا وأصحاب المهن والحرف إلى تلقي تكوين، والحصول على شهادة تثبت كفاءتهم المهنية، والتي ساعدتهم على انشاء مؤسسات مصغرة ومؤهلاتهم، كذلك إستفادوا من تجربة مهنية استطاعوا من خلالها تدعيم مكتسباتهم المهنية (من التكوين المهني) والتي كانت لهم دافعا في إنشاء وتسيير مؤسساتهم المصغرة والعمل على بقائها وإستمراريتها، كما أن هذا النوع من النشاط الصناعي يحمل الطابع الحرفي، والذي تحاول مؤسسات التكوين المهني الحفاظ عليه وتطويره.

بينما المبحوثين الذين يتوافق نشاط مؤسستهم المصغرة مع تخصصهم الجامعي، هم المبحوثون الذين يملكون مؤسسات في صناعة المواد الطبية والصيدلانية والتجميلية، وكذلك المبحوثين الذين يملكون مؤسسات في صناعة الآلات والتجهيزات هم المبحوثون الذين قاموا بإنشاء مؤسسات مصغرة بعد إنهاء دراساتهم الجامعية أو بعد عملهم كإطارات في القطاعين العمومي والخاص، يحملون معارف علمية وتقنية ومتخصصة مكنتهم من إنشاء مؤسسات في الصناعة الصيدلانية والتجميلية، ويعود إقبال الجامعيين على إنشاء مؤسسات مصغرة تتوافق وتخصصاتهم العلمية نظرا لتوفرهم على معارف علمية وبجتهن عن الإستقلالية وضمان منصب عمل دائم، وإثبات قدراتهم المعرفية في الواقع، وإنشاء هؤلاء الجامعيين لمؤسسات مصغرة تتوافق وتخصصهم العلمي نظرا لوجود علاقة وطيدة بين تكوينهم ونوع نشاط المؤسسة، حيث صرح لي أحد الأطباء أنه كان يعمل طبيبا ولاحظ أن هناك نقص في النسيج الطبي ومن هنا جاءته فكرة إنتاج النسيج الطبي، وأيضا أن نوع النشاط الصناعي الذي إختاره هؤلاء المبحوثين يتطلب تخصص وتكوين جامعي يتوافق معه، وهناك نستطيع القول أن هناك بعض أنواع النشاط الصناعي لا يستطيع أن يستفيد الشباب من دعم الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ما لم يحصلوا على شهادات جامعية تطابق هذا النوع الصناعي.

2_ دور المؤهلات المهنية التي يملكها الشباب المقاتل في إبداعهم وإبتكارهم للمنتوج وتنظيم المؤسسة المصغرة.

2_1_ دور المستوى التعليمي في إحداث الإبداع والإبتكار في تنظيم المؤسسة المصغرة والمنتوج.

جدول رقم(55): المستوى التعليمي و قيام الشباب المقاتل بالإبتكار والإبداع في المنتوج.

القيام المستوى	طرح منتوج جديد	تطوير المنتوجات السابقة	تعديل منتوج موجود في السوق	مجموع تكرارات الإجابات	التكرار الأصلي للعينة
متوسط	20 %40,81	21 %42,85	17 %34,69	58	49
ثانوي	23 %35,93	34 %53,12	21 %32,81	78	64
جامعي	33 %56,89	33 %56,89	18 %31,03	84	58
المجموع	76 %44,18	88 %51,16	56 %32,55	220	*171

*المبحوث ذو المستوى التعليمي الإبتدائي لم يتم بالإبتكار والإبداع في المنتوج.

نلاحظ من خلال الجدول أن 51,16% من المبحوثين قاموا بتطوير منتجاتهم السابقة، وتؤكد ب59,89% لدى المبحوثين ذوي المستوى التعليمي الجامعي، وبنفس النسبة تقريبا ب53,12% لدى المبحوثين ذوي المستوى التعليمي الثانوي، تليها 44,18% من المبحوثين الذي قاموا بطرح منتجات جديدة وتؤكد ب59,89% لدى المبحوثين ذوي المستوى الجامعي، وسجلت أصغر نسبة في الجدول ب32,55% من المبحوثين الذين قاموا بتعديل منتوج موجود في السوق، وتؤكد ب34,69% لدى المبحوثين ذوي المستوى التعليمي المتوسط، وبنفس النسبة تقريبا ب32,81% لدى المبحوثين ذوي المستوى التعليمي الثانوي.

يتبين لنا من خلال الجدول أن معظم المبحوثين إستطاعوا الإبداع والإبتكار في منتجاتهم سواء لطرح منتوج جديد، أو تطوير المنتوجات السابقة أو بتعديل منتوج موجود في السوق، وهنا يمكننا القول أنه "لا نستطيع أن نكون مبدعين حقا، بل نستطيع فقط أن نعدل الأفكار القديمة إلى ما يبدو أنها أفكار جديدة"¹، ونستشف من خلال الجدول أن المبحوثين ذوي المستوى التعليمي الجامعي هم الأكثر طرحا لمنتجات جديدة، وتطوير منتجاتهم السابقة، بينما المبحوثين ذوي المستوى التعليمي الثانوي هم الأكثر

¹-مارك، رنكو. الابداع نظرياته وموضوعاته. ترجمة: شفيق فلاح علاونة. ط1. الرياض: العبيكان للنشر، 2012، ص 366.

تطويراً لمنتجاتهم السابقة، والمبجوثين ذوي المستوى التعليمي المتوسط هم الأكثر تعديلاً للمنتجات الموجودة في السوق، وبذلك يمكن القول أن للمستوى التعليمي دور في ظهور الإبداع والابتكار لدى الشباب المقاول.

إن عملية الإبداع والابتكار لا تخص فقط طرح منتجات جديدة بل تعديل منتجات سابقة وإعطائها صبغة عصرية، أو إعادة توليف عوامل الإنتاج وإعطاء منتجات جديدة، فالشخصية الخالقة هي التي تستطيع إنشاء وإبداع منتجات جديدة أو تطوير المنتجات السابقة وتعديلها، ويلعب المستوى التعليمي دوراً هاماً في ذلك حيث أن خلق منتجات جديدة يكون عند الجامعيين، بينما التطوير والتعديل يكون عند المبجوثين ذوي المستوى التعليمي الثانوي والمتوسط، فالإبداع والابتكار هو ضروري للمقاولة حيث يشير الباحثون أن الإبداع والريادة "مصطلحان متداخلان مع بعضهما البعض بحيث يكمل كل منهما الآخر ويربط بينهما علاقة تكاملية يساعد كل منهما الآخر في دعم الكيان المنظمي، وجلب إليهما ما يسمى بالجديد أو القيمة المضافة التي هي من أهم خصائص الإبداع والريادة على حد سواء، والتي من خلالها تتميز المنظمات عن بعضها البعض وتحقق المكانة الريادية في تقييم منتجاتها سواء كن المنتج سلعي، أو خدماتي أو معلوماتي"¹.

¹ - عاكف، لطفي حضاونة. إدارة الإبداع والابتكار في منظمات الأعمال. ط1. الأردن: دار الحمد للنشر، 2011، ص139.

جدول رقم(56): المستوى التعليمي وقيام الشباب المقاول بإحداث تنظيم جديد للمؤسسة.

القيام المستوى	تحسين أسلوب العمل	تنظيم جديد للعمل	ابتكار طرق للعمل	تصميم جديد للمؤسسة	توقيت العمل	نظام الأجور	الحوافز	مجموع التكرارات للعينة	التكرار الأصلي
إبتدائي	/	1 %100	/	1 %100	1 %100	1 %100	1 %100	5	1
متوسط	35 71,42 %	14 %28,57	14 28,57 %	6 %12,24	24 48,97 %	21 42,85 %	20 40,81 %	134	49
ثانوي	48 %75	21 %32,81	9 14,06 %	13 %20,31	40 %62,5	37 57,81 %	29 45,31 %	197	64
جامعي	42 72,41 %	22 %37,93	19 32,75 %	13 %22,41	32 55,17 %	28 48,27 %	34 58,62 %	190	58
المجموع	125 72,67 %	58 %33,72	42 24,41 %	33 %19,18	97 56,39 %	87 50,58 %	84 48,83 %	526	172

نلاحظ من خلال الجدول أن 72,67% من الباحثين قاموا بتحسين أسلوب العمل داخل المؤسسة، وتؤكد ب75% لدى الباحثين ذوي المستوى التعليمي الثانوي، وبنفس النسبة تقريبا 72,41% و71,42% لدى الباحثين ذوي المستوى التعليمي الجامعي والمتوسط على التوالي، يليها 56,39% من الباحثين قاموا بوضع توقيت العمل المناسب، وتؤكد ب100% لدى الباحثين ذوي المستوى التعليمي الإبتدائي، وب62,5% لدى الباحثين ذوي المستوى التعليمي الثانوي، تليها نسبة 50,58% من الباحثين الذين وضعوا نظاما مناسباً للأجور، وتؤكد ب100% لدى الباحثين ذوي المستوى التعليمي الإبتدائي، وب51,81% لدى الباحثين ذوي المستوى التعليمي الثانوي، ونجد 48,83% من الباحثين الذين اعتمدوا نظام جديد للحوافز، وتؤكد ب100% لدى الباحثين ذوي المستوى التعليمي الإبتدائي، و58,62% لدى الباحثين ذوي المستوى التعليمي الجامعي، بينما نجد 33,72% من الباحثين قاموا بتنظيم جديد للعمل، وتؤكد ب100% لدى الباحثين ذوي المستوى التعليمي الإبتدائي، وب37,93% لدى الباحثين ذوي المستوى التعليمي الجامعي، بينما نسبة

24,41% من الباحثين الذين إبتكروا طرق للعمل، وتؤكد ب32,75% لدى الباحثين الجامعيين وب28,57% لدى الباحثين ذوي المستوى التعليمي المتوسط.

وسجلت أصغر نسبة في الجدول ب 19,18% من الباحثين الذين وضعوا تصميم جديد للمؤسسة، وتؤكد ب100% لدى الباحثين ذوي المستوى التعليمي الإبتدائي، وب22,41% لدى الباحثين ذوي المستوى التعليمي الجامعي، وبنفس النسبة تقريبا ب20,31% لدى الباحثين ذوي المستوى التعليمي الجامعي .

يتبين لنا من خلال الجدول أن الباحثين وعلى إختلاف مستوياتهم التعليمية قاموا بتحسين أسلوب العمل، وتنظيم توقيت العمل وجعله مناسباً للعمال ونظام الأجور والحوافز، وتنظيم جديد للعمل وتصميم جديد للمؤسسة، وهذه الأساليب التنظيمية تدخل في إطار التفرد والتميز، والتي تعني إستحداث طرق جديدة في المنتج، موارد متنوعة، ووسائل جديدة في إيصال الخدمة للزبائن¹، كما تدل هذه الأساليب على قدرة هؤلاء الباحثين على إحداث الإبداع على مستوى تنظيم المؤسسة، ويقصد بالإبداع هو إيجاد وخلق أفكار جديدة، تطوير المنتج، الثقافة والهيكلة التنظيمية، إدارة ورقابة الأعمال والموارد السنوية²، وبالنسبة لنظام العمل (توقيت العمل) صرح أحد الباحثين بما أنه يوجد في بيئة محلية فهو لا يزعج الجيران في وقت الظهيرة، وهو لا يبدأ العمل حتى الساعة الثالثة زوالاً من أجل تفادي إحداث الإزعاج والضوضاء.

¹- المرجع السابق، ص153.

²- نفس المرجع، ص153.

جدول رقم(57): يبين المستوى التعليمي و الأساليب الجديدة في تنظيم المؤسسة المصغرة.

المجموع	تنظيم طرق العمل	تنظيم الأجرور	تكوين العمال	خدمات إجتماعية للعمال	تقسيم العمل و المهام	إستعمال تكنولوجيا جديدة	تحديد ساعات العمل	المنح والعلاوات	العمل بالفرق والتناوبي	الكيفية / المستوى
6 1	1 100 %	1 %100	/	/	1 %100	1 %100	1 %100	1 %100	/	إبتدائي
153 49	39 79,5 %9	19 38,77 %	3 6,12 %	1 %2,04	31 63,26 %	10 20,40 %	25 51,02 %	19 38,77 %	6 12,2 4	متوسط
237 64	46 71,8 %7	35 54,68 %	5 7,81 %	1 %1,56	52 81,25 %	18 28,12 %	36 56,25 %	31 48,43 %	13 20,3 %1	ثانوي
217 58	43 74,1 %3	29 %50	4 6,89 %	4 %6,89	45 77,58 %	16 27,58 %	35 60,34 %	33 56,89 %	8 13,7 %9	جامعي
613 172	129 %75	84 48,83 %	12 6,97 %	6 %3,48	129 %75	45 26,16 %	97 56,39 %	84 48,83 %	27 15,6 %9	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن 75% من الباحثين يعتمدون على تقسيم العمل والمهام، وتمثل الإتجاه العام، وتتأكد ب 100% لدى الباحثين ذوي المستوى التعليمي الإبتدائي، وب 81,25% لدى الباحثين ذوي المستوى التعليمي الثانوي، وبنفس النسبة تقريبا ب 77,58% لدى الباحثين ذوي المستوى التعليمي الجامعي، ونجد نفس النسبة ب 75% من الباحثين الذين قاموا بتنظيم طرق العمل، وتتأكد ب 100% لدى الباحثين ذوي المستوى التعليمي الإبتدائي، وب 79,59% لدى الباحثين ذوي المستوى التعليمي المتوسط، تليها ب 56,39% من الباحثين الذين قاموا بتحديد ساعات العمل اليومية والأسبوعية، وتتأكد ب 100% لدى الباحثين ذوي المستوى التعليمي الإبتدائي، وب 60,39% لدى الباحثين ذوي المستوى التعليمي الجامعي، وبنفس النسبة تقريبا ب 56,25% لدى الباحثين ذوي المستوى التعليمي المتوسط.

بينما نجد 48,83% من المبحوثين الذين يقدمون المنح والعلاوات لعمالهم، وتتأكد ب 100% لدى المبحوثين ذوي المستوى التعليمي الابتدائي، وب 56,8% لدى المبحوثين ذوي المستوى التعليمي الجامعي، تقابلها نفس النسبة ب 48,83% من المبحوثين الذين قاموا بتنظيم أجور عمالهم، وتتأكد ب 100% لدى المبحوثين ذوي المستوى التعليمي الابتدائي، وب 54,68% لدى المبحوثين ذوي المستوى التعليمي الثانوي، وبنفس النسبة تقريبا 50% لدى المبحوثين ذوي المستوى التعليمي الجامعي، تليها 26,16% من المبحوثين الذين يستعملون تكنولوجيا جديدة وحديثة، وتتأكد ب 100% لدى المبحوثين ذوي المستوى التعليمي الابتدائي، وب 12,28% لدى المبحوثين ذوي المستوى التعليمي الثانوي، وبنفس النسبة تقريبا لدى المبحوثين ذوي المستوى التعليمي الجامعي، وكذا 15,69% من المبحوثين الذين يعتمدون على العمل بالفرق والعمل التناوبي، وسجلت أصغر نسبة في الجدول ب 6,97% من المبحوثين الذين يقومون بتكوين العمال، وب 3,48% من المبحوثين الذين يقدمون خدمات إجتماعية لعمالهم.

يتبين لنا من خلال الجدول أن المبحوثين على إختلاف مستوياتهم التعليمية وخصوصا المبحوثين ذوي المستوى التعليمي الثانوي والجامعي، يستعملون أساليب جديدة في المؤسسة المصغرة وذلك بتقسيم العمل والمهام بين العمال، وهذا التقسيم الذي جاء به تايلور الذي حدد مهام كل عامل داخل المؤسسة أو ما يسمى بالتقسيم التقني للعمل، وتنظيم طرق العمل وتحديد ساعات العمل، وتنظيم الأجور وتقديم المنح والعلاوات والعمل بالفرق والعمل التناوبي، وكل هذه الوظائف يقوم بها الشباب المقاول لوحدهم.

جدول رقم (58): نظام التحفيز و كيفية التوصل إليه

التكرار الأصلي	مجموع تكرار الإجابات	أخرى	التكوين والبحث	الزكاة والمناسبات الدينية	لتشجيع العمال	التواصل مع المؤسسات	القناعة الشخصية كل ذي حق حقه	التجربة السابقة	كيفية التوصل إليه نظام التحفيز
92	127	1 1,08 %	4 4,34 %	26 28,26 %	40 43,47 %	/	34 %36,95	22 %23,91	خاص بالمقاول
48	70	/	4 8,33 %	6 %12,5	14 29,16 %	22 %45,83	4 %8,33	20 %41,66	مأخوذ من جهة أخرى
140 *	197	1 0,71 %	8 5,71 %	32 22,85 %	54 38,57 %	22 %15,71	38 %27,14	42 %30	المجموع

*المبحوثين الذين يقدمون منح وعلاوات.

نلاحظ من خلال الجدول أن 38,57% من المبحوثين توصلوا لنظام التحفيز من أجل إرضاء وتشجيع عمالهم، وتؤكد ب 43,47% لدى المبحوثين الذين يعتمدون على نظام تحفيز خاص بهم، ونجد 30% من المبحوثين الذين يعتمدون على التجربة السابقة في وضع نظام الحوافز وتؤكد ب 41,66% لدى المبحوثين الذين أخذوا نظام التحفيز من جهة أخرى، يليها 27,14% من المبحوثين الذين وضعوا نظام تحفيز حسب قناعتهم الشخصية، وإعطاء كل ذي حق حقه وتؤكد ب 36,95% لدى المبحوثين الذين يعتمدون على نظام تحفيز خاص بهم.

تقابلها نفس النسبة تقريبا ب 22,85% من المبحوثين الذين يعتمدون المنح والعلاوات من أموال الزكاة والمناسبات الدينية، وتؤكد ب 28,26% لدى المبحوثين الذين يعتمدون على نظام تحفيز خاص بهم، بينما 15,71% من المبحوثين الذين وضعوا نظاما للتحفيز نتيجة لتواصلهم على المؤسسات الأخرى وتؤكد ب 45,83% لدى المبحوثين الذين يعتمدون على نظام تحفيز مأخوذ من جهة أخرى، ونستنتج أن الشباب المقاول استطاع أن يقدم أنظمة للحوافز، وهي مصممة من طرفهم وشخصيتهم، وهناك من المبحوثين من إعتدوا على تجربتهم السابقة، وإحتكاكهم بالمؤسسات الأخرى لوضع نظام تحفيز لعمالهم

وهو منقول من تجربتهم السابقة في العمل، وهذا يبين لنا أن هؤلاء الشباب قادرين على وضع برامج وأنظمة للحوافز وفقا لقناعتهم الشخصية، ورغبتهم في تشجيع العمال لتفجير طاقاتهم في العمل.

ولقد أوضحت العديد من الدراسات الاجتماعية والسلوكية إلى أن القدرة والرغبة والدافع في العمل لديها دور في تحديد كفاءة العمال في أداء عملهم، والحوافز هي بالتحديد "العوامل التي تهدف إلى إثارة القوى الكامنة في الفرد والتي تحدد نمط السلوك أو التصرف المطلوب عن طريق إشباع كافة احتياجاته الإنسانية"¹، وبذلك الحوافز هي نوع من المؤثرات الخارجية التي تهدف إلى إشباع حاجات العمال التي تدفعهم إلى العمل، وكما أشار إلى ذلك كامل بربر أنها "مجموعة العوامل التي تعمل على التأثير على سلوك الفرد من خلال حاجته"².

لقد أدرك هؤلاء المبحوثين أهمية الحوافز وبادروا لوضع أنظمة حديثة للتحفيز من خلال قناعتهم الشخصية وثقافتهم الإسلامية، وهذا يدل على مدى تمسكهم وتبعمهم بالثقافة الجزائرية الإسلامية كما أن هناك من بين المبحوثين الذين إعتدوا على نفس أنظمة الحوافز المطبقة في المؤسسات التي كانوا يعملون فيها، وهذا يدل بالإضافة إلى إكتسابهم لمعارف عملية ساعدتهم في إنشاء المؤسسة المصغرة، إستفادوا من تجربة في تسيير الموارد البشرية وتشجيعهم لتقديم أفضل ما لديهم، وبين لنا الجدول أن الشباب المقاول إستطاع إبداع وإبتكار لأنظمة تحفيز تضمن ولاء وبقاء عمالهم في المؤسسة وأيضاً لإثارة الرغبة لديهم للعمل وتقديم أفضل منتج بجودة عالية.

¹ - منير، نوري.: تسيير الموارد البشرية. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 2010، ص284

² - كامل، بربر. إدارة الموارد البشرية كفاءة الأداء التنظيمي. بيروت: المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، 1997، ص102

جدول رقم(59): يبين المستوى التعليمي وإطلاع الشباب المقاول على مستجدات السوق.

المستوى	الإطلاع	مطلع على المستجدات	غير مطلع على المستجدات	المجموع
إبتدائي	1	100%	/	1 100%
متوسط	44	89,8%	5 10,2%	49 100%
ثانوي	61	95,3%	3 4,7%	64 100%
جامعي	56	96,6%	2 3,4%	58 100%
المجموع	162	94,2%	10 5,8%	172 100%

نلاحظ من خلال الجدول أن 94,2% من المبحوثين مطلعون على المستجدات الخاصة بنشاطهم الصناعي وتمثل الإتجاه العام، وتؤكد ب 100% لدى المبحوثين ذوي المستوى التعليمي الإبتدائي، وبنفس النسبة تقريبا ب 96,6% لدى المبحوثين ذوي المستوى التعليمي الجامعي، تليها نفس النسبة تقريبا ب 95,3% لدى المبحوثين ذوي المستوى التعليمي الثانوي، وب 89,8% لدى المبحوثين ذوي المستوى التعليمي المتوسط، يقابلها 5,8% من المبحوثين غير مطلعين على المستجدات الخاصة بنشاطهم الصناعي، وهي نسبة ضعيفة مقارنة بالمبحوثين الذين هم على إطلاع بالمستجدات الخاصة بنشاطهم الصناعي.

يتبين لنا من خلال الجدول أن معظم المبحوثين وعلى اختلاف مستوياتهم التعليمية على إطلاع بالمستجدات الخاصة بنشاطهم الصناعي، وهذا يدل على أهمية التعرف على كل ما هو جديد، وضرورة ذلك لبقاء واستمرار مؤسساتهم المصغرة، فهم في بحث دائم عن المعلومات ولأسواق الخاصة بنشاطهم والمنتجات المعروضة والمنافسة لهم، كما أنهم يبحثون دائما عن القوانين المنظمة لنشاطهم، وعن الموردين والمنافسين، كذلك يبحثون عن المواد الأولية الجديدة والجيدة وكل ما يخدم نشاطهم الصناعي، وهذه المستجدات ضرورية لرسم سياسة لتسيير وتنظيم مؤسساتهم المصغرة، والرفع من ميزتها التنافسية وتحفيزها للربح وإجتناوب الخسائر.

جدول رقم(60): المستوى التعليمي وكيفية إستغلال الشباب المقاول لمستجدات السوق.

التكرار الأصلي للعينة	مجموع تكررات الأجوبة	أخرى	إبتكار أساليب للعمل	زيادة الإنتاج	تطوير المؤسسة	إبتكار منتوج جديد	تحسين جودة المنتوج	الكيفية المستوى
1	3	/	1 %100	/	1 %100	/	1 %100	إبتدائي
49	88	1 %2,04	14 %28,57	8 %16,32	19 %38,77	13 %26,53	33 %67,34	متوسط
64	113	/	19 %29,68	13 %20,31	32 %50	12 %18,75	37 %57,81	ثانوي
58	114	/	21 %36,20	4 %6,89	39 %67,24	16 %27,58	34 %58,62	جامعي
172	318	1 %0,58	55 %31,97	25 %14,53	91 %52,90	41 %23,83	105 %61,04	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن 61,04% من الباحثين أفادتهم مستجدات السوق في تحسين جودة منتجاتهم، وتمثل الإتجاه العام، وتؤكد ب100% لدى الباحثين ذوي المستوى التعليمي الإبتدائي وب67,34% لدى الباحثين ذوي المستوى التعليمي المتوسط.

يليهما 52,90% من الباحثين الذين إستغلوا مستجدات السوق في تطوير مؤسساتهم المصغرة، وتؤكد ب100% لدى الباحثين ذوي المستوى التعليمي الجامعي، ونجد 31,97% من الباحثين إستغلوا مستجدات السوق في إبتكار أساليب للعمل، وتؤكد ب100% لدى الباحثين ذوي المستوى التعليمي الجامعي، يقابلها 23,83% من الباحثين الذين إستغلوا مستجدات السوق في ابتكار منتج جديد، وتؤكد ب27,58% لدى الباحثين ذوي المستوى التعليمي الجامعي، وبنفس النسبة تقريبا ب26,53% لدى الباحثين ذوي المستوى التعليمي المتوسط، وبينما نجد 14,53% من الباحثين إستغلوا مستجدات السوق للزيادة في الإنتاج، وتؤكد ب20,31% لدى الباحثين ذوي المستوى التعليمي الثانوي، وبنفس النسبة تقريبا ب16,32% لدى الباحثين ذوي المستوى التعليمي المتوسط.

يتبين لنا من خلال الجدول أن الباحثين ذوي المستوى التعليمي المتوسط والثانوي يستغلون مستجدات السوق في تحسين جودة منتجاتهم والزيادة في الإنتاج، والباحثين ذوي المستوى التعليمي الجامعي يستغلون مستجدات السوق في تطوير مؤسساتهم المصغرة، ماداموا يملكون المعارف العلمية

والعملية، وأيضا في إبتكار منتوجات جديدة وهذه المستجدات تفرض على هؤلاء المبحوثين باختلاف مستوياتهم التعليمية إحداث تغيير أو إبداع أو إبتكار أساليب جديدة للعمل، وكذلك نستنتج أن هؤلاء المبحوثين يتحنون الفرص الموجودة في السوق وذلك بإتباع المستجدات، وإستغلالها أحسن إستغلال، كل حسب أهدافه وذكائه، وهنا يمثل هؤلاء المبحوثين المقاول المتحيز للفرص لكيزنر الذي يرى أن الفرص متاحة في السوق وعلى المقاول إلا إستكشافها، وعملية الاستكشاف تتطلب مهارات ومؤهلات علمية وعملية لا تتوفر لدى كل المقاولون وأفراد المجتمع.

جدول رقم(61): يبين المستوى التعليمي وإعتماد الشباب المقاول على التكنولوجيا الحديثة.

المجموع	لا أتعتمد على التكنولوجيا الحديثة	أتعتمد على التكنولوجيا الحديثة	الإعتماد / المستوى
1 %100	/	1 %100	إبتدائي
49 %100	5 %10,2	44 %89,8	متوسط
64 %100	7 %10,9	57 %89,7	ثانوي
58 %100	6 %10,3	52 %89,7	جامعي
172 %100	18 %10,5	154 %89,5	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن 89,5% من المبحوثين يعتمدون على التكنولوجيا الحديثة في الإنتاج وتمثل الإتجاه العام، وتؤكد ب100% لدى المبحوثين ذوي المستوى التعليمي الإبتدائي، وب89,8% لدى المبحوثين ذوي المستوى التعليمي المتوسط والثانوي والجامعي، يقابلها 10,5% من المبحوثين الذين لا يعتمدون على التكنولوجيا الحديثة.

يتبين لنا من خلال الجدول أن معظم المبحوثين بإختلاف مستوياتهم التعليمية يستعملون التكنولوجيا الحديثة، وهذا يعطي لنا نظرة حول واقع هذه المؤسسات المصغرة حيث أثبتت بعض الدراسات من بينها دراسة جان بيناف أن البعض منها مازال وحدات صغيرة، وتستعمل أدوات إنتاج بسيطة قديمة في الغالب عند وصفه للمؤسسات التي أنشأها المقاولون الذين كانوا عمالا، أي أنها مؤسسات أقرب للورشات الحرفية لا تستعمل التكنولوجيا المتطورة، على عكس المؤسسات التي شملتها دراستنا هي مؤسسات عصرية

تستخدم تكنولوجيا حديثة، وهذا ما لاحظناه من خلال دخولنا لهذه المؤسسات المصغرة حيث يملك هؤلاء الباحثين آلات ومكانات ضخمة، والبعض منها موصول بجهاز الإعلام الآلي، ولجوء هؤلاء الباحثين لإعتماد التكنولوجيا المتطورة من أجل طرح منتجات مبدعة ومبتكرة.

كما يظهر لنا أن الشباب المقاول له تحكم في هذه الآلات سواء بصفة شخصية ووفقا لخبرتهم في المجال وتكوينهم، أو يعتمد على أشخاص آخرين للتحكم فيها، فالتحكم في التكنولوجيا الحديثة توضح لنا المعارف التي يحملها الشباب المقاول إلى جانب مستواهم التعليمي، وتكوينهم المهني وخبرتهم المهنية، ولقد اكتسبوا من خلال إنشائهم لمؤسساتهم المصغرة الصناعية، وبهذا يمكننا القول أن هؤلاء الباحثين يواكبون التطورات التكنولوجية الحديثة، وقد صرح أحد الباحثين أنه يملك آلات متطورة تعمل وفقا لنموذج السلسلة، هذا النموذج الذي اكتشفه هنري فورد والذي يؤدي إلى زيادة الإنتاج وإختصار الوقت، وبهذا أخذت المؤسسات المصغرة الصناعية التي يملكها هؤلاء الباحثين طابع عصري وحداثي، تماشيا مع المنتجات المطروحة في السوق، والتي يسعى هؤلاء الباحثين من خلال إطلاعهم على السوق وتغييراتها إقتنائها لطرح منتجات منافسة ومبتكرة.

بينما الباحثين الذين لا يعتمدون على التكنولوجيا المتطورة هم الباحثين الذين يغلب على مؤسساتهم الطابع الحرفي، فهم لا يعتمدون على التكنولوجيا المتطورة، مؤسساتهم ذات طابع تقليدي، يهدفون من خلال نشاطهم المحافظة على الحرفة العائلية أو تحقيق الإكتفاء الذاتي، مثل ذلك الفلاح الذي يعمل في الحقل بأدوات بسيطة لتحقيق الإكتفاء الذاتي ومازاد عليه يوجهه للمبادلة، وهذا يبين لنا أن الإعتماد أوعدم الإعتماد على التكنولوجيا الحديثة يعطي لنا الطابع التقليدي أو الحداثي والعصري للمؤسسة المصغرة وقدرتها على الإبداع والإبتكار وتقديم منتجات جديدة ومبدعة لتنافس بها في السوق أمام منتجات المؤسسات الصناعية الكبيرة.

جدول رقم (62): المستوى التعليمي وكيفية التحكم في التكنولوجيا المتطورة.

التكرار الأصلي العينة	مجموع تكرارات الإجابات	أخرى	الخبرة المهنية	العمال المؤهلين	القيام بتكوين	البرمجة الآلية	الخبراء والمتخصصين	الكيفية المستوى
1	2	/	/	/	/	1 %100	1 %100	إبتدائي
49	49	/	7 14,28	6 12,24	26 53,06	2 4,08	8 16,32	متوسط
64	71	1 %1,56	13 %20,31	11 %17,18	31 %48,43	6 %9,37	9 %14,06	ثانوي
58	59	1 %1,72	12 %20,68	8 %13,79	21 %36,20	7 %12,06	10 %17,24	جامعي
172	181	2 %1,16	32 18,60	25 %14,53	78 %45,34	16 %9,30	28 %16,27	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن 45,39% من الباحثين قاموا بتكوين للتحكم في الآلات التكنولوجية الحديثة وتمثل الإتجاه العام، وتؤكد ب53,06% لدى الباحثين ذوي المستوى التعليمي المتوسط، وب48,43% لدى الباحثين ذوي المستوى التعليمي الثانوي، يليها 18,60% من الباحثين الذين يعتمدون على خبراتهم المهنية السابقة (في التسيير والتحكم وتشغيل وصيانة الآلات) في التحكم بالآلات التكنولوجية، وتؤكد ب20,60% من الباحثين ذوي المستوى التعليمي الجامعي، وبنفس النسبة تقريبا ب20,31% لدى الباحثين ذوي المستوى التعليمي الثانوي.

تقابلها نفس النسبة تقريبا ب16,27% من الباحثين الذين يعتمدون على الخبراء والمتخصصين، وتؤكد ب100% لدى الباحثين ذوي المستوى التعليمي الإبتدائي، وب17,24% لدى الباحثين ذوي المستوى التعليمي الجامعي، وبنفس النسبة تقريبا ب16,32% لدى الباحثين ذوي المستوى التعليمي المتوسط، تليها نفس النسبة تقريبا ب17,18% لدى الباحثين ذوي المستوى التعليمي الثانوي، وبينما 9,30% من الباحثين يعتمدون على البرمجة الآلية، وتؤكد ب100% لدى الباحثين ذوي المستوى التعليمي الإبتدائي، وب12,06% لدى الباحثين ذوي المستوى التعليمي الجامعي وب9,37% لدى الباحثين ذوي المستوى التعليمي الثانوي.

يتبين لنا من خلال الجدول أن المبحوثين يلجؤون إلى وسائل متعددة للتحكم في التكنولوجيا، فالمبحوثين ذوي المستوى التعليمي الإبتدائي يعتمدون على الخبراء والمتخصصين للتحكم في التكنولوجيا المتطورة، وهذا نظرا لإنخفاض مستواهم التعليمي، وأيضا يعتمدون على آلات موصولة بجهاز الإعلام الآلي (البرمجة الآلية)، وهذا يبين لنا أنهم على الرغم من إنخفاض مستواهم التعليمي إلا أنهم يتحكمون في جهاز الإعلام الآلي، ويقوم الخبراء والمتخصصون بتقديم الإرشادات والنصائح وتعليمهم كيفية تشغيل الآلات والتحكم فيها ويقومون بالتطبيق أمامهم وفقا لنموذج تمثيل الأدوار، ويلعب هنا المختص أوالخبير دور المكون والمبحوث هو المتمرن وهذا النوع من "التدريب المهني يقوم على التلمذة الصناعية خاصة عند أصحاب الحرف"¹، كما أن البرمجة الآلية لا تتطلب معارف كبيرة فبمجرد الضغط على زر التشغيل تبدأ الآلة بالعمل، وهذا يعد أمرا سهلا بالنسبة للمبحوثين ذوي المستوى التعليمي الإبتدائي.

بينما المبحوثين ذوي المستوى التعليمي الجامعي يتحكمون في هذه الآلات لأنهم يحملون خبرة مهنية في تسيير الآلات نظرا لمستواهم التعليمي العالي الذي يسمح لهم بتبسيط ما هو معقد كما أن لتجربتهم في العمل الصناعي كان لها دورا هاما في إكتسابهم لمعارف فيما يخص التحكم في الآلات التكنولوجية، ونفس الشيء بالنسبة للمبحوثين ذوي المستوى التعليمي الثانوي الذي يعتمدون في التحكم في الآلات المتطورة على خبرهم المهنية السابقة لأن مستواهم التعليمي المرتفع يسمح لهم بالعمل في مؤسسات صناعية وإكتساب تجارب مهنية في التسيير والتحكم في الآلات التكنولوجية المتطورة، كما أنهم يلجؤون إلى توظيف عمالا مؤهلين ومتخصصين يتحكمون في الآلات المتطورة كإستراتيجية لإنقاص تكاليف الخبراء والتكوين الخارجي، حيث يملك هؤلاء العمال القدرة على تشغيل وصيانة هذه الآلات، بينما يلجأ المبحوثين ذوي المستوى التعليمي الثانوي إلى إجراء تكوينات متخصصة في التشغيل والتسيير والتحكم في هذه الآلات نظرا لعدم امتلاكهم المعارف والكفاءات اللازمة لتشغيلها وصيانتها.

وما يمكن إستنتاجه أن هؤلاء المبحوثين استطاعوا إكتساب معارف وخبرات جديدة من خلال إنشائهم لمؤسسات مصغرة صناعية، تتمثل في استخدام التكنولوجيا المتطورة وهي معارف جديدة، وأيضا أهمية استخدام هذه التكنولوجيا لإنتاج سلع ذات جودة عالية ومنافسة من حيث وقت إنتاجها من حيث تقليص وقت الإنتاج والجودة العالية.

¹-عبد الفتاح محمد، دويدار. أصول علم النفس المهني والصناعي. دار المعرفة الجامعية، 2003، ص195.

جدول رقم(63): المستوى التعليمي وكيفية مراقبة التطورات التكنولوجية الحديثة.

التكرار الأصلي للعينة	مجموع تكرار الأجوبة	لا أراقب التطورات	المنتجات المطروحة	المعارض	أصحاب المهنة	الأنترنت	الكيفية المستوى
1	2	/	/	1 %100	/	1 %100	إبتدائي
49	74	2 %4,08	11 %22,44	19 %38,77	16 %32,65	26 %53,06	متوسط
64	86	2 %3,12	7 %10,93	17 %26,56	15 %23,43	45 %70,31	ثانوي
58	81	1 %1,72	4 %6,89	19 %32,75	8 %13,79	49 %84,48	جامعي
172	243	5 %2,90	22 %12,79	56 %32,55	39 %22,67	121 %70,34	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن 70,34% من المبحوثين يعتمدون على الأنترنت لمراقبة التطورات التكنولوجية الحديثة ويمثل الإتجاه العام، وتؤكد ب 100% لدى المبحوثين ذوي المستوى التعليمي الإبتدائي، وب 84,48% لدى المبحوثين ذوي المستوى التعليمي الثانوي.

تليها 32,55% من المبحوثين الذين يعتمدون على المعارض لمراقبة التطورات التكنولوجية الحديثة، وتؤكد ب 100% لدى المبحوثين ذوي المستوى التعليمي الإبتدائي، وب 38,77% لدى المبحوثين ذوي المستوى التعليمي الجامعي، يقابلها 22,67% من المبحوثين الذين يعتمدون على أصحاب المهنة لمراقبة التطورات التكنولوجية، وتؤكد ب 32,65% لدى المبحوثين ذوي المستوى التعليمي المتوسط وب 23,43% لدى المبحوثين ذوي المستوى التعليمي الثانوي، ونجد 12,79% من المبحوثين الذين يراقبون منتجاتهم المطروحة في الأسواق وتؤكد ب 22,79% لدى المبحوثين ذوي المستوى التعليمي المتوسط، وسجلت أضعف نسبة في الجدول ب 2,90% من المبحوثين الذين لا يراقبون التطورات التكنولوجية الحاصلة في مجال نشاطهم، لأنهم لا يستعملونها في عملية الإنتاج لاعتمادهم على آلات بسيطة، أو أنهم يكتفون بالآلات التكنولوجية الحديثة المتوفرة لديهم و لا يفكرون في تغييرها حالياً.

يتبين لنا من خلال الجدول أن المبحوثين ذوي المستوى التعليمي المرتفع (ثانوي، جامعي) يعتمدون على طرقهم الخاصة (الشخصية) لمراقبة التطورات التكنولوجية الحاصلة، بينما المبحوثين ذوي

المستوى التعليمي المنخفض (إبتدائي) يعتمدون على الغير(أصحاب المهنة) بدرجة كبيرة لمراقبة التطورات التكنولوجية الحديثة، ويظهر لنا من خلال الجدول أن المبحوثين ذوي المستوى التعليمي العالي (جامعي) والمستوى التعليمي المرتفع (ثانوي) يعتمدون على الأنترنت في مراقبة التطورات التكنولوجية الحديثة من أجل مسايرتها، ويعد الأنترنت وسيلة سهلة وثرية من أجل الحصول على معلومات سريعة ودقيقة حول الآلات التكنولوجية الحديثة، وعن منتجها وموردتها، كما أن تحكم هؤلاء في الإعلام الآلي وإملاكهم لمعارف ساعدتهم على البحث في محركات البحث المتوفرة على شبكة الأنترنت، مما يسمح لهم بالتعرف على كل المستجدات التكنولوجية ساعة ميلادها، وأيضا نشير إلى العروض حول خدمات أعلى وتدفع عالي للأنترنت، المقدمة لهذه المؤسسات نتيجة المنافسة التي يعرفها هذا القطاع بين المتعامل العمومي إتصالات الجزائر (موبيليس) والمتعاملين الخواص شركة أوريدو وجيزي، الذين يمنحون عروضاً مغرية لأصحاب المؤسسات العمومية والخاصة، فالإنفتاح في عالم الإتصالات سمح بتوفر خدمات في الأنترنت ربطت هؤلاء المبحوثين بكل المستجدات التي تخص نشاطهم الصناعي، وهناك وعي كبير لدى هؤلاء المبحوثين لأهمية ودور الأنترنت وتكنولوجيا المعلومات في مجال نشاطهم المفاوضي.

بينما يلجأ المبحوثين ذوي المستوى التعليمي الإبتدائي والمتوسط إلى زيادة المعارض والأسواق للتعرف على التطورات الحاصلة في المجال التكنولوجي، ويعتمدون على الغير وهم أصحاب المهنة، وهذا يبين لنا أن المبحوثين ذوي المستوى التعليمي المنخفض (إبتدائي، متوسط) يتصلون مباشرة بالسوق ويعتمدون على شبكة علاقاتهم المهنية، فهم يؤمنون باللموس ولا يغامرون في هذا الشأن وهم لا يريدون التيه في العالم الافتراضي ربما لعدم ثقتهم به، أولأنهم يملكون شبكة مساندة وهي شبكة مهنية يحصلون من خلالها على كل المعلومات والمستجدات الخاصة بنشاطهم الصناعي، أو لأنهم لا يتحكمون في اللغة الأجنبية التي في الغالب لغة البحث على شبكة الأنترنت.

جدول رقم (64) : المستوى التعليمي وأسباب الإبداع والإبتكار الشباب المقاول في مؤسستهم المصغرة .

المجموع	أخرى	التوفر على عمال مؤهلين	إستعمال تكنولوجيا حديثة	الإطلاع والبحث المستمر	طلب السوق	حب المهنة والإبداع	التكوين و الخبرة	السبب / المستوى
1	/	/	/	/	/	1 100	/	إبتدائي
86 49	/	1 %2,04	2 %4,08	16 %32,65	10 20,40 %	22 %44,89	35 %71,42	متوسط
107 64	1 %1,56	1 %1,56	4 %6,25	18 %28,12	11 %17,18	28 %43,75	44 %68,75	ثانوي
100 58	/	4 %6,89	6 %10,34	25 %43,10	12 %20,68	23 %39,65	30 %51,72	جامعي
294 172	1 %0,58	6 %3,48	12 %6,97	59 %34,30	33 %19,18	74 %43,02	109 %63,37	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن 63,37% من المبحوثين يرجعون أسباب إبداعهم وإبتكارهم إلى تكوينهم وخبرتهم المهنية وتمثل الإتجاه العام، وتتأكد ب71,42% لدى المبحوثين ذوي المستوى التعليمي المتوسط، وب68,75% لدى المبحوثين ذوي المستوى التعليمي الثانوي، بينما 43,02% من المبحوثين صرحوا أن أسباب إبداعهم وإبتكارهم راجع لحبهم للمهنة ورغبتهم في الإبداع، وتتأكد ب100% لدى المبحوثين ذوي المستوى التعليمي الإبتدائي، وب44,89% لدى المبحوثين ذوي المستوى التعليمي المتوسط، وبنفس النسبة تقريبا ب43,75% لدى المبحوثين ذوي المستوى التعليمي الثانوي.

يليهما 34,30% من المبحوثين يرجعون أسباب إبداعهم وابتكارهم في المؤسسة إلى إطلاعهم وبحوثهم الدائمة والمستمرة، وتتأكد ب43,10% لدى المبحوثين ذوي المستوى التعليمي الجامعي، يقابلها 19,18% من المبحوثين الذين يرجعون أسباب إبداعهم وابتكارهم في المؤسسة إلى طلب السوق، وتتأكد ب20,68% لدى المبحوثين ذوي المستوى التعليمي الجامعي، وبنفس النسبة تقريبا ب20,405% لدى المبحوثين ذوي المستوى التعليمي المتوسط، ويرجع 6,97% من المبحوثين أسباب إبداعهم وإبتكارهم في

المؤسسة باستعمالهم لتكنولوجيا حديثة، وتؤكد ب10,34% لدى المبحوثين ذوي المستوى التعليمي الجامعي.

يتبين لنا من خلال الجدول أن المبحوثين ذوي المستوى التعليمي المتوسط والثانوي يرجعون أسباب إبداعهم وإبتكارهم في مؤسساتهم المصغرة إلى تكوينهم المهني وخبرتهم المهنية السابقة، نظرا لإلتحاقهم بالتكوين المهني بعد تسريحهم المدرسي، والقيام بتكوين مهني له علاقة بنشاط مؤسساتهم المصغرة، كما أن حصولهم على شهادة التكوين المهني سمح لهم بالعمل في مؤسسات خاصة وعمومية، وإكتسبوا من تجربتهم المهنية معارف ومهارات زادت من قدراتهم ومعارفهم القبلية، والتي سمحت لهم بإحداث تغيير أوخلق منتجات أو أساليب للعمل والتنظيم في مؤسساتهم المصغرة.

بينما يرجع المبحوثين ذوي المستوى التعليمي الإبتدائي أسباب إبداعهم وإبتكارهم إلى حبهم للمهنة التي تكون في الغالب مهنة موروثة عن العائلة، والرغبة في الإبداع وخلق وتطوير المهنة أوالحرفة وذلك لإعادة بعث وتطوير المؤسسة العائلية، أوجبهم للمهنة التي مارسوها في مؤسسات خاصة فالرغبة وحب المهنة خلق لدى هؤلاء المبحوثين الرغبة في الإبداع والإبتكار، وترجموا هذا الحب بإحداث إبداعات وإبتكارات في مؤسساتهم وهم يملكون حس إبداعي فالمقاول حسب جوزيف شميتتر هو مبدع ولديه حس الإبداع، هذا الحس غطى إنخفاض مستواهم التعليمي.

ويرجع المبحوثين ذوي المستوى التعليمي الجامعي أسباب إبداعهم وإبتكارهم إلى إطلاعهم المستمر على المستجدات وأبحاثهم الدائمة المستمرة، لأن لديهم القدرات العلمية والمعرفية للقيام بهذه البحوث، إضافة إلى إقتناعهم بأهمية التجديد المستمر لضمان استمرار المؤسسة المصغرة ولضمان التجديد في المنتج وتسويقه، خصوصا بعد الإنفتاح الإقتصادي وفتح باب المنافسة بين السلع الوطنية والسلع الأجنبية، وخصوصا ما تفرضه السلع الصينية من تهديدات على المنتج الوطني بسبب أسعارها المنخفضة، والمقاول الناجح هو المقاول الذي يستعمل معارفه في البحث والاطلاع المستمر على كل ما هو جديد لتطبيقه، والإستفادة منه في نشاط المؤسسة المصغرة، ويساعد البحث المستمر والإطلاع الدائم على إكتشاف الفجوات الموجودة في السوق والقيام بتغطيتها.

إنه المقاول المتحيز للفرص من خلال بحثه الدائم يكتشف الفرص المتاحة في السوق ويجولها إلى حقيقة إقتصادية، ويرجع هؤلاء المبحوثين ذوي المستوى التعليمي الجامعي أن سبب إبداعهم وإبتكارهم في المؤسسة لأنهم يستعملون تكنولوجيا متطورة وحديثة، وهذا نتيجة لإقتناعهم بأهميتها، وإلى تلبية طلبات السوق والذي يفرض عليهم في إطار المنافسة تقديم سلع ذات نوعية وجودة عالية، والتي لا تكون إلا بتوفر وسائل تكنولوجيا متطورة، وعمال مؤهلين لذلك والأهم توفر مؤهلات عالية لدى هؤلاء الشباب المقاول

لرفع تحدي طلب السوق، فمقومات نجاح هؤلاء الشباب المقاوم تنبثق من فحوى الإبداع، المخاطرة والنمو، فالمقاولة الناجحة "لها قيم مستقلة وإبداعية لإملاكهم القدرة على إنتقاء الفرصة المتاحة في السوق، والتي لم يدركها الآخرون و لها نظرة واسعة وعميقة تمكن من الكشف عن بعض المتطلبات التي لا يراها الفرد الاعتيادي"¹.

2_2- دور التكوين المهني في إحداث الإبداع والإبتكار في تنظيم المؤسسة المصغرة والمنتج.

جدول رقم (65): إمتلاك تكوين مهني والإبتكار والإبداع في المنتج.

نوع الإبتكار التكوين	طرح منتج جديد	تطوير المنتجات السابقة	تعديل منتج موجود في السوق	مجموع تكرارات الأجابة	التكرار الأصلي للعيينة
يملك تكوين مهني	57 %43,18	63 %47,72	48 %36,36	168	132
لا يملك تكوين مهني	19 %47,5	25 %62,5	8 %20	52	40
المجموع	76 %44,18	88 %62,5	56 %32,55	220	172

نلاحظ من خلال الجدول أن 62,5% من المبحوثين قاموا بتطوير منتجاتهم السابقة، وتؤكد ب62,5% لدى المبحوثين الذين لا يملكون تكوينا مهنيا، يليها 44,18% من المبحوثين الذين قاموا بطرح منتجات جديدة وتؤكد 47,5% لدى المبحوثين الذين لا يملكون تكوينا مهنيا، وبنفس النسبة تقريبا ب43,18% لدى المبحوثين الذين يملكون تكوينا مهنيا، وسجلت أصغر نسبة في الجدول ب32,55% لدى المبحوثين الذين قاموا بتعديل منتجات موجودة في السوق، وتؤكد ب36,36% لدى المبحوثين الذين يملكون تكوينا مهنيا.

يتبين لنا من خلال الجدول أن للتكوين المهني دور في إحداث وخلق منتجات جديدة، وتطوير المنتجات السابقة وتعديل المنتج الموجود في السوق، لكنه ليس عاملا حاسما لظهور الإبداع حسب ما يوضحه الجدول، إنما هناك عوامل أخرى إلى جانب المستوى التعليمي والتكوين المهني.

¹-كاسر، نصر المنصور وشوقي ناجي جواد. مرجع سابق، ص15.

جدول رقم (66): إمتلاك تكوين مهني وإحداث تنظيم جديد للمؤسسة.

الطرق التكوينية	تحسين أسلوب العمل	تنظيم جديد للعمل	إبتكار طرق للعمل	تصميم جديد للمؤسسة	توقيت العمل	نظام الأجور	الحوافز	مجموع تكرار الأجور بـ	التكرار الأصلي للعينة
يملك تكوين	97 73,48 %	45 34,09 %	33 %25	26 19,69 %	75 56,81 %	64 48,48 %	59 44,69 %	399	132
لا يملك تكوين	28 %70	13 %32,5	9 %22,5	7 %17,5	22 %55	23 %57,5	25 62,5 %	127	40
المجموع	125 72,67 %	58 33,72 %	42 24,41 %	33 19,18 %	97 65,39 %	87 50,58 %	84 48,83 %	526	172

نلاحظ من خلال الجدول أن 72,67% من الباحثين قاموا بتحسين أسلوب العمل في المؤسسة وتمثل الإتجاه العام، وتؤكد ب 73,48% لدى الباحثين الذين يملكون تكوينا مهنيا، بينما 65,39% من الباحثين قاموا بتحديد توقيت العمل، وتؤكد ب 56,81% لدى الباحثين الذين يملكون تكوينا مهنيا، وبنفس النسبة تقريبا ب 55% من الباحثين الذين قاموا بوضع نظاما للأجور، وتؤكد ب 57,5% لدى الباحثين الذين لا يملكون تكوينا مهنيا، تقابلها نفس النسبة تقريبا 48,83% من الباحثين الذين يقدمون الحوافز، وتؤكد ب 62,5% لدى الباحثين الذين لا يملكون تكوينا مهنيا.

ونجد 33,72% من الباحثين الذين قاموا بوضع تنظيم جديد للعمل، وتؤكد ب 34,09% لدى الباحثين الذين يملكون تكوينا مهنيا، وبنفس النسبة تقريبا ب 32,5% لدى الباحثين الذين لا يملكون تكوينا مهنيا، يليها 24,41% من الباحثين الذين قاموا بإبتكار طرق للعمل، وتؤكد ب 25% لدى الباحثين الذين يملكون تكوينا مهنيا، وسجلت أصغر نسبة في الجدول 19,18% من الباحثين الذين قاموا بوضع تصميم جديد للمؤسسة وتؤكد ب 19,69% لدى الباحثين الذين يملكون تكوينا مهنيا.

يتبين لنا من خلال الجدول أن معظم الباحثين المالكين لتكوين مهني وغير المالكين إستطاعوا إحداث تنظيم جديد لمؤسساتهم المصغرة الصناعية، من خلال عدة أساليب وأنظمة بدءا بتحسين أسلوب

العمل، وتحديد توقيت العمل وتحديد نظام الأجر الذي تعطي له المؤسسات وعلى إختلاف أنواعها أهمية بالغة وذلك بسبب تكلفتها الكبيرة من بين تكاليف المؤسسة وأهميتها البالغة في الحفاظ على إستقرار الموارد البشرية المؤهلة في المؤسسة وقام الشباب المقاول للحفاظ على عمالهم بوضع "نظام مقبول للأجر بحيث تتوفر فيه العدالة على المستوى الداخلي والخارجي، فعلى المستوى الداخلي يجب أن يشعر العامل بأن ما يتقاضاه من أجر يتناسب مع ما يقدمه من عمل، وكذلك فإن هذا الشعور بالعدالة على المستوى الداخلي لا يتعزز إلا بشعور العامل بأن أجره يتساوى مع نظرائه في المؤسسات المنافسة"¹، ويرتبط نجاح الشباب المقاول في مشروعه بمدى توفير جو ملائم للعمل ومحفز لعماله من حيث تقديم المنح العلوات، كما يبين لنا الجدول أن الباحثين إستطاعوا إحداث تنظيم جديد في المؤسسة وإبتكار طرق للعمل، وتصميم جديد للمؤسسة وهذه الأساليب والأنظمة نتيجة المعارف والمكتسبات المعرفية والعملية القبلية التي إكتسبها هؤلاء الباحثين من تكوينهم وخبراتهم المهنية المتراكمة.

¹ - منير، نوري. مرجع سابق، ص203.

جدول رقم (67): إمتلاك تكوين مهني والأساليب الجديدة في التنظيم المؤسسة.

المجموع	تنظيم طرق العمل	تنظيم الأجر	تكوين العمال	خدمات إجتماعية للعمال	تقسيم العمل و المهام	إستعمال تكنولوجيا جديدة	تحديد ساعات العمل	المنح والعلاوات	العمل بالفرق والتناوبي	الأسلوب التكوين
457	100	62	11	3	99	30	72	60	20	يملك
132	75,7	46,96	8,33	2,27	75	22,72	54,54	45,45	%15,15	تكوين
	%5	%	%	%	%	%	%	%		
156	29	22	1	3	30	15	25	24	7	لا يملك
40	72,5	%55	2,5	7,5	75	37,5	62,5	%60	17,5	تكوين
	%		%	%	%	%	%	%	%	
613	129	84	12	6	12	45	97	84	27	المجموع
172	%75	48,83	6,97	3,48	9	26,16	56,39	48,83	15,69	
		%	%	%	75	%	%	%	%	
					%					

نلاحظ من خلال الجدول أن 75% من المبحوثين قاموا بتقسيم العمل والمهام داخل مؤسساتهم المصغرة وتمثل الإتجاه العام، وتتأكد بنفس النسبة ب75% لدى المبحوثين الذين يملكون تكويناً مهنياً والمبحوثين الذين لا يملكون تكويناً مهنياً، تقابلها نفس النسبة ب75% من المبحوثين الذين قاموا بتنظيم طرق العمل، وتتأكد ب75,75% لدى المبحوثين الذين يملكون تكويناً مهنياً، وبنفس النسبة تقريباً ب72,5% لدى المبحوثين الذين لا يملكون تكويناً مهنياً، يليها ب56,39% من المبحوثين قاموا بتحديد ساعات العمل، وتتأكد ب62,5% لدى المبحوثين الذين لا يملكون تكويناً مهنياً، يقابلها ب48,83% من المبحوثين الذين يقدمون المنح والعلاوات وتتأكد ب60,5% لدى المبحوثين الذين لا يملكون تكويناً مهنياً، تليها نفس النسبة ب48,83% من المبحوثين الذين قاموا بتنظيم الأجر، وتتأكد ب55% لدى المبحوثين الذين لا يملكون تكويناً مهنياً، بينما نجد ب26,16% من المبحوثين الذين يستعملون التكنولوجيا الحديثة وتتأكد ب37,5% لدى المبحوثين الذين لا يملكون تكويناً مهنياً.

يتبين لنا من خلال الجدول أن التكوين المهني يقدم للشباب معارف فقط حول المهنة أو الحرفة التي يريد الشباب إكتسابها وهي معارف نظرية وتطبيقية، ولا يقدم للشباب معارف في التسيير والتنظيم

وأساليب الإنتاج وتسيير العمال، وهذه المعارف تكتسب غالبا من التكوين الجامعي أو من الخبرة المهنية المكتسبة من ممارسته العمل الصناعي.

جدول رقم (68): إمتلاك تكوين مهني والإطلاع على المستجدات الخاصة بالنشاط.

المجموع	غير مطلع على المستجدات	مطلع على المستجدات	الإطلاع / التكوين
132 %100	8 %6,1	124 %93,9	يملك تكوين مهني
40 %100	2 %5	38 %95	لا يملك تكوين مهني
172 %100	10 %5,8	162 %94,2	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن 94,2% من المبحوثين مطلعون على المستجدات الخاصة بنشاطهم وتمثل الإتجاه العام، وتؤكد 95% لدى المبحوثين الذين لا يملكون تكوينا مهنيا.

يتبين لنا من خلال الجدول أن معظم المبحوثين مطلعين على المستجدات المتعلقة بنشاطهم الصناعي على إختلاف إمتلاكهم لتكوين مهني أو عدم إمتلاكهم لتكوين مهني، وهذا يدل على أهمية تتبع كل ما هو جديد لضمان بقاء وإستمرارية المؤسسة المصغرة وهذه ميزة هذا النوع من المؤسسات، حيث "أثبتت التجارب أن هذه المشروعات تأخذ بالحسابات كل الإحتمالات والترتيبات والتوجيهات الخاصة بالسوق الذي تعمل فيه، كما أن هذه المشروعات تدرك أيضا دورها في التعامل مع مفردات البيئة المحيطة بها"¹.

¹-كاسر، نصر المنصور وشوقي ناجي جواد. مرجع سابق، ص10.

جدول رقم (69): إمتلاك تكوين مهني وكيفية إستغلال المستجدات الخاصة بالنشاط.

التكرار الأصلي للعبة	مجموع تكرار الأجوبة	أخرى	إبتكار أساليب للعمل	زيادة الإنتاج	تطوير المؤسسة	إبتكار منتج جديد	تحسين جودة المنتج	الكيفية التكوين
132	245	1 %0,75	47 %35,60	19 %14,39	70 %53,03	33 %25	84 %63,63	يملك تكوين
40	64	/	8 %20	6 %15	21 %52,5	8 %20	21 %52,5	لا يملك تكوين
172	318	1 %0,58	55 %31,97	25 %14,53	91 %52,90	41 %23,83	105 %61,04	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن 61,04% من المبحوثين قاموا بتحسين منتوجاتهم، وتؤكد ب63,63% لدى المبحوثين الذين يملكون تكوينا مهنيا، يليها 52,9% من المبحوثين الذين قاموا بتطوير مؤسستهم المصغرة، وتؤكد ب53,03% لدى المبحوثين الذين لا يملكون تكوينا مهنيا، يقابلها 31,97% من المبحوثين الذين ابتكروا أساليب للعمل، وتؤكد ب35,60% لدى المبحوثين الذين يملكون تكوينا مهنيا، ونجد 23,83% من المبحوثين الذين قاموا بإبتكار منتج جديد، وتؤكد ب25% لدى المبحوثين الذين يملكون تكوينا مهنيا، بينما نجد 14,53% من المبحوثين الذين يستغلون المستجدات في زيادة الإنتاج، وتؤكد ب15% لدى المبحوثين الذين لا يملكون تكوينا مهنيا، وبنفس النسبة تقريبا ب14,39% لدى المبحوثين الذين يملكون تكوينا مهنيا.

يتبين لنا من خلال الجدول أن المبحوثين الذين يملكون تكوينا مهنيا يستغلون المستجدات الخاصة بنشاطهم الصناعي، وذلك من أجل تحسين منتوجاتهم وإبتكار منتوجات جديدة وإبتكار أساليب للعمل، وهذا نظرا لتوفرهم على المعارف والقدرات والمهارات اللازمة لذلك، والتي إكتسبوها من تكوينهم المهني.

جدول رقم (70): إمتلاك تكوين مهني وإستخدام التكنولوجيا المتطورة.

التكوين / التكنولوجيا	يستخدم التكنولوجيا المتطورة	لا يستخدم التكنولوجيا المتطورة	المجموع
يملك تكوين مهني	119 %90,2	13 %9,8	132 %100
لا يملك تكوين مهني	35 %87,5	5 %12,5	40 %100
المجموع	154 %89,5	18 %10,5	172 %100

نلاحظ من خلال الجدول أن 89,5% من المبحوثين يستخدمون التكنولوجيا المتطورة، وتمثل الإبتجاه العام، وتتأكد ب 90,2% لدى المبحوثين الذين يملكون تكوينا مهنيا، وبنفس النسبة تقريبا 87,5% لدى المبحوثين الذين لا يملكون تكوينا مهنيا.

يتبين لنا من خلال الجدول أن معظم المبحوثين، وعلى إختلاف إمتلاكهم لتكوين مهني من عدمه يعتمدون على آلات تكنولوجية متطورة في العملية الإنتاجية، وهذا يعطي لنا نظرة عن هذه المؤسسات المصغرة التي لها طابع عصري عكس ما يشاع على المؤسسات المصغرة هي مؤسسات حرفية، ولقد لاحظنا هذا من خلال دراستنا الميدانية، وجود آلات تكنولوجية حديثة وعصرية يعتمد عليها هؤلاء الشباب، كذلك المساعدة التي تقدمها الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب المتمثلة في قروض مالية تصل إلى مليار دينار جزائري، يسمح هؤلاء الشباب بإقتناء هذه الآلات بما أنه يملك الإمكانيات المادية اللازمة لذلك.

جدول رقم (71):التحكم في إمتلاك تكوين مهني وكيفية التحكم في الآلات التكنولوجية.

التكرار الأصلي للعينة	مجمع تكرار الإجابة	أخرى	الخبرة المهنية	العمال المؤهلين	القيام بتكوين	البرمجة الآلية	الخبراء والمتخصصين	الكيفية التكوين
132	139	2 %1,51	25 %18,93	16 %12,12	64 %48,48	12 %9,09	20 %15,15	يملك تكوين
40	42	/	7 %17,5	9 %22,5	14 %35	4 %10	8 %20	لا يملك تكوين
172	181	2 %1,16	32 %18,60	25 %14,53	78 %45,34	16 %9,30	28 %16,27	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن 45,34% من الباحثين قاموا بتكوين من أجل التحكم في الآلات التكنولوجية، تتأكد ب48,48% لدى الباحثين الذين يملكون تكوينا مهنيا، يليها 18,60% من الباحثين الذين يعتمدون على خبرتهم المهنية السابقة في التحكم في الآلات التكنولوجية، وتتأكد ب18,93% لدى الباحثين الذين يملكون تكوينا مهنيا، وبنفس النسبة تقريبا ب17,5% لدى الباحثين الذين لا يملكون تكوينا مهنيا، تقابلها نفس النسبة تقريبا ب16,27% من الباحثين الذين يعتمدون على الخبراء المتخصصين، وتتأكد ب20% لدى الباحثين الذين لا يملكون تكوينا مهنيا.

ونجد نفس النسبة تقريبا ب14,53% من الباحثين الذين يعتمدون على عمالهم المؤهلين، وتتأكد ب22,5% لدى الباحثين الذين لا يملكون تكوينا مهنيا، تليها نسبة 9,30% من الباحثين يعتمدون على البرمجة الآلية، وتتأكد ب10% لدى الباحثين الذين لا يملكون تكوينا مهنيا وبنفس النسبة تقريبا ب9,09% لدى الباحثين الذين يملكون تكوينا مهنيا.

يتبين لنا من خلال الجدول أن معظم الباحثين يستخدمون عدة طرق وأساليب للتحكم في التكنولوجيا المتطورة، ويعتمد الباحثون الذين يملكون تكوينا مهنيا على التكوين الإضافي (الخارجي) للتحكم في هذه الآلات نظرا لإقتناعهم بأهمية التكوين للتحكم في هذه الآلات، لقد قاموا بتكوين ويعرفون مدى أهميته وهناك من يعتمد على خبرته المهنية السابقة وهم الباحثون الذين يملكون تكوينا مهنيا سمح لهم تكوينهم بالعمل في مؤسسات أخرى وإكتساب خبرة في تسيير الآلات.

جدول رقم (72): إمتلاك تكوين مهني وكيفية مراقبة التطورات التكنولوجية .

التكرار الأصلي للعيينة	مجموع تكرار الأجوبة	لا أراقب التطورات	المنتوجات المطروحة	المعارض	أصحاب المهنة	الأنترنت	الكيفية التكوين
132	190	3 %2,27	18 %13,63	44 %33,33	30 %22,72	95 %71,96	يملك تكوين
40	53	2 %5	4 %10	12 %30	9 %22,5	26 %65	لا يملك تكوين
172	243	5 %2,90	22 %12,79	56 %32,55	39 %22,67	121 %70,34	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن 70,34% من الباحثين يراقبون التطورات التكنولوجية الحاصلة عن طريق الأنترنت، وتؤكد ب71,96% لدى الباحثين الذين يملكون تكوينا مهنيا، يليها 32,55% من الباحثين الذين يعتمدون على المعارض لمراقبة التطورات التكنولوجية الحاصلة، وتؤكد ب33,33% لدى الباحثين الذين يملكون تكوينا مهنيا، وبنفس النسبة تقريبا ب80% لدى الباحثين الذين لا يملكون تكوينا مهنيا.

ونجد أن 22,67% من الباحثين يعتمدون على أصحاب المهنة في مراقبة التطورات التكنولوجية الحديثة، وتؤكد ب22,72% لدى الباحثين الذين يملكون تكوينا مهنيا، وبنفس النسبة ب22,5% لدى الباحثين الذين لا يملكون تكوينا مهنيا، يقابلها 12,79% من الباحثين الذين يراقبون التطورات التكنولوجية من خلال المنتوجات المطروحة، وتؤكد ب13,63% لدى الباحثين الذين يملكون تكوينا مهنيا، وبنفس النسبة تقريبا ب10% لدى الباحثين الذين لا يملكون تكوينا مهنيا، وسجلت أضعف نسبة في الجدول ب 2,90% من الباحثين الذين لا يراقبون التطورات التكنولوجية الحديثة.

يتبين لنا من خلال الجدول أن الباحثين يستعملون عدة طرق وأساليب لمراقبة التطورات التكنولوجية الحديثة، مع إختلاف امتلاكهم لتكوين مهني من عدمه، ويوضح لنا الجدول الباحثين الذين يملكون تكوينا مهنيا يعتمدون على وسيلة الأنترنت لمراقبة التطورات التكنولوجية، لأنها وسيلة سريعة وحديثة تعطي لهم أحدث الإبتكارات التكنولوجية دون عناء التنقل إلى المعارض والأسواق، ولقد أدركوا من خلال تكوينهم أهمية هذه الوسيلة ومدى إتساع هذه الشبكة وآنيتها، وتقديمها للجديد كما أنها وسيلة لربح الوقت والإتصال المباشر مع الشركات المصنعة، وهذا نظرا لإعتماد مراكز التكوين المهني على الأنترنت

ومواكبتها للتطورات العصرية، وفرت هذه الخدمات للطلبة الذين يستخدمونها أثناء تكوينهم، وإعتمدوا عليها أيضا بعد التكوين وخصوصا في إنشائهم لمؤسسات مصغرة صناعية، وإعتمدوا عليها كوسيلة أساسية للبحث عن المستجدات الخاصة بنشاطهم، ومن بينها التطورات التكنولوجية الحاصلة لأنهم أدركوا أهمية التطور التكنولوجي في الصناعة.

جدول رقم (73): إمتلاك تكوين مهني وأسباب الإبداع والإبتكار في المؤسسة.

التكرار الأصلي	مجموع تكرار الأجابة	أخرى	التوفر على عمال مؤهلين	إستعمال تكنولوجيا حديثة	الإطلاع والبحث المستمر	طلب السوق	حب المهنة والإبداع	التكوين و الخبرة	الأسباب التكوين
132	222	1 0,75 %	4 3,03 %	6 4,54 %	40 30,30 %	22 16,66 %	58 43,93 %	91 68,93 %	يملك تكوين
40	72	/	2 5 %	6 15 %	19 47,5 %	11 27,5 %	16 40 %	18 45 %	لا يملك تكوين
172	294	1 0,58 %	6 3,48 %	12 6,97 %	59 34,30 %	33 19,18 %	74 43,02 %	109 63,37 %	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن 63,37% من المبحوثين أرجعوا أسباب إبداعهم وإبتكارهم في المؤسسة إلى تكوينهم وخبرتهم المهنية، وتؤكد ب68,93% لدى المبحوثين الذين يمتلكون تكوينا مهنيا، يليها 43,02% من المبحوثين الذين أرجعوا أسباب إبداعهم وإبتكارهم لحب المهنة والرغبة في الإبداع، وتؤكد ب 43,93% لدى المبحوثين الذين يمتلكون تكوينا مهنيا، وبنفس النسبة تقريبا ب 40% لدى المبحوثين الذين لا يملكون تكوينا مهنيا.

يليها 43,02% من المبحوثين الذين أرجعوا أسباب إبداعهم وإبتكارهم لحب المهنة والرغبة في الإبداع، وتؤكد ب 43,93% لدى المبحوثين الذين يمتلكون تكوينا مهنيا، وبنفس النسبة تقريبا ب 40% لدى المبحوثين الذين لا يملكون تكوينا مهنيا، يقابلها 34,30% من المبحوثين الذين أرجعوا أسباب إبداعهم وإبتكارهم في المؤسسة إلى الإطلاع والبحث المستمر، وتؤكد ب 47,5% لدى المبحوثين الذين لا يملكون تكوينا مهنيا، ونجد 19,18% من المبحوثين الذين يرجعون أسباب إبداعهم وإبتكارهم إلى طلب السوق، وتؤكد ب 27,5% لدى المبحوثين الذين لا يملكون تكوينا مهنيا.

وبينما 6,97% من المبحوثين الذين يرجعون أسباب إبداعهم وإبتكارهم في المؤسسة إلى إستعمالهم للتكنولوجيا الحديثة، وتتأكد ب15% لدى المبحوثين الذين لا يملكون تكوينا مهنيا.

يتبين لنا من خلال الجدول أنه تتعدد أسباب وعوامل إبداع الشباب المقاول وإبتكارهم في مؤسساتهم المصغرة الصناعية، ولكن أهم عامل للإبداع لدى هؤلاء الشباب هو امتلاكهم لتكوين مهني وخبرتهم التي إكتسبوها من العمل في المؤسسات العمومية أو الخاصة بعد تحصلهم على شهادة تثبت إمتلاكهم للمؤهلات اللازمة لممارسة العمل الصناعي، ويكون بهذا التكوين المهني والخبرة المهنية من أهم أسباب الإبداع والإبتكار لدى المبحوثين في مؤسساتهم المصغرة، فالتكوين يعطي معارف للمبحوثين تسمح لهم بتطبيقها في الواقع، والخبرة أكسبت المبحوثين معارف جديدة، توحدت مع المعارف المكتسبة من التكوين المهني سمحت للمبحوثين بخلق منتوجات جديدة أيضا، إلى جانب عامل التكوين المهني والخبرة، هناك عوامل كان لها دور في إبداع وإبتكار المبحوثين لمنتوجات وأساليب تنظيمية لمؤسساتهم المصغرة كحب المهنة والرغبة في التميز والإبداع، وهي مواصفات المقاول إتفق بعض الباحثون عليها، والإطلاع المستمر من أجل تلبية طلبات السوق لتحقيق الربح وهذا هدف كل مقاول، فتحقيق الربح المادي هو هدف إنشاء مقولة من طرف الشباب.

3_2 _ دور الخبرة المهنية في إحداث الإبداع والإبتكار في تنظيم المؤسسة المصغرة والمنتج

جدول رقم (74): الوضعية المهنية السابقة ومؤسسة العمل السابق.

التكرار الأصلي للعينة	مجموع تكرار الأجابة	أخرى	أجنبية	عائلية	خاصة	عمومية	المؤسسة الوضعية المهنية
73	77	/	1 %1,36	17 %23,28	52 %71,23	7 %9,58	عامل
46	51	/	4 %8,69	5 %10,86	21 %45,65	21 %45,65	إطار
17	17	/	/	11 %64,70	6 %35,29	/	تاجر
4	4	/	/	4 100	/	/	فلاح
12	17	/	1 %8,33	5 %41,66	8 %66,66	3 %25	أعمال مختلفة
1	1	1 %100	/	/	/	/	أخرى
*153	167	1 %0,65	6 %3,92	42 %27,45	87 %56,86	31 %20,26	المجموع

* حسب تكرار المبحوثين الذين عملوا في مختلف المؤسسات.

نلاحظ من خلال الجدول أن 56,86% من المبحوثين كانوا يعملون في مؤسسات خاصة وتمثل الإتجاه العام، وتتأكد ب71,23% لدى المبحوثين الذين كانوا عمالا مهنيين، وب66,66% لدى المبحوثين الذين كانوا يمارسون أعمالا مختلفة، يليها 27,45% من المبحوثين كانوا يعملون في المؤسسات العائلية، وتتأكد ب100% لدى المبحوثين الذين كانوا فلاحين، وب64,70% لدى المبحوثين الذين كانوا تجارا.

يقابلها 20,26% من المبحوثين الذين كانوا يعملون في المؤسسات العمومية، وتتأكد ب45,65% من المبحوثين الذين كانوا إطارات، بينما سجلت أضعف النسب ب3,92% لدى المبحوثين الذين كانوا يعملون في مؤسسات أجنبية، وب0,65% لدى المبحوثين الذين كانوا يعملون في مؤسسات أخرى.

يتبين لنا من خلال الجدول أعلاه أن معظم الباحثين كانوا يعملون في مؤسسات تابعة للقطاع الخاص بـ 84,31% (مؤسسات خاصة ومؤسسات عائلية) وتمثل الاتجاه العام، ويوضح لنا أن أكبر نسبة إنشاء مؤسسات مصغرة صناعية في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، هم الباحثون الذين كانوا يشتغلون في القطاع الخاص، والمؤسسات العائلية التي تحمل في جوهرها الطابع الخاص كعمالاً مهنيين، وهذا يؤدي بنا إلى القول أن العمال المؤهلين (المهنيين) الذين كانوا يشتغلون في القطاع الخاص قد اكتسبوا معارف في العمل والتنظيم والتسيير، كما أنهم أرادوا الإستقلالية والعمل الخاص عندما إحتكوا بأصحاب العمل (المقاولون الذين كانوا يشتغلون عندهم) الذين يشاركون عملهم في أغلب الأحيان العملية الإنتاجية، كما أن الرغبة في تحسين المستوى المعيشي والمهني نظراً لمستوى الأجور المقدم لهم، ونقص فرص الترقية المهنية أدى إلى إنشائهم لمؤسسات مصغرة صناعية، حيث سمحت لهم تجربتهم في المؤسسات الخاصة بتكوين رصيد معرفي وتسييري، وكذلك كانت تجربة رؤسائهم في العمل ونجاحهم كحافز لإنشائهم لمؤسسات مصغرة في النشاط الصناعي، وأيضاً الآلات التكنولوجية المستخدمة، والمواد الأولية.

أما بالنسبة للباحثين الذين كانوا يعملون في المؤسسات العائلية وهم المقاولون الذين جاءوا من المسار العائلي، والذين أرادوا إعادة بعث نشاط المؤسسة العائلية، أو توسيعها أو الاستقلالية عن العائلة مستعملين بذلك رأس مال العائلة المعرفي والمادي والعائلي لإنشاء مؤسساتهم المصغرة، والرغبة في الإستقلالية والإبتعاد عن سيطرة العائلة، كما تستنتج من خلال نتائج هذا الجدول أن العمال الذين لا يعرفون إستقراراً مهنيًا هم العمال الذين يعملون عند الخواص، وذلك نظراً لعدم توفر الحوافز الملائمة من أجور وترقية، وأيضاً الخدمات المهنية والتطور في المسار المهني للعامل، كذلك ممارسات القطاع الخاص الذي يبحث على تحقيق الربح المادي، جعلهم يفكرون في عمل آخر ووجدوا برنامج الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب لتحقيق طموحاتهم ومجالاً لتقبلهم وفتح لهم باب العمل .

وهناك من الباحثين الذين كانوا إطارات في القطاع العمومي الإداري أو الاقتصادي، حيث إستفادوا من امتيازات التكوين والترقية في هذه المؤسسات، كما أن تجربتهم في التسيير والتنظيم في العمل الصناعي أفادتهم في إنشاء وتسيير مؤسساتهم المصغرة الصناعية، هؤلاء المقاولين جاءوا من المسار العمومي بعد تسريحهم أو تخليهم عن مناصبهم لأنهم رأوا أنها لا تعبر عن مؤهلاتهم الحقيقية، وأنها لا تلب طموحاتهم المستقبلية، ولجؤوا إلى الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب مستفيدين من تجربة مهنية ورصيد علائقي ومعرفي في مجال تسيير المؤسسة وتسيير العمال، كذلك معرفتهم بطرق الإنتاج وبأساليبه بما أنهم كانوا في أعلى الهرم وفي السلطة المخططة للعملية الإنتاجية (حسب التقسيم التقني للعمل، الفئة العليا من الإداريين والمهندسين يخططون للعمل، وفئة العمال هي الفئة المنفذة) كان مهماً في قرار إنشائهم للمؤسسة

المصغرة في المجال الصناعي، ماداموا يحملون المؤهلات اللازمة لذلك ولديهم أيضا تجربة في تسيير الموارد البشرية.

يتضح لنا أيضا من خلال الجدول أننا نماذج مختلفة من المقاولين الجزائريين، وهم مقاولون كانوا عمالا، ومقاولون إدارات ومقاولون كانوا تجارا وممارسين لأعمال مختلفة، ومقاولون كانوا فلاحين، ومقاولون كانوا بطالين، وهي تقريبا نفس النتائج التي توصلت إليها الباحثة أن جيالي، لوجود المقاول الإداري، والمقاول من أصول مقاولاتي، مقاولون منحدرين من أسر تجارية، وتوصل جان بيناف في دراسته لمقاولي سنوات السبعينات عن وجود ثلاث نماذج للمقاولين، وهم المقاولون الذين كانوا عمالا في القطاع العمومي، مقاولون كانوا تجارا وأصحاب المشاريع مسيرين، وبالنسبة للمقاولين التجار كانوا يمارسون تجارة الجملة أو تجارة التجزئة، تراكت لديهم رؤوس أموال كبيرة وتوجهوا إلى الإستثمار في القطاع الصناعي، ويقول في هذا الصدد جيالي اليابس "لقد تم تجميع رأس المال انطلاقا من التجارة بالجملة (أو نصف الجملة)، وبالتالي فإن رأس المال التجاري هو الذي يشكل القطاع الخاص الصناعي والتجاري"¹.

إن هؤلاء المقاولين ونظرا لكونهم في الأصل تجارا تظهر عليهم تصرفات تجارية، ويسعون إلى بيع منتوجاتهم، لذا معظمهم يفتحون محلات تجارية لتسويق منتوجاتهم، بينما المقاولون الذين كانوا عمالا مؤهلين في القطاع الخاص العام، يملكون خبرات مهنية ومهارات حدثت لهم ترقية إجتماعية، وذلك بانتقالهم من عمال إلى أصحاب مؤسسات صناعية، والإطارات الذين جاءوا من القطاع العمومي والخاص سمحت لهم المناصب المرموقة التي تقلدوها، والمعارف التي إكتسبوها من التسيير، من إنشاء مؤسسات صناعية خاصة.

¹ - DJILALI, LIABES: Le secteur prive base économique d'une bourgeoisie, , N1 (Novembre 1978), Alger, In débats critiques, AARDES , P22.

جدول رقم (75): مؤسسة العمل السابق ومدة العمل السابق.

المجموع	20 فمافوق	19_10	9_1	مدة العمل السابق مؤسسة العمل السابق
29 %100	2 %6,9	4 %13,8	23 %79,3	عمومية
85 %100	3 %3,5	11 %12,9	71 %83,5	خاصة
39 %100	2 %5,1	14 %35,9	23 %59	عائلية
6 %100	1 %16,7	1 %16,7	4 %66,7	أجنبية
1 %100	/	/	1 %100	أخرى
160 %100	8 %5	30 %18,75	122 %76,25	المجموع

* حسب تكرار الباحثين الذين عملوا في مختلف المؤسسات.

نلاحظ من خلال الجدول أن 76,25% من الباحثين عملوا ما بين 1-9 سنوات قبل إنشائهم للمؤسسة المصغرة، وتتأكد بـ 83,5% لدى الباحثين الذين كانوا يعملون في مؤسسات خاصة، وبـ 73,3% لدى الباحثين الذين كانوا يعملون في مؤسسات عمومية، وبـ 66,7% لدى الباحثين الذين كانوا يعملون في مؤسسات أجنبية.

يليهما 18,75% من الباحثين الذين عملوا ما بين 10-12 سنة قبل إنشائهم لمؤسسات مصغرة، وتتأكد بـ 35,9% لدى الباحثين الذين كانوا يعملون في مؤسسات عائلية، وسجلت أصغر نسبة في الجدول بـ 5% من الباحثين الذين عملوا أكثر من 20 سنة، وتتأكد بـ 16,7% لدى الباحثين الذين عملوا في مؤسسات أجنبية.

يتبين لنا من خلال الجدول أن معظم الباحثين يملكون تجربة مهنية سابقة لأبأس بها، سمحت لهم بإنشاء مؤسسة مصغرة صناعية في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، ويتضح لنا من خلال الجدول أن الباحثين الذين عملوا في مؤسسات خاصة وعمومية كانت تجربتهم المهنية ما بين 1 سنة إلى 9 سنوات، وهي تجربة معتبرة سمحت لهم بإكتساب معارف سمحت لهم بإنشاء مؤسسة مصغرة، لكن الباحثين الذين كانوا يعملون في المؤسسات العائلية، كانت مدة تجربتهم المهنية أطول من تجربة الباحثين الذين عملوا في المؤسسات العمومية والخاصة ما بين 10-19 سنة وهذا نظرا لخصوصية المؤسسة العائلية، حيث بدأ هؤلاء الباحثين العمل فيها منذ الصبا (الصغر) وتمرنوا على يد آبائهم وأصبحوا مؤهلين، لكن نظرا لوفاة الوالد أو رغبة هؤلاء الباحثين في المحافظة على المهنة الموروثة من العائلة وتطويرها قاموا بإنشاء مؤسسات مصغرة خاصة بهم.

يتضح لنا من خلال الجدول أن معظم الباحثين يملكون تجربة مهنية سابقة لأبأس بها سمحت لهم بإنشاء مؤسسة مصغرة، فالخبرة المهنية هي المنبع الثاني للتأهيل، وهي تعبر عن الفترة التي يستطيع فيها الشباب أن يتحصل ويكتسب مؤهلات وقدرات ومعارف جديدة تساعده في إنشاء مؤسسته المصغرة، فالخبرة تعبر عن درجة الربط بين المعارف والمهارات التي إكتسبها من تجاربه في العمل السابق "فالتجربة تعتبر كتكوين مكتسب عبر الزمن بطريقة إمبريقية"¹.

يتبين لنا من خلال الجدول أن الباحثين لم يختاروا المقابلة في بداية حياتهم المهنية بل حتى كونوا رصيدا معرفيا كبيرا، وأيضا رصيدا ماديا لأنه حسب شروط الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، يجب أن يدفع الشباب مبلغ المساهمة الشخصية وتتغير قيمتها حسب الإستثمار الذي إختاره هذا الشاب، وحسب المادة 02 من الرسوم التنفيذي رقم 03-290 المؤرخ في 06 سبتمبر 2003 م يجب "أن يقدم الشباب مساهمة شخصية في شكل أموال شخصية"²، كما تظهر لنا طول مدة العمل السابق لدى الباحثين الذين كانوا يعملون في مختلف المؤسسات الجزائرية والأجنبية، حجم المكتسبات المعرفية الجديدة، وأيضا إستفادة هؤلاء الباحثين من التربصات المهنية والترقية، فمدة العمل السابق تقيس وتحدد لنا مستوى التأهيل الذي يملكه هؤلاء الباحثين.

¹-Vincent, Merle. op.cit. p24.

²الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.مرجع سابق، ص13.

جدول رقم (76): الوضعية المهنية السابقة و الإبداع والإبتكار في منتوجات المؤسسة المصغرة.

المنتوجات الوضعية	طرح منتوج جديد	تطوير المنتج	تعديل منتج موجود في السوق	مجموع تكرار الأجوبة	التكرار الأصلي للعينة
بطل	7 %29,16	9 %37,5	7 %29,16	23	24
عامل	28 %38,35	34 %46,57	26 %35,61	88	73
إطار	25 %54,34	29 %63,04	18 %39,13	72	46
تاجر	12 %70,58	10 %58,82	3 %17,64	25	17
فلاح	/	2 %50	/	2	4
أعمال مختلفة	7 %58,33	6 %50	4 %33,33	17	12
أخرى	1 %100	1 %100	/	2	1
المجموع	80 %45,19	91 %51,41	58 %32,76	229	*177

*هناك من المبحوثين من عمل أكثر من وظيفة.

نلاحظ من خلال الجدول أن 51,41% من المبحوثين قاموا بتطوير منتوجاتهم وتمثل الإنتاج العام، وتتأكد ب63,04% لدى المبحوثين الذين كانوا إطارات وب58,82% لدى المبحوثين الذين كانوا تجارا، بينما نجد 45,19% من المبحوثين الذين قاموا بطرح منتوجات جديدة، وتتأكد ب70,58% لدى المبحوثين الذين كانوا تجارا، وب58,33% لدى المبحوثين الذين كانوا يمارسون أعمالا مختلفة، وبنفس النسبة تقريبا ب54,34% لدى المبحوثين الذين كانوا إطارات.

وسجلت أصغر نسبة في الجدول ب32,76% من المبحوثين الذين قاموا بتعديل منتوجات موجودة في السوق، وتتأكد ب39,13% لدى المبحوثين الذين كانوا إطارات، وبنفس النسبة تقريبا ب35,61% لدى المبحوثين الذين كانوا عمالا مهنيين، وب33,33% لدى المبحوثين الذين مارسوا أعمالا مختلفة.

يتبين لنا من خلال الجدول أن المبحوثين الذين كانوا إطارات وتجارا قاموا بتطوير منتجاتهم نظرا لمعرفتهم بأهمية التطوير المستمر للمنتج، من خلال إطلاعهم المستمر والبحث، فيما يخص المبحوثين الذين كانوا إطارات، والمبحوثين الذين كانوا تجارا والذين يملكون تجربة واسعة في السوق أدركوا أهمية تطوير منتجاتهم لكي تكون منتجات منافسة في السوق، وإمكانية تسويقها وأيضاً بطرحهم منتجات جديدة وهذا يعكس أهمية التجربة المهنية السابقة، فالإطارات لديهم دراية واسعة بأهمية التطوير وخلق الجديد لضمان واستمرار المؤسسة المصغرة ونجاحها، والتجار بفعل درايتهم الواسعة بالسوق ومتطلباته وإحتياجاته، وهؤلاء المبحوثين يعولون على الإبداع والإبتكار لضمان تسويق منتجاتهم.

بينما يلجأ المبحوثون الذين كانوا عمالا إلى تعديل منتجاتهم بصورة مستمرة، وذلك لضمان التجديد والتغيير المستمر، وإصلاح العيوب الموجودة في المنتج، ويمكننا القول أن المبحوثين وعلى إختلاف وضعياتهم المهنية إستطاعوا تعديل منتجاتهم السابقة وتطويرها وخلق منتجات جديدة، وهذا لأن المقابلة هي الإبداع والإبتكار، ولضمان بقاء هؤلاء المبحوثين في السوق يجب عليهم التجديد والتعديل المستمر، لأن البيئة تفرض عليهم ذلك وهذا تحدي مفروض على هؤلاء المبحوثين للبقاء في السوق.

جدول رقم (77): الوضعية المهنية السابقة وطرق الإبداع والابتكار في تنظيم المؤسسة المصغرة.

المجموع	الحوافز	نظام الأجر	توقيت العمل	تصميم جديد للمؤسسة	إبتكار طرق للعمل	تنظيم جديد للعمل	تحسين أسلوب العمل	طرق الوضعية
71	11	11	11	5	5	8	20	بطل
24	%45,83	%45,83	%45,83	%20,83	%20,83	%33,33	%83,33	
197	28	32	42	8	13	23	51	عامل
73	%38,35	%43,83	%57,53	%10,95	%17,80	%31,50	%69,86	
156	28	22	24	13	19	19	31	إطار
46	%60,86	%47,82	%52,17	%28,26	%41,30	%41,30	%67,39	
61	12	14	13	3	2	4	13	تاجر
17	%70,58	%82,35	%76,47	%17,64	%11,76	%23,52	%76,47	
12	2	3	2	/	1	1	3	فلاح
4	50	%75	%50		%25	%25	%75	
45	7	8	10	4	1	4	11	أعمال مختلفة
12	%58,33	%66,66	%83,33	%33,33	%8,33	%33,33	%91,66	
6	1	1	/	1	1	1	1	أخرى
1	%100	%100		%100	%100	%100	%100	
548	89	91	102	34	42	60	130	المجموع
177	%50,28	%51,41	%57,62	%19,20	%23,72	%33,89	%73,44	

* هناك من المبحوثين من مارس أكثر من وظيفة.

نلاحظ من خلال الجدول أن 73,44% من المبحوثين قاموا بتحسين أسلوب العمل وتمثل الاتجاه العام، وتتأكد بـ 91,66% لدى المبحوثين الذين عملوا أعمالا مختلفة، وبـ 83,33% لدى المبحوثين الذين كانوا بطالين، وبـ 76,47% لدى المبحوثين الذين كانوا تجارا، وبـ 75% لدى المبحوثين الذين كانوا فلاحين.

يليها 57,47% من المبحوثين الذين قاموا بوضع توقيت العمل، وتتأكد بـ 83,33% لدى المبحوثين الذين كانوا يمارسون أعمالا مختلفة، وبـ 76,47% لدى المبحوثين الذين كانوا تجارا، وبـ 57,53% لدى المبحوثين الذين كانوا عمالا مهنيين، ونجد 51,41% من المبحوثين الذين قاموا بوضع نظاما للأجر، وتتأكد بـ 82,35% لدى المبحوثين الذين كانوا تجارا، وبـ 75% لدى المبحوثين الذين كانوا فلاحين، وبـ 66,66% لدى المبحوثين الذين مارسوا أعمالا مختلفة.

ونجد 33,89% من المبحوثين الذين وضعوا تنظيماً جديداً للعمل وتتأكد بـ 41,30% لدى المبحوثين الذين كانوا إطارات، وبـ 33,33% لدى المبحوثين الذين كانوا بطالين والذين مارسوا أعمالاً مختلفة، بينما 23,72% من المبحوثين قاموا بإبتكار طرق للعمل، وتتأكد بـ 41,30% لدى المبحوثين الذين كانوا إطارات، تليها نفس النسبة تقريباً بـ 19,20% من المبحوثين الذين قاموا بوضع تصميم جديد للمؤسسة، وتتأكد بـ 33,33% لدى المبحوثين الذين مارسوا أعمالاً مختلفة، وبـ 28,26% لدى المبحوثين الذين كانوا إطارات، وبـ 20,83% لدى المبحوثين الذين كانوا بطالين .

يتبين لنا من خلال الجدول أن معظم المبحوثين، وعلى إختلاف وضعياتهم المهنية السابقة إستطاعوا أن يحدثوا إبتكاراً وإبداعاً على مستوى تنظيم مؤسساتهم المصغرة، وبالخصوص تحسين أسلوب العمل، توقيت العمل، نظام الأجور والتحفيز تنظيم العمل، وإبتكار طرق جديدة في العمل، وهذه تعتبر مؤهلات جديدة إكتسبها هؤلاء المبحوثين من ممارستهم العمل الصناعي الحر، لكن نجد أن المبحوثين الذين كانوا إطارات، والذين كانوا يمارسون أعمالاً مختلفة هم الأكثر إبداعاً وإبتكاراً في إحداث التنظيمات والأساليب الخاصة بتنظيم المؤسسة المصغرة، وهذا نظراً للمكتسبات المعرفية والتنظيمية، والتسييرية التي إكتسبها المبحوثين الإطارات من خلال تقلدهم مناصب مرموقة في المؤسسات السابقة، هذه المناصب التي كانت تسمح لهم بتصميم العمل، وتسيير الموارد البشرية، كما أن المبحوثين الذين مارسوا أعمالاً مختلفة فتجربتهم المهنية الثرية في مجالات متعددة، ومهن ووظائف مختلفة تسمح لهم باكتساب معارف مختلفة فيما يخص تنظيم العمل والتصميم والتسيير، كذلك المبحوثين الذين كانوا تجاراً يهتمون بالجوانب المادية المحفزة للعمال من أجور وحوافز مادية وتوقيت العمل لأنه تطغى عليهم التصرفات التجارية، يرون أن التحفيز المادي هو الذي يدفع بالعمال لبذل قصارى جهدهم في العمل.

كما يوضح لنا الجدول أن المبحوثين وعلى إختلاف وضعياتهم المهنية السابقة إستطاعوا إحداث تنظيم جديد للمؤسسة، وهذا يدخل في إطار التفرد والتميز الذي يعني خلق "طرق جديدة في المنتج، موارد متنوعة، وسائل جديدة في إيصال الخدمة للزبائن"¹، كما يقصد أيضاً بالإبداع والإبتكار في تنظيم المؤسسة إلى خلق "أفكار جديدة، تطوير المنتج الثقافة والهيكلة التنظيمي، إدارة ورقابة الأعمال والموارد البشرية"².

¹-عاكف، لطفى حضونة. مرجع سابق، ص 153.

²-نفس المرجع، ص 153.

جدول رقم (78): الوضعية المهنية السابقة وكيفية تنظيم المؤسسة المصغرة.

المجموع	تنظيم طرق العمل	تنظيم الأجر	تكوين العمال	خدمات إجتماعية للعمال	تقسيم العمل و المهام	إستعمال تكنولوجيا جديدة	تحديد ساعات العمل	المنح والعلوات	العمل بالفرق والتناوبي	الكيفية الوضعية
72	15	11	1	2	17	5	11	9	1	بطل
24	62,5 %	45,83 %	4,16 %	8,33 %	70,83 %	20,83 %	45,83 %	37,5 %	4,16 %	
256	57	30	5	/	57	22	41	29	15	عامل
73	78,0 %	41,09 %	6,84 %	/	78,08 %	30,13 %	56,16 %	39,72 %	20,5 %	
171	35	22	5	3	36	9	25	28	8	إطار
46	76,0 %	47,82 %	10,86 %	6,52 %	78,26 %	19,56 %	54,34 %	60,86 %	17,3 %	
69	14	14	/	/	11	4	12	13	1	تاجر
17	82,3 %	82,35 %	/	/	64,70 %	23,52 %	70,58 %	76,47 %	5,88 %	
15	3	2	/	/	3	1	2	2	2	فلاح
4	75 %	50 %	/	/	75 %	25 %	50 %	50 %	50 %	
47	7	8	2	1	8	3	10	7	1	أعمال مختلفة
12	58,3 %	66,66 %	16,66 %	8,33 %	66,66 %	25 %	83,33 %	58,33 %	8,33 %	
6	1	1	/	/	1	1	1	1	/	أخرى
1	100 %	100 %	/	/	100 %	100 %	100 %	100 %	/	
636	132	88	13	6	133	45	102	89	28	المجموع
*177	74,5 %	49,71 %	7,34 %	3,38 %	75,14 %	25,42 %	57,62 %	50,28 %	15,8 %	

* هناك من المبحوثين من مارس أكثر من وظيفة.

نلاحظ من خلال الجدول أن 75,14% من المبحوثين قاموا بتقسيم العمل والمهام، وتؤكد ب78,26% لدى المبحوثين الذين كانوا إطارات، وبنفس النسبة تقريبا ب78,08% لدى المبحوثين الذين كانوا عمالا مؤهلين، تليها النسبة ب74,57% من المبحوثين الذين قاموا بتنظيم طرق العمل، وتؤكد ب82,35% لدى المبحوثين التجار، وب78,08% لدى المبحوثين الذين كانوا عمالا مهنيين، وتليها نفس النسبة تقريبا ب76,08% لدى المبحوثين الذين كانوا إطارات، وبنفس النسبة تقريبا ب75% لدى المبحوثين الذين كانوا فلاحين، بينما ب57,62% من المبحوثين قاموا بتحديد ساعات العمل، وتؤكد

ب83,33% لدى المبحوثين الذين مارسوا أعمالا مختلفة، وب70,58% لدى المبحوثين الذين كانوا تجارا.

ونجد 50,28% من المبحوثين الذين يقدمون المنح والعلاوات لعمالهم، وتتأكد ب76,97% لدى المبحوثين الذين كانوا تجارا، وب60,86% لدى المبحوثين الذين كانوا إطارات، وب58,33% لدى المبحوثين الذين مارسوا أعمالا مختلفة، تقابلها نفس النسبة تقريبا ب49,71% من المبحوثين الذين قاموا بتنظيم أجور عمالهم، وتتأكد ب82,35% لدى المبحوثين الذين كانوا تجارا، وب66,66% لدى المبحوثين الذين مارسوا أعمالا مختلفة، وب50% لدى المبحوثين الذين كانوا فلاحين.

بينما نجد 25,42% من المبحوثين يستعملون التكنولوجيا الجديدة، وتتأكد ب30,13% لدى المبحوثين الذين كانوا عمالا مهنيين، ونجد 15.81% من المبحوثين يعتمدون على العمل بالفرق والعمل التناوبي، وتتأكد ب50% لدى المبحوثين الذين كانوا فلاحين، وب20,54% لدى المبحوثين الذين كانوا عمالا مؤهلين، وبنفس النسبة تقريبا ب17,39% لدى المبحوثين الذين كانوا إطارات، بينما 7,34% من المبحوثين قاموا بتكوين عمالهم، وتتأكد ب16,66% لدى المبحوثين الذين مارسوا أعمالا مختلفة، وب10,86% لدى المبحوثين الذين كانوا إطارات.

يتبين لنا من خلال الجدول أن المبحوثين الذين كانوا إطارات وعمالا مهنيين، والذين مارسوا أعمالا مختلفة إهتموا بوضع تقسيم العمل والمهام وتنظيم طرق العمل، العمل التناوبي والعمل بالفرق، استعمال التكنولوجيا الحديثة، اهتموا بوضع جوانب أساسية في تنظيم المؤسسة المصغرة، بينما المبحوثين الذين كانوا تجارا وفلاحين اهتموا بالجوانب المادية والتحفيزية للعمال من تحديد ساعات العمل، وتنظيم الأجور ودفح المنح والعلاوات للعمال وكأنا أمام صنفين من المقاولين، الصنف الأول يهتم بما كل هو تنظيمي وأساليب العمل والإنتاج، ويتعلق الأمر بالمبحوثين الذين مارسوا أعمالا مختلفة لأنهم إكتسبوا من عملهم السابق في النشاط الصناعي والمؤهلات اللازمة للقيام بذلك وأيضا إدراكهم بأهمية هذه الأساليب لإستمرار مؤسساتهم المصغرة ونشاطهم الصناعي.

بينما الصنف الثاني من المبحوثين الذين كانوا تجارا وفلاحين إهتموا بجوانب تحفيز العمال، وتحديد ساعات العمل وتنظيم الأجور نظرا لعدم امتلاكهم المعارف اللازمة في أساليب الإنتاج وتنظيم العمل والمؤسسة، فهم يهتمون بتحفيز العمال وذلك من أجل مساعدتهم في وضع تنظيم لمؤسساتهم، والدفح بها إلى التقدم والنجاح، كما يوضح لنا الجدول أن المبحوثين يستعملون أساليب جديدة في تقسيم العمل والمهام، وهم بذلك يطبقون النموذج التaylorي الذي يقوم على التقسيم التقني للعمل، أي الفصل بين تصميم العملية الإنتاجية وتطبيق العملية الإنتاجية من طرف العمال، هذا الأسلوب الذي لقي إنتقادا كبيرا

نظرا لتأثيراته السلبية على العمال خصوصا من طرف عالم الإجتماع الفرنسي جورج فريدمان الذي قال عنه أنه أسلوب غير علمي لأنه يسبب إرهاق بدني وذهني للعمال، والذي نادى (جورج فريدمان) بضرورة إثراء وتوسيع المهام للعمال داخل المؤسسة من أجل إثراء معارفهم وبذلك القدرة على الإبداع والابتكار داخل المؤسسة المصغرة.

جدول رقم (79): الوضعية المهنية السابقة والإطلاع على مستجدات النشاط.

المستجدات الوضعية	مطلع على المستجدات	غير مطلع على المستجدات	المجموع
بطل	22 %91,7	2 %8,3	24 %100
عامل	69 %94,5	4 %5,5	73 %100
إطار	46 %100	/	46 %100
تاجر	15 %88,2	2 %11,8	17 %100
فلاح	4 %100	/	4 %100
أعمال مختلفة	10 %83,3	2 %16,7	12 %100
أخرى	1 %100	/	1 %100
المجموع	167 %94,35	10 %5,64	*177 %100

* هناك من المبحوثين من مارس أكثر من وظيفة.

نلاحظ من خلال الجدول أن 94,35% من المبحوثين مطلعون على المستجدات الخاصة بنشاطهم وتمثل الإتجاه العام، وتؤكد ب100% لدى المبحوثين الذين كانوا إطارات، وب100% لدى المبحوثين الذين كانوا فلاحين، وب94,5% لدى المبحوثين الذين كانوا عمالا مهنيين، وبنفس النسبة تقريبا ب91,7% لدى المبحوثين الذين كانوا بطالين، وب88,2% لدى المبحوثين الذين كانوا تجارا، وب83,3% لدى المبحوثين الذين مارسو أعمالا مختلفة، يقابلها 5,64% من المبحوثين الذين هم غير مطلعين على المستجدات الحديثة.

يتبين لنا من خلال الجدول أعلاه أن معظم الباحثين، وعلى إختلاف وضعياتهم المهنية السابقة أنهم متابعين المستجدات الخاصة بنشاطهم فيما يتعلق بالقوانين المنظمة للنشاط، المؤسسات والمنتجات المنافسة، الآلات المستخدمة المواد الأولية، الموردون... الخ، وهذا يوضح لنا أن المؤسسات المصغرة هي عبارة عن نسق مفتوح تؤثر في البيئة المحيطة بها وتتأثر بها في نفس الوقت، وأيضا يوضح لنا إدراك هؤلاء الباحثين بأهمية التعرف على كل ما هو جديد ومستجد، أي أنهم يملكون الإدراك الحسي كما أشار كيرزير، وهذا الإدراك يتأتى من المؤهلات والمعارف والمكتسبات القبلية التي اكتسبها هؤلاء الباحثين من نشاطهم المهني السابق، وكذلك التعرف على المستجدات الخاصة بالنشاط الصناعي لهؤلاء الباحثين سمح لهم باكتساب الفرص الملائمة، والفرص المتاحة في السوق لهؤلاء الشباب، وإدراكها وتحويلها من فرصة لا يراها الآخرون إلى حقيقة إقتصادية تحقق الربح المادي لهم، كذلك معرفة البيئة القانونية التي تحكم نشاط مؤسساتهم المصغرة أمر ضروري وفق ما يحدده القانون، ولتفادي أيضا المشاكل القانونية التي تحدث لهم نتيجة جهلهم للقوانين المنظمة للنشاط.

جدول رقم (80): الوضعية المهنية السابقة وكيفية استغلال المستجندات.

التكرار الأصلي للعيينة	مجموع تكرار الأجابة	أخرى	إبتكار أساليب للعمل	زيادة الإنتاج	تطوير المؤسسة	إبتكار منتج جديد	تحسين جودة المنتج	الكيفية الوضعية
24	43	/	9 %37,5	1 %4,16	13 %54,16	4 %16,66	16 %66,66	بطل
73	135	/	24 %32,87	15 %20,54	32 %43,83	17 %23,28	47 %64,38	عامل
46	89	/	13 %28,26	3 %6,52	33 %71,73	14 %30,43	26 %56,52	إطار
17	32	/	5 %29,41	4 %23,52	6 %35,29	4 %23,52	13 %76,47	تاجر
4	10	/	2 %50	2 %50	3 %75	1 %25	2 %50	فلاح
12	17	1 %8,33	3 %25	2 %16,66	4 %33,33	2 %16,66	5 %41,66	أعمال مختلفة
1	2	/	/	/	1 %100	1 %100	/	أخرى
*177	328	1 %0,56	56 %31,63	27 %15,25	92 %51,97	43 %24,29	109 %61,58	المجموع

* هناك من المبحوثين من مارس أكثر من وظيفة.

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن 61,58% من المبحوثين قاموا بتحسين جودة منتوجاتهم، وتؤكد ب 76,47% لدى المبحوثين الذين كانوا تجارا، وب 66,66% لدى المبحوثين الذين كانوا بطالين، وبنفس النسبة تقريبا ب 64,38% لدى المبحوثين الذين كانوا عمالا مهنيين، يليها 51,97% من المبحوثين الذين استغلوا المستجندات في تطوير المؤسسة، وتؤكد ب 75% لدى المبحوثين الذين كانوا فلاحين، وبنفس النسبة تقريبا 71,73% لدى المبحوثين الذين كانوا إطارات، وأيضا 54,16% لدى المبحوثين الذين كانوا بطالين.

ونجد 31,63% من المبحوثين الذين إستغلوا المستجندات في إبتكار أساليب للعمل، وتؤكد ب 50% لدى المبحوثين الذين كانوا فلاحين، وب 37,5% لدى المبحوثين الذين كانوا بطالين، وب 32,87% لدى المبحوثين الذين كانوا عمالا مهنيين.

يقابلها 24,29% من المبحوثين الذين إستغلوا المستجدات في إبتكار منتج جديد، وتؤكد ب30,43% لدى المبحوثين الذين كانوا إطارات، وب25% لدى المبحوثين الذين كانوا فلاحين، ونجد 15,25% من المبحوثين الذين قاموا بالزيادة في الإنتاج، وتؤكد ب50% لدى المبحوثين الذين كانوا فلاحين، وب23,52% لدى المبحوثين الذين كانوا تجارا، وبنفس النسبة تقريبا ب20,54% لدى المبحوثين الذين كانوا عمالا مهنيين.

يتبين من خلال الجدول أن المبحوثين وعلى إختلاف وضعياتهم المهنية السابقة يستغلون المستجدات في تطوير المنتجات وتطوير مؤسساتهم المصغرة، والمبحوثين الذين كانوا تجارا والذين كانوا عمالا مهنيين وفلاحين قاموا بتحسين جودة منتجاتهم وإبتكار أساليب، بينما المبحوثين الذين كانوا إطارات يستغلون المستجدات في تطوير مؤسساتهم المصغرة وإبتكار منتجات جديدة، بينما إستغلال المستجدات في زيادة الإنتاج قام بها المبحوثين الذين كانوا فلاحين وتجارا وعمالا مهنيين.

ويتضح لنا من خلال نتائج الجدول أن المبحوثين الذين يستغلون المستجدات في إبتكار منتجات جديدة هم المبحوثين الذين كانوا إطارات، لأن الإبتكار والإبداع يتطلب معارف علمية وعملية، وأيضا أن المستجدات الراهنة في السوق تفرض على هؤلاء المبحوثين بإختلاف وضعياتهم المهنية التكيف والتأقلم معها ومسائرتها، وذلك عن طريق الإبداع والإبتكار في المنتجات والتنظيم، تحسين طرق وأساليب الإنتاج والعمل، والزيادة في الإنتاج خصوصا لدى المبحوثين الذين كانوا فلاحين وتجارا والذين لديهم الدراية الواسعة بالسوق وتغيراته، فملاحظتهم لإرتفاع الطلب على المنتجات أدى بهم إلى زيادة الإنتاج، وهذا يبين لنا أهمية إمتلاك المبحوثين لتجارب مهنية سابقة، وأيضا أهمية مراقبة الخطوات والتغيرات التي تفرضها البيئة المحيطة بالمؤسسة المصغرة، كما نستنتج من خلال هذا الجدول أن هذه المستجدات تفرض على هؤلاء المبحوثين بإختلاف وضعياتهم المهنية السابقة بإحداث الإبتكار التنظيمي في مؤسساتهم المصغرة، وذلك عن طريق إبتكار أساليب جديدة للعمل والعمل على تطوير المؤسسة.

جدول رقم (81): الوضعية المهنية السابقة واستخدام التكنولوجيا المتطورة.

المجموع	لا يستخدم التكنولوجيا المتطورة	يستخدم التكنولوجيا المتطورة	التكنولوجيا الوضعية
24 %100	2 %8,3	22 %91,7	بطل
73 %100	8 %11	65 %89	عامل
46 %100	6 %13	40 %87	إطار
17 %100	1 %5,9	16 %94,1	تاجر
4 %100	1 %25	3 %75	فلاح
12 %100	1 %6,3	11 %91,7	أعمال مختلفة
1 %100	/	1 %100	أخرى
*177 % 100	19 %10,73	158 %89,26	المجموع

* هناك من المبحوثين من مارس أكثر من وظيفة.

نلاحظ من خلال الجدول أن 89,26% من المبحوثين يستخدمون التكنولوجيا الحديثة والمتطورة في مؤسساتهم المصغرة وتمثل الاتجاه العام، وتتأكد ب 94,1% لدى المبحوثين الذين كانوا تجارا وبنفس النسبة تقريبا ب 91,7% للمبحوثين الذين كانوا بطالين، والمبحوثين الذين كانوا يمارسون أعمالا مختلفة، وبنفس النسبة تقريبا ب 89% لدى المبحوثين الذين كانوا عمالا، وب 87% لدى المبحوثين الذين كانوا إطارات، يقابلها 10,73% من المبحوثين الذين لا يستخدمون التكنولوجيا المتطورة، وتتأكد ب 25% لدى المبحوثين الذين كانوا فلاحين .

يتبين لنا من خلال لجدول أن معظم المبحوثين وعلى إختلاف وضعياتهم المهنية السابقة يستعملون التكنولوجيا الحديثة، وهذا يبين لنا أن المؤسسات المصغرة المنشئة من طرفهم هي مؤسسات حديثة، عكس المؤسسات المصغرة القديمة التي كانت تستعمل أدوات بسيطة وهي أقرب للورشات أو المانيفاكتورا (المشغل الصغير) من المؤسسات، إن إستعمال التكنولوجيا الحديثة فرضته معطيات البيئة الخارجية من منافسة كبيرة

من طرف المنتوجات العالمية بعد الإنفتاح الإقتصادي الذي عرفته الجزائر في سنوات التسعينات وأيضاً تحرير التجارة الخارجية، وما فرضته الظروف الدولية كالعولمة التي تسعى إلى جعل العالم قرية واحدة موحدة ثقافياً، إقتصادياً، سياسياً... الخ، هذه المنافسة تفرض على هؤلاء المبحوثين تقديم منتوجات متطورة ذات جودة عالية وكميات هائلة وتساهم التكنولوجيا الحديثة في ذلك، كما يظهر لنا تحكم المبحوثين في هذه التكنولوجيا وهي معارف إلى جانب خبرتهم المهنية السابقة.

بينما نسبة المبحوثين الذين كانوا فلاحين لا يستخدمون التكنولوجيا المتطورة وحافظوا على نفس الهدف الذي كانوا يعملون لأجله في نشاطهم الفلاحي، وهو تحقيق الإكتفاء الذاتي بإستعمال وسائل وأدوات بسيطة حتى بتغييرهم لنشاطهم الفلاحي إلى نشاط صناعي.

جدول رقم (82): الوضعية المهنية السابقة وكيفية التحكم في التكنولوجيا.

المجموع	أخرى	الخبرة المهنية	العمال المؤهلين	القيام بتكوين	البرمجة الآلية	الخبراء والمتخصصين	الكيفية الوضعية
26	/	2	2	16	2	4	بطل
24		%8,33	%8,33	%66,66	%8,33	%16,66	
81	2	16	9	35	6	13	عامل
73	%2,73	%21,91	%12,32	%47,94	%8,21	%17,80	
47	/	11	7	15	7	7	إطار
46		%23,91	%15,21	%32,60	%15,21	%15,21	
17	/	3	5	6	/	3	تاجر
17		%17,64	%29,41	%35,29		%17,64	
3	/	/	2	1	/	/	فلاح
4			%50	%25			
11	/	3	/	5	1	2	أعمال مختلفة
12		%25		%41,66	%8,33	%16,66	
1	/	/	/	1	/	/	أخرى
1				%100			
186	2	35	25	79	16	29	المجموع
*177	%1,12	%19,77	%14,12	%44,63	%9,03	%16,38	

* هناك من المبحوثين من مارس أكثر من وظيفة.

نلاحظ من خلال الجدول أن 43,63% من المبحوثين قاموا بتكوين مهني (إضافي) للتحكم في التكنولوجيا المتطورة، وتؤكد ب66,66% لدى المبحوثين الذين كانوا بطالين، وب47,94% لدى المبحوثين الذين كانوا عمالا مهنيين، يليها 19,77% من المبحوثين ساعدتهم خبرتهم المهنية السابقة في التحكم في الآلات التكنولوجية المتطورة، وتؤكد ب25% لدى المبحوثين الذين مارسوا أعمالا مختلفة، و23,91% لدى المبحوثين الذين كانوا إطارات، وبنفس النسبة تقريبا ب21,91% لدى المبحوثين الذين كانوا عمالا مهنيين.

تقابلها نفس النسبة تقريبا ب16,38% من المبحوثين الذين يعتمدون على الخبراء والمتخصصين، وتؤكد ب17,80% لدى المبحوثين الذين كانوا عمالا مهنيين، وبنفس النسبة تقريبا ب17,64% لدى المبحوثين الذين كانوا تجارا، وبنفس النسبة ب16,66% لدى المبحوثين الذين كانوا بطالين، والذين مارسوا أعمالا مختلفة، ونجد نفس النسبة تقريبا ب14,12% من المبحوثين يعتمدون على عمالهم

المؤهلين للتحكم في الآلات التكنولوجية المتطورة، وتتأكد ب 50% لدى المبحوثين الذين كانوا فلاحين، وب 29,41% لدى المبحوثين الذين كانوا تجارا، ويعتمد 9,03% من المبحوثين على البرمجة الآلية لتشغيل الآلات، وتتأكد ب 15,21% لدى المبحوثين الذين كانوا إطارات.

يتبين لنا من خلال الجدول أن المبحوثين الذين كانوا بطالين، والمبحوثين الذين كانوا عمالا مهنيين يقومون بتكوين إضافي، فيما يخص التشغيل والتحكم في الآلات، وذلك نظرا لعدم إمتلاكهم المعارف اللازمة لتشغيل هذه الآلات ووجدوا في التكوين المهني ما يحقق لهم ذلك ويكسبهم معارف جديدة في تشغيل الآلات، بينما المبحوثين الذين كانوا إطارات وعمالا مهنيين يعتمدون على خبرتهم المهنية السابقة في تشغيل هذه الآلات والتحكم فيها، والتي أفادتهم كثيرا، وقلصت مصاريف التكوين الإضافي والإستنتاج بالخبراء والمتخصصين، بينما المبحوثين الذين كانوا تجارا وفلاحين فهم يعتمدون في تشغيل آلاتهم التكنولوجية والتحكم فيها على الغير، وهم الخبراء والمتخصصين، كما أنهم يعتمدون في إستراتيجية توظيفهم لليد العاملة، توظيف اليد العاملة المؤهلة والمتحكمة في تشغيل هذه الآلات التكنولوجية، نظرا لعدم إمتلاكهم المعارف اللازمة لذلك نتيجة طبيعة النشاط المهني السابق كتجار وفلاحين، فهم لم يعتمدوا على الآلات التكنولوجية في التصنيع ولا يملكون المعارف اللازمة لتشغيلها، وأيضا توضح لنا نتائج الجدول أن هذه المؤسسات تقوم بتشغيل مؤسسات أخرى، وتدعمها وهي مراكز التكوين المهني وأيضا تفتح المجال للمهنيين والخبراء للحصول على ربح مادي مقابل تشغيلهم للآلات وصيانتها.

جدول رقم (83): الوضعية المهنية السابقة وكيفية مراقبة التطورات التكنولوجية.

المجموع	لا أراقب التطورات	المنتوجات المطروحة	المعارض	أصحاب المهنة	الأنترنت	الكيفية الوضعية
49	1	1	9	18	20	بطل
24	%4,16	%4,16	%37,5	%75	%83,33	
91	4	12	24	6	45	عامل
73	%5,47	%16,43	%32,87	%8,21	%61,64	
62	/	5	15	4	38	إطار
46		%10,86	%32,60	%8,69	%82,60	
23	/	4	6	2	11	تاجر
17		%23,52	%35,29	%11,76	%64,70	
3	/	/	/	/	3	فلاح
4					%75	
16	/	2	3	4	7	أعمال مختلفة
12		%16,66	%25	%33,33	%58,33	
2	/	/	1	/	1	أخرى
1			%100		%100	
246	5	24	58	34	125	المجموع
*177	%2,82	%13,55	%32,76	%19,20	%70,62	

* هناك من المبحوثين من مارس أكثر من وظيفة.

نلاحظ من خلال الجدول أن 70,62% من المبحوثين يراقبون التطورات التكنولوجية عن طريق الأنترنت وتمثل الإتجاه العام، وتتأكد 83,33% لدى المبحوثين الذين كانوا بطالين، وبنفس النسبة تقريبا 82,60% لدى المبحوثين الذين كانوا إطارات، وبنفس النسبة تقريبا 75% لدى المبحوثين الذين كانوا فلاحين.

يليهما 32,76% من المبحوثين الذين يزورون المعارض لمراقبة التطورات التكنولوجية الحاصلة، وتتأكد بنفس النسبة تقريبا 37,5% لدى المبحوثين الذين كانوا بطالين، وبنفس النسبة تقريبا 35,29% لدى المبحوثين الذين كانوا تجارا، يقابلها 19,20% من المبحوثين الذين يعتمدون على أصحاب المهنة لمراقبة التطورات التكنولوجية الحديثة، وتتأكد بنفس النسبة تقريبا 75% لدى المبحوثين الذين كانوا بطالين، نجد أن 13,55% من المبحوثين الذين يراقبون المنتوجات المطروحة في الأسواق، وتتأكد بنفس النسبة تقريبا 23,52% لدى المبحوثين الذين كانوا تجارا، وسجلت أضعف نسبة في الجدول بنفس النسبة تقريبا 2,82% من المبحوثين الذين لا يراقبون التطورات التكنولوجية الحديثة.

يتبين لنا من خلال الجدول أن المبحوثين الذين كانوا بطالين، وإطارات يعتمدون أكثر في مراقبة التطورات التكنولوجية على وسيلة الأنترنت، والتي تعتبر فضاءا خصبا للبحث عن آخر التطورات التكنولوجية والعلمية وبأقصر مدة ممكنة، أيضا إستعمال هؤلاء المبحوثين لهذه الوسيلة ناتج على أن البطالين وبحكم بحثهم المستمر على مناصب شغل، فإنهم يلجؤون إلى خدمات الأنترنت التي توفر لهم المعلومات اللازمة والتي يريدونها، وإستعملوا هذه الوسيلة المفيدة بعد إنشائهم لمؤسساتهم المصغرة الصناعية في البحث عن آخر التطورات الخاصة بنشاطهم الصناعي، كذلك الإطارات بحكم مستواهم المهني العالي، وإدراكهم بأهمية الأنترنت وضرورته الإقتصادية، خصوصا فيما يخص آخر الإبداعات التكنولوجية.

بينما المبحوثين الذين كانوا تجارا وفلاحين يعتمدون أكثر على المعارض، والمنتجات المطروحة في السوق بحكم امتلاكهم لخبرة عالية ودراية واسعة لشؤون السوق، هؤلاء المبحوثين تطغى عليهم تصرفات تجارية، ويعتمد المبحوثين الذين كانوا بطالين على خبرة أصحاب المهنة والإختصاص، والذين يمثلون شبكة علاقة إجتماعية دائمة وإيجابية لهؤلاء المبحوثين الذين كانوا بطالين، حيث يقومون بإعطائهم النصائح والإرشادات اللازمة المستخدمة في نشاطهم الصناعي، لأن ليس لهم تجربة مهنية من قبل، ولا يملكون المعارف اللازمة والخاصة بالآلات المستخدمة، فيلجؤون إلى أصحاب المهنة الذين يرشدونهم، ويقدمون لهم المعلومات التي هم بحاجة إليها، وما يمكننا الإشارة له في هذا الإطار على الرغم من أنهم في نفس المهنة إلا أنهم لا يخافون من منافسة هؤلاء المبحوثين الجدد، لأنهم يؤمنون بالمنافسة الشريفة، وأيضا أن من بين هؤلاء المبحوثين كان لهم في التكوين المهني أصدقاء ساعدوهم وأزروهم لإنشاء مؤسسات مصغرة خاصة بهم للخروج من البطالة وتأثيراتها السلبية عليهم.

جدول رقم (84): الوضعية المهنية السابقة وأسباب الإبداع والابتكار في المؤسسة المصغرة .

المجموع	أخرى	التوفر على عمال مؤهلين	إستعمال تكنولوجيا حديثة	الإطلاع والبحث المستمر	طلب السوق	حب المهنة والإبداع	التكوين و الخبرة	الأسباب الوضعية
34	/	1	2	6	5	7	13	بطل
24		%4,16	%8,33	%25	%20,83	%29,16	%54,16	
132	1	1	5	21	13	37	54	عامل
73	%1,36	%1,36	%6,84	%28,76	%17,80	%50,68	%73,97	
78	/	3	3	19	8	20	25	إطار
46		%6,52	%6,52	%41,30	%17,39	%43,47	%54,34	
30	/	/	1	8	5	5	11	تاجر
17			%5,88	%47,05	%29,41	%29,41	%64,70	
7	/	1	/	1	/	2	3	فلاح
4		%25		%25		%50	%75	
20	/	/	1	6	2	5	6	أعمال مختلفة
12			%8,33	%50	%16,66	%41,66	%50	
2	/	/	/	1	1	/	/	أخرى
1				%100	%100			
303	1	6	12	62	34	76	112	المجموع
*177	%0,56	%3,38	%6,77	%35,02	%19,20	%42,93	%63,27	

* هناك من المبحوثين من مارس أكثر من وظيفة.

نلاحظ من خلال الجدول أن 63,27% من المبحوثين يرجعون أسباب إبداعهم وإبتكارهم في مؤسستهم المصغرة إلى التكوين والخبرة المهنية السابقة، وتؤكد ب75% لدى المبحوثين الذين كانوا فلاحين، وبنفس النسبة تقريبا ب73,97% لدى المبحوثين الذين كانوا عمالا مؤهلين.

يليها 42,93% من المبحوثين يرجعون أسباب إبداعهم وإبتكارهم في المؤسسة إلى حبهم للمهنة وحب الإبداع، وتؤكد ب50,68% من المبحوثين الذين كانوا عمالا مهنيين، وبنفس النسبة تقريبا ب50% لدى المبحوثين الذين كانوا فلاحين، وب43,47% لدى المبحوثين الذين كانوا إطارات، ونجد 35,02% من المبحوثين الذين يرجعون أسباب إبداعهم في المؤسسة إلى إطلاعهم المستمر على المستجدات، وتؤكد ب50% لدى المبحوثين الذين مارسوا أعمالا مختلفة، وبنفس النسبة تقريبا

47,05% لدى المبحوثين الذين كانوا تجارا، و41,30% لدى المبحوثين الذين كانوا إطارات، يليها 19,20% من المبحوثين الذين يرجعون أسباب إبداعهم لطلب السوق (التجاوب مع السوق)، وتتأكد ب 29,41% لدى المبحوثين الذين كانوا تجارا، و20,83% لدى المبحوثين الذين كانوا بطالين، بينما نجد 6,77% من المبحوثين أسباب إبداعهم وإبتكارهم إلى إستخدامهم للتكنولوجيا المتطورة، وتتأكد 8,33% لدى المبحوثين الذين كانوا بطالين، والمبحوثين الذين مارسوا أعمالا مختلفة.

يتبين لنا من خلال الجدول أن المبحوثين الذين كانوا فلاحين، وعمالا مهنيين يرجعون أسباب إبداعهم وإبتكارهم في المؤسسة لتكوينهم وخبرتهم المهنية السابقة، حيث تحصلوا من خلالهما على معارف تطورت من خلال ممارستهم للعمل الصناعي الحر، كما أن المبحوثين الذين كانوا عمالا مهنيين، وفلاحين وإطارات أرجعوا أسباب إبداعهم إلى حبهم للمهنة ورغبتهم في الإبداع، وذلك لأن المهنة هي مهنة عائلية ورثوها عن العائلة، أو أنهم أعجبوا بها عند قيام الآخرين بها، فحب المهنة يولد الرغبة في الإبداع والرغبة تطويرها، ويرجع المبحوثين الذين يمارسون أعمالا مختلفة، والمبحوثين الذين كانوا تجارا وإطارات أسباب إبداعهم وإبتكارهم في المؤسسة إلى إطلاعهم ولحبتهم المستمر، فالمقاول الناجح هو المقاول الذي يستعمل معارفه في البحث، والاطلاع المستمر على كل ما هو جديد يتعلق بنشاطه الصناعي، لتطبيقه في مؤسسته المصغرة، ويساعده الإطلاع والبحث على إكتشاف الفجوات الموجودة في السوق، كما يعتمد المبحوثين على إستعمال التكنولوجيا المتطورة والحديثة لإنتاج منتجات مبتكرة ذات جودة عالية.

جدول رقم (85): مدة العمل السابق ومساعدة الخبرات المكتسبة منها في ابتكار المنتجات.

المساعدة المدة	طرح منتج جديد	تطوير المنتجات السابقة	تعديل منتج موجود في السوق	مجموع تكرار الأجوبة	التكرار الأصلي للعينة
9_1	53 %44,91	58 %49,15	37 %31,35	148	118
19_10	13 %52	17 %68	10 %40	40	25
20 فما فوق	3 %60	4 %80	2 %40	9	5
المجموع	69 %46,62	79 %53,37	49 %33,10	197	148

* المبحوثين الذين عملوا من قبل.

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن 53,37% من المبحوثين قاموا بتطوير منتجاتهم السابقة، وتؤكد ب 80% لدى المبحوثين الذين عملوا لمدة 20 سنة فأكثر، وب 86% لدى المبحوثين الذين عملوا لمدة ما بين 10-19 سنة، يليها 46,62% من المبحوثين قاموا بطرح منتج جديد، وتؤكد ب 60% لدى المبحوثين الذين عملوا لمدة 10-19 سنة، وسجلت أصغر نسبة في الجدول ب 33,10% من المبحوثين الذين قاموا بتعديل منتج موجود في السوق، وتؤكد ب 40% لدى المبحوثين الذين عملوا ما بين 10-19 سنة، وبنفس النسبة ب 40% لدى المبحوثين الذين عملوا 20 سنة فما فوق.

يتبين لنا من خلال الجدول أعلاه أن المبحوثين الذين كانت مدة عملهم السابق 10 سنوات وأكثر هم الذين إكتسبوا معارف ساعدتهم على إبتكار منتجات جديدة، ولهذا يمكننا القول أن طول مدة العمل السابق لدى هؤلاء المبحوثين سمحت لهم بإكتساب معارف ساعدتهم في ابتكار منتجات جديدة ومدة العمل السابق تقيس لنا مستوى التأهيل لهؤلاء المبحوثين، وتعبّر عن الخبرة المهنية والتي هي المنبع الثاني للتأهيل المهني، وهي الفترة التي يستطيع فيها المبحوثين أن يتحصلوا ويكتسبوا مؤهلات وقدرات ومعارف جديدة تساعدهم في إنشاء مؤسساتهم المصغرة، وتحقيقهم للإبداع والإبتكار في منتجاتهم، ومدة العمل السابق تعبر عن درجة الربط بين المعارف التي إكتسبها المبحوثين من تعليمهم وتكوينهم العلمي، والمعارف والمهارات التي إكتسبوها من تجاربهم في العمل السابق، وهي تعتبر التأهيل اللازمي ولقد ساعدته على إتمام تأهيلهم (المبحوثين)، وبذلك إستطاع هؤلاء المبحوثين من طرح منتجات جديدة لتعديل منتج في السوق وتطوير منتجاتهم السابقة، حيث كلما طالت مدة العمل السابق كلما تعلم هؤلاء المبحوثين أمورا جديدة تخص العمل وتنظيمه لم يحصلوا عليها حتى من تكوينهم النظري، وهنا نعود إلى مساهمة

جوزيف شمبتر في نظريته حول التطور الإقتصادي حيث إعتبر أن المفاوض هو أساس ومحور التنمية الإقتصادية لأنه يخاطر ويبدع ويخلق طرق إنتاج جديدة، ويبين لنا هذا الجدول أن هؤلاء الباحثين قد استطاعوا الإبداع والإبتكار وهذا النوع من الإبداع "قد يكون إبداع تكنولوجي مثل منتج جديد، طريقة جديدة في تقديم المنتج أو الخدمة أو التسويق أو التوزيع"¹.

جدول رقم (86): مدة العمل السابق ومساعدة الخبرات والمعارف في تنظيم المؤسسة .

المجموع	الحوافز	نظام الأجر	توقيت العمل	تصميم جديد للمؤسسة	ابتكار طرق للعمل	تنظيم جديد للعمل	تحسين أسلوب العمل	المساعدة / المدة
350	53	55	66	21	33	40	82	9_1
118	44,91	46,61	55,93	17,79	27,96	33,89	69,49	
	%	%	%	%	%	%	%	
85	17	16	16	5	4	7	20	_10
25	%68	%64	%64	%20	%16	%28	%80	19
20	3	5	4	2	/	3	3	20 فما فوق
5	%60	%100	%80	%40		%60	%60	
455	73	76	86	28	37	50	105	المجموع
148	49,32	51,35	58,10	18,91	%25	33,78	70,94	
	%	%	%	%		%	%	

* الباحثين الذين عملوا من قبل.

نلاحظ من خلال الجدول أن 70,94% قاموا بتحسين أسلوب العمل، وتؤكد ب80% لدى الباحثين الذين يملكون تجربة مهنية 20 سنة وأكثر، يليها 58,10% من الباحثين ساعدتهم معارفهم السابقة في تحديد توقيت العمل، وتؤكد ب80% لدى الباحثين الذين يملكون تجربة مهنية لمدة 20 سنة وأكثر، وب64% لدى الباحثين الذين يملكون تجربة مهنية ما بين 10 سنوات إلى 19 سنة.

يقابلها 51,35% من الباحثين الذين ساعدتهم معارفهم السابقة في وضع نظام للأجر وتحديدها، وتؤكد ب100% لدى الباحثين الذين يملكون تجربة مهنية تفوق 20 سنة، وب64% لدى

¹-حسين، بن الطاهر و توفيق خذري. "المقاولة كخيار فعال لنجاح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية، المسارات والمحددات". ورقة مقدمة إلى الملتقى الوطني: واقع وافاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر. جامعة الوادي. 05-06 ماي 2013، ص4.

المبحوثين الذين يملكون تجربة مهنية ما بين 10-19 سنة تليها نفس النسبة تقريبا ب 49,32% من المبحوثين الذين ساعدتهم معارفهم السابقة بوضع نظام للحوافز، وتؤكد ب68% لدى المبحوثين الذين يملكون تجربة مهنية مدتها 10-19 سنة، وب60% لدى المبحوثين الذين تجربتهم المهنية تفوق 20 سنة، بينما نجد 33,78% من المبحوثين قاموا بوضع تنظيم جديد للعمل، وتؤكد ب60% لدى المبحوثين الذين يملكون تجربة مهنية 20 سنة وأكثر.

ونجد 25% من المبحوثين الذين إستطاعوا إبتكار طرق للعمل، وتؤكد ب27,96% لدى المبحوثين الذين يملكون تجربة مهنية ما بين 1 الى 9 سنوات، يقابلها 18,96% من المبحوثين الذين قاموا بوضع تصميم جديد للمؤسسة، وتؤكد ب40% لدى المبحوثين الذين يملكون تجربة مهنية 20 سنة فما فوق.

يتبين لنا من خلال الجدول أن المبحوثين الذين يملكون تجربة مهنية سابقة أكثر من 10 سنوات هم الأكثر قدرة على الإبتكار التنظيمي وإعادة الهياكل التنظيمية، ولكن تستجيب لتغيرات البيئة المحيطة، أن هذه القدرة على إحداث الإبتكار التنظيمي جاءت من المعارف الميدانية التي إكتسبها هؤلاء المبحوثين من تجربتهم المهنية السابقة وبهذا يمكننا القول أن هؤلاء المبحوثين يملكون خبرة مهنية ساعدتهم في تنظيم مؤسساتهم المصغرة، ويعتبر التنظيم في المؤسسة المصغرة من أهم الوظائف الإدارية الإنسانية، وهذا النوع من التنظيم يسمى التنظيم الخطي حيث في هذا النوع من المؤسسات يكون "صاحب العمل مسؤولا عن كل الفعاليات والوظائف، فهو يتخذ كل القرارات المالية والتسويقية الإدارية و العملية، ويعود إليه كل العاملين في كل قرار"¹.

¹-سعاد، نايف البرنوطي. إدارة الاعمال الصغيرة (أبعاد الريادة). ط1. دار وائل للنشر، 2005، ص409.

جدول رقم (87): مدة العمل السابق وكيفية القيام بذلك.

المجموع	تنظيم طرق العمل	تنظيم الأجور	تكوين العمال	خدمات إجتماعية للعمال	تقسيم العمل و المهام	إستعمال تكنولوجيا جديدة	تحديد ساعات العمل	المنح والعلاوات	العمل بالفرق والتناوبي	الكيفية المدة
420	88	54	11	3	92	30	67	54	21	9_1
118	74,5	45,76	9,32	2,54	77,96	25,42	56,77	45,76	17,79	
	%7	%	%	%	%	%	%	%	%	
100	23	14	/	/	17	9	16	18	3	_10
25	%92	%56			%68	%36	%64	%72	%12	19
21	3	5	/	1	3	1	3	3	2	20
5	%60	%100		%20	%60	%20	%60	%60	%40	فما فوق
541	114	73	11	4	112	40	86	75	26	المجموع
148	77,0	49,32	7,43	2,70	75,67	27,02	58,10	50,67	17,56	
	%2	%	%	%	%	%	%	%	%	

نلاحظ من خلال الجدول أن 77,02% من الباحثين قاموا بتنظيم طرق العمل، وتؤكد ب92% لدى الباحثين الذين يملكون تجربة مهنية ما بين 10-19 سنة، تقابلها نفس النسبة ب75,67% من الباحثين الذي قاموا بتقييم العمل والمهام، وتؤكد ب77,96% لدى الباحثين الذين يملكون تجربة مهنية سابقة ما بين 1-9 سنوات.

يلها 58,10% من الباحثين الذين قاموا بتحديد ساعات العمل، وتؤكد ب64% لدى الباحثين الذين يملكون تجربة مهنية ما بين 10-19 سنة، وبنفس النسبة تقريبا ب60% لدى الباحثين الذين يملكون تجربة مهنية 20 سنة فما فوق، بينما 50,67% من الباحثين الذين يقدمون المنح والعلاوات لعمالهم، وتؤكد ب72% لدى الباحثين يملكون تجربة مهنية 10-19 سنة، وب60% لدى الباحثين الذين يملكون تجربة مهنية 20 سنة فما فوق.

تليها نفس النسبة تقريبا ب49,32% من الباحثين الذين وضعوا تنظيمًا للأجور، وتؤكد ب100% لدى الباحثين الذين يملكون تجربة مهنية 20 سنة فما فوق، وب56% لدى الباحثين الذين يملكون تجربة مهنية ما بين 10-19 سنة، ونجد 27,02% من الباحثين الذين يستعملون التكنولوجيا

الجديدة، وتتأكد ب 36% لدى المبحوثين الذين يملكون تجربة مهنية ما بين 10 -19 سنة، بينما 17,56% من المبحوثين الذين يعملون بالفرق والعمل التناوبي، وتتأكد ب 40% لدى المبحوثين الذين يملكون تجربة مهنية من 20 سنة فما فوق، ونجد 7,43% من المبحوثين الذين يقومون بتكوين عمالهم، وتتأكد ب 9,32% لدى المبحوثين الذين يملكون تجربة مهنية من 1-9 سنوات.

وسجلت أضعف نسبة بالجدول ب 2,70% من المبحوثين الذين يقدمون خدمات إجتماعية لعمالهم، وتتأكد ب 20% لدى المبحوثين الذين يملكون تجربة مهنية 20 سنة وأكثر.

يتبين لنا من خلال الجدول أن المبحوثين الذين يملكون تجربة مهنية طويلة (سابقة) هم الأكثر تنظيماً للأجور وطرق العمل والمنح والخدمات وتحديد ساعات العمل، والعمل بالفرق لأنهم إكتسبوا معارف ساعدتهم في تطوير أفكار جديدة ، فيما يخص أساليب العمل وتحديد ساعات العمل وأنظمة الأجور والعلاوات، بينما المبحوثين الذين يملكون تجربة مهنية سابقة ما بين 1-9 سنوات يقومون بتقسيم العمل والمهام وتكوين عمالهم، وهذا نظراً لأهمية تقسيم العمل والمهام داخل المؤسسة حيث يحدد هؤلاء المبحوثين مهام كل عامل داخل المؤسسة المصغرة، وفقاً لما إكتسبوه من تجربتهم المهنية السابقة من تقسيم للعمل والمهام، وإضافة إلى لجوءهم لتكوين عمالهم نظراً لوعيهم بأهمية التكوين المهني لزيادة معارف وقدرات عمالهم المهنية.

جدول رقم (88): مدة العمل السابق والإطلاع على مستجدات النشاط.

المدة	مطلع على المستجدات	غير مطلع على المستجدات	المجموع
9_1	110 %93,2	8 %6,8	118 %100
19_10	25 %100	/	25 %100
20 فما فوق	5 %100	/	5 %100
المجموع	140 %94,59	8 %5,40	148 %100

*المبحوثين الذين عملوا من قبل.

نلاحظ من خلال الجدول أن 94,59% من المبحوثين مطلعين على المستجدات الخاصة بنشاطهم، وتؤكد ب100% لدى المبحوثين الذين يملكون تجربة مهنية أكثر من 10 سنوات، وب93,2% لدى المبحوثين الذين يملكون تجربة مهنية ما بين 1-9 سنوات .

يتبين لنا من خلال الجدول أن المبحوثين الذين يملكون تجربة مهنية أكثر من 10 سنوات هم الأكثر إطلاعاً على المستجدات الخاصة بالنشاط، وكذلك المبحوثين الذين يملكون تجربة مهنية ما بين 1-9 سنوات، ولهذا يتبين لنا أن معظم المبحوثين الذين يملكون تجربة مهنية سابقة على إطلاع كامل وتام بالمستجدات الخاصة بنشاطهم الصناعي، وتجربتهم المهنية السابقة سمحت بتوسع أذهانهم وإملاكهم الرغبة في الإطلاع على المستجدات الخاصة بنشاطهم الصناعي نظراً لأهميتها البالغة.

جدول رقم (89): مدة العمل السابق وكيفية استغلال المستجندات .

التكرار الأصلي للعيينة	مجموع تكرار الأحوية	أخرى	إبتكار أساليب للعمل	زيادة الإنتاج	تطوير المؤسسة	إبتكار منتوج جديد	تحسين جودة المنتوج	الكيفية المدة
118	214	/	37 %31,35	15 %12,71	63 %53,38	30 %25,42	69 %58,47	9_1
25	51	/	7 %28	9 %36	13 %52	5 %20	17 %68	19_10
5	10	1 %20	2 %40	/	2 %40	2 %40	3 %60	20 فما فوق
*148	275	1 %0,67	46 %31,08	24 %16,21	78 %52,70	37 %25	89 %60,13	المجموع

*المبحوثين الذين عملوا من قبل.

نلاحظ من خلال الجدول أن 60,13% من المبحوثين إستغلوا مستجندات السوق في تحسين جودة منتجاتهم، وتؤكد ب68% لدى المبحوثين الذين يملكون تجربة مهنية ما بين 10 إلى 19 سنة، وب60% لدى المبحوثين الذين يملكون تجربة مهنية من 20 سنة فما فوق، وبنفس النسبة تقريبا ب58,47% لدى المبحوثين الذين يملكون تجربة مهنية ما بين 1-9 سنوات.

يليهها 52,70% من المبحوثين إستغلوا المستجندات في تطوير مؤسساتهم المصغرة، وتؤكد ب53,38% لدى المبحوثين الذين يملكون تجربة مهنية سابقة بين 1-9 سنوات، ونجد ب31,08% من المبحوثين الذين إستغلوا المستجندات في إبتكار أساليب للعمل، وتؤكد ب40% لدى المبحوثين الذين يملكون تجربة مهنية من 20 سنة فما فوق، بينما ب25% من المبحوثين إستغلوا المستجندات الخاصة بنشاطهم في إبتكار منتج جديد، وتؤكد ب40% لدى المبحوثين الذين يملكون تجربة مهنية 20 سنة فما فوق، وإستغل ب16,21% من المبحوثين المستجندات في زيادة الإنتاج، وتؤكد ب36% لدى المبحوثين الذين يملكون تجربة مهنية ما بين 10-19 سنة.

يتبين لنا من خلال الجدول أن التجربة المهنية السابقة لها دور في إستغلال المستجندات الخاصة بالنشاط الصناعي لهؤلاء المبحوثين، فالمبحوثين الذين يملكون تجربة مهنية ما بين 1-9 سنوات، إستغلوا المستجندات في تطوير مؤسساتهم المصغرة وتحسين منتوجاتهم، بينما المبحوثين الذين يملكون تجربة مهنية سابقة طويلة (أكثر من 10 سنوات) إستغلوا المستجندات لتحسين جودة المنتج، وإبتكار منتوجات جديدة، وزيادة الإنتاج وإبتكار أساليب جديدة للعمل، حيث انه كلما طالت مدة العمل السابق كلما

إكتسب هؤلاء الباحثين معارف جديدة سمحت لهم بإستغلال الفرص الموجودة في السوق وتحينها، وإستغلالها أحسن إستغلال في مجال نشاطهم الصناعي، وهذا يدعم لنا أن المكتسبات المعرفية القبلية لها دور كبير في إحداث الإبداع والإبتكار داخل المؤسسة المصغرة، وهي تعتبر كأرضية خصبة للبحث وإكتشاف الفرص المتاحة في السوق وتحويلها إلى حقيقة إقتصادية.

جدول رقم(90): مدة العمل السابق واستخدام التكنولوجيا المتطورة.

المدة	يستخدم التكنولوجيا	لا يستخدم التكنولوجيا	المجموع
9_1	106 %89,8	12 %10,2	118 %100
19_10	22 %88	3 %12	25 %100
20 فما فوق	4 %80	1 %20	5 %100
المجموع	132 %89,18	16 %10,81	148 %100

*المبحوثين الذين عملوا من قبل.

نلاحظ من خلال الجدول أن 89,19% من المبحوثين يستخدمون التكنولوجيا الحديثة، وتمثل الإتجاه العام، وتتأكد ب89,8% لدى المبحوثين الذين يملكون تجربة مهنية سابقة من 1-9 سنوات، وبنفس النسبة تقريبا ب88% لدى المبحوثين الذين يملكون تجربة مهنية سابقة ما بين 10-19 سنة، وب80% لدى المبحوثين الذين يملكون تجربة مهنية سابقة 20 سنة وأكثر، يقابلها 10,81% من المبحوثين الذين يملكون تجربة مهنية سابقة لكنهم لا يستخدمون التكنولوجيا الحديثة في مؤسساتهم المصغرة.

يتبين لنا من خلال الجدول أن معظم المبحوثين وعلى اختلاف تجربتهم المهنية السابقة، يستخدمون التكنولوجيا الحديثة في نشاطهم الصناعي، وهذا نظرا لأهمية الوسائل التكنولوجية الحديثة في إنتاج منتجات وفقا للمعايير العلمية والعالمية، كذلك القرض المقدم من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب والذي يسمح لهؤلاء الشباب بإقتناء آلات تكنولوجية حديثة ومتطورة حيث أن سقف الإستثمار يصل 1 مليار دينار جزائري، وهذا ما يسمح لهؤلاء المبحوثين بإقتناء مثل هذه الآلات والتجهيزات الحديثة، كما أن التطور الصناعي الحاصل في البيئة والتطور التكنولوجي، والمنافسة الشديدة في الأسواق

المحلية أو العالمية يفرض على هؤلاء الباحثين باستخدام التكنولوجيا الحديثة والمتطورة، ولمواكبة التغيرات الحاصلة في مجال الإنتاج الصناعي، وكذلك يبين لنا الجدول أننا أمام نوع من النشاط الصناعي المتطور، الذي يختلف عن النشاط الحرفي الذي كان سائدا قديما، لكن مازال موجودا إلى يومنا هذا حيث أظهرت لنا نتائج الجدول أن نسبة ضئيلة من الباحثين الذين لا يستخدمون في نشاطهم الصناعي التكنولوجيا الحديثة، وهم يعتمدون على وسائل تقليدية حرفية بسيطة، فإننتاجهم حرفي أكثر من صناعي، محاولين بذلك المحافظة على المهنة الموروثة عائليا.

جدول رقم (91): مدة العمل السابق وكيفية التحكم في التكنولوجيا المتطورة.

التكرار الأصلي	مجموع التكرارات	أخرى	الخبرة المهنية	العمال المؤهلين	القيام بتكوين	البرمجة الآلية	الخبراء والمتخصصين	الكيفية / المدة
118	126	2 %1,69	26 %22,03	16 %13,55	53 %44,91	11 %9,32	18 %15,25	9_1
25	24	/	3 %12	7 %28	7 %28	3 %12	4 %16	19_10
5	5	/	1 %20	/	2 %40	/	2 %40	20 فما فوق
148	155	2 %1,35	30 %20,27	23 %15,54	62 %41,89	14 %9,45	24 %16,21	المجموع

* الباحثين الذين عملوا من قبل.

نلاحظ من خلال الجدول أن 41,89% من الباحثين قاموا بتكوين مهني للتحكم في التكنولوجيا المتطورة، وتمثل الاتجاه العام، وتؤكد ب44,91% لدى الباحثين الذين يملكون تجربة مهنية سابقة ما بين 1-9 سنوات، بينما 20,27% من الباحثين الذين يتحكمون في التكنولوجيا المتطورة من خلال خبرتهم المهنية السابقة، وتؤكد ب22,03% لدى الباحثين الذين يملكون تجربة مهنية سابقة ما بين 1-9 سنوات، يقابلها 16,21% من الباحثين الذين يعتمدون على الخبراء والمتخصصين في التحكم في التكنولوجيا المتطورة وتؤكد ب40% لدى الباحثين الذين يملكون تجربة مهنية سابقة من 20 سنة فما فوق، تليها نفس النسبة تقريبا ب15,54% من الباحثين الذين يعتمدون على عمالهم المؤهلين بالتحكم في التكنولوجيا المتطورة، وتؤكد ب28% لدى الباحثين الذين يملكون تجربة مهنية سابقة ما بين 10-19 سنة، ويعتمد 9,45% من الباحثين على البرمجة الآلية لآلاتهم التكنولوجية المتطورة، وتؤكد ب12% لدى الباحثين الذين يملكون تجربة مهنية سابقة بين 10-19 سنة.

نلاحظ من خلال الجدول أن الباحثين الذين يملكون تجربة مهنية سابقة طويلة (أكثر من 10 سنوات) يعتمدون أكثر على القيام بتكوينات في مجال التحكم في التكنولوجيا، ويعتمدون أيضا على الخبراء والمتخصصين، وعما لهم المؤهلين وبالبرمجة الآلية، بينما الباحثين الذين كانت تجربتهم المهنية ما بين 1 سنة و 9 سنوات يقومون بتكوين مهني، وهناك من يعتمد على خبرتهم المهنية السابقة 79,37%.

يتبين لنا من خلال الجدول أن الباحثين وعلى إختلاف مدة تجربتهم المهنية السابقة لم يكتسبوا معارف تتعلق بالتحكم في الآلات التكنولوجية المتطورة، وإنما يعتمدون لتغطية هذا العجز بالتحكم في هذا النوع من الآلات على الخبراء والمتخصصين، والقيام بتكوين إضافي وأيضا على عمالهم المؤهلين.

جدول رقم (92): مدة العمل السابق وكيفية مراقبة التطورات التكنولوجية.

التكرار الأصلي	مجموع التكرارات	لا أراقب التطورات	المنتجات المطروحة	المعارض	أصحاب المهنة	الأنترنت	الكيفية / المدة
118	164	2 %1,69	16 %13,55	40 %33,89	26 %22,03	80 %67,79	9_1
25	36	1 %4	5 %20	6 %24	7 %28	17 %68	19_10
5	7	1 %20	/	1 %20	1 %20	4 %80	20 فما فوق
148	207	4 %2,70	21 %14,18	47 %31,75	34 %22,97	101 %68,24	المجموع

*المبحوثين الذين عملوا من قبل.

نلاحظ من خلال الجدول أن 68,24% من الباحثين يراقبون التطورات التكنولوجية الحديثة عن طريق الأنترنت وتمثل الإتجاه العام، وتتأكد ب 80% لدى الباحثين الذين يملكون تجربة مهنية 20 سنة فما فوق.

بينما 31,75% من الباحثين الذين يراقبون التطورات التكنولوجية عن طريق المعارض، وتتأكد ب 33,89% لدى الباحثين الذين يملكون تجربة مهنية 1-9 سنوات.

يقابلها 22,97% من الباحثين الذين يراقبون التطورات التكنولوجية من خلال إتصالهم بأصحاب المهنة، وتتأكد ب 28% لدى الباحثين الذين يملكون تجربة مهنية ما بين 10-19 سنة، يليها 14,18% من الباحثين الذين يراقبون المنتجات المطروحة في السوق، وتتأكد ب 20% لدى الباحثين

الذين يملكون تجربة مهنية ما بين 10-19 سنة، وكذا 2,70% من الباحثين لا يراقبون التطورات، وتؤكد ب 20% لدى الباحثين الذين يملكون تجربة مهنية 20 سنة و أكثر.

يتبين لنا من خلال الجدول أن الباحثين الذين يملكون تجربة مهنية سابقة ما بين 1-9 سنوات، يعتمدون في مراقبة التطورات التكنولوجية الحديثة عن طريق زيارتهم للمعارض، والباحثين الذين يملكون تجربة مهنية ما بين 10-19 سنة، يعتمدون على أصحاب المهنة والمنتجات المطروحة في الأسواق، بينما الباحثين الذين يملكون تجربة مهنية 20 سنة فما فوق فإنهم يعتمدون على الأنترنت.

يعتمد الباحثين وعلى اختلاف مدة تجاربهم المهنية السابقة على عدة طرق، ووسائل لمراقبة التطورات التكنولوجية الحديثة، فالباحثين الذين يملكون تجربة مهنية طويلة يعتمدون على الأنترنت لتقدم لهم كل المعلومات المتعلقة بالتكنولوجيا الحديثة، بينما الباحثين الذين يمتلكون تجربة مهنية قصيرة ومتوسطة يعتمدون على المعارض والأسواق وأصحاب المهنة والذين يعتمدون على شبكة مساندة لهم، توفر لهم الدعم المادي من خلال توجيههم إلى الآلات التكنولوجية المتطورة، والمناسبة لنشاطهم الصناعي.

جدول رقم (93): مدة العمل السابق وأسباب الإبداع والابتكار في المؤسسة .

المجموع	أخرى	التوفر على عمال مؤهلين	إستعمال تكنولوجيا حديثة	الإطلاع والبحث المستمر	طلب السوق	حب المهنة والإبداع	التكوين و الخبرة	الأسباب المدة
210	/	4	8	44	24	50	80	9_1
118		%3,38	%6,77	%37,28	%20,33	%42,37	%67,79	
42	/	1	2	8	4	13	14	19_10
25		%4	%8	%32	%16	%52	%56	
8	1	/	/	1	/	4	2	20 فما فوق
5	%20			%20		%80	%40	
260	1	5	10	53	28	67	96	المجموع
*148	%0,67	%3,37	%6,75	%35,81	%18,91	%45,27	%64,86	

* الباحثين الذين عملوا من قبل.

نلاحظ من خلال الجدول أن 64,86% من الباحثين يرجعون أسباب إبداعهم وإبتكارهم في المؤسسة إلى تكوينهم وخبرتهم المهنية السابقة وتمثل الإتجاه العام، وتؤكد ب 67,79% لدى الباحثين

الذين عملوا لمدة (1-9) سنوات (وهذا يبين لنا أن المبحوثين الذين قاموا بتكوين مهني، عملوا لمدة صغيرة تتراوح ما بين 1-9 سنوات وذلك لإكتساب الخبرة اللازمة من أجل إنشاء مؤسساتهم المصغرة الصناعية).

يليها 45,27% من المبحوثين أرجعوا أسباب إبداعهم وإبتكارهم في المؤسسة إلى حبهم للمهنة والرغبة في الإبداع والإبتكار، وتتأكد ب80% لدى المبحوثين الذين يملكون تجربة مهنية 20 سنة فما فوق، وب52% لدى المبحوثين الذين يملكون تجربة مهنية ما بين 10-19 سنة، ونجد 35,81% يرجعون أسباب إبداعهم في المؤسسة إلى إطلاعهم وبحثهم المستمر، وتتأكد ب37,28% لدى المبحوثين الذين يملكون تجربة مهنية ما بين 1-9 سنوات.

يليها 18,91% من المبحوثين الذين يرجعون أسباب إبداعهم في مؤسساتهم إلى طلب السوق، وتتأكد ب20,33% لدى المبحوثين الذين يملكون تجربة مهنية ما بين 1-9 سنوات، يقابلها 6,75% من المبحوثين الذين يرجعون أسباب إبداعهم لإستعمال التكنولوجيا الحديثة، و3,37% من المبحوثين يرجعون أسباب إبداعهم إلى توفرهم على عمال مؤهلين.

يتضح لنا من خلال الجدول أن أسباب الإبداع والإبتكار لدى هؤلاء المبحوثين مختلفة ومتعددة ومتداخلة فيما بينها، وأن المبحوثين الذين يحملون تكويناً مهنياً والمتوج بالخبرة المهنية لدى المؤسسات العمومية والخاصة ولمدة زمنية قصيرة (تتراوح بين 1-9 سنوات) سمحت لهم بإحداث الإبداع والإبتكار في مؤسساتهم المصغرة، بينما المبحوثين الذين عملوا لمدة زمنية طويلة (أكثر من 20 سنة) يرجعون أسباب إبداعهم وإبتكارهم لحبهم للمهنة التي كانوا يمارسونها، وحاولوا تطويرها من خلال إنشاء مؤسسات مصغرة في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، كذلك حب الإبداع والرغبة فيه لأن المقاول كما يصفه جوزيف شمبيتر على أنه الفرد الذي يملك القدرات المعرفية، والإرادة الشخصية لتحويل فكرة جديدة إلى إبتكار ملموس إعتقاداً على أفكار ومعلومات مسبقاً هذا ما يحقق له الربح المادي.

إستنتاج الفرضية الأولى.

— يعتبر التأهيل المهني شرط ضروري لإنشاء مؤسسة مصغرة، وعاملا حاسما لنجاحها وإزدهارها، وهذا ماتوصلنا إليه من خلال تحليل الجداول المتعلقة بالفرضية الأولى، حيث أنه يحمل الشباب المقاول تأهيلا مهنيا عاليا إكتسبوه من النظام التعليمي الحكومي (الجامعة، التكوين المهني)، وهذه الصفة الجديدة للمقاولين الذين يحملون تأهيل مهني عالي، وإستثمروا في نشاطات مهنية تتوافق مع مؤهلاتهم المهنية العلمية والعملية، مما يعطي لهم القدرة على الإبتكار وتطوير مؤسساتهم المصغرة الصناعية، وهذه شروط المقاول التي تتطلب تأهيل مهني.

— إختيار النشاط الصناعي للمؤسسة المصغرة يتحدد بعوامل متعددة، تتمثل أساسا في نوع المؤهل العلمي أو العملي الذي يملكه الشاب المقاول، فأصحاب المستوى التعليمي الجامعي والثانوي يستثمرون في الصناعات الغذائية والإستهلاكية، وصناعة الآلات والتجهيزات، والصناعات الصيدلانية، والطبية والتجميلية، هذه الأخيرة التي تتطلب مستوى تعليمي جامعي، بينما أصحاب المستوى التعليمي المتوسط والحاملين لتكوين مهني يستثمرون في صناعة الحديد والخشب، والألومنيوم والبلاستيك.

— إكتسب هؤلاء الشباب ثقافة المقاول من خلال تجربتهم المهنية في القطاع الخاص الجزائري، الذي أصبح ينشر ثقافة المقاول في المجتمع، بنقله قيم العمل الحر ونشرها للعمال عن طريق إشراكهم في العملية الإنتاجية وإتخاذ القرارات في المؤسسة، كما أن تشجيع العمل الحر والمقاول الخاصة في الجزائر دفع بالشباب ليس البطالين فقط، وإنما أيضا الشباب الذين كانوا يعملون في المؤسسات الخاصة والعمومية، إلى ترك مناصب عملهم بعدما كونوا رصيذا معرفيا وماديا وعلائقيا مهما ساعدهم في إنشاء مؤسسات مصغرة صناعية في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.

— لقد ساعد الرصيد المعرفي المهم الذي إكتسبه الشباب المقاول من مساهمهم العلمي أو العملي في إبتكار وتطوير أساليب جديدة في العمل والإنتاج، وتطوير وتوسيع مؤسساتهم المصغرة الصناعية، وطرح منتجات جديدة أو تعديل المنتجات السابقة.

— كلما إرتفع تأهيل الشباب المقاول كانوا أكثر قدرة على إحداث الإبداع والإبتكار في مؤسساتهم المصغرة الصناعية، من خلال التطوير المستمر لمنتجاتهم وتعديلها، وتحسين أسلوب العمل ووضع تنظيم محكم للمؤسسة، من خلال تنظيم أوقات العمل.

— إن القدرة على إرساء أساليب جديدة في تنظيم المؤسسة المصغرة لديها علاقة مع المستوى التعليمي، حيث أن المبحوثين ذوي المستوى التعليمي الثانوي والجامعي، يعتمدون على تقسيم العمل والمهام كأساس

لتنظيم المؤسسة المصغرة الصناعية، إضافة إلى تحديد ساعات العمل اليومي والأسبوعي، وتقديم المنح والعلاوات وتنظيم طرق العمل.

__ المقالة هي تأهيل إجتماعي وثقافة، ولاحظنا غلبة المنطق الإجتماعي على المنطق العلمي والإقتصادي في ما يخص تحفيز العمال، حيث إبتكر الشباب المقاول أساليب جديدة في التحفيز ذات منطق إجتماعي أخذت مبادئها من الثقافة الإسلامية، والخلفية الثقافية التي إكتسبها هؤلاء المبحوثين من تنشئتهم الإجتماعية في العائلة والمدرسة، وفي مؤسسة العمل السابق، تتمثل في توزيع الزكاة وتحفيز العمال في المناسبات الدينية والقناعة الشخصية لإعطاء كل ذي حق حقه.

__ يلعب التأهيل المهني دورا هاما في تحليل معطيات السوق، والقدرة على الإطلاع الدائم والمستمر لمستجداته، وله دور في رفع الوعي لدى هؤلاء الشباب بأهمية التعرف على كل ما يتعلق بنشاط مؤسساتهم المصغرة الصناعية لوضع الإستراتيجية المناسبة للتكيف مع معطيات هذه البيئة، كما يولي الشباب المقاول أهمية بالغة بدراسة السوق.

__ إستغلال الفرص في السوق أحسن إستغلال، دليل على فطنة وبقظة الشباب المقاول، وتوفر الشباب المقاول على مؤهلات مهنية علمية وعملية يسمح لهم بإستغلال الفرص المتاحة في السوق أحسن إستغلال، من خلال تحسين جودة منتجاتهم، وإبتكار أساليب للعمل وإبتكار منتجات جديدة وزيادة الإنتاج .

__ تكتسي المؤسسات المصغرة الصناعية التي أنشأها هؤلاء المبحوثين الطابع العصري والحداثي، حيث أن معظم الشباب المقاول يستخدمون التكنولوجيا المتطورة لإنتاج منتجات تسير المنتجات المنافسة في السوق، ومنتجات مبدعة، ويراقبون التطورات الحاصلة في المجال التكنولوجي عن طريق الأنترنت نظرا لسرعته وكمية المعلومات التي يوفرها في وقت أقصر وبجهد أقل، فالمقالة هي تأهيل تكنولوجي.

__ المقالة هي إبداع وإبتكار، وتختلف وتتعدد أسباب الإبداع والإبتكار لدى الشباب المقاول بإختلاف نوع المؤهلات المهنية التي يحملونها، وأيضا بمدى تلبيتهم لطلبات السوق وسد فجواته، كما أن حب المهنة يعد سببا هاما من أسباب الإبداع والإبتكار في المؤسسة المصغرة الصناعية.

__ يعتمد المبحوثون على الأنترنت لمراقبة التطورات التكنولوجية المتسارعة، خصوصا المبحوثين ذوي المستوى التعليمي المرتفع، ليكونوا سابقين في الحصول على المعلومات والتجهيزات التكنولوجية الحديثة، لضمان إنتاج منتجات ذات جودة عالية، وتحقيق الإبتكار التنظيمي في مؤسساتهم المصغرة.

— تتدخل عدة متغيرات مثل المستوى التعليمي والتكوين المهني، والخبرة المهنية في تحقيق الابتكار التنظيمي في المؤسسة المصغرة الصناعية من حيث إنتاج منتجات جديدة، وتنظيم جيد ومحكم لهذه المؤسسات بإبتكارالشباب المقاول لأساليب تنظيمية تساعدهم في تحقيق ذلك.

— المقاول مبدع ومبتكر، والإبداع والإبتكار ليس بالضرورة الإتيان بالجديد، وإنما يمكن إعادة تركيب ماهو قديم بطرق جديدة، وهذا ما حققه الشباب المقاول على إختلاف مستوياتهم التعليمية، من خلال تحسين وتعديل منتوجاتهم، ووضع تنظيم محكم لمؤسساتهم المصغرة.

الفصل التاسع:

دور المؤهلات المهنية التي يحملها الشباب المقاول في توسع وتطور
مؤسساتهم المصغرة الصناعية.

تمهيد.

لقد لقي موضوع التأهيل المهني إهتماما كبيرا من طرف الباحثين وعلماء الإجتماع نظرا لأهميته، حيث كان مركز إشكالية العديد منهم جورج فريدمان، والذي يعتبر أن التأهيل المهني هو التكوين المهني، فالتأهيل المهني هو كل المعارف النظرية والتطبيقية المتعلقة بالعمل، والتي تسمح للشباب المقاتل أن يحافظوا ويطوروا مؤسساتهم المصغرة الصناعية ويضمنون بقائها، ويعتبر التأهيل المهني شرط ضروري لإستمرارية المؤسسة في السوق وتوسعها، وسينصب إهتمامنا على تحليل الشق الثاني من الفرضية الأول،ى والتي تشير إلى علاقة المؤهلات المهنية بإستمرار وتوسع المؤسسة المصغرة الصناعية من خلال الحوار التالية:

— دور المستوى التعليمي في تحسين وتطوير مؤسسات الشباب المقاتل.

— دور التكوين المهني في تحسين وتطوير مؤسسات الشباب المقاتل.

— دور الخبرة المهنية السابقة في تحسين وتطوير وإستمرار مؤسسات الشباب المقاتل.

1_ دور المستوى التعليمي في تحسين وتطوير مؤسسات الشباب المقاوم.

جدول رقم(94): المستوى التعليمي ودور المعارف والخبرات في تحسين وتطوير المؤسسة المصغرة.

المجموع	أخرى	زيادة كمية ونوعية المنتوج	التحكم في التكنولوجيا	توسيع المؤسسة وعدد العمال	تسيير جيد للعمال	تنظيم محكم للمؤسسة	إبتكار المنتجات	الدور المستوى
5 1	/	1 %100	/	1 %100	1 %100	1 %100	1 %100	إبتدائي
164 49	/	28 %57,14	5 %10,20	29 %59,18	32 %65,30	40 %81,63	30 %61,22	متوسط
200 64	1 %1,56	42 %65,62	16 %25	28 %43,75	37 %57,81	48 %37,5	28 %43,75	ثانوي
206 58	/	43 %74,13	8 %13,79	38 %65,51	40 %68,96	47 %81,03	30 %51,72	جامعي
575 172	1 %0,58	114 %66,27	29 %16,86	96 %55,81	110 %63,95	136 %79,06	89 %51,74	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن 79,06% من الباحثين ساعدتهم معارفهم وخبرتهم في تنظيم محكم للمؤسسة، وتؤكد ب100% لدى الباحثين ذوي المستوى التعليمي الإبتدائي، وب18,63% لدى الباحثين ذوي المستوى التعليمي المتوسط، وبنفس النسبة تقريبا 81,03% لدى الباحثين ذوي المستوى التعليمي الجامعي.

يلها 66,27% من الباحثين الذين قاموا بزيادة في كمية ونوعية المنتوج، وتؤكد ب100% لدى الباحثين ذوي المستوى التعليمي الإبتدائي، وب74,13% لدى الباحثين ذوي المستوى التعليمي الجامعي.

ونجد نفس النسبة تقريبا ب63,95% يقومون بتسيير جيد للعمال، وتؤكد ب100% لدى الباحثين ذوي المستوى التعليمي الإبتدائي، وب68,96% لدى الباحثين ذوي المستوى التعليمي الجامعي، وبنفس النسبة تقريبا ب65,30% لدى الباحثين ذوي المستوى التعليمي المتوسط، ونجد 55,81% من الباحثين الذين قاموا بتوسيع المؤسسة وزيادة عدد العمال، وتؤكد ب100% لدى

المبحوثين ذوي المستوى التعليمي الابتدائي، وب59,18% لدى المبحوثين ذوي المستوى التعليمي المتوسط.

وتليها نفس النسبة ب51,74% من المبحوثين الذين قاموا بإبتكار منتجات، وتؤكد ب100% لدى المبحوثين ذوي المستوى التعليمي الابتدائي، وب62,22% لدى المبحوثين ذوي المستوى التعليمي المتوسط، وسجلت أصغر نسبة في الجدول ب16,86% من المبحوثين الذين يتحكمون في التكنولوجيا المتطورة، وتؤكد ب25% لدى المبحوثين ذوي المستوى التعليمي الثانوي.

يتبين لنا من خلال الجدول أن المبحوثين وعلى إختلاف مستوياتهم التعليمية ساعدتهم معارفهم المكتسبة من النظام التعليمي في القدرة على وضع تنظيم محكم لمؤسساتهم المصغرة الذي من خلاله تسهل عملية تنظيم المؤسسة المصغرة وتنظيم الموارد البشرية وتحديد أساليب العمل وتوقيت العمل، ويقصد بالتنظيم أنه "وضع لخطة موضوع التنفيذ وذلك بالقيام بإجراءات تحليل المهمات وتركيب الوظائف، وتشكيل الأقسام والهيكلة الإداري، وتحديد المهمات والعلاقات والسلطة والمسؤولية، ووضع القواعد التنظيمية المختلفة، وتهيئة الظروف التي تساعد في التنسيق ما بين هيكل علاقات السلطة في المشروع، ويسير العمل بشكل عام داخل المشروع"¹

وهناك من المبحوثين من ساعدتهم معارفهم المكتسبة من النظام التعليمي في زيادة في النوعية والكمية للإنتاج، وذلك بعد تعرفهم على النقص الموجودة في السوق وتغطيتها، لأن هؤلاء المبحوثين لهم قيم إبداعية من خلال إمتلاكهم القدرة على إدراك الفرص المتاحة في السوق، والتي لم يدركها المقاولون الآخرون، كما أن لهم نظرة واسعة وعميقة تمكن من الكشف عن بعض المنطلقات التي لا يراها الشباب الآخرون، وهذا يبين لنا أن هؤلاء المبحوثين يحسنون التعامل مع البيئة المحيطة بمؤسساتهم المصغرة.

كما استطاع هؤلاء المبحوثين وعلى إختلاف مستوياتهم التعليمية من التسيير الجيد لمواردهم البشرية، حيث يتميز هذا النوع من المؤسسات المصغرة بهيمنة الشخصية في تنظيم علاقات العمل، حيث يكون الإتفاق عليها في الغالب طابع شخصي وليس رسمي، فالمقاول حسب ما أشار إليه جين بابتيست ساي أنه يقوم بجمع وتنظيم وسائل الإنتاج، وتوجيهها من أجل خلق منافع مادية جديدة.

¹-كاسر، نصر المنصور وشوقي ناجي جواد. مرجع سابق، ص132.

جدول رقم (95): يبين المستوى التعليمي ونوع التحسينات و التعديلات التي قام بها الشباب المقاول على المنتج وتنظيم المؤسسة.

النوع / المستوى	تقديم وصفات جديدة	تعديل الشكل والمحتوى	التنوع المستمر	التسويق بالكمية والسعر	إعتماد تكنولوجيا متطورة	أساليب جديدة في الصنع	أخرى	المجموع
إبتدائي	1 %100	1 %100	1 %100	/	/	1 %100	/	4 1
متوسط	19 %38,77	37 %75,51	21 %42,85	10 %20,40	8 %16,32	35 %71,42	2 %4,08	132 49
ثانوي	23 %35,93	47 %73,43	27 %42,18	17 %26,56	20 %31,25	47 %73,43	/	181 64
جامعي	30 %51,72	44 %75,86	23 %39,65	16 %27,58	12 %20,68	43 %74,13	4 %6,89	172 58
المجموع	73 %42,44	129 %75	72 %41,86	43 %25	40 %23,25	126 %73,25	6 %3,48	489 172

نلاحظ من خلال الجدول أن 75% من المبحوثين قاموا بتعديل في شكل ومحتوى المنتج، وتؤكد ب100% لدى المبحوثين ذوي المستوى التعليمي الإبتدائي، وب75,86% لدى المبحوثين ذوي المستوى التعليمي الجامعي، وبنفس النسبة تقريبا 75,51% لدى المبحوثين ذوي المستوى التعليمي المتوسط، تليها نفس النسبة تقريبا ب73,25% من المبحوثين الذين إبتكروا أساليب جديدة في الصنع، وتؤكد ب100% لدى المبحوثين ذوي المستوى التعليمي الإبتدائي، وب74,13% لدى المبحوثين ذوي المستوى التعليمي الجامعي، وبنفس النسبة تقريبا ب73,43% لدى المبحوثين ذوي المستوى التعليمي الثانوي .

ونجد ب42,44% من المبحوثين الذين قدموا وصفات جديدة، وتؤكد ب100% لدى المبحوثين ذوي المستوى التعليمي الإبتدائي، وب51,72% لدى المبحوثين ذوي المستوى التعليمي الجامعي، تليها نفس النسبة تقريبا ب41,86% من المبحوثين الذين ينوعون بصورة مستمرة في منتوجاتهم، وتؤكد ب100% لدى المبحوثين ذوي المستوى التعليمي الإبتدائي، وب42,85% لدى المبحوثين ذوي المستوى التعليمي المتوسط، وبنفس النسبة تقريبا ب42,18% لدى المبحوثين ذوي المستوى التعليمي الثانوي.

بينما 25% من المبحوثين الذين يسوقون منتوجاتهم بالسعر والكمية، وتتأكد بـ 27,58% لدى المبحوثين ذوي المستوى التعليمي الجامعي، وبنفس النسبة تقريبا بـ 26,56% لدى المبحوثين ذوي المستوى التعليمي الثانوي، تقابلها نفس النسبة تقريبا بـ 23,25% من المبحوثين يعتمدون على التكنولوجيا المتطورة وتتأكد بـ 31,25% لدى المبحوثين ذوي المستوى التعليمي الثانوي.

يتبين لنا من خلال الجدول أن المبحوثين وعلى إختلاف مستوياتهم التعليمية إستطاعوا أن يعدلوا ويحسنوا من منتوجاتهم، وتنظيم للمؤسسة المصغرة عن طريق تعديل شكل ومحتوى منتوجاتهم، معتمدين على أساليب جديدة في الصنع، وتقديم صفات جديدة والتنويع المستمر لمنتوجاتهم، والتخلي على الأساليب التقليدية في الصنع بإستعمالهم للتكنولوجيا الحديثة، هذا التعامل الذي رأيناه في السابق يتطلب معارف ومهارات متخصصة، وبهذا يمكننا القول أن هؤلاء المبحوثين إستطاعوا أن يقدموا في سياق نشاطهم الإقتصادي الصناعي أنشطة مبتكرة، وهنا "فقد يقال جدلا أن تنظيم العمل (المقاولة) الحديث، والتركيبات الذهنية الخاصة بها، لها طاقة كامنة فريدة، الأخرى صناعات قديمة راسخة في اتجاهات جديدة"¹، وبهذا فإن الإبداع والإبتكار ليس بالضرورة الإتيان بالجديد فقط وإنما تجديد ما كان موجود فيه.

¹ - بريجيت، بيرجير. مرجع سابق، ص 18.

جدول رقم(96): المستوى التعليمي و علاقته بقيام الشباب المفاوض بتطوير المؤسسة.

المجموع	لم أطور المؤسسة	طورت المؤسسة	القيام المستوى
1 %100	/	1 %100	إبتدائي
49 %100	12 %24,5	37 %75,5	متوسط
64 %100	18 %28,1	46 %71,9	ثانوي
58 %100	12 %20,7	46 %79,3	جامعي
172 %100	42 %24,4	130 %75,6	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن 75,6% من المبحوثين قد طوروا مؤسساتهم المصغرة وتمثل الإتجاه العام، وتتأكد ب 100% لدى المبحوثين ذوي المستوى التعليمي الإبتدائي، وب 79,3% لدى المبحوثين ذوي المستوى التعليمي الجامعي، وبنفس النسبة تقريبا ب 75,5% لدى المبحوثين ذوي المستوى التعليمي المتوسط، وب 71,9% لدى المبحوثين ذوي المستوى التعليمي الثانوي، يقابلها 24,4% من المبحوثين الذين لم يطوروا مؤسساتهم المصغرة الصناعية.

يتبين لنا من خلال الجدول أن معظم المبحوثين وعلى إختلاف مستوياتهم التعليمية قاموا بتطوير مؤسساتهم المصغرة من حيث رأسمالها ورقم أعمالها، والزيادة في كمية ونوعية الإنتاج وإتساع شبكات تسويقهم، وارتفاع هامش ربحهم وزيادة عدد عمالهم، وهذا يؤدي إلى تعقد عملية تنظيم المؤسسة المصغرة وتعقد تنظيم العمل حيث كلما تطورت المؤسسة كلما تطورت وتعقدت الوظائف فيها، ويؤدي إلى خلق وظائف جديدة وهذا مؤشر على توسع وتطور مؤسسات هؤلاء الشباب، ونجاحهم في مجال نشاطهم الصناعي.

جدول رقم(97): المستوى التعليمي وتطوير مقر المؤسسة المصغرة.

المستوى	التطوير	طورت	لم أطور	المجموع
إبتدائي		/	1	1 %100
متوسط		24 %49	25 %51	49 %100
ثانوي		30 %46,9	34 %53,1	64 %100
جامعي		25 %43,1	33 %56,9	58 %100
المجموع		79 %45,9	93 %54,1	172 %100

نلاحظ من خلال الجدول أن 54,1% من الباحثين لم يطوروا مقر مؤسساتهم المصغرة، وتمثل الإتجاه العام، وتؤكد ب 100% لدى الباحثين ذوي المستوى التعليمي الجامعي، يقابلها 45,9% من الباحثين الذين طوروا مقر مؤسساتهم المصغرة، وتؤكد ب 49% لدى الباحثين ذوي المستوى التعليمي المتوسط، وب 46,9% لدى الباحثين ذوي المستوى التعليمي الثانوي.

يتبين لنا من خلال الجدول أن نسبة هامة ومعتبرة من الباحثين لم يطوروا مقر مؤسساتهم المصغرة على إختلاف مستوياتهم التعليمية، نظرا لإتساع مقرات مؤسساتهم المصغرة، فهم ليسوا بحاجة لتوسيعها أو ليست لديهم القدرة حاليا على توسيعها نتيجة لمشاكل العقار الصناعي وغلائه، حيث صرح لنا الباحثين في المقابلات التي أجريناها أنهم يملكون محلات ومقرات لمؤسساتهم المصغرة في مقر سكنهم أو بكراء من طرف الآخرين والأسعار الباهظة للكراء يمثل عائقا كبيرا لدى هؤلاء الباحثين في توسيع مقرات مؤسساتهم المصغرة، ولا يتمكنون من زيادة في عدد الآلات وعدد العمال، بينما نجد نسبة هامة من الباحثين الذين طوروا مقر مؤسساتهم المصغرة، وذلك بعد توسع مؤسساتهم نظرا لتطور مؤسساتهم المصغرة وتطور الوظائف وزيادة عدد العمال لشراء آلات تكنولوجية جديدة، أدى إلى ضرورة توسيع المؤسسة المصغرة من طرف هؤلاء الباحثين، وهذا نظرا لإزدهار وتطور هذه المؤسسات التي فرضت عليهم توسيع مقر هذه المؤسسات.

جدول رقم(98): المستوى التعليمي وتحديد الشباب المقاول لتجهيزات المؤسسة.

المستوى	التحديد	جدد	لم يحدد	المجموع
إبتدائي	1	100%	/	1 100%
متوسط	31	63,3%	18 36,7%	49 100%
ثانوي	34	53,1%	30 46,9%	64 100%
جامعي	36	62,1%	22 37,9%	58 100%
المجموع	102	59,3%	70 40,7%	172 100%

نلاحظ من خلال الجدول أن 59,3% من المبحوثين يحددون تجهيزات مؤسساتهم المصغرة بصفة مستمرة وتمثل الإتجاه العام، وتؤكد ب100% لدى المبحوثين ذوي المستوى التعليمي الإبتدائي، وب63,3% لدى المبحوثين ذوي المستوى التعليمي المتوسط، وبنفس النسبة تقريبا ب62,1% لدى المبحوثين ذوي المستوى التعليمي الجامعي، يقابلها 40,7% من المبحوثين الذين لا يحددون تجهيزات مؤسساتهم المصغرة بصورة مستمرة، وتؤكد ب46,9% لدى المبحوثين ذوي المستوى التعليمي الثانوي.

يتبين لنا من خلال الجدول أن معظم المبحوثين وبإختلاف مستوياتهم التعليمية يحددون تجهيزات مؤسساتهم المصغرة بصورة مستمرة، ونظرا لما تفرضه البيئة المحيطة على هذه المؤسسات من تجديد مستمر لمنتجاتهم لضمان بقائهم في السوق، والتحديد المستمر للمنتجات يتطلب تجديد تجهيزات المؤسسة، وبيّن لنا حرص هؤلاء المبحوثين على إقتنائهم كل ما هو جديد يساعدهم في تطوير نشاطهم الصناعي، كما يلجأ هؤلاء المبحوثين إلى التجديد المستمر لتجهيزات مؤسساتهم المصغرة نظرا لتلفها أو عدم معرفة التعامل الجيد معها يؤدي إلى تعطلها هذا يفرض على هؤلاء المبحوثين التجديد بصورة مستمرة، كما أن طابع التجديد هو ميزة من مميزات المقاول ومهارة يمتلكها المقاول، حيث عندما يحدث التوازن بين العرض والطلب في النظام الإقتصادي يبرز هنا دور المقاول في كسر هذه الحالة من خلال تقديمه للجديد من ابتكارات في المنتجات، وإبتكار أساليب إنتاج حديثة ولا يتم هذا إلا بالتجديد المستمر للتجهيزات،

فيجب أن يكون المقاول مجدداً، وذو ذهن متفتح لمواجهة تحديات المنافسة ولضمان واستمرارية مؤسسته المصغرة.

بينما نجد نسبة معتبرة من المبحوثين لا يجددون تجهيزات مؤسساتهم المصغرة بصورة مستمرة، وهذا لا يعني عدم رغبتهم في التجديد، بل لعدم إمتلاكهم الإمكانيات المادية اللازمة لتجديد التجهيزات خصوصاً مع الديون المترتبة عليهم، والتي يجب دفعها للوكالة البنكية بعد الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، أو لربما تجهيزاتهم مازالت جديدة وإستطاعوا المحافظة عليها وصيانتها.

2_ دور التكوين المهني في تحسين وتطوير مؤسسات الشباب المقاول.

جدول رقم (99): إمتلاك تكوين مهني ودور المعارف في تطوير وتحسين المؤسسة .

الدور التكويني	إبتكار المنتوجات	تنظيم محكم للمؤسسة	تسيير جيد للعامل	توسيع المؤسسة وعدد العامل	التحكم في التكنولوجيا	زيادة كمية ونوعية المنتوج	أخرى	المجموع
يملك تكويني	73 %55,30	101 %76,51	80 %60,60	73 %55,30	25 %18,93	85 %64,39	1 %0,75	438 132
لا يملك تكويني	16 %40	35 %87,5	30 %75	23 %57,5	4 %10	29 %72,5	/	137 40
المجموع	89 %51,74	136 %79,06	110 %63,95	96 %55,81	29 %16,86	114 %66,27	1 %0,58	575 172

نلاحظ من خلال الجدول أن 79,06% من المبحوثين قاموا بوضع تنظيم محكم للمؤسسة المصغرة، وتؤكد ب87,5% لدى المبحوثين الذين لا يملكون تكويناً مهنياً، يليها 66,27% من المبحوثين الذين قاموا بزيادة كمية ونوعية المنتوج، وتؤكد ب72,5% لدى المبحوثين الذين لا يملكون تكويناً مهنياً، تقابلها نفس النسبة تقريباً ب63,95% من المبحوثين الذين يقومون بتسيير جيد لليد العاملة في المؤسسة، وتؤكد ب75% لدى المبحوثين الذين لا يملكون تكويناً مهنياً.

ونجد أن 55,81% قاموا بتوسيع المؤسسة وزيادة عدد العمال، وتؤكد ب57,5% لدى المبحوثين الذين لا يملكون تكويناً مهنياً، تقابلها نفس النسبة تقريباً ب51,74% من المبحوثين الذين قاموا بإبتكار المنتوجات، وتؤكد ب55,3% لدى المبحوثين الذين يملكون تكويناً مهنياً، وسجلت أصغر

نسبة في الجدول ب16,86% لدى المبحوثين الذين يتحكمون في التكنولوجيا، وتؤكد ب18,93% لدى المبحوثين الذين يملكون تكوينا مهنيا.

يتبين لنا من خلال الجدول أن إمتلاك المبحوثين لتكويننا مهنيا ساعدهم في إبتكار منتوجات جديدة والتحكم في التكنولوجيا الحديثة من خلال المعارف المكتسبة من خلال فترة التكوين المهني، وهي عبارة عن معارف نظرية وتطبيقية، وبممارسة العمل الصناعي تطورت هذه المعارف لدى هؤلاء المبحوثين، وسمحت لهم بصنع منتوجات جديدة، وإستخدام التكنولوجيا وهذه صفة المقاولون الذين يقومون بكسر القيود والجمود، والركود الإقتصادي والإجتماعي من خلال إبتكارهم لأساليب ومنتوجات جديدة، لكن ما يمكن قراءته من خلال الجدول أعلاه أنه لا يكفي إمتلاك تكوين مهني فقط لتطوير وتحسين المؤسسة المصغرة من طرف هؤلاء المبحوثين من خلال التنظيم المحكم، والتسيير الجيد لليد العاملة وتوسيع المؤسسة وزيادة عدد العمال، وزيادة الإنتاج فالتكوين المهني لوحده يوفر الأرضية الخصبة لبروز الإبتكار والإبداع التنظيمي في المؤسسة المصغرة، بل يجب أن تتوفر إلى جانبه معارف ومكتسبات معرفية أخرى مكتسبة من النظام التعليمي أوالخبرة المهنية السابقة.

جدول رقم (100): إمتلاك تكوين مهني ودوره في إجراء تحسينات وتعديلات على المنتج والمؤسسة.

الدور التكوين	تقديم وصفات جديدة	تعديل الشكل والمحتوى	التنوع المستمر	التسويق بالكمية والسعر	إعتماد تكنولوجيا متطورة	أساليب جديدة في الصنع	أخرى	المجموع
يملك	54	100	60	30	28	102	5	379
تكوين	%40,90	%75,75	%45,45	%22,72	%21,21	%77,27	%3,78	132
لا يملك	19	29	13	13	12	24	1	111
تكوين	%47,5	%72,5	%32,5	%32,5	%30	%60	%2,5	40
المجموع	73	129	73	43	40	126	6	490
	%42,44	%75	%42,44	%25	%23,25	%73,25	%3,48	172

نلاحظ من خلال الجدول أن 75% من المبحوثين قاموا بتعديل شكل ومحتوى المنتج، وتؤكد ب75,75% لدى المبحوثين الذين يملكون تكوينا مهنيا، تقابلها نفس النسبة تقريبا ب73,25% من المبحوثين الذين يعتمدون على أساليب جديدة في التصنيع، وتؤكد ب 77,27% لدى المبحوثين الذين يملكون تكوينا مهنيا، ونجد ب42,44% من المبحوثين قاموا بتقديم وصفات جديدة، وتؤكد ب47,5% لدى المبحوثين الذين لا يملكون تكوينا مهنيا.

تقابلها نفس النسبة تقريبا بـ 42,44% من المبحوثين الذين يقومون بالتنوع المستمر لمنتجاتهم، وتتأكد بـ 45,45% لدى المبحوثين الذين يملكون تكوينا مهنيا، يليها 25% من المبحوثين الذين يقومون بتسويق منتجاتهم بالكمية والسعر، وتتأكد بـ 32,5% لدى المبحوثين الذين لا يملكون تكوينا مهنيا، تقابلها نفس النسبة تقريبا بـ 23,25% من المبحوثين الذين يعتمدون على التكنولوجيا المتطورة لإجراء تعديلات وتحسينات على منتجاتهم، وتتأكد بـ 30% لدى المبحوثين الذين لا يملكون تكوينا مهنيا.

يتبين لنا من خلال الجدول أن المعارف التي إكتسبها المبحوثين من خلال تكوينهم المهني ساعدهم في تعديل شكل ومحتوى منتجاتهم، وساعدهم هذه المعارف في إكتساب أساليب جديدة للتصنيع والتي تؤدي الى إنتاج منتجات مبتكرة وجديدة، فتكوينهم المهني ساعدهم في إجراء تحسينات على منتجاتهم، لأنهم اكتسبوا من خلاله خلفية معرفية مهمة، كانت الأرضية الخصبة والمنطلق لإحداث التغييرات على شكل ومحتوى منتجاتهم، وإستعمالهم لأساليب جديدة في الصناعة، وذلك نظرا لإمتلاكهم القدرات المعرفية والمهارات اللازمة للإنتاج الصناعي، وهذه القدرات والمهارات إكتسبوها من خلال تكوينهم المهني، بينما إستطاع المبحوثين الذين لا يملكون تكوينا مهنيا من تقديم وصفات جديدة وتنوع منتجاتهم بصورة مستمرة وتسويقها، ويعتمدون في إجراء تحسينات وتعديلات على منتجاتهم ومؤسستهم على التكنولوجيا المتطورة، فللتكوين المهني الذي يحمله الشباب المقاول دورا في إحداث التغيير والتعديل الإيجابي على منتجاتهم، ومؤسستهم المصغرة لكن لوحده غير كاف، وهؤلاء المبحوثين يملكون معارف ومكتسبات مهنية ساعدهم على إحداث التعديل والتغيير على مستوى مؤسستهم ومنتجاتهم دون إمتلاكهم لتكوين مهني، وهذه المعارف قد إكتسبوها من تجربتهم المهنية السابقة أو التي وفرها لهم النظام التعليمي، أو من خلال إطلاعهم وبحثهم المستمر على الجديد والمستجدات، وهذه صفات المقاول الذي يبحث دائما على الجديد ويطبقه للحصول على أكبر الفوائد المالية.

جدول رقم (101): امتلاك تكوين مهني والقيام بتطوير المؤسسة المصغرة.

المجموع	لم يطور مؤسسته	طور مؤسسته	تطوير المؤسسة التكوين المهني
132 %100	33 %25	99 %75	يملك تكوين مهني
40 %100	9 %22,5	31 %77,5	لا يملك تكوين مهني
172 %100	42 %24,4	130 %75,6	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن 75,6% من الباحثين طوروا مؤسساتهم المصغرة وتمثل الاتجاه العام، وتتأكد بـ 77,5% لدى الباحثين الذين لا يملكون تكويناً مهنيًا، وبنفس النسبة تقريباً بـ 75% لدى الباحثين الذين يملكون تكويناً مهنيًا، يقابلها 24,4% من الباحثين الذين لم يطوروا مؤسساتهم المصغرة.

يتبين لنا من خلال الجدول أن هناك توازن في تطوير المؤسسة المصغرة من طرف الباحثين الذين يملكون تكويناً مهنيًا، والباحثين الذين لا يملكون تكويناً مهنيًا، وأن معظم الباحثين قاموا بتطوير مؤسساتهم المصغرة لهذا يمكننا القول أن المعارف التي إكتسبها الباحثون من خلال تكوينهم المهني ساعدتهم في تطوير مؤسساتهم المصغرة من حيث زيادة رقم الأعمال، زيادة عدد العمال لكن هذه المعارف لوحدها ليست كافية لتطوير مؤسسات الشباب المصغرة، وإنما تجتمع مع معارف أخرى ومهارات وقدرات يملكها هؤلاء الباحثين ساعدتهم في تطوير مؤسساتهم المصغرة الصناعية مثل الخبرة العملية، ونستنتج أن هؤلاء الباحثين وعلى اختلاف خلفياتهم المهنية استطاعوا أن يطوروا مؤسساتهم المصغرة وفرض بقائهم في البيئة.

جدول رقم (102): إمتلاك تكوين مهني وتطوير مقر المؤسسة.

المجموع	لم يطور مقر المؤسسة	طور المقر المؤسسة	تطوير المقر التكوين المهني
132 %100	67 %50,8	65 %49,2	يمتلك تكوين مهني
40 %100	26 %65	14 %35	لا يملك تكوين مهني
172 %100	93 %54,1	79 %45,9	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن 54,1% من الباحثين لم يطوروا مقر مؤسساتهم المصغرة، وتؤكد ب65% لدى الباحثين الذين لا يملكون تكوينا مهنيا، يقابلها 45,9% من الباحثين الذين طوروا مقر مؤسساتهم المصغرة، وتؤكد ب49,2% لدى الباحثين الذين يملكون تكوينا مهنيا، وب35% لدى الباحثين الذين لا يملكون تكوينا مهنيا.

يتبين لنا من خلال الجدول أن نسبة هامة من الباحثين لم يطوروا مقر مؤسساتهم المصغرة، لأنهم ليسوا بحاجة لهذا التطوير بما أنهم يملكون مقرات واسعة، أو لأنهم لا يملكون الإمكانيات المادية اللازمة لشراء أو كراء مقرات جديدة، لكن الباحثين الذين يملكون تكوينا مهنيا هم الباحثين الأكثر تطورا لمقر مؤسساتهم المصغرة، لأنهم إستطاعوا تطوير مؤسساتهم المصغرة، ويملكون الإمكانيات المادية اللازمة لتطوير مقراتهم.

جدول رقم (103): إمتلاك تكوين مهني والتحديد المستمر لتجهيزات المؤسسة المصغرة.

المجموع	لا يجدد باستمرار	يجدد باستمرار	تحديد التجهيزات إمتلاك تكوين
132 %100	53 %40,2	79 %59,8	يمتلك تكوين مهني
40 %100	17 %42,5	23 %57,5	لا يمتلك تكوين مهني
172 %100	70 %40,7	102 %59,3	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن 59,3% من المبحوثين يجددون بصورة مستمرة تجهيزات مؤسساتهم المصغرة الصناعية، وتؤكد ب59,8% لدى المبحوثين الذين يمتلكون تكوينا مهنيا، وبنفس النسبة تقريبا ب57,5% لدى المبحوثين الذين لا يمتلكون تكوينا مهنيا، يقابلها 40,7% من المبحوثين الذين لا يجددون باستمرار تجهيزات مؤسساتهم المصغرة الصناعية، وتؤكد ب42,5% لدى المبحوثين الذين لا يملكون تكوينا مهنيا.

ويتبين لنا من خلال الجدول أن أغلبية المبحوثين يجددون بصورة مستمرة تجهيزات مؤسساتهم المصغرة على إختلاف إمتلاكهم لتكوين مهني أوعدم إمتلاكهم، فطبيعة النشاط الصناعي الذين يفرض إستخدام وسائل وآلات تكنولوجية التي تتعرض إلى التلف، والتي يجب صيانتها بصورة مستمرة من خلال شراء التجهيزات والعتاد الخاص بها لكي لا تتعطل نهائيا، ولم تعد قادرة على الإنتاج مما يؤدي إلى تحديد مستقبل المؤسسة المصغرة، بينما المبحوثين الذين لا يقومون بالتحديد المستمر لتجهيزات مؤسساتهم المصغرة لأنها مازالت حديثة، أوأنهم لا يملكون الموارد المالية اللازمة لشرائها أو أنهم لا يهتمون لحالة آلاتهم وماكيناتهم الصناعية.

جدول رقم (104): إمتلاك تكوين مهني ومقارنة عدد العمال الحالي بعددهم عند انطلاق المؤسسة المصغرة.

المجموع	بقاء نفس عدد العمال	نقصان في عدد العمال	زيادة في عدد العمال	المقارنة / التكوين المهني
132 %100	16 %12,1	5 %3,8	111 %84,1	يملك تكوين
40 %100	3 %7,5	1 %2,5	36 %90	لا يملك تكوين
172 %100	19 %11	6 %3,5	147 %85,5	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن 85,5% من المبحوثين حدثت زيادة في عدد عمالهم (مقارنة بانطلاق المشروع) وتمثل الاتجاه العام، وتتأكد ب 90% لدى المبحوثين الذين لا يملكون تكوينا مهنيا، وب 84,15% لدى المبحوثين يملكون تكوينا مهنيا، يليها 11% من المبحوثين الذين بقي نفس عدد العمال (مقارنة بعدده عند إنطلاق المشروع)، وتتأكد ب 12,1% لدى المبحوثين الذين يملكون تكوينا مهنيا، وسجلت أضعف نسبة في الجدول ب 3,5% من المبحوثين الذين نقص عدد عمالهم (مقارنة بعددهم عند إنطلاق المشروع)، وتتأكد ب 3,8% لدى المبحوثين الذين يملكون تكوينا مهنيا.

يتبين لنا من خلال الجدول أن معظم المبحوثين الذين يملكون تكوينا مهنيا، والذين لا يملكون تكوينا مهنيا إستطاعوا زيادة في عدد عمالهم مقارنة بعدد العمال عند انطلاق مشاريعهم، وهذا يدل على الصحة المالية للمؤسسة المصغرة، فزيادة عدد العمال يعني زيادة في الأعباء المادية للمؤسسة وأيضا زيادة في الوظائف وتعقد عملية التنظيم وتسيير الموارد البشرية، ويبين أيضا أن هؤلاء المبحوثين إستطاعوا أن يطوروا وينموا مؤسساتهم المصغرة وتوسيعها نظرا لإمتلاكهم المعارف والقدرات والمهارات اللازمة، التي إكتسبوها من خلال تكوينهم وتعليمهم وتجاربهم المهنية السابقة.

3_ دور الخبرة المهنية السابقة في تحسين وتطوير وإستمرار مؤسسات الشباب المقاول.

جدول رقم (105): الوضعية المهنية السابقة و دور المعارف والخبرات في تنظيم المؤسسة .

الدور الوضعية	إبتكار المنتجات	تنظيم محكم للمؤسسة	تسيير جيد للعمال	توسيع المؤسسة وعدد العمال	التحكم في التكنولوجيا	زيادة كمية ونوعية المنتوج	أخرى	المجموع
بطل	13 %54,16	19 %79,16	14 %58,33	11 %45,83	4 %16,66	18 %75	1 %4,16	80 24
عامل	40 %54,79	57 %78,08	45 %61,64	38 %52,05	14 %19,17	43 %58,90	/	237 73
إطار	20 %43,47	37 %80,43	31 %67,39	30 %65,21	9 %19,56	30 %65,21	/	157 46
تاجر	9 %52,94	13 %76,47	13 %76,47	11 %64,70	1 %5,88	14 %82,35	/	61 17
فلاح	3 %75	4 %100	3 %75	2 %50	/	3 %75	/	15 4
أعمال مختلفة	8 %66,66	9 %75	8 %66,66	8 %66,66	1 %8,33	10 %83,33	/	44 12
أخرى	/	1 %100	/	/	/	1 %100	/	2 1
المجموع	93 %52,54	140 %81,39	114 %64,40	100 %58,13	29 %16,38	119 %67,23	1 %0,56	596 *177

*هناك من المبحوثين من مارس أكثر من وظيفة.

نلاحظ من خلال الجدول أن 81,39% من المبحوثين وضعوا تنظيم محكم للمؤسسة ، وتؤكد ب 100% لدى المبحوثين الذين كانوا فلاحين، وب 80,43% لدى المبحوثين الذين كانوا إطارات، يليها 67,23% من المبحوثين الذين قاموا بزيادة كمية ونوعية المنتوج، وتؤكد ب 83,33% لدى المبحوثين الذين مارسوا أعمالا مختلفة، وبنفس النسبة تقريبا ب 82,35% لدى المبحوثين الذين كانوا تجارا، وب 75% لدى المبحوثين الذين كانوا فلاحين وبطالين، وب 65,21% لدى المبحوثين الذين كانوا إطارات.

تقابلها نفس النسبة تقريبا ب 64,40% من المبحوثين الذين يقومون بتسيير جيد لليد العاملة، وتتأكد ب 76,47% لدى المبحوثين الذين كانوا تجارا، وبنفس النسبة تقريبا ب 75% لدى المبحوثين الذين كانوا فلاحين، وب 67,39% لدى المبحوثين الذين كانوا إطارات، بينما نجد 58,13% من المبحوثين قاموا بتوسيع مؤسساتهم المصغرة وزيادة عدد عمالهم، وتتأكد ب 66,66% لدى المبحوثين الذين مارسوا أعمالا مختلفة، وبنفس النسبة تقريبا ب 65,21% لدى المبحوثين الذين كانوا إطارات، وبنفس النسبة تقريبا ب 64,70% لدى المبحوثين الذين كانوا تجارا.

تليها نفس النسبة تقريبا ب 52,54% من المبحوثين الذين إبتكروا منتوجات ، وتتأكد ب 75% لدى المبحوثين الذين كانوا فلاحين، وب 66,66% لدى المبحوثين الذين مارسوا أعمالا مختلفة، وب 54,79% لدى المبحوثين الذين كانوا عمالا مهنيين، وبنفس النسبة تقريبا ب 54,16% لدى المبحوثين الذين كانوا بطالين، ونجد 16,38% من المبحوثين الذين ساعدتهم معارفهم بالتحكم في التكنولوجيا، وتتأكد ب 19,56% لدى المبحوثين الذين كانوا إطارات، وبنفس النسبة تقريبا ب 19,17% لدى المبحوثين الذين كانوا عمالا مهنيين.

يتبين لنا من خلال الجدول أن المبحوثين الذين مارسوا أعمالا مختلفة والمبحوثين الذين كانوا إطارات وتجارا وفلاحين هم الأكثر قدرة على وضع تنظيم محكم لمؤسساتهم المصغرة، والتسيير الجيد لليد العاملة، وزيادة نوعية الإنتاج وكميته وإبتكار المنتوجات، وهذا نظرا للخبرة المهنية التي إكتسبوها من خلال سنوات العمل كل حسب نشاطه المهني السابق، بينما المبحوثين الذين كانوا إطارات وعمالا مهنيين صرحوا أنهم يتحكمون أكثر في التكنولوجيا المتطورة، وهذا نظرا للمعارف التي إكتسبوها من خلال تجربتهم المهنية السابقة كمسيرين أو كعمالا مهنيين، كانوا مسؤولون أو عملوا سابقا على مثل هذه الآلات فإكتسبوا معارف فعلية ساعدتهم على التحكم في هذه الآلات، وساعدتهم في تنظيم مؤسساتهم المصغرة.

جدول رقم (106) : الوضعية المهنية السابقة والتحسينات المدخلة على المنتج.

التحسينات الوضعية	تقديم وصفات جديدة	تعديل الشكل والمحتوى	التنوع المستمر	التسويق بالكمية والسعر	إعتماد تكنولوجيا متطورة	أساليب جديدة في الصنع	أخرى	المجموع
بطل	8 33,33 %	17 70,83 %	12 %50	4 16,66 %	4 16,66 %	14 58,33 %	/	59 24
عامل	31 42,46 %	57 78,08 %	35 47,94 %	19 26,02 %	22 30,13 %	51 69,86 %	3 4,10 %	218 73
إطار	19 41,30 %	36 78,26 %	16 34,78 %	11 23,91 %	10 21,73 %	37 80,43 %	3 6,52 %	132 46
تاجر	8 47,05 %	13 76,47 %	8 47,05 %	5 29,41 %	2 11,76 %	13 76,47 %	/	49 17
فلاح	2 %50	3 %75	2 %50	2 %50	/	4 %100	/	13 4
أعمال مختلفة	7 58,33 %	7 58,33 %	3 %25	4 33,33 %	2 16,66 %	10 83,33 %	/	33 12
أخرى	1 %100	/	/	1 %100	/	1 %100	1 %100	4 1
المجموع	76 42,93 %	133 75,14 %	76 42,93 %	46 25,98 %	40 22,59 %	130 73,44 %	7 3,95 %	508 177 *

* هناك من المبحوثين من مارس أكثر من وظيفة.

نلاحظ من خلال الجدول أن 75,14% من المبحوثين قاموا بتعديل شكل ومحتوى منتوجاتهم، وتؤكد ب 78,26% لدى المبحوثين الذين كانوا إطارات، وبنفس النسبة تقريبا ب 78,08% لدى

المبحوثين الذين كانوا عمالا مهنيين، وبنفس النسبة تقريبا ب 76,47% لدى المبحوثين الذين كانوا تجارا، يليها 73,44% من المبحوثين الذين إعتمدوا على أساليب جديدة في التصنيع، وتؤكد ب 100% لدى المبحوثين الذين كانوا فلاحين، وب 83,33% لدى المبحوثين الذين مارسوا أعمالا مختلفة، وبنفس النسبة تقريبا ب 80,43% لدى المبحوثين الذين كانوا إطارات، وبنفس النسبة تقريبا ب 76,47% لدى المبحوثين الذين كانوا تجارا.

بينما 42,93% من المبحوثين الذين قدموا وصفات جديدة، وتؤكد ب 58,33% لدى المبحوثين الذين مارسوا أعمالا مختلفة، وب 50% لدى المبحوثين الذين كانوا فلاحين، وبنفس النسبة تقريبا ب 47,05% لدى المبحوثين الذين كانوا تجارا، ونجد 25,98% من المبحوثين الذين عدلوا من سياسة تسويقهم وأصبحوا يسوقون منتجاتهم بالكمية والسعر، وتؤكد ب 50% لدى المبحوثين الذين كانوا فلاحين، وب 33,33% لدى المبحوثين الذين مارسوا أعمالا مختلفة، وبنفس النسبة تقريبا ب 29,41% لدى المبحوثين الذين كانوا تجارا، وبنفس النسبة تقريبا ب 26,02% لدى المبحوثين الذين كانوا عمالا مهنيين.

تقابلها نفس النسبة تقريبا ب 22,59% من المبحوثين الذين يعتمدون على التكنولوجيا المتطورة والتي ساعدتهم في وضع تعديلات على منتجاتهم، وتؤكد ب 30,13% لدى المبحوثين الذين كانوا عمالا مهنيين، وب 21,73% لدى المبحوثين الذين كانوا إطارات.

يتبين لنا من خلال الجدول أن الوضعية المهنية السابقة للمبحوثين لديها دور في إجراءات تعديلات وتحسينات على مستوى منتجاتهم، حيث أن المبحوثين الذين كانوا إطارات وعمالا مهنيين وتجار وفلاحين، والذين مارسوا أعمالا مختلفة استطاعوا تعديل في شكل منتجاتهم ومحتواها، وتقديم وصفات جديدة وإعتماد أساليب جديدة في التصنيع، والتنوع المستمر لمنتجاتهم وتسويقها بالكمية والسعر، بينما المبحوثين الذين كانوا إطارات وعمالا مهنيين ساعدتهم تحكهم في التكنولوجيا المتطورة على إحداث تعديلات وتحسينات على مستوى منتجاتهم.

ونجد المبحوثين الذين كانوا بطالين قاموا بالتنوع المستمر لمنتجاتهم وتعديل في محتوى وشكل منتجاتهم، إضافة إلى تقديمهم لوصفات جديدة، فالبطالة لا تعني العجز عن العمل وعدم القدرة على التفكير والإبداع، وإنما هي حالة ومرحلة مر بها هؤلاء المبحوثين نتيجة لضيق سوق العمل، ونظرا لثقتهم بأنفسهم ومعرفتهم بقدراتهم ومهاراتهم التي إكتسبوها من التعليم أو التكوين المهني، أو الخبرات التي إكتسبوها من الحياة دفعتهم إلى إنشاء مؤسسات مصغرة صناعية، استطاعوا أن يخرجوا معارفهم وقدراتهم العلمية لتصبح حقيقة متمثلة في تقديم منتجات معدلة ومحسنة بصورة مستمرة.

كما يبين لنا الجدول أن المبحوثين الذين عملوا كإطارات تراكمت لديهم معارف من خلال خبرتهم المهنية، ووظفوها في إجراء التحسينات والتعديلات على منتوجاتهم، كما أن التجار والفلاحين بحكم نشاطهم التجاري ومعرفتهم بالأسواق، ومتطلباتها فهم يغيرون بصورة مستمرة في شكل ومحتوى منتوجاتهم ويقومون بتنويعها، كذلك يجرون تعديلات في طرق تسويقهم حيث يعتمدون الجودة والسعر لكسر الأسواق وضمان الربح، كذلك المبحوثين الذين مارسوا أعمالا مختلفة تراكمت لديهم معارف من تجاربهم المهنية السابقة الثرية واستغلوها في إجراء التعديلات والتحسينات المستمرة على منتوجاتهم.

جدول رقم (107): الوضعية المهنية السابقة والقيام بتطوير المؤسسة المصغرة.

المجموع	لم يطور المؤسسة	طور مؤسسته	تطوير المؤسسة الوضعية المهنية
24 %100	3 %12,5	21 %87,5	بطل
73 %100	21 %28,8	52 %71,2	عامل
46 %100	11 %23,9	35 %76,1	إطار
17 %100	5 %29,4	12 %70,6	تاجر
4 %100	1 %25	3 %75	فلاح
12 %100	3 %25	9 %75	أعمال مختلفة
1 %100	/	1 %100	أخرى
*177 %100	44 %24,85	133 %75,14	المجموع

*هناك من المبحوثين من مارس أكثر من وظيفة.

نلاحظ من خلال الجدول أن 75,14% من المبحوثين قاموا بتطوير مؤسساتهم المصغرة الصناعية وتمثل الإتجاه العام، وتتأكد ب 87,5% لدى المبحوثين الذين كانوا بطالين، وب 76,1% لدى المبحوثين الذين كانوا إطارات، وب 75% لدى المبحوثين الذين كانوا فلاحين، والمبحوثين الذين مارسوا أعمالا مختلفة، تليها نفس النسبة تقريبا ب 71,2% لدى المبحوثين الذين كانوا عمالا مؤهلين، وب

70,6% لدى المبحوثين الذين كانوا تجارا، يقابلها 24,85% من المبحوثين الذين لم يطوروا مؤسساتهم المصغرة الصناعية، وتؤكد ب29,4% لدى المبحوثين الذين كانوا تجارا.

يتبين لنا من خلال الجدول أن معظم المبحوثين وعلى إختلاف وضعياتهم المهنية السابقة قاموا بتطوير مؤسساتهم المصغرة، وسجلت أعلى نسبة في الجدول لدى المبحوثين الذين كانوا بطالين، والذين عانوا التبعات السلبية للبطالة على حالتهم الإجتماعية والإقتصادية والنفسية، لذلك يحاولون بذل كل جهودهم وإستثمار كل معارفهم لضمان بقاء وإستمرارية مؤسساتهم المصغرة الصناعية خوفا من العودة إلى البطالة من جديد.

ونجد أيضا المبحوثين الذين كانوا إطارات وفلاحين وممارسين لأعمال مختلفة، والعمال المؤهلين قاموا بتطوير مؤسساتهم المصغرة لأنهم يملكون مكتسبات معرفية قبلية، سمحت لهم بتطوير مؤسساتهم المصغرة، كما تظهر لنا نتائج الجدول أن هؤلاء المبحوثين بإختلاف وضعياتهم المهنية السابقة يبذلون جهود كبيرة محاولة منهم تطوير مؤسساتهم المصغرة، حيث يرون في تطورها وإزدهارها تطورا لهم ولوضعياتهم المهنية والإجتماعية والإقتصادية، وتحقيق مكانة مرموقة لهم في المجتمع، وهذا لا يتحقق في نظرهم إلا بالعمل الشاق والمضني، وعدم الإسراف في الكماليات والعمل لساعات متأخرة لتلبية طلبات السوق، مخاطرين بذلك ومغامرين من أجل تحقيق النجاح الذي لا يكون إلا بتطوير مؤسساتهم المصغرة الصناعية، وضمان توسيعها وإستمراريتها في السوق، ويتحقق هذا عن طريق إكتساب المعارف والمؤهلات اللازمة العلمية والمهارات المقاولاتية لتحقيق ذلك، فالخلفية المعرفية لديها دور كبير في إنشاء وتطوير المؤسسات المصغرة من طرف الشباب المقاول.

جدول رقم (108): الوضعية المهنية السابقة وتطوير مقر المؤسسة المصغرة.

المجموع	لم يطور مقر المؤسسة	طور مقر المؤسسة	تطوير المقر الوضعية
24 %100	9 %37,5	15 %62,5	بطل
73 %100	43 %58,9	30 %41,1	عامل
46 %100	27 %58,7	19 %41,3	إطار
17 %100	8 %47,1	9 %52,9	تاجر
4 %100	3 %75	1 %25	فلاح
12 %100	6 %50	6 %50	أعمال مختلفة
1 %100	1 %100	/	أخرى
*177 %100	97 %54,80	80 %45,19	المجموع

*هناك من المبحوثين من مارس أكثر من وظيفة.

نلاحظ من خلال الجدول أن 54,80% من المبحوثين لم يطوروا مقر مؤسساتهم المصغرة، وتتأكد ب75% لدى المبحوثين الذين كانوا فلاحين، وب58,9% لدى المبحوثين الذين كانوا عمالا مهنيين، وبنفس النسبة ب58,7% لدى المبحوثين الذين كانوا إطارات، يقابلها 45,19% من المبحوثين الذين طوروا مقر مؤسساتهم المصغرة، وتتأكد ب62,5% لدى المبحوثين الذين كانوا بطالين، وب52,9% لدى المبحوثين الذين كانوا تجارا، وبنفس النسبة تقريبا ب50% لدى المبحوثين الذين مارسوا أعمالا مختلفة.

يتبين لنا من خلال الجدول أن نسبة هامة من المبحوثين على إختلاف وضعياتهم المهنية السابقة لم يطوروا مقر مؤسساتهم المصغرة، لكن المبحوثين الذين كانوا بطالين يمثلون أكبر نسبة في تطوير مقرات مؤسساتهم المصغرة حيث بدؤوا نشاطهم الصناعي في محلات ضيقة تابعة للأهل أو الأقارب، أو كراء مقر ضيق يناسب مواردهم المالية التي وفرتها لهم العائلة أو شبكة علاقاتهم الإجتماعية، نظرا لعدم إمتلاكهم

الأموال لأنهم كانوا بطالين، فبدؤوا نشاطهم الصناعي بمقرات صغيرة، لكنهم بعد تطويرهم لمؤسساتهم المصغرة الصناعية وتحسن الحالة المادية لمؤسساتهم قاموا بتطوير مقراتها، بينما المبحوثين الذين عملوا من قبل فهناك من طور مقر مؤسسته المصغرة نظرا لضيقها وتوسع النشاطات وتعددتها في المؤسسة، وهناك من لم يطور مقر مؤسسته المصغرة لأن لديهم مقرات واسعة، أو أنهم لا يملكون الإمكانيات المادية لذلك.

جدول رقم (109): الوضعية المهنية السابقة والتحديد المستمر للتجهيزات التكنولوجية .

المجموع	لا يجدد بإستمرار	يجدد بإستمرار	التحديد الوضعية
24 %100	11 %45,8	13 %54,2	بطل
73 %100	32 %43,8	41 %56,2	عامل
46 %100	15 %32,6	31 %67,4	إطار
17 %100	7 %41,2	10 %58,8	تاجر
4 %100	2 %50	2 %50	فلاح
12 %100	4 %33,3	8 %66,7	أعمال مختلفة
1 %100	1 %100	/	أخرى
172 %100	70 %40,7	102 %59,3	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن 59,3% من المبحوثين يجددون بإستمرار تجهيزات مؤسساتهم المصغرة، وتؤكد ب 67,4% لدى المبحوثين الذين كانوا إطارات، وبنفس النسبة تقريبا ب 66,7% لدى المبحوثين الذين مارسوا أعمالا مختلفة، يقابلها 40,7% من المبحوثين الذين لا يجددون بإستمرار تجهيزات مؤسساتهم، وتؤكد ب 50% لدى المبحوثين الذين كانوا فلاحين، و ب 45,8% لدى المبحوثين الذين كانوا بطالين، وبنفس النسبة تقريبا ب 43,8% و 41,2% لدى المبحوثين الذين كانوا عمالا مهنيين وتجارا.

يتبين لنا من خلال الجدول أن الباحثين الذين يقومون بالتجديد المستمر لتجهيزات مؤسساتهم المصغرة هم الباحثين الذين كانوا إطارات، والباحثين الذين مارسوا أعمالا مختلفة، لأنهم يدركون أهمية التجديد في التجهيزات نظرا للمعارف والمكتسبات العلمية التي يملكونها من خلال تجاربهم المهنية السابقة، وأيضا التجديد المستمر يضمن سلامة الآلات الصناعية والوسائل المستخدمة في العملية الإنتاجية، وأيضا أنهم يدركون أهمية التجديد المستمر في منتوجاتهم، وطرح منتوجات منافسة في السوق.

جدول رقم (110): الوضعية المهنية السابقة ومقارنة عددهم بعد الإنطلاق .

المقارنة الوضعية	زيادة في العدد	نقصان في العدد	بقاء نفس العدد	المجموع
بطل	18 %75	1 %4,2	5 %20	24 %100
عامل	61 %83,6	3 %4,1	9 %12,3	73 %100
إطار	43 %93,5	1 %2,2	2 %4,3	46 %100
تاجر	15 %88,2	1 %5,9	1 %5,9	17 %100
فلاح	4 %100	/	/	4 %100
أعمال مختلفة	10 %83,3	/	2 %16,7	12 %100
أخرى	1 %100	/	/	1 %100
المجموع	147 %85,5	6 %3,5	19 %11	172 %100

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن 85,5% من الباحثين إرتفع عدد عمالهم وتمثل الإتجاه العام، وتؤكد ب 100% لدى الباحثين الذين كانوا فلاحين، وب 93,5% لدى الباحثين الذين كانوا إطارات، وب 88,2% لدى الباحثين الذين كانوا تجارا، يليها 11% من الباحثين الذين حافظوا على نفس عدد عمالهم، وتؤكد ب 20% لدى الباحثين الذين كانوا بطالين، وسجلت أضعف نسبة في الجدول ب 3,5% من الباحثين الذين إنخفض عدد عمالهم.

يتبين لنا من خلال الجدول أن معظم الباحثين على اختلاف وضعياتهم المهنية السابقة إرتفع عدد عمالهم ويوضح لنا أن هذه المؤسسات المصغرة عرفت توسعا من خلال زيادة في عدد العمال وزيادة في نشاط المؤسسة وتعدد الوظائف فيها مما يعقد عملية التنظيم داخلها، كذلك أوضح لنا الجدول أن أعلى نسبة زيادة في عدد العمال سجلت لدى الباحثين الذين كانوا فلاحين وإطارات، والباحثين الذين مارسوا أعمالا مختلفة، لأنهم يملكون مهارات ومعارف إكتسبوها من تجاربهم المهنية السابقة، حيث ساعدتهم هذه المعارف على إنشاء مؤسسات مصغرة صناعية خاصة بهم، والقدرة على توسيعها من خلال زيادة عدد العمال كما أن هذه الزيادة تعبر عن الحالة المادية الميسورة لهذه المؤسسات المصغرة، وتكشف لنا إستراتيجية الشباب المقاوم في سيروراتهم المقاولاتية، حيث ينطلقون بعدد قليل من العمال، ويعملون لساعات طويلة وحتى في المناسبات لتغطية العجز في اليد العاملة، لأن لديهم ديونا ترتبت عن القرض البنكي وقرض الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، وبمجرد نجاح مؤسساتهم يقومون بتوظيف يد عاملة لزيادة الإنتاج داخل المؤسسة المصغرة.

جدول رقم (111): مدة العمل السابق ودور المعارف في تحسين وتطوير المؤسسة.

المجموع	زيادة كمية ونوعية المنتج	التحكم في التكنولوجيا	توسيع المؤسسة وعدد العمال	تسيير جيد للعمال	تنظيم محكم للمؤسسة	إبتكار المنتجات	الدور / المدة
402	77	22	72	76	95	60	9_1
118	%65,25	%18,64	%61,01	%64,40	%80,50	%50,84	
76	15	3	10	17	19	12	19_10
25	%60	%12	%40	%68	%76	%48	
17	4	/	3	3	3	4	20 فمافوق
5	%80		%60	%60	%60	%80	
495	96	25	85	96	117	76	المجموع
*148	%64,86	%16,89	%57,43	%64,86	%79,05	%51,35	

*المبشرين الذين مارسوا مهنة من قبل.

نلاحظ من خلال الجدول أن %79,05 من الباحثين قاموا بوضع تنظيم محكم لمؤسساتهم المصغرة، وتؤكد ب %80,50 لدى الباحثين الذين يملكون تجربة مهنية تتراوح ما بين 1-9 سنوات، يليها %64,86 من الباحثين الذين يقومون بتسيير جيد للعمال، وتؤكد ب %68 لدى الباحثين الذين يملكون تجربة مهنية ما بين 10-19 سنة، تقابلها نفس النسبة تقريبا ب %64,86 من الباحثين

الذين قاموا بزيادة كمية ونوعية المنتج، وتؤكد بـ 80% لدى المبحوثين الذين يملكون تجربة مهنية 20 سنة فمافوق.

يليها 57,43% من المبحوثين الذين قاموا بتوسيع المؤسسة وزيادة عدد العمال، وتؤكد بـ 61,01% لدى المبحوثين الذين يملكون تجربة مهنية ما بين 1-9 سنوات، وبنفس النسبة تقريبا بـ 60% لدى المبحوثين الذين يملكون تجربة مهنية 20 سنة فما فوق، ونجد 51,35% من المبحوثين الذين قاموا بإبتكار منتجات وتؤكد بـ 80% لدى المبحوثين الذين يملكون تجربة مهنية 20 سنة فمافوق، وسجلت أصغر نسبة في الجدول بـ 16,89% من المبحوثين الذين يتحكمون في التكنولوجيا، وتؤكد بـ 18,64% لدى المبحوثين الذين يملكون تجربة مهنية ما بين 1-9 سنوات.

يتبين لنا من خلال الجدول أن للتجربة المهنية السابقة دور كبير في تحسين وتطوير المؤسسات المصغرة الصناعية لهؤلاء المبحوثين، وأن المبحوثين الذين يملكون تجربة مهنية طويلة جدا 20 سنة فمافوق هم الذين يطورون مؤسساتهم المصغرة الصناعية بإبتكار منتجات، فمدة العمل السابق سمحت لهم بإكتساب معارف ومؤهلات إمبريقية جعلتهم قادرين على إحداث الإبتكار في منتجاتهم، أيضا إستطاعوا توسيع مؤسساتهم المصغرة وزيادة عدد عمالهم، وتحسين نوعية منتجاتهم وتحقيق الإنتاج السلعي الكمي، إن هذه المعارف التي يملكها هؤلاء المبحوثين والتي تكونت من خلال تجربة مهنية طويلة، وفي حالات بعض المبحوثين بدأت منذ الصغر في مؤسسات الوالد أو المؤسسة العائلية، تمرنا وإكتسبوا معارف في الإنتاج وفي التسيير إستغلالها في نشاطهم الصناعي، وحاولوا تطوير مؤسساتهم المصغرة بإبتكار منتجات جديدة وزيادة في كمية ونوعية الإنتاج، وإستطاع المبحوثون الذين يملكون تجربة مهنية متوسطة تحسين وتطوير مؤسساتهم المصغرة من خلال وضع تنظيم محكم لها، والتسيير الجيد لليد العاملة، والتحكم في التكنولوجيا لأنهم يملكون معارف من خلال تجربتهم المهنية السابقة ساعدتهم على تطوير وتحسين مؤسساتهم المصغرة، وبهذا تشكل مدة التجربة المهنية السابقة عاملا حاسما لدى هؤلاء المبحوثين لتطوير وتحسين مؤسساتهم المصغرة.

جدول رقم (112): مدة العمل السابق والتحسينات والتعديلات على المنتج.

التحسينات المدة	تقديم وصفات جديدة	تعديل الشكل والمحتوى	التنوع المستمر	التسويق بالكمية والسعر	إعتماد تكنولوجيا متطورة	أساليب جديدة في الصنع	أخرى	المجموع
9_1	50	92	48	33	27	86	5	341
	42,37	77,96	40,67	27,96	22,88	72,88	4,23	118
	%	%	%	%	%	%	%	
_10	12	16	10	6	8	21	/	73
19	%48	%64	%40	%24	%32	%84		25
20 فما فوق	3	4	2	/	1	5	1	16
	%60	%80	%40		%20	%100	%20	5
المجموع	65	112	60	39	36	112	6	430
	43,91	75,67	40,54	26,35	24,32	75,67	4,05	148
	%	%	%	%	%	%	%	*

*المبحوثين الذين مارسوا مهنة من قبل.

نلاحظ من خلال الجدول أن 75,67% من المبحوثين قاموا بتعديلات على شكل ومحتوى منتوجاتهم، وتؤكد ب 80% لدى المبحوثين الذين يملكون تجربة مهنية سابقة 20 سنة وأكثر، وب 77,96% لدى المبحوثين الذين يملكون تجربة مهنية ما بين 1-9 سنوات، تقابلها نفس النسبة ب 75,67% من المبحوثين الذين يستخدمون أساليب جديدة في التصنيع، وتؤكد ب 100% لدى المبحوثين الذين يملكون تجربة مهنية ما بين 10-19 سنة.

يليهما 43,91% من المبحوثين الذين قدموا وصفات جديدة، وتؤكد ب 60% لدى المبحوثين الذين يملكون تجربة مهنية 20 سنة فما فوق، وب 48% لدى المبحوثين الذين يملكون تجربة مهنية ما بين 10-19 سنة، ونجد نفس النسبة تقريبا ب 40,54% من المبحوثين الذين يقومون بالتنوع المستمر لمنتوجاتهم، وتؤكد ب 40,67%، وب 40% لدى المبحوثين الذين يملكون تجربة مهنية من 1-9 سنوات ولدى المبحوثين الذين يملكون تجربة مهنية أكثر من 10 سنوات.

يقابلها 26,35% من المبحوثين الذين يقومون بالتسويق بالكمية والسعر، وتؤكد ب 27,96% لدى المبحوثين الذين يملكون تجربة مهنية ما بين 1-9 سنوات، وتليها نفس النسبة تقريبا ب

24,32% من الباحثين الذين يعتمدون على التكنولوجيا الحديثة، وتؤكد ب32% لدى الباحثين الذين يملكون تجربة مهنية ما بين 10 - 19 سنة.

يتبين لنا من خلال الجدول أن لمدة العمل السابق والتي قضاها هؤلاء الباحثين والمعارف التي اكتسبوها من خلال ممارستهم لمختلف النشاطات المهنية ساعدتهم على إجراء تحسينات وتعديلات على منتوجاتهم، وهذا يبين لنا أهمية الخبرة المهنية السابقة في تطوير مؤسسات هؤلاء الشباب.

جدول رقم (113): عمر المؤسسة والقيام بتطوير المؤسسة المصغرة.

المجموع	لم يطور المؤسسة	طور المؤسسة	تطوير المؤسسة عمر المؤسسة
134 %100	39 %29,10	95 %70,89	4_1 سنوات
27 %100	3 %11,11	24 %88,88	9_5 سنوات
11 %100	/	11 %100	20-10 سنة
172 %100	42 %24,4	130 %75,6	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن 75.6% من الباحثين قاموا بتطوير مؤسساتهم المصغرة وتمثل الاتجاه العام، وتؤكد ب 100% لدى الباحثين الذي يتراوح سن مؤسساتهم المصغرة ما بين 10 سنوات الى 20 سنة، وب 88.88% لدى الباحثين الذي يتراوح سن مؤسساتهم المصغرة ما بين 5 الى 9 سنوات، يقابلها 24.4% من الباحثين الذي لم يطوروا مؤسساتهم المصغرة، وتؤكد ب 29.10% لدى الباحثين الذي يتراوح سن مؤسساتهم المصغرة ما بين 1 سنة الى 4 سنوات.

يتبين لنا من خلال الجدول أن الباحثين الذي يتراوح سن مؤسساتهم المصغرة 5 سنوات وأكثرهم الباحثين الأكثر تطورا لمؤسساتهم المصغرة، وذلك نظرا لإكتسابهم معارف جديدة من خلال ممارستهم العمل الصناعي الحر، إكتسبوا من خلال تجاربهم في مؤسساتهم المصغرة معارف جديدة ساعدتهم على تطوير هذه المؤسسات، كما يوضح السن أن هذه المؤسسات إستطاعت البقاء والصمود وواجهت مختلف الصعوبات إلى فشل المؤسسات المصغرة في بداية نشاطها، بينما الباحثين الذين سن مؤسساتهم لا يتجاوز 5 سنوات نسبة منهم إستطاعت أن تطور مؤسساتها المصغرة، ونسبة أخرى لم تستطع تطويرها لأن

المؤسسة المصغرة مثل الشجرة تحتاج إلى عناية كبيرة في المراحل الأولى من إنشائها ثم تعطي ثمارها، كذلك هذه المرحلة الحاسمة من إنشاء المؤسسة تتعلق بالبحث عن الأسواق لتسويق المنتج، وإرجاع الديون الخاصة بالوكالة البنكية والوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب مما يمثل حاجزا أمامهم في تطوير مؤسساتهم المصغرة.

جدول رقم (114): عمر المؤسسة وتطوير مقر المؤسسة .

المجموع	لم يطور مقر المؤسسة	طور مقر المؤسسة	تطوير المقر عمر المؤسسة
134 %100	77 %57,46	57 %42,53	4_1 سنوات
27 %100	12 %44,44	15 %55,55	9_5 سنوات
11 %100	4 %36,36	7 %63,63	20-10 سنة
172 %100	93 %54,1	79 %45,9	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن 54.1% من الباحثين لم يطوروا مقر مؤسساتهم المصغرة، وتؤكد ب 57.46% لدى الباحثين الذين سن مؤسساتهم المصغرة من 1 الى 4 سنوات، يقابلها 45.9% من الباحثين قاموا بتطوير مقر مؤسساتهم المصغرة، وتؤكد ب 63.36% لدى الباحثين الذين سن مؤسساتهم المصغرة يتراوح ما بين 10 إلى 20 سنة، وب 55.55% لدى الباحثين الذين سن مؤسساتهم المصغرة يتراوح ما بين 5 سنوات إلى 9 سنوات.

يتبين لنا من خلال الجدول أن الباحثين الذين يتراوح سن مؤسساتهم المصغرة أكثر من 5 سنوات (5سنوات - 20 سنة) هم الباحثين الذين قاموا بتطوير مقر مؤسساتهم المصغرة، ويتضح لنا من خلال هذه النتائج أنه كلما طال عمر المؤسسة المصغرة كلما ظهرت الضرورة لتطوير مقرها، وتوسيعه نظرا لتوسع الوظائف فيها وتعقدتها، وزيادة عدد العمال وإدخال آلات جديدة الذي يفرض على هؤلاء الباحثين ضرورة توسيع المقر.

بينما الباحثين الذي سن مؤسساتهم المصغرة أقل من 5 سنوات نسبة معتبرة منهم لم تقم بتطوير مقر مؤسساتها المصغرة، نظرا لإحتمال إتساعه أو لأن هذه المؤسسات في المراحل الأولى من إنشائها، حيث يكتفي هؤلاء الباحثين بالموارد المادية المتوفرة لهم من مقر وآلات تكنولوجية، وعدد العمال من أجل

أن تقف المؤسسة المصغرة على رجليها على حد تعبير أحد الباحثين، وإعطائها إسما ومكانة في السوق، وتعتبر هذه المرحلة مرحلة العمل المضي، والشح في المصاريف وذلك بعدم توظيف عدد كبير من العمال، واللجوء إلى مساعدة أفراد العائلة، لأن الديون المترتبة عليهم تمثل هاجسا وقلقا من عدم النجاح وعدم إرجاعه، ويدخلون بذلك في دوامة المشاكل الاقتصادية والاجتماعية والقانونية، فالمقاومة مخاطرة لأن هؤلاء الباحثين يخاطرون بأموالهم وجزء كبير منها خاص بالدولة ويجب إرجاعه في الآجال المحددة.

جدول رقم (115): عمر المؤسسة وتحديد تجهيزات المؤسسة .

التحديد عمر المؤسسة	يجدد باستمرار	لا يجدد باستمرار	المجموع
4_1 سنوات	79 %58,95	55 %41,04	134 %100
5_9 سنوات	17 %62,96	10 %37,03	27 %100
10-20 سنة	6 %54,54	5 %45,45	11 %100
المجموع	102 %59,30	70 %40,70	172 %100

نلاحظ من خلال الجدول أن 59.30% من الباحثين يجددون باستمرار تجهيزات مؤسساتهم المصغرة، وتتأكد ب 62.96% لدى الباحثين الذين سن مؤسساتهم المصغرة ما بين 5-9 سنوات، وبنفس النسبة تقريبا ب 58.95% لدى الباحثين الذين سن مؤسساتهم المصغرة ما بين 1 سنة-4 سنوات، يقابلها 40.70% من الباحثين الذين لا يجددون باستمرار تجهيزات مؤسساتهم المصغرة، وتتأكد ب 45.45% لدى الباحثين الذين سن مؤسساتهم المصغرة ما بين 10-20 سنة.

يتبين لنا من خلال الجدول أن الباحثين الذين يهتمون أكثر بتحديد مؤسساتهم المصغرة، وهم الباحثين الذين يتراوح سن مؤسساتهم المصغرة ما بين 5 سنوات-9 سنوات، والباحثين الذين يتراوح سن مؤسساتهم المصغرة ما بين 1 سنة-4 سنوات، وهذا حرصا منهم على المحافظة على عتاد وآلات مؤسساتهم المصغرة لكي لا تتعطل وتضمن لهم الإنتاج، بينما الباحثين الذين سن مؤسساتهم المصغرة ما بين 10-20 سنة لا يهتمون بصورة كبيرة بتحديد مؤسساتهم المصغرة، لأنهم يعرفون التعامل مع هذه الآلات والتجهيزات نظرا لخبرتهم الطويلة في تسييرها (16-20 سنة) وبذلك يقومون بصيانتها بصورة مستمرة، مما

لا يخلق لديهم ضرورة تجديدها أو لأن آلاتهم وتجهيزاتهم جديدة ومتطورة إقنتوها حديثا نظرا لسن آلاتهم القديمة، والتي ربما أصبحت لا توافق تطلعات إنتاجهم وتطلعات المنافسة في السوق.

جدول رقم (116): عمر المؤسسة المصغرة ومقارنة عدد العمال مع عددهم عند إنطلاق المؤسسة.

المقارنة السن	زيادة في العدد	نقصان في العدد	بقاء نفس العدد	المجموع
4_1 سنوات	112 %83,58	5 %3,73	17 %12,68	134 %100
9_5 سنوات	27 %100	/	/	27 %100
20-10 سنة	8 %72,72	1 %9,09	2 %18,18	11 %100
المجموع	147 %85,5	6 %3,5	19 %11	172 %100

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن 85.5% من المبحوثين لديهم زيادة في عدد العمال، وتؤكد ب 100% لدى المبحوثين الذين سن مؤسساتهم المصغرة ما بين 5 سنوات-9 سنوات، وب 83.58% لدى المبحوثين الذين سن مؤسساتهم المصغرة ما بين 1 سنة-4 سنوات، وب 72.72% لدى المبحوثين الذين سن مؤسساتهم المصغرة ما بين 10-20 سنة، وب 12.86% لدى المبحوثين الذين سن مؤسساتهم المصغرة ما بين 1-4 سنوات.

يتبين لنا من خلال الجدول أن كل المؤسسات المصغرة التي سنها ما بين 5 سنوات و9 سنوات حدثت فيها زيادة في عدد العمال، كما تعبر لنا هذه المرحلة عن مرحلة النضج والشباب والتطور عرفت توسعا، وطلبا أكثر على الإنتاج مما أدى بهم إلى زيادة عدد العمال، والمبحوثين الذين سن مؤسساتهم المصغرة ما بين 1 سنة-4 سنوات والمبحوثين الذين سن مؤسساتهم المصغرة ما بين 10-20 سنة حدث أيضا زيادة في عدد العمال، وهذا يبين لنا إمتلاك هؤلاء المبحوثين للإرادة والقدرة الكافية والرغبة الملحة في تطوير مؤسساتهم المصغرة، وزيادة عدد العمال نتيجة للطلب على المنتجات، ويبين لنا من جهة أخرى الدور الذي أصبحت تلعبه هذه المؤسسات المصغرة في تشغيل اليد العاملة، بعد تراجع دور المؤسسة العمومية في تحقيق التشغيل والقضاء على البطالة في المجتمع.

إستنتاج:

— تلعب المؤهلات العلمية التي يملكها الشباب المقاتل دورا هاما في توسع وإستمرار مؤسساتهم المصغرة الصناعية من خلال قدرتهم على وضع تنظيم محكم للمؤسسة، والتسيير الجيد لليد العاملة والرفع من القدرة الإنتاجية لمؤسساتهم المصغرة الصناعية.

— تلعب الخبرة المهنية السابقة دورا هاما وحاسما في ضمان إستمرار وتوسيع المؤسسة المصغرة الصناعية، حيث إستطاع المبحوثون الذين لديهم تجربة مهنية كإطارات، وتجارا، والذين مارسوا أعمالا مختلفة، والفلاحين، وضع تنظيم محكم لمؤسساتهم المصغرة الصناعية، والتسيير الجيد لليد العاملة والرفع من القدرة الإنتاجية لها.

— يقوم الشباب المقاتل بإجراء تعديلات وتحسينات مستمرة على منتجاتهم لضمان تسويقها وكسب مؤسساتهم الربح والمكانة في السوق مما يؤدي لإستمرارها وتوسعها، وساعدتهم مؤهلاتهم وخبرتهم المهنية السابقة في إبتكار وإبداع أساليب تنظيمية وتحسينها، وإستطاعوا وضع تنظيم جديد للعمل، وتصميم المؤسسة وتوقيت العمل، ونظام الأجور وهي معارف تساعد في توسع وإستمرار مؤسساتهم المصغرة الصناعية.

— يهتم الشباب المقاتل بتطوير مؤسساتهم المصغرة الصناعية لتناسب توسع وتطور نشاطهم الصناعي، كما يهتمون بالتجديد المستمر لتجهيزات مؤسساتهم نظرا لدرايتهم بأهمية التجديد وضرورته لنجاح المقاتلة وتوسع وإستمرار مؤسساتهم المصغرة الصناعية.

— معظم الشباب المقاتل على إختلاف نوع مؤهلاتهم العلمية والعملية حدثت لهم زيادة في عدد عمالهم وهذا مؤشر على تطور وتوسع مؤسساتهم المصغرة الصناعية. كما يقومون بالتسيير الجيد لهذه اليد العاملة وساعدهم في ذلك المعارف التي إكتسبوها من تجربتهم المهنية السابقة وهذا من أجل الرفع من القدرة الإنتاجية لمؤسساتهم المصغرة الصناعية.

— التأهيل العملي للشباب المقاتل لديه دور كبير في تحسين وتطوير مؤسساتهم المصغرة الصناعية، حيث كلما زادت مدة التجربة المهنية السابقة كلما طور الشباب المقاتل أكثر لمؤسساتهم المصغرة الصناعية، حيث أن هذه المدة أكسبت الشباب المقاتل القدرة على الإبتكار في تنظيم المؤسسة، وإجراء تعديلات وتحسينات مستمرة على أساليب الإنتاج، مما يؤدي إلى بقاء وإستمرار المؤسسة المصغرة الصناعية وتحقيق توسعها.

-إستطاع الشباب المقاول من توسيع مقر مؤسساتهم المصغرة لتكون مناسبة مع تطور نشاطهم الصناعي، كما يقومون بالتجديد المستمر لتجهيزات مؤسساتهم وإستخدام التكنولوجيا المتطورة لكي تكون مؤسسة منافسة في السوق، ولقد ساعدت التجربة المهنية التي يملكها هؤلاء الشباب في تحقيق التوسع والتطور لمؤسساتهم، كما يلعب عمر المؤسسة دورا في تطورها وتوسعها نظرا للمعارف التي إكتسبها الشباب المقاول من العمل الصناعي والتي أكسبتهم القدرة على التطوير وتوسيع مؤسساتهم المصغرة.

_ تحتاج المؤسسة المصغرة في بداياتها الأولى، إلى يد عاملة حيث أن المؤسسات التي يتراوح سنها ما بين 1 سنة_9 سنوات تحتاج إلى يد عاملة لكي تستطيع البقاء والتطور والتوسع في السوق.

الفصل العاشر

إمتلاك الشباب المقاول لمعلومات ودرايتهم بالسوق وبتغيراته ينمي القدرة التنافسية للمؤسساتهم المصغرة.

تمهيد:

تحتاج المؤسسات المصغرة لمعرفة أحوال السوق وتغيراته من أجل تطوير منتجاتها وتحسين جودة خدماتها لكي تحقق التميز، فالميزة التنافسية تتحقق عندما تستطيع هذه المؤسسات إستعمال طرق جديدة ذات فعالية أكثر من الطرق المستعملة عند المنافسين في السوق، والقدرة على المنافسة ولا يحدث هذا إلا بتطور وتوسع هذه المؤسسات المصغرة وقدرتها على مواجهة تحدي المنافسة في السوق، وإمكانية البقاء والتوسع إلى أسواق جديدة والأهم من ذلك هو الإستمرارية، وسنتناول في هذا الفصل النتائج المتوصل إليها المتعلقة بالفرضية الثانية من خلال:

- الدراية بالسوق و علاقته بالتسويق ومواجهة تحديات المنافسة.

__ الدراية بالسوق ودورها في إكساب الميزة التنافسية للمؤسسة المصغرة.

1_ الدراية بالسوق و علاقته بالتسويق ومواجهة تحديات المنافسة.

جدول رقم(117): مواجهة صعوبات في المنافسة و نوع النشاط الصناعي للمؤسسات المصغرة.

المواجهة نوع الصناعة	يواجه صعوبات	لا يواجه صعوبات	المجموع
الطبية الصيدلانية التجميلية	5 %83,3	1 %16,7	6 %100
الخشب، الحديد، الألومنيوم، البلاستيك	39 %84,8	7 %15,2	46 %100
الورق والطباعة	8 %100	/	8 %100
الغذائية	27 %61,4	17 %38,6	44 %100
النسيج والجلود	15 %93,8	1 %6,3	16 %100
الآلات والتجهيزات	13 %52	12 %48	25 %100
مواد البناء	16 %84,2	3 %15,8	19 %100
أخرى	7 %87,5	1 %12,5	8 %100
المجموع	130 %76,6	42 %24,4	172 %100

نلاحظ من خلال الجدول أن 75.6% من المبحوثين يواجهون صعوبات في المنافسة وتمثل الإتجاه العام، وتتأكد ب100% لدى المبحوثين الذين يملكون مؤسسات في صناعة الورق والطباعة الصناعية، وب93,8% لدى المبحوثين الذين يملكون مؤسسات في صناعة النسيج والجلود، وب84,8% لدى المبحوثين الذين يملكون مؤسسات في صناعة الخشب والحديد والألومنيوم والبلاستيك، وبنفس النسبة تقريبا ب84,2% لدى المبحوثين الذين يملكون مؤسسات في صناعة مواد البناء، وب83,3% لدى المبحوثين الذين يملكون مؤسسات في الصناعة الطبية والصيدلانية والتجميلية.

يقابلها 24,4% من المبحوثين الذين لا يواجهون صعوبات المنافسة، وتتأكد ب48% لدى المبحوثين الذين يملكون مؤسسات في صناعة الآلات والتجهيزات.

يتبين لنا من خلال الجدول أن معظم المبحوثين على إختلاف النشاط الصناعي لمؤسستهم المصغرة يعانون من صعوبات المنافسة، لكن أغلبية المبحوثين الذين يملكون مؤسسات في صناعة الورق والطباعة الصناعية، وصناعة النسيج والجلود وصناعة مواد البناء وصناعة الخشب والحديد والألومنيوم والبلاستيك، وصناعة المواد الطبية والصيدلانية والتجميلية.

يعاني المقاتلون الشباب من صعوبات في المنافسة والتي يواجهونها يوميا، نتيجة للإنتفاخ الإقتصادي الذي عرفته الجزائر منذ التسعينيات وتحرير التجارة الخارجية، والإعتماد على مبادئ إقتصاد السوق والإقتصاد الحر، والعملة التي تفرض نزع القيود والعراقيل وتحرير التجارة والمنافسة، هذه المنافسة الشرسة التي تفرضها الظروف الدولية والداخلية جعلت هؤلاء المبحوثين أمام واقع يفرض عليهم إنتاج مقاييس الجودة الشاملة وتسويقها، لكن صرح لنا المبحوثين أنهم تضرروا أكثر من منافسة المنتجات الصينية، والتي قضت على حد تعبيرهم على تسويق المنتجات الجزائرية هذه المنتجات التي لا تخضع على حد تعبيرهم للمقاييس العلمية ومقاييس الجودة، وأنها لا تستعمل مواد أولية ذات نوعية جيدة وتبيعه بأسعار رخيصة.

جدول رقم(118):نوع النشاط الصناعي للمؤسسة المصغرة وكيفية التغلب على صعوبات المنافسة.

المجموع	لم أستطع التغلب عليها	تقدم خدمات إضافية	توسيع شبكة التسويق	تقدم إبتكار جديد	أمتلك الخبرة بالسوق	الجودة والوفرة في المنتج	إتقان العمل وإحترام المعايير	تخفيض السعر	الكيفية / نوع الصناعة
106	1 16,66 %	/	/	1 16,66 %	2 33,33 %	3 50%	2 33,33 %	1 16,66 %	الطبية الصيدلانية التحصيلية
9046	4 8,69 %	3 6,52 %	8 17,39 %	9 19,56 %	7 15,21 %	29 63,04 %	17 36,95 %	13 28,26 %	الخشب، الحديد، الألومنيوم، البلاستيك
138	/	/	1 12,5%	2 25%	2 25%	4 50%	4 50%	/	الورق والطباعة
6244	3 6,81 %	/	9 20,45 %	6 13,63 %	3 6,81 %	16 36,36 %	11 25%	14 31,81 %	الغذائية
3516	3 18,75 %	/	4 25%	8 50%	4 25%	9 56,25 %	4 25%	3 18,75 %	النسيج والجلود
2525	1 4%	/	1 4%	1 4%	3 12%	7 28%	9 36%	3 12%	الآلات والتجهيزات
2819	/	1 5,26 %	2 10,52 %	1 5,26 %	3 15,78 %	7 36,84 %	12 63,15 %	2 10,52 %	مواد البناء
178	1 12,5%	/	1 12,5%	3 37,5%	2 25%	2 25%	6 75%	2 25%	أخرى
280172	13 7,55 %	4 2,32 %	26 15,11 %	31 18,02 %	26 15,11 %	77 44,76 %	65 37,79 %	38 22,09 %	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن 44.76% من المبحوثين الذين يواجهون صعوبات المنافسة والتغلب عليها بالجودة في المنتج مع توفيره، وتؤكد ب63,04% لدى المبحوثين الذين يملكون مؤسسات في صناعة الخشب والحديد والألومنيوم والبلاستيك، وب 56,25% لدى المبحوثين الذين يملكون مؤسسات في صناعة النسيج والجلود، وب 50% لدى المبحوثين الذين يملكون مؤسسات في صناعة الورق والطباعة الصناعية، يليها 37.79% من المبحوثين الذين تغلبوا على صعوبات المنافسة عن طريق إتقان العمل وإحترام معاييرهم، وتؤكد ب63,15% لدى المبحوثين الذين يملكون مؤسسات في صناعة مواد البناء، بينما 22.09% من المبحوثين تغلبوا على صعوبات المنافسة بتخفيض أسعار منتجاتهم، وتؤكد ب 31,81% لدى المبحوثين الذين يملكون مؤسسات في الصناعة الغذائية والإستهلاكية.

تليها نفس النسبة تقريبا ب 18.02% من المبحوثين الذين تغلبوا على صعوبات المنافسة بتقديم إبتكار جديد، وتؤكد ب 50% لدى المبحوثين الذين يملكون مؤسسات في صناعة النسيج والجلود، تقابلها نفس النسبة تقريبا ب 15.11% من المبحوثين الذين تغلبوا على صعوبات المنافسة بتوسيع شبكات تسويقهم، وتؤكد ب 33,33% لدى المبحوثين الذين يملكون مؤسسات في الصناعة الطبية والصيدلانية والتجميلية، وتقابلها نفس النسبة 15.11% من المبحوثين الذين تغلبوا على صعوبات المنافسة بإمتلاكهم الخبرة بالسوق، وتؤكد ب 33,33% لدى المبحوثين الذين يملكون مؤسسات في الصناعة الطبية والصيدلانية والتجميلية، بينما نجد 7.55% من المبحوثين الذين لم يستطيعوا التغلب على صعوبات المنافسة، وتؤكد ب 18,75% لدى المبحوثين الذين يملكون مؤسسات في صناعة النسيج والجلود.

يتبين لنا من خلال الجدول أن 92.45% من المبحوثين إستطاعوا التغلب على صعوبات المنافسة، وتمثل الإتجاه العام، ويوضح لنا الجدول أن المبحوثين يستعملون عدة إستراتيجيات للتغلب على صعوبات المنافسة، وذلك عن طريق توفير منتجات ذات جودة عالية وبكمية كبيرة، وتقديم إبتكارات وإبداعات جديدة، وساعدتهم في ذلك الخبرة التي إكتسبوها حول السوق ومجال نشاطهم، وبهذا يمكننا القول أن المبحوثين الذين يملكون مؤسسات في صناعة الورق والطباعة الصناعية، والنسيج والخشب والألومنيوم والبلاستيك تغلبوا على صعوبات المنافسة نظرا لإمتلاكهم حس الإبداع والإبتكار، وإنتاجهم لمنتجات ذات جودة عالية، كما يبين لنا الجدول أن نسبة معتبرة من المبحوثين لم يستطيعوا التغلب على صعوبات المنافسة، خصوصا المبحوثين الذين يملكون مؤسسات في صناعة النسيج والجلود نظرا للمنافسة الشديدة للسلع المستوردة خصوصا التركية والصينية التي أثرت سلبا على نشاط هؤلاء المبحوثين .

ونجد أن معظم المبحوثين على إختلاف النشاط الصناعي لمؤسستهم المصغرة إستطاعوا التغلب على المنافسة من خلال إتقانهم للعمل، وإحترام المعايير العلمية في الإنتاج، وتخفيض سعر منتوجاتهم لتكون منافسة مع جعل هامش الربح صغير، كما يلجؤون إلى إستراتيجية توسيع شبكة تسويقهم، حيث ينتقلون إلى البلديات والولايات المجاورة للإشهار بمنتوجاتهم وتسويقها.

جدول رقم (119): التوفر على معلومات حول السوق والطرق المستخدمة في التسويق.

المجموع	من الفم إلى الأذن	العرض على الزبائن	الأنترنت والإشهار	حسب الطلب	المعارض	السعر، المنتج الترويج	الطرق التوفر على المعلومات
292	23	57	86	42	67	17	يتوفر
160	%14,37	%35,62	%53,75	%26,25	%41,87	%10,62	
21	1	7	4	3	4	2	لا يتوفر
12	%8,33	%58,33	%33,33	%25	%33,33	%16,66	
313	24	64	90	45	71	19	المجموع
172	%37,20	%26,74	%52,32	%26,16	%41,27	%11,04	

نلاحظ من خلال الجدول أن 52.32% من المبحوثين يعتمدون على الأنترنت والإشهار لتسويق منتوجاتهم، وتؤكد ب 53.75% لدى المبحوثين الذي يتوفرون على معلومات حول السوق، يليها 41.27% من المبحوثين الذين يستغلون المعارض لتسويق منتوجاتهم، وتؤكد ب 41.87% لدى المبحوثين الذين يتوفرون على معلومات حول السوق، ونجد 37.20% من المبحوثين الذين يقومون بعرض منتوجاتهم مباشرة على الزبائن، وتؤكد ب 58.33% لدى المبحوثين الذين لا يتوفرون على معلومات حول السوق.

يقابلها 26.16% من المبحوثين الذين يسوقون حسب الطلب، وتؤكد ب 26.25% لدى المبحوثين الذين يتوفرون على معلومات حول السوق، وبنفس النسبة تقريبا ب 25% لدى المبحوثين الذين لا يتوفرون على معلومات حول السوق، يليها 13.95% من المبحوثين الذين يعتمدون على طريقة من الفم إلى الأذن، وتؤكد ب 14.37% لدى المبحوثين الذين يتوفرون على معلومات حول السوق، فتقابلها بنفس النسبة تقريبا ب 11.04% من المبحوثين الذين يعتمدون على السعر، المنتج والترويج، وتؤكد ب 16.66% لدى المبحوثين الذين لا يتوفرون على معلومات حول السوق.

يتبين لنا من خلال الجدول أن المبحوثين الذين يملكون معلومات كافية حول السوق وتغيراته، وأهم المنافسين (أهم المنتجات المنافسة ونوعها، إرتفاع الطلب عليها أو إنخفاضه... إلخ)، يعتمدون على إستراتيجيات مختلفة ومتعددة لتسويق منتوجاتهم تتمثل في الإعتماد على الأنترنت والإشهار، وعن طريقة المشاركة في المعارض بما أن لديهم معلومات كافية عن تاريخها وكيفية المشاركة فيها، لأنهم يعلمون أنه من خلال المعارض التي تكون وطنية، أو جهوية يستطيعون التعريف بمنتوجاتهم وتسويقها، لأن المعارض تجلب العديد من الزائرين وأصحاب المؤسسات الذين يعجبون بهذه المنتجات ويسوقونها لهم، أو يقومون بوضع إتفاقيات عمل معهم.

كما أنهم يعتمدون على طريقة من الفم إلى الأذن والتي تعني أن منتوجاتهم تعبر عن نفسها نظراً لحدوثها، بينما يلجأ المبحوثون الذين لا يملكون معلومات كافية عن السوق إلى عرض منتوجاتهم على الزبائن مباشرة سواء كان هذا العرض في محلات خاصة بهم، أو أنهم يتجهون إلى تجار الجملة في الأسواق الكبيرة أو المحلات التجارية لعرض منتوجاتهم بصورة مباشرة، كذلك يعملون حسب الطلب فإنتاجهم يكون بغرض تلبية طلبات الزبائن أو المؤسسات، أو البيئة المحيطة بالمشروع ويعتمدون أيضاً على جودة المنتج والترويج والمكان والسعر.

إن هذه الأساليب المستخدمة في تسويق المنتجات والتي يعتمدها هؤلاء المبحوثين الذين لا يتوفرون على معلومات حول السوق هي أساليب ترتبط بالبيئة المحلية التي تنشط فيها هذه المؤسسات المصغرة الصناعية، فهذه المؤسسات تخدم في الغالب منطقة صغيرة، وتتعامل مع عدد محدود من الزبائن والمشتريين، أما المبحوثين الذين يتوفرون على معلومات حول السوق، فإنهم يستعملون أساليب تختلف عن المبحوثين الذين لا يتوفرون على معلومات حول السوق، وتبين هذه الأساليب أن هؤلاء المبحوثين ينتظرون في منطقة أوسع، ويتعاملون مع عدد كبير من الزبائن فهم لا ينتظرون في سوق واحدة وإنما يتعاملون مع عدد كبير من الأسواق المحلية، والوطنية ويخدمون سوق أوسع، ويعتمدون في هذا على شبكة الأنترنت للتعرف على هذه الأسواق والنشاط فيها.

جدول رقم (120):التوفر على معلومات حول السوق ووضع نظام تسعير للمنتوج.

المجموع	لم يضع نظام تسعير خاص	وضع نظام تسعير خاص	نظام التسعير التوفر على المعلومات
160 %100	7 %4,4	153 %95,6	يتوفر على المعلومات
12 %100	1 %8,3	11 %91,7	لا يتوفر على المعلومات
172 %100	8 %4,7	164 %95,3	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن 95.3% من المبحوثين وضعوا نظام تسعير خاص لمنتجاتهم، وتمثل الإتجاه العام، وتتأكد ب 95.6% لدى المبحوثين الذين يتوفرون على معلومات حول السوق، وبنفس النسبة تقريبا ب 91.7% لدى المبحوثين الذين لا يتوفرون على معلومات حول السوق، يقابلها 4.7% من المبحوثين الذين لم يضعوا نظام تسعير خاص بمنتجاتهم، وتتأكد ب 8.3% لدى المبحوثين الذين لا يتوفرون على معلومات حول السوق.

يتبين لنا من خلال الجدول أن معظم المبحوثين الذين يتوفرون على معلومات حول السوق، والذين لا يتوفرون على معلومات حول السوق قاموا بوضع نظام تسعير لمنتجاتهم المتوفرة في البيئة المحلية، وهذا التسعير يكون بعد القيام بحسابات متعددة، يقوم بها في معظم الأحيان مكاتب الدراسة في المحاسبة، ولوضع هذا النظام تتدخل عدة معايير في وضعه يبينها الجدول التالي:

جدول رقم (121): الوضعية المهنية السابقة ومعايير تسعير المنتج .

المعايير الوضعية	القانونية	تكاليف الإنتاج	العرض والطلب	مراعاة القدرة الشرائية للزبائن	الجودة والنوعية	أسعار منافسة	أخرى	المجموع
بطل	1 %4,16	6 %25	9 %37,5	3 %12,5	9 %37,5	7 %29,16	/	35 24
عامل	6 %8,21	36 %49,31	20 %27,39	5 %6,84	18 %24,65	19 %26,02	1 %1,36	105 73
إطار	/	21 %45,65	17 %36,95	3 %6,52	10 %21,73	16 %34,78	/	67 46
تاجر	2 %11,76	8 %47,05	2 %11,76	2 %11,76	4 %23,52	5 %29,41	1 %5,88	24 17
فلاح	/	2 %50	2 %50	/	1 %25	1 %25	/	6 4
أعمال مختلفة	1 %8,33	6 %50	1 %8,33	4 %33,33	1 %8,33	2 %16,66	/	15 12
أخرى	/	1 %100	/	/	/	/	/	1 1
المجموع	10 %5,64	80 %45,19	51 %28,81	17 %9,60	43 %24,29	50 %28,24	2 %1,12	253 *177

* هناك من المبحوثين من مارس أكثر من وظيفة.

نلاحظ من خلال الجدول أن 45.19% من المبحوثين يعتمدون في تسعير منتوجاتهم على تكاليف الإنتاج وتمثل الإتجاه العام، وتتأكد ب 50% لدى المبحوثين الذين كانوا فلاحين، وبنفس النسبة 50% لدى المبحوثين الذين مارسوا أعمالا مختلفة، وبنفس النسبة تقريبا ب 49.31% لدى المبحوثين الذين كانوا عمالا مهنيين، وب 47.05% لدى المبحوثين الذين كانوا إطارات، يليها ب 28.81% من المبحوثين الذين يعتمدون في تسعير منتوجاتهم على العرض والطلب، وتتأكد ب 50% لدى المبحوثين الذين كانوا فلاحين، وب 37.5% لدى المبحوثين الذين كانوا بطالين، وبنفس النسبة تقريبا ب 36.95% لدى المبحوثين الذين كانوا إطارات، تقابلها نفس النسبة ب 28.24% من المبحوثين الذين يحددون تسعير منتوجاتهم وفقا للأسعار المنافسة، وتتأكد ب 34.78% لدى المبحوثين الذين كانوا

إطارات، وب 29.41% لدى المبحوثين الذين كانوا تجارا، وبنفس النسبة تقريبا ب 29,16% لدى المبحوثين الذين كانوا بطالين.

تليها نفس النسبة تقريبا ب 24.29% من المبحوثين الذين يعتمدون في تحديد أسعار منتوجاتهم على جودة ونوعية المنتج، وتتأكد ب 37,5% لدى المبحوثين الذين كانوا بطالين، وب 25% لدى المبحوثين الذين كانوا عمالا مهنيين، ونجد 9,60% من المبحوثين الذين يراعون الفترة الشرائية للزبائن في تسعير منتوجاتهم، وب 12,5% لدى المبحوثين الذين كانوا تجارا، بينما نجد 5,64% من المبحوثين الذين يحددون أسعار منتوجاتهم وفقا لمعايير قانونية تفوضها الجهات المعنية، وتتأكد ب 11,76% لدى المبحوثين الذين كانوا تجارا، وب 8,33% لدى المبحوثين الذين مارسوا أعمالا مختلفة، وبنفس النسبة تقريبا ب 8,21% لدى المبحوثين الذين كانوا عمالا مهنيين.

يتبين لنا من خلال الجدول أن المبحوثين وعلى إختلاف وضعياتهم المهنية السابقة، يستعملون معايير مختلفة ومتعددة لتسعير منتوجاتهم ولا يعتمدون على معيار واحد، فهناك من يعتمد على نظرية تكاليف الإنتاج، هذه النظرية التي تفسر سعر المنتج بسعر تكاليف المواد والتجهيزات واليد العاملة والوقت المستغرق في إنتاجه، ويعتمد على هذا المعيار أكثر المبحوثين الذين كانوا فلاحين والمبحوثين الذين مارسوا أعمالا مختلفة، والمبحوثين الذين كانوا عمالا مهنيين وتجارا، فمعظم المبحوثين الذين كانت لهم تجربة مهنية سابقة يعتمدون على هذا المعيار الأساسي لتحديد سعر منتوجاتهم وهذا ضمانا لتحقيق الربح وعدم الخسارة، فهم عقلانيين وفي المؤسسة العقلانية كل شيء محسوب، بينما يعتمد بعض المبحوثين لتحديد سعر منتوجاتهم على العرض والطلب، هذه النظرية التي مفادها أنه كلما زاد الطلب على السلعة إرتفع سعرها، وكلما نقص الطلب على السلعة إنخفض سعرها والعكس بالعكس، لكن هذه النظرية لا تفسر لنا عندما تكون حالة توازن في السوق بين العرض والطلب، ويعتمد على هذا المعيار أكثر المبحوثين الذين كانوا فلاحين والذين كانوا بطالين، والمبحوثين الذين كانوا إطارات، أن تحديد السعر وفق هذا المعيار يتطلب إمتلاك دراية واسعة بالسوق وتغيراته، ومن هذا المنطق يمكننا القول أن المبحوثين الذين يتابعون بصورة مستمرة التغيرات الحاصلة في السوق يدركون التغيير في العرض والطلب.

بينما يعتمد المبحوثون الذين كانوا إطارات وتجارا وبطالين في تحديد أسعار منتوجاتهم، على أسعار المنتوجات المنافسة في السوق ويعتمدون على إستراتيجية تخفيض السعر قليلا لضمان تسويق منتوجاتهم، وهذا يبين لنا أن هؤلاء المبحوثين على وعي بضرورة الأخذ بعين الإعتبار متغيرات البيئة المحيطة، وأن مؤسساتهم المصغرة الصناعية ليست بمعزل عن محيطها الخارجي، وإنما يجب أن تتكيف معه لضمان بقائها وسيورتها وتوسعها وهذا يتطلب البحث والإطلاع الدائم على أسعار المنتوجات المنافسة، وهنا نجد

المبحوثين الذين كانوا تجارا يعتمدون على هذا المعيار لأن لديهم دراية واسعة بالسوق نظرا لخبرتهم المهنية في هذا المجال، وأيضا المبحوثين الذين كانوا بطالين لهم دراية عن المنتجات المنافسة، وسعرها لضمان وضع التسعير المناسب لمنتجاتهم وضمان تسويقها.

بينما يعتمد المبحوثون الذين كانوا بطالين على معيار الجودة والنوعية حيث أنهم يحددون أسعار منتجاتهم وفقا لنوعيتها جيدة ورفيعة، متوسطة، أو رديئة، أيضا يراعون الجودة في الإنتاج لأن كل نوع يدخل في إنتاجه مواد أولية يختلف سعرها حسب جودتها، ويراعي المبحوثون الذين كانوا بطالين القدرة الشرائية للزبائن لأنهم مروا بتجربة البطالة وعدم توفر الإمكانات المادية وغلاء المعيشة لذا فهم يحسون بالآخرين، كذلك خصوصية مثل هذه المؤسسات الصغيرة التي تنشط غالبا في بيئة محلية لديهم علاقات مباشرة مع الزبائن لذا يراعون القدرة الشرائية لهم، فمن حالته المادية ميسورة يبيعون لهم بسعر محدد والذين حالتهم المادية بسيطة ينقصون لهم السعر، وكذلك يعتمد المبحوثون الذين كانوا تجارا على معايير قانونية وذلك لتفادي المشاكل مع البيئة القانونية التي تعرض عليهم أسعار محددة.

جدول رقم (122): التوفر على معلومات حول السوق وكيفية التغلب على صعوبات المنافسة.

الكيفية التوفر	تخفيض السعر	إتقان العمل وإحترام المعايير	الجودة والوفرة في المنتج	أمتلك الخبرة بالسوق	تقدم إبتكار جديد	توسيع شبكة التسويق	تقدم خدمات إضافية	لم أستطع التغلب عليها	المجموع
يدري	37	63	74	25	31	26	4	12	160
	23,12	39,37	46,25	15,62	19,37	16,25	%2,5	%7,5	100
	%	%	%	%	%	%			
لا يدري	1	2	3	1	/	/	/	1	12
	%8,33	16,66	%25	%8,33				8,33	100
	%	%	%	%				%	
المجموع ع	38	65	77	26	31	26	4	13	172
	22,09	37,79	44,76	15,11	18,02	15,11	2,32	7,55	100
	%	%	%	%	%	%	%	%	

نلاحظ من خلال الجدول أن 44.46% من المبحوثين تغلبوا على صعوبات المنافسة بالجودة في المنتج وتوافيره، وتؤكد ب 46.25% لدى المبحوثين الذين يملكون معلومات حول السوق، يليها 37.79% من المبحوثين الذين يتقنون العمل ويحترمون معييره، وتؤكد ب 39.37% لدى المبحوثين

الذين يتوفرون على معلومات حول السوق، ونجد 22.09% من المبحوثين الذين قاموا بتخفيض السعر لمواجهة صعوبات المنافسة، وتؤكد ب 23.12% لدى المبحوثين الذين لهم دراية واسعة بالسوق (يتوفرون على معلومات حول السوق، تليها نفس النسبة تقريبا ب 18.02% من المبحوثين الذين تغلبوا على صعوبات المنافسة بتقديم إبتكارات جديدة، وتؤكد ب 19.73% لدى المبحوثين الذين يملكون معلومات حول السوق (دراية بالسوق)، ويلجأ 15.11% من المبحوثين إلى توسيع شبكات تسويقهم للتغلب على صعوبات المنافسة، وتؤكد ب 16.25% لدى المبحوثين الذين لديهم معلومات حول السوق.

تقابلها نفس النسبة ب 15.11% من المبحوثين الذين تغلبوا على صعوبات السوق لإمتلاكهم الخبرة بالسوق، وتؤكد ب 15.62% لدى المبحوثين الذين لديهم معلومات حول السوق (يتوفرون على معلومات تحولات السوق)، بينما صرح 7.55% من المبحوثين أنهم لم يستطيعوا التغلب على صعوبات المنافسة، وتؤكد ب 8.33% لدى المبحوثين الذين لا يملكون معلومات كافية حول السوق.

يتبين لنا من خلال الجدول أن المبحوثين الذين لديهم معلومات كافية حول السوق يعتمدون على طرق متعددة لمواجهة صعوبات المنافسة، وذلك بوضع منتوجات ذات جودة عالية، وتوفيرها بصورة مستمرة، وإتقان العمل وإحترام معايير الصنع العلمية، واللجوء إلى تخفيض أسعار منتوجاتهم لضمان تسويقها وإبتكار منتوجات، والإهتمام بتوسيع شبكة تسويقهم، وتقديم خدمات إضافية مع المنتج، كالتوصيل إلى الزبون، البيع بالتقسيط.

إن إعتقاد أسلوب من هذه الأساليب أو أكثر ناتج عن نوع المعلومات وكميتها، والتي تكونت لدى هؤلاء المبحوثين من خلال درايتهم بالسوق وتوفرهم على معلومات عن حركاته وتغييراته، مراحل نشاطه ومراحل كساده، لذا يمكننا القول أن المعرفة الكافية بالسوق لديها أهمية كبيرة لضمان مواجهة صعوبات المنافسة، وعلى حسب المعلومات التي يملكها هؤلاء المبحوثين يتخذون الإستراتيجية المناسبة لمواجهة تحديات المنافسة، وبهذا يمكننا القول أن هؤلاء المقاولين إستطاعوا التغلب على صعوبات المنافسة وتجاوزها لأنهم "يتمتعون بالنزعة إلى الإستقلالية، وكذلك النزعة للمخاطرة وله مهارة إقامة عمل تجاري بنجاح يتمكن من توسيعه بسرعة"¹، بينما المبحوثين الذين لم يستطيعوا التغلب على صعوبات المنافسة هم المبحوثين الذين لا يتوفرون على معلومات حول السوق، وغياب مثل هذه المعلومات لدى هؤلاء المبحوثين، منعتهم من وضع الإستراتيجية المناسبة لمواجهة صعوبات المنافسة.

¹ - سعاد، نائف برونوطي. مرجع سابق، ص 26.

_ دور الخبرة المكتسبة من تسيير وتنظيم المؤسسة المصغرة في التسويق ومواجهة صعوبات المنافسة.

جدول رقم (123): عمر المؤسسة والتوفر على معلومات كافية حول السوق.

التوفر السن	يتوفر على المعلومات	لا يتوفر على المعلومات	المجموع
4_1 سنوات	126 %94,02	8 %5,97	134 %100
9_5 سنوات	27 %100	/	27 %100
20-10 سنة	7 %63,63	4 %36,36	11 %100
المجموع	160 %93	12 %7	172 %100

نلاحظ من خلال الجدول أن 93% من الباحثين يتوفرون على معلومات كافية حول السوق، وتمثل الإتجاه العام، وتتأكد ب 100% لدى الباحثين الذين سن مؤسساتهم المصغرة ما بين 5-9 سنوات، وب 94.02% لدى الباحثين الذين من مؤسساتهم المصغرة ما بين 1-4 سنوات، وب 63.63% لدى الباحثين الذين سن مؤسساتهم ما بين 10-20 سنة.

يقابلها 7% من الباحثين الذين يتراوح سن مؤسساتهم المصغرة ما بين 1-9 سنوات، هم الباحثين الأكثر توفرا على معلومات كافية عن السوق، لأن في هذه المرحلة من عمر المؤسسة المصغرة يبحث الباحثون على المعلومات عن الأسواق، ويطلعون بصورة مستمرة عن أحواله وتغييراته إلى البحث والتقصي على أحوال السوق، لرسم إستراتيجيات مؤسساتهم المصغرة على المدى القريب والمتوسط والبعيد وهذا التخطيط يتطلب توفر المعلومات اللازمة عن البيئة المحيطة التي تنشط فيها هذه المؤسسة المصغرة، وخصوصا معلومات حول السوق والمنافسين، الزبائن، أنواع المنتوجات المطروحة، الآلات التكنولوجية المستخدمة، ولذلك فإن هؤلاء الباحثين في هذه المرحلة من عمر مؤسساتهم المصغرة يبحثون عن المعلومات الكافية حول السوق، ويهتمون بهذا الموضوع، لأنهم في بحث دائم على شبكات لتسويق منتوجاتهم والتعريف بمؤسساتهم المصغرة الصناعية ومنتوجاتهم، كذلك نجد الباحثين الذين سن مؤسساتهم المصغرة ما بين 10-20 سنة يتوفرون على معلومات حول السوق.

لأن المقاول يجب عليه إدراك كل ما يحيط به، فالمخاطرة في المقاوله محسوبة والقيام بهذا الحساب لا يتم إلا بتوفر معلومات كافية حول السوق، والبيئة المحيطة بالمؤسسة المصغرة الصناعية، ولهذا يمكننا القول أن نجاح هذه المؤسسات المصغرة الصناعية مرتبط بالمهارات المقاولاتية التي يملكها المقاولون الشباب، ومن بينها مهارات البحث عن معلومات حول الأسواق و تغيراتها فلا يجب أن يهمل المقاولون الشباب هذه المعلومات لأنها تعد من مقومات البقاء لهم وأيضاً لأنهم يملكون القدرات الإبداعية ولهم إهتمامات تجارية وتسويقية، ويملكون مهارات للبحث عن كل المعلومات المتوفرة في الأسواق لوضع إستراتيجية لمؤسستهم المصغرة، فالمؤسسة العقلانية كل الوظائف عقلانية، "وأثبتت التجارب أن هذه المشروعات تأخذ بالحسبان كل الإحتمالات والترتيبات والتوجهات الخاصة بالسوق الذي تعمل فيه، كما أن هذه المشروعات تدرك أيضاً دورها في التعامل مع مفردات البيئة المحيطة بها"¹.

جدول رقم (124): عمر المؤسسة ومواجهة صعوبات في المنافسة .

المجموع	لا يواجه صعوبات	يواجه صعوبات	المواجهة عمر المؤسسة
134 %100	30 %22,38	104 %77,61	4_1 سنوات
27 %100	5 %18,51	22 %81,48	9_5 سنوات
11 %100	7 %63,63	4 %36,36	20-10 سنة
172 %100	42 %24,4	130 %75,6	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن 75.6% من المبحوثين يواجهون صعوبات في المنافسة، وتؤكد ب 81.48% لدى المبحوثين الذين سن مؤسستهم المصغرة ما بين 5-9 سنوات، وب 77.61% لدى المبحوثين الذين سن مؤسستهم يتراوح ما بين 1-4 سنوات، يقابلها 24.4% من المبحوثين الذين يواجهون صعوبات في المنافسة، وتؤكد ب 63.63% لدى المبحوثين الذين سن مؤسستهم المصغرة الصناعية ما بين 10-20 سنة.

¹- كاسر، نصر المنصور وشوقي ناجي جواد. مرجع سابق، ص10.

يبين لنا الجدول أن الباحثين الذين يواجهون صعوبات في المنافسة هم الباحثين الذين يتراوح سن مؤسستهم المصغرة ما بين 1 سنة-10 سنوات، وهذه المراحل الأولى من إنشاء المؤسسة هي صعبة جدا وحساسة، وبما أن هذه المؤسسات جديدة في السوق ولا تمتلك خبرة سابقة في العمل الحر، فإنها تواجه مشاكل وصعوبات في المنتوجات المنافسة، على عكس المؤسسات المصغرة التي سنها يفوق 10 سنوات إلى 20 سنة، وهي مؤسسات لا تعرف صعوبات كبيرة في السوق لأنها وضعت لها مكانة و إسمها في السوق، وخبرة أصحابها في العمل الصناعي سمحت لهم بتطوير مؤهلات جديدة تتعلق بالقدرة على مواجهة الصعوبات التي تتعرض سيرة مؤسستهم المصغرة، بينما الباحثين الذين سن مؤسستهم المصغرة أقل من 10 سنوات إكتسبوا مؤهلات جديدة أيضا لكن ليس مثل المؤسسات التي عمرها أكثر من 10 سنوات وذلك من خلال ممارسة العمل الصناعي الخاص، وبهذا يمكننا القول أنه كلما إكتسب هؤلاء الباحثين مؤهلات جديدة تتعلق بالتسيير، والتنظيم لمؤسستهم المصغرة كانت لهم القدرة على مواجهة الصعوبات التي تواجه سير نشاطهم الصناعي.

2_ الدراية بالسوق ودورها في إكساب الميزة التنافسية للمؤسسة المصغرة.

جدول رقم(125): المستوى التعليمي للمقاول والتوفر على معلومات كافية حول السوق.

المجموع	لا يتوفر على معلومات	يتوفر على معلومات	توفر معلومات المستوى التعليمي
1 %100	/	1 %100	إبتدائي
45 %100	4 %8,2	45 %91,8	متوسط
64 %100	4 %6,3	60 %93,8	ثانوي
58 %100	4 %6,9	54 %93,1	جامعي
172 100	12 %7	160 %93	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن 93% من الباحثين يتوفرون على معلومات حول السوق، وتمثل الإبتداه العام، وتتأكد ب100% لدى الباحثين ذوي المستوى التعليمي الإبتدائي، وب93,8% لدى

المبحوثين ذوي المستوى التعليمي الثانوي، وبنفس النسبة تقريبا ب 93,1% لدى المبحوثين ذوي المستوى التعليمي الجامعي، وب 91,8% لدى المبحوثين ذوي المستوى التعليمي المتوسط، يقابلها 7% من المبحوثين الذين لا يتوفرون على معلومات كافية حول السوق.

يتبين لنا من خلال الجدول أن معظم المبحوثين وعلى إختلاف مستوياتهم التعليمية يتوفرون على معلومات كافية حول السوق التي ينشطون فيها، فمن شروط المقابلة أن يكون المقاول يقظا للفرص المتاحة في السوق، وهذه اليقظة تأتي من تتبع أحوال السوق وإمتلاك معلومات كافية عنها، وهذا يبين لنا أهمية التوفر على معلومات كافية حول السوق الذي هو سبب من أسباب نجاح الشباب المقاول، كما تبين لنا النتائج أن هؤلاء المبحوثين لديهم وعي كبير بضرورة التعرف على كل المستجدات الخاصة بنشاطهم الصناعي لضمان وبقاء وإستمرار مؤسساتهم المصغرة الصناعية، وتحققها للميزة التنافسية.

جدول رقم (126): المستوى التعليمي للشباب المقاول وقدرته على منافسة المؤسسات الأخرى.

المجموع	لا أملك	منتوجي أصيل	إمتلاك عمال مؤهلين	إستعمال تكنولوجيا متطورة	كسب ثقة الزبائن	الإطلاع المستمر على الجديد	الإنضباط والضمانات	سعر وجودة المنتج	الثقة بالنفس الكفاءة المهنية	القدرة / المستوى
1	1	/	/	/	/	/	/	/	/	إبتدائي
109	7	9	6	6	9	4	5	32	31	متوسط
49	14,3	18,4	12,2	12,2	18,4	8,2	%10,2	65,3	63,3	
	%	%	%	%	%	%		%	%	
148	9	9	13	8	10	8	11	36	44	ثانوي
64	14,1	14,1	20,3	12,5	15,6	12,5	%17,2	56,3	68,8	
	%	%	%	%	%	%		%	%	
149	6	14	6	3	8	12	5	48	47	جامعي
58	10,3	24,1	10,3	%5,2	13,8	20,7	%8,6	82,8	%81	
	%	%	%		%	%		%		
172	23	32	25	17	27	24	21	116	122	المجموع
	13,4	18,6	14,5	%9,9	15,7	%14	%12,2	67,4	70,9	
	%	%	%		%			%	%	

يتبين لنا من خلال الجدول أن معظم المبحوثين يملكون القدرة على منافسة المؤسسات الأخرى، وتتأكد ب86,6%، مقابل ذلك نجد 13,4% من المبحوثين لا يملكون القدرة على منافسة المؤسسات الأخرى، ونلاحظ من خلال الجدول أن 70,9% من المبحوثين لديهم القدرة على منافسة المؤسسات الأخرى نظرا لإمتلاكهم الثقة بأنفسهم والكفاءة المهنية، وتتأكد ب81% لدى المبحوثين ذوي المستوى التعليمي الجامعي، وب 68,8% لدى المبحوثين ذوي المستوى التعليمي الثانوي، تليها نفس النسبة تقريبا ب67,4% لدى المبحوثين الذين لديهم القدرة على منافسة المؤسسات الأخرى نظرا لسعر وجودة منتوجاتهم، وتتأكد ب82,8% لدى المبحوثين ذوي المستوى التعليمي الجامعي، وب65,3% لدى المبحوثين ذوي المستوى التعليمي المتوسط.

بينما نجد 18,6% من المبحوثين الذين لديهم القدرة على منافسة المؤسسات الأخرى لأنهم ينتجون منتوجات أصيلة، وتتأكد ب24,1% لدى المبحوثين ذوي المستوى التعليمي الجامعي،

وب18,4% لدى المبحوثين ذوي المستوى التعليمي المتوسط، تليها نفس النسبة تقريبا ب15,7% من المبحوثين الذين لديهم القدرة على منافسة المؤسسات الأخرى لأنهم كسبوا ثقة الزبائن، وتؤكد ب18,4% لدى المبحوثين ذوي المستوى التعليمي المتوسط، تقابلها نفس النسبة تقريبا ب14,5% من المبحوثين الذين لديهم القدرة على منافسة المؤسسات الأخرى لأنهم يمتلكون عمالا مؤهلين، وتؤكد ب20,3% لدى المبحوثين ذوي المستوى التعليمي الثانوي، تليها نفس النسبة تقريبا ب14% من المبحوثين الذين يملكون القدرة على منافسة المؤسسات الأخرى لأنهم على إطلاع مستمر بآخر المستجدات وتؤكد ب20,7% لدى المبحوثين ذوي المستوى التعليمي الجامعي.

يتبين لنا من خلال الجدول أن المستوى التعليمي لديه دور في القدرة على منافسة المؤسسات الأخرى من قبل الشباب المقاول، حيث أن المبحوثين ذوي المستوى التعليمي المرتفع والعالي يملكون القدرة على منافسة المؤسسات الأخرى نظرا لإمتلاكهم الثقة بالنفس، وهذه الثقة هي في الواقع ثقة بالقدرة المهنية والمعارف التي يمتلكونها نظرا لمستواهم التعليمي المرتفع، كذلك عن طريق إنتاج منتجات ذات جودة عالية ونوعية رفيعة، والأصالة في المنتج، وهذا يبين لنا أن إرتفاع المستوى التعليمي لدى الشباب المقاول يسمح لهم بتحليل معطيات الواقع، وخلق إستراتيجيات جديدة لمواجهة المنافسة وإكساب القدرة التنافسية لمؤسساتهم المصغرة الصناعية، بينما المبحوثين ذوي المستوى التعليمي المنخفض فإنهم يعتمدون على اليد العاملة المؤهلة، وكسب ثقة الزبائن كإستراتيجية لمنافسة المؤسسات الأخرى، بينما المبحوثين ذوي المستوى التعليمي الإبتدائي فإنهم لا يملكون القدرة على منافسة المؤسسات الأخرى.

جدول رقم (127): الدراية بالسوق وإتساع سوق المؤسسة المصغرة.

المجموع	دولي	وطني	محلي	السوق الدراية
245	11	92	142	يدري
160	%6,87	%57,5	%88,75	
14	/	3	11	لا يدري
12		%25	%91,66	
259	11	95	153	المجموع
172	%6,39	%55,23	%88,95	

نلاحظ من خلال الجدول أن 88,95% من المبحوثين ينشطون في سوق محلي، ويمثل الإتجاه العام، وتؤكد ب91,66% لدى المبحوثين الذين ليس لهم دراية بالسوق، وب88,75% لدى

المبحوثين الذين لهم دراية بالسوق، يليها 55,23% من المبحوثين ينشطون في سوق وطني، وتؤكد ب57,5% لدى المبحوثين الذين لديهم دراية بالسوق، وسجلت أصغر نسبة في الجدول ب6,39% من المبحوثين الذين ينشطون في سوق دولي، وتؤكد ب6,87% لدى معظم المبحوثين الذين لديهم دراية بالسوق.

يبين لنا الجدول أن المبحوثين وعلى إختلاف درايتهم بالسوق أو عدم درايتهم ينشطون في سوق محلي، وهذا يعود إلى خصائص هذا النوع من المؤسسات، والتي تكون معروفة على مستوى البيئة المحلية التي تنشط فيها وتساهم في توفير المنتجات لسكان هذه المنطقة، وتبدع خدمات و سلع جديدة بصورة يومية، كما أنها تسعى لتكيف دائما مع طلبات المستهلكين، لهذا نجد أن منتوجات هؤلاء المبحوثين توزع مباشرة في البيئة المحلية التي ينشطون فيها لذا وجدنا أن هناك تناسب وتشارك في تغطية السوق المحلية من طرف المبحوثين الذين ليست لديهم دراية بالسوق.

بينما المبحوثين الذين إستطاعوا أن يوسعوا سوق مؤسساتهم المصغرة، والإنتقال من السوق المحلية إلى السوق الوطنية والدولية هم المبحوثون الذين لديهم دراية بالسوق، وهنا يتضح لنا جليا أهمية إمتلاك المقاولين لمعلومات كافية حول السوق والدراية به من أجل توسيع شبكة تسويقهم، العمل في سوق أكبر هو السوق الوطني والسوق الدولي، أيضا يتضح لنا من خلال الجدول أن نسبة قليلة جدا من المبحوثين الذين يملكون دراية بالسوق إستطاعوا تسويق منتوجاتهم على المستوى الدولي، وهذا يبين لنا جودة منتوجاتهم وإحترامها للمعايير العلمية والعالمية في الإنتاج، وأن هؤلاء المبحوثين قادرين على المساهمة بصورة فعالة في الإقتصاد الوطني الجزائري من خلال تصدير هذه المنتوجات، ومن هنا تأتي أهمية مساعدة مثل هؤلاء المبحوثين (المقاولين الشباب)، ودعمهم من أجل تحقيق إنتاج يوجه إلى التصدير وبذلك إنتعاش الإقتصاد الوطني خارج مجال المحروقات، والتي تعرف إختلالا وإخفاض مستمرا في أسعارها، وهنا تظهر أهمية المؤسسات المصغرة في تحقيق التنمية الإقتصادية والإجتماعية للمجتمع الجزائري.

جدول رقم (128): الدراية الكافية بالسوق وإبرام إتفاق مع مؤسسات أخرى.

المجموع	لم يبرم الإتفاق	أبرم الإتفاق	إبرام إتفاق الدراية
160 %100	70 %43,8	90 %56,3	يدري
12 %100	6 %50	6 %50	لا يدري
172 %100	76 %44,2	96 %55,8	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن 55,8% من المبحوثين قاموا بإبرام اتفاق عمل مع مؤسسات أخرى وتمثل الإتجاه العام، وتتأكد ب56,3% لدى المبحوثين الذين لديهم دراية كافية بالسوق، يقابلها 44,2% من المبحوثين الذين ليس لهم دراية كافية بالسوق.

يتبين لنا أن نسبة معتبرة من المبحوثين الذين إستطاعوا إبرام إتفاق عمل مع المؤسسات الأخرى في إطار خدمات التعهد الثانوي، وهم المبحوثون الذين يملكون دراية كافية بالسوق، هذه المعلومات والخبرة في السوق فتحت الأبواب لهؤلاء المبحوثين، فعقد اتفاقات ثنائية مع مؤسسات يضمنون لها الإنتاج في الوقت المحدد وتضمن لهم هذه المؤسسات الربح المادي وتسويق منتوجاتها، فالمؤسسات الكبيرة الحجم لا تستطيع العمل لوحدها بل في حاجة إلى الخدمات التي توفرها لها المؤسسات المصغرة على غرار التجهيزات والعتاد وخدمات التعهد الثانوي، هذه المؤسسات نظرا لصغر حجمها وخصوصيات نشاطها، والذي يوجه مباشرة للزبائن (الإستهلاك العام) تعرف أحوال السوق الذي تنشط فيه، وبذلك تهتم بالنشاطات والمجالات والمحاور التي تهمها المؤسسات الكبيرة.

جدول رقم (129): الدراية الكافية بالسوق ونتائج الإتفاق مع المؤسسات الأخرى.

الناتج / الدراية	الربح الوفير المنتظم	توسيع المؤسسة	سمعة جيدة للمؤسسة	إكتساب علاقات إجتماعية	ضمان التسويق	إكتساب خبرات جديدة	أخرى	المجموع
يدري	81 %50,62	46 %28,75	68 %42,5	15 %9,37	64 %40	17 %10,62	3 %1,87	294 160 100
لا يدري	6 %50	5 %41,66	5 %41,66	1 %8,33	2 %16,66	1 %8,33	/	20 12
المجموع	87 %50,58	51 %29,65	73 %42,44	16 %9,30	66 %38,37	18 %10,46	3 %1,74	314 172

نلاحظ من خلال الجدول أن 50,58% من المبحوثين كانت نتائج إتفاقهم مع المؤسسات الأخرى هو تحقيق الربح المادي، وتؤكد ب 50,62% لدى المبحوثين الذين لديهم دراية بالسوق، بنفس النسبة تقريبا ب 50% لدى المبحوثين الذين ليست لهم دراية بالسوق، يليها ب 42,44% من المبحوثين الذين كانت نتائج إتفاقهم هي كسب سمعة جيدة للمؤسسة، وبنفس النسبة تقريبا ب 41,66% لدى المبحوثين الذين ليس لهم دراية بالسوق، تليها نفس النسبة تقريبا ب 38,37% من المبحوثين الذين كانت نتائج إتفاقهم مع المؤسسات الأخرى هو ضمان التسويق، وتؤكد ب 40% لدى المبحوثين الذين لديهم دراية بالسوق.

يقابلها ب 29,65% من المبحوثين الذين كانت نتائج إتفاقهم مع المؤسسات الأخرى هو توسيع مؤسساتهم المصغرة، يقابلها ب 10,46% من المبحوثين الذين كانت نتائج إتفاقهم مع المؤسسات الأخرى هو إكتساب خبرات جديدة، وتؤكد ب 10,46% من المبحوثين الذين كانت نتائج إتفاقهم مع المؤسسات الأخرى هو إكتساب خبرات جديدة، وتؤكد ب 10,62% لدى المبحوثين الذين لديهم دراية بالسوق، تليها نفس النسبة تقريبا ب 9,3% الذين إكتسبوا علاقات إجتماعية، وتؤكد ب 9,37% لدى المبحوثين الذين لهم دراية بالسوق.

يتبين لنا من خلال الجدول أن إتفاق العمل الذي أبرمه المبحوثين لديه أهمية كبيرة في إستمرارية المؤسسة المصغرة وتحقيقها للميزة التنافسية، وضمانا لتطورها من خلال النتائج الإيجابية التي تعود على هؤلاء المبحوثين وعلى مؤسساتهم المصغرة، ويظهر لنا هذا من خلال تحقيق الربح الوفير المنتظم، فتحقيق

الربح المادي هو الهدف الأساسي لكل مقاول، وهو عامل مهم للمبحوثين وذلك من أجل ضمان بقاء وإستمرارية مؤسساتهم، كذلك عامل ضمان التسويق المهم بالنسبة للمبحوثين لأنه عصب المؤسسة المصغرة، ودليل على قدرتها التنافسية، هذه الميزة التي إكتسبتها مؤسسات هؤلاء المبحوثين نظرا لجودة منتوجاتهم والسمعة الجيدة التي أصبحت المؤسسة تحظى بها في السوق، كما ساعدتهم هذا الإتفاق على إكتساب خبرات جديدة، ومعارف تتعلق بالإنتاج والجودة والنوعية، وأيضا إكتساب علاقات إجتماعية جديدة ومهمة تساعدهم في مسارهم المقاولاتي هذه الشبكات هي شبكات ناجعة تزود المقاول بالثقة والمساندة.

ويظهر لنا من خلال الجدول أن إبرام اتفاق مع مؤسسات أخرى عمومية كانت أم خاصة يضمن سيورة الإنتاج وتمويل المؤسسة المصغرة الصناعية، لذا وضعت الدولة آليات لإستفادة هؤلاء الشباب من هذه الصفقات في إطار تشجيع إنشاء مؤسسات مصغرة أقرت بوجود تخصيص 20% من الصفقات العمومية لهذه المؤسسات المصغرة، لكن من خلال مقابلاتنا مع المبحوثين وإجاباتهم أشاروا أنه للحصول على مثل هذه الصفقات يجب التوفر على رأس مال علائقي.

جدول رقم (130): عمر المؤسسة وأسباب جودة المنتج.

المجموع	أخرى	العمل وفق معايير علمية	إمتلاك معارف وخبرات علمية	إمتلاك يد عاملة مؤهلة	الأسباب العمر
244	1	74	97	72	5-1
134	0,74%	55,22%	72,38%	53,73%	
51	/	10	20	21	9-5
27		37,03%	74,07%	77,77%	
23	/	8	10	5	20-10
11		72,72%	90,90%	45,45%	
318	1	92	127	98	المجموع
172	0,58%	53,48%	73,83%	56,97%	

نلاحظ من خلال الجدول أن 73,83% من المبحوثين أرجعوا أسباب جودة منتوجاتهم إلى إمتلاكهم معارف وخبرات علمية، وتمثل الإتجاه العام، وتؤكد ب90,90% لدى المبحوثين الذين يتراوح سن مؤسساتهم ما بين 10-20 سنة، وب74,07% لدى المبحوثين الذين يتراوح سن مؤسساتهم ما بين 5-9 سنوات.

بينما نجد 56,97% من المبحوثين الذين أرجعوا أسباب جودة منتجاتهم إلى إمتلاكهم ليد عاملة مؤهلة، وتؤكد ب 77,77% لدى المبحوثين الذين يتراوح سن مؤسساتهم ما بين 5-9 سنوات، تليها نفس النسبة تقريبا ب 53,48% من المبحوثين الذين أرجعوا أسباب جودة منتجاتهم لأنهم يعملون وفقا لمعايير علمية، وتؤكد ب 72,72% لدى المبحوثين الذين يتراوح سن مؤسساتهم ما بين 10-20 سنة، وب 55,22% لدى المبحوثين الذين يتراوح سن مؤسساتهم ما بين 1-4 سنوات.

يتبين لنا من خلال الجدول أن هناك عوامل متعددة ومختلفة إجتتمعت وأدت إلى جودة منتجات هؤلاء المبحوثين، لكن صرح معظم المبحوثين أن أسباب جودة منتجاتهم هو إمتلاكهم لمعارف وخبرات علمية خصوصا المبحوثين الذين تجاوز سن مؤسساتهم المصغرة 5 سنوات، حيث أنهم إكتسبوا رصيذا معرفيا عمليا من خلال تسيير مؤسساتهم المصغرة، وأيضا من خلال تجربتهم الطويلة في الإنتاج الصناعي حيث إكتسبوا معارف جديدة من خلال التجربة والخطأ وتصحيحه، وأيضا لأنهم يمتلكون معارف علمية وعملية سابقة تطورت من خلال تجربتهم في الإنتاج الصناعي الخاص بهم، لذا يرجع أغلبية المبحوثين الذين لديهم تجربة مهنية كبيرة في تسيير وتنظيم مؤسساتهم المصغرة إلى أن أسباب جودة منتجاتهم تعود إلى إمتلاكهم المعارف والخبرات المهنية اللازمة لذلك، وهذا يبين لنا أن الخلفية المهنية للمبحوثين كان لها دور في تحقيق الميزة التنافسية للمؤسسة المصغرة.

بينما المبحوثين الذين يتراوح سن مؤسساتهم المصغرة ما بين 5-9 سنوات أرجعوا أسباب جودة منتجاتهم لإمتلاكهم يد عاملة مؤهلة ساعدتهم من خلال المعارف والمؤهلات التي تملكها في صنع منتجات ذات جودة عالية، وبالنظر إلى سن هذه المؤسسات أن أصحابها سددوا في الغالب الديون المترتبة عليهم، وإستطاعوا المحافظة وتطوير مؤسساتهم المصغرة وقاموا بتوظيف عمال مؤهلين لمساعدتهم ومشاركتهم في تحقيق أهداف المؤسسة، أو أن العمال الذين وظفهم عند إنطلاق مؤسساتهم المصغرة كانوا مؤهلين، أو أنهم إكتسبوا معارف جديدة، من خلال ممارستهم للعمل الصناعي وتطورت لديهم مؤهلات جديدة في هذه المدة من عمر المؤسسة المصغرة وأصبحوا يساهمون بصورة مباشرة في تطور وتوسع المؤسسة المصغرة.

بينما المبحوثين الذين سن مؤسساتهم المصغرة ما بين 1-4 سنوات، وهي مؤسسات فتية وحديثة النشأة فهم يرجعون أسباب جودة منتجاتهم إلى عملهم وفقا للمعايير العلمية لأنهم في بداية نشاطهم الصناعي، ويريدون إنتاج منتجات وفقا للمعايير العلمية لضمان تسويقها، كذلك لأنهم يملكون المعارف العلمية التي تسمح لهم بالتعرف على هذه المعايير، والعمل بها لضمان جودة منتجاتهم وضمان تسويقها.

جدول رقم (131): إمتلاك الشاب المقاول لتكوين مهني وإستراتيجياته للبقاء في السوق.

الإستراتيجية التكوين	التسويق بالسعر والجودة	الجدية والمثابرة والثقة	طرح جديد وتحسين المنتج	التميز المصدقية المواظبة	إستعمال مواد أولية ذات جودة	أخرى	المجموع
يملك تكوين مهني	102 %77,27	77 %58,33	40 %30,30	56 %42,42	20 %15,15	2 %1,51	297 132
لا يملك تكوين مهني	29 %72,5	19 %47,5	11 %27,5	9 %22,5	9 %22,5	1 %2,5	78 40
المجموع	131 %76,16	96 %55,81	51 %29,65	65 %37,79	29 %16,86	3 %1,74	375 172

نلاحظ من خلال الجدول أن 76,16% من المبحوثين يتخذون إستراتيجية البقاء في السوق عن طريق التسويق بالسعر والجودة وتمثل الإتجاه العام، وتؤكد ب 77,27% لدى المبحوثين الذين يملكون تكوينا مهنيا وبنفس النسبة تقريبا 72,5% لدى المبحوثين الذين لا يملكون تكوينا مهنيا، يليها 55,81% من المبحوثين الذين يعتمدون على إستراتيجية الجدية والمثابرة وكسب الثقة للبقاء في السوق، وتؤكد ب 58,33% لدى المبحوثين الذين يملكون تكوينا مهنيا، بينما نجد ب 37,33% من المبحوثين الذين يعتمدون على إستراتيجية التميز والمصدقية والمواظبة للبقاء في السوق، وتؤكد ب 42,42% لدى المبحوثين الذين يملكون تكوينا مهنيا، ونجد ب 29,65% من المبحوثين الذين يعتمدون على إستراتيجية طرح الجديد وتحسين المنتوجات، وتؤكد ب 30,30% لدى المبحوثين الذين يملكون تكوينا مهنيا، وبنفس النسبة تقريبا ب 27,5% لدى المبحوثين الذين لا يملكون تكوينا مهنيا، يقابلها 16,86% من المبحوثين الذين يعتمدون على إستراتيجية إستعمال مواد أولية ذات جودة عالية.

يتبين لنا من خلال الجدول أن المبحوثين يملكون إستراتيجيات متعددة ومختلفة لضمان بقاء مؤسساتهم المصغرة الصناعية في السوق، وهذا التعدد والإختلاف نجده أكثر عند المبحوثين الذين يملكون تكوينا مهنيا، هذا التكوين الذي حضرهم للحياة المهنية وإستطاعوا من خلال هذا التكوين إكتساب قيما تنظيمية كالجدية والمثابرة، والتميز والمصدقية، وطرح منتوجات جديدة والعمل على التحسين المستمر لمنتوجاتهم.

إن البيئة المتواجدة فيها المؤسسات المصغرة تفرض عدة تهديدات عليها، لأنها بيئة منافسة بسبب الإنفتاح الإقتصادي وتحرير التجارة الخارجية، ولكي تحافظ هذه المؤسسات على مكانتها وبقائها وتطورها في السوق يجب عليها تبني إستراتيجيات لكي تتكيف وتتأقلم مع معطيات هذه البيئة المتشابكة، والإستراتيجية الأكثر اعتماداً من طرف هؤلاء المبحوثين الحاملين لتكوين مهني هي إستراتيجية التسويق وهي أساس بقاء وتطور مؤسساتهم المصغرة، فهؤلاء ينتجون لكي يبيعوا وعن طريق التسويق تضمن للمؤسسات المصغرة مكانها في السوق و تضمن ديمومتها، كما يظهر لنا من خلال الجدول دور وأهمية صفات والمميزات التي يحملها هؤلاء المبحوثين في بقاء مؤسساتهم المصغرة، فالمقاول هو "الشخص الذي يغامر بامواله ووقته وجهده في مشروع يسعى إلى تنظيمه وإدارته، وتحمل الأعباء الناجمة عنه وهو مع ذلك يخاطر مخاطرة عالية لتطلعه نحو تحقيق المردود المحتمل وليضمن النجاح والديمومة"¹، فروح المخاطرة ضرورية للمقاول.

¹-كاسر، نصر المنصور وشوقي ناجي جواد. المرجع السابق، ص24.

إستنتاج:

نستنتج من خلال نتائج الجداول المتعلقة بامتلاك المعلومات حول السوق وإكتساب الميزة التنافسية للمؤسسة المصغرة الصناعية مايلي:

— تعتبر المنافسة هاجسا أمام تقدم وتطور المؤسسات المصغرة الصناعية، وتعتبر من جهة أخرى عاملا حاسما في إكتساب هذه المؤسسات لميزتها التنافسية، ومن خلال نتائج دراستنا توصلنا إلى أن معظم المبحوثين يواجهون صعوبات في المنافسة.

— المقاول هو مبدع ويقظ ذو رؤية هادفة ومستقبلية، مخاطر لديه القدرة لوضع إستراتيجيات آنية لمواجهة الصعوبات والمخاطر، ويمتلك الشباب المقاول القدرة على مواجهة المنافسة في السوق من خلال إستخدامهم لإستراتيجيات مختلفة تتعدد ما بين إنتاج منتجات ذات جودة عالية وبكميات كبيرة، وإبتكار منتجات جديدة وإتقان العمل وتخفيض الأسعار لتكون منافسة، كما يتطلب التغلب على هذه المنافسة توفر الشباب المقاول على معلومات حول السوق من أجل وضع الإستراتيجيات المناسبة في ذلك.

— المقابلة محاطة بالشك والريبة حيث توصلنا إلى أن معظم الشباب المقاول يتوفرون على معلومات حول السوق، ويطلعون بإستمرار على مستجداتها لكي يضعوا الإستراتيجيات المناسبة في التسويق والإشهار، فالدراية بالسوق وتوفر المعلومات لدى الشباب المقاول ضرورية لرسم إستراتيجية التسويق.

— الدراية بالسوق لديها دور في وضع معايير لتسعير المنتجات، ويلجأ الشباب المقاول في تحديدهم لأسعار منتجاتهم لمعايير إقتصادية وأخرى إجتماعية وقانونية، تفرضها البيئة المحيطة ويتخذها هؤلاء المبحوثين بعين الإعتبار.

— لقد أكسب الشباب المقاول الميزة التنافسية لمؤسساتهم المصغرة الصناعية من خلال دراياتهم الواسعة بالسوق ومتطلباتها، وإستطاعوا البقاء في السوق عن طريق التسويق بالسعر، والجودة والجدية والمثابرة والثقة بالنفس وهذه مميزات وخصائص المقاول.

— القدرة على منافسة المؤسسات الأخرى، والدراية الواسعة بالسوق هي دليل على الميزة التنافسية التي إمتلكتها مؤسسات هؤلاء الشباب المقاول، من خلال تصنيعهم لمنتجات ذات جودة عالية، وإحترامهم للمعايير العلمية للإنتاج وإبتكار منتجات جديدة، كما يستطيع الشباب المقاول منافسة المؤسسات الأخرى والإستمرار في السوق نظرا لثقتهم بأنفسهم وبمؤهلاتهم وإطلاعهم المستمر بآخر مستجدات نشاطهم الصناعي.

__ تقاس الميزة التنافسية للمؤسسات المصغرة بمدى إتساع سوقها، وتوصلنا من خلال نتائج دراستنا أن الدراية بالسوق لديها علاقة بإتساع سوق المؤسسة المصغرة، وذلك من خلال المعلومات الهامة التي تتوفر لدى هؤلاء المبحوثين، والتي سمحت لهم بتوسيع سوق مؤسساتهم المصغرة إلى سوق وطنية ودولية، كما أن الدراية بالسوق فتحت آفاق جديدة أمام هؤلاء الشبابالمقاول، وذلك بإبرامهم لإتفاقيات عمل مع مؤسسات أخرى والتي تعتبر أكثر من ضرورية لنجاح المقاوله الشبابية، وضمان تطور وتحقيق الميزة التنافسية لهذه المؤسسات المصغرة.

__ تساعد المؤهلات المهنية العلمية والعملية، التي يملكها الشباب المقاول في طرحهم لمنتجات ذات جودة عالية، وكلما كان عمر المؤسسة المصغرة مرتفعاً، كلما كان لها تأثير إيجابي على جودة هذه المنتجات، والقدرة على منافسة منتجات المؤسسات الأخرى، وبهذا يمكن القول أن الشباب المقاول إكتسبوا مؤهلات جديدة من خلال ممارستهم العمل الصناعي ساهمت في تحقيق الميزة التنافسية لمؤسساتهم المصغرة.

__ تتعدد الإستراتيجيات التي يستخدمها الشباب المقاول للبقاء في السوق حسب درايتهم بها، ونوع المؤهلات التي يحملونها، نذكر منها: الجدية في العمل والمثابرة والتميز والمصداقية، وطرح منتجات جديدة لضمان البقاء في السوق والإستمرارية وتحقيق الميزة التنافسية.

الفصل الحادي عشر

مساهمة توسع مؤسسات الشباب المقاول في نشر الخبرات بين العمال وتطوير قدراتهم مهنيا وترقيتهم إجتماعيا.

يسعى كل مقال شاب إلى تطوير وتوسيع مؤسسته المصغرة من خلال الزيادة في عدد العمال، كذلك يقع على عاتقه مهمة نقل مهاراته وخبراته في العمل والتسيير لعماله عن طريق تكوينهم في الميدان، أو في مراكز التكوين المهني، وإعطائهم الفرصة لإبراز قدراتهم وإبداعاتهم والعمل معهم ومشاركتهم في الإنتاج، وإتخاذ القرارات وتحفيزهم وتوفير لهم جو عائلي ومساعدتهم ماديا ومعنويا، وسوف نتناول في هذا الفصل دور المقال الشاب في توسيع مؤسسته المصغرة وتأثير ذلك على نقل مهاراته وخبراته في العمل والتسيير لعماله وتنمية قدراتهم مهنيا وإجتماعيا من خلال :

- تطور المؤسسة المصغرة وكيفية نشر المقال لمهاراته وخبراته لليد العاملة.

__ تطور المؤسسة المصغرة ودور الشاب المقال في ترقية العمال مهنيا وإجتماعيا.

1_ تطور المؤسسة المصغرة وكيفية نشر المقاول لمهاراته وخبراته لليد العاملة.

جدول رقم (132): المستوى التعليمي ونوعية اليد العاملة الموظفة في المؤسسة .

المجموع	يد عاملة محل ثقة	عائلية	جامعية	بسيطة غير مؤهلة	تحمل خبرة مهنية	تحمل تكوين مهني	النوع / المستوى
2	/	1	/	/	1	/	إبتدائي
1		%100			%100		
69	/	1	/	12	36	20	متوسط
49		%2,04		%24,48	%73,46	%40,81	
100	1	4	5	14	55	21	ثانوي
64	%1,56	%6,25	%7,81	%21,87	%85,93	%32,81	
93	1	1	23	16	44	8	جامعي
58	%1,72	%1,72	%39,65	%27,58	%75,86	%13,79	
264	2	7	28	42	136	49	المجموع
172	%1,16	%4,06	%16,27	%24,41	%79,06	%28,48	

نلاحظ من خلال الجدول أن 79,06% من الباحثين يوظفون يد عاملة تحمل خبرة مهنية وتمثل الإتجاه العام، وتتأكد ب100% لدى الباحثين ذوي المستوى التعليمي الإبتدائي، وب85,93% لدى الباحثين ذوي المستوى التعليمي الثانوي، بينما نجد 28,48% من الباحثين يوظفون يد عاملة تحمل تكوين مهني، وتتأكد ب 40,81% لدى الباحثين ذوي المستوى التعليمي المتوسط، وب32,81% لدى الباحثين ذوي المستوى التعليمي الثانوي.

تقابلها نفس النسبة تقريبا 24,41% من الباحثين الذين يعتمدون على يد عاملة بسيطة غير مؤهلة، وتتأكد ب 27,58% لدى الباحثين ذوي المستوى التعليمي الجامعي، وبنفس النسبة تقريبا ب24,48% لدى الباحثين ذوي المستوى التعليمي المتوسط، يليها 16,27% من الباحثين الذين يعتمدون على يد عاملة جامعية وتتأكد ب39,65% لدى الباحثين ذوي المستوى التعليمي الجامعي، ونجد 4,06% من الباحثين الذين يعتمدون على اليد العاملة العائلية، وتتأكد ب100% لدى الباحثين ذوي المستوى التعليمي الإبتدائي.

يتبين لنا من خلال الجدول أن الباحثين وعلى إختلاف مستوياتهم التعليمية يوظفون يد عاملة ذات خبرة مهنية، أي أنهم يوظفون العمال الذين يملكون المعارف الفعلية القادرين على القيام بالعمل

وضمن جودة المنتوجات، أن هذا النوع من اليد العاملة لا يحتاج إلى تكوين مما يوفر على هؤلاء الباحثين تكاليف تكوينهم بل فقط تجديدا لمعلوماتهم، كما أن إمتلاكهم لمعارف فعلية وتطبيقية يؤدي إلى عدم الخسارة في المنتج، وإنتاج منتوجات بالمواصفات المطلوبة، ويميل الباحثون ذوي المستوى التعليمي الثانوي والمتوسط إلى توظيف يد عاملة حاملة لتكوين مهني، نظرا لأهمية التكوين المهني في تزويد الأفراد بالمعلومات والمعارف الكافية والمطلوبة في سوق العمل، أيضا بالنظر إلى زملائهم الذين كانوا يدرسون معهم في مراكز التكوين المهني، أو قاموا بتوظيف زملائهم الذين كانوا يعملون معهم في المؤسسات الخاصة أو العمومية، فهم يلجؤون إلى توظيف عمالا لديهم مستوى تعليمي يتناسب مع مستواهم.

الأهم من ذلك فهم يوظفون عمالا يملكون المكتسبات المعرفية المناسبة مع نشاط مؤسساتهم المصغرة، كما يقوم الباحثون ذوي المستوى التعليمي المتوسط والثانوي والجامعي بتوظيف يد عاملة بسيطة غير مؤهلة، للقيام بالوظائف الروتينية والتي لا تتطلب مؤهلات علمية ومعارف عملية متخصصة، بينما الباحثين ذوي المستوى التعليمي الجامعي يلجؤون إلى توظيف يد عاملة تحمل شهادة جامعية، لأن نشاطهم الصناعي يتطلب توفر هؤلاء الباحثين لشهادات جامعية، وأيضا يتطلب يد عاملة جامعية تحمل معارف علمية متخصصة في المجال، بينما الباحثين ذوي المستوى التعليمي الإبتدائي فهم يعتمدون بصورة كبيرة على اليد العاملة العائلية، إستراتيجيتهم في التوظيف تعتمد على اليد العاملة العائلية لأن العائلة دعمتهم ماديا ومعنويا وأيضا لكي يستفيدون من معارف أفراد العائلة في تطوير وتوسيع مؤسساتهم المصغرة.

يتبين لنا من خلال الجدول أن معظم الباحثين على إختلاف مستوياتهم المهنية يوظفون عمالا ذوي كفاءة مهنية معترف بها (تكوين + خبرة مهنية + معارف جامعية) أي أن عملية التوظيف في مؤسساتهم المصغرة تتم على أسس موضوعية محققين بذلك فكرة الإستثمار الجيد في الموارد البشرية يعطي نتائج إيجابية في العمل، ولهذا نستطيع القول أنهم يستعملون طرقا حديثة في الإدارة والتسيير من خلال إستعمالهم لمعايير موضوعية في التوظيف عن طريق البحث على الكفاءات اللازمة الموجودة في سوق العمل، خصوصا أن معظم الباحثين ينشطون في المراكز الحضرية الكبرى أين تتوفر كل أنواع اليد العاملة، وهذه صفة جديدة يتصف بها هؤلاء المقاولين، وهي إرتفاع مستواهم التعليمي وإستعمالهم لمعايير موضوعية في توظيف اليد العاملة، بينما يتجه الباحثون ذووا المستوى التعليمي المنخفض الإبتدائي إلى توظيف يد عاملة عائلية، أي عمال المؤسسة المصغرة الصناعية هم من أفراد العائلة (الأباء، الإخوة، أبناء العم... الخ)، وهي كإستراتيجية للتعاون والتضامن مع العائلة وذلك بتوظيف أفرادها في إطار علاقة تبادل المنافع ورد الجميل، فالعائلة تمثل شبكة المساندة والمساعدة المادية والمعنوية للمقاول الشاب، كما أشار إلى ذلك عبد اللطيف بن آشنهوا عن

المقاول صاحب المسار العائلي، وهو يرد الجميل بتوظيف أفراد العائلة في مؤسسته المصغرة الصناعية، وأيضاً هذه إستراتيجية يتخذها هؤلاء المبحوثين للمحافظة على أسرار المهنة.

جدول رقم (133): مقارنة عدد العمال وكيفية نقل المهارات والخبرات لهم في العمل والتسيير .

المجموع	أخرى	التحفيز المادي والمعنوي	منحهم فرصة الإبداع	المراقبة وتصحيح الأخطاء	التوجيه والإرشاد	تكوين خارجي	التكوين في الميدان	الكيفية المقارنة
310	1	20	21	32	93	45	98	زيادة في العدد
147	%0,7	%13,6	%14,3	%21,8	%63,3	%30,6	%66,7	
17	1	3	1	1	6	1	4	نقصان في العدد
6	%16,7	%50	%16,7	%16,7	%100	%16,7	%66,7	
40	/	3	4	7	15	/	11	بقاء نفس العدد
19		%15,8	%21,1	%36,8	%78,9		%57,9	
367	2	26	26	40	114	46	113	المجموع
172	%1,2	%15,1	%15,1	%23,3	%66,3	%26,7	%65,7	

نلاحظ من خلال الجدول أن 66,3% من المبحوثين ينقلون مهاراتهم لعمالهم في العمل والتسيير عن طريق التوجيه والإرشاد، وتتأكد ب100% لدى المبحوثين الذين حدث عندهم نقصان في عدد عمالهم، وب78,9% لدى المبحوثين الذين بقي نفس عدد عمالهم وب63,3% لدى المبحوثين الذين حدث عندهم زيادة في عدد العمال، تليها نفس النسبة تقريبا ب65,7% من المبحوثين الذين يقومون بتكوين عمالهم في الميدان، وتتأكد ب66,7% لدى المبحوثين الذين حدثت لهم زيادة في عدد العمال.

وبنفس النسبة لدى المبحوثين الذين حدث نقصان في عدد عمالهم، وب57,9% لدى المبحوثين الذين بقي نفس عدد عمالهم، يقابلها ب26,7% من المبحوثين الذين يقومون بوضع تكوين خارجي لعمالهم، وتتأكد ب30,6% لدى المبحوثين الذين حدثت زيادة في عدد عمالهم، تليها نفس النسبة تقريبا ب23,3% من المبحوثين الذين ينقلون مهاراتهم لعمالهم عن طريق مراقبتهم وتصحيح أخطائهم، وتتأكد ب36,8% لدى المبحوثين الذين بقي نفس عدد عمالهم، ونجد ب15,1% من المبحوثين الذين يعملون على منح الفرصة لعمالهم للإبداع، وتتأكد ب21,1% لدى المبحوثين الذين بقي نفس عدد عمالهم، وب16,7% لدى المبحوثين الذين حدثت نقصان في عدد عمالهم.

وتقابلها نفس النسبة تقريبا 15,1% من المبحوثين الذين يحفزون عمالهم ماديا ومعنويا من أجل نقل مهاراتهم في العمل والتسيير، وتؤكد ب50% لدى المبحوثين الذين لديهم نقصان في عدد العمال، وب15,8% لدى المبحوثين الذين بقي نفس عدد عمالهم.

يتبين لنا من خلال الجدول أن التغيير الإيجابي في عدد العمال أو السلبي ليس له تأثيرا كبيرا في كيفية نقل المبحوثين لمهاراتهم وخبراتهم للعمال في العمل والتسيير، ويوضح لنا الجدول أن المبحوثين يعتمدون على طرقا مختلفة ومتعددة لنقل خبراتهم ومهاراتهم في العمل والتسيير لعمالهم، ويعتمدون أكثر على التوجيه والإرشاد وهي طريقة مثلى لإيصال أفكارهم ومعلوماتهم لعمالهم ونقل المعارف التي يملكونها والخبرات التي إكتسبوها عن طريق توجيه العمال إلى السلوك الأفضل والجيد في العمل والإنتاجية، أو في مواقف العمل التي لا يعرف العامل التعامل معها، هذا النوع من التكوين يهدف إلى تقويم الجانب السلوكي للعامل في العمل وكيفية تعامله وقيامه بالعمل بالطريقة المثلى للإنتاج، كما يسود أكثر هذا النوع من التكوين داخل هذا النوع من المؤسسات نظرا لحجمها الصغير، وعدد عمالها القليل حيث يتعارف العمال فيما بينهم وأصحاب العمل، وتكون العلاقة أشبه بالعلاقات العائلية، وفي هذا النوع يكون المقاول الشاب في مظهر الشيخ والعمال هم الأبناء، فهو يوجههم ويرشدهم بدورهم العمال يطيعونه.

وتأتي أعلى نسبة في الجدول تتعلق بالتكوين في الميدان وهي طريقة يستعملها أغلبية المبحوثين لنقل خبراتهم ومهاراتهم في العمل والتسيير لعمالهم، ويهدف التكوين إلى "تحسين المعلومات والمهارات والقدرات الفنية والإدارية والسلوكية لدى العاملين وذلك بغرض تحسين الإنتاجية ومن ثم الربحية، وكذلك ضمان إستقرار إيرادات المبيعات وتحقيق النمو والتوسع والإبتكار والتجديد في العمل"¹، وهذا النوع من المؤسسات المصغرة "تعتبر كمدرسة تعليم لتحسين مستوى الشباب الذين لم يستفيدوا من تكوين فعال أو كامل يسمح لهم بالاندماج في الحياة المهنية"²، وعلى الصعيد الميداني يصبح عمال هذه المؤسسات أكثر إتقانا لعمالهم لأنهم يستفيدون من تكوين مستمر في ميدان العمل وهذا ما يطلق عليه بالتمرن، وهذا النوع من التكوين شائع في المؤسسات الحرفية، وأيضا في المؤسسات ذات الحجم الصغير.

ويلجأ المبحوثون الذين حدثت زيادة في عدد عمالهم إلى تكوين عمالهم خارج المؤسسة، وذلك بإرسالهم إلى مراكز التكوين المهني أو التعاقد مع مؤسسات خاصة في التكوين المهني، وهذا يبين لنا من جهة القدرة المادية لهذه المؤسسات التي إستطاعت دفع مستحقات تكوين عمالها، وأيضا أن الزيادة في عدد العمال جعل هؤلاء المبحوثين غير قادرين على تكوينهم مباشرة، فلجؤوا إلى تكوينهم خارجيا من

¹ - عبد الحميد، رجب. إدارة الموارد البشرية . مصر: دار أبو المجد للطباعة، 2006، ص51.

² - (H), SELLAM.opcit , P11 .

أجل تجديد معارفهم، وتحقيق النمو والتوسع لمؤسساتهم المصغرة والتجديد في المعارف يؤدي إلى التجديد في العمل وإبتكار طرق وأساليب جديدة في العمل.

بينما يلجأ بعض الباحثين إلى منح فرصة الإبداع والإبتكار لعمالهم وذلك بعدم فرض عليهم طرق وأساليب للعمل يتقيدون بها، بل يعطوهم الحرية الكاملة في أداء العملية الإنتاجية، هذه الحرية تفجر الطاقات الكامنة لدى هؤلاء العمال والذين يحسون أنهم في مؤسساتهم الخاصة ولا يعملون عند الآخرين، كذلك التحفيز المادي والمعنوي الذي لديه أهمية كبيرة في نفوس هؤلاء العمال، وبهذا يرتبط نجاح المقاول الشاب في مشروعه بتوفيره جو ملائم ومحفز لعماله من خلال تزويدهم بالمعارف والمهارات اللازمة لهم وأيضاً إعطائهم الفرصة لإبراز وإظهار قدراتهم في مجال العمل.

بينما يوجد بعض الباحثين الذين ينقلون مهاراتهم لعمالهم بالمراقبة المستمرة والصارمة وتصحيح أخطائهم وهذا لضمان نجاح العملية الإنتاجية، وجودة المنتج وهذا الأسلوب تسلطي أكثر وفيه يخضع العامل لمراقبة مستمرة مما يؤثر على نفسيته، ونجده أكثر عند الباحثين الذين بقي نفس عدد العمال، والذين زاد عدد عمالهم.

جدول رقم (134): استخدام التكنولوجيا المتطورة ونوعية اليد العاملة داخل المؤسسة المصغرة.

النوعية / استخدام	تحمل تكوين مهني	مؤهلة ذات خبرة	بسيطة غير مؤهلة	جامعية	عائلية	أخرى	المجموع
يستخدم التكنولوجيا الحديثة	48 %31,2	125 %81,2	36 %23,4	25 %16,2	5 %3,2	2 %1,3	241 154
لا يستخدم التكنولوجيا الحديثة	1 %5,6	11 %61,1	6 %33,33	3 %16,7	2 %11,1	/	23 18
المجموع	49 %28,5	136 %79,7	42 %24,4	28 %16,3	7 %4,1	2 %1,2	264 172

نلاحظ من خلال الجدول أن 79,7% من الباحثين يعتمدون على يد عاملة ذات خبرة مهنية، وتؤكد ب 81,2% لدى الباحثين الذين يستخدمون التكنولوجيا المتطورة، يليها 28,5% من الباحثين الذين يعتمدون على يد عاملة تحمل تكوين مهني، وتؤكد ب 31,2% لدى الباحثين الذين يستخدمون التكنولوجيا المتطورة.

تقابلها نفس النسبة تقريبا ب 24,4% من الباحثين الذين يعتمدون على يد عاملة بسيطة غير مؤهلة، وتؤكد ب 33,33% لدى الباحثين الذين لا يستخدمون التكنولوجيا المتطورة، ونجد ب 16,3% من الباحثين الذين يعتمدون على اليد العاملة الجامعية، وتؤكد ب 16,7% لدى الباحثين الذين لا يستخدمون التكنولوجيا المتطورة، وبنفس النسبة تقريبا ب 12,2% لدى الباحثين الذين يستخدمون التكنولوجيا المتطورة، يليها ب 4,1% من الباحثين الذين يعتمدون على اليد العاملة العائلية، وتؤكد ب 11,11% لدى الباحثين الذين لا يستخدمون التكنولوجيا المتطورة.

يتبين لنا من خلال الجدول أن معظم الباحثين الذين يستخدمون التكنولوجيا المتطورة يوظفون يد عاملة تحمل كفاءة مهنية من تكوين مهني، وخبرة مهنية واليد العاملة ذات المستوى التعليمي الجامعي، وهذا يدل على أن إستراتيجية التوظيف وإختيار نوع اليد العاملة من طرف هؤلاء الباحثين يخضع لشروط موضوعية وهي أن تتلاءم المؤهلات والكفاءات التي تحملها هذه اليد العاملة مع متطلبات التطور التكنولوجي للمؤسسة المصغرة الصناعية، لذا يلجأ هؤلاء الباحثين إلى إختيار اليد العاملة المؤهلة التي تستطيع التكيف والتأقلم مع هذه التكنولوجيا، ومنه يمكن القول أن المؤسسات المصغرة الصناعية المتطورة تكنولوجيا تستقطب اليد العاملة ذات الخبرة والكفاءة اللازمة.

بينما الباحثين الذين لا يستخدمون التكنولوجيا المتطورة يوظفون يد عاملة بسيطة وغير مؤهلة، لأن الأدوات التي يستعملها هؤلاء الباحثين في الإنتاج هي أدوات بسيطة، ولا تتطلب كفاءات ومهارات عالية للتحكم فيها، وبهذا تمثل هذه المؤسسات فضاء إنتاجي يستقطب كل شرائح العمال من العمال غير المؤهلين إلى العمال ذوي الخبرات والكفاءات العلمية المرتفعة، وهي مجالا رحبا لتوظيف اليد العاملة الجزائرية، بعد نقص فرص العمل لدى المؤسسات التابعة للقطاع العمومي.

جدول رقم (135): تطوير المؤسسة من طرف المقاول الشاب و تطوير مقر المؤسسة

المجموع	لم يطور المقر	طور المقر	تطوير مقر المؤسسة تطوير المؤسسة
130 %100	60 %46,2	70 %53,8	طور المؤسسة
42 %100	33 %78,6	9 %21,4	لم يطور المؤسسة
172 %100	93 %54,1	79 %45,9	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن 54,1% من المبحوثين لم يطوروا مقر مؤسساتهم المصغرة، وتؤكد ب78,6% لدى المبحوثين الذين لم يطوروا مؤسساتهم المصغرة، يقابلها 45,9% من المبحوثين الذين طوروا مقر مؤسساتهم المصغرة، وتؤكد ب53,8% لدى المبحوثين الذين طوروا مؤسساتهم المصغرة.

يتبين لنا من خلال الجدول أن هناك نوعا من التناسب بين عدم تطوير المؤسسة المصغرة من طرف المبحوثين وتطوير مقرها، وأيضا أن هناك علاقة بين تطوير مقر المؤسسة المصغرة وتطوير المؤسسة المصغرة، فالمبحوثين الذين لم تتطور مؤسساتهم المصغرة لم يطوروا مقر هذه المؤسسات نظرا لإمتلاكهم مقر متسع أو أنهم لا يملكون الإمكانيات اللازمة لتطوير المقر، بينما المبحوثين الذين طوروا مؤسساتهم المصغرة قاموا بتطوير مقراتها، نظرا لضيق المقر السابق والذي لم يعد يستوعب التطور الحاصل في المؤسسة المصغرة، من حيث الزيادة في عدد الآلات والعمال، والزيادة في حجم الإنتاج وكذلك نظرا لإمتلاكهم الإمكانيات المادية اللازمة لذلك.

جدول رقم(136): تطوير المؤسسة وكيفية تكوين اليد العاملة من طرف المقاول الشباب.

المجموع	أخرى	التحفيز المادي والمعنوي	منحهم فرصة الإبداع	المراقبة وتصحيح الأخطاء	التوجيه والإرشاد	تكوين خارجي	التكوين في الميدان	كيفية نقل الخبرة تطوير المؤسسة
279	2	23	20	31	86	36	81	طور المؤسسة
130	%1,5	%17,7	%15,4	%23,8	%66,2	%27,7	%62,3	لم يطور المؤسسة
88	/	3	6	9	28	10	32	المجموع
42		%7,1	%14,3	%21,4	%66,7	%23,8	%76,2	
367	2	26	26	40	114	46	113	
172	%1,2	%15,1	%15,1	%23,3	%66,3	%26,7	%65,7	

نلاحظ من خلال الجدول أن 66,3% من الباحثين يكونون عمالهم عن طريق التوجيه والإرشاد، وتؤكد ب66,7% لدى الباحثين الذين لم يطوروا مؤسساتهم المصغرة، وبنفس النسبة تقريبا ب66,2% لدى الباحثين الذين طوروا مؤسساتهم المصغرة، تليها نفس النسبة تقريبا ب65,7% من الباحثين الذين يكونون عمالهم في الميدان، وتؤكد ب76,2% لدى الباحثين الذين لم يطوروا مؤسساتهم المصغرة.

يقابلها 26,7% من الباحثين الذين يكونون عمالهم خارج المؤسسة المصغرة، وتؤكد ب27,7% لدى الباحثين الذين طوروا مؤسساتهم المصغرة الصناعية، ونجد نفس النسبة تقريبا ب23,3% من الباحثين الذين يراقبون عمالهم بصورة مستمرة ويصحون أخطائهم، وتؤكد ب23,8% لدى الباحثين الذين طوروا مؤسساتهم المصغرة، ويلجأ 15,1% من الباحثين لتكوين عمالهم عن طريق إعطائهم الفرصة لإبراز قدراتهم وتحفيزهم ماديا ومعنويا.

يتبين لنا من خلال الجدول أن الباحثين يستعملون طرقا متعددة لتكوين عمالهم وتطوير مهاراتهم في العمل والتسيير، وهناك طرقا مشتركة بين الباحثين الذين طوروا مؤسساتهم المصغرة، وبين الباحثين الذين لم يطوروا مؤسساتهم المصغرة مثل التوجيه والإرشاد، وهذا الأسلوب يعتمد على توجيه الشباب المقاول لعمالهم للقيام بالعملية الإنتاجية بالطرق اللازمة والصحيحة، ومنحهم الفرصة لإبراز قدراتهم في العمل.

بينما المبحوثين الذين لم يطوروا مؤسساتهم المصغرة الصناعية يعتمدون أكثر على تكوين عمالهم في الميدان، نظرا لعدم تطلب مثل هذا التكوين مبالغ مالية وتكاليف لأنه يتم في مقر العمل، ويكون الشاب المقاول هو المكون والعامل المتمرن وهذا النوع من التكوين يطلق عليه بالتمهين وهو شكل من الأشكال القديمة للتكوين.

ويعتمد المبحوثون الذين طوروا مؤسساتهم المصغرة على التكوين الخارجي لإكساب عمالهم مهارات وقدرات وخبرات جديدة، وهذا نظرا لتطور مؤسساتهم المصغرة وتوسعها، وتطلبها قدرات ومعارف جديدة نتيجة لتوسع الوظائف والمهام فيها، كما يعتمدون على مراقبة العمال وتصحيح أخطائهم، كذلك تحفيزهم ماديا ومعنويا لضمان إنتاج أكثر وتوسع أكبر لمؤسساتهم المصغرة الصناعية.

جدول رقم(137): تطوير مقر المؤسسة وكيفية تكوين اليد العاملة من طرف المقاول الشاب.

المجموع	أخرى	التحفيز المادي والمعنوي	منحهم فرصة الإبداع	المراقبة وتصحيح الأخطاء	التوجيه والإرشاد	تكوين خارجي	التكوين في الميدان	كيفية نقل الخبرة
175	1	14	17	24	59	16	44	طور
79	1,3%	17,7%	21,5%	30,4%	74,7%	20,3%	55,7%	المقر
192	1	12	9	16	55	30	69	لم يطور
93	1,1	12,9%	9,5%	17,2%	59,1%	32,2%	74,2%	المقر
367	2	26	26	40	114	46	113	المجموع
172	1,2%	15,1%	15,1%	23,3%	66,3%	26,7%	65,7%	

نلاحظ من خلال الجدول أن 66,3% من المبحوثين يكونون عمالهم عن طريق التوجيه والإرشاد، وتؤكد ب74,7% لدى المبحوثين الذين طوروا مقر مؤسساتهم المصغرة، وتليها نفس النسبة تقريبا ب65,7% من المبحوثين الذين يكونون عمالهم في الميدان، وتؤكد ب74,2% لدى المبحوثين الذين لم يطوروا مقر مؤسساتهم المصغرة، يليها ب26,7% من المبحوثين الذين يقومون بتكوين خارجي لعمالهم، وتؤكد ب32,2% لدى المبحوثين الذين لم يطوروا مقر مؤسساتهم المصغرة.

وتقابلها نفس النسبة تقريبا ب23,3% من الباحثين الذين يراقبون عملهم ويصححون أخطائهم من أجل تكوينهم، وتؤكد ب30,4% لدى الباحثين الذين طوروا مؤسساتهم المصغرة الصناعية، ونجد ب15,1% من الباحثين الذين يعطون الحرية والفرصة لعمالهم للإبداع، وتؤكد ب21,5% لدى الباحثين الذين طوروا مقر مؤسساتهم المصغرة، وتليها نفس النسبة ب15,1% من الباحثين الذين يعتمدون في تكوين عملهم على التحفيز المادي والمعنوي، وتؤكد ب17,7% لدى الباحثين الذين طوروا مقر مؤسساتهم المصغرة الصناعية.

يتبين لنا من خلال الجدول أن الباحثين الذين طوروا مقر مؤسساتهم المصغرة يعتمدون على أساليب التوجيه والإرشاد والمراقبة المستمرة وتصحيح أخطاء عملهم، ومنحهم الفرصة لإبراز قدراتهم وإبداعاتهم، كذلك تحفيزهم ماديا ومعنويا، بينما الباحثين الذين لم يطوروا مقر مؤسساتهم المصغرة يعتمدون في تكوين عملهم على التمهين والتكوين الخارجي لإكسابهم معارف ومهارات جديدة وتنمية مهاراتهم السابقة، ومن هنا يمكن القول أنه تتعدد وتختلف الأساليب التي يستخدمها هؤلاء الباحثين في تكوين عملهم وفقا لتطورهم مقر مؤسساتهم المصغرة.

جدول رقم(138): تحديد تجهيزات المؤسسة وكيفية تكوين اليد العاملة من طرف المقاول الشاب.

المجموع	أخرى	التحفيز المادي والمعنوي	منحهم فرصة الإبداع	المراقبة وتصحيح الأخطاء	التوجيه والإرشاد	تكوين خارجي	التكوين في الميدان	كيفية نقل الخبرة وتحديد تجهيزات المؤسسة
218	2	15	18	24	72	29	58	يحدد
102	2%	14,7%	17,6%	23,5%	70,6%	28,4%	56,9%	التجهيزات
149	/	11	8	16	42	17	55	لا يحدد
70		15,7%	11,4%	22,9%	60%	24,3%	78,6%	التجهيزات
367	2	26	26	40	114	46	113	المجموع
172	1,2%	15,1%	15,1%	23,3%	66,3%	26,7%	65,7%	

نلاحظ من خلال الجدول أن 66,3% من الباحثين يقومون بتكوين عملهم بالتوجيه والإرشاد، وتؤكد ب70,6% لدى الباحثين الذين يجددون تجهيزات مؤسساتهم المصغرة بصورة مستمرة، تليها نفس النسبة تقريبا ب65,7% من الباحثين الذين يكونون عملهم في الميدان، وتؤكد ب78,6% لدى

المبحوثين الذين لا يجددون تجهيزات مؤسساتهم المصغرة، بينما نجد 26,7% من المبحوثين يلجؤون لوضع تكوين خارجي لعمالهم، وتتأكد بـ 28,4% لدى المبحوثين الذين يجددون باستمرار تجهيزات مؤسساتهم المصغرة الصناعية.

تقابلها نفس النسبة تقريبا بـ 23,3% من المبحوثين الذين يكونون عمالهم عن طريق مراقبتهم باستمرار وتصحيح أخطائهم، وتتأكد بـ 23,5% لدى المبحوثين الذين يجددون تجهيزات مؤسساتهم المصغرة بصورة مستمرة، وبنفس النسبة تقريبا بـ 23,3% لدى المبحوثين الذين لا يجددون تجهيزات مؤسساتهم المصغرة باستمرار، يليها 15,1% من المبحوثين الذين يمنحون الفرصة لعمالهم للإبداع وإبراز قدراتهم، وتتأكد بـ 17,6% لدى المبحوثين الذين يجددون تجهيزات مؤسساتهم المصغرة، وتقابلها نفس النسبة بـ 15,1% من المبحوثين الذين يعتمدون في تكوين عمالهم على التحفيز المادي والمعنوي، وتتأكد بـ 15,7% لدى المبحوثين الذين لم يجددوا باستمرار تجهيزات مؤسساتهم المصغرة.

يتبين لنا من خلال الجدول أن المبحوثين الذين يجددون بصفة مستمرة تجهيزات مؤسساتهم المصغرة الصناعية يعتمدون في تكوين عمالهم على التوجيه والإرشاد، والذي هو ضروري مع هذا التجديد والتغيير المستمر لتجهيزات العمل والمؤسسة، ويلجؤون للتكوين الخارجي لكي يتكيف العمال مع متطلبات هذا التجديد، ومراقبتهم بصورة مستمرة وتصحيح أخطائهم إضافة إلى منحهم الفرصة لإبراز قدراتهم، وكفاءاتهم في العمل والإبداع الذي هو ضروري لتوسع وتطور مؤسساتهم المصغرة الصناعية، ويعتمد المبحوثين الذين لا يجددون باستمرار تجهيزات مؤسساتهم المصغرة على تكوين العمال في الميدان ومراقبتهم وتصحيح أخطائهم وتحفيزهم ماديا ومعنويا للقيام بالعمل على أحسن وجه.

2_ تطور المؤسسة المصغرة ودور الشاب المقاوم في ترقية العمال مهنيا واجتماعيا.

جدول رقم (139): عدد العمال الحالي للمؤسسة المصغرة ومعايير تقديم الأجور من طرف المقاوم الشاب.

معايير الأجور	كمية الإنتاج والجهد	الكفاءة والخبرة	أجر متساوي لكل العمال	سوق العمل	مراعاة ظروف العمال	لا توجد معايير واضحة	المجموع
عدد العمال الحالي	65	27	38	15	12	22	179
9_1	%47,79	%19,85	%27,94	%11,02	%8,82	%16,17	136
49_10	%57,14	%31,42	%5,71	%20	%2,85	%8,57	44
250_50	1	/	/	/	/	/	1
	%100						1
المجموع	86	38	40	22	13	25	224
	%50	%22,09	%23,25	%12,79	%7,55	%14,53	172

نلاحظ من خلال الجدول أن 50% من المبحوثين يعتمدون على معيار كمية الإنتاج والجهد في تقديم الأجور، وتتأكد ب100% لدى المبحوثين الذين حجم مؤسساتهم ما بين 50-250 عامل أي مؤسسة متوسطة حسب التعريف القانوني، وب57,14% لدى المبحوثين الذين حجم مؤسساتهم يتراوح ما بين 10-49 عامل أي مؤسسة صغيرة حسب نفس التعريف السابق.

يليها 23,25% من المبحوثين الذين يعتمدون على أجر المساواة أي أجر متساوي لكل العمال، وتتأكد 27,94% لدى المبحوثين الذين حجم مؤسساتهم ما بين 1-9 عامل أي مؤسسات مصغرة، تليها نفس النسبة تقريبا ب22,09% من المبحوثين الذين يعتمدون معيار الكفاءة والخبرة، وتتأكد ب31,42% لدى المبحوثين الذين يملكون مؤسسات صغيرة، بينما 12,79% من المبحوثين الذين يعتمدون على متطلبات سوق العمل، وتتأكد ب20% لدى المبحوثين الذين يملكون مؤسسات متوسطة، ونجد 7,55% من المبحوثين يراعون في تحديد الأجور الظروف الاجتماعية للعمال، وتتأكد 8,82% لدى المبحوثين الذين يملكون مؤسسات مصغرة، بينما نجد 14,53% من المبحوثين لا يعتمدون على

معايير واضحة في تحديد أجور عمالهم، وتؤكد ب16,17% لدى المبحوثين الذين يملكون مؤسسات مصغرة.

يتبين لنا من خلال الجدول أن معظم المبحوثين يتخذون معايير متعددة ومختلفة في تحديد أجور عمالهم، وتختلف هذه المعايير بين معايير موضوعية أي معايير تستجيب للواقع الإقتصادي للمؤسسة المصغرة، وللواقع القانوني المحدد للأجور في سوق العمل ومتطلبات الكفاءة والخبرة، وبين المنطق الاجتماعي الذي يهتم ويراعي ظروف العمال الاجتماعية ومحاوله تحقيق العدل والمساواة بين العمال داخل المؤسسة من خلال دفع أجور موحدة (على الرغم من التباين في كفاءات ومؤهلات العمال).

تعتمد المؤسسات المتوسطة (50-250) عامل على معيار واحد موحد لتحديد أجور عمالها، وهو معيار كمية الإنتاج، وهذا المعيار يمكن تطبيقه في حالة هذه المؤسسات الصناعية، لأنه يتم إنتاج منتجات يمكن معرفة كل عامل كم أنتج، وبهذا يكون الأجر هنا حسب القطعة (أو كمية الإنتاج) وهذا النوع إستعمله تايلور لتحفيز العمال، حيث أنه من ينتج أكثر يتقاضى أجر أكبر، بينما أصحاب المؤسسات الصغيرة (10-49) عامل يعتمدون على معايير متعددة لمنح أجور العمال، تتمثل أساسا في الأجر حسب كمية الإنتاج، والكفاءة والخبرة أي أن الأجور تدفع حسب المؤهلات، والمعارف التي يمتلكها العمال وحسب إنجازاتهم الإيجابية في العمل وجدارتهم في العمل الإنتاجي.

نستنتج أن المبحوثين الذين يفوق عدد عمالهم 9 يعتمدون على معايير موضوعية وإقتصادية لتحديد أجور عمال مؤسساتهم، بينما المبحوثين الذين يقل عدد عمالهم أو يساوي 9 يستعملون إلى جانب المعايير الموضوعية، معايير أخرى وهي معايير إجتماعية، وذلك من خلال دفع أجور متساوية للعمال لتحقيق العدالة بينهم، وأيضا خوفا من مواجهة تدمير العمال إذا كانت الأجور مختلفة، وأيضا يستعملون معيار إنساني وإجتماعي وهو مراعاة الظروف الإجتماعية لعمالهم، لأنه نظرا للعدد المحدود للعمال والعلاقات المتينة والتي تحدث من خلال إحتكاك صاحب العمل مع عماله، يكون أدري بظروفهم الإجتماعية ويساعدهم على هذا الأساس بإتخاذ هذا المعيار في دفع أجورهم، حيث يسود في هذا النوع من المؤسسات الجو العائلي، وتسود العلاقات الشخصية بين العاملين وأصحاب العمل، ويتعدى الأمر إلى التعارف بين أسر العمال وأسرة أصحاب العمل.

بينما نلاحظ نسبة قليلة من المبحوثين لا تعتمد على معايير واضحة في دفع الأجور لعمالها خصوصا المبحوثين أصحاب المؤسسات المصغرة، وهذا يعود إلى تذبذب في العملية الإنتاجية، أو إلى نوع من ممارسات اللاقانونية للقطاع الخاص والذي يبحث عن تحقيق أقصى ربح مادي ولو على حساب عماله.

ومما سبق يتبين لنا أن الباحثين وعلى إختلاف عدد عمالهم يعطون أهمية بالغة لنظام الأجور، حيث يستخدمون في تحديدها معايير إقتصادية وقانونية، وإستطاعوا إبداع معايير جديدة مغايرة للمنطق الإقتصادي، وتستجيب للمنطق الإجمالي من خلال مساعدة العمال وتحسين وضعياتهم الإقتصادية المزرية، ونشر العدالة والمساواة بين العمال داخل المؤسسة المصغرة الصناعية، فالأجور لديها أهمية كبيرة في الحفاظ وإستقرار اليد العاملة في المؤسسة، ولقد إستطاع هؤلاء الباحثين المحافظة على إستقرار اليد العاملة في المؤسسة وتنميتها من خلال إعتمادهم على "نظام مقبول للأجور، بحيث تتوفر فيه العدالة"¹.

كما يبين لنا الجدول تعدد المعايير المستخدمة من طرف الباحثين وهذا يدل على أن الباحثين يواجهون صعوبات عديدة في تحديد الأجور المناسبة لعمالهم، لذا نجدهم يأخذون بعين الإعتبار عدة معايير، وهي معايير تكون نتيجة لإعتبارات التغيير والتطور المستمر لبيئة مؤسساتهم الداخلية والخارجية، كما يأخذون بعين الإعتبار الجهود التي يبذلونها عمالهم في عملية الإنتاج، ونوع الوظائف التي يشغلونها في المؤسسة، ومستوى إنتاجيتهم وأيضاً يأخذون بعين الإعتبار تطلعات عمالهم، ودوافعهم وإحتياجاتهم في إطار ما تحدده البيئة القانونية فيما يخص تحديد المستوى الأدنى للأجور، كذلك مراعاة هؤلاء الباحثين للحالة المالية لمؤسساتهم لكي لا تفلس.

جدول رقم (140): تطوير المؤسسة و تقديم المنح للعمال.

المجموع	لا يقدم المنح	يقدم المنح	تقديم المنح للعمال تطوير المؤسسة
130 %100	22 %16,9	108 %83,1	طور المؤسسة
42 %100	10 %23,8	32 %76,2	لم يطور المؤسسة
172 %100	32 %18,6	140 %81,4	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن 81,4% من الباحثين يقدمون المنح والعلاوات لعمالهم وتمثل الإتجاه العام، وتتأكد ب 83,1% لدى الباحثين الذين طوروا مؤسساتهم المصغرة الصناعية، وب 76,2% لدى الباحثين الذين لم يطوروا مؤسساتهم المصغرة، يقابلها 18,6% من الباحثين الذين لا يقدمون المنح والعلاوات لعمالهم، وتتأكد ب 23,8% لدى الباحثين الذين لم يطوروا مؤسساتهم المصغرة.

¹ - منير، منير. مرجع سابق، ص 203.

يتبين لنا من خلال الجدول أن معظم الباحثين يقدمون المنح والعلاوات لعمالهم، ويتأكد خصوصا لدى الباحثين الذين طوروا مؤسساتهم المصغرة من حيث عدد العمال، زيادة رقم الأعمال وتحقيق الأرباح، إقتسموا هذه الأرباح وهذا التطور مع عمالهم فتطور المؤسسة المصغرة إنعكس إيجابيا على تطور العمال وتحفيزهم، ويرتبط نجاح المقاول الشاب في مشروعه بتوفيره جو ملائم ومحفز للعمال من حيث تقديم المنح والعلاوات، والتي هي نوع من أنواع التحفيز المادي كتقديرًا لمجهوداتهم التي يبذلونها في الإنتاج، ودفعهم للعمل أكثر، ولقد أوضحت العديد من الدراسات الإجتماعية والسلوكية أن القدرة والرغبة، والدافع في العمل لديها دور في تحديد درجة كفاءة العمال في أدائهم للعملية الإنتاجية و"الحوافز هي بالتحديد العوامل التي تهدف إلى إثارة القوى الكامنة في الفرد، والتي تحدد نمط السلوك أو التصرف المطلوب عن طريق إشباع كافة إحتياجاته الإنسانية"¹، وعلى هذا الأساس فإن الحوافز هي نوع من المؤثرات الخارجية التي تهدف إلى إشباع حاجات العمال والتي تدفعهم إلى العمل، وكما أشار كامل بربر أنها "مجموعة من العوامل التي تعمل على التأثير على سلوك الفرد من خلال إشباع حاجاته"²، وتمثل المنح والعلاوات ما يحصل عليه العامل من صاحب المؤسسة المصغرة الصناعية لقاء عمله الإنتاجي، ولهذا يستعمل المقاول الشاب هذه المؤثرات المادية لدفع عماله لبذل أقصى ما لديهم من مجهودات في أدائهم لعمالهم، وبذلك يكون غرض الشاب المقاول من تحفيز عماله هو تحريك طاقاتهم ورغباتهم لتحقيق أهداف الإنتاجية المحددة.

جدول رقم (141): تطوير المؤسسة و تفويض الشاب المقاول للسلطة للعمال.

المجموع	لا يفوض السلطة	يفوض السلطة	تفويض السلطة تطوير المؤسسة
130 %100	22 %16,9	108 %83,1	طور المؤسسة
42 %100	9 %21,4	33 %78,6	لم يطور المؤسسة
172 %100	31 %18	141 %82	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن 82% من الباحثين يفوضون السلطة لعمالهم وتمثل الإتجاه العام، وتتأكد ب 83,1% لدى الباحثين الذين طوروا مؤسساتهم المصغرة، وب 78,6% لدى الباحثين الذين

¹ _ المرجع السابق، ص 284.

² - كامل، بربر. المرجع السابق، ص 102.

لم يطوروا مؤسساتهم المصغرة، يقابلها 18% من المبحوثين الذين لا يفوضون السلطة لعمالهم وتتأكد ب4,21% لدى المبحوثين الذين لم يطوروا مؤسساتهم المصغرة.

يتبين لنا من خلال الجدول أن معظم المبحوثين يفوضون السلطة لعمالهم خصوصا المبحوثين الذين قاموا بتطوير مؤسساتهم المصغرة، ويعني تفويض السلطة "تحويل بعض المسؤوليات للمرؤوسين لإتخاذ قرارات مبرجة، يمكن أن يكون التفويض هو الوسيلة الوحيدة لجعل بعض الأعمال ممكنة التنفيذ"¹، وتفويض المقاول الشاب للسلطة لعماله بأثناء غيابه نظرا للثقة الكبيرة التي يضعها فيهم، وكفاءاتهم في العمل أيضا فهو يرى أنهم قادرون على إتخاذ القرارات اللازمة، وتأدية الأعمال المطلوبة منهم في الوقت المحدد، وبهذا فإن هؤلاء المبحوثين يشجعون عمالهم لكي يصبحوا مقاولين مثلهم، لأن عملية تفويض السلطة تنمي بعض القدرات لدى العمال من خلال تقمصهم لدور صاحب العمل، ومواجهتهم لوضعيات تفرض عليهم إتخاذ القرار المناسب في الوقت المناسب، ويهدف أيضا هؤلاء المبحوثين من تفويض السلطة لعمالهم هو تفعيل التنظيم، وهي عامل أساسي في نمو وتقدم المؤسسات المصغرة وهي من أسس إدارة الوقت وعدم تضييعه نظرا لغياب صاحب العمل.

جدول رقم (142): تطوير مقر المؤسسة وتحديد المقاول الشاب لتجهيزات المؤسسة المصغرة.

المجموع	لم يجدد تجهيزات المؤسسة	جدد تجهيزات المؤسسة	تحديد التجهيزات تطوير مقر المؤسسة
79	20	59	طور مقر المؤسسة
100%	25,3%	74,7%	
93	50	43	لم يطور مقر المؤسسة
100%	53,8%	46,2%	
172	70	102	المجموع
100%	40,7%	59,3%	

نلاحظ من خلال الجدول أن 59,3% من المبحوثين قاموا بالتحديد المستمر لتجهيزات مؤسساتهم المصغرة، وتتأكد ب74,7% لدى المبحوثين الذين طوروا مقر مؤسساتهم المصغرة، يقابلها 40,7% من المبحوثين لم يجددوا تجهيزات مؤسساتهم المصغرة، وتتأكد ب53,8% لدى المبحوثين الذين لم يطوروا مؤسساتهم المصغرة.

¹ - منير، نوري. مرجع سابق، ص99.

يتبين لنا من خلال الجدول أن أغلبية الباحثين الذين قاموا بتطوير مقر مؤسساتهم المصغرة يحددون باستمرار تجهيزاتها، حيث كان غرضهم من تطوير مقر مؤسساتهم هو التجديد المستمر لتجهيزات مؤسساتهم، فهذا التجديد تطلب مقرا يستوعب هذه التجهيزات الجديدة، وهذا يبين لنا أن هؤلاء الباحثين يملكون الإمكانيات المادية اللازمة لتطوير مقر المؤسسة، وللتجديد المستمر للتجهيزات مؤسساتهم المصغرة، يمكننا القول أن مؤسسات هؤلاء الباحثين تعرف مرحلة تطور وتجدد لهاكلها وتجهيزاتها.

جدول رقم (143): المشاركة في الإنتاج ومشاركة العمال في إتخاذ القرار.

المجموع	لا يشارك العمال في إتخاذ القرار	يشارك العمال في إتخاذ القرار	المشاركة في القرار المشاركة في الإنتاج
160 %100	37 %23,1	123 %76,9	يشارك عماله الإنتاج
12 %100	7 %58,3	5 %41,7	لا يشارك عماله الإنتاج
172 %100	44 %25,6	128 %74,4	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن 74,4% من الباحثين يشاركون عمالهم في إتخاذ القرار وتمثل الإتجاه العام، وتؤكد ب 76,9% لدى الباحثين الذين يشاركون عمالهم في العملية الإنتاجية، يقابلها 25,6% من الباحثين الذين لا يشاركون عمالهم في إتخاذ القرار، وتؤكد ب 58,3% لدى الباحثين الذين لا يشاركون عمالهم العملية الإنتاجية.

يتبين لنا من خلال الجدول أن الباحثين الذين يشاركون عمالهم في العملية الإنتاجية يشاركونهم أيضا في إتخاذ القرارات الهامة في المؤسسة المصغرة، بينما الباحثين الذين لا يشاركون عمالهم العملية الإنتاجية أغلبهم لا يشاركونهم في إتخاذ القرار، ويظهر لنا من خلال نتائج الجدول أن هناك علاقة ما بين مشاركة الباحثين عمالهم في العملية الإنتاجية، ومشاركتهم في إتخاذ القرار حيث أن تسيير المؤسسة المصغرة الصناعية من طرف هؤلاء الباحثين يقوم على مبدأ التعاون، وهذا المبدأ إذا جسد في موقف محدد فإن الجوانب الذاتية والفردية تتلاشى لتفسح المجال أمام مشاعر الإجماع في إتخاذ القرارات بين الباحثين والعمال، فمشاركة العمال في العملية الإنتاجية يدعم التواصل ويوطد العلاقات الإجتماعية ما بين الباحثين وعمالهم، لذا يستشيرونهم ويعطون لهم الفرصة لإبداء آرائهم ومشاركتهم في إتخاذ القرارات، وهذا يدل على الجو العائلي الذي يسود المناخ التنظيمي في هذا النوع من المؤسسات، كذلك عن طريق إشراك العمال في

إتخاذ القرارات داخل المؤسسة يدل على نمط التسيير التشاركي والديمقراطي الذي يدفع بالعمال إلى بذل قصارى جهودهم للرفع بالإنتاج، وتحسين الجودة وتطوير المؤسسة، بينما المبحوثين الذين لا يشاركون عملهم في العملية الإنتاجية لا يشاركونهم أيضا في إتخاذ القرارات وهذا نموذج القائد الصارم والذي يضع حاجزا بينه وبين عماله، ولا يفسح المجال لهم بالمشاركة بقراراتهم، فالمشاركة في إتخاذ القرارات هو حق للعمال من أجل تطوير وتنمية المؤسسة وأيضا لتنمية مهاراتهم القيادية، لكن بعض المبحوثين يعتمدون على مبدأ الرجل الواحد الذي يقوم بكل الوظائف الأساسية للمشروع، ويتحمل كل المسؤوليات الناتجة عن القرارات المنفردة التي يتخذها.

جدول رقم (144): مشاركة الشاب المقاول العمال في الإنتاج ونمط الإتصال.

المجموع	إتصال عمودي	إتصال مباشر (عائلي)	نمط الإتصال المشاركة في الإنتاج
160 %100	41 %25,6	119 %74,4	يشارك عماله في الإنتاج
12 %100	5 %41,7	7 %58,3	لا يشارك عماله في الإنتاج
172 %100	46 %26,7	126 %73,3	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن 73,3% من المبحوثين يسود نمط الإتصال العائلي والمباشر داخل مؤسساتهم المصغرة وتمثل الإتجاه العام، وتتأكد ب74,4% لدى المبحوثين الذين يشاركون عملهم في العملية الإنتاجية، يقابلها 26,7% من المبحوثين الذين يسود نمط الإتصال العمودي داخل مؤسساتهم المصغرة، وتتأكد ب41,7% لدى المبحوثين الذين لا يشاركون عملهم العملية الإنتاجية.

يتبين لنا من خلال الجدول أن الاتصال العائلي والمباشر يسود في المؤسسات المصغرة التي يشارك فيها المبحوثين عملهم في العملية الإنتاجية، بينما المبحوثين الذين لا يشاركون عملهم العملية الإنتاجية يسود في مؤسساتهم إتصال عمودي، ولهذا يتضح لنا أنه يسود في أغلب هذه المؤسسات جو عائلي نتيجة للعلاقات الإجتماعية الحسنة بين المبحوثين وعملهم نتيجة للعدد المحدود للعمال، وهيمنة الشخصية على الرسمىات، مما أدى إلى ظهور جو من التفاهم وروح الجماعة، والإحساس الموحد بوجودهم في الجماعة، ولقد دعم هذا الإحساس مشاركة المبحوثين لعمالهم في الإنتاج، فالعلاقات الإنسانية تلعب دورا كبيرا في

المؤسسة المصغرة وهذا نظرا للإتصال المباشر بين العمال والمبجوثين نظرا لحجم المؤسسة الصغيرة، وأيضا نتيجة لمشاركة هؤلاء المبجوثين عمالهم في العملية الإنتاجية .

بينما المبجوثين الذين يسود في مؤسساتهم الإتصال العمودي هم المبجوثين الذين لا يشاركون عمالهم العملية الإنتاجية، وعلاقاتهم بعمالهم هي علاقة مهنية أساسها تحديد مهام كل عامل يقوم بها في وقت محدد، فنمط تسييرهم لعمالهم هو نمط صارم، ويظهر هذا من خلال نوع الإتصال المعتمد وهو الإتصال العمودي، وأيضا عدم مشاركتهم مع عمالهم في العملية الإنتاجية.

جدول رقم (145): المشاركة في الإنتاج وتفويض السلطة

المجموع	لا يفوض السلطة	يفوض السلطة	تفويض السلطة المشاركة في الإنتاج
160 %100	27 %16,9	133 %83,1	يشارك عماله في الإنتاج
12 %100	4 %33,3	8 %66,7	لا يشارك عماله في الإنتاج
172 %100	31 %18	141 %82	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن 82% من المبجوثين يفوضون السلطة لعمالهم، وتمثل الإتجاه العام، وتتأكد 83,1% لدى المبجوثين الذين يشاركون عمالهم العملية الإنتاجية، يقابلها 18% من المبجوثين الذين لا يفوضون السلطة لعمالهم، وتتأكد ب33,3% لدى المبجوثين الذين لا يشاركون عمالهم في الإنتاج.

يتبين لنا من خلال الجدول أن هناك علاقة ما بين مشاركة المبجوثين لعمالهم في الإنتاج وتفويض السلطة لهم، فجو التفاهم الناتج من مشاركة العمال العملية الإنتاجية فمن خلال مشاركتهم لعمالهم العمل يتعرفون على من لديهم قدرات وكفاءات والعمال ذوي الثقة ليفوضوا لهم السلطة أثناء غيابهم من أجل السير الحسن للمؤسسة المصغرة الصناعية، كما يظهر لنا من خلال الجدول أن مدة التجربة المهنية السابقة في إستغلال المستعدات الخاصة بالنشاط الصناعي لهؤلاء المبجوثين، فالمبجوثين الذين يملكون تجربة مهنية ما بين 1-9 سنوات استغلوا المستعدات في تطوير مؤسساتهم المصغرة وتحسين منتجاتهم، بينما المبجوثين الذين يملكون تجربة مهنية سابقة طويلة (أكثر من 10 سنوات) استغلوا المستعدات لتحسين جودة المنتج، وإبتكار منتجات جديدة، وزيادة الإنتاج السابق وإبتكار أساليب جديدة للعمل، حيث أنه كلما طالت

مدة العمل كلما إكتسب هؤلاء المبحوثين لمعارف جديدة سمحت لهم باستغلال الفرص الموجودة في السوق وتحيينها واستغلالها أحسن استغلال في مجال نشاطهم الصناعي، وهذا يدعم لنا أن المكتسبات المعرفية القبلية لها دور كبير في إحداث الإبداع والإبتكار داخل المؤسسات المصغرة، وهي تعتبر كأرضية خصبة للبحث وإكتشاف الفرص المتاحة في السوق وتحويلها إلى حقيقة إقتصادية.

إستنتاج

— يتميز منطلق توظيف اليد العاملة في المؤسسة المصغرة الصناعية بالازدواجية، ما بين المنطق الإجتماعي الذي يقوم بتوظيف اليد العاملة العائلية، وتمتين الروابط الأسرية، والمنطق العلمي الموضوعي الذي يقوم بتوظيف اليد العاملة الجامعية، وذات الكفاءة المهنية، والقادرة على التحكم في التكنولوجيا المتطورة لضمان بقاء ونجاح وتطور المؤسسة المصغرة الصناعية.

— تعتبر المؤسسة المصغرة الصناعية ميدانا لتكوين وتأهيل اليد العاملة الشابة، حيث أن الشباب المقاول بالإضافة إلى توليهم المهام الإدارية والتنظيمية والإنتاجية التي يقومون بها في المؤسسة، فهو يحمل على عاتقه تكوين وتدريب اليد العاملة، وينقل خبراته لها في العمل والتسيير، بإستخدامه لأساليب مختلفة ومتعددة تمثل أساسا في التوجيه والإرشاد، والتكوين في الميدان من أجل الحصول على يد عاملة مؤهلة تساهم في بقاء وتطور المؤسسة المصغرة وتوسعها.

— إن توسع وتطور المؤسسات المصغرة الصناعية التي أنشأها هؤلاء الشباب، فرض عليهم توسيع مقرات هذه المؤسسات نظرا لعدم إستيعاب حجمها السابق هذا التوسع والزيادة في عدد العمال، والزيادة في نشاطات المؤسسة وتعدد الوظائف فيها.

— يعتمد الشباب المقاول على معايير موضوعية وإجتماعية في تقديم الأجور لعمالهم، وهذا يبين لنا إزدواجية المنطق لدى هؤلاء الشباب ومحاولتهم التوفيق بين المتطلبات الموضوعية والمتطلبات الإجتماعية لضمان بقاء وولاء اليد العاملة.

— المؤسسة المصغرة الصناعية هي فضاء تزول فيه العلاقات الرسمية وتنتشر العلاقات غير رسمية، ويسعى الشباب المقاول لترقية عمالهم إجتماعيا من خلال تقديم لهم المنح والعلاوات لتحسين ظروفهم المعيشية وتخفيفهم لعمالهم، ويعملون على ترقية مهنيهم من خلال تفويض السلطة لهم والتي تعتبر عامل هام في وضع الثقة بين أفراد التنظيم وإحساسهم بأنهم عائلة واحدة، وأيضا مشاركتهم في إتخاذ القرارات الهامة مما يهيء هؤلاء العمال ليصبحوا مقاولين مستقبلا.

— الشباب المقاول الذين طوروا مؤسساتهم المصغرة الصناعية يهتمون بالتجديد المستمر للتجهيزات التكنولوجية لمؤسساتهم المصغرة الصناعية لكي تسير التطورات التقنية الحاصلة في البيئة المحيطة.

— يشارك الشباب المقاول عمالهم في العملية الإنتاجية، هذه المشاركة التي تكسب العمال معارف جديدة ومهارات في أداء العملية الإنتاجية، كما أنها قضت على الحواجز بين المقاول وعماله، ومنتت العلاقات

الإجتماعية داخل هذه المؤسسات التي أصبحت علاقات لا رسمية أكثر من رسمية، وهذا يعطي لنا نظرة على المناخ التنظيمي السائد في هذه المؤسسات وهو مناخ مشجع لنشر الثقافة المقاولانية.

الفصل الثاني عشر:

قدرة التعامل مع البيئة المحيطة وتطوير وتوسيع المؤسسة المصغرة في ظل
الصعوبات والتحديات المواجهة في ظل هذه البيئة.

تمهيد

تلعب البيئة المحيطة بالمؤسسة المصغرة أهمية كبيرة في مدى نجاح المقاوم الشاب، ولها تأثير مباشر على نجاحه أو فشله وذلك لما توفره من فرص الربح والتقدم والتحسين المكانية الإجتماعية، أو بما تفرضه من تهديدات وصعوبات يواجهها الشاب المقاوم لوحده، ويجاول التغلب عليها من خلال إصراره ومميزاته الشخصية والمهنية، ويجاول أيضا التكيف والتأقلم معها لكي يتحصل منها على الأهداف التي سطرها عند إنشائه لمؤسسته المصغرة، وتختلف هذه الأهداف وتتعدد ما بين شخصية، إجتماعية، وإقتصادية وستتناول في هذا الفصل تحليل الفرضية الرابعة من خلال:

-الصعوبات التي يواجهها الشباب المقاوم مع ثقافة العمل، والإنضباط لدى العمال.

__ التحديات التي تواجه تطور المؤسسة المصغرة مع عناصر بيئتها الخارجية.

__ دور المقاومة في تحقيق الأهداف الشخصية وأهداف المجتمع.

1-الصعوبات المواجهة مع ثقافة العمل والإنضباط لدى العمال

جدول رقم(146): إمتلاك العمال ثقافة الإنضباط وتطوير المؤسسة.

المجموع	لم يطور المؤسسة	طور المؤسسة	تطور المؤسسة ثقافة الإنضباط
140 %100	34 %24,3	106 %75,7	منضبطون
14 %100	5 %35,7	9 %64,3	غير منضبطون
18 %100	3 %16,7	15 %83,3	هناك المنضبط وغير المنضبط
172 %100	42 %24,4	130 %75,6	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن 75,6% من المبحوثين طوروا مؤسساتهم المصغرة، وتؤكد ب83,3% لدى المبحوثين الذين أجابوا أن هناك من عمالهم من يملك ثقافة الإنضباط، وهناك من لا يملكها، وب75,7% لدى المبحوثين الذين أجابوا أن عمالهم يملكون ثقافة الإنضباط.

يقابلها 24,4% من المبحوثين الذين لم يطوروا مؤسساتهم المصغرة، وتؤكد ب35,7% لدى المبحوثين الذين أجابوا أن عمالهم لا يملكون ثقافة الإنضباط.

يتبين لنا من خلال الجدول أعلاه أن المبحوثين الذين يملك معظم عمالهم لثقافة الإنضباط إستطاعوا تطوير مؤسساتهم المصغرة، فإمتلاك العمال لثقافة الإنضباط يساعد على السير الحسن لنشاط المؤسسة وذلك من خلال القيام بالمهام المطلوبة في الوقت المحدد يؤدي إلى تطور ونجاح المؤسسة المصغرة، وهذا يبين لنا أهمية الإنضباط في العمل الصناعي، وهذا الموضوع كان مطروحا في بداية التصنيع وكبر حجم المصانع، حيث ظهرت ضرورة تقسيم العمل والإنضباط، فالنظام الرأسمالي قائم على مبدئين أساسيين المبدأ الأول هو تقسيم العمل، والمبدأ الثاني هو الإنضباط.

بينما نجد نسبة هامة من المبحوثين الذين لا يملك عمالهم لثقافة الإنضباط، لم يستطيعوا تطوير مؤسساتهم المصغرة نظرا لعدم تقيد العمال بالثقافة التنظيمية للمؤسسة، وبالأوامر والتعليمات الخاصة بالعملية الإنتاجية مما أثار على تطور المؤسسة المصغرة الصناعية.

جدول رقم (147): تطور المؤسسة المصغرة ونوع المشاكل المواجهة مع العمال .

النوع / تطوير المؤسسة	عدم الاستقرار	عدم الإنضباط	عدم الوفاء	التكاسل في العمل	عدم التكوين	أخرى	المجموع
طور المؤسسة	34	21	15	49	28	3	150
	%34,69	%21,42	%15,30	%50	%28,57	%3,06	98
لم يطور المؤسسة	6	7	3	16	8	2	42
	%20,68	%24,13	%10,34	%55,17	%27,58	%6,89	29
المجموع	40	28	18	65	36	5	192
	%31,49	%22,04	%14,17	%51,18	%28,34	%3,93	127

* المبحوثين الذين يواجهون مشاكل مع عمالهم.

نلاحظ من خلال الجدول أن 51,18% من المبحوثين يواجهون مشكل تكاسل اليد العاملة، وتتأكد ب 55,7% لدى المبحوثين الذين لم يطوروا مؤسساتهم المصغرة الصناعية، يليها 31,49% من المبحوثين يعانون مشكل عدم استقرار اليد العاملة وتتأكد ب 34,69% لدى المبحوثين الذين طوروا مؤسساتهم المصغرة الصناعية.

تقابلها نفس النسبة تقريبا ب 28,34% من المبحوثين الذين يواجهون مشكل عدم تكوين اليد العاملة، وتتأكد ب 28,57% لدى المبحوثين الذين طوروا مؤسساتهم المصغرة، وبنفس النسبة تقريبا ب 27,58% لدى المبحوثين الذين لم يطوروا مؤسساتهم المصغرة، ونجد 22,04% من المبحوثين يواجهون مشكل عدم إنضباط اليد العاملة، وتتأكد ب 24,13% لدى المبحوثين الذين لم يطوروا مؤسساتهم المصغرة، بينما يعاني 14,17% من المبحوثين مشكل عدم وفاء اليد العاملة ، وتتأكد ب 15,30% لدى المبحوثين الذين طوروا مؤسساتهم المصغرة.

يتبين لنا من خلال الجدول أن المبحوثين يواجهون مشاكل متعددة مع اليد العاملة الموظفة في المؤسسة، والمبحوثين الذين لم يطوروا مؤسساتهم المصغرة هم الأكثر مواجهة لمشاكل تكاسل اليد العاملة، وعدم إنضباطها وعدم التكوين، بينما المبحوثين الذين طوروا مؤسساتهم المصغرة يعانون من مشاكل عدم استقرار اليد العاملة، ومشكل تكوينها وعدم وفاءها، وبهذا يظهر لنا الجدول أن معظم المبحوثين يواجهون مشاكل مختلفة ومتعددة مع عمالهم، حيث يعاني هؤلاء المبحوثين من تكاسل العمال في أداء العمل، وإهمالهم عملهم وهو تعبير لتذمر العمال، وعدم رضاهم عن العمل عند هؤلاء المبحوثين، وعدم محافظتهم

على الآلات وعدم إتقان العمل والبطء في العملية الإنتاجية، وهذا المشكل عانت منه المؤسسات العمومية نظرا للذهنية التي يحملها العامل الجزائري، والأغلبية منهم ريفيون والذين لم يتكيفوا مع العمل الصناعي، إضافة إلى فكرة أنها ملك للدولة فيعمل ما يشاء.

ثاني مشكل يعاني منه هؤلاء الباحثين مع عمالهم هو مشكل عدم الإستقرار، هذا المشكل الذي أثر كثيرا على هؤلاء الباحثين، حيث أن عمال مؤسساتهم يتركون العمل عندما تتوفر لهم فرص عمل أحسن وبأجر أفضل، بما أن معظمهم يملكون مؤهلات علمية وعملية لا بأس بها، كما يلجؤون إلى العمل عند هؤلاء الباحثين من أجل إكتساب خبرات مهنية جديدة في الإنتاج والتسيير والتنظيم، لكي تؤهلهم لإنشاء مؤسسات مصغرة خاصة بهم، حيث بالرجوع إلى الوضعية المهنية السابقة لهؤلاء الباحثين ومؤسسة العمل السابق توصلنا إلى أن معظمهم كانوا عمالا مهنيين، وإطارات في مؤسسات خاصة، ومن هنا فإن المؤسسات الخاصة أصبحت فضاءا لإنتشار ثقافة المقابلة لدى العمال الجزائريين، ويعود عدم إستقرار اليد العاملة في هذه المؤسسات نظرا لظروف العمل وضعف مستوى الأجور وقلة فرص الترقية.

مشكل آخر يعاني منه هؤلاء الباحثين هو عدم تكوين اليد العاملة، مما يؤدي إلى ضرورة تكوينها وتضييع الوقت في التكوين، فاليد العاملة غير مكونة لا تستطيع الإستقرار نظرا لصعوبة العمل وعدم تكيفها مع وسائل الإنتاج، وعدم القدرة على الإنتاج بالصورة المطلوبة، كما أنها تتطلب وقتا لتكوينها وتكلفة كذلك.

يواجه الباحثون مشكل عدم إنضباط اليد العاملة من طرف عمالهم ، وذلك بعدم إحترامهم لمواقيت العمل أي توقيت الدوام الرسمي، والغيابات المتكررة بدون سبب وعدم تفاهمهم مع العمال، وكثرة مشاجراتهم وصراعاتهم في العمل مما يؤثر سلبا على سير المؤسسة، ومشكل آخر أثقل كاهل هؤلاء الباحثين هو مشكل عدم وفاء اليد العاملة ويتعلق الأمر بسرقة المنتجات والمال وإفشاء أسرار العمل، وهذا ما أثر سلبا على نشاط مؤسساتهم المصغرة.

جدول رقم(148): نوع المشاكل المواجهة مع اليد العاملة وكيفية تكوينها.

المجموع	أخرى	التحفيز المادي والمعنوي	منحهم فرصة الإبداع	المراقبة وتصحيح الأخطاء	التوجيه والإرشاد	تكوين خارجي	التكوين في الميدان	الكيفية النوع
84	/	4	8	9	25	14	24	عدم الاستقرار
40		%10	%20	%22,5	%62,5	%35	%60	
64	/	6	7	6	14	11	20	عدم الإنضباط
28		%21,4	%25	%21,4	%50	%39,3	%71,4	
37	/	2	2	5	10	7	11	عدم الوفاء
18		%11,1	%11,1	%27,8	%55,6	%38,9	%61,1	
136	1	11	7	13	39	22	43	التكاسل في العمل
65	%1,5	%16,9	%10,8	%20	%60	%33,8	%66,2	
79	1	5	9	10	23	7	24	عدم التكوين
36	%2,8	%13,9	%25	%27,8	%63,9	%19,4	%66,7	
10	/	1	2	/	1	2	4	أخرى
5		%20	%40		%20	%40	%80	
410	2	29	35	43	112	63	126	المجموع
192	1,04	15,10	18,22	22,39	58,33	32,81	65,62	
	%	%	%	%	%	%	%	

* حسب تكرارات المشاكل التي يواجهها الباحثون.

نلاحظ من خلال الجدول أن 65,62% من الباحثين يقومون بتكوين عمالهم في الميدان، وتتأكد ب71,4% لدى الباحثين الذين يعانون مشكل عدم إنضباط عمالهم، وب66,7% لدى الباحثين الذين يعانون مشكل عدم تكوين عمالهم، وبنفس النسبة ب66,2% لدى الباحثين الذين يعانون مشكل تكاسل عمالهم في أداء العملية الإنتاجية.

يليها 58,33% من الباحثين الذين يعتمدون على أسلوب التوجيه والإرشاد في تكوين عمالهم، وتتأكد ب63,9% لدى الباحثين الذين يعانون مشكل عدم تكوين عمالهم، وبنفس النسبة تقريبا ب62,5% لدى الباحثين الذين يعانون مشكل عدم إستقرار عمالهم، وبنفس النسبة تقريبا ب60% لدى الباحثين الذين يعانون من تكاسل عمالهم في العمل.

ونجد 32,81% من المبحوثين الذين يعتمدون على التكوين الخارجي لعمالهم، وتؤكد ب39,3% لدى المبحوثين الذين يعانون من عدم إنضباط اليد العاملة، وبنفس النسبة ب38,9% لدى المبحوثين الذين يعانون عدم وفاء اليد العاملة، وب35% لدى المبحوثين الذين يعانون عدم إستقرار اليد العاملة، وب33,8% لدى المبحوثين الذين يعانون من تكاسل العمال في العمل.

يقابلها 22,39% من المبحوثين الذين يعتمدون أسلوب المراقبة المستمرة وتصحيح أخطاء عمالهم، وتؤكد ب27,8% لدى المبحوثين الذين يعانون مشكل تكوين اليد العاملة وعدم وفائها، وب22,5% لدى المبحوثين الذين يعانون مشكل عدم إستقرار اليد العاملة، يليها ب18,22% من المبحوثين يمنحون الفرصة لعمالهم للإبداع وإبراز قدراتهم، وتؤكد ب25% لدى المبحوثين الذين يعانون مشكل عدم التكوين وعدم الإنضباط، وب20% لدى المبحوثين الذين يعانون مشكل عدم إستقرار اليد العاملة.

ونجد 15,10% من المبحوثين الذين يعتمدون على التحفيز المادي والمعنوي لعمالهم، وتؤكد ب21,4% لدى المبحوثين الذين يعانون مشكل عدم إنضباط العمال، وب16,9% لدى المبحوثين الذين يعانون مشكل تكاسل العمال في أداء العمل.

يتبين لنا من خلال الجدول أن معظم المبحوثين الذين يعانون مشاكل عدم الإنضباط، وعدم تكوين وتكاسل العمال في أداء العملية الإنتاجية يقومون بتكوين عمالهم في الميدان وتوجيههم وإرشادهم ومراقبتهم وتصحيح أخطائهم في العمل، ومنحهم الفرصة لهؤلاء العمال للإبداع وإظهار قدراتهم ، كما يستعمل المبحوثون طرقا وأساليباً متعددة لتكوين عمالهم محاولة منهم التقليل من هذه المشاكل وإدماجهم أكثر في المؤسسة، فالعامل غير المكون يخلق مشاكل في العمل، لذا يحاول هؤلاء المبحوثين التقليل من هذه المشاكل بإستخدام طرقا مختلفة في تكوين اليد العاملة ونقل الخبرة لهم في العمل والتسيير، وتأهيلهم ليصبحوا فعالين أكثر داخل المؤسسة، وهذه المشاكل هي من أهم الصعوبات التي يعاني منها القطاع الخاص الجزائري، وبالخصوص المؤسسات المصغرة حيث أن عدم الإستقرار في العمل يؤدي إلى تذبذب العملية الإنتاجية وإلى خسارة المؤسسة المصغرة.

جدول رقم (149): مقارنة عدد العمال وتأثير المشاكل على المؤسسة المصغرة

التأثير المقارنة	تضييع الوقت	ضعف المردودية	التأخير في الطلبات	التأثير على الجودة	خسارة ليد عاملة مؤهلة	لا تؤثر	أخرى	المجموع
زيادة في العدد	59 %40,13	36 %24,48	22 %14,96	17 %11,56	4 %2,72	10 %6,80	6 %4,08	147
نقصان	3 %50	3 %50	2 %33,33	2 %33,33	/	/	/	6
بقاء نفس العدد	7 %36,84	5 %26,31	4 %21,05	/	1 %5,26	1 %5,26	1 %5,26	19
المجموع	69 %40,11	44 %25,58	28 %16,27	19 %11,04	5 %2,90	11 %6,39	7 %4,06	172

نلاحظ من خلال الجدول أن 40,11% من الباحثين يعانون من تضييع وقت العملية الإنتاجية، وتؤكد، ب50% لدى الباحثين الذين نقص عدد عمالهم، يليها 25,58% من الباحثين يعانون من ضعف المردودية، وتؤكد ب50% لدى الباحثين نقص عدد عمالهم، و ب26,31% لدى الباحثين الذين بقي نفس عدد عمالهم.

ونجد 16,27% من الباحثين أثرت مشاكل عمالهم على تأخير الطلبات للزبائن، وتؤكد ب33,33% لدى الباحثين الذين نقص عدد عمالهم، وب21,05% لدى الباحثين الذين بقي نفس عدد عمالهم، يقابلها 11,04% من الباحثين أثرت مشاكل عمالهم على جودة منتجاتهم، وتؤكد ب33,33% لدى الباحثين الذين نقص عدد عمالهم، وب11,56% لدى الباحثين الذين زاد عدد عمالهم، وعبر 6,39% من الباحثين أن مشاكل عمالهم لم تؤثر على سير ونمو وتطور مؤسساتهم المصغرة، وتؤكد ب6,80% لدى الباحثين الذين زاد عدد عمالهم.

يتبين لنا من خلال الجدول أن المشاكل التي يواجهها الباحثين مع عمالهم تؤثر بصورة مباشرة وسلبية على تطور وتوسع وإستمرارية مؤسساتهم المصغرة، فعدم إستقرار اليد العاملة وتكاسلها وعدم إنضباطها ووفائها أثر سلبا على سير المؤسسة والوفاء بعودها وطلبها لزيائنها مما يسيء إلى سمعتها، كذلك ببطء العملية الإنتاجية مما يؤدي إلى ضعف المردودية والتأثير على جودة المنتج، هذا الأخير الذي يراهن عليه الباحثين للبقاء في السوق والتطور وضمان بقاء وإستمرار مؤسساتهم المصغرة، إضافة إلى

النزيف الذي تعرفه هذه المؤسسات وذلك بسبب دوران العمل، وهدر الكفاءات التي تكونت داخل هذه المؤسسات، وأخذت وقتا وتكاليف مادية وإكتسبت مهارات تستفيد منها مؤسسات أخرى، لذا فإن المشاكل التي يسببها العمال داخل المؤسسة تؤدي إلى مناخ تنظيمي متوتر مما يؤثر سلبا على إنتاجية هذه المؤسسات، ولهذا نجد أن المبحوثين الذين تأثروا أكثر بمشاكل عمالهم هم المبحوثين الذين نقص عدد عمالهم، والمبحوثين الذين لم يستطيعوا الزيادة في عدد عمالهم، والرفع من الطاقة الإنتاجية لمؤسساتهم المصغرة، وربما تكون هذه المشاكل وتأثيراتها السلبية هي التي أدت إلى لجوء هؤلاء المبحوثين للتخفيض من عدد العمال نظرا لضعف المردودية وعدم جودة منتجاتهم.

2_ التحديات التي تواجه تطور المؤسسة المصغرة مع عناصر بيئتها الخارجية.

جدول رقم (150): تطوير المؤسسة والعلاقة مع الموردين.

العلاقة / التطوير	جيدة	حسنة	سيئة	علاقة عمل	المجموع
طور المؤسسة	79 %60,76	17 %13,07	1 %0,76	33 %25,38	130
لم يطور المؤسسة	19 %45,23	7 %16,66	/	16 %38,09	42
المجموع	98 %56,97	24 %13,95	1 %0,58	49 %28,48	172

نلاحظ من خلال الجدول أن 56,97% من المبحوثين علاقاتهم جيدة مع الموردين، وتؤكد ب60,76% لدى المبحوثين الذين طوروا مؤسساتهم المصغرة الصناعية، يليها 28,48% من المبحوثين تربطهم مع الموردين علاقة عمل، وتؤكد ب38,09% لدى المبحوثين الذين لم يطوروا مؤسساتهم المصغرة، بينما نجد 13,95% من المبحوثين لديهم علاقة حسنة مع الموردين وتؤكد ب16,66% لدى المبحوثين الذين لم يطوروا مؤسساتهم المصغرة، وبنفس النسبة تقريبا ب13,07% لدى المبحوثين الذين لم يطوروا مؤسساتهم المصغرة الصناعية.

يتبين لنا من خلال الجدول أن معظم المبحوثين الذين طوروا مؤسساتهم المصغرة الصناعية لديهم علاقات جيدة وحسنة مع الموردين، بينما المبحوثين الذين لم يطوروا مؤسساتهم المصغرة فعلاقتهم علاقة عمل أكثر مع الموردين، ويتضح لنا أن هناك إمتداد للعلاقات الشخصية والجو العائلي السائد في المؤسسة المصغرة إلى عناصر البيئة الخارجية المحيطة بالمشروع، كالموردين والذين يمثلون حلقة هامة في سيرورة نمو

وتطور المؤسسة المصغرة من حيث تزويد هذه المؤسسات المصغرة بالمواد الأولية ذات الجودة العالية، وبالتجهيزات والآلات المستخدمة في العملية الإنتاجية، ويرتبط تطور المؤسسة المصغرة بحجم وسعة شبكة العلاقات الاجتماعية النافعة التي تبنيها مع محيطها الخارجي، ويمثل الموردون أهم حلقة في هذه العلاقة، حيث أنهم يساعدون هؤلاء المبحوثين من خلال البيع بالتقسيط، وتوفير المادة الأولية ذات النوعية الجيدة وبأسعار مناسبة ومنافسة، وأيضاً تعود العلاقة الجيدة مع هؤلاء الموردين إلى أن المبحوثين يعملون في منطقة محدودة غالباً ما تكون سوقهم محلية، ويتعاملون مع عدد محدود من الموردين الذين يعرفون نوع هذه المؤسسات ودرجة تطورها لذا فإنهم يسعون أيضاً لإرضاء زبائنهم، نظراً لعلمهم بمدى تطور مؤسساتهم المصغرة، وقد أثبتت تجارب عديدة أن هذا النوع من المؤسسات يأخذ بعين الاعتبار كل الإحتمالات والترتيبات والتوجهات الخاصة بالسوق الذي تعمل فيه، كما أنها تدرك كيفية التعامل مع عناصر البيئة المحيطة بها، ولقد استطاع هؤلاء المبحوثين أن يبنوا شبكات إجتماعية مع الموردين الذين يعتبرون أهم ممول للعملية الإنتاجية في مؤسساتهم المصغرة.

جدول رقم (151): تطوير المؤسسة ووفاء الموردين.

المجموع	نوعاً ما	لا	نعم	الوفاء التطوير
130 %100	22 %16,9	5 %3,8	103 %79,2	طور المؤسسة
42 %100	10 %23,8	1 %2,4	31 %73,8	لم يطور المؤسسة
172 %100	32 %18,6	6 %3,5	134 %77,9	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن 77,9% من المبحوثين يتعاملون مع موردين أوفياء وتمثل الإتجاه العام، وتتأكد ب 79,2% لدى المبحوثين الذين طوروا مؤسساتهم المصغرة، يليها 18,6% من المبحوثين يتعاملون مع موردين غير أوفياء نوعاً ما، وتتأكد ب 23,8% لدى المبحوثين الذين لم يطوروا مؤسساتهم المصغرة، وسجلت أضعف نسبة في الجدول ب 3,5% من المبحوثين الذين يتعاملون مع موردين غير أوفياء، وتتأكد ب 3,8% لدى المبحوثين الذين طوروا مؤسساتهم المصغرة.

يتبين لنا من خلال الجدول أن أغلبية المبحوثين يتعاملون مع موردين أوفياء، خصوصاً المبحوثين الذين طوروا مؤسساتهم المصغرة، فوفاء الموردين لديه تأثير إيجابي على السير المنتظم للمؤسسة المصغرة

وتطورها، حيث أنهم يزودونهم بالمواد الأولية المستخدمة في الإنتاج في الأوقات المحددة والمطلوبة لعلمهم أن هؤلاء الباحثين استطاعوا تطوير مؤسساتهم، كما يوفر لهم مواد أولية ذات جودة عالية وبأسعار مناسبة، وأيضا مساعدتهم بالبيع بالتقسيط في حالة عدم توفر السيولة المالية لدى هؤلاء الباحثين، إن هذا التعامل نابع من قناعة هؤلاء الموردين بنجاح وتطور هؤلاء الباحثين، هذا النجاح يمثل الضمان للمورد، كذلك يقوم الموردون بتسليم التجهيزات والآلات التي يطلبها الباحثين في الوقت المحدد، وتكوينهم عليها ومساعدتهم في صيانتها.

بينما عبر بعض الباحثين أن هناك بعض الموردين يتخلفون عن مواعيد تسليمهم للمواد الأولية أو التجهيزات متحججين ببطء الإجراءات الجمركية وعدم حصولهم على طلبياتهم نظرا لبقائها محجوزة في الميناء، أو أن المورد الأصلي لم يفي بوعوده ولم يقدم لهم طلباتهم في الوقت المحدد.

جدول رقم (152): تطوير المؤسسة المصغرة ونوع العلاقة مع الزبائن.

العلاقة / التطوير	جيدة	حسنة	علاقة عمل	المجموع
طور المؤسسة	101 %77,7	15 %11,5	14 %10,8	130 %100
لم يطور المؤسسة	28 %66,7	7 %16,7	7 %16,7	42 %100
المجموع	129 %75	22 %12,8	21 %12,2	172 %100

نلاحظ من خلال الجدول أن 75% من الباحثين لديهم علاقة جيدة مع زبائنهم وتمثل الإتجاه العام، وتتأكد لديهم علاقة جيدة مع زبائنهم، وتتأكد ب77,7% لدى الباحثين الذين طوروا مؤسساتهم المصغرة، يليها 12,8% من الباحثين الذين عبروا على علاقتهم مع زبائنهم علاقة حسنة، وتتأكد 16,7% لدى الباحثين الذين لم يطوروا مؤسساتهم المصغرة، تقابلها نفس النسبة تقريبا 12,2% من الباحثين الذين تربطهم علاقة عمل مع زبائنهم، وتتأكد 16,7% لدى الباحثين الذين لم يطوروا مؤسساتهم المصغرة .

يتبين لنا من خلال الجدول أن معظم الباحثين يملكون علاقة جيدة مع زبائنهم، خصوصا الباحثين الذين طوروا مؤسساتهم المصغرة الصناعية، وأن نسبة صغيرة من الباحثين الذين لم يطوروا مؤسساتهم المصغرة يملكون علاقة عمل مع زبائنهم، نتيجة للتعامل المباشر مابين أغلب الباحثين وزبائنهم

حيث يقومون بالبيع مباشرة لزبائنهم من خلال المحلات التجارية التي يملكونها، والتي هي في الغالب واجهتها محل وداخلها نجد مقر المؤسسة المصغرة، وبذلك يتعاملون مع عدد محدود من الزبائن، وتنشأ معهم علاقات إجتماعية، كذلك يلجأ المبحوثون إلى كسب ثقة هؤلاء الزبائن وتقديم لهم منتجات ذات جودة عالية، لضمان إرضائهم وبالتالي ضمان تسويق منتوجاتهم، كما أن هذه العلاقة المباشرة والجددة تسمح لهؤلاء المبحوثين بمعرفة النقائص الموجودة في منتوجاتهم وتداركها وتعديلها لتتلاءم مع رغبات المستهلكين، يعتبر الزبائن مورد أساسي في تطور المؤسسة وذلك فإن العلاقة الجيدة مع الزبائن أثرت إيجاباً على تطور المؤسسة المصغرة، كذلك فإن الزبائن يثقون أكثر في المنتجات التي تنتجها مؤسسات تعرف تطوراً وتوسعاً ملحوظاً في السوق، ولذلك هؤلاء المبحوثين يملكون علاقات جيدة مع عناصر بيئتهم المحيطة وهم الزبائن الذين يمتلكون الهدف الأساسي لنجاح وتطور أي مؤسسة مصغرة، فإكتساب الزبائن هو رهان أساسي يواجه هؤلاء المبحوثين لضمان تسويق منتوجاتهم، والسيرورة الحسنة لمؤسستهم المصغرة الصناعية، وضمان الإنتاج المستمر، لذا يربطون معهم علاقات جيدة وشخصية، وهي علاقات تضمن وفاء الزبائن لمنتجات هؤلاء المبحوثين خصوصاً في ظل المنافسة القوية بين المنتجات الوطنية والأجنبية خصوصاً الآسيوية.

جدول رقم (153): تطوير المؤسسة والعلاقة برضى الزبائن.

المجموع	نوعاً ما	غير راضيين	راضون	رضى الزبائن التطوير
130 %100	3 %2,3	2 %1,5	125 %96,2	طور مؤسسته المصغرة
42 %100	/	/	42 %100	لم يطور مؤسسته المصغرة
172 %100	3 %1,7	2 %1,2	167 %97,1	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن 97,1% من الزبائن راضون على منتوجات المبحوثين، وتؤكد ب100% لدى المبحوثين الذين لم يطوروا مؤسستهم المصغرة، وبنفس النسبة تقريبا ب96,2% لدى المبحوثين الذين طوروا مؤسستهم المصغرة.

يتبين لنا من خلال الجدول أن معظم زبائن المبحوثين راضون على المنتوجات التي يقدمونها لهم، وهذا يدل على أن هذه المنتوجات جيدة وذات نوعية وتلبي رغبات وطلبات وطموحات هؤلاء الزبائن، ومن هنا يمكن القول أن هؤلاء المبحوثين استطاعوا من خلال معارفهم والمؤهلات التي يمتلكونها تطوير

مؤسساتهم المصغرة وتوسيعها، وأيضا إرضاء زبائنهم وهو الهدف الأول لكل مؤسسة تريد الوصول إليه، إن هذا الإرضاء جاء نتيجة لتعامل هؤلاء المبحوثين مع زبائن من نفس المنطقة، وأيضا إلى سعي هؤلاء المبحوثين إلى تطوير مؤسساتهم، والإستفادة من عناصر البيئة المحيطة وإرضائهم، وهذا يؤدي بنا إلى دور هؤلاء المبحوثين في تنمية البيئة المحيطة من خلال إنتاجهم لمنتجات تلي رغبات المستهلكين وترضي طموحاتهم، خصوصا مع التعدد والوفرة في المنتجات المنافسة في السوق، وبذلك يمكن القول أن هؤلاء المبحوثين كسبوا رهان إرضاء الزبائن من خلال إبداعهم وابتكارهم وأسعارها المنافسة.

جدول رقم (154): القيام بتطوير المؤسسة وسبب رضى الزبائن.

السبب تطوير المؤسسة	منتوجات جديدة مستمرة	النوعية الجيدة	حسن المعاملة والضمانات	السعر الجيد	إحترام الآجال والوفاء	أخرى	المجموع
طور مؤسسته المصغرة	26 %20	101 %77,69	43 %33,07	23 %17,69	32 %24,61	1 %0,76	130 100
لم يطور مؤسسته المصغرة	7 %16,66	33 %78,57	7 %16,66	16 %38,09	12 %28,57	/	42 100
المجموع	33 %19,18	134 %77,90	50 %29,06	39 %22,67	44 %25,58	1 %0,58	172 100

نلاحظ من خلال الجدول أن 77,90% من المبحوثين رضى عنهم زبائنهم نظرا للنوعية الجيدة لمنتجاتهم، وتؤكد 78,57% لدى المبحوثين الذين لم يطوروا مؤسساتهم المصغرة، وبنفس النسبة تقريبا ب 77,69% لدى المبحوثين الذين طوروا مؤسساتهم المصغرة، يليها 29,06% من المبحوثين رضى عنهم زبائنهم نظرا لحسن معاملتهم لهم وتقديم الضمانات لهم، وتؤكد ب 33,07% لدى المبحوثين الذين طوروا مؤسساتهم المصغرة، تليها نفس النسبة تقريبا ب 25,58% من المبحوثين الذين رضوا عنهم زبائنهم نظرا لإحترامهم آجال تسليم المنتجات والوفاء بها، وتؤكد ب 28,57% لدى المبحوثين الذين لم يطوروا مؤسساتهم المصغرة، وبنفس النسبة تقريبا ب 24,61% لدى المبحوثين الذين طوروا مؤسساتهم المصغرة، تقابلها نفس النسبة تقريبا ب 22,67% من المبحوثين الذين رضوا عنهم زبائنهم نتيجة الأسعار الجيدة لمنتجاتهم، وتؤكد ب 38,09% لدى المبحوثين الذين لم يطوروا مؤسساتهم المصغرة.

ونجد نفس النسبة تقريبا ب19,18% من المبحوثين الذين رضوا عنهم زبائنهم نتيجة لتقديمهم لمنتجات جديدة ومستمرة لهم، وتتأكد ب20% لدى المبحوثين الذين طوروا مؤسساتهم المصغرة .

يتبين لنا من خلال الجدول أن هناك عوامل متعددة وهذا التعدد يدل على أن إرضاء الزبون بعامل واحد صعب جدا، ولا يمكن تحقيقه لكن بإجماع هذه العوامل في منتجات المبحوثين إضافة إلى حسن المعاملة وإحترام أجال التسليم يؤدي إلى بلوغ أقصى درجات الرضى على المنتج من طرف الزبائن، وأهم عامل الذي يرضي الزبائن هو النوعية الجيدة للمنتج، ونجد هذا العامل مستخدم من طرف المبحوثين الذين طوروا مؤسساتهم المصغرة، وأيضا بنفس النسبة لدى المبحوثين الذين لم يطوروا مؤسساتهم المصغرة، فالزبائن يبحثون دائما على النوعية الجيدة للمنتجات، أي المنتجات التي تستخدم فيها مواد أولية ذات نوعية جيدة لأنهم يقارنون بين المنتجات في الأسواق، ويعرفون النوع الجيد من الرديء.

كما يتضح لنا أن هؤلاء المبحوثين يملكون القدرات المعرفية والبشرية والتكنولوجية اللازمة لإنتاج منتجات ذات جودة عالية، وتتأثر الزبائن بنوع المعاملة التي يتلقونها من طرف المنتجين، والضمانات التي تقدم لهم في حالة وجود خلل أو عيب في المنتج يصلح أو يغير، أيضا من جانب المالي فان هؤلاء المبحوثين يتعاملون مع زبائنهم الأوفياء بالتقسيط مراعين بذلك قدرتهم الشرائية والتي تعرف انخفاضا لدى شريحة كبيرة من أفراد المجتمع الجزائري، كذلك الإلتزام المهني الذي يبديه المبحوثين إتجاه زبائنهم، هذا عامل من بين العوامل المهمة لرضى الزبائن، فالمقاولة هي التزام مهني فيجب على المقاول أن يلتزم بالوقت وأيضا بالجهد لإرضاء زبائنه، وهنا نجد بعض المبحوثين يعملون لساعات طويلة حتى بعد توقيت غلق المؤسسة المصغرة وإنصراف العمال لكي يلبوا طلبات زبائنهم في الوقت المحدد.

ناهيك عن الأسعار الجيدة التي يقدمها هؤلاء المبحوثين لزبائنهم مقابل الحفاظ على الزبائن الأوفياء والدائمون راضون بالريح المادي الوفير مقابل إرضاء هؤلاء الزبائن الذين كانوا سببا في إستمرار إنتاجهم ومؤسساتهم المصغرة الصناعية خصوصا المبحوثين الذين لم يطوروا مؤسساتهم المصغرة، فهم يحاولون وضع أسعار جيدة ومنافسة من أجل كسب زبائن أكثر مما يؤدي إلى تطوير مؤسساتهم المصغرة، كما أن المبحوثين الذين طوروا مؤسساتهم المصغرة يعملون على إنتاج منتجات جديدة بصورة مستمرة لتلبية رغبات هؤلاء الزبائن والحفاظ عليهم، وأن تطوير مؤسساتهم يسمح لهم بجلب آلات جديدة ويد عاملة مؤهلة تساعدهم بخبراتهم في التجديد المستمر لمنتجاتهم، فالزبائن يحبون ويرغبون في التجديد المستمر لمنتجاتهم.

جدول رقم(155): توقع المبحوثين لمفاجآت من البيئة المحيطة بمشاريعهم.

النسبة المئوية	التكرار	توقع مفاجآت
56,4%	97	يتوقع مفاجآت
43%	74	لا يتوقع مفاجآت
0,6%	1	عدم إجابة
100%	172	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن 56,4% من المبحوثين يتوقعون مفاجآت من البيئة المحيطة بمؤسساتهم المصغرة، مقابل 43% من المبحوثين لا يتوقعون أي مفاجآت من البيئة المحيطة بمؤسساتهم المصغرة الصناعية.

يتبين لنا من خلال الجدول أن نسبة هامة من المبحوثين يتوقعون مفاجآت من البيئة المحيطة بمؤسساتهم المصغرة، نظرا لعدم ثقتهم بهذه البيئة، والتي يعتبرونها بيئة غير مشجعة، على الرغم من القوانين والتشريعات والآليات التي وضعتها الدولة لتشجيع المقاولة الخاصة في الجزائر، إلا أن نسبة هامة من هؤلاء المبحوثين يتوقعون مفاجآت غير سارة على حد تعبيرهم من هذه البيئة، كذلك هذه خاصية من خصائص المقاولة والمقاول، فالمقاولة هي محاطة بالشك والريبة.

بينما نجد نسبة معتبرة من المبحوثين الذين لا يتوقعون مفاجآت من البيئة المحيطة، وهم المبحوثين الذين يعتبرون أن المقاولة هي مخاطرة ومغامرة محسوبة، ويأخذون الإحتياطات اللازمة لمواجهة هذه البيئة بمتغيراتها وعناصرها ومفاجآتها.

جدول رقم(156): مصدر المفاجآت بالنسبة للمبحوثين المتوقعين لها.

النسبة المئوية	التكرار	مصدر المفاجآت
28,86%	28	العراقيل الإدارية
43,29%	42	المنافسة
19,58%	19	عدم نجاح المنتج
11,34%	11	التمويل بالمواد الأولية وغلائها
15,46%	15	غضب البيئة المحلية
11,34%	11	القوانين المفاجئة
7,21%	7	الكوارث الطبيعية
6,18%	6	النجاح في العمل
100	139	المجموع

* حسب تكرار مصدر المفاجآت.

نلاحظ من خلال الجدول أن 43,29% من المبحوثين يتوقعون مشاكل في المنافسة، يليها 28,86% من المبحوثين يتوقعون عراقيل وصعوبات إدارية، ونجد 19,58% من المبحوثين يتوقعون عدم نجاح منتجهم، وتليها نفس النسبة تقريبا ب 15,46% من المبحوثين الذين يتوقعون مشاكل مع البيئة المحلية، ويتوقع 11,34% من المبحوثين قوانين مفاجئة، وصعوبة التمويل بالمواد الأولية وغلائها نظرا لانخفاض أسعار البترول، ويرجع 7,21% من المبحوثين أنهم يتوقعون مفاجآت نظرا للكوارث الطبيعية.

يتبين لنا من خلال الجدول أن المبحوثين الذين يتوقعون مفاجآت مختلفة ومتعددة من البيئة المحيطة بمؤسساتهم المصغرة، خصوصا المنافسة التي أصبحت هاجسا يهدد بقاء وتطور المؤسسات المصغرة مع الانفتاح الاقتصادي وتحرير التجارة الخارجية، خصوصا المنافسة غير شرعية، كذلك العراقيل الإدارية والتي تمخضت من الممارسات التعسفية لبعض الإدارات الجزائرية وتفشي البيروقراطية، على الرغم من أن القوانين تنص على ضرورة إجابة الإدارات على مشاغل هؤلاء الشباب إلا أن الواقع أثبت عكس هذا حسب إجابات هؤلاء المبحوثين، خصوصا مشاكل تتعلق بالبيئة المحلية وإنزعاج الجيران من هذه المؤسسات نظرا لخصوصية نشاطها الصناعي الذي يصدر الضجيج والتلوث مما يقلق الجيران، إضافة إلى صعوبات أخرى كالتذبذب في الحصول على المواد الأولية والقوانين المفاجئة ومخاطر العمل.

جدول رقم (157): مصدر العراقيل و توقع مفاجآت من بيئة المؤسسة المصغرة.

المجموع	لا أتوقع مفاجآت	أتوقع مفاجآت	توقع مفاجآت مصدر العراقيل
26 %100	14 %53,84	12 %46,15	الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب
32 %100	9 %28,12	23 %71,87	البنوك
62 %100	27 %43,54	35 %56,45	الضرائب
21 %100	4 %19,04	17 %80,95	التأمين
12 %100	4 %33,33	8 %66,66	مفتشية العمل
11 100	/	11 %100	مفتشية التجارة
3 %100	1 %25	2 %75	أخرى
167 %100	59 %35,32	108 %64,67	المجموع

* المبحوثين الذين يواجهون مشاكل وعراقيل مع البيئة المحيطة بمؤسستهم.

نلاحظ من خلال الجدول أن 64,67% من المبحوثين يتوقعون مفاجآت من البيئة المحيطة لمؤسستهم المصغرة الصناعية وتمثل الاتجاه العام، وتتأكد 100% لدى المبحوثين الذين يواجهون عراقيل وصعوبات مع مفتشية التجارة، و80,95% لدى المبحوثين الذين يواجهون صعوبات مع التأمين، و71,87% لدى المبحوثين الذين يواجهون صعوبات مع البنوك، و66,66% لدى المبحوثين الذين يعانون صعوبات مع مفتشية العمل، يقابلها 35,32% من المبحوثين الذين لا يتوقعون مفاجآت من البيئة المحيطة بمؤسستهم المصغرة الصناعية، وتتأكد 53,89% لدى المبحوثين الذين يواجهون صعوبات مع الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، و43,59% لدى المبحوثين الذين يواجهون صعوبات مع الضرائب.

يتبين لنا من خلال الجدول إن أغلبية المبحوثين يتوقعون مفاجآت من البيئة المحيطة لمؤسستهم المصغرة لأن "مشكلات المشاريع الصغيرة كثيرة، ويعود معظمها إلى القيود المختلفة المفروضة على تلك

المشروعات والمتواجدة في البيئة الخارجية المحيطة بتلك المشاريع¹، نظرا لتعدد عناصر هذه البيئة (البيئة الاجتماعية، الثقافية.... الخ) والتي تؤثر على مؤسسات هؤلاء المبحوثين وأيضاً تؤثر هذه المؤسسات على هذه البيئة، فالمؤسسة هي عبارة عن سقف مفتوح تؤثر وتتأثر بالبيئة المحيطة بها، وأيضاً يعود هذا التوقع للمفاجآت (والتي هي في الغالب غير سارة على حسب تعبير المبحوثين) إلى عدم الاستقرار الذي يعرفه الاقتصادي الجزائري نتيجة لارتباط بمداخل النفط، كذلك النظام التشريعي والإداري غير متكيف مع متطلبات التطور الاقتصادي، وعلى الرغم أنه جاء من أهداف الإصلاحات وتوفير الظروف والشروط الملائمة التي تساعد على رفع إنتاجية المؤسسات التابعة للقطاع الخاص الجزائري، إلا أن الواقع اثبت عكس ذلك من خلال المشاكل والعراقيل التي تعرض لها هؤلاء المبحوثين الذين جعلتهم يتوقعون في كل مرة مفاجآت تضعف من قدرتهم الإنتاجية، فالممارسة في الواقع مازالت بعيدة كل البعد عن القوانين والقرارات المشجعة للنهوض بالقطاع الخاص الجزائري.

ويبين لنا أيضاً الجدول أن المبحوثين الأكثر توقعا لمفاجآت المحيط الاقتصادي هم المبحوثين الذين لديهم مشاكل، ويواجهون صعوبات مع مفتشيات التجارة والتأمين والبنوك، ومفتشية العمل والضرائب، وهذا يبين لنا أن هذه الصعوبات أثرت سلباً على هؤلاء المبحوثين اقتنعوا بفكرة عدم الاستقرار في مساهمهم المقاولاتي، لأنهم واجهوا مشاكل مالية مع البنوك، فالوصول على سيولة مالية للإنتاج أولدفع ديون المؤسسة..... الخ، فتمويل المؤسسات المصغرة يعتبر من الإشكاليات المطروحة في البلدان المتخلفة، ورغم شروع الجزائر في الإصلاحات الاقتصادية وفتح الباب للمبادرة الخاصة، إلا أنه يظل مشكل تمويل هذه المؤسسات يعرقل سيرها وتطورها، فالنظام المالي لم يساير الواقع الجديد الذي يشجع هذا النوع من المؤسسات.

كما يعاني أيضاً هؤلاء المبحوثين من صعوبات ومشاكل مع الضرائب والتأمين ومفتشية العمل والتجارة، أي يواجهون صعوبات مع البيئة القانونية، التي لا تأخذ بعين الاعتبار خصوصية المؤسسات المصغرة الصناعية، والتي تعرف تذبذباً في سيرورة العملية الإنتاجية لأنها تعمل حسب الطلب في معظم الأحيان، فهم يشكون من ارتفاع الضرائب على المنتوجات والعمال، مما يؤدي بهم إلى توظيف العمال بطريقة بصورة غير رسمية هذا ما يخلق لهم مشاكل مع مفتشية العمل والتأمينات الاجتماعية، إن هذه الصعوبات التي واجهها هؤلاء المبحوثين في مساهمهم المقاولاتي جعلهم يتوقعون الخطر ومدركون له في أغلب الأحيان، ولأن المقاول محاطة بالشك والريبة ويمكن أن تظهر في سيرورة النشاط المقاولاتي معطيات جديدة غير منتظرة، ويتعرض على إثرها المقاول الشاب لخسائر مادية ومعنوية، فالمقاول مخاطرة ولذا يجب على المقاول الشاب إتخاذ الاحتياطات اللازمة لمواجهة المعطيات غير منتظرة، ولهذا يكون المقاول محفوف

¹-كاسر، نصر المنصور وشوقي ناجي جواد. مرجع سابق، ص 47.

بالمخاطر فهو يخاطر ماليا، نفسيا وإجتماعيا يواجه احتمال الفشل الذي يعني خسائر مادية ومعنوية، خصوصا في غياب الشفافية في إقتصاد هش يعاني لإستقرار كالاقتصاد الجزائري.

3_ دور المقاومة في تحقيق الأهداف الشخصية وأهداف المجتمع.

جدول رقم(158): الوضعية المهنية السابقة والأهداف الشخصية المحققة من المؤسسة المصغرة.

المجموع	الربح المادي	الإندماج الإجتماعي والزواج	ضمان منصب عمل	إكتساب خبرات جديدة	الإستقلالية	تحقيق الذات	الهدف الوضعية
84	19	7	14	8	18	18	بطل
24	%79,16	%29,16	%58,33	%33,33	%75	%75	
242	46	19	51	21	52	53	عامل مهني
73	%63,01	%26,02	%69,86	%28,76	%71,23	%72,60	
120	31	4	15	12	32	26	إطار
46	%67,39	%8,69	%32,60	%26,08	%69,56	%56,52	
52	10	3	8	8	13	10	تاجر
17	%58,82	%17,64	%47,05	%47,05	%76,47	%58,82	
7	2	/	2	/	2	1	فلاح
4	%50		%50		%50	%25	
36	8	2	6	3	8	9	أعمال مختلفة
12	%66,66	%16,66	%50	%25	%66,66	%75	
4	1	/	/	1	1	1	أخرى
1	%100			%100	%100	%100	
545	117	35	96	53	126	118	المجموع
*177	%66,10	%19,77	%54,23	%29,94	%71,18	%66,66	

*هناك من المبحوثين من مارس أكثر من وظيفة.

نلاحظ من خلال الجدول أن 71,18% من المبحوثين تحققت لهم الإستقلالية من خلال إنشائهم لمؤسسة مصغرة صناعية، وتؤكد ب76,47% لدى المبحوثين الذين كانوا تجارا، وب75% لدى المبحوثين الذين كانوا بطالين، وب71,23% لدى المبحوثين الذين كانوا عمالا مهنيين، وب69,56% لدى المبحوثين الذين كانوا إطارات، يليها 66,10% من المبحوثين الذين حققوا ذواتهم من خلال إنشائهم لمؤسسات مصغرة، وتؤكد 75% لدى المبحوثين الذين مارسوا أعمالا مختلفة، وب72,60% لدى المبحوثين الذين كانوا عمالا مهنيين، تقابلها نفس النسبة تقريبا ب66,10% من

المبحوثين الذين تحقق لهم الربح المادي من خلال إنشائهم لمؤسسة مصغرة صناعية، وتؤكد ب76,16% لدى المبحوثين الذين كانوا بطالين، وب67,39% لدى المبحوثين الذين كانوا إطارات، وبنفس النسبة تقريبا ب66,66% لدى المبحوثين الذين مارسوا أعمالا مختلفة، بينما نجد ب54,23% من المبحوثين تحقق لهم ضمان منصب عمل، وتؤكد ب69,86% لدى المبحوثين الذين كانوا عمالا مهنيين، وب58,33% لدى المبحوثين الذين كانوا بطالين، يليها ب29,94% من المبحوثين اكتسبوا خبرات جديدة من خلال إنشائهم لمؤسسات مصغرة، وتؤكد ب47,05% لدى المبحوثين الذين كانوا تجارا، وب33,33% لدى المبحوثين الذين كانوا بطالين.

وسجلت أصغر نسبة في الجدول ب19,77% من المبحوثين الذين تحقق لهم الاندماج الاجتماعي والزواج، وتؤكد ب29,16% لدى المبحوثين الذين كانوا بطالين، وبنفس النسبة تقريبا ب26,02% لدى المبحوثين الذين كانوا عمالا مهنيين.

يتبين لنا من خلال الجدول إن معظم المبحوثين وعلى إختلاف وضعياتهم المهنية السابقة، تحققت أهدافهم الشخصية من خلال إنشائهم لمؤسسات مصغرة صناعية في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، ووفر لهم إنشاء مؤسسات خاصة بهم الربح المادي الوفير وتحسين وضعياتهم الإجتماعية، وإكتساب لخبرات جديدة وتحقيق الإستقلالية، خصوصا وهم شباب في مقتبل العمر حيث يكون النزوع إلى الإستقلالية أكثر في هذه المرحلة العمرية، وهذا ما أطلق عليه جوزيف شمبتر بالمملكة الصغيرة.

وتعتبر الإستقلالية من أهم الأهداف الشخصية التي تحققت لدى هؤلاء المبحوثين من خلال إنشائهم لمؤسسات مصغرة صناعية، خصوصا المبحوثين الذين كانوا بطالين والذين كانوا يعتمدون على العائلة لتوفير متطلباتهم الخاصة واليومية، لذا بإنشائهم لمؤسسات خاصة بهم إستطاعوا تحقيق الإستقلالية المادية عن عائلاتهم وأصبحوا يتكفلون بمصاريفهم لوحدهم، وأيضا بعدم كانوا بطالين أصبحوا عائلين لأسرهم، وأيضا المبحوثين الذين كانوا تجارا في المؤسسات العائلية تحققت لهم الاستقلالية عن العائلة وأصبحوا يملكون مؤسسات خاصة بهم، كذلك المبحوثين الذين كانوا عمالا مهنيين وإطارات تحققت لهم الإستقلالية، وعدم العمل عند الآخرين فرفض العمل عند الآخرين يعتبر من العوامل المهمة للمبادرة لإنشاء مؤسسة مصغرة، وهذا نظرا لإمتلاكهم المعارف والقدرات اللازمة للعمل وحدهم، وإمتلاكهم حرية الإرادة في إختيار حياتهم المهنية وتسييرها والقدرة على تحقيق أهدافهم وطموحاتهم الشخصية التي لم يستطيعوا تحقيقها من خلال العمل عند الآخرين، وتكون لهم الفرصة للتعبير عن أفكارهم ومسؤولياتهم الكاملة في إتخاذ القرارات الهامة داخل مؤسساتهم المصغرة.

ولقد حقق إنشاء مؤسسات مصغرة صناعية للمبحوثين الذين كانوا بطالين والذين مارسوا أعمالا مختلفة، والمبحوثين الذين كانوا عمالا مهنيين تحقيق ذاتهم من خلال إبراز قدراتهم ومعارفهم وتحقيق لأحلامهم لكي يكونوا مسيرين لا مسيرين، فإنشاء مؤسسة مصغرة يعبر عن تحقيق الذات وهي الحاجة الأعلى في سلم ماسلو للحاجيات، وأيضا يبينون أنهم قادرون على تسيير مؤسسات مصغرة وأن لديهم المهارات اللازمة لذلك.

إن تحقيق الربح المادي هو الهدف الأساسي لكل مقاول مهما كانت وضعيته المهنية السابقة، وهو عامل مهم لدى المبحوثين الذين كانوا بطالين وعانوا ويالات البطالة وإعتمادهم على الغير لتوفير متطلباتهم اليومية، بعدما صدت أبواب التوظيف في وجوههم وتقلص سوق الشغل الجزائري، الذي أصبح يوفر وظائف في إطار عقود ما قبل التشغيل والتي لا تلبي طموحات الشباب، فوجدوا في إنشاء مؤسسة مصغرة في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب الوسيلة لتحقيق الربح المادي والتغلب على البطالة.

كذلك المبحوثين الذين كانوا إطارات والذين مارسوا أعمالا مختلفة أرادوا تحسين مستواهم المادي، وزيادة الأرباح لان الأجور التي كانوا يتقاضونها لا تلبي طموحاتهم المادية ولقد تحقق الاستقرار المهني للمبحوثين الذين كانوا عمالا مهنيين، فإنشائهم لمؤسسات خاصة بهم، بعدما عرفوا الاستقرار عند مستخدميهم السابقين، كذلك تحقق لدى المبحوثين الذين كانوا بطالين حلم منصب العمل، هذا المنصب الذي طالما كان حلما لكل شاب وصل إلى سن التشغيل، وهذا المنصب جاء من خلال إنشاء مؤسسة مصغرة صناعية وبذلك تحول ذلك البطال من طالب لمنصب عمل إلى عارض ومقدم لمنصب العمل، وهذا الهدف الأساسي الذي جاءت من اجله الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب لدعم الشباب البطال، كما اكتسبوا هؤلاء المبحوثين الذين كانوا بطالين خبرات ومعارف جديدة تتعلق بالتنظيم والتسيير والإنتاج والتي لم تكن موجودة لديهم من قبل نظرا لوضعيتهم المهنية السابقة كبطالين، وحتى المبحوثين الذين كانوا تجارا استطاعوا إكتساب خبرات ومعارف جديدة من خلال إنشاءهم لمؤسسات مصغرة لم يكونوا يملكونها من قبل.

وحقق المبحوثين الذين كانوا بطالين والمبحوثين الذين كانوا عمالا مهنيين إندماجهم الاجتماعي، لأن البطال يشعر انه غير مندمج في المجتمع لأنه لا يعمل ولا يتلقى أجر، واستطاعوا تحقيق هذا الإندماج والإستقرار العائلي والزواج بعد تحقيقهم للربح المادي الذي ساعدهم على توفير متطلبات العيش الكريم من منزل وسيارة والزواج، أيضا المبحوثين الذين كانوا عمالا مهنيين وأجورهم لا تكفي من أجل الاستقرار العائلي، وبتحقيقهم للربح المادي استطاعوا الزواج والاستقرار، فبعد الإستقرار المهني يبحث الشباب عن الإستقرار الإجتماعي من خلال الزواج.

جدول رقم (159): نوع الصناعة والأهداف الإجتماعية والإقتصادية المحققة من طرف الشباب المقاول.

الهدف النوع	توفير مناصب شغل	تشجيع الإنتاج الوطني	تقدم عمل جيد	مكانة إجتماعية مرموقة	سمعة جيدة في السوق	المساهمة في التقليل من الإستراد	أخرى	المجموع
الصيدلانية الطبية التجملية	6 %100	6 %100	2 %33,33	4 %66,66	3 %50	1 %16,66	/	22 6
الخشب، الحديد الألومنيوم البلاستيك	39 %84,78	34 %73,91	22 %47,82	32 %69,56	22 %47,82	5 %10,86	1 %2,17	155 46
الورق والطباعة	7 %87,5	5 %62,5	4 %50	3 %37,5	3 %37,5	/	/	22 8
الغذائية	40 %90,90	38 %86,36	19 %43,18	20 %45,45	13 %29,54	9 %20,45	1 %2,27	140 44
النسيج والجلود	15 %93,75	15 %93,75	8 %50	13 %81,25	7 %43,75	3 %18,75	/	61 16
الآلات والتجهيزات	24 %96	20 %80	6 %24	14 %56	10 %40	14 %56	/	88 25
مواد البناء	17 %89,47	14 %73,68	9 %47,36	10 %52,63	7 %36,84	1 %5,26	/	58 19
أخرى	7 %87,5	4 %50	3 %37,5	6 %75	3 %37,5	2 %25	/	25 8
المجموع	155 %90,11	136 %79,06	73 %42,44	102 %59,30	68 %39,53	35 %20,34	2 %1,16	571 172

نلاحظ من خلال الجدول ان 90,11% من المبحوثين ساهموا في توفير مناصب شغل، وتمثل الاتجاه العام، وتتأكد ب100% لدى المبحوثين الذين يملكون مؤسسات في الصناعة الصيدلانية والطبية والتجملية، وب96% لدى المبحوثين الذين يملكون مؤسسات في صناعة الآلات والتجهيزات، وب93,75% لدى المبحوثين الذين يملكون مؤسسات في صناعة النسيج والجلود، وب90,90% لدى المبحوثين الذين يملكون مؤسسات في الصناعة الغذائية والاستهلاكية، وب89,47% لدى المبحوثين

الذين يملكون مؤسسات في صناعة مواد البناء، يليها 79,06% من المبحوثين الذين ساهموا في تشجيع الإنتاج الوطني، وتؤكد ب1090% لدى المبحوثين الذين يملكون مؤسسات في الصناعة الصيدلانية، الطبية والتجميلية، وب93,75% لدى المبحوثين الذين يملكون مؤسسات في صناعة النسيج والجلود، وب86,36% لدى المبحوثين الذين يملكون مؤسسات في الصناعة الغذائية والإستهلاكية، وب80% لدى المبحوثين الذين يملكون مؤسسات في صناعة الآلات والتجهيزات، ونجد 59,30% من المبحوثين الذين حققوا مكانة إجتماعية مرموقة من خلال إنشاءهم لمؤسسات مصغرة، وتؤكد 81,25% لدى المبحوثين الذين يملكون مؤسسات في صناعة النسيج والجلود، وب69,56% لدى المبحوثين الذين يملكون مؤسسات في صناعة الخشب، الحديد، الألمنيوم والبلاستيك، وبنفس النسبة تقريبا ب66,66% لدى المبحوثين الذين يملكون مؤسسات في الصناعة الطبية والصيدلانية والتجميلية.

يليها 42,44% من المبحوثين الذين ساهموا بتقديم عمل جيد للمجتمع، وتؤكد ب50% لدى المبحوثين الذين يملكون مؤسسات في صناعة النسيج والجلود وصناعة الورق والطباعة الصناعية، وب47,36% لدى المبحوثين الذين يملكون مؤسسات في صناعة مواد البناء، وبنفس النسبة تقريبا ب47,82% لدى المبحوثين الذين يملكون مؤسسات في صناعة الخشب الحديد، الألمنيوم والبلاستيك.

بينما نجد 39,53% من المبحوثين إكتسبت مؤسساتهم سمعة جيدة في السوق وبذلك يصبح هؤلاء المبحوثين نموذجا يحتذى به ويعطي دفعة للآخرين للسير على خطاه، وبالتالي الزيادة في عدد المشروعات الجديدة، مما يؤدي إلى تحقيق النمو الإقتصادي والإجتماعي من خلال روح الإبتكار التي يمتلكها الشباب، يقابلها 20,34% من المبحوثين الذين ساهموا في التقليل من الإستيراد، وتؤكد ب56% لدى المبحوثين الذين يملكون مؤسسات في الصناعة الغذائية والإستهلاكية.

يتبين لنا من خلال الجدول أن معظم المبحوثين وعلى إختلاف نوع النشاط الصناعي لمؤسساتهم المصغرة حققوا أهدافا إجتماعية وإقتصادية متعددة وهامة أثرت إيجابا على البيئة المحيطة بها، إن أهم هدف إجتماعي وإقتصادي والذي شاركت في تحقيقه معظم المؤسسات الصناعية لهؤلاء المبحوثين هو التشغيل، حيث وفرت مناصب عمل للراغبين والقادرين على العمل، وتعتبر مؤسساتهم هذه حلقة هامة في سلسلة التطور الإجتماعي والإقتصادي للبلاد، وهذا هو الدور المسند لهؤلاء الشباب المقاول بعد تخلي الدولة عن سياستها الإجتماعية في التشغيل، وتحفيزها للخواسب من أجل فتح باب التشغيل، فبعدها كان هؤلاء المبحوثين طالبين مناصب عمل استطاعوا من خلال إنشائهم لمؤسسات مصغرة أن يفتحوا مناصب عمل جديدة للشباب وهنا تظهر الأهمية الإجتماعية والإقتصادية لهذه المؤسسات المصغرة، كذلك استطاع هؤلاء المبحوثين تشجيع المنتج الوطني، وذلك من خلال إنتاجهم لمنتجات جديدة وأساليب جديدة في العمل، فبعدها فشلت المؤسسات الإقتصادية العمومية من الإستمرار بفعالية وطاقة إنتاجية كبيرة، ظهرت هذه

المؤسسات المصغرة لكي تساهم في الإنتاج الوطني وخلق القيمة المضافة، ونجد أن المبحوثين الذين يملكون مؤسسات في الصناعة الصيدلانية، الطبية والتجميلية، والمبحوثين في صناعة النسيج والجلود، والصناعة الغذائية والإستهلاكية إستطاعوا تحقيق هذا المطلب الإقتصادي والذي على أساسه تم تشجيع إنشاء ونمو هذا النوع من المؤسسات.

وإستطاع المقاولون الذين يملكون مؤسسات مصغرة في الصناعة الصيدلانية والطبية والتجميلية، والخشب، الحديد، الألومنيوم والبلاستيك، والمبحوثين الذين يملكون مؤسسات في صناعة النسيج والجلود من تحقيق مكانة إجتماعية مرموقة من خلال المنتجات التي ينتجونها والأرباح التي حققوها، وأصبح هؤلاء المبحوثين مثل أعلى في البيئة المحيطة بمؤسساتهم، ودفع أفرادها للإقبال على إنشاء مشاريع خاصة بهم مما يؤدي إلى الزيادة في عدد هذه المؤسسات والتي تساهم كما أوضح لنا الجدول في تحقيق التشغيل وتشجيع النمو الإقتصادي، وذلك من خلال الابتكارات والإبداعات وخلق نشاطات جديدة تساهم في إقتصاد المجتمع.

كما تقدم أعمال جيدة ومنتجات تلي رغبات الزبائن والمستهلكين، والتي إكتسبوا من خلالها سمعة جيدة في السوق ساهمت في تطور وتوسع مؤسساتهم المصغرة الصناعية، وذلك من خلال ضمان تسويق منتجاتها، كما يساهم هؤلاء المبحوثين بالتقليل من الإستيراد وذلك بإنتاجهم لمنتجات تخضع للمعايير العلمية، وذات جودة عالية تضاهي المنتجات المستوردة، وهذا هدف يرجى تحقيقه من هذا النوع من المؤسسات ومشاركتها في القيمة المضافة خارج المحروقات، هذه الأخيرة التي تعرف تذبذبا ولا إستقرارا نظرا لإرتباطها بالسوق العالمية، ويتضح لنا أن هذا النوع من المؤسسات ضروري لإقتصاد كل مجتمع، وهو عبارة عن حلقة هامة وضرورية لإحداث الديناميكية الإجتماعية والإقتصادية وذلك لما توفره من إيجابيات هامة.

جدول رقم (160): نوع الصناعة والبيئة المناسبة لتطور ونجاح مشاريع الشباب المقاول.

المجموع	اخرى	امتلاك الشباب للحدية والانضباط	الدراسة الجيدة للمشروع	امتلاك مؤهلات علمية وعملية	تدعيم روح الابداع والابتكار	الحد من الاستراد	دعم ومرافقة ANSAJ	توفير بيئة ملائمة للنشاط	القضاء على البيروقراطية	قوانين لصالح المشاريع الصغيرة	توفير الامكانيات المادية	الإجابة النوع
1606					2 %33,33	1 16,6 6	5 %83,33	2 33,3 %3		4 66,66 %	2 33,33 %	الصيدلانية الطبية التحليلية
13546		10 21,73 %	9 19,56 %	11 23,91 %	12 %26,08	10 21,7 %3	19 %41,30	19 41,3 %0	12 26,08 %	17 36,95 %	16 34,78 %	الخشب، الحديد الالمنيوم، البلاستيك
1508		4 %50	1 12,5	1 %12,5	2 %25		3 %37,5	3 37,5 %	1 %12,5	3 %37,5	1 %12,5	الورق والطباعة
13244	1 2, 2 7 %	14 31,81 %	3 %6,81	11 %25	13 %29,54	9 20,4 %5	20 %45,45	13 29,5 %4	11 %25	13 29,54 %	24 54,54 %	الغذائية والاستهلاكية
4916		4 %25	2 %12,5	4 %25	5 %31,25	8 %50	8 %50	5 31,2 %5	1 %6,25	7 43,75 %	5 31,25 %	النسيج والجلود
7925		9 %36	5 %20	15 %60	13 %52	7 %28	12 %48	5 %20	1 %8	4 %16	7 %28	الالات والتجهيزات
4819	1 5, 2 6 %	5 26,31 %	2 10,52 %	7 36,84 %	4 %21,05	1 5,26 %	6 %31,57	4 21,0 %5	6 31,57 %	3 15,78 %	9 47,36 %	مواد البناء
1508	\			1 %12,5	1 %12,5	1 12,5 %	2 %25	4 %50	2 %25	2 %25	2 %25	اخرى
489172	2 1, 1 6 %	43 %25	21 12,20 %	50 29,06 %	52 %30,23	37 ,21 %51	75 %43,60	55 31,9 %7	35 20,34 %	53 30,81 %	66 38,37 %	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن 43,60% من المبحوثين يرون ضرورة دعم ومرافقة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب لمؤسساتهم المصغرة، وتتأكد بـ 83,33% لدى المبحوثين الذين يملكون مؤسسات في الصناعة الصيدلانية والطبية والتجميلية، وبـ 50% لدى المبحوثين الذين يملكون مؤسسات في صناعة النسيج والجلود، وبنفس النسبة تقريبا بـ 48% لدى المبحوثين الذين يملكون مؤسسات في صناعة الآلات والتجهيزات، وبنفس النسبة تقريبا بـ 45,45% لدى المبحوثين الذين يملكون مؤسسات في الصناعة الغذائية والإستهلاكية.

يليها 32,37% من المبحوثين يرون ضرورة توفير الإمكانيات تالمادية لمؤسساتهم، وتتأكد بـ 54,54% لدى المبحوثين الذين يملكون مؤسسات في الصناعة الغذائية والإستهلاكية، وبـ 47,36% لدى المبحوثين الذين يملكون مؤسسات في صناعة مواد البناء، ونجد 31,97% من المبحوثين يرون ضرورة توفير بيئة ملائمة للنشاط الصناعي، وتتأكد بـ 41,30% لدى المبحوثين الذين يملكون مؤسسات في صناعة الخشب، الحديد الألومنيوم والبلاستيك، وبـ 37,5% لدى المبحوثين الذين يملكون مؤسسات في صناعة الورق والطباعة الصناعية، وبنفس النسبة تقريبا بـ 33,33% لدى المبحوثين الذين يملكون مؤسسات في الصناعة الصيدلانية، الطبية والتجميلية، وبـ 31,25% لدى المبحوثين الذين يملكون مؤسسات في صناعة النسيج والجلود.

تقابلها نفس النسبة تقريبا بـ 30,81% من المبحوثين الذين يرون ضرورة توفير قوانين لصالح المشاريع الصغيرة، وتتأكد بـ 66,66% لدى المبحوثين الذين يملكون مؤسسات في صناعة الصيدلانية، الطبية والتجميلية، وبـ 43,75% لدى المبحوثين الذين يملكون مؤسسات في صناعة النسيج والجلود، وبـ 37,5% لدى المبحوثين في صناعة الورق والطباعة الصناعية، وبنفس النسبة تقريبا بـ 36,95% لدى المبحوثين في صناعة الخشب والحديد، الألومنيوم والبلاستيك، ونجد نفس النسبة تقريبا بـ 20,23% من المبحوثين يرون ضرورة توفير بيئة تدعم روح الإبداع والإبتكار لدى الشباب، وتتأكد بـ 52% لدى المبحوثين الذين يملكون مؤسسات في صناعة الآلات والتجهيزات، وبـ 33,33% لدى المبحوثين الذين يملكون مؤسسات في الصناعة الصيدلانية والطبية والتجميلية، وبنفس النسبة تقريبا بـ 31,25% لدى المبحوثين الذين يملكون مؤسسات في صناعة النسيج والجلود.

ويرجع 29,06% من المبحوثين أن البيئة المناسبة لتطور مشاريعهم هي البيئة التي تتوفر على شباب يحملون مؤهلات علمية وعملية، وتتأكد بـ 60% لدى المبحوثين الذين يملكون مؤسسات في صناعة الآلات والتجهيزات، وبـ 36,84% لدى المبحوثين الذين يملكون مؤسسات في صناعة مواد البناء.

ونجد 25% من المبحوثين الذين يرون أن البيئة المناسبة لتطور مشاريع الشباب هي البيئة التي تشجع الشباب الذين يملكون صفات مميزة كالجدية في العمل والانضباط والصدق، وتتأكد ب50% لدى المبحوثين الذين يملكون مؤسسات في صناعة الورق والطباعة الصناعية، وب36% لدى المبحوثين الذين يملكون مؤسسات في صناعة الآلات والتجهيزات، وب31,81% لدى المبحوثين في الصناعة الغذائية والإستهلاكية، وب25% لدى المبحوثين الذين يملكون مؤسسات في صناعة النسيج والجلود.

كما عبر 21,51% من المبحوثين على ضرورة الحد من الإستيراد وتؤكد ب50% لدى المبحوثين الذين يملكون مؤسسات في صناعة النسيج والجلود، وب28% لدى المبحوثين في صناعة الآلات والتجهيزات، وب21,73% لدى المبحوثين الذين يملكون مؤسسات في صناعة الخشب والحديد والألومنيوم والبلاستيك، وألح 20,34% من المبحوثين على ضرورة القضاء على البيروقراطية وتؤكد ب31,57% لدى المبحوثين الذين يملكون مؤسسات في صناعة مواد البناء، وب26,08% لدى المبحوثين في صناعة الخشب الحديد الألومنيوم والبلاستيك، وبنفس النسبة تقريبا ب25% لدى المبحوثين في الصناعة الغذائية والإستهلاكية.

وسجلت أصغر نسبة في الجدول ب12,20% من المبحوثين الذين يرون أن الدراسة الجيدة للمشروع يساهم في تطور ونجاح مشاريع الشباب، وتتأكد ب20% لدى المبحوثين في صناعة الآلات والتجهيزات، وبنفس النسبة تقريبا ب19,56% لدى المبحوثين الذين يملكون مؤسسات في صناعة الخشب والحديد والألومنيوم والبلاستيك، وب12,5% لدى المبحوثين الذين يملكون مؤسسات في صناعة الورق والطباعة الصناعية.

يتبين لنا من خلال الجدول أن للبيئة المحيطة بالمؤسسات المصغرة بعناصرها المختلفة دور كبير في نجاحها وتطورها وإستمراريتها، كما يظهر لنا من خلال الجدول أن هناك نقائص كبيرة في هذه البيئة اثرت على نشاط مؤسسات هؤلاء المبحوثين ويريدون القضاء عليها من خلال إشراف الدولة على تحسين وتطهير هذه البيئة من خلال عدة إجراءات من بينها تفعيل دور الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب في دعم ومرافقة هؤلاء المبحوثين، على الرغم من أن الهدف من وراء إنشاء هذه الوكالة هو تحفيز الشباب للمبادرة من أجل إنشاء مؤسسات مصغرة ودعمهم ومرافقتهم، إلا أن المبحوثين يرون أن هناك نقص فيما يخص هذا الدعم والمرافقة.

كما يرى هؤلاء المبحوثين ضرورة توفير هذه البيئة للإمكانيات المادية اللازمة من تمويل لمشاريعهم، وأيضا توفير يد عاملة ذات مؤهلات عالية وتحمل تخصصات تناسب نشاط هذه المشاريع أي أن يكون

هناك توافق بين مخرجات التكوين ومتطلبات سوق العمل، كذلك التخفيف من الأعباء الضريبية على المنتجات وعلى العمال التي أثقلت كاهل هذه المؤسسات.

كما ألح بعض الباحثين على ضرورة توفير بيئة ملائمة للنشاط الصناعي، خصوصا الباحثين الذين يملكون مؤسسات في صناعة الخشب، الحديد الألومنيوم والبلاستيك، وصناعة الورق والطباعة الصناعية، والصناعة الصيدلانية والطبية والتجميلية، وصناعة النسيج والجلود، وطالب هؤلاء الباحثين بضرورة توفير لهم مناطق صناعية خاصة بنشاطهم لأنهم يستعملون آلات تكنولوجية ضخمة تحتاج إلى فضاء واسع وهو المصنع وليس الورشة، كذلك الضجيج الذي تسببه هذه الآلات مما يؤدي إلى إنزعاج الجيران وشكاويهم وتذمرهم، كذلك الفضلات الصناعية الصادرة عن هذه المؤسسات والتي تسبب تلوثا للبيئة والغازات المنبعثة من الآلات، على الرغم من إجتهد هؤلاء الباحثين على المحافظة على هذه البيئة ونظافة المحيط إلا أنهم يواجهون مشاكل مع الجيران، وبالنظر إلى محل إقامة هذه المؤسسات التي لا حظنا من خلال نزولنا إلى الميدان أنها مؤسسات تقع في الأحياء السكنية، لأن معظمها لم يستطع الحصول على العقار الصناعي نظرا للصعوبات والمشاكل المتعلقة بالحصول عليه حيث "أثار تحقيق لوكالة ترقية ودعم ومتابعة الإستثمار، بأن الولايات على العموم ليست جاهزة بعد لإستقبال مشاريع الإستثمار بصورة متناسقة، إذ أن السلطات المحلية لا تتوفر على مسح للأراضي الذي يحدد الطبيعة والملكية الحقيقية لمختلف الأراضي المتوفرة فوق تراب الولاية، وهكذا بغستناء الأراضي التابعة للقطاع الخاص أو للدولة، فإن باقي الأراضي هي ذات طبيعة وملكية غير معروفتين، وهي غالبا ما تمنح للمقاولين الاستثماريين دون سند وينتج عن هذه الوضعية عدة نزاعات، إذ يظهر المالكون الحقيقيون بعد عملية منح الأرض من طرف السلطات المحلية"¹.

ونسبة هامة من الباحثين الذين ينشطون في الصناعة الصيدلانية والنسيج والورق والخشب يرون أن البيئة المناسبة لتطوير مشاريعهم هي بيئة قانونية تضع قوانين لصالح المشاريع الصغيرة، خصوصا فيما يتعلق بالصفقات العمومية والذي حددت ب 20% منها موجه إلى المشاريع الصغيرة، ويرون أن هذه النسبة غير كافية ولا يحظى بها كل الشباب المقاول بل فئة قليلة منه، كذلك يطالبون بقوانين جديدة تخفض لهم نسبة الضرائب ونسبة التأمين على العمال وكل القوانين التي تخدم مباشرة نشاطهم الصناعي.

كما أن البيئة المشجعة للإبداع والابتكار هي البيئة المناسبة لنجاح وتطور وغستمرار المؤسسات المصغرة، وهذا كان من مطالب الباحثين الذين يملكون مؤسسات في صناعة الآلات والتجهيزات،

¹ - عبد المجيد، بوزيدي: تسعينيات الاقتصاد الجزائري: حدود السياسة الظرفية. ترجمة: جريب أم الحسن. الجزائر: موفم للنشر، 1999، ص118.

والصناعة الصيدلانية وصناعة النسيج، وهي صناعات تتطلب التجديد والإبداع والابتكار، نظرا لنوع المنتجات التي يصنعونها ولطبيعة النشاط الصناعي الذي يزاولونه، والذي يتطلب معارف ومؤهلات والقدرة على الابتكار وإبداع نظرا للمنافسة التي يواجهونها في السوق المحلية والوطنية .

كما يجب على بيئة المشاريع الصغيرة تدعيم الشباب الذين يحملون المؤهلات العلمية والعملية في إنشائهم لمشاريعهم الصغيرة، فالتأهيل المهني من مكتسبات معرفية وفعالية التي تحصل عليها الشباب من خلال تكوينهم الجامعي أو المهني، والمعارف التي اكتسبوها من عملهم السابق لديها دور كبير في نجاح وتطور مشاريعهم، لذا يجب على هذه البيئة تحفيز وتشجيع الشباب الذين يملكون ملكات معرفية معترف بها لضمان السير الحسن لهذه المشاريع.

يتصف المقاول بصفات مميزة كالجدية والانضباط وروح الإلتزام والصدق هذه الصفات ألح عليها الباحثون ويرون أن على البيئة المحيطة أن تشجع إضافة إلى الشباب الذين يحملون المؤهلات اللازمة، الشباب الذين يحملون خصائص مميزة مثل الجدية والانضباط، فالمقاوله هي إلتزام، ويجب أن يكون المقاول صادقا مع عماله، ومع زبائنه ومموليه، ونادى الباحثون بضرورة الحد من الإستيراد خصوصا الباحثون الذين يملكون مؤسسات في صناعة النسيج والجلود، والباحثون الذين يملكون مؤسسات في صناعة الآلات والتجهيزات وصناعة الخشب، وهي النشاطات الصناعية الأكثر تضررا من خلال الانفتاح الاقتصادي وتحرير التجارة الخارجية، حيث أصبحت الجزائر سوقا مستهدفة من طرف المؤسسات العالمية والشركات المتعددة الجنسيات، مما أثر سلبا على تسويق منتجاتهم في ظل عدم وجود سياسة واضحة لحماية المنتجات الوطنية، وأيضا إنبهار أفراد المجتمع الجزائري بكل ماهو مستورد وعلى المواضع وعدم معرفتهم للمنتجات الوطنية نظرا لعدم اتخاذ هذه المؤسسات سياسات فعالة في التسويق والإشهار، عكس الشركات الأجنبية التي تخصص ميزانيات ضخمة لجلب المستهلكين.

نادى الباحثون بضرورة تطهير البيئة الإدارية وإرتقائها لتتكيف والمعطيات الجديدة المشجعة للمبادرة الخاصة، ففي رأي هؤلاء الباحثين أن البيئة المناسبة لنمو المؤسسات الصغيرة هي البيئة الإدارية الديناميكية البعيدة عن الممارسات البيروقراطية، فالبيروقراطية هي عائق أتعب كاهل الباحثين خصوصا الذين يملكون مؤسسات في صناعة الخشب وصناعة مواد البناء والصناعة الغذائية فقد عانى هؤلاء الباحثين صعوبات إدارية وعراقيل على مستوى الجهات الإدارية التي لها علاقة بمشروعهم الصناعي، لكن نتيجة إمتلاكهم الشجاعة والقوة لم يستسلموا وواجهوا هذه العراقيل البيروقراطية.

كما ينبغي على الشباب المقبل على إنشاء مشاريع صغيرة أن يقوموا بدراسة جيدة لمشروعهم ويجب أن توفر البيئة المحيطة مؤسسات خاصة تنشط في مجال دراسة جدوى المشاريع، لأن الدراسة التي

تقوم بها الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب هي دراسة سطحية غير معمقة ولا تلم بكل الجوانب الاقتصادية للمشروع، فالدراسة الجيدة للمشروع والتي تأخذ بعين الاعتبار عناصر البيئة المحيطة ومتغيراتها تساعد كثيرا في نجاح مشاريع الشباب، وهذه الدراسة يجب أن تعد من طرف متخصصين لضمان نجاح هذه المشاريع، والمبحوثين الذين يملكون مؤسسات في صناعة الآلات والتجهيزات وصناعة الخشب هم المبحوثين الأكثر تأكيدا على ضرورة وأهمية الدراسة الجيدة للسوق من أجل معرفة المنافسين، الممولين وأيضا اختيار المكان المناسب لإقامة المشروع، لأنهم استفادوا من دراسة جيدة لمشاريعهم كانت سببا في نجاح وتطور مؤسساتهم المصغرة.

الإستنتاج:

نستنتج من خلال نتائج الجدول المتعلقة بالفرضية الرابعة عن دور البيئة في تطور وتوسع مؤسسات الشباب المقاول مايلي:

— يواجه الشباب المقاول تحدي إنضباط اليد العاملة، وعدم إستقرارها وتكاسلها في أداء العمل، وعدم تكوينها، مما يفرض عليه تكوينها للمحافظة عليها، وهذا مشكل يواجه معظم المقاولين الخواص.

— تأثير عدم إستقرار وعدم إنضباط اليد العاملة مباشر على سير العملية الإنتاجية في المؤسسة المصغرة، وهو من أهم الصعوبات والتحديات التي يواجهها الشباب المقاول في مسارهم الصناعي، مما يفرض عليهم وضع أساليب وإستراتيجيات، من بينها التحفيز للحفاظ على اليد العاملة، وضمان أدائها الجيد للعملية الإنتاجية

— المؤسسة المصغرة الصناعية تنشط في بيئة محلية وتكون معروفة لدى عناصر هذه البيئة، الذين لديهم علاقة مباشرة في نجاح هذه المؤسسات، وتوصلنا من خلال الدراسة أنه يمتلك الشباب المقاول شبكة إجتماعية هامة ومساندة لديها دور في بقاء وتطور مؤسساتهم المصغرة الصناعية، خصوصا العلاقة الجيدة مع الموردين والزبائن ووفائهم، مما يضمن عدم تعطل العملية الإنتاجية وإرضاء الزبائن بالمنتجات الجيدة وإحترام آجال التسليم.

— المقاوله مخاطرة ومحاطة بالشك والريبة هذا ما أشار إليه معظم الدارسين لحلل المقاوله، من بينهم روبرت هيزريش، بريجيت بيرجير، وكيرزير، وهذا ملمسناه من خلال أجوبة المبحوثين، حيث يتوقع الشباب المقاول مفاجآت غير سارة من البيئة المحيطة بمؤسساتهم المصغرة من منافسة وعراقيل إدارية وغضب البيئة المحيطة، ونسبة هامة منهم تعاني مشاكل مع مفتشيات التجارة والعمل والتأمين والبنوك، وعلى الرغم من سياسة الإنفتاح الإقتصادي، والتوجه نحو تشجيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، إلا أن أغلبية المبحوثين يواجهون مشاكل وعراقيل مع مختلف الجهات الإدارية.

— المقاول هو شخصية خارقة للعادة، من خلال قدرته على التكيف والتعامل مع المعطيات غير المنتظرة وصعوبات البيئة المحيطة بمؤسسته لضمان بقائها ونجاحها، وإستطاع هؤلاء الشباب المقاول التعامل معها لتحقيق أهدافهم الشخصية المتمثلة أساسا في الإستقلالية وتحقيق الذات، والريح المادي الذي هو هدف كل مقاول.

— لقد أولت الدولة أهمية كبيرة للمقاوله الشبابية، وأعطت الفرصة لهؤلاء الشباب لجر قاطرة التنمية ودفعها بدلا عنها، في إطار تشجيع العمل الحر والمبادرة الخاصة، وهو التوجه الجديد لجزائر منفتحة على

الإقتصاد العالمي، وقد إستطاع الشباب المقاول رفع التحدي التنموي وتحقيق التحديات التنموية المطلوبة منهم من خلال المساهمة في تشغيل اليد العاملة، وتشجيع الإنتاج الوطني وإكساب مؤسساتهم مكانة إجتماعية مرموقة مما يؤدي إلى نشر الفكر المقاوالاتي، وثقافة المقاولة لدى شباب المجتمع.

_ يتصور الشباب المقاول بيئة أخرى تختلف عن البيئة التي ينشطون فيها، بيئة مناسبة لتطور ونجاح مؤسساتهم المصغرة هي بيئة تدعم وترافق مؤسساتهم وتوفر لهم الإمكانيات المادية والبشرية وتوفير العقار الصناعي، وأكثر من ذلك بيئة تشجع الكفاءات المبدعة والخلاقة.

ـ الإستنتاج العام.

إن دراستنا الميدانية بشقيها الكيفي والكمي والتي تمحورت حول أربع فرضيات مكنتنا من التوصل إلى نتائج هامة كانت زبدة بحثنا ونلخصها على النحو التالي:

ـ الشباب المقاول مؤهل مهنيا للإبداع والإبتكار التنظيمي، ولديه ثقة كبيرة في مؤهلاته التي هي أساس بقاء وتطوير مؤسساتهم الصناعية المصغرة.

ـ أفرز النظام التعليمي والتكويني في الجزائر شبابا يحملون مؤهلات كانت أساسا لإتخاذهم قرار المقاولة، وأبرز لنا فئة من المقاولين الجدد الذين يتميزون بصغر سنهم، وبخصائصهم المهنية والإجتماعية المميزة.

ـ إستطاع الشباب المقاول الإستثمار في نشاطات صناعية حديثة تتطلب مستويات علمية عالية ومهارات عالية كالصناعة الصيدلانية، والطبية والتحميلية، وصناعة الآلات والتجهيزات كما يستثمرون في نشاطات تتوافق ومؤهلاتهم العلمية والعملية.

ـ تتخذ المقاولة الشبابية في الجزائر الطابع الذكوري من حيث سيطرة الذكور في إنشاء المؤسسات الصناعية عن الإناث.

ـ يملك الشباب المقاول دراية واسعة بسوق نشاطهم وذلك نظرا للمؤهلات التي يملكونها مما أكسب مؤسساتهم ميزة تنافسية، كما يستغلون هذه المستجدات أحسن إستغلال في تحسين منتجاتهم وإبتكار أساليب جديدة في العمل والتنظيم.

ـ مؤسسات الشباب المقاول مؤهلة تكنولوجيا، حيث أنها مجهزة بأحدث التجهيزات التكنولوجية وبهذا تتخذ هذه المؤسسات الطابع العصري والحديث.

ـ إستطاع الشباب المقاول إبتكار أساليب تنظيمية جديدة في العمل والتسيير، من خلال المكتسبات المعرفية التي يملكونها.

ـ تفرض البيئة المحيطة بالمؤسسات المصغرة تهديدات مختلفة من بينها المنافسة، لكن الشباب المقاول أبدعوا إستراتيجيات متعددة لمواجهة تحديات المنافسة تتمثل أساسا في جودة المنتج، وإبتكار منتجات جديدة وإتقان العمل وتوسيع شبكة التسويق.

— على الرغم من الصعوبات التي تواجه الشباب المقاوم إلا أنهم استطاعوا توسيع سوق مؤسساتهم المصغرة من محلية إلى وطنية ودولية.

— يفرض الشباب المقاوم عند توظيفهم اليد العاملة في المؤسسة معيار الكفاءة والمؤهل العلمي وينقلون خبراتهم لهؤلاء العمال بإرشادهم وتكوينهم في الميدان.

— يعمل الشباب المقاوم على تقديم أجور مناسبة ومتساوية لعمالهم وتقديم المنح والعلاوات معتمدين في ذلك على معايير علمية وأخرى إجتماعية لضمان بقاء وولاء اليد العاملة الموظفة في المؤسسة.

— تلعب مشاركة الشباب المقاوم عمالهم في العملية الإنتاجية دورا هاما في تمتين العلاقات الإجتماعية داخل المؤسسة، وتشجع العلاقات اللارسمية وتنمي الإتصال مابين العمال والمقاوم، وتعطي الفرصة للعمال في المشاركة في إتخاذ القرارات وتفويض السلطة، مما يكسب هؤلاء العمال خبرات جديدة في التنظيم والتسيير التي تكون قاعدة وخلفية هامة في إتخاذهم قرار المبادرة لإنشاء مؤسسات خاصة بهم.

— يعاني الشباب المقاوم من مشاكل متعددة مع اليد العاملة من حيث التكاسل في العمل، وعدم الإستقرار وعدم التكوين والتي تؤثر سلبا على بقاء وتطور مؤسساتهم الصناعية المصغرة.

— إستطاع الشباب المقاوم نسج وبناء شبكة علاقات إجتماعية إيجابية مع الموردين والزبائن الذين يعتبرون أهم حلقة في تطور ونجاح مؤسساتهم الصناعية المصغرة.

— حقق الشباب المقاوم أهدافهم الشخصية والإجتماعية والإقتصادية على الرغم من الصعوبات والمشاكل التي يواجهونها مع البيئة الإدارية والمالية والقانونية المحيطة بهم، من خلال قدرتهم على التكيف والتعامل معها.

— إستطاع الشباب المقاوم تحقيق بعض الأهداف التنموية المرجوة منهم وساهموا في تحقيق متطلبات التنمية الإجتماعية والإقتصادية وكسبوا الرهان من خلال توظيف اليد العاملة والمساهمة في الإنتاج الوطني، لكن لديهم تصور آخر للبيئة المشجعة لتطور مؤسساتهم وهي البيئة التي تدعم فعلا العمل الحر، والفكر المقاوم، والشباب الحامل للمؤهلات المهنية، والإستعدادات الشخصية للمبادرة والرغبة في الإستقلالية.

خاتمة.

تعتمد المجتمعات المتقدمة على المفاولة التي أحدثت ديناميكية للحياة الإجماعية والإقتصادية لهذه المجتمعات، فالمفاولة لا ترتبط فقط بعوامل إقتصادية وإنما ترتبط أيضا بعوامل ثقافية وإجماعية وبالنظام العام للمجتمع المشجع أو المقيد للإنجاز، وثقافة المجتمع لها دور في إبراز الشخصيات الخلاقة والمبدعة والمبتكرة، فتاريخ التطور الإقتصادي للمجتمعات مرتبط بتشجيع المفاولة.

لطالما إهتم علماء الإقتصاد بدراسة موضوع المفاولة وكانوا يهتمون بتأثيرها الإيجابي على الإقتصاد، وعلى دور المفاول في تحريك وتدوير السلع في السوق مما يخلق ديناميكية إقتصادية، ويشيرون أن المفاول هو الذي يحرك السوق من حالة السكون إلى حالة الديناميكية، لذا المجتمعات التي لا تشجع هؤلاء المفاولين، هي مجتمعات راكدة وتعيش حالة ستاتيكية.

جاء ماكس فيبر وغيره من الباحثين الذين درسوا المفاولة من جوانب أغفلها علماء الإقتصاد الكلاسيكيون، وركزوا على القيم الأخلاقية والدينية التي يحملها هؤلاء المفاولين والتي كانت سببا في نجاحهم وتحققهم الربح المادي، والخلاص الآخروي، وربط ماكس فيبر بين الدين وظهور روح الرأسمالية، كما نجد جوزف شمبتر العالم الإقتصادي الذي توصل من خلال دراساته وتحليلاته أن المفاول هو مبدع، لأنه يقوم بإنتاج منتجات جديدة بصورة مستمرة، وعلى هذا الأساس يمكننا القول أن المفاولة هي ثقافة وسياسة ونظام عام في المجتمع، فهي ثقافة تكتسب من التنشئة الإجماعية للشباب، والتي تشجع على روح الإستقلالية، ومن العائلة التي لها تقاليد في العمل الحر والتي تنمي روح المبادرة وتحمل المسؤولية وتقدم إسهامات في تنمية المجتمع وتحدي الصعاب، وهي سياسة تطورت من خلال إتجاه الجزائر نحو إقتصاد السوق وتخلي الدولة عن جر قاطرة التنمية الإجماعية والإقتصادية، وتشجيع المبادرات الفردية خصوصا الشبابية منها من أجل إحداث التغيير في بنية الإقتصاد، وذلك بإنتاج منتجات مبتكرة وإستعمال التكنولوجيا المتطورة، وطلع منافسة في السوق الوطنية والدولية، لكن هذه السياسة بأبعادها الإيجابية لديها جوانب من القصور التي أثرت على مردود هؤلاء الشباب وجعلتهم مكبلين في تحقيق ما أسند لهم من مهام في المجتمع ورفع التحديات التنموية.

المفاولة نظام عام في المجتمع وذلك من خلال إلتزام الأطراف المشاركة في المجتمع بالإلتزام المهني والصدق في العمل، فالمفاول قدوة من خلال مايقدمه من خدمات وإرضاء الزبائن والوفاء بالوعود والإنتاج

بالجودة وإحترام الوقت، على الرغم من الصعوبات التي يواجهها بالصبر والتحمل، وعلى البنوك والهيئات الإدارية أن تساير القوانين التي تشجع المقاول في الجزائر، ولا تضع المزيد من الحواجز التي تكبل هؤلاء الشباب لتحقيق النجاح فالمقاول هو قبل كل شيء إلتزام إجتماعي ومهني.

ثقافة المقاول في الواقع الجزائري طمست وكبلت عبر أربع عقود من الزمن (بعد الإستقلال) حيث أن القطاع الخاص كان ينظر إليه نظرة سلبية ومستغل للعمال وللمجتمع لذا كبل من خلال القوانين التي وضعت إبان مرحلة التسيير الإشتراكي، حيث عرف القطاع الخاص في هذه الفترة تضييقا قانونيا كبيرا، مما أدى إلى لجوء بعض المقاولين للعمل في الخفاء تجنبا للضرائب المفروضة ومراقبة الدولة، وخلال أربعة عقود من الزمن كان يعيش القطاع الخاص على الهامش ولم تعطى له الفرصة لإبراز قدراته ولم يعترف به كشريك يساهم في تحقيق التنمية الإجتماعية والإقتصادية للمجتمع.

فرضت التحولات الإقتصادية التي عرفتها الجزائر في ثمانينيات القرن الماضي واقعا لا بد تقبله خصوصا بعد التداعيات السلبية للأزمة البترولية، لجأت الجزائر إلى المديونية الخارجية ودخلت في سلسلة من الإصلاحات الإقتصادية نذكر منها إعادة الهيكلة للشركات العمومية، والإستقلالية والخصوصية، ودخلت الجزائر مرحلة جديدة هي مرحلة الحرية الإقتصادية وتبنت مبادئ إقتصاد السوق، هذه التطورات على الساحة الإقتصادية فتحت المجال لبروز المقاول الجزائري وأرست مبادئ وقيم إقتصادية وثقافية جديدة تشجع المبادرة الخاصة.

توجت هذه المرحلة بوضع سياسات إقتصادية هادفة لتنشيط وتحفيز المقاول في الجزائر، من خلال وضع آليات وهياكل تشرف على تشجيع المقاول مثل الوكالة الوطنية لتطوير الإستثمار، وآليات تشجع المقاول الشبابية مثل الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، وتبعت هذه الآليات التنظيمية ترسانة من القوانين والتشريعات التي تشجع العمل والحر والمقاول الخاصة، هذه الإجراءات أفرزت لنا فئة جديدة من المقاولين هم شباب في مقتبل العمر، يملكون خصائص مميزة منها التكوين الجامعي والتكوين المهني إضافة إلى إمتلاكهم للخبرات العملية المكتسبة من عملهم السابق، وقدرتهم على تحدي الصعوبات والعراقيل بالصبر والتحمل وإبتكار إستراتيجيات خاصة للتغلب عليها.

تدور المقاول الشبابية في الجزائر حول فاعل رئيسي وهو المقاول الشاب الذي يحمل مؤهلات مهنية مكتسبة من النظام التعليمي والتكويني في الجزائر، ومن ممارسة العمل في المؤسسات العمومية والخاصة

الجزائرية، والتي تعتبر أكثر من مهمة لنجاح المؤسسات الخاصة بهم، ولها دور في بقائها وتطورها في سوق مفتوح على المنافسة الخارجية ومهدد بالمنافسة غير شرعية، كما أن هؤلاء الشباب مؤمنون بقدراتهم ومؤهلاتهم المهنية، وعلى قدرتهم في رفع التحديات التنموية لأنهم مؤهلون في ذلك، كما أن لديهم دراية واسعة بالسوق ومستجداًها.

لقد توصلنا من خلال دراستنا أن الشباب المقاتل لديهم الإمكانيات والقدرات المهنية، ويملكون خصائص مميزة كالقدرة على التحمل والصبر في المحن في مواجهة التحديات والصعوبات، وإستطاعوا المحافظة على مؤسساتهم الصناعية ولديهم القدرة على تطويرها، وتوسيعها من خلال قدرتهم على الإبداع والإبتكار، وإستطاعوا رفع التحديات التنموية من خلال توظيفهم لليد العاملة، ونقل خبراتهم في العمل والتنظيم ونشرهم لثقافة المقابلة، والعمل الحر في المجتمع وذلك بتشجيع عمالهم على المبادرة لإنشاء مؤسسات خاصة بعد إكتسابهم لمؤهلات مهنية.

ومن هنا يمكننا القول أن نجاح المقابلة الشبائية في الجزائر يعتمد على توافر شروط في الشباب أهمها المؤهلات المهنية والقدرة على الإبتكار وتوفرهم على رؤية مستقبلية التي ترى في المؤسسة المصغرة البداية وتطورها ونجاحها يكون بالعمل الجيد والمضني للوصول إلى مؤسسة كبيرة، القدرة على مواجهة البيئة المحيطة وما تفرضه من تهديدات، وإيجاد إستراتيجيات وآليات للتعامل معها لتحقيق أهدافهم الشخصية، والإجتماعية والإقتصادية، خصوصا مع تداعيات الأزمة البترولية الراهنة التي سوف تؤثر لا محالة على سير مؤسسات الشباب المقاتل، وكيف سيتعاملون معها لضمان بقاء وإستمرار وتطور مؤسساتهم وتحقيق الأهداف التنموية المرجوة منهم في ظل هذه التحديات؟

قائمة المراجع

1_ المراجع باللغة العربية.

أولاً: الكتب.

- 1_ أحمد الطويسي، زياد. مجتمع الدراسة والعينات. مديرية تربية لواء البتراء، 2001.
- 2_ أمين، شفير. التحولات الاقتصادية والاجتماعية وأثارها على البطالة والتشغيل في بلدان المغرب العربي. الجزائر: المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل، 1999.
- 3_ أمين، جلال. كشف الأقنعة عن نظريات التنمية الاقتصادية. مصر: دار الهلال، 2002.
- 4_ أنجوس، موريس . منهجية البحث في العلوم الإنسانية : تدريبات عملية. ترجمة: بوزيد صحراوي وآخرون. الجزائر: دار القصة، 2004.
- 5_ البابا، طلال. قضايا التنمية في العالم الثالث. بيروت: دار الطليعة، 1986.
- 6_ بربر، كامل. إدارة الموارد البشرية كفاءة الأداء التنظيمي. بيروت: المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، 1997.
- 7_ البرنوطي، سعاد نايف. إدارة الاعمال الصغيرة (أبعاد الريادة). ط1. دار وائل للنشر، 2005.
- 8_ بروم، ه ن و جينسن ج لونغنكر. إدارة أعمال المنشآت الصغيرة : البيئة الخاصة بملكية منشآت الأعمال الصغيرة. ترجمة: محمد علي شهاب. المنظمة العربية للعلوم الإدارية: مركز البحوث الإدارية.
- 9_ بن آشنهو، عبد اللطيف. التجربة الجزائرية في التنمية والتخطيط 1962-1980. ترجمة: محمد صبح وآخرون. (غياب إسم دار النشر وسنة النشر على الكتاب ووضع فقط رمز دار النشر).
- 10_ بن حسين، محمد الأخضر. دروس في الإقتصاد. الجزائر: المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل دار الشريفة، 1991.
- 11_ بهلول، محمد بلقاسم حسن. سياسة تخطيط التنمية وإعادة تنظيم مسارها في الجزائر: بناء قطاع إقتصادي عمومي رائد. ج1. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية ، 1999.
- 12_ بهلول، محمد بلقاسم حسن. سياسة تخطيط التنمية وإعادة تنظيم مسارها في الجزائر: إعادة تنظيم الإقتصاد الوطني. ج2. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 1999

- 13_ بوحوش، عمار ومحمد محمود الذنبيات. منهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 1999.
- 14_ بوزيدي، عبد المجيد: تسعينيات الاقتصاد الجزائري: حدود السياسة الظرفية. ترجمة: جريبب أم الحسن. الجزائر: موفم للنشر، 1999.
- 15_ بوخلوف، محمد وآخرون. دور القطاع الخاص في التنمية الوطنية في دولة قطر: دراسة ميدانية . قطر: مركز الوثائق والدراسات الإنسانية، 2004.
- 16_ بيزجير، بربجيت. ثقافة تنظيم العمل. ترجمة: محمد مصطفى غنيم. مصر: الدار الدولية للنشر والتوزيع، 1995.
- 17_ جواد، نبيل. إدارة وتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. ط1. الجزائر: الجزائرية للكتاب، 2006.
- 18_ حضاونة، عاكف لطفي. إدارة الإبداع وابتكار في منظمات الأعمال. ط1. الأردن: دار الحمد للنشر، 2011.
- 19_ خليل العمر، معن. مناهج البحث في علم الاجتماع. ط1. دار الشروق، 1998.
- 20_ دويدار، عبد الفتاح محمد. أصول علم النفس المهني والصناعي. دار المعرفة الجامعية، 2003.
- 21_ راغب النجار، فريد. إدارة المشروعات الصغيرة والمشروعات المشتركة الجديدة: دليل رجال الأعمال والمهن الحرة والاستثمارات الخاصة والمشروعات الصغيرة والمتوسطة. مصر: مؤسسة شباب الجامعة، 1999.
- 22_ رجب عبد الحميد. إدارة الموارد البشرية . مصر: دار أبو المجد للطباعة، 2006.
- 23_ رزق دياب، سهيل. مناهج البحث العلمي. فلسطين: غزة، 2003.
- 24_ الرشدان، عبد الله ونعيم جعيني. المدخل إلى التربية والتعليم . الأردن: دار الشروق، 1999.
- 25_ رمزي، زكي. المحنة الآسيوية قصة صعود وهبوط دول المعجزات الآسيوية. دمشق: دار المدى للثقافة والنشر ، 2000.

- 26_ رمزي، زكي. ملاحظات حول إستراتيجية التنمية بالبلاد المتخلفة. الكويت: المعهد الوطني للتخطيط، 1984.
- 27_ رنكو، مارك. الابداع نظرياته وموضوعاته. ترجمة: شفيق فلاح علاونة. ط1. الرياض: العبيكان للنشر، 2012.
- 28_ زكاز، علي ونصر الدين بوشيشة. الديناميكيات الإجتماعية للعمل في المؤسسة الصناعية الجزائرية. توطئة: محمد بومخلوف. الجزائر: كنوز الحكمة، 2013.
- 29_ السلمي، علي. المفاهيم العصرية لإدارة المنشآت الصغيرة. دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، 1999.
- 30_ سيد حاتم أحمد، عوض. البيئة والتنمية والخدمات الإجتماعية. مصر: دار المعرفة الجامعية، 1994.
- 31_ شفيق، محمد. أساليب البحث العلمي بين النظرية والتطبيق. دار المعرفة الجامعية، 2005.
- 32_ صالح الحناوي، محمد وآخرون. مقدمة في الأعمال والمال. الإسكندرية: الدار الجامعية، 1999.
- 33_ صايغ، يوسف. التنمية الوطنية من التبعية إلى الإعتماد على النفس في الوطن العربي. ط1. بيروت: مركز دراسات الوحدة العربية، 1992.
- 34_ صخري، عمر. إقتصاد المؤسسة. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 2000.
- 35_ عامر الهماي، عبد الله. أسلوب البحث الإجتماعي وتقنياته. بنغازي: جامعة قارون، 1994.
- 36_ العطية، ماجدة. إدارة المشروعات الصغيرة. عمان: دار المسيرة، 2004.
- 37_ عفيفي، عبد الكريم. المداخل المعاصرة للخدمة الإجتماعية في مجال البيئة. ط1. مصر: دار المعرفة، دون سنة النشر.
- 38_ عنصر، يوسف. الإشراف والتنظيم الصناعي في الجزائر. قسنطينة: مخبر علم الإجتماع الإتصال، 2007.
- 39_ غرايبي، فوزي. أساليب البحث العلمي في العلوم الإجتماعية والإنسانية. ط6. دار وائل للنشر والتوزيع، 2011.

- 40_ فريد مصطفى، نحال . أساسيات الأعمال. الإسكندرية: مكتبة الإشعاع، دون سنة.
- 41_ فيبر، ماكس . الأخلاق البروتستانتية وروح الرأسمالية . ترجمة: محمد علي مقلد. لبنان: مركز الإنتماء القومي للنشر والتوزيع، بدون سنة.
- 42_ محمد لبيب، هالة. إدارة المشروعات الصغيرة. القاهرة: المنظمة العربية للتنمية، 2006.
- 43_ محمود، عبد الفضيل. العرب والتجربة الآسيوية: الدروس المستفادة. ط1. مركز دراسات الوحدة العربية، 2000.
- 44_ مشورب، إبراهيم. التخلف والتنمية: دراسات إقتصادية. لبنان: دار المنهل اللبناني مكتبة رأس النبع، دون سنة.
- 45_ ميتيكس، هدى وآخرون. القيم الآسيوية. القاهرة: مركز الدراسات الآسيوية، 2007.
- 46_ ناصر، ثابت. أضواء على الدراسة الميدانية. ط1. الكويت: مكتبة الفلاح، 1984.
- 47_ نصر المنصور، كاسر وشوقي ناجي جواد. إدارة المشروعات الصغيرة. ط1. عمان: الحامد، 2000.
- 48_ نوري، منير. تسيير الموارد البشرية. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 2010.
- 49_ هيزريش، روبرت ومايكل بيترز. تنظيم المشروعات: إنشاء مشروع جديد وتطويره وإدارته. ترجمة: فاروق منصور. أروين: دون سنة.
- 50_ وطبان، عبد العزيز . الإقتصاد الجزائري ماضيه وحاضره. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 1992.

ثانيا: الدوريات والمجلات العلمية.

- 1_ البكري، ثامر وخالد بني حمدان. "الإطار المفاهيمي للإستدامة والميزة التنافسية المستدامة : محاكاة لشركة HP في اعتمادها لإستراتيجية الإستدامة". الأكاديمية للدراسات الإجتماعية والإنسانية ، 9 (2013).
- 2_ بن سانية، عبد الرحمن. "قراءة في بعض تجارب الإنطلاق الإقتصادي بالدول النامية". مجلة الواحات للبحوث والدراسات، 11 (2011).

3_ بومخولوف، محمد. "الشباب بين صراع القيم وأزمة الثقة". مجلة أفكار وأفاق، 3، 4، (2013).

4_ عايشي كمال. "دور نظرية الإوز الطائر الآسيوية في السياسة الصناعية الجديدة في الجزائر للتحويل إلى الهيكل التصديري". مجلة أبحاث إقتصادية. 6 (ديسمبر 2009).

ثالثا : الرسائل العلمية.

1_ شويمات، كريم. "دوافع إنشاء وسيرورة المؤسسة المصغرة لدى الشباب البطال". أطروحة دكتوراه. جامعة الجزائر، 2010.

2_ عدمان، رقية. "المقاولون الجزائريون بين القيم الإجتماعية والروح الإقتصادية_ دراسة ميدانية لعينة من مقاولي مدينة الجزائر وضواحيها". أطروحة دكتوراه. جامعة الجزائر، 2، 2014.

3_ نيار، نعيمة. "الخلفية المهنية والإجتماعية للشباب المنشىء لمؤسسات مصغرة". رسالة ماجستير. جامعة الجزائر. 2008.

رابعا: الأوراق المقدمة في الندوات والمؤتمرات واللقاءات العلمية.

1_ بن الطاهر حسين وتوفيق خذري. "المقاولة كخيار فعال لنجاح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية، المسارات والمحددات". ورقة مقدمة إلى الملتقى الوطني: واقع وأفاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر. 05-06 ماي 2013، جامعة الوادي.

2_ بوجلال، محمد. "السياسة الإقتصادية الكلية ودورها في الإندماج العقلاي في حركية الإقتصاد العالمي: التجربة الماليزية". ورقة مقدمة إلى الملتقى الدولي حول تأهيل المؤسسة الإقتصادية وتعظيم مكاسب الإندماج في الحركية الإقتصادية العالمية. يومي 29-30 أكتوبر 2001، جامعة فرحات عباس، سطيف.

3_ بوشنوفة، أحمد وأحمد بوسممين. متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في البلدان النامية. ورقة مقدمة إلى الملتقى الدولي حول تأهيل وتفعيل إدارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر. 17_18 أفريل 2006، بشار.

خامسا: الموسوعات والقواميس والمعاجم.

1_ بدوي، أحمد زكي. معجم مصطلحات العلوم الإجتماعية: إنجليزي - فرنسي - عربي. بيروت: مكتبة لبنان، 1978.

2_ غطاس، نبيل وآخرون. قاموس الإدارة مع سرد بالمصطلحات الإنجليزية المقابلة. بيروت: مكتبة لبنان، 1983.

3_ لبصير، عبد المجيد. موسوعة علم الاجتماع ومفاهيم في السياسة والإقتصاد والثقافة العامة. الجزائر: دار الهدى، 2010.

4_ مذكور، إبراهيم. معجم العلوم الاجتماعية. مصر: الهيئة المصرية للكتاب، 1975.

سادسا: التقارير والوثائق الرسمية والحكومية.

1_ بومخلوف، محمد وآخرون. التقرير النهائي لبحث الشباب والتربية، دراسة سوسولوجية للمرجعيات التربوية وآليات التوفيق الاجتماعي للشباب. جامعة الجزائر 2: ديسمبر 2010، الجزائر.

2_ الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية. الجريدة الرسمية. 63_277. 26 جويلية 1963. الجزائر: المطبعة الرسمية.

3_ الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية. الجريدة الرسمية. 66_248. 15 سبتمبر 1966. الجزائر: المطبعة الرسمية.

4_ الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية. الميثاق الوطني. 1986. الجزائر: الطباعة الشعبية للجيش.

5_ المجلس الوطني الإقتصادي والإجتماعي. مشروع تقرير تمهيدي حول الآثار الإقتصادية والإجتماعية لبرنامج التعديل الهيكلي. الدورة الثانية عشر. نوفمبر 1998، الجزائر.

6_ وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. الجزائر: وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. 2001.

A_ les ouvrages

- 1_ Anek, Philipe ."Rôle et importance des petites entreprises".in **Développement des petites entreprises : Politique et programmes**. Genève :Bit ,1981.
- 2_ ben achenhou, A Abdellatif .**Les entrepreneurs algériens**. Alger : Alpha désigne, 2007.
- 3_ Bernou, Philippe. **La sociologie des organisations**. Paris : Sewil, 1985.
- 4_ bontilier , Sophie, et Dimitri uzundis. **L'aventure des entrepreneurs**. France : Studyrama Perspectives, 2006.
- 5_ Boudon,raymond,. **Les enquêtes sociologiques**. Paris : Puf, 1976.
- 6_ Germain, Martin et Philippe Simon .**Le chef d entreprise, Evolution de son rôle au xx e siècle**. Paris : Bibliothèque de philosophie scientifique Flammarion, 1946.
- 7_ Gillet, Anne."Entrepreneurs Algériens: Un groupe hétérogène entre logique familiale et logique économique" . in th **Entrepreneurs et PME**. France : l'Harmattan, 2004.
- 8_ Gravitz, madline. **Méthodes des sciences sociales**. 3eme éd. Paris : Dalloz,1976.
- 9_ Grim , nordine . **Entrepreneurs pouvoir et société en Algérie** . Alger :Casbah éditions ,2012.
- 10_ Henni, Ahmed. **Le cheikh et le patron : Usage de la modernité dans la reproduction de la transition**. Alger : Office des Publication Universitaires. 1993.
- 11_ Hisrich, Robert et michaël Piters. **Entrepreneurs hip : Lancer élaborer une entreprise**. Paris : Economica, 1991.
- 12_ Jeans, Thomas. **Qualification Professionnel**. Paris Saint Germain : Ayrolle.

13_ LIABES, DJILALI . **Entreprises entrepreneurs et bourgeoisie d'industrie : Sociologie de l'entreprendre**, T1 , 1988.

14_ Merle, Vincent et al." Reconversion des adultes peu qualifiés :dimension sociale". In **Organisation du travail**. Anact ,1995.

15_ Naville, Pierre. **Essai sur la qualification du travail**. Paris : Marcelle Rivière, 1956 .

16_ Schumpeter, Joseph,. **Capitalisme, Socialisme et démocratie**. Paris : Payot, 1951.

17_ Weber, max. **L éthique protestante et l esprit du capitalisme**. Tr : Jaque chavy.T 1 .Partie 1. Paris : Polon ,1920.

B_ les revues

1_ Bouabdallah, khaled, et Zouache abdallah." Entrepreneuriat et développement économique". Cahier de cread : N73 , 2005.

2_ Bouyacoub , Ahmed,." Les caractéristique de la gestion des ressources humain dans les PME en Algérie a l'heure de la transition vers l'économie de marché" . Les cahier de CREAD,(Numéro spécial) du la revue (2004), Alger.

3_ LIABES, DJILALI .Le secteur prive base économique d'une bourgeoisie, , N1 (Novembre 1978), Alger, In débats critiques, **AARDES** .

4_ Sellami, h . " micro Entreprise base de la croissance. Pme magazine d Algérie.7(15 novembre 2002), ocaz.

5_ Verstraet, Thierry et Alain Fayolle. "Paradigmes et entrepreneuriat" .**Revue de l entrepreneuriat**.vol 4, N 1, 2005.

C_ rapports

1_ Ministère de l industrie de la petit et moyenne entreprise et de le promotion de l investissement. Bulletin d information statistique de la pme. N18 (2010), Direction générale de la veille stratégique des études économiques et statistiques.

2_ ministere de l industrie de la pme et de l investissement .La pme en tant que moteur de renforcement des capacites productives et de creation de l emploi. Addis Abeba, 25.03 .2012 .

D_ les theses

1_ Minguet, Guy. "De l art d entreprendre une sociologie de l initiative économique". **diplôme d habilitation a diriger des recherches**, Université de Nantes, France, 1995.

E_ les colloques

1_ Bares, franck et Al. Metamorphose des organisations logique de creation. **La creation et le developpement d opportunités vers une relecture du role de l accompagnement en entrepreneuriat**. paper presented to th 4eme colloque, 21_22 Octobre, 2004, Nancy .

2_Chortani , Oualid. Le role moteur d accompagnement des pépinière d entreprises en tunisie, Regards croisés sur les pratiques d accompagnement entrepreneurial. paper presented to th **3 eme rencontre entre acteurs des reseaux et chercheurs**. 11 janvier 2013, Lille.

3_ Penef, Jean. "Les chefs d'entreprise en Algérie" . paper presented to th **Acte du colloque Entreprises et entrepreneurs en Afrique** . Paris :Harmattan, 1983.

F_ dictionnaires

1_ Boudon, Raymond et Al. **Dictionnaire de sociologie**. Paris : La rousse Montparnasse.

2_ Gresle ,Françoiset Al. **Dictionnaire des science humaines ,Sociologie, Psychologie social ,Anthropologie**. France : Nathan, 1990.

E_ les sites

1_ www : L'exique _ travail_ domicile,com

2_ www :Guide _ du travail,com.

الملاحق

الملحق رقم 1 دليل المقابلة

المحور الأول

- 1_ الجنس:
- 2_ السن:
- 3_ المستوى التعليمي:
- 4_ التخصص الجامعي:
- 5_ تخصص التكوين المهني:
- 6_ المهنة الممارسة من قبل:
- 7_ الخبرة المهنية الإجمالية:
- 8- نشاط المؤسسة:
- 9- عدد العمال:
- 10_ معلومات إضافية أخرى ترغب فيها:

المحور الثاني

- 1- كونكم مقاولا، وبحكم علاقتكم بالشباب المقاول، ما مدى تمتعه بالمؤهلات العلمية والعملية؟
- 2_ قدم لنا أمثلة عن المؤهلات العلمية أو العملية أو عن عدمها عند الشباب المقاول: أو عدمها؟
- 2- واقعيًا، هل هو مؤهل فعلا للتجديد والتطوير التنظيمي والتكنولوجي (عموما) وتقديم نماذج ناجحة ويعول عليها في هذا المجال؟
- 3- هل الشباب المقاول قادرا على رفع التحديات التنموية من زاوية القدرة التنظيمية؟ أي التغلب على المشكلات التنظيمية؟ هل يمكنكم تقديم أمثلة حية؟

المحور الثاني

- 1- كشباب مقاول هل تجدون أن المعلومات حول السوق متوفرة بالقدر الكافي ومتاحة للجميع أم أنها غائبة أو مختكرة؟ (توضيح الفكرة: مثل مشاريع الدولة، مشاريع قوانين، الانفتاح الاقتصادي...)
- 2- ما مدى تأثير ذلك على نشاطكم الاقتصادي وتقدم مؤسساتكم؟
- 3- بصفتك مقاولا، وبحكم معرفتك بالمقاولين الشباب هل تتمتعون بروح المنافسة، أي هل فكرة المنافسة حاضرة لديكم من أجل البقاء في الميدان؟

المحور الثالث

1- هل يتمتع الشباب المقاول بروح التطوير والتوسيع للمؤسسة أم أنه يبحث فقط على الاكتفاء المعيشي؟ (مثل الفلاح الذي يعمل على الزراعة المعيشية)

2- هل ساهم فعلا المقاولون الشباب في تنمية المهارات والقدرات المهنية لعمالهم، يمكنكم تدعيم أقوالكم بأمثلة ملموسة؟

3- وهل ساهموا في تحسين مستواهم المعيشي، وكيف، مع تقديم أمثلة ملموسة على ذلك؟

4_ ماذا تمثل المنافسة لكم؟

المحور الرابع

1- ما هي طبيعة الصعوبات الكامنة في البيئة المحيطة (يمكنكم ذكرها وعدها وحصرها وشرحها) والتي تواجه نشاطكم وتعيق تطوركم؟

2- كيف تتعاملون معها من أجل التغلب عليها وتذليله (يمكنكم ذكر كافة السبل)؟

3- هل تملكون قدرات تخطي هذه الصعاب في سبيل تقدمكم؟ كيف؟

4_ ماهي العوامل التي تساعد الشباب المقاول على النجاح في العمل؟

5_ : بحكم تواجدهم في الميدان، هل يمكن أن يعول على الشباب المقاول في رفع تحديات التنمية الوطنية الاقتصادية والاجتماعية... الخ؟

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الجزائر _2_

كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية.

إستبيان

أنا طالبة في علم الاجتماع بصدد القيام بدراسة حول موضوع: الشباب المقاول ورهانات التنمية، لنيل درجة الدكتوراه في علم اجتماع التنظيم والعمل. ولذا أرجو منكم أيها الشباب المقاول التعاون معي لتحقيق هذه المرحلة الهامة في البحث، وهذا بالإجابة عن أسئلة الاستبيان الذي هو بين أيديكم، بكل صدق وموضوعية خدمة للعلم والمجتمع. ونتعهد لكم بحفظ المعلومات والتي لا نستخدمها إلا لغرض البحث العلمي.

عند الإجابة ضع علامة (x) في المكان المناسب، ولا تنس الإجابة عن الأسئلة المفتوحة في المكان الفارغ المخصص لها.

وأشكركم جزيل الشكر على حسن تعاونكم.

المحور الأول

- 1_ الجنس: ذكر أنثى
- 2_ السن:
- 3_ الحالة المدنية: أعزب متزوج أرمل مطلق
- 4_ مكان الإقامة البلدية: الولاية:
- 5_ مقر المؤسسة : البلدية: الولاية:
- 6_ نشاط المؤسسة:
- 7_ سنة إنشاء المؤسسة:

المحور الثاني

- 8_ ماهو مستواك التعليمي: أمي ابتدائي متوسط ثانوي جامعي .
- 9_ هل تملك تكويننا مهنيًا: نعم لا
- 10_ ماهي المهنة التي مارستها قبل إنشاء المشروع:
- 11_ أين مارست هذه المهنة: مؤسسة عمومية مؤسسة خاصة مؤسسة عائلية مؤسسة أجنبية مؤسسة مختلطة أخرى حدد:
- 12_ كم دامت مدة عملك:
- 13_ هل نشاط مشروعك يتوافق مع: التخصص الجامعي تخصص التكوين المهني الخبرة المهنية لا يتوافق مع أي منهم .
- 14_ كيف ساعدتك معارفك العلمية وخبرتك في تطوير فكرة المشروع:
- 15_ هل ساعدتك معارفك العلمية وخبرتك في (يمكن إختيار أكثر من إجابة): طرح منتج جديد تطوير منتجك تعديل منتج موجود في السوق تحسين أسلوب العمل تنظيم جديد للعمل إبتكار طرق إنتاج جديدة تصميم جديد لتنظيم المؤسسة أخرى حدد:
- 16_ كيف تم ذلك:
- 17_ هل أنت على إطلاع على ماهو كل جديد في مجال عملك: نعم لا

18_ كيف تستغل هذه المستجدات:.....

.....

19_ هل تعتمد على آلات تكنولوجية حديثة ومتطورة في إنتاجك: نعم لا

20_ كيف تتحكم فيها:.....

.....

21_ كيف تراقب التطورات التكنولوجية الحاصلة في مجال نشاطك:.....

22_ إلى ما تعود إبداعاتك وإبكاراتك في المؤسسة:.....

23_ كيف ساهمت معارفك العلمية وخبراتك في تحسين وتطوير مؤسستك:.....

.....

24_ هل إستطعت أن تقدم طرقا جديدة في العمل حددها لنا:.....

.....

25_ ماهي التحسينات والتعديلات التي أدخلتها على منتوجك:.....

.....

26_ ماهي الجوانب التنظيمية التي وفرتها بنفسك للمؤسسة فيما يتعلق بتوقيت العمل وطريقة العمل

نظام الأجور نظام الحوافز الإيجابية نظام الحوافز السلبية أخرى حدد:.....

27_ كيف قمت بذلك:.....

.....

28_ هل أضفت تعديلات على التجهيزات التكنولوجية التي تستعملها في المؤسسة:.....

المحور الثالث

29_ هل تتوفر على معلومات كافية حول السوق: نعم لا .

30_ كيف تحصلت عليها:.....

31_ هل وضعت نظام تسعير خاص لمنتوجك لكي يكون منافسا في السوق: نعم لا

- 32_ ماهي المعايير التي إعتمدتها في نظام تسعير منتوجك:.....
-
- 33_ هل تعود جودة منتوجك (يمكن إختيار أكثر من إجابة): لأنك تملك موارد بشرية مؤهلة ومدرية لأنك تحمل معارف وخبرات علمية لأنك تعمل وفق معايير علمية أخرى حدد:.....
- 34_ ماهي الطرق التي تستعملها في التسويق:.....
- 35_ هل تسوق منتوجك على المستوى: المحلي الوطني الدولي .
- 36_ هل إستطعت إبرام إتفاق تعاون مع مؤسسات أخرى : نعم لا .
- 37_ ماذا يحقق لك هذا الإتفاق:
-
- 38_ هل تواجه صعوبات في مجال المنافسة: نعم لا
- 39_ كيف تغلبت عليها:.....
-
- 40_ ماهي الإستراتيجيات التي تعتمد عليها للبقاء في السوق:.....
-
- 41_ هل تملك القدرة للتنافس مع المؤسسات الأخرى كيف ذلك:.....
-

المحور الرابع

- 42_ هل قمت بتطوير مؤسستك: نعم لا
- 43_ هل قمت بتطوير مقر مؤسستك: نعم لا
- 44_ هل تجدد تجهيزات مؤسستك بصورة مستمرة: نعم لا
- 45_ كم كان عدد عمالك عند إنطلاق المشروع:.....
- 46_ ماهو عدد عمالك الحالي:.....
- 47_ ماهي نوعية اليد العاملة التي تعتمد عليها في مؤسستك:.....

.....
.....
48_ كيف تنقل خبراتك في العمل والتسيير لعمالك:.....
.....

.....
.....
49_ كيف تحسن مهارات عمالك في المؤسسة:

.....
.....
50_ هل تعتمد على معايير وقواعد واضحة في توزيع الأجور لعمالك ولماذا:.....
.....

.....
.....
51_ هل تقدم المنح والعلاوات لعمالك: هل هو نظام خاص بك أم هو نظام مأخوذ من جهة أخرى؟.....
.....

.....
.....
52_ وكيف توصلت إليه؟.....
.....

.....
.....
53_ في حالة غيابك عن المؤسسة هل تفوض الأمر والسلطة لعامل من عمالك ولماذا:.....
.....

.....
.....
54_ هل تشارك عمالك في العملية الإنتاجية: نعم لا

.....
.....
55_ هل تشارك العمال في إتخاذ القرارات داخل المؤسسة: نعم لا

.....
.....
56_ ماهو نمط الإتصال السائد في مؤسستك:.....
.....

المحور الخامس

.....
.....
57_ هل يملك عمالك ثقافة الإنضباط في العمل ولماذا:.....
.....

.....
.....
58_ ماهو نوع المشاكل التي تواجهها مع عمالك(يمكن إختيار أكثر من إجابة): عدم الإستقرار

عدم الإنضباط عدم الوفاء التكاثر في أداء العمل عدم التكوين (غير مؤهلين) أخرى
حدد:.....

59_ كيف تؤثر هذه المشاكل على سير مؤسستك:.....
.....

60_ كيف هي طبيعة علاقتك مع الموردين: جيدة حسنة سيئة علاقة عمل أخرى
حدد:.....

61_ هل الموردين أوفياء لك:.....

62_ كيف هي طبيعة علاقتك مع الزبائن: جيدة حسنة سيئة علاقة عمل أخرى
حدد:.....

63_ هل هم راضون على خدماتك ولماذا:.....
.....

64_ هل تواجه صعوبات ومشاكل مع الهيئات التالية (يمكن إختيار أكثر من إجابة): الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب الوكالة البنكية الضرائب التأمين مفتشية العمل مفتشية التجارة أخرى
حدد:.....

65_ هل تتوقع مفاجآت من المحيط: نعم لا .

66_ إذا كان نعم حددتها وحدد مصدرها أو جهاتها:.....
.....

67_ ماهي الإستراتيجيات التي إتخذتها للتعامل مع البيئة المحيطة بمشروعك.....
.....

68_ ماهي الأهداف الشخصية التي حققها لك هذا المشروع:.....
.....

69_ ما هي الأهداف الإجتماعية والإقتصادية التي حققها مشروعك:.....
.....

70_ ماهو المحيط المناسب لإزدهار وتطور مشاريع الشباب الصغيرة:.....