

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع

أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه (ل.م.د) في علم الاجتماع

تخصص علم الاجتماع والتنمية

الموضوع:

## مخرجات التعليم العالي والتنمية المحلية في الجزائر

دراسة ميدانية على خريجي الجامعة أصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ببلدية تبسة . أنموذجاً .

إشراف البروفيسور:

- خالد حامد

إعداد الطالبة:

- سمية سنوسي

### لجنة المناقشة

اسم ولقب الخبير	الرتبة	الصفة	الشعبة	الجامعة
سلطان بلغيث	أستاذ التعليم العالي	رئيسا	علم الاجتماع	جامعة العربي التبسي - تبسة -
خالد حامد	أستاذ التعليم العالي	مشرفا ومقررا	علم الاجتماع	جامعة العربي التبسي - تبسة -
نوار بورزق	أستاذ محاضر "أ"	ممتحنا	علم الاجتماع	جامعة العربي التبسي - تبسة -
بلقاسم مزبوة	أستاذ محاضر "أ"	ممتحنا	علم الاجتماع	جامعة العربي التبسي - تبسة -
الازهر ضيف	أستاذ التعليم العالي	ممتحنا	علم الاجتماع	جامعة حمى لخضر - الوادي -
فوزي لوحيدي	أستاذ التعليم العالي	ممتحنا	علم الاجتماع	جامعة حمى لخضر - الوادي -

السنة الجامعية: 2021-2022

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

"وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ"

صدق الله العظيم

سورة التوبة (150)

## شكر وتقدير

أشكر الله عز وجل وأحمده الذي وفقني لانجاز هذا العمل المتواضع ، الذي أرجو أن اكون قد أصبت فيه ولو بقدر بسيط.

ولا يسعني بعد حمد الله وشكره الا ان أتقدم بشكري وتقديري الى أستاذي الفاضل والأب الروحي لهذه الاطروحة البروفيسور "خالد حامد" الذي أشرف على هذه المذكرة وشملني بعطفه وعنايته، وقاد البحث بتوجيهاته السديدة وروحه العلمية وسعة صدره من مستهل البحث حتى صورته النهائية.

أشكر بشكل خاص كل من الدكتور العبسي علي وجمال عطية من جامعة الوادي، اللذان ساعداني على إكمال الأطروحة.

كما اتقدم بخالص شكري الى كل من الدكاترة الأفاضل وأساتذتي بدر الدين مسعودي، المولدي عاشور، وأساتذتي الذين رافقوني خلال دراستي وتكويني بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ونخص بالذكر كل من الدكتور: بوطورة كمال، ميهوبي إسماعيل، دراوات وحيد، شاوي رياض، بلغيث سلطان، والذين كانوا سندا لي خلال المذكرة ولم يبخلوا عليا بنصائحهم.

أشكر بشكل خاص كذلك كل من عميد كلية العلوم الانسانية والاجتماعية البروفيسور حفظ الله، ونائب العميد الدكتور بلخيري رضوان واللذان ساعداني خلال مرحلة الدكتوراه الى غاية اكمال الاطروحة، كما اشكر كل من الاستاذات الفضليات ناجي ليلي، جفال منال، حديدان خضرة، بن دار نسيم، لغويل سميرة اللواتي كن خير أنيس خلال مشواري الجامعي وتكويني، ويرجع الفضل لهن في الوصول الى هذه المرحلة.

اقدم تحية وشكر خاص الى الهيئات الداعمة في انشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في اكمال هذه الاطروحة.

الباحثة: سنوسي سميرة

# الفهرس

شكر وتقدير

فهرس الجداول

فهرس الأشكال

مقدمة ..... أ - ث

## الفصل الأول: الإطار التصوري والمفاهيمي الدراسة:

02.....تمهيد

02.....أولاً) إشكالية وموضوع الدراسة.....

07.....ثانياً) تحديد المفاهيم.....

16.....ثالثاً) الدراسات السابقة.....

32.....رابعاً) المقاربة السوسولوجية.....

33.....خلاصة الفصل.....

## الفصل الثاني: المنظور السوسولوجي لمخرجات التعليم العالي

35.....تمهيد

35.....أولاً) التأسيس النظري لمخرجات التعليم العالي.....

44.....ثانياً) مخرجات التعليم العالي والتخطيط للتشغيل وقضايا التنمية.....

48.....ثالثاً) متطلبات الموازنة بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل.....

52.....رابعاً) سبل تقليص الفجوة بين مخرجات التعليم العالي وسوق الشغل في الجزائر.....

54.....خامساً) خصائص مخرجات التعليم العالي التي يحتويها سوق العمل الجزائري.....

62.....خلاصة الفصل.....

## الفصل الثالث: مخرجات التعليم العالي وسوق العمل في الجزائر

64.....تمهيد

64.....أولاً) التأسيس النظري للتكوين الجامعي.....

70.....ثانياً) متطلبات التكوين الجامعي في ظل المتغيرات العالمية والمحلية.....



## الفهرس

71.....(ثالثا) العلاقة بين خريجي الجامعة والتخصصات الأكاديمية والتوظيف

79.....(رابعا) التكوين الجامعي وخريجي الجامعة في الجزائر

91.....خلاصة الفصل

### الفصل الرابع: التنمية المحلية: مقارنة نظرية . واقع التنمية المحلية في الجزائر

93.....تمهيد

93.....أولاً) التأسيس النظري للتنمية المحلية

101.....ثانياً) مداخل ومجالات التنمية المحلية

111.....ثالثاً) نظريات التنمية المحلية

117.....(رابعا) التنمية المحلية ومؤشراتها في الجزائر من 1999-2004

123.....خلاصة الفصل

### الفصل الخامس: المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والتنمية المحلية في الجزائر

125.....تمهيد

125.....أولاً) المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وخصائصها

128.....ثانياً) دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

131.....ثالثاً) المداخل النظرية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة

146.....(رابعا) واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والتنمية المحلية في الجزائر

162.....خلاصة الفصل

### الفصل السادس: واقع مؤسسات خريجي الجامعة ومساهمتها في التنمية المحلية في ولاية تبسة

164.....تمهيد

164.....أولاً) واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ولاية تبسة

172.....ثانياً) الهيئات الداعمة ودورها في خلق مناصب الشغل لخريجي الجامعة بولاية تبسة

179.....ثالثاً) واقع التنمية المحلية في ولاية تبسة

189.....خلاصة الفصل

### الفصل السابع: الإجراءات المنهجية للدراسة

## الفهرس

191.....	تمهيد
191.....	أولاً) المجال المكاني.....
192.....	ثانياً) المجال الزمني.....
194.....	ثالثاً) المجال البشري.....
207.....	رابعاً) منهج وأدوات الدراسة.....
216.....	خامساً) أدوات التحليل الإحصائي.....
217.....	خلاصة الفصل.....

### الفصل الثامن: عرض وتحليل بيانات الدراسة الميدانية

219.....	تمهيد
203.....	أولاً) عرض وتحليل البيانات المتعلقة بإنشاء المؤسسة.....
233.....	ثانياً) مدى ملائمة التكوين الجامعي مع متطلبات سوق العمل.....
252.....	ثالثاً) مدى ملائمة مشاريع خريجي الجامعة مع تخصصاتهم.....
264.....	رابعاً) مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي ينشئها خريجو الجامعة في مجالات التنمية المحلية المختلفة.....
276.....	خامساً) العوائق والمشكلات التي تعاني منها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.....
298.....	خلاصة الفصل.....

### الفصل التاسع: استخلاص نتائج الدراسة الميدانية

300.....	تمهيد
300.....	أولاً) استخلاص نتائج الدراسة الميدانية في ضوء الفرضيات.....
321.....	ثانياً) استخلاص نتائج الدراسة الميدانية في ضوء الدراسات السابقة.....
325.....	ثالثاً) استخلاص نتائج الدراسة الميدانية في ضوء المقاربة السوسيولوجية.....
329.....	رابعاً) النتائج العامة للدراسة.....
335.....	الخاتمة.....
336.....	التوصيات والاقتراحات.....

# الفهرس

339..... قائمة المراجع والمصادر

الملاحق

## فهرس الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
01	يوضح أهم عناصر مخرجات التعليم العالي	38
02	يوضح تعداد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ولاية تبسة من 2013 إلى 2018	164
03	يوضح توزيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب قطاعات الأنشطة الاقتصادية	166
04	يوضح توزيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب البلديات وتطورها خلال الفترة من 2014 إلى 2018	170
05	يبين تطور خريجي جامعة الشيخ العربي التبسي من 2014 إلى 2017	172
06	يوضح توزيع خريجي الجامعة المستفيدين من الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب الاونساج حسب قطاع النشاط	175
07	يوضح توزيع خريجي الجامعة المستفيدين من الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (كناك) حسب قطاع النشاط	176
08	يبين توزيع خريجي الجامعة المستفيدين من الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (الاونجام) حسب قطاع النشاط	177
09	يبرز تصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة بخريجي الجامعة في بلدية تبسة	196
10	يبرز القطاعات التي تنشط بها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة بخريجي الجامعة في بلدية تبسة	196
11	يبين توزيع أفراد العينة حسب علاقة الجنس بالسن	197
12	يبين توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي المتحصل عليه	201
13	يبرز توزيع أفراد العينة حسب التخصص المدروس	202
14	يبرز توزيع أفراد العينة حسب سنة التخرج	204
15	يوضح تاريخ بدأ نشاط المؤسسة	206
16	يبرز صدق البنود حسب المحكمين	212
17	يوضح نتائج الصدق البنائي (الصدق الداخلي للاستمارة)	214
18	يبرز حساب تحليل الثبات ألفا كرونباخ Reliability cronbach's Alph Analysis	215
19	يوضح الثبات العام للاستمارة حسب معامل ألفا كرونباخ	215
20	يوضح ممارسة المبحوثين لعمل من قبل ودوافع تركه	219
21	دوافع اختيار الخريج لمؤسسته	221
22	يبين رغبة الخريج في اختيار مشروع آخر وأسباب عدم انجازه	222
23	يبين خبرة الخريج حول مشروعه	224
24	يوضح الجهة المساهمة في إنجاز مشروع الخريج	225
25	يوضح تلقي الخريج لمساعدة خاصة في إنشاء مؤسسته والطرف المساعد في ذلك	230
26	يبين نوع المساعدات التي تلقاها خريج الجامعة	232
27	يوضح توزيع أفراد العينة حسب نوع النظام المدروس	233
28	يبين تلقي الخريج لتكوين آخر يتلاءم مع واقع متطلبات نشاط مؤسسته ونوعه	235
29	يبين مدى مساعدة المعارف المكتسبة من قبل خريجي الجامعة في إدارة مؤسسته وكيفية الاستفادة منها	239
30	يوضح مدى حاجة خريج الجامعة إلى تكوين إضافي لاكتساب مهارات تساعده في سوق العمل وأسباب هذه الحاجة	242
31	يبين مدى توافق ما درسه الطالب الجامعي مع احتياجات سوق العمل	245
32	يبين مدى تفتح الجامعة على محيطها المجتمعي	248
33	يوضح متطلبات العمل في مثل المؤسسة	251
34	المتعلق بمدى ملائمة التخصص الجامعي المدروس مع ميول الخريج	252



## فهرس الجداول

254	يبين مدى رضا خريج الجامعة عن تخصصه المدروس في الجامعة	35
256	يوضح مدى توافق التخصص الجامعي المدروس مع نشاط مؤسسة خريج الجامعة ومبرراته	36
257	يوضح مدى استفادة الخريج من المعارف العلمية الجامعية في إدارة مؤسسته	37
259	يبرز مرتكزات تسيير مؤسسة خريج الجامعة	38
261	يوضح علاقة ملائمة التخصص بنجاح المؤسسات	39
263	يوضح التخصصات الجامعية التي تحظى بفرص أفضل في سوق العمل	40
264	يبين مجال نشاط مؤسسة خريج الجامعة	41
267	يوضح عدد عمال مؤسسة خريج الجامعة	42
268	يوضح تطور اليد العاملة في المؤسسة	43
270	يبرز اليد العاملة بالمؤسسة من خريجي الجامعة	44
271	يوضح مدى تطور المؤسسة بعد إنشائها وأهم جوانب تطورها	45
274	يوضح دعم أو تشجيع أصحاب المشاريع من السلطات المحلية	46
276	يبين مناصب الشغل المتوفرة	47
278	يتعلق بالصعوبات التي تعاني منها المؤسسة ونوعها	48
282	يوضح أسباب الصعوبات التي تواجهها المؤسسة	49
283	يبين إمكانية التغلب على هذه الصعوبات والسبل المعتمدة في ذلك	50
286	يبرز مدى مواجهة الخريجين لصعوبات في تسديد القروض	51
287	يوضح مواجهة الخريج لصعوبة في تسويق منتجاته ونوع هذه الصعوبات	52
290	يبرز الصعوبات التي يعاني منها الخريج في التعامل مع المحيط الذي له علاقة بنشاط مؤسسته ونوعها	53
293	يوضح مساعدة طرف آخر في تسوية صعوبات المؤسسة والطرف المساعد في ذلك	54
394	يبين التفكير بالقيام بمشروع آخر وسبب ذلك	55
297	يبين الخوف على مستقبل المؤسسة	56

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
52	يوضح أسباب عدم الموائمة بين مخرجات التعليم العالي وسوق العمل	01
165	يوضح تطور تعداد قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة	02
169	يوضح قطاعات النشاطات المهيمنة إلى غاية 2018/06/30	03

يعد التشغيل من أهم القضايا التي تستقطب اهتمام المعنيين من المفكرين والباحثين بمختلف مجالاتهم وتوجهاتهم، واختصاصهم، وذلك باعتباره من المؤشرات الأساسية للتنمية وتطور المجتمعات، والحد من مشكلات التخلف والبطالة، وفي توفير مناصب الشغل للفئات الاجتماعية النشطة. ويعد خريج الجامعة من بين الشرائح الاجتماعية التي تساهم بشكل فعال في النهضة والتطور لما تملكه من مؤهلات ومعارف علمية تشمل مختلف المجالات.

إلا أن خريج الجامعة واجه صعوبات جمة في إيجاد منصب عمل بحكم عدم توافق مخرجات الجامعة مع سوق العمل الذي يتميز بالركود نتيجة لفشل سياسات التنمية المنتهجة، وخاصة مع تطبيق نظام ل.م.د في الجزائر، مما جعل خريج الجامعة يواجه صعوبات جمة في إيجاد وظيفة تتناسب مع مؤهله العلمي، وعليه كان التوجه إلى القطاع الخاص كمنفذ للخريج في الحصول على شغل يتيح له بناء مستقبله بأريحية، والابتعاد عن التقيد الذي يفرضه القطاع العام والتوظيف العمومي، خاصة في استغلال الموظف مقابل راتب ضئيل.

وقد قامت الدولة من خلال سياستها على منح القروض كمبادرة للمهتمين بإنشاء المشاريع الخاصة، ومن بينها خريجي الجامعة، وهذا من خلال الهيئات الداعمة أبرزها: الوكالة الوطنية لتشغيل الشباب، والوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، والصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، بحيث ساعدت الخريج على إنشاء مشروعه الخاص.

لذلك سعى الخريج الجامعي من خلال هذا المشروع لضمان مستقبله وممارسة خياراته، وقد ساعد هذا التوجه سياسات التنمية التي تدعم القطاع الخاص، وبخاصة فئة الخريجين للاستثمار في قطاعات التنمية، من خلال المشاريع التي يحملونها، مما ساهم في إنشاء آلاف المؤسسات التي تنشط في مجالات التنمية المحلية المختلفة، ومكن في نفس الوقت هذه الشريحة العمل على فرض مكانتها في المحيط السوسيواقتصادي، ومساهمتها في التنمية المحلية، بفضل ما يوفره من مناصب عمل، واستقطاب لليد العاملة المؤهلة لتصبح هذه المؤسسات مركز جذب للفئة البطالة ومن بينها خريجي الجامعة.

ومما لا شك فيه أن أصحاب هذه المشاريع يواجهون العديد من التحديات والصعوبات التي تقف حاجزا أمام تطور مؤسساتهم، سواء قبل أو بعد إنشائها، بحكم نوع البيئة التي ترتبط بهم.

من هنا تهدف هذه الدراسة إلى محاولة الكشف عن واقع مؤسسات خريجي الجامعة، وذلك بالوقوف على أهم المجالات التنموية التي تنشط بها، ومدى تجسيد هذه الفئة لقدراتها ومعارفها العلمية المستقاة من التكوين الجامعي في إدارة مؤسساتهم، وتوظيف معارفهم وقدراتهم في مشاريعهم، والعمل على تطويرها بما يضمن استمراريتها وتحقيقها أهدافها، وكذلك في الوقوف على أهم العوائق والصعوبات التي تقف حاجزا أمام تطورها.

وقد تم تقسيم موضوع البحث إلى تسعة فصول:

**الفصل الأول:** خصص للإطار التصوري لموضوع الدراسة الذي يتضمن: تحديد الإشكالية، فرضيات الدراسة، وأهداف وأهمية الدراسة، ثم مبررات اختيارها، بالإضافة إلى تحديد المفاهيم، وعرض أهم الدراسات السابقة لإبراز أوجه الاستفادة منها وأوجه الاختلاف، وأخيرا المقاربة السوسيلوجية، وخلاصة الفصل.



أما **الفصل الثاني**: فسنتناول فيه المنظور السوسولوجي لمخرجات التعليم العالي إذ يتضمن التأصيل النظري لمخرجات التعليم العالي من حيث: أهمية مخرجات التعليم العالي، مستويات مخرجات التعليم العالي، وعناصر مخرجات التعليم العالي، كما يتضمن مخرجات التعليم العالي والتخطيط للتشغيل وقضايا التنمية، العلاقة بين مخرجات التعليم وقضايا التنمية، ثم متطلبات الموازنة بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل، إضافة إلى سبل تقليص الفجوة بين مخرجات التعليم العالي وسوق الشغل في الجزائر، وأخيرا خلاصة الفصل، حيث سنعالج هذا الموضوع من جانب سوسولوجي.

و خصص **الفصل الثالث** لمخرجات التعليم العالي وسوق العمل في الجزائر: يتضمن التأصيل النظري للتكوين الجامعي من خلال: تعريف التكوين الجامعي، وظائف التكوين الجامعي، أهداف التكوين الجامعي، يليها متطلبات التكوين الجامعي في ظل المتغيرات العالمية والمحلية، ثم العلاقة بين خريجي الجامعة والتخصصات الأكاديمية والتوظيف، ويتناول المبحث الأخير التكوين الجامعي وخريجي الجامعة في الجزائر، وخلاصة الفصل.

يضم **الفصل الرابع** التنمية المحلية: مقارنة نظرية - واقع التنمية المحلية في الجزائر، سنتطرق فيه إلى: التأصيل النظري للتنمية المحلية من خلال كل من: ركائز التنمية المحلية، مبادئ التنمية المحلية، أجهزة التنمية المحلية، القواعد الأساسية للتنمية المحلية واستراتيجياتها، ثم نتطرق إلى مداخل ومجالات التنمية المحلية، إضافة إلى النظريات السوسولوجية للتنمية المحلية، وأخيرا التنمية المحلية ومؤشراتها من 1999 إلى 2004، وخلاصة الفصل.

أما **الفصل الخامس** الذي حمل عنوان: المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والتنمية المحلية في الجزائر سيضمن كل من: المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وخصائصها، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تتعرض فيها من خلال التخفيف من البطالة، وفي توفير فرص التوظيف للشباب ولخريجي الجامعة، ثم المداخل النظرية في دراسة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وأخيرا واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والتنمية المحلية في الجزائر، ثم خلاصة الفصل.

أما **الجانب الميداني** فتضمن أربعة فصول:

**فالفصل السادس**: سيخصص لواقع مؤسسات خريجي الجامعة ومساهمتها في التنمية المحلية في ولاية تبسة والتي تتضمن: واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية تبسة، تليها الهيئات الداعمة ودورها في خلق مناصب الشغل لخريجي الجامعة بولاية تبسة، ثم واقع التنمية المحلية في ولاية تبسة، وأخيرا خلاصة الفصل.

يتضمن **الفصل السابع**: الإجراءات المنهجية للدراسة والمتعلق بكل من: المجال المكاني، الزماني، البشري، ثم منهج وأدوات الدراسة، إضافة إلى أدوات التحليل الإحصائي، وأخيرا خلاصة الفصل.

أما **الفصل الثامن**: سيخصص لتفسير وتحليل البيانات الميدانية، وللإجابة عن التساؤلات الفرضيات المطروحة من خلال: عرض وتحليل البيانات المتعلقة بإنشاء المؤسسة، ثم عرض وتحليل فرضيات الدراسة الخاصة بكل من: مدى ملائمة التكوين الجامعي وسوق العمل، ثم مدى ملائمة مشاريع خريجي الجامعة مع تخصصاتهم، إضافة إلى مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي ينشئها خريجو الجامعة في مجالات التنمية المحلية المختلفة، وأخيرا العوائق والمشكلات التي تعاني منها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وخلاصة الفصل.



وأخيرا **الفصل التاسع**: المخصص لاستخلاص نتائج الدراسة الميدانية نتناول فيه استخلاص نتائج الدراسة الميدانية في ضوء الفرضيات من خلال: استخلاص نتائج الفرضية الأولى المتعلقة بمدى ملائمة التكوين الجامعي مع متطلبات سوق العمل، واستخلاص نتائج الفرضية الثانية المتعلقة بمدى ملائمة مشاريع خريجي الجامعة مع تخصصاتهم ، واستخلاص نتائج الفرضية الثالثة المتعلقة بمساهمة المؤسسات التي ينشئها خريجو الجامعة في مجالات التنمية المحلية، واستخلاص نتائج الفرضية الرابعة المتعلقة بالعوائق والصعوبات التي تعاني منها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، تليها استخلاص نتائج الدراسة الميدانية في ضوء الدراسات السابقة، ثم استخلاص نتائج الدراسة الميدانية في ضوء المقاربة السوسولوجية، وأخيرا النتائج العامة للدراسة، ثم الخاتمة التي تضم التوصيات والاقتراحات.

# الفصل الأول

## الإطار التصوري والمفاهيمي للدراسة

تمهيد

أولاً إشكالية وموضوع الدراسة

01- الإشكالية

02- فرضيات الدراسة

03- أهداف الدراسة

04- أهمية الدراسة

05- مبررات اختيار الموضوع

ثانياً تحديد المفاهيم

01- التعليم العالي

02- مخرجات التعليم العالي

03- خريج الجامعة

04- التنمية المحلية

05- المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

ثالثاً الدراسات السابقة

01- الدراسات الأجنبية

02- الدراسات المحلية

03- مجالات الاستفادة من الدراسات السابقة

04- أوجه التشابه بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة

رابعاً المقاربة السوسيولوجية

خلاصة الفصل

تمهيد:

إن وضع موضوع الدراسة في إطاره التصوري، من أهم الخطوات التي يعتمد عليها الباحث في التعرف عن موضوعه بشكل جيد، ومن ثم مساعدته في اتضاح الرؤية والتقرب منه بالشكل الذي يضمن له إزالة كل الشوائب عنه وهذا من خلال تحديد الإشكالية، التساؤلات والفرضيات، أهداف وأهمية الدراسة، مبررات اختيار الموضوع، تحديد المفاهيم، إضافة الدراسات السابقة المتناولة لمتغيرات الدراسة، وأخيرا المقاربة السوسيولوجية، وهذا ما سوف نلقي عليه الضوء في هذا الفصل.

أولا إشكالية وموضوع الدراسة:

(01) الإشكالية:

لقد عرف المجتمع الجزائري تحولات عميقة على كافة الأصعدة: الاقتصادية، والاجتماعية، والسياسية، والثقافية والتربوية، حيث يشمل هذا الأخير على النظام التعليمي بكافة مراحلها بما فيها التعليم العالي، الذي أصبح يواجه تحديات لم تكن معهودة من قبل من بينها عدم قدرة نظامه على الاستجابة بفعالية للتحديات التي يفرضها التطور غير المسبوق في العلوم والتكنولوجيا، إضافة إلى ما أفرزته العولمة. وهذا ما جعلها تبحث عن مقاربة جديدة للعلاقات البيداغوجية بتخليها تدريجيا عن المقاربات الكلاسيكية وانتهاج نظام جديد عرف ب ل.م.د، الذي تمثل في القيام بإصلاحات في سياسة التعليم العالي مصحوبا بتحسين البرامج البيداغوجية وإعادة تنظيم التسيير البيداغوجي، وتكوين الموارد البشرية الفاعلة والمتخصصة لتوظيف المعرفة في خدمة احتياجات السوق، بصفتها تستقطب الطلبة كمدخلات لتقوم بتحويلها إلى مخرجات تقدمها الجامعة تتمظهر في آلاف الخريجين ذوي الشهادات الجامعية بمختلف تخصصاتها بما يتوافق وسوق العمل، وهو ما توجهت إليه الجامعة الجزائرية على وجه الخصوص بوضع إصلاحات متعددة ركزت في مجملها بإمداد القطاع الاقتصادي بالإطارات القادرة على شغل مناصب العمل المتوفرة، والمساهمة في مناصب جديدة واتخاذ القرار حولها بما يتوفر لديهم من معرفة متطلبات التنمية المحلية، واقتلاع المشكلات من جذورها في هذا الميدان.

ولهذا اعتمدت الجامعة الجزائرية نظام ل.م.د، وكانت نتيجته أنه أغرق سوق العمل بكم هائل من المتخرجين في مختلف التخصصات " فمثلا في غضون سنتين فقط انتقل عدد حاملي الشهادات الجامعية الذين دخلوا سوق العمل من 80000 سنة 1996 إلى ما يقارب 100000 سنة 1998، أما حاليا فيقدر عدد الوافدين لسوق العمل سنويا من الجامعيين 120000 حامل شهادة جامعية".<sup>1</sup>

"فوظيفة الجامعة هي التعليم والبحث العلمي التي تعد تنظيما اجتماعيا مثلها مثل التنظيمات والمؤسسات الأخرى كالمصانع، المصارف والمستشفيات، بحيث أن العديد من المفكرين والباحثين حاولوا تحديد مفهوم واضح ومحدد لها لأهميتها الكبيرة في تطور المجتمع، إضافة إلى قيامها بتزويد سوق العمل بالتخصصات اللازمة لمتطلبات التنمية المحلية".<sup>2</sup> كما أن وظيفة الجامعة هي إعداد وتأهيل وتكوين الطالب الجامعي باعتبار أنها تحدد مستوى قدراته ومهاراته وكذا كفاءته في ميدان سوق العمل وفي ظل تنامي القطاع الخاص من بينها المؤسسات

<sup>1</sup>الأزهر العقبي وبلعربي أسماء : واقع بطالة الجامعيين في الجزائر وفرص إدماجهم مهنيا خلال الفترة 2008-2012 دراسة ميدانية على عينة من الجامعيين العاملين ضمن جهاز المساعدة على الإدماج المهني بمدينة بسكرة، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 16، دب، سبتمبر 2014، ص4.

<sup>2</sup>عربي صباح : دور التعليم العالي في تنمية المجتمع المحلي (دراسة تحليلية لاتجاهات القيادات الإدارية في جامعة محمد خيضر بسكرة، أطروحة منشورة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في علم الاجتماع، تخصص تنمية، إشراف برقوق عبد الرحمان، جامعة محمد خيضر بسكرة، السنة الجامعية 2013/2014.

الصغيرة التي أصبحت تحتل مكانة هامة ضمن النسيج الاقتصادي، والتي برزت كحل وسط لامتناهات شبك بطلاة خريج الجامعة واستقطاب أعداد معتبرة للشغل. وقد تبنت الجزائر إستراتيجية وطنية تقوم على ترقية المؤسسة الصغيرة والمتوسطة.

كما عملت على استحداث الهياكل والبرامج المساعدة على خلق المؤسسات الصغيرة والموجهة لخريجي الجامعة حاملي المشاريع والأفكار بصفة عامة، وتحديدًا شريحة خريجي التعليم العالي بهدف تخفيف العبء على القطاع العمومي التي أثقل كاهلها الأعداد الهائلة للخريجين التي تطرحها الجامعة سنويًا وتدفعها نحو سوق العمل. من هنا أصبحت أعدادًا من خريجي الجامعة تتوجه إلى القطاع الخاص كحل للخروج من شبك البطالة، ومن ثم إنشاء مؤسسته بما يتلاءم مع تخصصهم الجامعي، وذلك باختيار نوع النشاط الخاص بمؤسسته، وبناءً على البيئة المحيطة به، ومن ثم محاولة التكيف معها، ومواجهة مختلف التحديات والمشاكل التي تعترضه. ومن خلال ما سبق نطرح التساؤل التالي: ما مدى مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لخريجي الجامعة في التنمية المحلية؟

- تنفرع عنه جملة من الأسئلة الفرعية التالية:

- \* هل يتلاءم التكوين الجامعي مع متطلبات سوق العمل؟
- \* هل يختار الخريجون مشاريعهم بما يتلاءم وتخصصاتهم الجامعية؟
- \* ما هي أهم مجالات التنمية المحلية التي تنتشط بها مؤسسات خريجي الجامعة؟
- \* ما هي أهم العوائق والصعوبات التي تواجهها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؟

## (02) فرضيات الدراسة:

تمت صياغة فرضيات الدراسة كالآتي:

- \* يتلاءم التكوين الجامعي مع متطلبات سوق العمل.
- \* يختار خريجي الجامعة مشاريعهم بما يتلاءم وتخصصاتهم الجامعية.
- \* تساهم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي ينشئها خريجي الجامعة في مجالات التنمية المحلية المختلفة.
- \* تعاني المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من عدة عوائق وصعوبات.

## (03) أهداف الدراسة :

تهدف هذه الدراسة إلى جملة من النقاط أبرزها:

- التعرف على واقع الخريج الجامعي وكيفية اندماجه في الحياة العملية، ومدى ملائمة تكوينه الجامعي، وهذا من خلال تسليط الضوء على مسار دراسته وعلاقته بمتطلبات المحيط السوسيواقتصادي، وعن مدى الاستفادة وتجسيد معارفه في المشروع الذي ينجزه سواء على المستوى النظري أو التطبيقي، وهذا ما تهدف الدراسة إلى الوقوف عنده.

- محاولة تشريح واقع سوق العمل من حيث طبيعة فرص العمل المعروضة أمام خريجي الجامعة، باعتبار أغلب الوظائف المعروضة تغلب عليها الوظائف البيروقراطية (الإدارية والخدمية) في حين تغيب عنه الوظائف المتعلقة بالأنشطة الاقتصادية وغيرها، وأسباب اللجوء إلى القطاع الخاص كحل بديل للقطاع العام وهذا في ظل احتكارية الوظائف وندرته، وتزايد أعداد الطلبة المتخرجين الذين تطرحهم الجامعة كل سنة، فالملاحظة البسيطة للواقع تبين لنا أن هناك مشكلة لا بد من معالجتها، وهذه المشكلة تتمحور في وجود أعداد هائلة من حملة الشهادة الجامعية لكنها تصطدم بواقع متطلبات سوق العمل، في حين نجد هذا الكم الهائل من الخريجين يبحثون عن وظائف ولا يتمكنون من الحصول عليها، من هنا لا يكون أمام الخريج إلا المخاطرة والالتحاق بالقطاع



الخاص وبالتحديد في مجال المقاولاتية وإنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وهذا ما تحاول الدراسة تسليط الضوء عليها.

- محاولة إعطاء صورة واقعية على التخصصات التي يميل أصحابها إلى العمل الحر من حيث ارتباطها بعالم الشغل، وهذا من خلال معرفة توجه الطلبة الجامعيين نحو التخصصات المرغوبة فيها أكثر، ومدى ارتباط التخصص بنوع المؤسسة المنشأة من طرف الخريج، ومساهمة ذلك إما في نجاحها أو فشلها، والاستراتيجيات المتبعة في ذلك من منظور الخبرة سواء من ناحية وجودها أو عدمها.

- توسيع فئة المهتمين بقضايا مخرجات التعليم العالي وعلاقتها بالتنمية المحلية، وفي إعداد الخريجين من مختلف النواحي وفي مختلف التخصصات.

- محاولة الوقوف على مدى مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لخريجي التعليم العالي في التنمية المحلية وبالتحديد في بلدية تبسة.

- الوقوف على دوافع إنشاء خريج الجامعة للمؤسسات الخاصة، فهل إنشاء المؤسسة يعتبر أولوية بالنسبة له، أما أن عدم توفر مناصب العمل هي التي تدفع به إلى هذا الخيار.

- معرفة مدى مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في توفير مناصب الشغل، والحد من مشكلة بطالتهم، وفي تحقيق التنمية المحلية في بلدية تبسة.

- تسليط الضوء عن أهم المعوقات والصعوبات التي يعاني منها خريج الجامعة في إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وفي إدارتها وتسييرها وهذا من منظور سوسيولوجي.

#### (04) أهمية الدراسة:

تكمن أهمية هذه الدراسة في:

- إن معرفة واقع التكوين الجامعي في الجزائر وإمكاناته، ومدى ملاءمته وارتباطه بمستقبل الخريج المهني وسوق العمل يمثل الخطوة الأولى لتقويمه وتطويره، واكتسابه للمهارات اللازمة التي تجعله يثبت وجوده داخل عالم الشغل، ذلك أن نظام التعليم العالي قد تغير مع دخول نظام ل م د إلى الساحة الأكاديمية، وساهم في ظهور تخصصات جديدة في الجامعة، وعليه فإن أهمية البحث تبرز في التعرف على واقع التخصصات الجامعية ودورها في سوق العمل.

- إن نجاح هذه المؤسسات يتطلب أن يمتلك صاحبها ثقافة مقاولاتية لعل أبرزها المؤهلات والمعارف التي اكتسبها، وعن كيفية اختياره، فكثيرا ما يفرض على المستفيد مشروعا معينا لا يتناسب مع ميولات ومؤهلات صاحب المشروع، كذلك لا يمكن أن نتجاهل المحيط الذي يتعامل معه، والبنوك، السوق، البيروقراطية، المحسوبية والفساد، وغيرها من معيقات هذه المشاريع بصورة خاصة، والتنمية المحلية بصورة عامة.

- يتضح دور مخرجات التعليم العالي في عملية التنمية الاجتماعية والاقتصادية بالنظر إلى الأهمية الاقتصادية لرأس المال البشري كعنصر من عناصر الإنتاج، ومساهمته في تحقيق أهداف التنمية، ورأس المال البشري نقصد هنا خريج الجامعة الذي اتجه إلى إنشاء مشروعه الخاص، ومن ثم تطويره إلى مؤسسات صغيرة ومتوسطة. كذلك من الأدوار التي يطالب بها هذا التعليم في دراسة أسباب القصور في تحقيق التنمية ومسايرة

متطلبات العصر باعتبار أن التعليم العالي عملية استثمار في رأس المال البشري ينتج عنها عائد على الفرد والمجتمع كأى مشروع استثماري.

- إن المؤسسة المنشأة من طرف الخريج تعاني من عوائق وصعوبات تحد من فعاليتها، من هنا تتجسد أهمية الدراسة في معالجة هذه النقطة من منظور سوسولوجي وهذا بتحليل واقعي لهذه الصعوبات ومن ثم القدرة على تجاوزها والتعامل معها إلى غاية الوصول بها إلى النجاح والتطور، أو بالفشل الذي يؤدي إلى سقوطها وانهارها.

- تقديم بعض التوصيات والاقتراحات التي تكون بوابة عبور للباحثين القادمين والدارسين لهذا الموضوع.

## 05 مبررات اختيار الموضوع :

أ) الأسباب الذاتية: رغبة الباحث في هذه الدراسة باعتبار أنه قريب من هذه الفئة، وبشكل جزء منها - خريجي الجامعة-، إضافة إلى انعكاسات نظام ل م د على الخريج الجامعي، وهذا يبرز من خلال الطلبة الذين تطرحهم الجامعة سنويا، بحيث يصطدمون بواقع مزري يدفع فيه الطالب ثمن التحاقه بالجامعة غاليا وهذا الثمن هو شبح البطالة. من هذا المنطلق يتجه للبحث عن عمل خاص، يؤمن به مستقبله، ويحقق له هدفه، وهذا من خلال إنشاء مؤسسة خاصة. كما أن التخصص في مجال علم اجتماع التنمية يجعل من هذه المواضيع من أهم القضايا التي تثير اهتمام الباحث.

ب) الأسباب الموضوعية: إن مهمة الباحث في مجال العلوم الاجتماعية أو غيرها من العلوم الأخرى، هي محاولة تقصي الإجابة عن التساؤلات التي تشغل الباحث في مجتمعه، وخاصة تلك المشاكل المعاصرة والتي قد تأخذ منحى خطيرا في حال لم تتم معالجتها، فمشكلة اختلال التوازن في العلاقة بين نسبة خريجي الجامعة ومتطلبات سوق العمل تظهر بشكل جلي للعيان وتمس التنمية المحلية بشكل عام، من هنا يشكل القطاع الخاص طوق النجاة في ظل هذا الوضع بالنسبة للخريج، لكن بعد إنشائها فإنه يواجه صعوبات عديدة قد تعيق أداء المؤسسة، لذلك نحاول في هذه الدراسة نحاول تسليط الضوء على هذه الصعوبات ودور الخريج في التحكم فيها أو الاستسلام لها، نظرا لأن الخريج قد عانى من البطالة قبلها، وعليه يكتسي الموضوع أهمية من هذا الجانب وهو ما يدفع للبحث في هذا الموضوع .

- أهمية المقالة في استثمار رأس المال البشري والمادي في تحقيق تنمية محلية.

## ثانيا) تحديد المفاهيم:

### 01 التعليم العالي:

أ) التعليم لغة: "كما ورد في لسان العرب، يشتق من علم بالشيء: أحاطه وأدركه، وعلمه العلم والصنعة تعليمًا وعلما، جعله يتعلمها، ومن معانيه الإتقان، فيقال علم الأمر وتعلمه: أي أتقنه وعلمت الشيء بمعنى عرفته وخبرته."<sup>1</sup>

ب) التعليم اصطلاحا: "كما تعرفه موسوعة المعارف التربوية هو: ترتيب و تنظيم المعلومات لإنتاج التعلم، ويتطلب ذلك انتقال المعرفة من مصدر إلى مستقبل، وتسمى هذه العملية بالاتصال، ونتيجة لان التعليم المؤثر يعتمد على مواقف ومعرفة متجددة فان الحصول على تعليم فعال يستوجب تحقيق عملية اتصال فعالة بين

<sup>1</sup>مهدي التميمي : مهارات التعليم دراسات في الفكر والأداء التدريسي، دار كنوز المعرفة، الأردن، 2007، ص19.

أطراف العملية التعليمية، ويمكن أن تكون الوسائل التعليمية والتكنولوجية من العوامل المهمة في زيادة فعالية عملية الاتصال.<sup>1</sup>

\* **التعليم العالي:** لقد اختلفت مفاهيم التعليم العالي بحسب اختلاف نوع المؤسسات الجامعية وتوجهات الباحثين وتخصصاتهم، "ولذلك قبل التطرق لمختلف هذه المفاهيم يجدر بنا الإشارة إلى أن الكثير من المؤلفين والباحثين يستعملون مصطلح التعليم العالي كمصطلح مرادف للتعليم الجامعي، فالجامعة تختص بكل ما يتعلق بالتعليم الجامعي، فالجامعة تختص بكل ما يتعلق بالتعليم الجامعي والبحث العلمي فهي تمثل مجتمعا علميا يهتم بالبحث عن الحقيقة من أجل خدمة أهداف المجتمع وتستمد نشاطها من العنصر البشري الذي يملك كفاءات عالية للأداء الجيد من أجل تقديم الخدمات المتنوعة باستعمال العلوم والتكنولوجيا".<sup>2</sup>

"ويقصد بالتعليم العالي مختلف أنواع الدراسات والتكوين، أو التكوين الموجه للبحث الذي يتم بعد مرحلة الثانوية على مستوى مؤسسة جامعية أو مؤسسات تعليمية أخرى معترف بها كمؤسسات للتعليم العالي من قبل السلطات الرسمية للدولة".<sup>3</sup>

"وتتميز الجامعة عن باقي مؤسسات التعليم العالي بصفة عامة بتنوع تخصصاتها في مقرراتها الدراسية، ويوفر النمط السائد في الجامعة فرصا كثيرة للطلبة للتخصص في العلوم (الفيزياء، الكيمياء، الجيولوجيا، علم الحيوان...)، العلوم الاجتماعية (علم النفس، علم الاجتماع، التربية...)، العلوم الإنسانية (التاريخ، الفلسفة...)".<sup>4</sup>

"يحظى التعليم العالي بمكانة اجتماعية مهمة لدوره في تكوين وإعداد الكفاءات البشرية المؤهلة لشغل المناصب التنموية في الدولة، وتشير الأدبيات التربوية إلى أن مرحلة التعليم العالي هي تلك المرحلة التالية لمرحلة التعليم الثانوي، والتي ينخرط فيها المتعلم في سن الثامنة عشر بعد قضائه 12 سنة دراسية في التعليم قبل العالي".<sup>5</sup>

- "والتعليم العالي وفق ما استقر في الأدبيات التربوية هو التعليم في الجامعات والمعاهد العليا، وكذا المعاهد الفنية والتقنية التي تبلي مرحلة التعليم الثانوي، أي كل تعليم يتم بعد المرحلة الثانوية وتسمى تعليما عليا".<sup>6</sup>

- "وتختلف تسميات هذه المؤسسة: فهناك الجامعة، الكلية، المعهد، الأكاديمية، المدرسة العليا، وهذه الأسماء تسبب خلطا في الفهم لأنها تحمل معاني مختلفة من بلد لآخر، فعلى الرغم من أن كلمة "كلية" تستخدم لتدل على

<sup>1</sup> مجموعة من المؤلفين: موسوعة المعارف التربوية، عالم الكتب، القاهرة، 2007، ص 1082.

<sup>2</sup> محمد السعيد بن غنيم: أثر سياسة الإنفاق العام على قطاع التعليم العالي في الجزائر (1967-2012)، مذكرة منشورة

لنيل شهادة الماجستير في العلوم السياسية، تخصص سياسة عامة، إشراف فضيلة عكاش، جامعة مولود معمري تيزي وزو، السنة الجامعية 2014/2015، ص 15 و 16.

<sup>3</sup>Unesco, conférence mondiale sur l'enseignement supérieur (paris : déclaration mondiale sur l'enseignement supérieur pour le 21 eme siècle, visionetaction,5-9,1998). p21,Au site web :

[www.unesco.org](http://www.unesco.org)

<sup>4</sup>نوال عمور: كفاءة أعضاء هيئة التدريس وأثرها على جودة التعليم العالي، دراسة حالة كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير بجامعة منتوري قسنطينة، جامعة قسنطينة، السنة الجامعية 2011/2012، ص 19.

<sup>5</sup>سمية الزاحي: مكانة المكتبة الجامعية في سياسات التعليم العالي في الجزائر، دراسة ميدانية في جامعات منتوري قسنطينة، عنابة، سكيكدة، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في علم المكتبات، جامعة قسنطينة2، السنة الجامعية 2013/2014، ص 51.

<sup>6</sup>بدران، شبل وسليمان، سعيد أحمد: التعليم في مجتمع المعرفة: التغيرات والتحديات وآفاق المستقبل، دار الشروق، عمان، 2007، ص 23.

معهد للتعليم العالي، إلا أنه نجد دولا تتبع التقاليد البريطانية حيث تستخدم هذه الكلمة للإشارة إلى مدرسة ثانوية خاصة.<sup>1</sup>

"ونجد أن التعليم العالي في كثير من الأحيان يعبر عن جميع المؤسسات التي تقدم تكوينا عالي بعد تلقي التعليم في الأطوار الأساسية(ابتدائي، متوسط، ثانوي، كالجامة أو المعاهد أو المدارس العليا)، أما الجامعة التي تعتبر من أبرز مؤسساته، في الكثير من الأحيان تستعمل الجامعة للإشارة لهذه المرحلة التعليمية المهمة، وهذا ما نجده في الكثير من المؤلفات والدراسات.<sup>2</sup>

لذلك فإن تعدد مفاهيم التعليم العالي تعكس تنوع الهيئات والمؤسسات التي تقوم بتلقين المعارف والمهارات.

"ومن بينها أيضا نجد التعريف الذي وضع سنة 1977 من طرف 44 بلدا في الندوة التي نظمتها اليونسكو حول التعليم العالي في إفريقيا، حيث عرفوه على أنها: هو كل أشكال التعليم الأكاديمية والمهنية التي تقوم بإعداد العاملين والمعلمين في المؤسسات كالجامة ومعاهد التربية والمعاهد التكنولوجية ومعاهد المعلمين والتي:

- ✓ تشترط للقبول فيها أن يكون المتقدمون قد أتموا الدراسة الثانوية.
- ✓ أن يكون المتقدمون إليها في عمر 18 سنة بصورة عامة.
- ✓ أن تكون المسافات الدراسية فيها مؤدية للحصول على مكافأة تحمل اسما يشير إلى ذلك كالدرجة أو

الدبلوم، أو الشهادة في التعليم العالي"<sup>3</sup>.

"ويقصد بالتعليم العالي حسب المادة الثانية من القانون رقم 99 — 05 مؤرخ في 04 أبريل سنة 1999، المتضمن القانون التوجيهي للتعليم العالي، كل نمط للتكوين أو للتكوين للبحث يقدم على مستوى ما بعد التعليم الثانوي من طرف مؤسسات التعليم العالي. كما يمكن أن يقدم تكوين تقني من مستوى عال من طرف مؤسسات معتمدة من طرف الدولة."<sup>4</sup>

**(ج) التعريف الإجرائي :** التعليم العالي هو مرحلة عليا من التعليم يدرس في الجامعات أو في مؤسسة جامعية أخرى تمنح شهادات جامعية، حيث تحتوي على عدة تخصصات متاحة للطلاب بعد نجاحه في شهادة البكالوريا، يختلف التعليم العالي عن التعليم المدرسي من خلال أن الطالب من خلاله يدرس مجالا متخصصا يؤهله للعمل في أحد ميادين العمل بعد الحصول على الشهادة الجامعية.

## (02) مخرجات التعليم العالي:

بالنسبة لتعريف مخرجات التعليم العالي فإنها تختلف حسب توجهات الباحثين وفي نفس الوقت لا نجد تعريفا شاملا لهذا المفهوم، وأحيانا نجد تغيير في التسمية متمثلة في مخرجات التعليم الجامعي لكن ضمنا تقريبا نفس التعريف الخاص بمخرجات التعليم العالي.

<sup>1</sup>نوال عمور: مرجع سابق، ص 14 و 15.

<sup>2</sup>محمد السعيد بن غنيم: مرجع سابق، ص 16.

<sup>3</sup>محمد السعيد بن غنيم: مرجع سابق، ص 16 و 17.

<sup>4</sup>الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية: المرسوم رقم: 83 — 543 المؤرخ في 24/09/1983، ص 2421.

قبل التعرض إلى تعريف لمخرجات التعليم العالي سوف نتطرق أولاً إلى تعريف مخرجات التعليم والتي هي: "نتيجة التعليم والتدريب المهني، فيكتسب الناس معارف ومهارات وفهماً أكثر مما كانوا يملكون في السابق، وبذلك تمثل مخرجات التعليم والتدريب المهني القيمة المضافة لعملية التعليم والتدريب"<sup>1</sup>.

"ومما لا شك فيه أن أي نظام تعليمي مهما كان حجمه ونوعه يتكون من ثلاث مكونات رئيسية لا يبني بدونها وهي المدخلات والعمليات والمخرجات، وهكذا هو الحال في التعليم أيضاً.

ومن المعلوم أن مخرجات النظام تتأثر إلى حد كبير بنوعية مدخلاته فضلاً عن دور العمليات في ذلك، ولهذا فإن على أي منظمة - مهما كانت طبيعة نشاطها يتوجب عليها توفير بعض العناصر المهمة في مدخلاته كمتطلبات أساسية لكي يتم تحويلها إلى مخرجات بصورة منتجات أو خدمات. وان النظام التعليمي يجب أن يتحكم في مدخلاته على ضوء المخرجات التي يهدف إلى تحقيقها لكونها تؤثر تأثيراً مباشراً في مستوى كفاءتها، والذي قد يؤدي إلى حدوث تغير سلبي أو ايجابي في جودة تلك المخرجات"<sup>2</sup>.

**فمخرجات التعليم العالي هي:** " نتاج حركة إصلاح تربوي انتشرت دولياً على نطاق واسع في مجال التعليم العالي، عرفت بالتربية القائمة على المخرجات، وقد تبنتها كثير الجامعات منذ وقت طويل، ولذلك فإن مخرجات التعليم في الوقت الراهن أصبحت متصلة في ممارسة التعليم العالي، وعلامة بارزة مميزة للتعلم والتعليم والتقييم في البرامج الأكاديمية والمهنية التي تقدمها الجامعات في كثير من دول العالم. وهي تعبيرات وصفية للتغيرات التي يتوقع أن تحدث لدى المتعلم في مجالات التعلم المعرفية والمهارية والوجدانية نتيجة لعملية التعلم"<sup>3</sup>.

\* ويعرف **أشرف السعيد محمد أحمد** "المخرجات بأنها القدر الذي تم تحقيقه من الأهداف الموضوعية سلفاً نتيجة لعمليات النظام وأنشطته، وهي المؤشر الواضح على جهود المنظمة وكفاءة مدخلاتها وعملياتها، وهي العنصر الحاسم الذي يحدد مدى استمرارية المنظمة وبقائها نظراً لكونها المحدد الأكثر جوهرية لكمية التمويل ومقدار التعزيز المقدم لها من المجتمع ومؤسساته وأفراده، هذه المخرجات ينظر إليها دائماً على أنها انعكاس جزئي للظروف الاجتماعية والاقتصادية والتاريخية العامة التي تحيط بالنظام (المناخ الخارجي) والآثار المجتمعة للسياسات والبرامج والقرارات داخل النظام التعليمي (المناخ الداخلي)، لذلك فإن هذه المخرجات تختلف باختلاف البيئة والظروف وربما باختلاف الأشخاص، لذلك تصبح المخرجات التعليمية غير متجانسة إلى حد ما"<sup>4</sup>.

\*"كما يعرفها كل من **جمال فواز** و**محمد موسى السويلمي**ين بأنها: حصيلة نظام التعليم الجامعي، بها الطلبة الخريجين من الجامعات من مستوى الدرجة الجامعية الأولى"<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> اصباح عبد الله محمد وحنان عبد الله سحيم : المواعمة بين مخرجات تعليم قسم اللغة العربية بجامعة الملك عبد العزيز فرع الكليات وحاجات سوق العمل مقال بموقع [www.alarabiahconference.org](http://www.alarabiahconference.org) ، يوم 13/09/2017، 17:59

<sup>2</sup> عبد الرحمن إدريس البقيري أبو جنح: دور إدارة المعرفة في تحسين جودة مخرجات مؤسسات التعليم العالي 2013- 2015، مذكرة منشورة لنيل شهادة دكتوراه الفلسفة في إدارة الأعمال، إشراف أحمد إبراهيم أبوسن، جامعة السودان، دس، ص 89 و90.

<sup>3</sup> موقع من الانترنت: **مخرجات التعلم للبرامج والمقررات**، [hust.edu.oak.arvixe.com/media/197939/-1](http://hust.edu.oak.arvixe.com/media/197939/-1) ، الساعة 20:41، 2018/04/19.

<sup>4</sup> أشرف السعيد أحمد محمد: **الجودة الشاملة والمؤشرات في التعليم الجامعي**، دار الجامعة الجديدة، الأزاريطة، 2007، ص 71 و72.

<sup>5</sup> جمال فواز العمري و محمد موسى السويلمي: **تقدير موانمة مخرجات التعليم الجامعي مع متطلبات سوق العمل(دراسة**

وعليه فإن مخرجات التعليم العالي في الجزائر هم الطلبة الذين يلتحقون بالجامعة ويتكونون في تخصص معين ضمن النظامين الكلاسيكي أو ل م د، ليتوجوا بعدها بشهادة نتيجة مسارهم الجامعي، والخاص بكل من مرحلة الليسانس، الماستر، الماجستير، وأخيرا الدكتوراه.

وفي حالة هذا الموضوع فإن مخرجات التعليم العالي هم: الطلبة في طور التخرج بجامعة الشيخ العربي التبسي نسبة.

### (03) خريج الجامعة:

(أ) اصطلاحاً: "هو الطالب الجامعي الذي أكمل دراسته في الجامعة وفق تخصص معين، يتجه لتطبيق معارفه ومهاراته المكتسبة في سوق العمل وخلال الحياة المهنية، التي من المفروض أن تكون وجهته القادمة في مشوار حياته العملية"<sup>1</sup>.

\* "تعرف فني غنية الخريج الجامعي بأنه ذلك الشخص الذي ينهي مرحلة الدراسة بالجامعة وهو متحصل على دبلوم أو شهادة في أحد التخصصات العلمية أو الأدبية"<sup>2</sup>.

(ب) إجرائياً: هو الطالب الجامعي الذي أكمل تكوينه الجامعي ضمن تخصص معين، تحصل من خلاله على شهادة تخرج تؤهله للحياة المهنية.

### (04) التنمية المحلية:

(أ) التنمية لغة: "هي النماء والزيادة والكثرة والمضاعفة والإكثار"<sup>3</sup>.

(ب) اصطلاحاً: "برز مفهوم التنمية **Development** بصورة أساسية منذ الحرب العالمية الثانية، حيث لم يستعمل هذا المفهوم منذ ظهوره في عصر الاقتصادي البريطاني آدم سميث في الربع الأخير من القرن الثامن عشر وحتى الحرب العالمية الثانية، والمصطلحان اللذان استخدمتا للدلالة على حدوث التطور المشار إليه في المجتمع كانا التقدم المادي، والتقدم الاقتصادي، وقد برز مفهوم التنمية بداية في علم الاقتصاد، حيث استخدم للدلالة على عملية إحداث مجموعة من التغيرات الجذرية في مجتمع معين، بهدف إكساب المجتمع القدرة على

حالة لبعض التخصصات القانونية والإدارية والتربوية التي تطرحها الجامعات الأردنية)، مقدم إلى مؤتمر تكامل مخرجات التعليم مع سوق العمل في القطاع العام والخاص، عمان، 28/25 مارس 2012، ص 09.

<sup>1</sup>سميحة يونس: خريجي الجامعة بين التكوين والتشغيل، مجلة الحقيقة، العدد 24، جامعة أدرار، دس، ص وص 301 و 302.

<sup>2</sup>فني غنية: خريجي الجامعة الجزائرية والأعمال الحرة، مجلة الحكمة، العدد 18، دب، سنة 2013، ص 255.

<sup>3</sup>صلاح عبد التواب سعداوي: تعريف التنمية وخصائصها، بحث في السياسة الشرعية، كلية العلوم الإسلامية، جامع المدينة العالمية، علم شاه ماليزيا، دب، ص 2.

التطور الذاتي المستمر بمعدل يتحسن المتزايد في نوعية الحياة لكل أفراد، ثم انتقل مفهوم التنمية إلى حقل السياسة مهتم بتطوير البلدان غير الأوروبية تجاه الديمقراطية.<sup>1</sup>

"يعبر هذا المفهوم عن مضمون واحد مفاده: مجموعة السياسات والبرامج التي تتم وفق توجهات عامة لإحداث تغيير مقصود ومرغوب فيه في المجتمعات المحلية بهدف رفع مستوى المعيشة في تلك المجتمعات وذلك لإحداث تغيير مقصود ومرغوب فيه في المجتمعات المحلية بهدف رفع مستوى المعيشة في تلك المجتمعات وذلك بتحسين نظام توزيع الدخل.

"وتناول العديد من المفكرين الأمريكيين التنمية من وجهة النظر التي يغلب عليها الطابع النظري ويرون أنه يشير للتغيير الاجتماعي الذي تقدم من خلاله أفكار جديدة في النسق الاجتماعي، بهدف تطوير وتحسين أحوال الناس، وتوفير الرخاء الاجتماعي، أما المشتغلون بالحقل الاجتماعي فيتناولون مفهوم التنمية من زاوية عملية، ويرون أنها العملية أو مجموعة العمليات المرسومة والمخطط لها تخطيطاً سليماً، يهدف إلى إحداث تغيير اجتماعي موجب داخل مجتمع ما لتحقيق الأهداف التي تصبو إليها أعضاء الجماعة الذين يكونون هذا المجتمع."<sup>2</sup>

"ولقد حاول العديد من الباحثين في مجال التنمية المحلية بلورة وإعطاء مفهوم فكري لها نذكر منها تعريف: محمد الدين صابر الذي يعتبرها" مفهوم حديث لأسلوب العمل الاجتماعي والاقتصادي في مناطق محددة يقوم على أسس وقواعد من مناهج العلوم الاقتصادية، وهذا الأسلوب يقوم على إحداث تغيير حضاري دائماً في طريقة التفكير والعمل والحياة عن طريق إثارة وعي البيئة المحلية، وأن يكون ذلك الوعي قائماً على أساس المشاركة في التفكير والإعداد والتنفيذ من جانب أعضاء البيئة المحلية جميعاً في كل المستويات عملياً وإدارياً."<sup>3</sup>

\* "ويرى فاروق زكي في كتابه تنمية المجتمع في الدول النامية، أن التنمية المحلية هي تلك العمليات التي توحد بين جهود الأهالي وجهد السلطات الحكومية، لتحسين الأحوال الاقتصادية والاجتماعية والثقافية للمجتمعات المحلية، وتحقيق لتكامل هذه المجتمعات في إطار حياة الأمة، حيث تقوم هذه العمليات على عاملين أساسيين:

- مساهمة المواطنين (الأهالي) أنفسهم في الجهود المبذولة لتحسين مستوى معيشتهم.
- توفير ما يلزم من الخدمات الفنية وغيرها بطريقة من شأنها تشجيع المبادرة والمساعدة الذاتية والمتبادلة بين عناصر المجتمع وجعل هذه العناصر أكثر فاعلية."<sup>4</sup>

"وتعرف كذلك بأنها: عملية متكاملة تقوم على مشاركة الفاعلين الاجتماعيين، يمثل الأفراد والتنظيمات التطوعية التي ينشئها المجتمع المدني لتقديم الخدمات للأفراد وتحقيق التكافل الاجتماعي يعكس حاجاتهم للرعاية،

<sup>1</sup>فاطمة الزهراء لوصيف: دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تحقيق التنمية المحلية (دراسة ميدانية بمدينة الوزنة تبسة)، مذكرة غير منشورة لنيل شهادة الماستر، تخصص تنظيم وتنمية، إشراف براك خضرة، جامعة الشيخ العربي التبسي، دفعة جوان 2012، ص28.

<sup>2</sup>مامان فيصل: دور الجامعة في التنمية الإقليمية، مجلة دراسات وأبحاث، العدد 16، جامعة زيان عاشور الجلفة، دس، ص 239.

<sup>3</sup>كمال التابعي: تغريب العالم الثالث دراسة نقدية في علم اجتماع التنمية، دار المعارف، القاهرة، 1993، ص 23.

<sup>4</sup>شويح بن عثمان: دور الجماعات المحلية في التنمية المحلية- دراسة حالة البلدية-، مذكرة منشورة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، السنة الجامعية 2010/2011، ص76 .

بالإضافة إلى أنها أسلوب للتغيير الحضاري في جميع المجالات الاقتصادية، الاجتماعية، البيئية الثقافية، والتكنولوجية، بغرض الرفاهية في الحياة.<sup>1</sup>

(ج) إجرائيا: التنمية المحلية هي إستراتيجية في الارتقاء بالمستوى المعيشي، والاجتماعي والاقتصادي، ضمن إطار المجتمع التبسي، بالاستفادة من الموارد المتاحة، لتحقيق أقصى حد من الإشباع للفرد وكذا المجتمع بصفة عامة.

### 05) المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

(أ) اصطلاحا: "تستند التعريفات الأكثر شيوعا التي يستخدمها المنظمون إلى عدد الموظفين والمبيعات أو حجم القروض. أما الأكثر شيوعا بين هؤلاء الثلاثة هو معيار عدد الموظفين، وقد قدم 68 بلداً معلومات عن معايير تعريف المشاريع الصغيرة والمتوسطة الحجم التي يستخدمها المنظم المالي."<sup>2</sup>

(ب) المفهوم السوسيولوجي للمؤسسة: "من حيث الدلالة السوسيولوجية يمكن اعتبار المؤسسة أنظمة ذات معايير مترابطة تتبع من القيم المشتركة والمعمنة من خلال مجتمع معين أو مجموعات اجتماعية معينة بوصفها أحد طرقها الشائعة في التمثيل والتفكير والإحساس، وتمثل جزءا لا يتجزأ من الحياة الاجتماعية، كما أنها تعد مصدرا للممارسات الاجتماعية المتكررة، والتي تضطلع من خلالها معظم الأنشطة الاجتماعية، وعلى هذا النحو تعتبر المؤسسات شيئا جوهريا بالنسبة الى فكرة البنيان الاجتماعي والتنظيم البنوي للنشاطات البشرية."<sup>3</sup>

"وهنا يوجد أيضا اختلاف حول الحد الأعلى و الأدنى لعدد العاملين مثلا في ألمانيا لا يزيد العدد على 49 عامل، وفي إنجلترا 200 عامل و 300 عامل في اليابان، أما في بلدان الشرق آسيا و في دراسة حديثة عن المؤسسات المتوسطة والصغيرة قام بها إتحاد دول بلدان جنوب شرق آسيا ASEAN فقد اعتبر أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة هي التي يكون عدد عمالها أقل من 100 عامل و رغم هذا الاختلاف يمكن سرد بعض التعاريف نذكر منها:<sup>4</sup>

\* "بعض الدول تعرفها على أنها المشاريع التي لا يتجاوز عدد العاملين فيها 250 مشتغلا.

أما لجنة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية فتعرف المؤسسات المتوسطة وصغيرة في الدول النامية على أنها كل مؤسسة يعمل بين اقل من 90 عامل، أما بالنسبة للدول المتقدمة فتكون فالمؤسسة الصغيرة والمتوسطة إذا كانت تشغل اقل من 500 عامل."<sup>5</sup>

(ب) إجرائيا: حسب موضوع الدراسة فإن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة هي المؤسسات المنشئة من طرف خريج الجامعة، التي توظف من 1 إلى 250 عامل، بغض النظر عن المجال الذي تنشط فيه.

<sup>1</sup> الطاهر حسين: التنمية المحلية والتنمية المستدامة، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 24، جامعة محمد خيضر بسكرة، مارس 2012، ص456.

<sup>2</sup>Oya pinar & Others : **Small and medium enterprises A cross - country Analysis with a new data set** , policy research working paper, january2011, P08.

<sup>3</sup>جون سكوت وآخرون: علم الاجتماع المفاهيم الأساسية، ترجمة محمد عثمان، بيروت، الشبكة العربية للأبحاث والنشر، 2009، ص 357.

<sup>4</sup>Gentrit Berisha & Justina Shirika Pula: **defining small and medium enterprises a critical review** , academic journal of business, administration law ans social sciences, vol 1, Tirana - Albania , March 2015, P19-20.

<sup>5</sup>Gentrit Berisha & Justina Shirika Pula: same source, p 20.



### ثالثاً) الدراسات السابقة:

"هي الدراسات والأبحاث المستخدمة والمشار إليها في الرسالة أو الأطروحة سواء وردت في مقدمة البحث وإشكاليته، أو في التراث الأدبي، أو في الجانب الميداني، أو في مناقشة النتائج"<sup>1</sup>.

وتعد الدراسات السابقة في حد ذاتها اعترافاً بجهود الباحثين وتقديراً لإسهاماتهم، وتحقيقاً لمبدأ التراكمية العلمية، فالمعرفة العلمية إرث إنساني يتحتم على أي باحث الرجوع إليه للاستزادة منه، ومن بين الدراسات التي تم الاطلاع عليها ما يلي:

### 01 الدراسات الأجنبية:

أ) الدراسة الأولى: من إعداد أحمد منير أحمداني<sup>2</sup> حملت عنوان: أثر مؤسسات القطاع الصغيرة والمتوسطة على العمالة في صناعة المنسوجات في باكستان، وتمثلت فرضيات الدراسة فيما يلي:

الفرضية الأولى: هناك علاقة ايجابية بين المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والعمالة.

الفرضية الثانية: خلال الخمس السنوات الأخيرة تطورت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في مقاطعة السند.

الفرضية الثالثة: المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تلعب دوراً كبيراً في اقتصاد باكستان.

الفرضية الرابعة: هناك دور ايجابي لصناعة النسيج في خلق فرص العمل في باكستان.

الفرضية الخامسة: تبذل الحكومة جهوداً جادة لوضع إستراتيجية في المستقبل لتشجيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في مقاطعة السند في باكستان.

أما بالنسبة للإجراءات المنهجية للدراسة فتمثلت فيما يلي:

\* المجال المكاني: مقاطعة السند في باكستان.

\* المجال الزمني: خلال عام 2013.

\* المجال البشري: استخدم الباحث عينة عشوائية بسيطة، حيث بلغت عينة البحث 370 شخص، موزعة على 115 إداري، و250 موظف بالمؤسسات.

<sup>1</sup> جابر نصر الدين: الدراسات السابقة مقارنة منهجية، مطبوعة بمخبر الدراسات النفسية والاجتماعية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة بسكرة، دس، ص5.

<sup>2</sup> Ahmed munir ahmadani : **impact of small and medium enterprises on employment** textile industry of pakistan , a study of sindh, submitted in partial fulfillment of the requirement of the university of sindh for award of PHD degree in commerce, university of sindh, 2013.

وقد وظف الباحث منهج دراسة الحالة، وهذا بهدف جمع البيانات والمعلومات المفصلة عن الوضع القائم، وتاريخها وخبراتها الماضية، بهدف الوصول إلى تعميمات يمكن تطبيقها على الوحدات المشابهة في المجتمع، ونخص بالذكر هنا المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة بصناعة النسيج في باكستان.

أما بالنسبة لأدوات جمع البيانات، فقد استخدم الباحث استمارتين استبيان الأولى: خاصة بالإداريين وبلغ عدد أسئلتها 19 سؤال، والثانية: خاصة بالموظفين وبلغ عدد أسئلتها 11 سؤال، وهذا بغرض المقارنة بينهما.

إضافة إلى ذلك قام الباحث باستخدام برنامج التحليل الإحصائي SPSS، ومعامل الارتباط بيرسون، وتحليل التباين بمعامل واحد، وأخيرا اختبار T test للمقارنة بين إجابة الموظفين والإداريين.

وقد تمثلت نتائج الدراسة فيما يلي:

\* ثبوت صحة الفرضية الأولى، التي ترى بأن هناك علاقة ايجابية بين المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والعمالة.

\* ثبوت صحة الفرضية الثانية، حيث أنه خلال الخمس السنوات الأخيرة قد تطورت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في مقاطعة السند.

\* تأكدت صحة الفرضية الثالثة، التي تقوم على أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تلعب دورا كبيرا في اقتصاد باكستان.

\* أيضا إلى أن الفرضية الرابعة الخاصة بوجود دور ايجابي لصناعة النسيج في باكستان.

\* بينما الفرضية الأخيرة التي ترى بأن الحكومة تبذل جهودا جادة لوضع إستراتيجية في المستقبل في مقاطعة السند في باكستان لم تتحقق صحتها.

(ب) الدراسة الثانية: من إعداد جورج فونجر<sup>1</sup> حملت عنوان: **القرارات الديناميكية ونمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، دراسة بين مؤسسات في شمال الراين - وستفاليا الألمانية، وتمثلت فرضيات الدراسة فيما يلي:**

**الفرضية الأولى:** إن تكامل النظام بين المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم والقدرة على اكتشاف الفرص، وعلى الاستفادة من المزايا في استغلال قاعدة الموارد التي لديها، له تأثير إيجابي على نمو الشركات الصغيرة والمتوسطة الحجم.

**الفرضية الثانية:** إن رأس المال الفكري له تأثير إيجابي على النمو.

**الفرضية الثالثة:** كلما زاد توافر رأس المال المالي، زاد نمو شركات القطاع الخاص الصغيرة والمتوسطة الحجم.

**الفرضية الرابعة:** يؤثر موقف النمو الذي تتخذه الإدارة تأثيرا مباشرا على النمو بطريقة إيجابية في الشركات الصغيرة والمتوسطة الحجم.

<sup>1</sup>Jurgen Fonger : **Dynamic Capabilities And Growth Of Small And Medium Sized**

**Enterprises, A study Among Companies In North Rhine - westphalia (Germany), thesis of doctoral (PHD) dissertation of management and business administration , szent istvan university, 2017 .**

الفرضية الخامسة: الدينامية البيئية لها تأثير سلبي مباشر على نمو الشركات الصغيرة والمتوسطة.

الفرضية السادسة: إن التوجه السوقي الدولي له تأثير إيجابي على النمو.

بالنسبة للإجراءات المنهجية فقد وظف الباحث:

\* المجال المكاني: المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في شمال الراين - وستفاليا الألمانية.

\* المجال الزمني: خلال عام 2015.

\* المجال البشري: تمثل عدد المؤسسات في هذه المقاطعة 3900 مؤسسة، وبالتالي فإن الباحث اختار عينة عشوائية بسيطة متكونة من 103 مؤسسة ناشطة فيها.

كما استخدم الباحث المنهج الوصفي في هذه الدراسة.

أما أدوات جمع البيانات فقد وظف الباحث استمارة البحث التي تضمنت مقياس ليكارت الخماسي (موافق بشدة، موافق، محايد، أعارض، أعارض بشدة) وكان عدد الأسئلة 10، وقد وزعت الاستمارة على عينة تجريبية قدرت ب 30 مؤسسة صغيرة ومتوسطة في شهر جويلية، وبعد قياس ثبات الاستمارة تحقق أن الأداة قابلة للتطبيق الميداني، ثم تم توزيع الاستمارة على 73 رئيس تنفيذي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة ليصل عدد المبحوثين إلى 103 مبحوث.

وقد توصلت الدراسة إلى ما يلي:

\* ثبوت الفرضية الأولى التي ترى بأن تكامل النظام بين المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم والقدرة على اكتشاف الفرص، وعلى الاستفادة من المزايا في استغلال قاعدة الموارد التي لديها، له تأثير إيجابي على نمو الشركات الصغيرة والمتوسطة الحجم.

\* الفرضية الثانية تحققت ذلك أن رأس المال الفكري له تأثير إيجابي على النمو.

\* الفرضية الثالثة محققة حيث كلما زاد توافر رأس المال المالي، زاد نمو شركات القطاع الخاص الصغيرة والمتوسطة الحجم.

\* تم رفض الفرضية الرابعة وهذا من خلال عدم تأثير موقف النمو الذي تتخذه الإدارة تأثيرا مباشرا على النمو بطريقة إيجابية في الشركات الصغيرة والمتوسطة الحجم.

\* أما الفرضية الخامسة فقد تم إثباتها، ذلك الدينامية البيئية لها تأثير سلبي مباشر على نمو الشركات الصغيرة والمتوسطة.

\* وأخيرا تحققت الفرضية السادسة التي ترى أن التوجه السوقي الدولي له تأثير إيجابي على النمو.

ج) الدراسة الثالثة: من إعداد تينا ساندلهوفر<sup>1</sup> بعنوان: تنظيم المسؤولية الاجتماعية للشركات: حالة مشاركة الموظفين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وهي دراسة هدفت للإجابة على التساؤلين التاليين:  
\* كيف ولماذا يتم تنظيم المسؤولية الاجتماعية للشركات في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم.

\* كيف تنظم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم المسؤولية الاجتماعية للشركات في سياقات أخرى، مثل سلاسل التوريد.

بالنسبة للإجراءات المنهجية فقد تمثلت فيما يلي:

\* **المجال المكاني:** ثلاث مؤسسات صغيرة ومتوسطة بمدينة ستوكهولم، السويد.

\* **المجال الزمني:** من 2015 إلى 2018.

\* **المجال البشري:** كل من مؤسسة بوكيو Bucuo، سامبليستي Simplicity، ووزيراد Wizard، وهاته المؤسسات تم اختيارها بحسب هذه المعايير:

- أول طريقة للتدريب على حقوق العمل في العمل الرقمي في مجال الصناعة.

- المؤسسات التي حازت على جائزة تأثير بارز من خلال كونها رائدة في مجال المسؤولية الاجتماعية للمحاصيل في الصناعة خلال فترة 2016/2017.

- المؤسسات التي حازت على جائزة تأثير بارز من خلال كونها رائدة في مجال المسؤولية الاجتماعية للمحاصيل في الصناعة خلال فترة 2017/2018.

أما الموظفين فقد تم اختيارهم حسب تواجدهم الزمني خلال الثلاث سنوات:

- مؤسسة بوكيو: بلغ عدد موظفيها 22 خلال فترة 2015/2016.

- مؤسسة سامبليستي: بلغ عدد موظفيها 17 خلال فترة 2016/2017.

- مؤسسة وزيراد: بلغ عدد موظفيها 19 خلال فترة 2017/2018.

وبالتالي فقد تمثلت عينة الدراسة في عينة قصدية.

وقد وظفت الباحثة المنهج الوصفي في هذه الدراسة بداية من وصفها وتحليلها وتفسيرها.

أما بالنسبة لأدوات جمع البيانات: فقد اعتمدت الباحثة على الملاحظة بالمشاركة من خلال ملاحظة نشاطات هذه المؤسسات خلال ثلاث سنوات من 2015 إلى 2018، كما اعتمدت على المقابلات الشخصية للموظفين بهذه المؤسسات، وتدوين المعلومات اللازمة بالاعتماد على مقالات مأخوذة من موقع من الانترنت حول نجاحات هذه المؤسسات.

<sup>1</sup>Tina Sendelhofer : **organising corporate social responsibility, the case of employee involvement at small and Medium sized enterprises**, dissertation of the degree of doctor in business administration, stockholm school of economics, mai 2019.

وقد توصلت الدراسة إلى ما يلي:

\* لقد كشفت عن آليات تنظيم محرضة على المستوى الفردي ولكنها تتصل بالمستوى التنظيمي، وقد تم الكشف عن آليات تنظيمية، وهذا من خلال تطبيق العدسة التحليلية لتنظيم المشاريع. وفي سياق مكان العمل، وبالتالي تمكين أنفسهم من بناء وكالتهم الخاصة بهم "التقييم القضايا الأخلاقية واتخاذ قرار بشأنها بشكل فعال"، وتعد الصراحة هي النشاط المنظم الذي يربط المستوى الفردي بالهيكل التنظيمي، وبالتالي يلقي الضوء على كيفية المسؤولية الاجتماعية للشركات إلى سياقات أوسع.

\* تقوم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على التنظيم عن طريق تطوير مفهوم التنظيم الجزئي نظريا في محاولة لتنظيم الاستجابة الاجتماعية للشركات وتطويره في سياقات أوسع، حيث تشير الكتابات حول المسؤولية الاجتماعية للشركات والاستدامة والمسؤولية، وبشكل أكثر تحديدا في سياق سلاسل التوريد، إلى الجهود الإستراتيجية الطوعية غير الملزمة، والقائمة على العلاقات المكثفة، المرنة (حتى اليوم).

## 02 الدراسات المحلية:

أ) الدراسة الأولى: من إعداد خنفرى خيضر<sup>1</sup> بعنوان: تمويل التنمية المحلية في الجزائر واقع وآفاق، وهي دراسة هدفت إلى الإجابة عن التساؤل التالي: هل يمثل نظام تمويل التنمية المحلية الحالي نظاما فعالا، أم يجب تجديده؟ وفي هذه الحالة: ما هي الإستراتيجية المثلى التي ينبغي إتباعها من أجل تجديد نظام تمويل التنمية المحلية؟

وقد طرح الباحث أسئلة فرعية تمثلت في ما يلي:

\* هل الجماعات المحلية في الجزائر بما تملكه من موارد مالية قادرة على تمويل التنمية المحلية؟ أم أن على جهات أخرى التدخل لتمويلها؟

\* هل أن الاختلال المسجل في التنمية المحلية يعود إلى ضعف السياسات المنتهجة، أم إلى عدم قدرة الجماعات المحلية على التكفل بالمهام المسندة إليها؟

\* كيف يتم إصلاح جهاز تمويل التنمية المحلية؟

وقد حدد الباحث فرضيات الدراسة فيما يلي:

\* إن الجماعات المحلية تسعى جاهدة في إطار الموارد المالية التي تحوزها إلى القيام بالمهام الموكلة لها.

\* التنمية المحلية تتطلب جهودا تتجاوز الإمكانيات المتاحة للجماعات المحلية.

\* إصلاح الوسائل المالية لتمويل التنمية المحلية وكذا تجديد نوعية العلاقة بين الدولة والجماعات المحلية هما العنصران الأساسيان لتجديد جهاز تمويل التنمية المحلية.

<sup>1</sup>خنفرى خيضر: تمويل التنمية المحلية في الجزائر واقع وآفاق، وهي مذكرة منشورة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر3، السنة الجامعية 2010/2011.

وقد احتوت الدراسة على خمس فصول نوردها كما يلي: الفصل الأول خاص بماهية التنمية المحلية والتمويل المحلي، بينما الفصل الثاني حمل عنوان التنظيم الإداري في الجزائر، يليه الفصل الثالث بعنوان

تشخيص واقع تمويل التنمية المحلية في الجزائر، أما الفصل الرابع فتمثل في تمويل التنمية المحلية في الجزائر، وأخيرا دراسة حالة ولاية بومرداس بتشخيص لواقع تمويل التنمية المحلية في الولاية، وعوائقها وسبل علاجها.

وفيما يخص الإطار المنهجي للدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، والمنهج التاريخي الوصفي الذي حدده في السرد الكرونولوجي للقوانين الخاصة بالمنظمة.

أما بالنسبة لأدوات جمع البيانات فقد وظف كل من: المسح المكتبي الخاص بالكتب، المجالات، المنشورات، القوانين، نصوص الاتفاقات، الجرائد، مواقع الانترنت، وتقارير المعاهد والمؤسسات المتخصصة.

وفي الأخير خلصت الدراسة إلى ما يلي:

\* إن القائمين عمليا بالتنمية المحلية هم الجماعات المحلية، حيث تناول الباحث في دراسته المراحل التاريخية التي عرفتها هذه الجماعات في الجزائر، وترسانة القوانين التي تنظم عملها، وهذا منذ الاستقلال إلى غاية سنة 1990 تاريخ صدور القانون 08-90 والقانون 09-90 اللذان يحددان الهيئات المسيرة للجماعات المحلية، وكذا المهام المسندة في مختلف الميادين، وعليه فقد تم تقسيم الجهاز الذي يمول الجماعات والمصادر المشكلة له والتي قسمها إلى مصادر داخلية تمثلت في: المصادر الجبائية الخاصة بكل من الجباية المحلية والضرائب والرسوم، والمصادر الغير جبائية الخاصة بمداخل أملاك الجماعات المحلية، أما المصادر الخارجية مثلتها مخططات التنمية PSD, PCD، والصندوق المشترك للجماعات المحلية، والقروض البنكية، وعليه فتوصل الباحث إلى أن جهاز تمويل التنمية المحلية الحالي غير فعال، مما تبرز حتمية تجديد هذا الجهاز من خلال تبني إستراتيجية إصلاح، وتم اقتراح تطبيق فريضة الزكاة لتمويل التنمية المحلية، إضافة إلى إدخال التحليل المالي كأداة لتسيير الجماعات المحلية، وتنمية الاستثمار كعنصر حيوي للتنمية في العديد من القطاعات الناشطة.

(ب) الدراسة الثانية: من إعداد غربي صباح<sup>1</sup> حملت عنوان: دور التعليم العالي في تنمية المجتمع المحلي دراسة تحليلية لاتجاهات القيادات الإدارية في جامعة محمد خيضر بسكرة، وهي دراسة هدفت للإجابة عن التساؤل الرئيسي التالي:

هل يسعى التعليم الجامعي لنشر المعرفة والرفع من المستوى الثقافي للطلاب أم يسعى للتدريب المهني والإعداد لسوق العمل؟

أما بالنسبة للإجراءات المنهجية للدراسة فتمثلت فيما يلي:

\* **المجال المكاني:** جامعة محمد خيضر بسكرة.

\* **المجال البشري:** تم استخدام المسح الشامل في اعتبار أن المجتمع الدراسة يشمل كل القيادات الإدارية في جامعة محمد خيضر بسكرة والمقدر عدد ب82 مفردة.

\* **المجال الزماني:** تضمنت مرحلتين: الأولى لاختبار صدق وثبات المقياس بتوزيع 7 استمارات للمقياس ثم تعديل بعض بنود المقياس حسب اقتراحات الأستاذ المشرف والمحكمين، أما المرحلة الثانية تم توزيع فيه 50

<sup>1</sup> غربي صباح: مرجع سابق.

استمارة للمقياس على مفردات المجتمع وتم جمع 40 منها فقط ثم تم توزيع 32 استمارة للمقياس على باقي مفردات المجتمع وجمع 22 منها فقط.

بالنسبة لمنهج الدراسة فقد اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي وفق الخطوات التالية: الاستكشاف، الوصف المتعمق، أما بالنسبة لأدوات جمع البيانات فقد استخدمت الباحثة: الاستمارة بالاعتماد على مقياس ليكارت الذي اشتمل على 5 اختيارات تبدأ من: الموافقة بشدة إلى المعارضة بشدة وضم 74 بنداً، كما وظفت الباحثة أداة المقابلة.

وقامت الباحثة باستخدام مقاييس النزعة المركزية، مقاييس التشتت، القوانين الإحصائية المطبقة في الحسابات، معامل ارتباط بيرسون كطرق إحصائية.

من أهم نتائج الدراسة ما يلي:

- إن التخطيط الشامل للتربية يفترض قيام التوازن اللازم بين التطور الكمي والتطور النوعي للتعليم.
- لكي تنجح الجامعات في تحقيق أهدافها بفعالية يجب عليها تصميم الخطط الجامعية وتطويرها بناء على احتياجات المجتمع المتغيرة.
- تكتسي عملية الإنفاق على التعليم العالي أهمية في تحديد نوعية مخرجات التعليم.

**ج) الدراسة الثالثة:** من إعداد سامية عزيز<sup>1</sup> بعنوان: واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، دراسة ميدانية لمؤسسات خاصة متنوعة النشاط بمدينة بسكرة، وهي دراسة هدفت للإجابة على التساؤل الرئيسي التالي: ما هو واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر؟

تندرج عنه تساؤلات فرعية متمحورة في:

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

\* تساهم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في توفير مناصب الشغل.

\* تساعد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في خلق الروح الفردية.

\* تساعد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تدعيم روح المنافسة بين المؤسسات.

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

\* توفر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تشكيلة متنوعة من الإنتاج.

\* توفر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة متطلبات السكان.

<sup>1</sup>سامية عزيز: واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، دراسة ميدانية لمؤسسات خاصة متنوعة النشاط بمدينة بسكرة، مذكرة منشورة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في علم الاجتماع، تخصص تنمية، جامعة محمد خيضر بسكرة، السنة الجامعية 2014/2013.

\* تساعد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على كسر العزلة على المناطق النائية.

\* تساهم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التنمية السياحية.

**التساؤل الثالث: هل تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عراقيل ومشاكل تعيقها عن أداءها لعملها في الجزائر؟** تندرج تحت هذا التساؤل المؤشرات التالية:

\* تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مشكلة التمويل.

\* يؤدي سوء الرقابة إلى إعاقة المؤسسات والصغيرة والمتوسطة.

\* يؤدي سوء التخطيط إلى إعاقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

أما في إطار الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية فقد تطرقت الباحثة فيها إلى فرضيات الدراسة والمتمثلة في:

**الفرضية العامة:** واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر.

**الفرضية الأولى:** تساهم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التنمية الاجتماعية: وتندرج تحت الفرضية المؤشرات التالية:

\* تساهم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في توفير مناصب الشغل.

\* تساعد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في خلق روح المسؤولية الفردية.

\* تساعد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تدعيم روح المنافسة بين المؤسسات.

**الفرضية الثانية:** تنشط المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحياة الاقتصادية: وتندرج تحت الفرضية المؤشرات التالية:

\* توفر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تشكيلة متنوعة من الإنتاج.

\* توفر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة متطلبات السكان.

\* تساعد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على كسر العزلة على المناطق النائية.

\* تساهم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التنمية السياحية.

**الفرضية الثالثة:** تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عراقيل تعيقها عن أدائها لعملها في الجزائر: وتندرج تحت هذه الفرضية المؤشرات الآتية:

\* تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مشكلة التمويل.

\* تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مشكلة العمالة غير المدربة.

\* يؤدي سوء الرقابة إلى إعاقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

\* يؤدي سوء التخطيط إلى إعاقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.



ثم تطرقت الباحثة إلى مجالات الدراسة والخاصة بكل من:

\* **المجال المكاني:** تضمن المؤسسات الاقتصادية الصغيرة والمتوسطة في مدينة بسكرة.

\* **المجال الزمني:** بدءا من الزيارة الاستطلاعية في أواخر شهر جانفي 2012، وتوزيع الاستمارة في شهر جويلية على مسؤولي المؤسسة.

\* **المجال البشري:** عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ككل في ولاية بسكرة يقدر ب 4086 مؤسسة، وفي مدينة بسكرة يقدر ب 2464 مؤسسة، وبالتالي تعذر على الباحثة الاتصال بهم كلهم فاخترت 60 مؤسسة صغيرة ومتوسطة حسب المتحصل عليه من إحصائيات.

أما العينة فهي العينة العشوائية البسيطة بأخذ القوائم الاسمية الخاصة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

بالنسبة للمنهج المعتمد في هذه الدراسة هو المنهج الوصفي.

أيضا استخدمت الباحثة في أدوات جمع البيانات كل من الملاحظة، المقابلة، الاستبيان، والإحصائيات والتقارير.

وخلصت الدراسة إلى النتائج التالية:

\* إن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تلعب دورا فعالا في التنمية الاجتماعية والاقتصادية وهذا من خلال توفير مناصب عمل جديدة للأفراد العاطلين.

\* إن المؤسسات الكبيرة وبعدها استقرت أحجامها ولم تعد بحاجة إلى إنشاء وظائف جديدة لهذا يبقى الأمل معقود على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لزيادة حجم العمالة والتوظيف.

\* كما تساهم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بإنتاج تشكيلة متنوعة من السلع والخدمات والمنتجات وتلبية الحاجيات الجارية للسكان.

\* تلعب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دورا أساسيا في توزيع الصناعات الجديدة على المدن والأرياف والتجمعات السكانية النائية وهذا يعطيها فرصة أكبر لاستخدام الموارد.

\* تلعب دورا هاما في خلق روح المنافسة الفردية وفتح باب روح العمل الفردي للشباب خريجي الجامعة.

\* تعاني المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من عراقيل أهمها التمويل ومشكلة تسويق المنتجات.

### 03) أوجه التشابه بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة:

نبرز أوجه التشابه بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة في النقاط التالية:

\* تلتقي الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في أحد متغيري الدراسة والمتمثل في التعليم العالي والتكوين الجامعي، التنمية المحلية، والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

\* كذلك تتشابه دراستنا مع الدراسات السابقة في الجانب المنهجي من خلال أدوات جمع البيانات المتمحورة في الملاحظة المباشرة، واستمارة الاستبيان، وكذلك التعرف على جوانب مجتمع العينة، إضافة إلى المنهج الوصفي وهو المنهج الغالب في الدراسات السوسولوجية، وأيضا استعمال الأساليب الإحصائية في تفرغ البيانات.

\* إضافة إلى المقارنة بين نتائج الدراسات السابقة والدراسة الحالية ومعرفة نقاط التشابه ونقاط الاختلاف بينهم.

#### 04) علاقة الدراسات السابقة بالدراسة الحالية:

من خلال هذه العلاقة بين الدراسات السابقة بالدراسة سنوضح أوجه الاتفاق وأوجه الاختلاف:

##### أ) نقاط الاتفاق:

تتشترك الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في متغيرات الدراسة والمتمثلة في كل من: التعليم العالي، التنمية المحلية، وكذا في دراسة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر.

\* حيث تشترك مع دراسة **أحمد منير أحمداني** في تحديد الجانب النظري وهذا من خلال متغير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، أما في الإطار الميداني فتتشترك معه في توظيف برنامج التحليل الإحصائي **spss**، ومعامل الارتباط بيرسون.

\* وتشترك مع دراسة **جورجن فونجر** في دراسة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومدى تطورها وهذا في الجانب النظري، أما الجانب التطبيقي فتتشترك مع الدراسة الحالية في توظيف المنهج الوصفي.

\* أيضا تشترك مع دراسة **تينا ساندلهوفر** كذلك في تحديد الجانب النظري الخاص بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وأهميتها، واستخدام المنهج الوصفي في الجانب الميداني.

\* كما تشترك الدراسة الحالية مع دراسة **غربي صباح** في تحديد الإطار النظري وخاصة في متغير التعليم العالي ودوره في تنمية المجتمع المحلي، أما في الإطار الميداني فتتشترك في استخدام المنهج الوصفي الشائع في العلوم الاجتماعية، وتوظيف معامل بيرسون كأحد الأساليب الإحصائية.

\* كما تتفق دراسة **خنفري خيضر** مع دراستنا الحالية في تحديد الجانب النظري والتي تفيد الأطروحة من خلال متغير التنمية المحلية وبلورة مفهوماها، مجالاتها ومقوماتها، وكذا نظرياتها، كذلك من خلال الجانب التطبيقي وبالتحديد في توظيف المنهج الوصفي التحليلي.

\* أيضا تتفق الدراسة الحالية مع دراسة **سامية عزيز** في الإطار النظري الخاص بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وهو ما يفيد موضوع الأطروحة، كذلك في الإطار الميداني من حيث عينة الدراسة الخاصة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، والمنهج الوصفي، وأدوات جمع البيانات الخاصة بكل من الملاحظة، استمارة الاستبيان.

##### ب) نقاط الاختلاف:

بعد التطرق إلى نقاط الاتفاق بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة، سنعرض أهم نقاط الاختلاف بينهم وهذا من خلال نقطتين رئيسيتين:

## ب.أ) من حيث الهدف:

يهدف من خلال دراستنا إلى التعرف على واقع مخرجات التعليم العالي والتنمية المحلية في الجزائر، وبالتحديد خريجي الجامعة وهذا من خلال تشريح واقعه من خلال مراحل، بداية من تكوينه الجامعي، ثم تخصصه المدروس، ومن ثم خروجه لسوق العمل وأهم المعوقات التي يعاني منها في الحصول على العمل، ومن بعد الظروف المساعدة في التوجه إلى القطاع الخاص وتأسيس مشروعه الخاص وبناء المؤسسة كما ينبغي أن تكون وفق المعايير المناسبة، عكس الدراسات السابقة التي ركزت على التعليم العالي، والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة بصفة عامة.

وعليه تختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في دراسة خريج الجامعة صاحب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومن ثم ربطها بالتنمية المحلية.

ب.ب) من حيث الجانب الميداني: تختلف دراستنا مع الدراسات السابقة في الإطار الميداني بحيث تركز الدراسة الحالية على عينة خريجي الجامعة أصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، عكس الدراسات الأخرى، إضافة إلى اختلاف المجال المكاني بحيث مكان الدراسة الحالية منحصر في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ببلدية تبسة.

إضافة إلى اختلاف نوع العينة، فقد تمثلت عينة كل من دراسة أحمد منير حمداني، جورج فونجر، وسامية عزيز في العشوائية البسيطة، أما دراسة تينا ساندلهوفر فقد اعتمدت على عينة قصدية، بينما عينة دراسة غربي صباح فتمثلت في المسح الشامل، أما خنفرى خيضر فقد كانت دراسته دراسة حالة لولاية بومرداس، بينما الدراسة الحالية مقتصرة على عينة كرة الثلج.

## 05) مجالات الاستفادة من الدراسات السابقة:

## أ) الاستفادة النظرية:

\* لقد ساعدت الدراسات السابقة في تكوين رؤية موضوعية عن موضوع الدراسة بفضل ما وفرته من معلومات وحقائق تكشف عن متغيرات الموضوع بفضل ما قدمته من تفسيرات لخلفياته وتفاعلاته الاجتماعية.

\* إضافة إلى أنه قد تم الاستفادة منها في بناء فرضيات الدراسة، أيضا من خلال معرفة التراث المعرفي السوسيولوجي الخاصة بموضوع البحث، والمتمثل في مخرجات التعليم العالي، وهنا نخص بالذكر خريجي الجامعة وتكوينهم في الجامعة، والتنمية المحلية في الجزائر وتشخيص واقعها، ناهيك عن وصف وتحليل وتفسير هذه الدراسة بتشريحيها سوسيولوجيا بما يخدم أهدافها، وبالتالي بلورة موضوع الدراسة.

\* أيضا تساعد على التعرف على واقع التعليم العالي في الجزائر، وأهم معوقاته، ورحلة تكوينه في الجامعة من خلال التخصص المدروس، إضافة إلى تشريح واقع خريجي الجامعة في سوق العمل واحتياجاته من منظور

سوسيولوجي، والتوجه إلى عالم القطاع الخاص والعمل الحر، والسعي إلى وظيفة محترمة التي تتجسد في إنشاء المؤسسات الصغيرة والخاصة، وأهم معوقاتا وربطها بمجالات التنمية المحلية في الجزائر.

\* محاولة إعطاء رؤية واضحة بتسليط الضوء على خبايا عالم الشغل من منظور خريجي الجامعة وأهم المعوقات التي اعترضته خلال هذه الرحلة سواء في تكوينه في الجامعة وتبني التخصص أو من خلال إنشائه للمؤسسة وبعدها.

#### (ب) الاستفادة الميدانية:

\* استفادت الباحثة من الدراسات التي تم التطرق إليها ميدانيا في الإحاطة بموضوع الدراسة في الجانب الميداني والاستفادة من تطبيقاتها الميدانية وتكييفها في الدراسة الحالية بما يخدم أهداف الموضوع.

\* إضافة إلى أن نتائج الدراسات السابقة تشكل حقائق علمية سيتم توظيفها في البحث والاستعانة بها في عمليات الاستشهاد، والمقارنة، والتفسير.

#### (ج) الاستفادة المنهجية:

\* إن الاطلاع على مناهج وتقنيات البحث الموظفة في هذه الدراسات سيسهل من اختيار الأنسب منها للوصول إلى بيانات البحث، وللإجابة عن إشكاليته.

\* إضافة إلى الاستفادة منها في أساليب جمع البيانات والمتمثلة في الملاحظة المباشرة، استمارة الاستبيان، إضافة إلى التعرف على نوع المنهج والذي يتمثل في المنهج الوصفي لوصف الظاهرة كما هي في الواقع، كما يستفاد منها في التعرف على مجتمع البحث وكيفية اختيار العينة، لكي تتضح الرؤية للباحث في هذا الموضوع، وأخيرا في الأساليب الإحصائية.

\* وأخيرا في تفسير نتائج فرضيات الدراسة.

#### رابعا) المقاربة السوسيولوجية:

إن البحوث الاجتماعية المندرجة في حقل علم الاجتماع، مبنية على إطار منهجي محكم يمثل عمادها، وفي إطار تبني المدخل أو المقاربة السوسيولوجية أخذ الخريج الجامعي صاحب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة جانبا مهما من النظرية السوسيولوجية والذي بدوره يمثل المقاول، حيث شكل قضية رئيسية انصبت عليها هذه الدراسة، من منطلق تعدد مداخلها النظرية التي درست المقاول، حيث جعل هذا المجال فضاء ما أدى إلى صعوبة حصر وتصنيف وتحديد المداخل النظرية الأساسية في موضوع هذا البحث.

وفي سياق عرض المداخل يمكن الإشارة إلى بعض الأعمال التي حاولت تحديد المداخل في دراسة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بصفة عامة والمقاول الذي يمثل خريج الجامعة بصفة خاصة، وتبرز هذه المداخل في ما يلي:

المدخل البنائي الوظيفي للاقتصاديين، التيارات الفكرية لشومبيتر، الإدارة العلمية، مدرسة العلاقات الإنسانية، المدخل الظرفي، وأخيرا المدخل السياسي، أما بالنسبة لموضوع الدراسة الحالية، فقد تم الاعتماد على النظرية

الوظيفية للاقتصاديين لأنها الأقرب في دراسة وتحليل وتفسير موضوع البحث، بحيث ينطبق معها من ناحية تناولها المقاول الذي يمثل خريج الجامعة وهذا من عدة جوانب أهمها:

- تطبيق الخريج للمعارف المكتسبة في تسيير المؤسسة.
- تناولها للمخاطر التي تواجه صاحب المؤسسة، وفي هذه الدراسة يمثلها خريج الجامعة، من حيث قدرته على الخروج بها من بؤرة الفشل، والتحديات المصاحبة لها، وهذا من خلال توضيح النظرية لدور المقاول في المؤسسة من منطلق شرائه لمواد التصنيع الخاصة بمنتجه والمخاطرة بها، ثم قدرته على تحويلها وإعادة بيعها بالسعر الذي يحقق له عائدا تنمويا، فهو إذن شخص يعرف الحصول على فرصة في صورة تحقيق الذات لكن في ظل المخاطر، وهو ما أطلقتها النظرية على المقاول من خلال تسميته بالمسير للموارد.
- تناولها لأسلوب القيادة الهادف من طرف صاحب المؤسسة وهذا في إدارة وتنظيم المؤسسة.
- توظيف المهارات والقدرات المكتسبة بما يخدم أهداف المؤسسة وتنميتها.
- إضافة إلى تعمقها من ناحية القطاعات التي تنطبق على كل مقاول حسب توجهاته، خبرته، قدراته، وميوله، ونخص بالذكر القطاعات المشغلة في كل من الصناعة، التجارة، الخدماتية (العملياتية)، والفلاحة ودورها في التنمية المحلية، وبالتالي فإننا سنتناول هذه القطاعات في دراستنا بنوع من التفصيل استنادا على هذه النظرية بالبحث والتمحيص.

### خلاصة الفصل:

تناولنا في هذا الفصل تحديد إشكالية البحث كما تم التطرق إليها سابقا وهي بمثابة منارة البحث، ومن ثم معرفة أهم نقاط الدراسة، وهذا بتحديد فرضيات الدراسة وتأسيسها بناء على الإشكالية المطروحة، وهذا باعتبار أنها تفسيرات احتمالية، إضافة إلى معرفة أهداف موضوع الدراسة وأهميته، من خلال الواقع السوسولوجي المعاش وتشريحه بناء على ذلك، ثم تحديد مفاهيم البحث حسب متغيرات الدراسة وتعريفها لتوضيح الرؤية، وهذا بالاعتماد على الدراسات السابقة التي تمثل المرجعية العلمية لهذه الدراسة، والعمود الفقري لها من خلال تسليط الضوء على دراسات مشابهة حسب متغيرات الدراسة ومعرفة أوجه التشابه والاختلاف مع الدراسة الحالية، وأخيرا توظيف المقاربة السوسولوجية وإسقاطها على موضوع الدراسة.

# الفصل الثاني

## المنظور السوسيولوجي لمخرجات التعليم العالي في الجزائر

- تأصيل النظري لمخرجات التعليم العالي
- 01- أهمية مخرجات التعليم العالي
  - 02- مستويات مخرجات التعليم العالي
  - 03- عناصر مخرجات التعليم العالي
- ثانيا) مخرجات التعليم العالي والتخطيط للتشغيل وقضايا التنمية
- 01- مخرجات التعليم العالي والتخطيط للتشغيل
  - 02- العلاقة بين مخرجات التعليم العالي وخدمة قضايا التنمية
- ثالثا) متطلبات الموائمة بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل
- 01- الموائمة بين مخرجات الجامعة وسوق العمل
  - 02- أسباب عدم موائمة مخرجات التعليم العالي لسوق العمل
- رابعا) سبل تقليص الفجوة بين مخرجات التعليم العالي وسوق الشغل في الجزائر
- خامسا) خصائص مخرجات التعليم العالي التي يحتويها سوق العمل الجزائري
- 01- البطالة لدى خريجي الجامعات الجزائرية بين الأسباب وطرق العلاج
- خلاصة الفصل

## تمهيد:

من المعروف أن التعليم العالي في الجزائر كغيره من دول العالم يشهد قفزة كبيرة في ظل تنامي العولمة، وفقا لتزايد الطلب المجتمعي، ووفقا لتزايد مخرجات التعليم العالي، فهذه الأخيرة أضحت تتزايد عام بعد عام وخاصة في الأونة الأخيرة، وهذا ما يكشف عنه التزايد المطرد لخريجي الجامعة الذي يوحى بعدم الاستجابة لواقع هذا المجتمع ومتطلباته، وفي نفس الوقت في علاقته مع سوق العمل، وهذا ما سوف نتطرق إليه في هذا الفصل بنوع من التفصيل، وهذا من خلال تقديم قراءة سوسيولوجية بصورة مترابطة تشمل مختلف الأبعاد والعناصر التي ترتبط بمخرجات التعليم العالي وربطه بسوق العمل، بالإضافة إلى واقع مخرجات التعليم العالي في الجزائر.

## أولا) التأصيل النظري لمخرجات التعليم العالي:

### (01) أهمية مخرجات التعليم العالي :

ترجع أهمية مخرجات التعليم العالي إلى أنها توفر أساسا متينا لتطوير البرنامج الأكاديمي وتصميمه وفقا للعديد من الكتابات، ويمكن الإشارة إليها في النقاط التالية:

\* "تمثل أساسا لتطوير البرامج الأكاديمية، وتساعد على توفير الوضوح والتكامل والترابط داخل وبين سلسلة من المقررات الدراسية في الجامعات.

\* تخلق الفرصة لتطبيق منحى التخطيط الجماعي للمنهج، وللتعاون بين أعضاء هيئة التدريس لتحديد الثغرات والتكرارات.<sup>1</sup>"

"إن تحديد مخرجات التعليم جانب مهم ومفيد لكافة الأطراف المعنية بالبرنامج الأكاديمي، فهي توفر للطلاب المتوقع التحاقهم بالبرنامج معلومات دقيقة حولها يحققه البرنامج من سمات في المتخرج، ويوفر لأرباب العمل معلومات كافية حول المخرجات المتوقعة من الجامعة مما يزيد من ثقة المجتمع بالمؤسسة التعليمية، وهي أيضا تضمن للمؤسسات التأكيد على تماسك واتساق المخرجات من خلال المواد والتخصصات المختلفة والمطلوبة، وفي إطار هذه الحركة، تستخدم مخرجات التعليم لأغراض متعددة، منها:<sup>2</sup>"

\* "توفير فرصة للطلبة لتحمل مسؤولية أكبر من خلال تعلمهم الذاتي، فمستوى دافعتهم للتعلم يرتفع بسبب معرفتهم المرتفعة بما هو متوقع أن يكونوا قادرين على فعله والمستوى المتوقع أن يصلوا.

\* مساعدة هيئة التدريس في تخطيط وتنظيم العملية التعليمية بما يتضمن التركيز على ما يلبي حاجات الطلاب من اكتساب المعارف والمهارات والكفاءات.<sup>3</sup>"

\* "تحقيق تعاون مثمر بين الطلاب وهيئة التدريس، مما يزيد من فرص النجاح في بلوغ أهداف البرنامج وتحقيق رسالة الجامعة.

\* مساعدة هيئة التدريس على التنمية المحلية المستدامة بناء على التغذية الراجعة المترتبة على التقييم المستمر لمخرجات التعليم"<sup>1</sup>.

<sup>1</sup>موقع من الانترنت: مخرجات التعلم للبرامج والمقررات، مرجع سابق.

<sup>2</sup>موقع من الانترنت: مخرجات التعلم للبرامج والمقررات، مرجع سابق.

<sup>3</sup>موقع من الانترنت: مخرجات التعلم للبرامج والمقررات، مرجع سابق.

## 02) مستويات مخرجات التعليم العالي :

توجد مستويات متعددة لمخرجات التعليم من حيث درجة عموميته منها: مستوى مخرجات التعليم العامة المستهدفة التي يشترك في تحقيقها جميع الطلاب الملتحقين أو المتخرجين من المؤسسة التعليمية، ومستوى مخرجات التعليم المستهدفة من مقرر دراسي معين...وفيما يلي عرض موجز لمستويات مخرجات التعليم:

أ) **مستوى الجامعة:** "وتعرف بمخرجات تعلم الثقافة العامة Education General التي ينبغي أن يحققها جميع طلبة المؤسسة التعليمية، بصرف النظر عن تخصصاتهم، مثل: المعرفة والفهم بمفاهيم حقوق الإنسان، واكتساب قيم المواطنة والحرص على ممارسة حقوقه، والتمكن من استخدام تكنولوجيا المعلومات (it)، ومهارات التواصل الفعال، ومهارات الحصول على الوظيفة "Employability Skills"<sup>2</sup>.

"ومن أمثلة لمخرجات التعليم المشتركة (بين معظم البرامج الأكاديمية) ما يلي:

\* التعلم مدى الحياة.

\* السلوك المسؤول الأخلاقي .

\* التواصل الجيد واكتساب مهارات تكنولوجيا المعلومات.

\* الرغبة والقدرة على القيام بعمل ذو نوعية سواء منفردا أو في مجموعة.

\* القدرات الفنية Technical المختلفة<sup>3</sup>.

ب) **مستوى الكلية:** "تهتم الكلية بوصفها مؤسسة تعليمية تخصصية بوضع مخرجات تعليم مشتركة لجميع الطلبة الملتحقين ببرامجها الأكاديمية المختلفة.

فمثلا تشترك تخصصات العلوم الإنسانية بمخرجات تعليم مختلفة عن تلك التي يشترك فيها طلاب تخصصات العلوم التطبيقية مثل: العلوم الطبية، العلوم الهندسية، وهي تعتبر مخرجات التعليم في هذا المستوى الجذعي المشترك بين طلبة التخصصات المتقاربة<sup>4</sup>.

ج) **مستوى البرنامج الأكاديمي:** "وفي هذا المستوى توضع تعليم تركز على تخصص معين أو مجموعة تخصصات بينية، وقد يكون البرنامج مهنة من المهن، مثل: الطب البشري، الهندسية المدنية، وإدارة الأعمال، والتربية المبكرة، أو قد يكون تخصص معين، مثل: الأدب العربي، التاريخ، وعلوم الحياة. وتشمل المخرجات المستهدفة من البرنامج مخرجات التعلم العامة المشتركة على مستوى الجامعة والكلية<sup>5</sup>.

وعليه فإن هذه المستويات تمثل حلقة وصل بين الطالب الجامعي وجامعته، وهذا من خلال تكوينه في التخصص الذي يتيح له فرصة الحصول على وظيفة، بحيث تمنح الجامعة للطالب الجامعي فرصة التكوين على مستوى الكلية التي يختارها بمختلف تخصصاتها، وهذا التخصص يبني على البرامج الأكاديمية الذي يفتح آفاقا للمهن الموجودة في سوق العمل والتعرف عليها خلال مسار الطالب الجامعي.

<sup>1</sup>موقع من الانترنت: مخرجات التعلم للبرامج والمقررات، مرجع سابق.

<sup>2</sup>موقع من الانترنت: مخرجات التعلم للبرامج والمقررات، مرجع سابق.

<sup>3</sup>موقع من الانترنت: مخرجات التعلم للبرامج والمقررات، مرجع سابق.

<sup>4</sup>موقع من الانترنت: مخرجات التعلم للبرامج والمقررات، مرجع سابق.

<sup>5</sup>موقع من الانترنت: مخرجات التعلم للبرامج والمقررات، مرجع سابق.



(03) عناصر مخرجات التعليم العالي:

"أصبحت ظاهرة الموائمة بين مخرجات التعليم والتدريب واحتياجات سوق العمل ظاهرة عامة في البلدان العربية، تزداد خطورة واتساعا ولم تعد شأنا فنيا يخص الفنيين المعنيين بالتعليم والتدريب وأسواق العمل، بل أصبح موضع اهتمام الساعة في أرفع المسؤوليات، فعدم الموائمة يمثل هدرا في موارد التعليم والتدريب هدرا في طاقات الشباب إذ يسوقه تعليمه وتدريبه إلى البطالة في أحيان كثيرة وصعوبة لدى أصحاب الأعمال في الحصول على المهارات المناسبة،<sup>1</sup> فتزداد الحاجة للمهارات الأجنبية التي فاقت أحجامها الكبيرة فموضع البطالة وأعاققت نجاح برامج توظيف الوظائف بشكل كبير، وأصبحت هذه الظاهرة مركبة كثيرة التعقيد فجانبا منها يتعلق بمناهج التعليم والتدريب محتوى وطرائق، وهي مناهج جامدة أو تتغير ببطء، لا تستجيب لسرعة تغير احتياجات التنمية وأسواق العمل، وبقيت بذلك بعيدة عن المقارنة مع المستويات المهارية الدولية، هذه المقارنة أصبحت ضرورية في عالم المنافسة وانفتاح الأسواق"<sup>2</sup>. ويمكن التعبير عن أهم مخرجات التعليم العالي في الجدول التالي:

جدول رقم (01): يوضح أهم عناصر مخرجات التعليم العالي:

ت	عناصر مخرجات العملية التعليمية	ت	عناصر مخرجات العملية التعليمية
01	التبادل الثقافي	10	سمعة المؤسسة ورضا المستفيد
02	التأليف والترجمة للكتب	11	المشاريع العلمية
03	البحث العلمي	12	العقود البحثية
04	براءات الاختراع	13	البرامج التدريبية لمؤسسات المجتمع
05	الجوائز العلمية العربية والبحثية العالمية	14	الترقيات العلمية
06	المؤتمرات والندوات خارج المؤسسة	15	المستوى النوعي للخريجين
07	المنح البحثية	16	نسبة الخريجين الحاصلين على العمل
08	المؤتمرات والندوات خارج المؤسسة	17	المجلات الثقافية
09	المنح البحثية	18	الاستشارات العلمية

المصدر: الحاج وآخرون: دليل ضمان الجودة والاعتماد للجامعات العربية أعضاء الاتحاد، دط، عمان دس، ص36.

يتبين من الجدول تنوع مجالات مخرجات التعليم العالي سوف نوضح أهمها فقط في ما يلي:

(أ) المستوى النوعي للخريجين: "يعد الطالب احد المحاور الأساسية في العملية التعليمية، لأن هذه المؤسسة أنشئت لخدمته ومن أجله، ومؤشرات الجودة المرتبطة بهذا المحور متعددة منها انتقاء الطلبة بحيث يراعي في عملية الاختيار تأهيل الطالب صحيا وعمليا وثقافيا ونفسيا ليكون قادرا على الفهم والاستيعاب والتفاعل مع

<sup>1</sup>أكرم عبد الفتاح البغدادي: العوامل المؤثرة في الحصول على فرصة عمل لخريجي كليات التجارة والعلوم الإدارية في الأراضي الفلسطينية (دراسة حالة قطاع غزة)، مذكرة منشورة لنيل شهادة الماجستير في إدارة الأعمال، إشراف محمد إبراهيم مقداد، الجامعة الإسلامية، غزة، 2014، ص83.  
<sup>2</sup>نفس المرجع، ص83.

الهيئة التدريسية، وتقاس جودته من خلال قدرته على الخلق والإبداع والابتكار والتفوق وامتلاك العقل الناقد والمشاركة في النقاشات النقدية الذاتية وبناء شخصيته وسلامتها<sup>1</sup>.

"فالخريجون من أهم أنواع المخرجات التي تسعى المؤسسات التعليمية إلى الارتقاء بجودتها، ويركز هذا النوع من المخرجات على المعرفة الأساسية والمعلومات التي تشكل البنية التحتية لجودة الخريجين، وتستند هذه المعرفة والمعلومات على بعدين هما التمكين والاستيعاب لحقائق منظمات ومؤسسات الأعمال الأساسية، والمعرفة المهنية ذات العلاقة بعمليات تلك المنظمات."<sup>2</sup>

"ويرتبط المستوى النوعي للخريجين بقدرات الطلبة على متابعة وفهم الأسس والمبادئ المهنية وكذلك فهم وسائل تطبيقها في ميادين العمل، ويتزامن ذلك مع توسيع المنظور الشامل وتنوع الأدوار وكذلك توسع فكر الخريج ليصبح قائدا رساليا ذو منظور استراتيجي واهتمام شمولي بالعمليات والممارسات الإدارية لمنظمات الأعمال"<sup>3</sup>.

"ومن أهم أدوار الخريجين في مجال الجودة ما يلي:

- ✓ يناقش ويحاور.
- ✓ ينتقد أفكارا قائمة ويعرض أفكارا بديلة.
- ✓ قادرا على التفاعل مع تكنولوجيا العصر واستخدام الحاسوب بمهارة.
- ✓ يجيد اللغات الأجنبية ويوظفها.
- ✓ يكسب مهارات التفكير والإبداع"<sup>4</sup>.

أما إذا ما رجعنا لدور الطالب الجامعي في الجزائر فإنه مجرد مستقبل للمادة العلمية، بحيث أن توظيفه لها يقتصر على الحفظ المفروض فقط خلال الامتحانات المبرمجة في السداسيات، والذي يمثل بالنسبة له سفينة عبور للمرحلة التالية، دون إغفال أن معظم هذا التكوين هو نظري بدليل البرامج الأكاديمية المبرمجة من طرف وزارة التعليم العالي، فكما حددنا سابقا أن الخريجين هم أهم عنصر في مخرجات التعليم العالي، وأن الارتقاء بجودته هو النقطة الأساسية في ارتقاء الجامعة، لكن مع الأسف فإن تركيز هذه البرامج اقتصر فقط على التلقين من أجل التلقين وهو ما أدى إلى ضعف كفاءة خريجي التعليم العالي في الجزائر.

(ب) **الهيئة التدريسية:** "وجود هيئة التدريس بالكم والكيف المناسب يعد من العوامل المهمة لجودة التعليم العالي، كما أن جودة عضو هيئة التدريس تعد من المؤشرات المهمة، لأنها دليل على تأهيله العلمي في مجال تخصصه، وكل التخصصات الأخرى المتكاملة، من المؤشرات الايجابية المرتبطة بأعضاء هيئة التدريس، ويمكن ذكر ما يلي:<sup>5</sup>

<sup>1</sup>الهام يحيوي وبركة مشنان: أهمية استخدام وسائل إدارة الجودة الشاملة في ضمان جودة مخرجات التعليم العالي (دراسة حالة)، المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية، عدد 01، دب، ديسمبر 2014، ص160.

<sup>2</sup>نفس المرجع، ص160.

<sup>3</sup>محسن الظالمي وآخرون: قياس جودة مخرجات التعليم العالي من وجهة نظر الجامعات وبعض مؤسسات سوق العمل (دراسة تحليلية في منطقة الفرات الأوسط)، مجلة الإدارة والاقتصاد، السنة 34، العدد 90، جامعة الكوفة، العراق، 2012، ص84.

<sup>4</sup>الهام يحيوي وبركة مشنان: مرجع سابق، ص 169.

<sup>5</sup>علي ناصر شتوي آل زاهر السلاطين: تحقيق الجودة والتميز في مؤسسات التعليم العالي، بحوث ودراسات علمية محكمة، دار ومكتبة الحامد للنشر والتوزيع، دب، 2014، ص 42.

- "خصائص ومواصفات وسلوكيات أعضاء هيئة التدريس، وتعدادهم وكفاءتهم وتطورهم المستمر في مجال تخصصهم ومساهماتهم في خدمة المجتمع وإنتاجهم العلمي من بحوث ومنشورات ونخص بالذكر الأستاذ الجامعي، حيث تعد من المتغيرات المهمة في تحقيق جودة التعليم العالي.

- احترام الأستاذ الجامعي لطلابه وتقدير احتياجاتهم المعرفية، النفسية، وموارزتهم على تحقيق أهدافهم التعليمية، وتوجيههم تربويا ومهنيا، ومعالجة مشكلاتهم السلوكية.

- تفرغ الأستاذ الجامعي للتدريس وإجراء البحوث العلمية، والمساهمة في مختلف الأنشطة العلمية.<sup>1</sup>

إن اختيار الأستاذ الجامعي في الجزائر كان بناء على التكوين في طوري الماجستير والدكتوراه، وهذا في ظل النظام الكلاسيكي، لكن اختلفت الموازين حاليا بحيث لخريج الماستر حق في منصب أستاذ جامعي بدرجة مؤقتة، ومن المعروف بأن التكوين في طور الماستر هو تكوين جد ضعيف، مما يؤثر على أدائه في تلقين الطالب، ومن الملاحظ بأن خريجي طور الماستر المكلفين بالتدريس كمؤقتين قد ازدادوا بكثرة في الآونة الأخيرة، وهذا إن دل على شيء فإنه يدل على نوعية التكوين الملقن للطلبة المتمدرسين.

**ج) البرامج التدريبية لمؤسسات المجتمع:** "إن ربط مؤسسات التعليم العالي بالمجتمع من خلال التفاعل مع المؤسسات الإنتاجية، المنظمات، الهيئات، المراكز التعليمية، التربوية والبحثية لأعضاء هيئة التدريس لإيجاد الحلول للمشكلات الاجتماعية والاقتصادية من خلال وضع الاستراتيجيات والرؤى المستقبلية، واستخدام الانجازات العلمية، لمواجهة تلك المشاكل يعتبر مؤشرا رئيسيا في تحقيق الجودة في مؤسسات التعليم العالي، من بين المؤشرات في هذا المجال كذلك:

- العضوية في المجالس المهنية المتخصصة.

- نشاط الأساتذة في المجتمع.

- الإصدارات الدورية لمؤسسات التعليم.

- عدد اتفاقيات التعاون العلمي والثقافي التي أبرمتها مؤسسات التعليم العالي مع المؤسسات المختلفة.<sup>2</sup>

إن واقع التعليم العالي في الجزائر وضح قلة الاهتمام بهذا النوع من البرامج التدريبية، والتي ترتبط بمهارات الخريج الجامعي، باعتبار أن هذا النوع من هذه البرامج تمثل حلقة وصل بين الإطار النظري الملقن والممارسات العملية الميدانية، وبالتالي فإن عدم تفعيل هذه البرامج كونها مجالا مبهما للخريج الجامعي حول واقع سوق العمل، وما زاد الأمر قتامة هو ضعف المهارات والقدرات في التعامل مع هذا السوق، بسبب التقوقع في إطار واحد دون التعامل مع هذه المشكلة بنوع من الاحترافية، واقتراح إستراتيجية فعالة حولها.

**د) الاستشارات العلمية:** "يعتبر أحد أهم مخرجات المؤسسة التعليمية الجيدة، وهي بنفس الوقت مقياس مهم من مقاييس الجودة في تلك المؤسسة، وتتنوع صور وآليات الاستشارات العملية تبعا لنوعها وطبيعتها، ومهما اختلفت فإنها تجسد نافذة علمية مفتوحة تجاه المجتمع ومؤسسات سوق العمل لتقدم لهم الدعم والمساعدة

1 نفس المرجع، ص 42.

2 سوسن شاكر مجيد ومحمد عواد الريادات: إدارة الجودة الشاملة تطبيقات في الصناعة والتعليم، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان الأردن، 2007، ص 344.

المعرفية والإرشاد والدراسات النظرية والتطبيقية وغيرها، فضلا عن القدرات العلمية التي تتميز بها النوافذ الاستشارية فإن نجاحها يعتمد على مستوى وعي وثقافة المجتمع ومؤسساته المختلفة<sup>1</sup>.

**هـ) المشاريع والدراسات العلمية:** "يقصد بالمشاريع العلمية قيام جهة علمية (قسم علمي أو بعضا من المدرسين) بدراسة مستفيضة لظاهرة معينة، في مكون واحد أو أكثر من مكونات البيئة ذات العلاقة المباشرة أو غير المباشرة بالمجتمع، ووضع الخطط الكفيلة لتطورها وتحسينها أو للتخلص من مساوئها الحالية والمتوقعة، ومهما يكن حجم المشاريع العلمية فإنها تعد من أهم الثمار العلمية التي تنتجها المؤسسات التعليمية والبحثية، حيث يلعب المختصون في المؤسسة التعليمية الدور الريادي في المشروع العلمي ويتوجب عليهم إثبات ذلك بشكل واضح ومقنع لجميع المؤسسات المجتمعية الأخرى، لذا فإن المشروع العلمي تتوقف جودته بناء على عمق العلاقة بين المؤسسة التعليمية والمجتمع وقدرة تلك المؤسسة على متابعتها لمعطيات البيئة المحيطة بكافة مكوناتها<sup>2</sup>."

"وهي أيضا قيام الكوادر العلمية في المؤسسات التعليمية بدراسة ظاهرة معينة في المجتمع ووضع الخطط الكفيلة لتطورها وتحسينها أو للتخلص من مساوئها الحالية والمتوقعة، فالمشاريع والدراسات العلمية تعدمن أهم ثمار العملية التي تنتجها المؤسسات التعليمية والبحثية<sup>3</sup>."

**و) الكتب والمؤلفات العلمية الموجهة إلى خدمة المجتمع:** "يركز هذا العنصر من عناصر المخرجات المنتجة للمعرفة بما يمكن من تطوير وإدراك المستويات العلمية والثقافية التي يحتاجها أفراد المجتمع، ويجب أن يميز المؤلفون والباحثون في المؤسسة التعليمية بين الكتب والمؤلفات الموجهة إلى خدمة المجتمع عن تلك الموجهة إلى المستفيدين من داخل المؤسسة التعليمية، إذ أن المجتمع عادة ما يكونوا من المتعلمين والمهتمين وذوي الاختصاص، وعموما فإن ما يوجه إلى المجتمع من كتب ومؤلفات يجب أن يضمن تحقيق الأبعاد الآتية لكي يضمن تحقيق جودة خدمة المجتمع<sup>4</sup>."

"كما تتميز هذه النوعية من المؤلفات العملية بتنوعها الفكري وتفاوت المستويات الإدراكية حتى تفيد جميع فئات المجتمع، في حين أن المستفيدين من داخل المؤسسة التعليمية عادة ما يكونوا من المتعلمين والمهتمين وذوي الاختصاص، وعموما فإن ما يوجه إلى المجتمع من كتب ومؤلفات يجب أن يضمن تحقيق الأبعاد التالية: ( الإبداع والابتكار، المرونة العقلية والذهنية، الاهتمام المتوازن بتعلم الثقافات والعادات، والمعرفة الذاتية بالحاجة الفعلية الدقيقة لمواصفات المنتج الفكري)<sup>5</sup>."

**ز) البحث العلمي:** "تلعب مؤسسات التعليم العالي دورا رئيسيا في رعاية وإنتاج البحوث العلمية المتميزة، وتوليد المعرفة والاختراعات المطلوبة عن طريق متابعة البحث والتعمق العلمي والإسهام في تقدم المعرفة الإنسانية لوضعها في خدمة الإنسان والمجتمع عن طريق تشخيص مشكلاته الاجتماعية والاقتصادية، وإيجاد الحلول العلمية المناسبة<sup>6</sup>."

<sup>1</sup> محسن الظالمي وآخرون: مرجع سابق، ص 85.

<sup>2</sup> الهام يحيوي وبركة مشنان: مرجع سابق، ص 170.

<sup>3</sup> محسن الظالمي وآخرون: مرجع سابق، ص 85.

<sup>4</sup> الهام يحيوي وبركة مشنان: مرجع سابق، ص 170.

<sup>5</sup> محسن الظالمي وآخرون: مرجع سابق، ص 85.

<sup>6</sup> زوهير صيفي: دور الجامعة الجزائرية في التنمية المحلية، مداخلات الملتقى الوطني حول "تقويم دور الجامعة الجزائرية في الاستجابة لمتطلبات سوق الشغل، جامعة زيان عاشور الجلفة، يوم 20/05/2010، ص 297 و298.

"وتكمن جودة المخرج البحثي في مستوى الفائدة المحققة من نتائج البحث العلمي، ويشمل نقاط البحث العلمي عدة أشكال من المخرجات من بينها ما يلي:

- إنتاج المعرفة عن طريق البحث العلمي في المجالات ذات الأولوية بالنسبة على النمو الاقتصادي والاجتماعي وخاصة في المجالات التي تعتبر إستراتيجية.

- تقديم بيانات ومعلومات ميدانية عن القضايا المطروحة من خلال القيام بالمسح الميداني واستطلاع الرأي العام.

- تقديم مبادرات إستراتيجية للتعامل مع المتغيرات الدولية والإقليمية.

- تقديم حلول غير تقليدية من خلال تحليل المشكلات، التنبؤ بالأزمات، تسليط الضوء على كافة المتغيرات.

- دعم القرارات أو بناء السياسات ورسم الاستراتيجيات التي تتم على المستوى السياسي.

- خروج البحث بمنتج جديد له رواج اقتصادي أو خفضه لتكلفة منتج قديم.<sup>1</sup>

**ح) سمعة المؤسسة ورضا المستفيد:** "تسعى المؤسسات التعليمية عموما إلى المحافظة على سمعتها وتحقيق رضا المستفيد الذي يمثل رأيه قرارا مهما لا بد وأن يؤخذ في الحسبان عند قياس جودة المخرجات، وهذا يتطلب المتابعة الدقيقة لاحتياجات المستفيدين وترجمتها بالشكل السليم لتتوافق مع المعايير المحددة، وعلى أن تمارس المؤسسات التعليمية مسؤوليتها تجاه المجتمع من خلال المتابعة الدورية والمستمرة لسمعتها والمحافظة على المؤشرات الايجابية"<sup>2</sup>.

إن عناصر مخرجات التعليم العالي إذا ما قارناها بالواقع السوسولوجي فإنها انحصرت في كلام نظري الخال من التطبيق بدليل الفوضى التي تعيشها الجامعة بمختلف مستوياتها وعناصرها ويبقى السبب الرئيسي هو غياب سياسة شاملة تخص نظام التعليم العالي، والتي من بينها القيام على الاهتمام بالطالب الجامعي على أساس مورد بشري فعال في المجتمع، حيث أن نجاحه من نجاح الجامعة، وفشله من فشلها، من هنا يبقى انتظار عملية التطبيق الفعلي في الجامعة الجزائرية للخروج من هذه الدوامة.

**ثانيا) مخرجات التعليم العالي والتخطيط للتشغيل وقضايا التنمية:**

### (01) مخرجات التعليم العالي والتخطيط للتشغيل:

" إن إدماج التعليم في عملية التنمية ينطلق من الحاجة إلى اليد العاملة المؤهلة وهم خريجي الجامعة، وهذا يشير ضمنا إلى الحاجة إلى التنسيق بين التخطيط للتعليم ومتطلبات سوق العمل من أجل تجنب ندرة اليد العاملة المؤهلة التي قد تعيق وتبطئ النمو الاقتصادي، كما أن وجود فائض في الخريجين المكونين يؤدي إلى هدر الموارد التعليمية، التي تختص بإنجاز التخطيط انطلاقا من توقعات تطورات الطلب على التعليم، وتدافعات المتدرسين في كافة المستويات والتخصصات، التي يجب تطويرها والأخرى التي يجب تقليصها،

<sup>1</sup> نفس المرجع، ص 298.

<sup>2</sup> محسن الظالمي وآخرون: مرجع سابق، ص 87.

الموارد التي يجب توجيهها لاستقبال إعداد الطلبة التي تم توقعها أي بالتمويل من أجل تطوير النظام، وبتكييف مخرجات التعليم العالي وفق احتياجات سوق العمل.<sup>1</sup>

وتخضع السياسة التعليمية إما لمنطق السوق أي توجيه النظام التعليمي حسب احتياجات سوق العمل من اليد العاملة المؤهلة وإنما نحو خيار يقوم على مبدأ الطلب الاجتماعي، وتخضع السياسة التعليمية لثلاث مبادئ:

(أ) **مبدأ الحاجة إلى اليد العاملة:** "يربط هذا المبدأ بين التكوين وسوق العمل، لذلك فهذا الأخير هو الذي يوجه التطورات المرغوبة في النظام التعليمي ويقوم هذا التوجه على نماذج توقعية والتي تقوم في أساسها النظري على نموذج "هارود دومار" وتهدف إلى التعرف على احتياجات سوق العمل من اليد العاملة لكل القطاعات، وانطلاقاً من هذه الاحتياجات يتم تطوير أو كبح التخصصات أو الشعب التعليمية.<sup>2</sup>

ونشير هنا إلى طريقة "بارنز وتيمبرفين" الذي حدد التخطيط للحاجة إلى اليد العاملة في خمس مراحل:

- "تحديد معدل النمو PNB المتوقع لعدة سنوات خلال فترة التخطيط.
- تقييم التطور الهيكلي في إنتاج كل قطاع لأجل الحصول على هذا المعدل من النمو الإجمالي.
- تقييم التشغيل لكل قطاع بافتراض تحسن في إنتاجية العمل أو مرونة في تطور مناصب الشغل بالنسبة للإنتاجية.
- يتم تحليل التشغيل لكل قطاع إلى حاجات مهنية (مهارات ومعارف).
- ويترجم بدوره إلى حاجات تعليمية (أي شكل التكوين المطلوب لكل المهن).<sup>3</sup>

"إلا أن هذه الطريقة عرفت انتقادات من بينها: أن إنتاجية العمل تشهد تطورات غير منتظرة، التوزيع المهني يتغير بعوامل مختلفة، والتقنيات الجديدة تفرض نوع مهني جديد، تطور الأجور يفرض اتجاه العمال إلى مهن أخرى وهذا يؤثر على المدى البعيد على عرض العمال"<sup>4</sup>

(ب) **مبدأ معدل العائد الاجتماعي:** "تعتمد هنا السياسة التعليمية على فكرة معدل العائد الاجتماعي في اتخاذ القرار، أي تحليل ( التكلفة، الأرباح) التي تتخذ مرجعيتها من نظرية الرأسمال البشري، وعلى هذا الأساس تدعم التخصصات أو الشعب ذات معدل العائد المرتفع لسببين:

- \* ارتفاع هذا المعدل يقود إلى توقع طلب مرتفع للخريج على هذه الشعبة، ويجب الاستجابة لهذا الطلب.
- \* ارتفاعه يعود إلى آثاره الغير مباشرة مثل الاقتصادية الخارجية، فمن صالح المجتمع الاستثمار في هذه الشعبة أو التخصص لتحصيل هذه الفوائد.<sup>5</sup>

(ج) **مبدأ الطلب الاجتماعي:** "إذا كان في الحالة السابقة سوق العمل هو المحدد الوحيد للسياسة التعليمية، فإن مبدأ الطلب الاجتماعي يقوم على طلب الخريجين الذي يحدد السياسة التعليمية المنتهجة في تطوير النظام أي أنها تشكل فعل تابع لقرارات الخريج، ففي حالة ارتفاع الطلب على شعبة معينة يتعين على السلطات توفير إمكانيات الاستقبال المادية والبشرية، فمن ناحية توفر هذه السياسة إشباع الحاجات الثقافية للسكان إلا إنها

<sup>1</sup>بونوة شعيب وفاطمة صباح: دور التعليم في التنمية، مداخلة في المؤتمر الدولي حول تكامل مخرجات التعليم مع سوق العمل في القطاع العام والخاص، الأردن- عمان، أيام 25-28 مارس 2012، ص11.

<sup>2</sup>بونوة شعيب وفاطمة صباح: مرجع سابق، ص 11.

<sup>3</sup>بونوة شعيب وفاطمة صباح: مرجع سابق، ص 11.

<sup>4</sup>بونوة شعيب وفاطمة صباح: مرجع سابق، ص 11 و 12.

<sup>5</sup>بونوة شعيب وفاطمة صباح: مرجع سابق، ص12.

تتعامل مع التعليم كونه سلعة استهلاكية معمرة أكثر من كونه استثمارا قوميا (كما في الاتجاه الحاجة إلى اليد العاملة ومعدل العائد الاجتماعي).<sup>1</sup>

"ومن ناحية أخرى فإن الاستجابة للطلب الاجتماعي تفترض أن هيكل الشغل يتكيف مع الاختلالات في النظام التعليمي أو أن سوق العمل يمتص كل حاملي الشهادات المستقبليين، إما لأن الخريجين قادرين على التكيف، وإما بخلق فئات شغل يتكيفون معها، هذه النظرة تبدو بعيدة عن الواقع فضلا إلا أن هناك من يطرح السؤال حول حقيقة الطلب الاجتماعي ذلك لان اختيارات الأفراد في كثير من الأحيان موجهة من قبل النظام التعليمي الذي يتدخل بصفة شبه دائمة في التوجيه والانتقاء".<sup>2</sup>

(د) **مبدأ السوق:** "وهو الحل الذي يدعمه الاتجاه الليبرالي، إذ يرى رواد هذا الاتجاه أن التخطيط للتعليم سيكون فاشلا لذلك يجب ترك الخيار لقوى السوق في تحديد نوع التكوين وضمان المستفيدين منه، ولأن التمويل العمومي للتكوين يقود الخريجين إلى الاستثمار في هذا الميدان بالمقارنة بمجال آخر، هذا الاختلال يمكن أن يتدارك من خلال تقليص التمويل العمومي وفوائيره الموجهة للخريجين قريبة من تكلفة التكوين".<sup>3</sup>

إلا إن هذا الحل الليبرالي لا يولي أهمية لعامل المساواة في توزيع التعليم، كما أنه لا شيء يؤكد أن الديناميكية الداخلية للأسواق تؤدي بالكميات والأسعار الخاصة بالتعليم إلى وضعية التوازن المطلوب، ثم أنه أي تعديل يقوم به السوق يتطلب وقت وخلال هذا الوقت يمكن لاختلالات خطيرة أن تحدث، وهذا المبرر للتخطيط للعرض وتدخل الدولة.

كما أن التنسيق بين التخطيط للتعليم ومتطلبات سوق العمل هو كلام خالي من التمنطق، حيث نسجل بأن السياسة التعليمية في الجزائر لا تخضع لمنطق سوق العمل وفق عدد خريجها كل عام، وفي مختلف التخصصات المدروسة، وعدم خضوع هذه السياسة أدى إلى خلل في كل من هذه المبادئ الثلاثة والخاصة بكل من: مبدأ اليد العاملة، مبدأ الطلب الاجتماعي، ومبدأ العائد الاجتماعي، والتي يظهر تطبيقها الفعلي في الدول المتقدمة.

## 02) العلاقة بين مخرجات التعليم العالي وخدمة قضايا التنمية:

"لقد أكد بورديو ياسرون على أهمية العلاقة بين مخرجات التعليم العالي وتوظيفها في المجتمع وخدمة قضايا التنمية وكذا سوق العمل، إذ أشار بأن النظام التعليمي لا بد وأن يعيد ما أسماه (توليد وخدمة المجتمع الذي ولده) ويتوقف تقدم المجتمع على كفاءة ونوع تلك المخرجات من التعليم العالي، وفقا لنوعية الكفاءة لا لكميتها، ورغبة هؤلاء في الدفع بعجلة الإنتاج والعمل الجاد على تقدم مجتمعاتها والأخذ بمشارف الدول المتقدمة، ذلك أن العبرة في تقدم الشعوب لا تكمن في وفرة الإمكانيات بل إلى جانب<sup>4</sup>" "استخراج التقنية المتاحة، أو الممكن إتاحتها من قبل هيئة كفاءة تمتلك الإدارة والتصميم لقيادة عمليات التحول، ونقل مجتمعاتهم من التخلف إلى التقدم، ولعل أزمة سوق العمل الذي يعتبر عاجزا عن استيعاب العناصر الشابة المؤهلة، إنما يرجع إلى خلل في التخطيط وقصور في دقة التنبؤات المستقبلية لحاجة سوق العمل في جميع مستوياته ولكي يتم التنسيق بين

<sup>1</sup>بنونة شعيب وفاطمة صباح: مرجع سابق، ص 13.

<sup>2</sup>بنونة شعيب وفاطمة صباح: مرجع سابق، ص 13.

<sup>3</sup>بنونة شعيب وفاطمة صباح: مرجع سابق، ص 12-13.

<sup>4</sup>غربي صباح: مرجع سابق، ص 146.

مؤسسات التعليم العالي واحتياجات سوق العمل في المجتمع لا بد من توفير البيانات والإحصائيات اللازمة والقيام بالآتي<sup>1</sup> :

\* "تصميم وتخطيط الهياكل التنظيمية واللوائح والإجراءات المنظمة للعمل في قطاعات المجتمع، توظيف المهن والوظائف المختلفة.

\* دراسة احتياجات مؤسسات المجتمع الأنية والمستقبلية .

\* تحديد الدور الفعلي لمؤسسات التعليم العالي لتلبية احتياجات سوق العمل .

\* تخطيط السياسة التعليمية للتعليم العالي وفقا للاحتياجات الفعلية والمستقبلية وتأهيل الكوادر البشرية حسب التخصصات والمستويات والقوى اللازمة لسوق العمل وخطط التنمية المرسومة.<sup>2</sup>

وأخيرا يمكن القول لا مجادلة في مبادئ العمل التي تستهدف تطوير التعليم العالي لمواكبة تحولات العالمية، وفقا لما جاءت به توصيات بعض مؤتمرات التعليم العالي والتي أهمها:

\* "تحقيق الملائمة والتلاقي بين ما تقدمه مؤسسات التعليم ومخرجاته وعملياته وتنطوي على الجودة في مستوى العاملين ومستوى الأهداف ومستوى الأساليب ومستوى الطلاب ومستوى الخدمات المادية اللازمة وطرق إدارتها.

\* تطوير التسيير والتمويل مثل استثمار الموارد و تنويع مصادرها وتعاون المؤسسات الفاعلة.

\* توثيق التعاون والشراكة لمواجهة أزمة الالتحاق بالتعليم العالي وإدارة وتمويلا وإشرافا وأن أصبح التعليم العالي مهمة المجتمع"<sup>3</sup>.

أما إذا ما رجعنا إلى الواقع فإن العلاقة بين مخرجات التعليم العالي وتوظيفها في المجتمع وخدمة قضايا التنمية وكذا سوق العمل في الجزائر هي تنقصها حلقة مفقودة ألا وهي سياسة إستراتيجية عملية لكي يتم تفعيلها، بداية من تمويل التعليم العالي، والرفع من نسبة الإنفاق بالدرجة الأولى للتطوير من كفاءة خريجها الذين يمثلون المورد البشري، ومن ثم تطوير العلاقة بين الجامعة والمؤسسات الاقتصادية بتوسيع مجال التعاون والشراكة وفق مختلف المجالات الناشطة، وتغطية مجال سوق العمل والوظائف التي تلقى إقبالا واسعا من طرف الخريجين.

### ثالثا) متطلبات الموائمة بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل:

"من الطبيعي أن تكون العلاقة وثيقة بين التعليم العالي وسوق العمل بمختلف متطلباته من كافة التخصصات في مجالات العمل المختلفة، وكما هو معروف بأن فقدان التلائم بين طبيعة مخرجات مؤسسات التعليم من جهة، ومتطلبات سوق العمل من جهة أخرى، ينتج عنه بقاء أعداد كبيرة من خريجي تلك المؤسسات دون عمل، يعانون البطالة والفراغ مما ينتج عنه بقاء أعداد كبيرة من خريجي تلك المؤسسات دون عمل، يعانون البطالة والفراغ مما ينتج عنه إفراز إشكالات ذات تأثير ومشاكل شديدة الخطورة على البنية الاجتماعية.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> غربي صباح: مرجع سابق، ص 146.

<sup>2</sup> غربي صباح: مرجع سابق، ص 147.

<sup>3</sup> غربي صباح: مرجع سابق، ص 147.

<sup>4</sup> أكرم عبد الفتاح البغدادي: مرجع سابق، ص 87.



- وقد حدد (العبيدي، 2011) متطلبات الموازنة بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل في ما يلي:
- \* "تركيز الجامعات ومؤسسات التعليم العالي على بحوث احتمالات التغيير وتوقعاته، مثل تغيير السكان، والأوضاع الاقتصادية، والتغيرات المجتمعية، والتغيرات في مجال الصناعة والتقنية وأخذ ذلك في الحسبان.
  - \* تكثيف الاستثمار الرشيد في التعليم العالي والبحث العلمي وتشجيع المبادرات الرامية إلى بناء اقتصاد قائم على المعرفة.
  - \* العناية بالتعليم العالي والتقني والمهني لإعداد أطر متخصصة ومؤهلة، تستجيب لمتطلبات مجتمع المعرفة.<sup>1</sup>
  - \* "التوسع في ربط الجامعات والمكتبات والمؤسسات البحثية العربية الكترونياً، تحقيق التواصل الفعال لها مع مثيلاتها، على المستوى الإقليمي والعالمي.
  - \* الاستثمار في البحث العلمي، عبر منح جوائز ومزايا مادية ومعنوية.
  - \* العمل على نشر استخدام الحاسوب والانترنت، والمساعدة في تطبيق نظام الإدارة الالكترونية في جميع مؤسسات التعليم العالي.
  - \* الالتزام بأسلوب التخطيط الاستراتيجي الذي يهتم بوضع التصورات المستقبلية والاستعداد لمعالجة المشكلات المتوقعة وتنمية القدرة على التصدي لها، وإيجاد الحلول لها، والتنبيه بآثارها الناتجة عنها"<sup>2</sup>.
  - \* "مراجعة برامج الجامعات والكليات ومناهجها وتحسينها وتطويرها، لتصبح أكثر التصاقاً بحاجات الطلاب واحتياجات المجتمع، ولتسهم في تنمية مهارات الطلاب وتنمية قدراتهم في الإبداع والابتكار وتقوية ثقتهم بأنفسهم وإعدادهم للعمل المنتج.
  - \* تفعيل الحوار وتعزيز التعاون والتنسيق بين الجامعات والجهات ذات الاختصاص بسوق العمل، وذلك لوضع الخطط والسياسات والاستراتيجيات التي تحقق التكامل وتخدم مطالب التنمية
  - \* وتساعد في استحداث التخصصات المطلوبة وتطوير البرامج والمناهج التعليمية.<sup>3</sup>
  - \* "مراجعة الجامعات للتخصصات والبرامج والمناهج التعليمية التي تقدمها مراجعة دورية في ضوء رؤية مستقبلية للحاجات التنموية ومطالب سوق العمل.
  - \* التأكيد على ضرورة ارتباط التعليم العالي والجامعي بحاجة العمل في عملية مستمرة وتحقيق التكامل بينهما، وذلك من خلال تدريب القوى البشرية بعد تأهيلها، ومن ثم تكامل الإعداد والترتيب كونه وظيفة رئيسية لمؤسسات التعليم العالي في ظل مفهوم التربية المستمرة."<sup>4</sup>
  - \* "وضع رؤية واضحة لدور المرأة في التنمية وعلاقتها بفرص التحاقها بالتعليم العالي ومخرجاته.

<sup>1</sup> أكرم عبد الفتاح البغدادي: مرجع سابق، ص 87.

<sup>2</sup> أكرم عبد الفتاح البغدادي: مرجع سابق، ص 88.

<sup>3</sup> أكرم عبد الفتاح البغدادي: مرجع سابق، ص 88.

<sup>4</sup> أكرم عبد الفتاح البغدادي: مرجع سابق، ص 88.

\* تنفيذ عملية تقويم دورية للتأكد من أن الأسس التي وضعت على أساسها الأهداف

والاستراتيجيات والبرامج مازالت تواكب ومتطلبات التنمية والعمل على تحسين الأداء<sup>1</sup>.

### (01) الموائمة بين مخرجات الجامعة وسوق العمل:

"يعتبر التعليم والعمل عنصرين متلازمين، ولا بد من التوفيق بينهما قدر الإمكان لتحقيق الموائمة بين البرامج والتخصصات التي تقدمها الجامعة واحتياجات سوق العمل المستقبلية، ويؤدي الخلل في هذه المعادلة إلى إهدار الإمكانيات المالية في تمويل تخصصات وبرامج لا ترتبط بخطط التنمية واحتياجات سوق العمل وهدر الطاقات الشبابية،<sup>2</sup> وعدم توجيهها إلى المهن والوظائف المطلوبة لقطاعات العمل، وإيجاد بطالة مقنعة من خلال أعداد كبيرة من الخريجين الباحثين عن عمل في التخصصات غير المرغوب فيها وبهذا تكون عالة على المجتمع، كما يلزم عدم الموائمة نمو غير متوازن مع متطلبات التنمية المستدامة، ولذا فإن الموائمة بين مخرجات الجامعة ومتطلبات سوق العمل، ينبغي أن تنطلق من سياسات خطط التنمية، بحيث يكون هناك رؤية واضحة عند المخططين للاحتياجات المستقبلية تمكن الجامعات من إعادة هيكلة البرامج التعليمية وفقا للمنظور المستقبلي للدولة"<sup>3</sup>.

من هنا يظل ربط مخرجات التعليم العالي بسوق العمل أمرا ليس باليسير، نظرا لوجود شرخ بين الجامعة والمحيط الاقتصادي، هذا الشرخ أحدث خلا في الموازنة بين عدد الخريجين وفرص توظيفهم.

### (02) أسباب عدم موائمة مخرجات التعليم العالي لسوق العمل:

\* "عدم وجود معلومات دقيقة عن الاحتياجات الفعلية لسوق العمل .

\* معالجة مشكلة الزيادة الكبيرة في أعداد خريجي الثانوية بقبولهم في تخصصات قد لا يحتاجها سوق العمل.

\* سرعة تغير احتياجات وبطء استجابة الجامعة لهذا التغير.

\* أعداد كبيرة من الخريجين في العديد من التخصصات تفوق حاجة المجتمع، إذ أن النمو السنوي للخريجين أكثر من نمو الوظائف الجديدة المتاحة"<sup>4</sup>.

\* "ضعف الارتباط بين التخطيط التربوي والتخطيط للقوى العاملة.

\* "عدم إقبال الطلاب على بعض التخصصات.

\* ارتفاع نسبة الخريجين في التخصصات الأدبية.

\* حاجة خريجي الجامعة إلى تنمية بعض المهارات الأخرى غير التخصصية الملائمة لاحتياجات سوق العمل"<sup>1</sup>.

<sup>1</sup>أكرم عبد الفتاح البغدادي: مرجع سابق، ص 88 و 89.

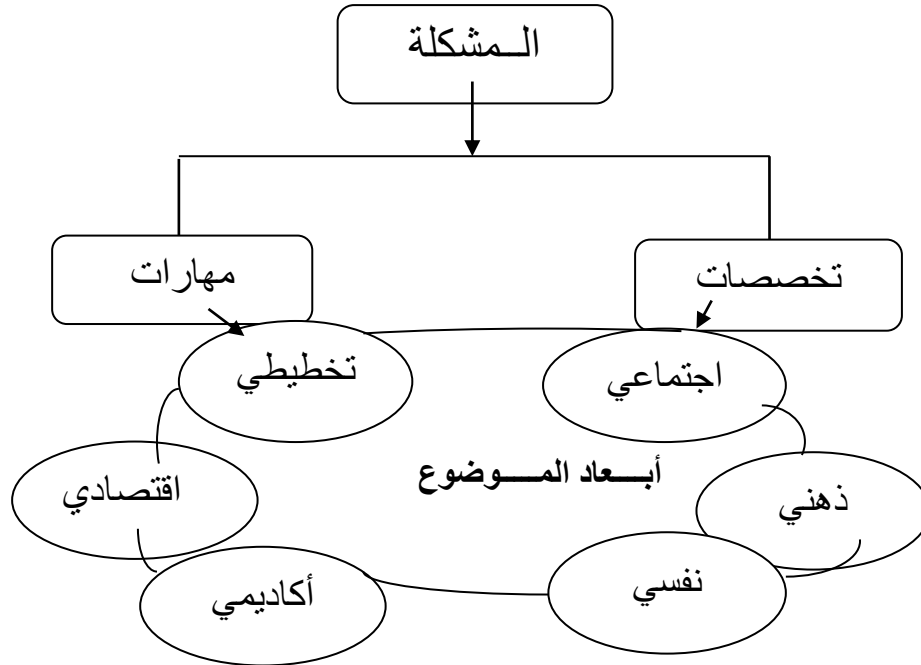
<sup>2</sup>ماينة ليليا: التكوين الجامعي وتأثيره على التنمية المحلية(دراسة ميدانية بالمعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني بتيسة)، مذكرة غير منشورة لنيل شهادة الماستر، تخصص تنظيم وتنمية، إشراف بدر الدين مسعودي، جامعة العربي التبسي تيسة، السنة الجامعية 2016/2015، ص 36.

<sup>3</sup>ماينا ليليا: مرجع سابق، ص 36.

<sup>4</sup>ماينا ليليا: مرجع سابق، ص 37.

وهذا الشكل يوضح ما سبق:

شكل رقم (01): يوضح أسباب عدم الموائمة بين مخرجات التعليم العالي وسوق العمل:



المصدر: المعهد العربي للتخطيط: مرجع سابق، ص 17.

رابعا) سبل تقليص الفجوة بين مخرجات التعليم العالي وسوق الشغل في الجزائر:

تسعى الدولة جاهدة لوضع قنوات بين مخرجات التعليم ومناصب الشغل من أجل تحقيق التنمية الاقتصادية بإتباعها الإجراءات التالية:

\* "بتشجيع المبادرة المقاولاتية لتجسيد أكبر عدد من المؤسسات المصغرة في إطار تدعيم مخطط العمل لترقية التشغيل ومحاربة البطالة المسطرة من قبل وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي.

\* تمر الجزائر بتحول اقتصادي كبير حيث تعيش فترة انتقالية من الاقتصاد الموجه إلى اقتصاد السوق، تولدت عنها تأثيرات اقتصادية واجتماعية، وفي هذا الإطار اتخذت مجموعة من الترتيبات لتحسين التوازنات على مستوى الاقتصاد الكلي، وإعادة هيكلة المؤسسات العمومية وتدعيم وتشجيع الاستثمار في القطاع الخاص، وتتميز المرحلة بتطور القطاع الخاص الذي يتطلب يد عاملة مؤهلة كون أن نوعية الموارد البشرية تلعب دور مصيري بالنسبة للمؤسسة في ظل محيط تنافسي.<sup>12</sup>

\* "تخصيص هذه الفئة جهاز عقود ما قبل التشغيل كآلية لدعم إدماجهم مهنيا ومرافقة أحسن لحامل الشهادة الجامعية من خلال نشاطات تكوين وإعادة تأهيل وتحسين المعارف خلال فترة الإدماج.

<sup>1</sup> المعهد العربي للتخطيط: مشكلة الملازمة بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل، بحث مقدم للمعهد، دس، ص و ص 17 و 16.

<sup>2</sup> ماينة ليليا: مرجع سابق، ص 37.

- \* تبني النظام الجديد في الجامعات الجزائرية للرفع من مستوى الطلب على العمل المتخصص والدقيق ومن أجل وضع علاقة مستمرة بين مخرجات التعليم ومدخلات العمل<sup>1</sup>.
- \* "تركيز الجامعات على بحوث احتمالات التغيير وتوقعاته: مثل تغيير السكان، الأوضاع الاقتصادية، التغيرات المجتمعية، التغيير في مجال الصناعة والتقنية وأخذ ذلك في الاعتبار.
- \* العناية بالتعليم الجامعي التقني والمهني، لإعداد إطارات متخصصة ومؤهلة تستجيب لمتطلبات مجتمع المعرفة.
- \* مراجعة برامج الجامعات والكليات مناهجها وتحسينها وتطويرها، لتصبح أكثر التصاقا بحاجات الطلاب واحتياجات المجتمع<sup>2</sup>.
- \* "تفعيل الحوار وتعزيز التعاون والتنسيق بين الجامعات والجهات ذات الاختصاص بسوق العمل، وذلك لوضع الخطط والسياسات والاستراتيجيات التي تحقق التكامل وتخدم مطالب التنمية وتساعد في استحداث التخصصات المطلوبة وتطوير البرامج والمناهج التعليمية.
- \* دعم التخصصات الحديثة التي تحقق التوافق بين التعليم وحاجات المجتمع ممثلة في قطاعات الأعمال والمؤسسات الإنتاجية.
- \* التأكيد على أن التعليم الجامعي ليس عملية خدمائية ولكن عملية إنتاجية وأنه يعطي مخرجات إنتاجية لها مردود اقتصادية واضح على كافة مستويات الحياة العامة<sup>3</sup>.

### خامسا) خصائص مخرجات التعليم العالي التي يحتويها سوق العمل الجزائري:

- تتميز اليد العاملة المؤهلة وخصوصا مخرجات التعليم العالي التي يستقبلها سوق العمل الجزائري بما يلي:
- \* "تخريج عدد هائل من الطلبة مثقلين بكم معرفي هائل لكن ناقصي الخبرة المهنية عند ولوجهم عالم الشغل.
- \* وجود فوارق بين المكتسبات العلمية وما هو مجسد في سوق العمل.
- \* عدم اهتمام الطالب بشكل عام بالتحصيل العلمي بقدر اهتمامه بالحصول على شهادة تؤهله على وظيفة مستقبلا.
- \* عدم إلمام الطالب بالمجالات المهنية التي يمكن أن تتناسب وتخصصه، وهذا ما يؤدي إلى التركيز على تخصصات معينة دون أخرى.
- \* صعوبة الاندماج في عالم الشغل نظرا لغياب مهارات الاتصال والقيادة من جهة وغياب المهارات المهني من جهة أخرى<sup>1</sup>.

<sup>1</sup>بروال الطيب: مخرجات الجامعة وسوق الشغل في الجزائر، مقال بموقع :

<http://www.inst.at/trans/22/%D9%85%D8%AE%D8%B1%D8%AC%D8%A7%D8%AA-%D8%A7%D9%84%D8%AC%D8%A7%D9%85%D8%B9%D8%A9-%D9%88%D8%B3%D9%88%D9%82-%D8%A7%D9%84%D8%B4%D8%BA%D9%84-%D9%81%D9%8A-%D8%A7%D9%84%D8%AC%D8%B2%D8%A7%D8%A6%D8%B1/>

يوم 2018/04/18، الساعة 20:24.

<sup>2</sup>ماينة ليليا: مرجع سابق، ص و ص 37 و 38.

<sup>3</sup>ماينة ليليا: مرجع سابق، ص و ص 37 و 38.

"ويتميز سوق العمل الجزائري بالخصائص التالية:

- \* عجز في اليد العاملة المؤهلة وضعف التطور بالنسبة للحرف.
- \* عدم التوافق بين مخرجات التكوين واحتياجات التشغيل.
- \* ضعف الوساطة في سوق الشغل ووجود اختلالات بالنسبة لتقريب العرض من الطلب في مجال

التشغيل.<sup>2</sup>

- \* "عدم توفر شبكة وطنية لجمع المعلومات حول التشغيل.
- \* انعدام المرونة في المحيط الإداري والمالي الذي يشكل عائقا أمام الاستثمار.
- \* ضعف قدرة المؤسسات على التكيف مع المستجدات.<sup>3</sup>
- \* "صعوبة الحصول على القروض البنكية خاصة بالنسبة للشباب أصحاب المشاريع.
- \* العامل الاجتماعي الثقافي الذي يدفع إلى تفضيل العمل المأجور.
- \* ترجيح المعالجة الاجتماعية للبطالة لمدة عدة سنوات.
- \* ضعف التنسيق ما بين القطاعات.
- \* ضعف الحركية الجغرافية والمهنية لليد العاملة والتي نتج عنها عدم تلبية بعض عروض العمل، لا سيما في المناطق المحرومة (في الجنوب والهضاب العليا)<sup>4</sup>.

### (01) البطالة لدى خريجي الجامعات الجزائرية بين الأسباب وطرق العلاج:

"إن الحديث عن البطالة يندمج ضمن الحديث بشكل عام فالمجتمع الذي يخرج أعداد كبيرة من المتعلمين في تخصصات غير مطلوبة إنما يفاقم من مشكلة البطالة الهيكلية، ويصبح على طالب الهندسة مثلا العودة من جديد لدراسة علم آخر للحصول على وظيفة مناسبة في أحد البنوك حينما يكون الطلب أكبر من المهن"<sup>5</sup>.

(أ) أسباب بطالة الخريجين: إن للبطالة كظاهرة اقتصادية واجتماعية بصورة عامة، ولكن ما يهمنا هنا هو أن نذكر مسببات البطالة المرتبطة بالتعليم وهي كالتالي:

<sup>1</sup>بببي وليد: خريجو الجامعات الجزائرية (عمال المعرفة) بين وهم العمل وهاجس البطالة الذكية، مجلة الإنسان والمجال  
المجلة الدولية المحكمة تصدر عن معهد العلوم الإنسانية والاجتماعية، المركز الجامعي نور البشير بالبيض، 03 أبريل 2016  
(عدد خاص)، ص 78.

<sup>2</sup>بببي وليد: مرجع سابق، ص 78.

<sup>3</sup>بببي وليد: مرجع سابق، ص 79.

<sup>4</sup>بببي وليد: مرجع سابق، ص 79.

<sup>5</sup>محمد حسين عبد القوي: البطالة المشكلة والعلاج، مركز الإعلام الأمني، مملكة البحرين، دس، ص 2.

أ. سياسة القبول: "تقبل الكليات والمعاهد أعداد كبيرة من الناجحين في الثانوية العامة دون النظر إلى حاجة سوق العمل بالنظر إلى تخصصاتهم، وبالتالي تتفاقم أزمة البطالة... الأمر الذي يتطلب ربط الجامعة بسوق العمل، فمثلا هنا في الجزائر تقرر وزارة التعليم العالي توجيهات بالآلاف لشعبة الآداب والتاريخ والفلسفة وعلم النفس، ومعظم تخصصات العلوم الإنسانية والاجتماعية، في حين أن سوق العمل توفر عروضاً لا تتجاوز المئات، حيث تتهم هيئة التوظيف العمومي ووزارة التعليم العالي انتهاج سياسة الحشو في إقحام حوالي 4 آلاف طالب في شعبة التاريخ وسوق العمل يحتاج 500 متخرج.<sup>1</sup>"

ب. التوجه العام بسلك طريق التعليم المعتاد ( الكلاسيكي والأكاديمي): "والعزوف عن التوجه نحو التعليم المهني، حيث يظهر التضخم والترهل في إعداد من يخوضون في التعليم الأكاديمي والكليات الإنسانية خاصة كليات التربية والآداب والاقتصاد والعلوم السياسية.<sup>2</sup>"

ج. فشل أو سوء سياسة التخطيط والرغبة المركزية (التنسيب): "في توزيع إعداد الطلبة، حيث يتم ذلك خلافا لمؤهلاتها ورغبات الكثير منهم مما يؤدي إلى الفشل، إن التأخر الدراسي أو أن يتخرجوا كفاءات ضعيفة أو غير مؤهلين وغير راغبين بالعمل، وهكذا ينشأ نوع من البطالة، كما أن التأثير يمتد نتيجة فشل، إن التأثير يمتد نتيجة فشل سياسة التنسيب هذه إلى أزمة تلحق التخصصات الأخرى أو طلبة آخرين راغبين بهذه التخصصات، حيث يشغل زملائهم هؤلاء الكراسي المخصصة لهم، فسوء توزيع الخريجين أحيانا أو توزيعهم عشوائيا على قنوات ليست لها علاقة بتخصصاتهم أو بما درسوه، وهذا خلاف ما يدعى بسياسة " وضع الشخص المناسب في المكان المناسب"<sup>3</sup>.

"في سياق الحديث عن التنسيب نجد أن التلاميذ الصغار الذين يضعون أمامهم هدف الوصول للتعليم الجامعي يتجهون إلى التخصص مبكرا في مواد قليلة وهم مازالوا في مرحلة التعليم المدرسي ثم يضلون مقيدون باختياراتهم الأساسية وعادة يكون هذا الاختيار مادة واحدة أو مادتين...، وهذا يساعد على التيسير في حصول الطالب على فرصة عمل نتيجة لتحديد تخصصه الذي يمكنه من الإجابة في العمل الذي سيسند إليه بعد تخرجه.<sup>4</sup>"

د. سوء السياسة الإدارية والحكومية في تخطيط القوى العاملة: "الموجودة لديهم وتنظيمهم على أساس الكفاءة والخبرة والمقدرة، ثم القيام بعملية التوجيه والرقابة أي أن ضعف وسوء الكفاءة والأداء الإداري يؤدي إلى التخبط وسوء الإنتاج وضعف نوعيته"<sup>5</sup>.

هـ. الأمية المهنية أو الميدانية: "التي يعاني منها معظم الخريجين والتي بسببها يواجه هؤلاء صعوبات تطبيق ما تعلموه، والخوف والقلق من مواجهة المهنة وقد يكون ذلك بسبب عدم هضم المناهج التعليمية، أو بسبب القصور في السياسة التعليمية لعدم ملائمة برامج التعليم ومناهجه أو قلة كفاءة الكوادر التدريسية والتدريبية."<sup>6</sup>

<sup>1</sup>بيبي وليد: مرجع سابق، ص 79 .

<sup>2</sup>بيبي وليد: مرجع سابق، ص و ص 79 و 80.

<sup>3</sup>بيبي وليد: مرجع سابق، ص 80.

<sup>4</sup>بيبي وليد: مرجع سابق، ص 80.

<sup>5</sup>أحمد محمد إسماعيل البريفكاني وآخرون: ظاهرة البطالة بين خريجي كليات جامعة دهبوك(الأسباب والمعالجات)، مجلة تنمية الريفين، مجلد 32، العدد 100، جامعة الموصل، 2010، ص 9.

<sup>6</sup>نفس المرجع، ص 9.

\* رفض الخريجين العمل في مهن وأعمال: " لا اعتقادهم أنها لا تلائمهم وأنها لا تلائمهم وأنها أدنى منها مستوى، والحقيقة أن بطالة الخريجين ظاهرة بارزة المعالم في الوطن العربي ومن الصعب تجاهلها أو غض الطرف عنها، ويلاحظ أن نسبة المتعلمين في كتلة من المتعلمين آخذة في الازدياد وهو ما يعني إهدار طاقات وموارد استثمارية تم استثمارها في العملية التعليمية دون أن ينتج عنها عائد.<sup>1</sup>"

وتلخص **خلود عطية أحمد الفليت** أسباب انتشار البطالة التي تتعلق بخريجي الجامعات فيما يلي:

\* "سياسات التوظيف المتبعة خاصة مزن قبل القطاع العام حيث لا يتم النظر لسنة تخرج المتقدم للتوظيف مما يؤدي إلى توظيف خريجين جدد لم يمضي على تخرجهم شهور وإهمال خريجين تجاوز على تخرجهم السنتين والثلاث.

\* تشويه سوق العمل وعدم قدرته على استيعاب عدد كبير من الخريجين.

\* استغلال أرباب العمل الخاص للخريجين حيث يقوم الخريج كمحاسب وإداري وسكرتير وعلاقات عامة ومراسل بنفس الوقت) لنفس المؤسسة وبنفس الأجر.

\* تركيز الجامعات على استقطاب أكبر عدد من الخريجين دون النظر إلى مستقبلهم<sup>2</sup>.

**ب) علاج البطالة لدى خريجي الجامعات الجزائرية:** "هناك تساؤلات كثيرة تدور في ذهن المنتبوع والمعني بالشأن التعليمي والتربوي في الجزائر حول الوقوف على العولمة ومدى علاقتها بالتعليم، والعلاقة بين تقويم السياسات وعمليات التعليم والحد من بطالة الخريجين.

ولكي يتعاضد دور الجامعات في حل مشاكل التنمية في المجتمع وعلاج مشكلة البطالة البحث عن طرق تساعد الطلاب في التفكير المنطقي في حل المشاكل وأن يكتسبوا مهارة عمق التفكير والتحليل من بينها:<sup>3</sup>

\* "ضرورة اعتماد مقاييس علمية ما بين وزارة التعليم العالي ووزارة العمل لتفادي سياسة الحشو في المناصب البيداغوجية ووضع تخصصات حسب سوق الشغل.

\* يجب أن تحسب بدقة مسألة ارتباط السياسة التعليمية لاحتياجات خطط التنمية من القوى البشرية، ويأتي ذلك بإتباع سياسة تخطيط التعليم متوافقة مع هذه الاحتياجات، مع مراعاة إمكانات البلد ونوعية البرامج التنموية المطلوبة<sup>4</sup>.

\* "حيث إن العبرة ليست بأعداد الخريجين فقط - الجوانب الكمية لمخرجات التعليم العالي - بل بنوعية هؤلاء الخريجين ومدى ملاءمتهم لاحتياجات التنمية من العمالة الفنية الراقية.

<sup>1</sup> نفس المرجع، ص 10.

<sup>2</sup>خلود عطية أحمد الفليت: دراسة ميدانية حول واقع البطالة في صفوف الخريجين والخريجات في المجتمع الفلسطيني وآليات علاجها بقطاع غزة، ورقة مقدمة لمؤتمر خاص بوزارة التربية والتعليم- هيئة الاعتماد والجودة-، غزة، 2015، ص و ص5 و6.

<sup>3</sup>بيبي وليد: مرجع سابق، ص 80.

<sup>4</sup>بيبي وليد: مرجع سابق، ص 80.

\* تحديد التخصصات في مؤسسات التعليم العالي التي يتطلبها سوق العمل في القطاعين العام والخاص، وإعداد الخريجين بما يكفل لهم البدء في مشاريعهم التجارية الخاصة<sup>1</sup>.

\* "إثراء برامج التعليم العالي بما يؤهل خريجها بالمهارات الملائمة لاحتياجات التنمية الآنية والمستقبلية في سوق العمل في القطاعين مثلا: المهارات القيادية والتنظيمية، ومهارات الاتصال وبناء العلاقات ومهارات التحليل والتفكير والتحليل الإبداعي، وحل المشكلة ومهارة استخدام الحاسوب.

\* أوصت الدراسة التي أعدها خبراء المجالس القومية المتخصصة بضرورة تعديل سياسات القبول في التعليم الجامعي وفي المعاهد والمدارس الفنية على اختلاف أنواعها بحيث تتواءم أعداد وتخصصات الخريجين مع سوق العمل والأخذ بنظام التدريب التحويلي مع بداية المرحلة الثانية من التعليم<sup>2</sup>.

\* "العمل على تطوير التعليم من خلال التعليم المهني كما يحدث في الفيتنام، وتمويل مشروعات الشباب، وعمل ورشة لسوق العمل، وربط المؤسسات التعليمية بقدرات الشباب لسوق العمل.

\* "إنشاء مراكز للتدريب على المهن الزراعية المتعلقة بالتصنيع الزراعي، وإلحاق بعض فائض الخريجين بالشركات المختلفة ليعملوا بها كمتطوعين وذلك بعد تدريبهم على المهن التي تحتاجها هذه الشركات وتعيين من تثبت كفاءتهم<sup>3</sup>.

\* "توصي وثيقة لمكتب العمل الدولي بتشجيع القطاع الغير حكومي في المدن من أجل تخفيف العبء فيما يتعلق بتوفير فرص العمل، في وقت ينحسر فيه دور الدولة في إيجاد فرص عمل حقيقية.

"فإذا كان القطاع الحكومي آمنا لمن يريد العمل به، إلا انه لن يحقق للشباب أحلامه البسيطة والقطاع الخاص مليء بالفرص المجدية التي يمكن للشباب أن يرضي طموحه من خلالها، ولا ينتظر في طابور العمل، ولكن ما العمل أمام الخريجين التي تقرب سنويا ما يقرب من المليون والقطاع الحكومي مكس بالعمالة<sup>4</sup>.

"تشير الإحصائيات الدولية سنة 2009 إلى أن أفضل جامعة جزائرية في الصنف ال 2 إفريقيا و 4132 عالميا وهذه النتيجة ذات مدلول واقعي ولا تحتاج إلى تبرير، وهذا إن دل فإنما يدل على قلة كفاءة الطالب الجزائري نظرا لعدم كفاءة باقي المعايير الأخرى المرتبطة بالتعليم الجامعي<sup>5</sup>.

وهذا ما جعل مخرجات التعليم العالي التي يستقبلها سوق الشغل تتميز بما يلي:

\* "تخريج عدد هائل من الطلبة مثقلين بكم معرفي هائل لكن جاهلين بكيفية توظيف هذه المعارف العلمية عند اقتحام عالم الشغل.

\* بعد المكتسبات العلمية عن ما يصادفه الطالب الجامعي في سوق العمل.

\* عدم اهتمام الطالب بشكل عام بالتحصيل العلمي بقدر اهتمامه بالحصول على شهادة تؤهله للحصول على وظيفة مستقبلا .

<sup>1</sup>بببي وليد: مرجع سابق، ص 80.

<sup>2</sup>خلود عطية أحمد الفليت: مرجع سابق، ص 7.

<sup>3</sup>خلود عطية أحمد الفليت: مرجع سابق، ص 7.

<sup>4</sup>خلود عطية أحمد الفليت: مرجع سابق، ص 7.

<sup>5</sup>خلود عطية أحمد الفليت: مرجع سابق، ص 7.



\* غياب الطالب الجامعي المثقف الذي يكون على دراية بكل ما يحصل من حوله من متغيرات اقتصادية واجتماعية.<sup>1</sup>

\* "عدم إدراك الطالب بالمجالات المهنية التي يمكن أن يؤهله لها تخصصه وهذا ما يؤدي إلى التركيز على تخصصات معينة دون تخصصات أخرى.

\* صعوبة الاندماج في عالم الشغل، نظرا لغياب مهارات الاتصال والقيادة من جهة، وغياب المهارات المهنية من جهة أخرى.<sup>2</sup>

يبقى الخروج من هذه الإشكالية هو تطبيق فعلي لسياسة شاملة للتعليم العالي، ومن ثم ربطها بسوق العمل بتكوين كفاءات تستحق مناصبها الوظيفية، وبما أن رياح التغيير دائما ما تهب على العالم وخاصة في عالم الوظيفة فلا بد من التكيف مع هذه التغيرات الخاصة بالحياة الوظيفية، وهذا التكيف ينبني على مفهوم جديد للخروج من دوامة الفوضى، وهو التدريب التحويلي الذي يتمثل في إعداد فئة لوظائف غير موجودة عليها طلب في سوق العمل، بحيث تتكون هذه الفئة لتصبح مؤهلة على ممارسة المهن التي يتطلبها السوق تتوافق معها، وهذا بغرض مواجهة الخلل والاختناقات الخاصة بفائض العمالة في بعض المجالات المهنية الضئيلة في سوق العمل، وهذا المفهوم غير مجسد في الجامعة بالرغم من أهميته في إكساب الخريج معارف ومهارات تخص تخصص آخر إضافي عن تخصصه المدروس، حيث تهيئه للتعامل مع متطلبات المستقبل وتحولاته، ولا تقتصر فقط على تأهيله من الجانب المهني فقط، بل هي عملية تأهيلية شاملة لمختلف الجوانب التي تخص الخريج. كما يهدف التدريب التحويلي إلى إعادة بناء لقدراته لكي يكون أكثر قابلية في التكيف مع الحياة العملية، واكتشافه لذاته وقبولها بما يتوافق مع التغيرات المجتمعية الحاصل.

وفي نفس الوقت يعمل على تغيير مسار الخريج المهني بما يتوافق مع صفته مهارية بالقدر الذي يضمن له تحقيق الاستقرار الوظيفي. وبغض النظر عن الحلول المقترحة للخروج من مشكلة بطالة الخريجين إلا أن تجسيدها على أرض الواقع غائب، مما يستوجب ولادة طبيعية خاصة بتفعيل سياسة عملية من رحم هذه المشاكل.

<sup>1</sup>خلود عطية أحمد الفليت: مرجع سابق، ص و ص 7 و8.

<sup>2</sup>خلود عطية أحمد الفليت: مرجع سابق، ص و ص 7 و8.

### خاتمة الفصل:

تناول هذا الفصل بالتفصيل مفهوم مخرجات التعليم العالي، وعلاقتها بسوق العمل، ثم عرجنا إلى أسباب عدم الموائمة بين مخرجات التعليم العالي وسوق العمل، وسبل تقليص الفجوة بينها وبين سوق الشغل، بالإضافة إلى تحديد أهم خصائص مخرجات التعليم العالي التي يحتويها سوق الشغل بتحديد أسباب بطالة الخريجين والتي من هذا المنطلق تعد سببا في تأسيسه للمشاريع الخاص واللجوء إلى القطاع الخاص، وهذا من خلال تحليل سوسيولوجي مبني على واقع مخرجات التعليم العالي وعلاقتها بسوق العمل والذي بين وجود خلل كبير بين ما يجب أن يكون، وبين الواقع الفعلي، إضافة إلى تسليط الضوء على مفهوم جديد، والذي يعد طوق نجاة للخروج من أزمة مخرجات التعليم العالي وعالم الشغل، ألا وهو التدريب التحويلي كحل يخص الخريجين الذين يعانون من البطالة.

# الفصل الثالث

مخرجات التعليم العالي وسوق العمل في الجزائر

مهم

أولاً التأسيس النظري للتكوين الجامعي

01- مفهوم التكوين الجامعي

02- وظائف التكوين الجامعي

03- أهداف التكوين الجامعي

ثانياً متطلبات التكوين الجامعي في ظل المتغيرات العالمية والمحلية

ثالثاً العلاقة بين خريجي الجامعة والتخصصات الأكاديمية والتوظيف

01- الخريجون والإرشاد الأكاديمي كمؤشرات على جودة التعليم

02- التطابق بين وظائف خريجي الجامعات وتخصصاتهم الأكاديمية

03- العلاقة بين التوظيف والتخصصات الأكاديمية

رابعاً التكوين الجامعي وخريجي الجامعة في الجزائر

01- التكوين الجامعي في الجزائر في ظل الإصلاحات والتحديات العالمية

02- التكوين الجامعي في الجزائر في ضوء المعايير الجديدة

03- التكوين الجامعي ومخرجات التعليم العالي في الجزائر

04- دور وأهمية التكوين والتدريب في تحسين مستوى الخريجين في الجزائر

خلاصة الفصل

## تمهيد:

يعد التكوين الجامعي مظلة الجامعة، ذلك أن دوره لا يقتصر فقط في إعداد فرد كفاء أو إطارات بشرية تحاكي تغيرات الواقع المجتمعي، بل هو كيان هذا المجتمع وأساس تنميته، وخاصة في ظل تطور الأنظمة العالمية بصفة عامة، وتبني الجزائر نظام ل.م.د بصفة خاصة والتخلي عن النظام الكلاسيكي كنوع من الإصلاحات الجديدة وإعداد لمشروع جامعة ناجحة أساسها خريج جامعة مؤهل، فمن هذا المنطلق سنحاول في هذا الفصل تسليط الضوء على مفهوم التكوين الجامعي، وأهدافه، وتحليله في ضوء المعايير الجديدة في الجزائر، وكذا علاقته بمخرجات التعليم العالي برؤية سوسيولوجية.

## أولاً التأسيس النظري للتكوين الجامعي:

## 01 مفهوم التكوين الجامعي:

قبل التعرض إلى تعريف التكوين الجامعي، سوف نتطرق إلى تعريف كل من التكوين والتدريب وذلك لتوضيح أوجه الشبه والاختلاف بينهما.

إن مفهوم التكوين أوسع وأشمل من مفهوم التدريب، حيث يعرف التكوين على: مجموعة النشاطات التربوية التي تتجاوز معنى التكوين المبدئي، حيث يسمح لكل شخص أن يدعم نفسه في كل الميادين على مستوى المهارات المكتسبة في الحياة العائلية أو المهنية أو الاجتماعية أو المدنية، وأن يكتسب أيضاً أكبر قدر من الاستقلالية الجسمية والاقتصادية والاجتماعية وكذا الثقافية بقدر استطاعته، والتكوين من خلال هذا التعريف يشمل عدة مجالات، منها التعليم العالي الذي يدخل في إطار دراستنا. بينما مفهوم التدريب إعادة تأهيل العنصر البشري للعملية الإنتاجية بالمنظمة بما يوائم ومعدلات الأداء في المراحل المستقبلية تحقيقاً لاضطراب النمو، واتساقاً مع أهدافها الإستراتيجية.<sup>1</sup> وبالرغم من وجود فرق بين التكوين والتدريب من خلال التعريفين السابقين، إلا أنه لا يمكن الاستغناء عنهما، وذلك لأن كل من التكوين والتدريب يهدفان إلى تنمية مهارات وخبرات الأفراد وتحسين قدراتهم وزيادة معارفهم، الأمر الذي يساهم في زيادة فاعلية أدائهم واكتشاف قدراتهم الإنتاجية الكامنة، وتبدو الآن أهمية التكوين والتدريب كضرورة حتمية، فالشهادة الجامعية لا تكفي وحدها تأهيل طالب العمل لاحتياجات السوق المعاصرة، حيث أصبح التكوين والتدريب لا يقل أهمية عن التعليم لأنه هو الذي ينقل الدارس إلى أرض الواقع ويؤهله للعمل الذي يقوم به، فالآلاف من الشباب الباحثين عن الوظيفة يفتقدون تماماً للمطلوب في عصر يختلف تماماً في متطلباته.<sup>2</sup>

بعد التطرق إلى مفهوم كل من التدريب والتكوين وأوجه الاختلاف والشبه بينهما، سنقوم بتحديد مفهوم التكوين الجامعي.

<sup>1</sup> كاهي ميروك: مخرجات التعليم العالي في الجزائر وتحديات سوق العمل، دراسة ميدانية لخريجي جامعة قاصدي مرباح ورقلة، مذكرة منشورة لنيل شهادة ماجستير في إدارة الموارد البشرية، جامعة الجزائر 3، السنة الجامعية 2010/2011، ص و ص 72 و 73.

<sup>2</sup> كاهي ميروك: مرجع سابق، ص 73.

\* يعرفه مراد بن أشنهو: "بأنه التكوين التدريجي ويشمل على حجم المعلومات تدرج في دروس علمية مختلفة يستوعبها الطالب وتهدف مجموع هذه المعلومات إلى إعطائه القدرة على السيطرة الجزئية على قطاع علمي أو تقني محدد وينقسم هذا التكوين عند الضرورة إلى برامج وطرق تعليمية.<sup>1</sup>"

\* تعرف كل من حليلة السعدية قديري وفاطمة حميدة التكوين الجامعي بأنه: "تلك العملية التي تهدف إلى إعداد كفاءات ومؤهلات معرفية وتقنية لدى الطالب المتعلم على أن تكون قابلة لترجمة الميدانية مهنيًا وتدوم مدة التكوين هذه الأطارات.<sup>2</sup>"

\* تعرفه رباب أقطي بأنه: "مجموع المهارات والقدرات النظرية والتطبيقية التي يتلقاها خريج الجامعة والتي تؤهله لتولي الدور الفعال داخل المؤسسات الاقتصادية.<sup>3</sup>"

\* كما يعرفه إبراهيم حسن الشافعي بأنه: "الدراسة المتخصصة في الجامعات، ترتبط بمادة التخصص وما يرتبط بها من مواد على عكس الدراسة في التعليم العام الذي يسبق التعليم الجامعي.<sup>4</sup>"

\* ويعرف أيضا على أنه: "عبارة عن عملية تعديل ايجابي ذي اتجاهات خاصة تتناول سلوك الفرد من ناحية مهنية أو وظيفية وهدفه اكتساب معرفة وخبرات من أجل رفع المستوى فهو وسيلة لإعداد الكفاءات المؤهلة للعمل الناجح والقابلة للتوظيف الفوري في الإطار المهني ليغير المستوى المعرفي من جهة بتنميته وتزويده بالمعارف المطلوبة ومستوى المهارات وكذلك السلوكات وهذا يكون على مستوى:<sup>5</sup>"

-الأهداف: "من خلال تنمية المواقف الفردية والمنافسة النفسية مع تدعيم قيم الإنتاجية والمردودية لدى الفرد وتأهيله للتمكن من العلم والمعرفة.

- العلاقة البيداغوجية بين المعلم والمتعلم: فهي على أساس مبدأ العقد والتعاقد البيداغوجي فالكل يعمل على تنفيذ العقد وبلوغ الأهداف المسطرة وتستند إلى تكنولوجيا التعليم.<sup>6</sup>"

وعليه فإن التكوين الجامعي: هو عملية إعداد الطالب الجامعي في مختلف النواحي، وإكسابه المهارات اللازمة منذ بداية دخوله للجامعة وحتى خروجه منها والالتحاق بعالم الشغل بالاعتماد على تكنولوجيا التعليم في ذلك.

## 02) وظائف التكوين الجامعي:

تتمثل وظائف التكوين الجامعي في أربع وظائف نبرزها كالتالي:

<sup>1</sup>مراد بن أشنهو: نحو جامعة جزائرية، ترجمة بامية عابدة أديب، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائرية، 1989، ص8.  
<sup>2</sup>حليلة السعدية قديري وفاطمة حميدة: التكوين الجامعي ل.م.د وأثره على الأداء الوظيفي للأساتذة، دراسة ميدانية لأساتذة بعض ابتدائيات بلدية الجلفة، مذكرة منشورة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع التربوي، جامعة زيان عاشور الجلفة، السنة الجامعية 2016/2017، ص9.

<sup>3</sup>رباب أقطي: التكوين الجامعي وعلاقته بكفاءة الإطار في المؤسسة الاقتصادية، مذكرة منشورة لنيل شهادة الماجستير في علم اجتماع تنظيم وعمل، جامعة الحاج لخضر باتنة، السنة الجامعية 2008/2009، ص13.

<sup>4</sup>إبراهيم حسن الشافعي: تعليم اللغة العربية في الجامعات العربية، دط، السعودية، 1986، ص8.

<sup>5</sup>رباب أقطي: مرجع سابق، ص14.

<sup>6</sup>رباب أقطي: مرجع سابق، ص14.

أ) وظائف إنمائية تكوينية وإرشادية: "إن التعليم العالي يعمل على تكوين الطلاب وتحويلهم من مجرد موارد بشرية جامدة إلى طاقات فعالة مستعدة للعبء، لنؤكد في الأخير أن مخرجات التعليم العالي هي في الحقيقة من أهم عناصر المدخلات في العملية التعليمية الإنمائية وتكمن أهميتها في:

\* بناء وتكوين شخصية الطالب عن طريق تزويده بمعارف وخبرات تجعل منه فعالا في تخصصه بقدر يستجيب فيه لحاجياته.<sup>1</sup>

\* "تنمية روح البحث العلمي من خلال تدريب العقل وتمرينه بتحضير الطالب على الارتياح إلى المكتبات وحضور المسابقات الفكرية وممارسة النشاطات الثقافية لتنمية شخصيته تنمية قدراتهم.

\* جعل جميع برامج وخدمات التعليم العالي تعمل على تكوين القدرات الشخصية والعلمية التي سماتها الأساسية: الدقة، النزاهة، الموضوعية والتنظيم، كاتجاهات ايجابية ومحركات أساسية للسلوك الإنمائي في المجتمع.<sup>2</sup>

ب) وظائف علاجية تغييرية: "لقد ظهرت نظريات عديدة تفسر عملية التعليم على أنها عملية تغير وتعديل في سلوك الفرد، إذ أنه أثناء عملية التعليم يكتسب الطالب سلوكات جديدة تتفق مع ميوله، وتؤدي إلى إشباع حاجاته والاستجابة لقدراته وتعمل على تحقيق أهدافه، فكلما كان سلوك الطالب المتعلم متوافقا لأهدافه، فكلما ما كان سلوك الطالب المتعلم متوافقا لأهدافه زادت رغبته، والتعليم بهذا المفهوم يشمل تغيرات متمثلة في: علاجية، جسمية، انفعالية، عقلية، واجتماعية، والتي قد تستمر مدى الحياة.

فعملية التعليم هي عملية تأثير، وإثارة قوى المتعلم على القيام بتغيير في سلوكه الناتج عن المتغيرات الداخلية والخارجية مما يؤدي على حصول التعليم، والذي يعتبر تغير ثابت نسبيا ويتفق علماء النفس عامة على أن هذه المتغيرات السلوكية الثابتة تدرج تحت عنوان التغيرات المتعلمة.<sup>3</sup>

ج) وظائف إرشادية وتوجيهية: "يحتاج الطالب إلى التوجيه لاستخدام قدراته استخداما بناءا وكذلك لمعرفة مختلف حاجاته، وطرق إشباعها، ولهذا فقد باتت وظيفة التكوين الجامعي في توجيهه وإرشاده لأحسن السبل لتحقيق النجاح من أهم الوظائف وإنجاحها على الإطلاق.

فالتكوين الجامعي بصفته هذه يساعد الطالب في تجاوز الغموض وحل مشاكله ومعرفة إمكانياته وكذلك مساعدته في تطوير وجهات نظر جديدة تساعده في الأداء والعمل المطلوب.<sup>4</sup>

د) الإعداد الأمثل للمهارات المتخصصة: "حتى تؤدي الجامعة دورها كما يجب عليها مراعاة احتياجات المجتمع الفعلية من التخصصات المطلوبة عن طريق الموازنة بين قوة العمل وسوق العمل، حتى لا تبقى الجامعة مقتصرة على مجرد التكوين النظري بعيدا عن واقع واحتياجات المجتمع، هذا الأخير الذي يخصص ميزانية هامة للتعليم والتكوين الجامعي على وجه الخصوص، كوجه من وجوه الاستثمار البشري.<sup>5</sup>

1 أسماء هارون: دور التكوين الجامعي في ترقية المعرفة العلمية، تحليل نقدي لسياسة التعليم العالي في الجزائر نظام مذكرة منشورة لنيل شهادة الماجستير، تخصص تنمية الورد البشرية، جامعة منتوري قسنطينة، السنة الجامعية 2010/2009، ص 40.

2 أسماء هارون: مرجع سابق، ص 40 و 41.

3 أسماء هارون: مرجع سابق، ص 41.

4 أسماء هارون: مرجع سابق، ص 41.

5 أسماء هارون: مرجع سابق، ص 41 و 42.

(هـ) **الثقافة العلمية:** "تعد الثقافة العامة من الوظائف العامة التي يتطلع بها التكوين الجامعي فكما قال تايلور: "الثقافة هي المعرفة، الإيمان، الفن، الأخلاقيات والقانون، وكذلك العادات التي يكتسبها الفرد بمعنى تراثه الاجتماعي.

من هنا يمكن القول بأن الوظيفة العامة للتكوين الجامعي في الجزائر هي إعطاء وتقديم المعرفة في ضوء أفضل المعطيات.<sup>1</sup>"

لكن ما يمكن قراءته من الواقع السوسولوجي أن وظائف التكوين الجامعي في الجزائر هي مجرد حبر على ورق لم يتم تطبيقها داخل الجامعات، بدليل ضعف التكوين في الجزائر وتخريجه عدد هائل من الكفاءات والإطارات ضعيفة المستوى، مما يجد الخريج نفسه أمام مفارقة، باعتبار أن تكونه نظري بحت، أما عالم الشغل هو عالم التطبيق، وخوض غماره يستدعي الكفاح في سبيله، وهناك أيضا مشكلة التخصصات الجامعية فقد بينت الإحصائيات أن الشعب الأدبية في ازدياد كبير وأصبحت لا تستوفي متطلبات سوق العمل ما أحدث انفجار بشري في عدد الخريجين، وأغرق السوق بفيضانات عارمة من بطالة الخريجين، يرجع السبب فيها بالدرجة الأولى قصور التكوين الجامعي في الجزائر.

### (03) أهداف التكوين الجامعي:

"للتكوين الجامعي أهداف مستخلصة من المهنة الأساسية والمتمثلة في إنتاج ونشر المعرفة نوجزها في النقاط التالية:

- \* الحفاظ على الحضارة الإنسانية وتنميتها لنشر المعرفة.
- \* تكوين الإطار وتهيئتهم للاطلاع بمسؤولياتهم وفق مقتضيات التنمية.
- \* العمل على توثيق الروابط الثقافية بين مختلف الجامعات، بالإضافة هناك مجموعة من الأهداف التي تتخذها معظم الفلسفات وتتبنها أكثر المجتمعات.<sup>2</sup>"

(أ) **أهداف تربوية تعليمية:** "إن التربية والتعليم موضوع أساسي وله أبعاد عالمية للغاية، لأنه يهم كل من يعمل لتحسين ظروف الحياة الإنسانية في الوقت الحاضر، وإعداد ظروف الحياة في المستقبل، ولذلك فقد أمسى من الضروري أن تنعكس التطورات الجارية في معالجة البيانات والمعلومات على مناهج التعليم العالي، بحيث تتضمن مناهج المستقبل التغيرات الحادثة في مجال معالجة المعلومات ويمكن التركيز المناهج الدراسية في المعاهد العليا، والكليات على إدارة مصادر المعلومات وتحليل وتصميم النظم.<sup>3</sup>"

"ومن هنا كان على التكوين الجامعي الاتجاه إلى نظام التربية التي تقوم على أساس تكيف المناهج الدراسية في مختلف مراحل التعليم لكي تكون في خدمة التكوين الشخصي المستقبلي للمتعلم، وتزويده بالمهارات والقدرات التي تساعد أن يكون معلم بنفسه.<sup>4</sup>"

<sup>1</sup> أسماء هارون: مرجع سابق، ص 42 و 43.

<sup>2</sup> مصطفى زايد: التنمية الاجتماعية ونظام التعليم الرسمي في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1986، ص 49.

<sup>3</sup> أسماء هارون: مرجع سابق، ص 43 و 44.

<sup>4</sup> أسماء هارون: مرجع سابق، ص 43 و 44.

(ب) أهداف اجتماعية ثقافية: "ينظر للتكوين الجامعي على أنه ضرورة من ضروريات رقي المجتمع وتقدمه، فنظام التعليم العالي منظومة واسعة من العلاقات والتعاونات أعمق وأشمل من كونها أبنية ومعلمين وطلاب وعمال، ومن هنا فإن أهداف التعليم العالي الأساسية هي التغيير الاجتماعي الهادف بمفهومه الشامل مما يؤدي إلى ازدهار المجتمع ونموه، فالتكوين الجامعي يمد الواقع الاجتماعي بالقوى الوطنية والفكرية التي تعمل جاهدة في سبيل التصدي لقضايا الواقع، وطرح بدائل تغيير وتطوير هذا الواقع."<sup>1</sup>

(ج) أهداف سوسيواقتصادية: "من المعروف أن التكوين الجامعي هو الوسيلة الفعالة لضمان اختيار مهني جيد، يأخذ في الحسبان قدرات كل فرد وميوله ورغباته، ضمن تطور الحاجات المتنوعة للمجتمع والتي تنعكس على متطلبات سوق العمل في ذلك المجتمع، إن من أولويات أهداف التكوين الجامعي هو ضمان وجود قوى عاملة مدربة تدريباً عالياً في كافة المهن المطلوبة في سوق العمل من الفنيين والمختصين الاقتصاديين والاجتماعيين والعمال في الحقل الفكرية والثقافية، وهذا من شأنه أن يضمن تنمية متكاملة من العلماء للمجتمع بكافة جوانبه المادية والبشرية."<sup>2</sup>

ومن الأهداف أيضا التي يرمي لها التكوين، إنتاج ونشر المعرفة لتبليغها، دعماً لمختلف الجهود التنموية في ميدان العمل وتبادل الخبرات مع ترجمة تلك المعارف على ساحة التطبيق، ولذلك عموماً يهدف إلى:

- "تكوين الإطارات وتهيئتهم للاضطلاع بمسؤولياتهم وفق مقتضيات التنمية.
- توفير إطارات فنية وعلمية مؤهلة لفهم هذه التحولات والتغيرات الخطيرة في بنية المجتمع وقطاعاته وبالتالي تنشأ الحاجة إلى أن تكون البرامج الدراسية أكثر تأكيداً من قبل على المعرفة العريضة والأساسية وليس المعرفة الضيقة أحادية النظم المعرفية.

فالتعليم العالي وفي كل مستوياته لا يمكن أن يعد عملية تلقين وإنما عملية تكوين، هذا الأخير الذي ينبغي أن يهتم بالقدرات وتقديم تعليم له لتنمية المهارات المعرفية وغير المعرفية (العملية).<sup>3</sup>

### ثانياً) متطلبات التكوين الجامعي في ظل المتغيرات العالمية والمحلية:

إن التكوين الجامعي في حاجة ماسة إلى إعادة النظر في:

- \* "مجالات وفروع التخصصات حيث يجب أن تستجيب لمتطلبات التنمية.
- \* إعادة تصميم الغايات والأهداف.
- \* تنويع الاستراتيجيات والسياسات بتوظيف العناصر المادية والبشرية.
- \* تغيير أساليب وطرق التدريس وجعلها أكثر مرونة.
- \* إعادة مراجعة الكثير من البرامج ونظم التعليم القديمة هذه العناصر تؤكد على أن المؤسسة التي يجب أن

<sup>1</sup> أسماء هارون: مرجع سابق، ص 44.

<sup>2</sup> أسماء هارون: مرجع سابق، ص 44.

<sup>3</sup> شريفة يعقوبي: التكوين الجامعي المتخصص وأداء العمل الصحفي الإذاعي، دراسة ميدانية بالإذاعات الجهوية، مذكرة منشورة لنيل الماجستير في تنمية الموارد البشرية، جامعة منتوري قسنطينة، السنة الجامعية 2007/2008، ص 45.



تفكر على ثلاث مستويات أساسية:<sup>1</sup>

- "على مستوى الذهنيات الممارسة للعملية التعليمية والتكوينية.

- على مستوى الهياكل والوسائل التعليمية.

- على مستوى التشريعات واللوائح التنظيمية بما يجعلها أكثر مرونة ودقة، والشكل التالي يوضح ظاهرة التكوين الجامعي في ظل البيئة المحيطة به وما تضمنه من متغيرات على الصعيد المحلي والعالمي.<sup>2</sup>

"إن البيئة التعليمية التي تساهم في تكوين الفرد في كل جوانب الحياة التي يتم فيها التفاعل لأطراف العملية التكوينية، وهذا ما يحدث داخل الجامعة من علاقات وقوى تشمل هذه البيئة النظام الثقافي، النظام الاجتماعي لطبيعة العلاقات.<sup>3</sup>

لكن ما يمكن ما يمكن استقراره من الواقع أن الجامعات الجزائرية فشلت في محاكاتها لهذه المتغيرات سواء على المستوى المحلي أو العالمي، بدليل ذلك تذييلها في الترتيبين العربي والعالمي لأحسن الجامعات العربية والعالمية، وهذا نظرا لغياب سياسة إستراتيجية واضحة لنظام التعليم العالي، المستقاة من الإيديولوجية المجتمعية.

### ثالثا) العلاقة بين خريجي الجامعة والتخصصات الأكاديمية والتوظيف:

#### 01) الخريجون والإرشاد الأكاديمي كمؤشرات على جودة التعليم:

"تركز معظم الجهات المنشغلة بتقييم أداء المؤسسات الأكاديمية والجامعات على بند الخريجين كمعيار لجودة التعليم العالي، وتطرح هذه الجهات الكثير من الأسئلة على الجامعات من مثل:

- إعداد الخريجين في السنة الدراسية في مجال الطلبة العاديين، وطلبة الدراسات العليا.
- عدد من يعمل منهم بشكل عام وفي وظائف متقدمة بشكل خاص.<sup>4</sup>

"لذلك تحرص الكثير من الجامعات على تضمين بند الخريجين للخطط الإستراتيجية للجامعة، حيث تعمل الجامعات على استقرار سوق العمل وتحدث أو تطور العديد من التخصصات لتلبية احتياجات هذه السوق كما تشتمل الكثير من الخطط الإستراتيجية للجامعات (بيل وهارفارد) على بنود تتعلق بسعي<sup>5</sup> الجامعات على رفد المجتمع بخريج يلقي فرصة عمل بمجرد حصوله على شهادة التخرج، والسعي على تقديم المزيد من البرامج والخبرات التدريبية للخريج خلال النقابات الخاصة بالخريجين، والتي ترتبط بشكل أو بآخر بهذه الجامعات، إن تبني الجامعات لثقافة جودة التعليم يجعلها تعبر الخريج اهتماما بالغا إذ أنها أولا وأخرا ستقيم وفقا لمجموعة من المعايير، ومنها المعيار المتعلق بالخريج.<sup>6</sup>

"وفي هذا الإطار تحرص الجامعات على إيجاد وتفعيل الوحدة المتعلقة بالإرشاد الأكاديمي، وتمتد إلى تقديم النصح للطلاب حول تخصصات بعينها، أعدت في ضوء احتياجات سوق العمل كما تتضمن وحدة الإرشاد

<sup>1</sup> أسماء هارون: مرجع سابق، ص 62.

<sup>2</sup> أسماء هارون: مرجع سابق، ص 62.

<sup>3</sup> أسماء هارون: مرجع سابق، ص 62.

<sup>4</sup> محمد عوض: الخريجون وسوق العمل، وزارة الخارجية والتخطيط، فلسطين، فبراير 2012، ص 16 و 17.

<sup>5</sup> محمد عوض: مرجع سابق، ص 17.

<sup>6</sup> محمد عوض: مرجع سابق، ص 17.

الأكاديمي مجموعة من الكوادر المدربة والمؤهلة التي تستطيع أن تؤثر في الطالب، وفي ولي الأمر، وفي المجتمع لتوجيه اهتمامات الطلبة إلى احتياجات مجتمعية حقيقية، بعيدا عن ثقافة الكسب الكمي، ومضاعفة أعداد الخريجين بطريقة غير مدروسة، مما يفاقم المشكلة القائمة.<sup>1</sup>

## (02) التطابق بين وظائف خريجي الجامعات وتخصصاتهم الأكاديمية:

"يرتبط التطابق بين وظائف خريجي الجامعات وتخصصاتهم بالعديد من المتغيرات الخاصة بسوق العمل، ذات العلاقة بالتقدم المعرفي التكنولوجي المستمر، وما تحتاجه الوظائف الجديدة من كفايات، وثقافة الالتزام بالإنتاج، والمهارات الحياتية من جهة، وما يتعلق بجودة الإعداد الأكاديمي والتميز في التدريس الجامعي وتطوير المناهج الدراسية، ومعايير تقييم الطلبة الخريجين قبل التخرج، وتوفير بيئة تعليم وتعلم تحفز على الإبداع من جهة، كلها قضايا تحدد العلاقة بين نوع الوظيفة في سوق العمل والتخصص العلمي للخريج الجامعي."<sup>2</sup>

إن موضوع التطابق بين التخصص الأكاديمي والوظيفة في سوق العمل يقودنا إلى مناقشة (03) محاور ذات صلة مهمة به وهي:

(أ) دور مؤسسات التعليم العالي في تحقيق احتياجات سوق العمل: "مؤسسات التعليم العالي أن تلعب دورا أساسيا في تطوير قدرات خريجها من أجل مواكبة متطلبات ما بعد التخرج، وكذلك تطوير مناهجها من خلال دراسات بحثية ميدانية تكشف جوانب القوة والضعف في خريجها، إلى جانب عقد لقاءات رسمية بين المختصين عن البرامج الأكاديمية في مؤسسات التعليم العالي وممثلين عن قطاعات سوق العمل المختلفة، للتعرف على آرائهم وتوقعاتهم عن إمكانات خريجها، فمثلا عن تطوير قدراتهم الكامنة خلال مرحلة إعدادهم الجامعي، بما يلي حاجة سوق العمل،<sup>3</sup> والقدرة على الإسهام في المجتمع وتحقيق شخصياتهم وتعزيز شخصياتهم، وتعزيز مهاراتهم في استخدام الأدوات التكنولوجية فهناك مطالب تدعو إلى أن تضع مؤسسات التعليم العالي ضمن مناهجها خطة تمكن الخريجين من امتلاك عدد من المهارات بعد إكمال دراستهم، وهذا ما قامت به جامعة سيدني على سبيل المثال فعندما حددت مجموعة من المهارات ألزمت نفسها بها تجاه خريجها، لإيمانها بأن الخريج عليه أن يكون أكثر قدرة على توظيف قدراته، والتأقلم مع المتغيرات وأكثر قابلية للتطوير كفرد، وهذه المهارات هي: المهارات المعرفية، ومهارات التفكير، والمهارات والصفات الشخصية والمهارات التطبيقية."<sup>4</sup>

"كما أوضح فيدانا باذيرانا (2001) vidana pathirana في نموذجها أربعة عناصر لها صفة التأثير المباشر في توظيف الخريجين هي: أربع العمل، والخريجون (المرشحون للوظيفة)، والدولة، ومؤسسات الإعداد (الجامعة)، فالطرف الأخير (الجامعة) يوجه إليه النقد لأنها قد لا تحقق رغبات الطلبة، وذلك لاتصافها بعدم المرونة في المنهج وأساليب التدريس، وقصور في دراسة المخرجات، مما يزيد عدد الباحثين عن العمل لعدم توافق تخصصاتهم مع حاجة السوق، ويقترح "سليمان وبهارون" على الجامعة، وفي المراحل الأولى من البرنامج الدراسي، أن تباشر بالعمل بمساعدة الطلبة فيما يتعلق بالتطور الذاتي وإدراك الفرص، بتوفير أساليب تطور

<sup>1</sup>محمد عوض: مرجع سابق، ص 17.

<sup>2</sup>سالم بن سليم الغنوصي: مدى التطابق بين وظائف خريجي جامعة السلطان قابوس في سوق العمل العماني وتخصصاتهم الأكاديمية، المجلة الأردنية في العلوم التربوية، مجلد 10، عدد 1، دب، 2014، ص2.

<sup>3</sup>سالم بن سليم الغنوصي: مرجع سابق، ص2.

<sup>4</sup>سالم بن سليم الغنوصي: مرجع سابق، ص2.

المهارات والكفايات الضعيفة لدى الطلبة، ويتم ذلك خلال فترة البرنامج الأكاديمي الذي بموجبه يتم الحصول على الدرجة العلمية.<sup>1</sup>

ومن هنا تظهر أهمية فهم الجامعة لواقع سوق العمل، ومتطلبات التوظيف فيه، كما أن عليها أن تدرك حاجات الطالب المعرفية، والتخصصية، والمهنية التي تمثل أركاناً ضرورية يستطيع من خلالها التأقلم والتعايش مع متطلبات حياته الشخصية في المجتمع، ومتطلبات يسهم بها كفرد في المجتمع اقتصادياً، وهذا لا يتأتى إلا بإدراك مؤسسات إعداد الموارد البشرية بتوقعات سوق العمل.

(ب) توقعات قطاعات العمل اتجاه الخريجين ونوع الكفايات: "التي حصلوا عليها بواسطة التعليم، والقيام بأعباء الوظيفة أو المهمة، فهذه التوقعات إذا لم تحقق تمثل شكوى ونقداً موجهاً نحو مؤسسات الإعداد، مما ينتج عنه عدد كبير من الخريجين لا يجدون وظائف تناسب تخصصاتهم الأكاديمية، ومن ناحية أخرى فإن القدرات والمهارات التي حصلوا عليها خلال فترة الإعداد لا تفي بمتطلبات الوظائف، أي أن هناك قصوراً في الإعداد، مما يرفع نسب الباحثين عن العمل، ويكون هذا عبئاً على سياسات التوظيف في الدولة، وكذلك تظهر مؤسسات التعليم العالي وتخصصاتهم بمظاهر عدم الجودة طالما أنها لا ترضي أرباب العمل."<sup>2</sup>

"ومن الأمور التي ينبغي عن مؤسسات التعليم العالي القيام بها مسح آراء مؤسسات المجتمع المختلفة، للتعرف على توقعاتهم عن الخريجين، ومتطلبات الوظائف، والمواصفات أو السمات التي يتوقعها أو يتوقعون أن يمتلكها الخريجون، ومن هذه التجارب ما قامت به جامعة Guelph university الكندية عن مسح لأرباب العمل (المستفيدين) حول احتياجاتهم وتوقعاتهم لمخرجات التعليم العالي، فخلصت إلى عدد من المهارات الضرورية التي ينبغي على خريجي الجامعات الإلمام بها، وهي: مهارات إدارة الوقت، وإدراك أو فهم الذات، ومهارات التعلم الذاتي، وعمل الفريق، والقيادة، وحل المشكلات والعمل ضمن التنوع والتخطيط الموجه، وفهم مكان العمل، وإدارة تقييم الخطر."<sup>3</sup>

"وللحد من تلك المشكلة طورت عدد من الدول المتقدمة برامجها التعليمية، فدمجت مقررات التدريب المهني ضمن خطط الدراسات الأكاديمية، فعلى سبيل المثال، كما أشار مارسدن (Marsden 1999) فإن نظام التعليم في ألمانيا وهولندا يقوم على الربط بين التعليم الجامعي ومهارات العمل ضمن عملية الإعداد، مما يمكن جهات العمل من اختيار العاملين والحصول على بيانات التدريب في أثناء التأهيل المهني، وهذا يؤدي إلى تقليل برامج التدريب أثناء العمل، وذلك نتيجة للتعاون بين مؤسسات إعداد الموارد البشرية وقطاعات العمل والإنتاج."<sup>4</sup>

(ج) انتقال الخريجين من حياة الجامعة إلى بيئة العمل: "تمثل هذه العملية تحدياً لكثير من الخريجين، فهي تلك التي التخرج مباشرة، أي قبل مرحلة الانخراط في سوق العمل، وبداية الحصول على الوظيفة، فالخريج يجد نفسه بين عدة عناصر تجذبه في أثناء هذه المرحلة من حياته، أولها: المعروض من الوظائف مع الأخذ في الاعتبار عامل الوقت والظروف الاجتماعية والاقتصادية للخريج، وثانيها اختلاف البيئة، فخلال السنوات الماضية من

<sup>1</sup>Vidanapathirana.U : **unemployment Mismatch** iceberg ? or volcano ? Association for the advancement of science (SLAAS ), proceeding of 57th annual session, 26th NOV -1st DEC, colombo , pp 131-143 .

<sup>2</sup>سالم بن سليم الغنبيصي: مرجع سابق، ص 2.

<sup>3</sup>سالم بن سليم الغنبيصي: مرجع سابق، ص 3.

<sup>4</sup>Wefhorest, H.G : **Systems of Educational Specialization and Labor Market Outcomes in Norway Australia, and the Netherlands**, international journal of comparative sociology, 45 (5) , 2004, pp 315-335

عمره هو من يحدد قدراته المناسبة لكل عمل يقوم به، أما في بيئة العمل فقد يجد نفسه أمام اختبار لقدراته المناسبة لكل عمل يقوم به، أما في بيئة العمل فقد يجد نفسه أمام اختبار لقدراته المناسبة لكل عمل يقوم به، أما في بيئة العمل فقد يجد نفسه أمام اختبار لقدراته الشخصية<sup>1</sup>، "والمهارات التي اكتسبتها في الدراسة وعلاقتها مع الآخرين، وثالثها القوانين واللوائح التي تحكم نوع سلوكيات الفرد داخل بيئة العمل، فهذه المتغيرات مفردة أو مجتمعة تؤدي بالخريج إلى عدم التأقلم في مرحلة التحول، ووفق رأي أسكومبرج (2007) فإن مقاييس النجاح في مرحلة التحول تتمثل في سلاسة عملية الانتقال، والدخل فإن مقاييس النجاح في مرحلة التحول تتمثل في سلاسة عملية الانتقال، والدخل، والأبعاد الأخرى المتعلقة بعملية النجاح المهني، والنجاح فيما يتعلق بطبيعة العمل، واستخدام المعرفة مثلا، ومدى ما يمتاز به العمل وطبيعته من استقلالية ومهام تثير التحدي، والتقييم الكلي للوظيفة والعمل<sup>2</sup>."

"ويمكن الإشارة هنا إلى أنه في حالة عدم تمكن الخريج من التأقلم مع أوضاع العمل، فإن السبب قد يكون راجعا إلى احتمالين: إما أن يكون الخريج قد عين في مستوى وظيفي أقل من إعداده الأكاديمي، فتتولد لديه حالة من الإحباط، والشعور بأن فترة إعداده لم يجز ثمارها، وأن الدولة تحملت فاتورة إعداده دون أن تحقق أهدافها، وهذا جانب سلبي يتكون لدى الخريج في بداية حياته في سوق العمل<sup>3</sup>."

"أو أن الخريج قد عين في وظيفة أعلى من مستوى إعداده الأكاديمي، فيتكون لديه شعور بالفشل والوقوع في الأخطاء، لأن مرحلة الإعداد لم تكسبه متطلبات الوظيفة، فيكون بين وضعي الفشل والتحدي، وعندما تظهر قدرات الفرد الفطرية الكامنة للتأقلم وصولا إلى النجاح، وفي الحالتين يأتي دور مؤسسة العمل، لتقييم المهارات والقدرات التي لم تقم مؤسسات الإعداد بتمكين خريجها منها، وهذا يترتب عليه وضع برنامج تدريبي لهذا النوع من الموظفين الجدد لحل هذه الإشكالية، خاصة إذا كانت المهارات المطلوبة للوظيفة لم يتم تزويد الخريجين بها في أثناء فترة الإعداد، وهذا ما دعت إليه العديد من الدراسات في هذا الإطار<sup>4</sup>."

مما تقدم يمكن الإشارة إلى أن عملية التوافق بين التخصص الذي يدرسه الخريج والذي بموجبه يتحصل على الشهادة، والوظيفة التي عين فيها نجد بأنها تخضع لعديد من المعايير، ففي حالة الخضوع المتقدم للوظيفة وفق المعايير المحددة، والموضوعية، عندها لن يكون هنا أي اعتبار لغير جودة التعليم التي تلقاها الخريج والمهارات التي اكتسبها لأداء تلك الوظيفة، أما إذا كانت فرصة العمل التي حصل عليها المتقدم لاعتبارات شخصية أو اجتماعية أو غيرها، ففي هذه الحالة يتوقع أن يتم توظيف الخريج في غير مجال تخصصه، مما يترتب عليه إما الفشل أو إعادة تأهيله وتدريبه على رأس عمله، بالرجوع إلى هذه النقطة نتطرق إلى معيار دخيل تشهد الوظائف في القطاع العام في الجزائر وهو المحسوبية والرشوة التي أضحت المعيار الوحيد في شغور منصب عمل، مما يصعب على الخريج في الحصول على الوظيفة، والمساهمة في زيادة أعداد البطالة مما يؤدي به للتوجه للقطاع الخاص كحل بديل .

### (03) العلاقة بين التوظيف والتخصصات الأكاديمية:

<sup>1</sup>Schomburg.H : **The Professional Success of Higher Education Graduates**, European Journal of Education 42(1), 2007, pp 35-37.

<sup>2</sup>Same reference, p 37.

<sup>3</sup>Schomburg .H, same reference, p 37.

<sup>4</sup>Schomburg .H, same reference, p 37.

تناول الأدب النظري موضوع العلاقة بين التوظيف والتخصصات الأكاديمية بالبحث والتحليل وذلك من زوايا مختلفة تضمنتها الدراسات التالية:

" ومن هذه الدراسات دراسة **لبابنة وعطاري (2010)** بعنوان: مدى إسهام التعليم العالي الأردني في تنمية الموارد البشرية من وجهة نظر الخريجين وأصحاب العمل في المجالات التربوية والطبية والهندسية والمالية في محافظتي أربد وعمان. واستخدم الباحثان الاستبانة التي تم تطبيقها على 1241 خريجا و257 صاحب عمل في القطاعات المذكورة، وخرجت الدراسة بعدد من النتائج كان أهمها، وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين تقديرات الخريج عن المجال المعرفي تعزى لمتغير التخصص لصالح التخصصات العلمية، ومتغير الجنس لصالح الذكور، ومتغير الجامعة لصالح الجامعات الحكومية، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية للمجال المهاري تعزى لمتغير نوع القطاع لصالح القطاع الطبي، أما المجال المهاري فقد أشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين تقديرات أصحاب العمال تعزى لمتغير الجنس لصالح الإناث<sup>1</sup>."

"أما دراسة **هنمانن (2010) Henemann** بعنوان: توظيف خريجي الجغرافيا الألمان: التطابق بين المعارف المكتسبة والكفايات المطلوبة، هدفت إلى معرفة العلاقة بين التعليم الجامعي ومتطلبات سوق العمل. وتألفت عينة الدراسة من 257 خريجا من قسم الجغرافيا بجامعة **Jesus Liebigniv** الألمانية، وهذه العينة كانت ممثلة لمجتمع الدراسة المكون من 700 خريج، وهم مجموع خريجي القسم منذ إنشائه عام 1960، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة: إن التدريس التقليدي لا يعد الخريجين لسوق العمل، هناك قصور في الكفايات المطلوبة في سوق العمل، وقصور في مهارات الانتقال نحو أول وظيفة، واقترحت الدراسة تبني نموذج للتدريس يتكون من ثلاثة عناصر هي: الجانب المعرفي، والجانب المهاري، والقدرة على التحول<sup>2</sup>."

"وكذلك أجرى **أبو حمادة (2006)** دراسة بعنوان تقييم مدى موائمة خريجي مؤسسات التعليم العالي بمتطلبات سوق العمل من وجهة نظر الشركات السعودية بمنطقة القصيم، وذلك بهدف تمكين مؤسسات التعليم العالي في المملكة العربية السعودية من توفير خريجين ملائمين لمتطلبات سوق العمل السعودي، وتنمية الوعي لدى الخريجين بالمعوقات التي تواجههم في سوق العمل.

وتكون مجتمع الدراسة من جميع مسؤولي التوظيف بالشركات الحكومية والخاصة بمنطقة القصيم، ولقد تألفت العينة 384 مسؤول توظيف، ومثلت 88% من المجتمع الكلي، وأظهرت نتائج الدراسة عدم ملائمة خريجي مؤسسات التعليم العالي لمتطلبات سوق العمل السعودي<sup>3</sup>."

"وأوصت الدراسة بالتدريس الإلزامي لمقر الحاسوب لجميع الطلبة، والربط بين البرامج الأكاديمية واحتياجات سوق العمل، وإنشاء مكاتب للتوجيه الوظيفي في الجامعات السعودية، والتوسع في البرامج التدريبية التي تسهم في موائمة خريجي مؤسسات التعليم العالي لمتطلبات سوق العمل<sup>4</sup>."

"أيضا لقد كشفت دراسة **أستورجيس وجاست (2001) sturges and guest** التي عنوانها "لا تتركني في هذا الطريق" دراسة نوعية المؤثرات على الالتزام التنظيمي ومفاهيم التحول لدى الخريجين في بدايات مهنتهم" عن

<sup>1</sup>البابنة أحمد حسن وعطاري عارف: مدى إسهام التعليم العالي والأردني في تنمية الموارد البشرية من وجهة نظر الخريجين وأصحاب العمل، مجلة اتحاد الجامعات العربية، العدد 56، دب، 2010، ص - ص 257 - 289.

<sup>2</sup>سالم بن سليم الغنبيصي: مرجع سابق، ص 3 و4.

<sup>3</sup>أبو حمادة وعبد الموجود عبد الله: مدى ملائمة خريجي مؤسسات التعليم العالي لمتطلبات سوق العمل من وجهة نظر الشركات السعودية بمنطقة القصيم، مجلة آفاق جديدة، 18، (2-1)، 2006، ص - ص 136 - 171.

<sup>4</sup>أبو حمادة وعبد الموجود عبد الله: مرجع سابق، ص 171.

العوامل المؤثرة في قرارات الخريجين في البقاء أو ترك أول جهة عمل في حياتهم المهنية، وقد أجريت الدراسة على أكبر (5) منظمات تستقطب الخريجين (منظمة عامة، ومنظمة تصنيع الغذاء، وشركة خدمات مالية، وشركات خدمات فنية، ومنظمة)، وطلب إلى كل منظمة ترشيح 12 خريجا لديه خبرة عمل لا تقل عن ثلاث سنوات للمشاركة في الدراسة، وبلغ عدد من يمثلون مجتمع الدراسة 50 خريجا، وتكونت عينة الدراسة من 32 (14 ذكور، 18 إناث) تمت مقابلتهم<sup>1</sup>، "وكانت المقابلات تهدف إلى الإجابة عن الأسئلة التالية: ما مدى تحقيق توقعاتهم عن العمل؟ وما أثر ذلك في التزاماتهم؟، وما العوامل المرجحة لبقيائهم أو تركهم جهة توظيفهم؟ وما الرؤى التي جعلت توجههم إداريا، وتدريبيا، وتنمويا؟ وكيف أثرت هذه في النزعة نحو بقائهم أو تركهم لجهة العمل؟ وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج هي: أن الخريجين يتوقعون أن تتعهد جهة العمل بعودها قبل بداية العمل، ومن بين هذه الوعود نوع الوظيفة، والتدريب والتطوير المهني الذي لا يمكنهم من إدارة وظائفهم، ومن العوامل المؤثرة أيضا بيئة العمل ومحيطه، فالأصدقاء والمشرفون في العمل لهم دور في الاستمرار أو ترك العمل.<sup>2</sup>"

"وتناولت دراسة التركستاني(1999) بعنوان: دور التعليم العالي في تلبية احتياجات سوق العمل السعودي" أهم المسؤوليات التي تقع على الجامعات لمواءمة مخرجات التعليم من الطلبة المتخرجين في الجامعات السعودية، وتألفت عينة البحث من رجال الأعمال وأعضاء هيئة التدريس، ولمعرفة وجهات تم توزيعهم من الاستبيانات 350 استرجع منها 291 استبانة، 56% منها ردود رجال الأعمال، بينما كانت نسبة ردود أعضاء هيئة التدريس 44% توصلت الدراسة إلى أن هناك أربعة عوائق تحول دون قبول مخرجات خريجي الجامعات السعودية في سوق العمل وهي: الجانب السلوكي للطلاب نحو العمل، والأكاديمي، والقدرات الفردية، والمالي، وأوصت الدراسة بأن تقوم الجهات المختصة بتوظيف الخريجين في سوق العمل بإبلاغ الجامعات بالتخصصات التي يحتاجها سوق العمل، وعقد لقاءات بين كبار الشركات وواضعي المناهج ومواءمتها مع احتياجات سوق العمل.<sup>3</sup>"

مما سبق أتبع كل الدراسات السابقة أسلوب المنهج الوصفي، وكانت الاستبانة هي الأداة المستخدمة لجمع المعلومات في كل الدراسات، وكانت عينة الدراسة المستهدفة للخريجين للدراسات، **sturges guest**، **werfhorst 2010, Henemann et liefnir 2001** لمعرفة آراء الخريجين حول مرحلة التحول التي يمر فيها الخريج بعد الدراسة وقبل التوظيف، وأما دراسة **liefner et henemann 2010** هدفت إلى تقييم خريجي قسم الجغرافيا الألمان لمدى التطابق بين ما تم اكتسابه من معارف وكفايات واحتياجات سوق العمل، وقد اهتمت كذلك دراسة **(werfhorst 2004)** بمعرفة آراء الخريجين في كل من أستراليا، وهولندا، والنرويج حول أثر التخصص على إنتاج سوق العمل.

أما دراسة **أبو حمادة 2006** ركزت على معرفة آراء مسؤولية التوظيف حول تمكين مؤسسات التعليم العالي من توفير احتياجات سوق العمل، وركزت دراسة **التركمستاني 1999** على معرفة آراء رجال الأعمال والأكاديميين في توفير مؤسسات التعليم العالي واحتياجات سوق العمل، فهاتان الدراستان استهدفتا مجتمعا غير الخريجين وموجهة نحو مؤسسات إعداد الموارد البشرية ودورها في تزويد خريجها بمهارات العمل الضرورية.

وعليه فإن هذه الدراسات سلطت الضوء على أهمية اختيار التخصص لمواكبة تطورات سوق العمل، إضافة إلى التحلي بالمهارات والقدرات اللازمة، بالرجوع إلى نوع التكوين الجامعي المتلقي، وكذا أهمية التدريب الرسمي

<sup>1</sup>اسالم بن سليم الغنوصي: مرجع سابق، ص4.

<sup>2</sup>اسالم بن سليم الغنوصي: مرجع سابق، ص4.

<sup>3</sup>التركمستاني حبيب: دور التعليم العالي في تلبية احتياجات سوق العمل السعودي، مجلة العلوم الاجتماعية، 27 (3)، دب، 1999، ص - ص 77 - 103.

وغير رسمي في التعامل مع نوع الوظيفة، وأكد كل هذه الدراسات أكدت على ضرورة توفير مؤسسات التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل باعتبارهم المسئول الأول عن التوظيف.

### رابعاً) التكوين الجامعي وخريجي الجامعة في الجزائر:

#### 01) التكوين الجامعي في الجزائر في ظل الإصلاحات والتحديات العالمية:

"في إطار التكييف التدريجي لنظام تعليمنا العالي مع التحولات العميقة التي تشهدها البلاد على جميع المستويات من جهة، والتغيرات الحاصلة في مجال إعادة هيكلة التعليم العالي وتحسين المناهج التكوينية،<sup>1</sup> "وإن توفير المؤهلات الضرورية للاندماج السريع في سوق العمل يعتبر من بين الأهداف الاقتصادية والاجتماعية المعلن عنها من طرف السلطة السياسية المتمثلة في وزير التعليم العالي في 14 جويلية 1971، وذلك قصد القيام بتكوين نوعي للإطارات نظرا لحاجة الدولة الماسة إليها في بناء مجتمع متطور، مع الحرص على أن تكون هذه الإطارات مشبعة بشخصيتها الوطنية وواعية بطبيعتها وتحديات حقائقها الاقتصادية والاجتماعية، كما ينبغي تحويل الدراسات وسلم الشهادات بشكل يكون قادر على الاستجابة لمتطلبات مناصب الشغل في مختلف قطاعات نشاط الدولة، كما يجب فتح التخصصات اللازمة لتلبية حاجيات القطاعات الاقتصادية والاجتماعية التي تسعى إلى الارتقاء إلى مستوى التنافسية، وإلى تحقيق الأداء الأفضل ووضع مخطط جامعي كامل ومتناسق يتماشى مع كل البرامج التعليمية،<sup>2</sup> "ويتلاءم مع طبيعة الدراسات التي تجعل الطالب يلم بكل ميادين تخصصه، إضافة إلى العمل على تحسين أساليب التدريس بتخفيض عدد المحاضرات وجعلها متوافقة ومنسجمة مع التطبيقات والأشغال الموجهة والملتقيات، مع انجاز تغيير كامل وتجديد شبه كلي للبرامج مع إجبارية تكثيف اللغة الأجنبية واللغة الوطنية بالنسبة للطلبة الجدد، والتأكيد على ضرورة متابعة الدراسة الجامعية في إحدى اللغات الأجنبية فقط، والابتعاد قدر الإمكان عن الأحادية اللغوية التي لا تسمح بحيازة ثقافة عامة ولا بالحصول على تكوين متنوع يسمح بالتأقلم مع الحياة المهنية ومع التحديات التي يفرضها عالم الشغل،<sup>3</sup> "حيث يهدف إلى تنمية المجتمع وخدمة تزويده بمختلف التخصصات والمهن المطلوبة، مع ضرورة وضع الخطط والسياسات الوطنية الخاصة بالتنمية، إضافة إلى تأمين مختلف حاجات خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية مع تطوير المجتمع المحلي.

لذلك فإن التعليم النظري العام غير المتخصص والمنعزل عن انشغالات المجتمع ومن مؤسساته المختلفة، يجب تجاوزه بصرف النظر عن جسامه مهمة التعليم والتأطير التي يقوم بها الأساتذة.<sup>4</sup>

#### 02) التكوين الجامعي في الجزائر ضوء المعايير الجديدة:

##### أ) نظام LMD:

أ. التنظيم البيداغوجي الإداري لنظام ل.م.د: "على ضوء الإصلاحات الجديدة التي مست قطاع التعليم العالي ألغى نظاما للتوجيه كان مقبولا من الجميع و عوض بنظام جديد غامض الملامح بالنسبة للطلبة والأساتذة على حد سواء، وهذا النظام سمي بنظام ل.م.د وفي الأصل هو تجربة للبلدان الأنجلوساكسونية حيث أعتد منذ زمن طويل

<sup>1</sup>أنفال قادري: دور التكوين في تفعيل التوجه المقاولاتي لدى خريجي الجامعات، دراسة مقارنة بين طلبة العلوم التقنية والعلوم الاقتصادية جامعة ورقلة (2015/2014)، مذكرة منشورة لنيل متطلبات شهادة ماستر أكاديمي، جامعة قاصدي مرباح

ورقلة، السنة الجامعية 2015/2014، ص 12.

<sup>2</sup>عبد القادر بلحاج: مرجع سابق، ص 24 و 25.

<sup>3</sup>عبد القادر بلحاج: مرجع سابق، ص 24.

<sup>4</sup>عبد القادر بلحاج: مرجع سابق، ص 24.

من قبلها، ودخل حيز التنفيذ في أوروبا ابتداء من سنة 1998م في جامعات فرنسا، ألمانيا، إسبانيا وبريطانيا، كون هذا النظام ويتوافق مع بيئتها التعليمية والاقتصادية والسياسية والاجتماعية، وتجدر بنا الإشارة إلى أن وزارة التعليم العالي والبحث العلمي قد شرعت في العشر سنوات الأخيرة في تطبيق هيكله هذا النظام.<sup>1</sup>

**أ.ب) الطور الأول مدته ثلاث سنوات شهادة الليسانس:** "ويشمل تكوين قاعدي أولي متعدد التخصصات مدته أربع سدايسات يكتسب الطالب من خلالها المبادئ الأولية للتخصصات المعنية (الجدع المشترك) ليلى هذا التكوين تكويننا متخصصا مدته سدايسين يتوج بعدها الطالب بشهادة الليسانس الأكاديمية التي تسمح له بالانتقال للطور الثاني أو المهنية التي تسمح له بالاندماج المباشر في عالم الشغل.<sup>2</sup>

**أ.ج) الطور الثاني مدته سنتين شهادة الماستر:** "ويشمل تكوين متخصص للطلبة الذين تتوافر فيهم شروط الالتحاق، كما لا يقصى الحائزين على ليسانس مهنية، حيث بإمكانهم المتابعة بعد قضاء فترة في عالم الشغل، ليتوج الطالب في نهاية هذا الطور بشهادة الماستر البحثية تؤهله إلى النشاط البحثي في قطاع التعليم العالي بانتقاله للطور الثالث، أو الماستر المهنية التي تؤهله بالاندماج في عالم الشغل بمستوى أعلى من الأداء والتنافسية.<sup>3</sup>

**أ.د) الطور الثالث مدته ثلاث سنوات شهادة الدكتوراه:** "ويشمل تكوين متخصص يضمن للطلب تعميقا في المعارض، ليتوج الطالب في نهاية هذا الطور بشهادة الدكتوراه بعد تحضيره لرسالة البحث، ولقد قامت الوزارة أيضا بإنشاء مدارس الدكتوراه لتغطية التكوين لتحضير الماجستير والدكتوراه لتحسين نوعية ومستوى التكوين في مرحلة ما بعد التدرج، ورغم هذه الاصطلاحات إلا أن هذه التجربة يتنبأ لها الكثير من الخبراء الجزائريين بالفشل نظرا لعدم توافرها مع البيئة الجزائرية،<sup>4</sup> "وكون أن الإقدام على هكذا إصلاحات دون إشراك الفاعلين الأساسيين بمؤسسة التعليم العالي والمتمثلين في أعضاء هيئة التدريس والطلبة بصفة خاصة، المطبق عليهم هذا الإصلاح سوف يرهن بصفة كبيرة فرص نجاحها وسوف يزيد من هشاشة استقرار مؤسسة التعليم العالي الجزائرية مما يؤثر بشكل كبير على النتائج المرغوب في تحقيقها والأداء بشكل عام.<sup>5</sup>

"يتمثل في إصلاح شامل وعميق للتعليم العالي مصحوبا بتحسين البرامج البيداغوجية، وتجدر أن نشير إلى أن شهادة النظام الكلاسيكي، تستمر الجامعة في تقديمها وقد اختيرت في سبتمبر 2004 عشرة مؤسسات قيادية في تطبيق نظام ل.م.د، وقد اختارت وزارة التعليم العالي الجزائرية كبديل للنظام الكلاسيكي، وذلك لحل بعض المشاكل التي يتخبط فيها هذا الأخير كالرسوب، البقاء طويلا في الجامعة، صعوبة نظام التقييم والانتقال، كما نجدها تدرس بعض التخصصات بطريقة ل.م.د دون الإفصاح عن ذلك، وكذلك عدم استجابة المنظومة الجامعية للتحديات التي يفرضها التطور السريع وعدم مواكبة النظام الكلاسيكي لعصر العولمة لهذا تم اختيار نظام ل.م.د لتطبيقه في الجامعة الجزائرية من سبتمبر 2004.<sup>6</sup>

<sup>1</sup>أسماء سالم: مرجع سابق، ص37.

<sup>2</sup>أسماء سالم: مرجع سابق، ص37.

<sup>3</sup>أسماء سالم: مرجع سابق، ص37.

<sup>4</sup>أسماء سالم: مرجع سابق، ص37.

<sup>5</sup>أسماء سالم: مرجع سابق، ص37.

<sup>6</sup>سهام جرادى: سياسة إدماجي خريجي الجامعات وانعكاساتها على التنمية المحلية (دراسة ميدانية على المجلس الشعبي البلدي تبسة)، مذكرة غير منشورة لنيل شهادة الماستر تخصص تنظيم وتنمية، جامعة العربي التبسي تبسة، دفعة جوان 2012، ص 74 و75.



"فهذه الوضعية الجديدة تفرض على منظومة التعليم العالي إستراتيجية تطوير تمكنها من استيعاب نتائج التحولات المتلاحقة التي عرفتها البلاد، والتكيف مع التحولات العميقة لمحيطها.<sup>1</sup>"

**(ب) أهداف نظام ل.م.د:**

- "مساعدة الطالب في اختيار مساره والمشاركة في فهم تكوينه حيث أنه يسمح بالانتقال من المسار المفروض إلى المسار الحيوي، الذي تبدو فيه ذاتيته وهذا ما يساعده على التكوين الفردي حيث تكون الفرق البيداغوجية بمثابة دعم ودليل ونصيحة ترافقه طيلة مساره التكويني.
- إرساء نظام تكوين مرن وإعداد مشروع جامعة يشمل الانشغالات المحلية والعالمية على المستوى الاقتصادي، العلمي، الاجتماعي والثقافي.<sup>2</sup>
- "إعطاء حيوية وفعالية للتكوين الجامعي وذلك بتحديث البرامج التكوينية(من خلال مراجعة البرامج، وتنويع وتعديل المسالك أثناء الدراسة في مجالات التكوين)، لتكوين نوعية منظمة وملائمة لمتطلبات سوق العمل، وذلك بالتشاور مع القطاع الاقتصادي في إطار خطط الدولة التنموية.
- تفتيح الجامعة على العالم الخارجي قصد تطوير البحث العلمي وتنمية الروح العلمية.
- ترقية استقلالية الجامعة بيداغوجيا مع ضمان التقييم المستمر لها ولبرامجها.<sup>3</sup>

**(ج) مميزات نظام ل م د:** "إن نمط التقويم والانتقال البيداغوجيين الذي تبين أنهما أكثر مردودية ووظيفية، هو نظام الوحدات التعليمية القابلة للاحتفاظ والتحويل، إن هذا التنظيم يسمح أيضا باحتساب الخبرات المهنية كما يسمح بحركية كبيرة جدا للطلاب وستمكننا هذه الهيكلة والتنظيم للتعليم عند تطبيقها، من تجاوز الصعوبات الناجمة عن تعريف المسارات المتوجه بشهادة وضبطها، وعلى سبيل المثال نظر:<sup>4</sup>"

- "تتمين التكوين القصير المدى الذي يصبح شهادة ليسانس ومدتها ثلاث سنوات وفق مخطط مشترك مهما كانت الفروع والتخصصات، إن تتمين مثل هذا التكوين يتطلب إعادة النظر في ترتيب هذه الشهادة في سلم الوظائف والمهن.
- التمكين من التحكم في الأدوات الضرورية بواسطة اعتماد مقررات مشتركة (الإعلام الآلي، اللغات، العلوم الاجتماعية والإنسانية).<sup>5</sup>

**(ب) الإدارة بالجودة الشاملة:**

**(ب.أ) إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي:** "انتشر مصطلح إدارة الجودة الشاملة في المؤسسات التي تنتهجها، لاسيما في اليابان والدول الغربية، حيث أصبحت من معايير تقييم الإدارة في تلك المؤسسات والحكم على كفاءتها.<sup>6</sup>"

<sup>1</sup> اسمية الزاحي: مرجع سابق، ص 248.

<sup>2</sup> أسماء سالم: مرجع سابق، ص 39.

<sup>3</sup> أسماء سالم: مرجع سابق، ص 39.

<sup>4</sup> أسماء سالم: مرجع سابق، ص 39.

<sup>5</sup> أسماء سالم: مرجع سابق، ص 39 و 40.

<sup>6</sup> أسماء عميرة: إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي، دراسة حالة جامعة جيجل، مذكرة منشورة لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير، جامعة قسنطينة 2، السنة الجامعية 2012/2013، ص 3.

"وهناك العديد من التعريفات التي تناولت الجودة الشاملة في التعليم العالي نذكر منها تعريف "فريد النجار" الذي يعرفها بأنها: أسلوب متكامل يطبق في جميع الفروع المنظمة التعليمية ومستوياتها ليوثر للعاملين وفرق العمل الفرصة لإشباع حاجات الطلاب والمستفيدين من عملية التعليم، أو هي فعالية تحقيق أفضل خدمات تعليمية بحثية واستشارية بكفاءة الأساليب وأقل التكاليف وأعلى جودة ممكنة، كما عرفها "الموسوي" بأنها فلسفة شاملة للحياة والعمل في المؤسسات التعليمية، تحدد أسلوبا في الممارسة الإدارية بهدف الوصول إلى التحسين المستمر لعمليات التعليم والتعلم وتطوير مخرجات التعليم على أساس العمل الجماعي بما يضمن رضا الأساتذة والطلبة وأولياء أمورهم وسوق العمل المستفيد الأكبر من تحسين جودة مخرجات التعليم العالي.<sup>1</sup>"

### ب.ب) مستلزمات تطبيق إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي:

"هناك العديد من الأسباب التي جعلت مؤسسات التعليم العالي تتبنى أسلوب الجودة الشاملة في عملها لعل أهمها تلبية رغبات السوق في الحصول على نوعية جيدة من الطلبة الخريجين ذوي المهارات العالية والكفاءة المطلوبة في أداء أعمالهم، يضاف إلى ذلك زيادة الطلب على التعليم العالي في ظل ارتفاع فرص الحصول على هذا النوع من التعليم والمنافسة الشديدة بين مؤسسات التعليم العالي وظهور أنماط جديدة من التعليم كالتعليم التعاوني وجامعات الشركات وظهور الجامعات الخاصة كمنافس فعلي للجامعات الحكومية، وتنوع مستويات الشهادات والمؤهلات الممنوحة، كل هذه الأسباب وغيرها دفعت بالمؤسسات التعليمية التي تبني أساليب الجودة الشاملة في العملية التعليمية من تطبيق الجودة الشاملة.<sup>2</sup>"

### 03) التكوين الجامعي ومخرجات التعليم العالي في الجزائر:

"عرفت العشرية الأخيرة هبوب رياح الإصلاح في التعليم العالي وتناولت مشكلة التمويل والتحفيم ونوعية التكوين والتسيير والتحصير لعالم الشغل وما يميز هذه الإصلاحات العالمية هو توجيهها نحو التمهين والتنويع والتدويل نظرا للضغوط الاجتماعية والاقتصادية التي تنادي بضرورة ربط التكوين الجامعي بسوق العمل، وفي ضوء هذه الضغوط ظهرت قابلية التشغيل للخريجين الجامعيين كأحد أهم المؤشرات لنوعية التكوين الجامعي، فالجامعة لا يجب أن تبقى مرتبطة فقط بمهامها التقليدية المتمثلة في إنتاج المعرفة لأن أكبر تحدي يواجهها اليوم هو المساهمة في إدماج خريجها بسوق العمل من خلال تحضيرهم لعالم الشغل<sup>3</sup> "المتغير باستمرار تحت التأثير الكبير لتطور تكنولوجيا الإعلام والاتصال الذي جعل مناصب العمل تتغير بسرعة وتتطلب كفاءات جديدة وبالتالي زيادة الطلب على خريجي الجامعة من ذوي التكوين الجيد والمؤهلات العالية، كما أدى هذا التطور في تكنولوجيا الإعلام والاتصال الذي جعل مناصب العمل تتغير بسرعة وتتطلب كفاءات جديدة وبالتالي زيادة الطلب على خريجي الجامعة من ذوي التكوين الجيد والمؤهلات العالية، كما أدى هذا التطور في تكنولوجيا الإعلام والاتصال إلى تغيير ظروف العمل"<sup>4</sup> "وظهور وظائف جديدة واختفاء الوظائف التقليدية منها تحت شعار"الكل تكنولوجيا جديدة مهارات جديدة، فكثيرا ما يجد الخريجون الجامعيون أن المهارات المكتسبة أثناء التكوين لا تتوافق مع المتطلبات الجديدة لسوق العمل، وعليه يؤكد الخبراء في مجال التعليم العالي أن الجامعة لا بد أن تبقى منتبهة لمشاكل ومتطلبات سوق العمل وأن تضع ميكانيزمات أكثر وفعالية تمكنها من جمع كل ما يتعلق بسوق العمل المتغير من أجل المساهمة في تحضير وإدماج خريجها من خلال ربط التكوين بالتشغيل وإعادة

<sup>1</sup> أسماء سالم: مرجع سابق، ص42.

<sup>2</sup> أسماء سالم: مرجع سابق، ص44.

<sup>3</sup> أسماء هارون: مرجع سابق، ص62.

<sup>4</sup> أحمد زرزور: تقييم مساهمة الجامعة الجزائرية في تحضير الطلبة إلى عالم الشغل، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية،

العدد10، دب، مارس 2013، ص2.

التخطيط لسياسة التكوين ابتداء من تقدير الحاجات لليد العاملة المؤهلة التي يتطلبها سوق العمل والقادر على الاستجابة للتغيرات الاقتصادية التي تحدث.<sup>1</sup>

"في القرن الماضي فقط كان خريجي فرع معين من التعليم العالي والتكوين يمكنهم الالتحاق بمناصب عديدة وقد تكون في مجالات مختلفة وهذا لأن سوق العمل لا يتطلب تخصصات دقيقة ولا يتمتع بمعايير محددة ومباشرة، لكن إلحاح الغرب على تحسين العلاقات بين الموارد والاستخدامات لديهم ومن أجل الاستفادة من التقسيم اللامتكافي، في إمكانيات العامل البشري ومن المزايا النسبية أخذ بإجماع النظريات الاقتصادية جعلهم يجتهدون في إيجاد علاقة تتميز بالاستقرار بين مخرجات سوق العمل ومدخلات سوق العمل من أجل تحقيق تنمية مستخدمين في ذلك مبدأ التخصص الدقيق."<sup>2</sup>

"وقد أكدت الدراسات الحديثة أن الخريجين الأكثر تأهيلا يندمجون أحسن بسوق العمل الذي يشكو من قلة الكفاءات والمؤهلات (قلة العرض) بالرغم من العدد المتزايد لمخرجات التعليم العالي وخاصة في السنوات الأخيرة التي مس فيها التطور صميم كل النشاطات البشرية وظهورها يسمى بمجتمع المعرفة أو المجتمع ذو التأهيل العالي highly educated society، وأيضا في ظل الاحتياجات الحالية للاقتصاد المعرفي، فالخريجون الجامعيون بالرغم من تكوينهم الجامعي يجدون أنفسهم أحيانا معرضون لوضعية سلبية ترجع إلى ضعف أو عدم توافق بين مؤهلاتهم العلمية واحتياجات سوق التشغيل وبالتالي أزمة موائمة بين التعليم العالي والتشغيل."<sup>3</sup>

"إن التعليم العالي بالجزائر ومخرجاته التي تسعى إلى تطبيق معايير ضمان الجودة assurance quality يواجه تحديا كبيرا في مواكبة النظام العالمي المزمع ترسيمه في سياق العولمة بالرغم من التطور الكمي الهائل في شبكة مؤسسات التعليم العالي والزيادة الكبيرة في إعداد الطلبة الذي يقدر حوالي مليون و 300 ألف طالب وتبني نظام الجودة من خلال القيام بإصلاح 2004 المتمثل في نظام ل.م.د الذي يهدف إلى تحسين نوعية التعليم وضمان جودة التكوين وتأمين مرافقة بيداغوجية للطلاب من خلال مده بالمعارف الضرورية والأدوات المنهجية التي تمكنه من اختيار مسلك التكوين الذي يرغب بما يتناسب"<sup>4</sup> "وقدراته ومن ثم بناء مشروعه المهني من موقع الكفاءة والمهارة والافتقار من جهة، ومن جهة أخرى إلى انفتاح الجامعة على المحيط الاقتصادي والاجتماعي وتفعيل علاقاتها من خلال الشراكة والتدبير مع الوسط المهني وإقحام مهنيين بما يلي احتياجات المحيط الاقتصادي والاجتماعي ومتطلبات التنمية بما يعزز العلاقة بين التكوين والتشغيل، وبالتالي تستدعي الضرورة إيجاد آليات تستثمر هذه الكفاءات ومن تحضيرهم أثناء التكوين الجامعي لعالم الشغل."<sup>5</sup>

وبالرغم من تبني نظام الألمي كمياري جديد في التكوين الجامعي إلا أنه قد تم تسجيل اختلالات أشارت إلى وجود نقائص أساسية وجوهرية تمس مخرجات التعليم العالي وتشمل النقاط التالية:

\* **هياكل الاستقبال والتوجيه:** "نتيجة الإقبال الكبير الذي عرفته هياكل المنظومة التربوية الجامعية فإنها لم تعد قادرة على استيعاب هذه القوة البشرية الهائلة والمتعطشة للمعرفة بشكل يرضي الطلبة المقبلين على دخول الجامعة، وقد اعتمد التكوين القديم (الكلاسيكي) على التوجيه المركزي الذي لم يعد يؤدي مهامه بشكل مرض، كما أن رسوب الطلبة وفشلهم في السنة الأولى خلق صعوبة في التدرج السنوي وجعله عائق لكثير من الطلبة بسبب

<sup>1</sup> أحمد زرزور: مرجع سابق، ص2.

<sup>2</sup> الماحي ثريا: نحو إستراتيجية فعالة لخلق علاقة مستقرة بين سوق التعليم وسوق العمل كحل للبطالة عن طريق التنمية المستدامة، ورقة مشاركة في الملتقى الدولي يومي 15 و16 نوفمبر 2011، ص1.

<sup>3</sup> أحمد زرزور: مرجع سابق، ص2.

<sup>4</sup> أحمد زرزور: مرجع سابق، ص3.

<sup>5</sup> أحمد زرزور: مرجع سابق، ص3.

توحيد غير ملائم مع قدرات الطالب، وخلق نسبة من التسرب الجامعي، هذه النقائص كلها أفضت إلى عروض مختلفة للتكوين عند الاستقبال والتوجيه وخلال مرحلة أو فترة التسجيلات التي لا تتناسب مع نسبة عدد الطلبة الناجحين في مختلف شعب البكالوريا.<sup>1</sup>

\* **مجال التأطير والتأهيل:** "حيث لم يعد مشكل نقص التأطير مرتبطا فقط بأفق بيداغوجية أستاذ التعليم العالي أو بطرائق التدريس أو بضعف البحث العلمي وقلة عدد الباحثين وخاصة في مجال العلوم والتخصصات التقنية، بل تعدى ذلك إلى هجرة الأدمغة والكفاءات إلى الخارج والذين كان يتشكل أغلبهم من أساتذة جامعيين وإطارات في مراكز البحث العلمي، وباحثون في قطاع التعليم العالي، وهي الظاهرة التي تحولت إلى عملية تهجير ولم تعد مجرد هجرة بسيطة، لأنها ليست عملية عفوية وبسيطة ولا اعتباطية وعشوائية وإنما أضحت استنزافية بالنظر إلى حدتها وكثافتها، كما أنها تحولت وكثافتها، كما أنها تحولت إلى ظاهرة متدفقة، ومتصلة، ومنتزادة في اتجاه واحد، تتبع من انهيار الدولة الموصوفة بالتخلف، وتصب في محيطات الدول الموصوفة بالتقدم.<sup>2</sup>

\* **مجال الهيكلة وتسيير التعليم:** "إن كفاءة وفعالية أي نظام تعليمي تتبع من مقدرته على تحقيق أهدافه بأقل قدر من التكاليف وبأقل حجم من الموارد، ومن بين الاختلالات الأساسية أيضا التسيير غير المحكم للوقت البيداغوجي بسبب اجتهادات الحجم الساعي الإجمالي وفترة الامتحانات التي تأخذ مدة زمنية طويلة وتعرقل المجهود الفردي للطلبة وتضعف من الجسم الساعي المخصص للتكوين كما أن هذه التكوينات ضيقة المجال ولا تعطي أفقا مستقبلية لأنها أحادية التخصص لا تسمح بحياسة معرفة وتكوين متنوع الذي يسمح بالتأقلم مع الحياة المهنية أو الوظيفية.<sup>3</sup>

\* **مجال التشريع:** "إن مرحلة التشريع في النظام الجديد للتكوين العالي في الجزائر المسمى (ل.م.د) يعطي إمكانية السماح للطلبة الراغبين من متابعة بعض الوحدات التعليمية قصد منحهم فرصة مزاولة نشاط دراسي طيلة مدة الرسوب، ومنح فرص إعادة بعض المواد لا تسمح فقط باستدراك المواد غير المكتسبة لوحدات التعليم غير المكتسبة، إن هذا المجال نظمه قرار 23 جانفي 2005 بأهداف إصلاحية ترمي إلى تنظيم التعليم العالي وضبط كفايات المعارف والكفاءات وكذلك كفايات الانتقال في الدراسات للحصول على شهادة الليسانس "نظام جديد" معترف به في الجامعات والمعاهد العليا والمدارس التعليمية حسب متطلبات السوق المحلية والدولية.<sup>4</sup>

#### 04 دور وأهمية التكوين والتدريب في تحسين مستوى الخريجين في الجزائر:

"تتميز المرحلة التالية بمرور الاقتصاد الجزائري بانعطاف محسوس في متطلبات المؤسسات الاقتصادية وخاصة الصناعية منها، هذا الأمر يتطلب يد عاملة متخصصة في ظل التطورات الحاصلة في وسائل الإنتاج وطرق وآليات تسيير هذه المؤسسات في مجال التأطير والإدارة، حيث تشهد هذه المؤسسات تغييرا واضحا في طرق التسيير واستعمال التقنيات الحديثة والضرورية لمراقبة تسيير وإدارة المؤسسات.<sup>5</sup>

"وهكذا فإن أبعاد التعليم لا تنحصر في حدود القراءة والكتابة، أو في حدود مناهج تقليدية يتم تطبيقها بشكل رسمي في بحث، فالتعليم والتعليم العالي خصوصا يلعب دورا مهما في العملية التكوينية للقوى البشرية من أجل النهوض

<sup>1</sup> عبد القادر بلحاج: علاقة التكوين الجامعي بالأهداف الجامعية والاقتصادية أثناء الإصلاح في الجزائر، مجلة المواقف

للبحوث والدراسات في المجتمع والتاريخ، العدد 09، دب، ديسمبر 2014، ص 26.

<sup>2</sup> نفس المرجع، ص 26.

<sup>3</sup> عبد القادر بلحاج: مرجع سابق، ص 26.

<sup>4</sup> عبد القادر بلحاج: مرجع سابق، ص 26 و 27.

<sup>5</sup> محمد عوض: مرجع سابق، ص 17.

بالعملية التنموية، فعادة ما يصاحب تطور التعليم التحول البنائي من القطاع الزراعي التقليدي إلى القطاع التحويلي ومن ثم إلى الخدمات، ومن هنا فإن تحقيق هذا التحول يتطلب مستوى متقدما من المعلومات في العلوم الهندسية والرياضية لا يمكن تحقيقها إلا عن طريق معاهد<sup>1</sup> "ومؤسسات تعليمية الأكاديمية، كما ترتبط أيضا معدلات النمو الاقتصادي بمستويات تطور التعليم فاحتياجات الصناعات من المهارات تتغير باستمرار حيث تزداد الحاجة إلى عاملين مسيرين ومهندسين مؤهلين للقيام بهذا العمل، وهو الأمر الذي لا يمكن أن يتحقق إلا بوجود معاهد ومؤسسات تعليمية تقدم التكوين اللازم والمطلوب.<sup>2</sup>"

"ومن أهم النتائج التي تم طرحها في مؤتمر المنظمة العربية للعمل والتي انعقدت باليمن في 2006، ضرورة التمييز في إطار فلسفة التعليم عموما بين مدرستين، الأولى تسعى لتخريج موظفين يمثلون دواوين الدولة ويسدون احتياجاتهم، ومدرسة أخرى لا تربط بين التعليم والوظيفة الحكومية بل تسعى إلى اكتساب الطالب مهارات متعددة وكفاءات تؤهله للمضي في الطريق الملائم لمقتضيات العصر وطبيعة الظروف.<sup>3</sup>"

"ومن الانتقادات التي توجه عادة إلى نظام التعليم في الوطن العربي، عدم الملائمة بين نوعية مخرجات التعليم العالي واحتياجات سوق العمل، ويتجلى هذا الخلل بصورة فعلية كون نظام التعليم العالي يركز على الاختصاصات في مجال العلوم الإنسانية والاجتماعية، مما يضاعف أعداد البطالة لدى هذه الفئة من خريجي مؤسسات التعليم العالي، ويجعلها تشكل فائضا في سوق العمل، بينما تزداد الحاجة أكثر إلى الاختصاصات التقنية بعدما كانت مرتفعة في سنوات سابقة، الأمر الذي يفرض إعادة النظر إلى عملية القبول والتوجيه إلى المنتسبين الجدد للجامعة.<sup>4</sup>"

"وفي دراسة ميدانية قام بها الباحث الجزائري نابت عبد الرحمان عبد الكريم تناولت تحليل أسس عملية التكوين والتدريب الإداري للإطارات على مستوى التعليم العالي مع دراسة ميدانية على حالة: قسم العلوم السياسية والعلاقات الدولية بجامعة الجزائر، من خلالها قام الباحث بالتأكيد على ضرورة الاهتمام أكثر بعملية التكوين والتدريب الإداري، وأن وجود أي خلل في هذا المتغير سوف يؤثر سلبا على المتغير الثاني وهو العمل أي هناك أن علاقة ترابطية بين التكوين التشغيل، والطالب الجامعي الملتحق بمقاعد الدراسة يتحصل في نهاية دراسته أما على دبلوم دراسات إنسانية أو دبلوم دراسات علمية وتختلف مدة التكوين باختلاف التخصص التي يختاره الطالب.<sup>5</sup>"

لكن تبقى الأبحاث في هذا السياق غير مفعلة، بالرغم من أن الواقع في هذا الشأن يكشف لنا الكثير، من بينها ضرورة الالتفات بجانب التكوين والتدريب في الجامعة الجزائرية، وبالرغم من تسجيل اختلالات عديدة حملها نظام لم د فإن تغييره بات أمرا ضروريا، إلا أنه ما زال متجذرا في جامعاتنا، ناهيك عن الاختلالات المسجلة في التخصصات الجامعية المدروسة، وعدم استجابتها لواقع سوق العمل، من منطلق إهمال التخصصات التقنية التي توليها الدول المتقدمة اهتماما كبيرا، ولا زالت مهمشة في جامعاتنا، بحيث أن وجودها يقتصر أكثر في مدارس التكوين المهني.

<sup>1</sup> كاهي ميروك: مرجع سابق، ص 79.

<sup>2</sup> كاهي ميروك: مرجع سابق، ص 79، نقلا عن هوشيار معروف، تحليل الاقتصاد التكنولوجي، دار جرير، ط2، عمان، 2006، ص 304.

<sup>3</sup> كاهي ميروك: مرجع سابق، ص 71.

<sup>4</sup> كاهي ميروك: مرجع سابق، ص 71 و72.

<sup>5</sup> كاهي ميروك: مرجع سابق، ص 72.

### خلاصة الفصل:

وهكذا نخلص في الأخير إلى أن التكوين الجامعي في الجزائر، بغض النظر عن وظائفه أو أهدافه، أو في ظل معايير الجديدة المتبلورة تحت غطاء نظام ل.م.د، وتبني الإصلاحات الجديدة، بقيت مجرد حبر على ورق، بحيث أن التغييرات تتم فقط على مستوى التسمية، متناسين أن التكوين الجامعي كما يجب أن يكون هو حجر الأساس في تحسين مستوى الخريجين ومؤشر من مؤشرات جودة التعليم، دون إغفال أهمية التطابق بين وظائف خريجي الجامعات وتخصصاتهم الأكاديمية، وهذا ما تم التطرق إليه من خلال الإشارة إلى الدراسات في هذا الإطار، لإبراز أهمية العلاقة بين الوظيفة والتخصص لخريج الجامعة، وإسقاطها من خلال الواقع الاجتماعي، حيث استنتجنا بأن هناك شرخا كبيرا يعاني منه قطاع التعليم العالي في مسألة التطابق، الذي يتضح من خلال أكوام من الخريجين مكدسة بلا وظائف وبلا مستقبل واضح، ما يجعلهم يتجهون نحو القطاع الخاص، وهذا ما سنتطرق إليه في الفصل القادم.

# الفصل الرابع

## التنمية المحلية: مقارنة نظرية - واقع التنمية المحلية في الجزائر

- أولاً) التأصيل النظري للتنمية المحلية-
- 01- ركائز التنمية المحلية
  - 02- مبادئ التنمية المحلية
  - 03- أجهزة التنمية المحلية
  - 04- القواعد الأساسية للتنمية المحلية واستراتيجياتها
- ثانياً) مداخل ومجالات التنمية المحلية
- 01- مداخل التنمية المحلية
  - 02- مجالات التنمية المحلية
- ثالثاً) نظريات التنمية المحلية
- 01- نظرية التحديث
  - 02- نظرية التبعية
  - 03- نظرية أقطاب النمو
  - 04- نظرية إستراتيجية النمو المتوازن
  - 05- نظرية الاتجاه التطوري المحدث
  - 06- نظرية القاعدة الاقتصادية
- رابعاً) التنمية المحلية في الجزائر ومؤشراتها خلال 1999 إلى 2004
- 01- الانفتاح السياسي الاقتصادي
  - 02- دعم المؤسسات الصغيرة، المتوسطة والمصغرة
  - 03- استخدام التكنولوجيا الحديثة
- خلاصة الفصل

## تمهيد:

لقد حظيت التنمية المحلية باهتمام واسع من قبل الباحثين والمفكرين في جميع المجالات وباختلاف توجهاتهم الفكرية، لأنها تقوم على الإمكانيات المحلية، والمبادرات الخاصة، والموارد البشري بشكل خاص، وذلك من خلال سياسات التنمية التي تنتهجها المجتمعات، استنادا إلى التراث النظري الذي يحدو نماذج التنمية ونظرياتها للالتحاق بعجلة التنمية، والجزائر من الدول التي سعت جاهدة لمواكبة التغيرات التنموية من خلال تقديم بعض الاستراتيجيات التي حاولت تطبيقها من أجل الوصول إلى مجتمع تنموي ذو اقتصادي قوي. وعليه سوف نتطرق في هذا الفصل إلى أهم الأطر النظرية السوسولوجية للتنمية المحلية في الجزائر، محاولين فيه تشخيص واقع التنمية المحلية في الجزائر من منظور سوسولوجي نقدي.

## أولا) التأسيس النظري للتنمية المحلية:

## 01) ركائز التنمية المحلية:

أ) المشاركة الشعبية: "يجب إشراك جميع أفراد المجتمع المحلي في التفكير والعمل على وضع وتنفيذ البرامج التي تهدف إلى النهوض بهم، وذلك عن طريق إثارة الوعي بمستوى أفضل يتخطى حدود حياتهم التقليدية، وعن طريق إقناعهم بالحاجات الجديدة، وتدريبهم على استعمال الوسائل الحديثة في الإنتاج، والعادات الاقتصادية والاجتماعية."<sup>1</sup>

ب) الإسراع في الوصول إلى النتائج: "ويقصد بهذا أن تتضمن برامج التنمية خدمات سريعة النتائج كالخدمات الطبية والإسكان، فيجب اختيار تلك المشروعات التي تكون ذات العائد السريع وقليلة التكاليف ما أمكن، والتي تسد في الوقت نفسه حاجة قائمة، والسبب في ذلك هو كسب ثقة أفراد المجتمع بأن هناك فائدة أو منفعة ملموسة يحصلون عليها جراء إقامة مشروع ما في مجتمعهم، إذن فالثقة مطلب ضروري وجوهري في فعالية برامج التنمية المحلية."<sup>2</sup>

ج) تكامل مشروعات الخدمات: "من ركائز التنمية المحلية أن يكون هناك تكامل بين مشروعات الخدمات المجتمعية وأن يوجد نوع من التنسيق، بحيث لا نجد لا خدمات مكررة ولا نوعا من التناقض والتضاد في تقديم هذه الخدمات."<sup>3</sup>

د) الاعتماد على الموارد المحلية للمجتمع: يعتبر الاعتماد على الموارد المحلية من أساليب التغيير الحضاري المقصود، حيث نجد أن استعمال موارد المجتمع المعروفة لدى أفرادها أسهل لديهم من استعمال موارد جديدة غير معروفة، وكما أن المسير المحلي الذي يعتبر موردا بشريا مؤثرا وهاما في عملية التنمية يكون فعالا أكثر في تسيير الموارد المحلية، كما أنه يكون قادرا على التغيير في أفراد مجتمعه المحلي، على عكس المسير الأجنبي كما أن الاعتماد على الموارد المحلية له عائد يتمثل في انخفاض تكلفة المشروعات نظرا لكون المشروع يعتمد على موارد ذاتية محلية."<sup>4</sup>

<sup>1</sup> رحماني موسى والسبتي وسيلة: تمويل التنمية المحلية المستدامة من منظور إسلامي، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة محمد خيضر بسكرة، عدد 23، نوفمبر 2011، ص 295.

<sup>2</sup> نفس المرجع، ص 295.

<sup>3</sup> رحماني موسى والسبتي وسيلة: مرجع سابق، ص 295.

<sup>4</sup> رحماني موسى والسبتي وسيلة، مرجع سابق، ص 295.



## (02) مبادئ التنمية المحلية:

(أ) مبدأ الشمول: "يعني هذا المبدأ ضرورة تناول قضية التنمية من جميع جوانبها الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، والشمول يعني أيضا شمول التنمية بكل قطاعات المجتمع الجغرافية والسكانية بحيث تغطي المشروعات والبرامج كل المجتمع ما أمكن ذلك، تحقيقا للعدالة وتكافؤ الفرص وإرضاء المواطنين.<sup>1</sup>"

(ب) مبدأ التكامل: "يعني هذا المبدأ التكامل بين الريف والحضر، بمعنى أنه لا يمكن إجراء تنمية ريفية دون تنمية حضرية والعكس، حيث توجد علاقة عضوية بين الريف والحضر كما يعني التكامل بين الجوانب المادية والبشرية، فالتنمية ما هي إلا إحداث تغيير مرسوم في المجتمع، وهذا التغيير له جوانب مادية وأخرى غير مادية، حيث يكون التغيير متوازنا في كلا الجانبين المادي وغير المادي.<sup>2</sup>"

(ج) مبدأ التوازن: "يعني هذا المبدأ الاهتمام بجوانب التنمية حسب حاجة المجتمع، فكل مجتمع احتياجات تفرض وزنا خاصة لكل جانب منها، فمثلا في المجتمعات الفقيرة تحل قضايا التنمية الاقتصادية فيها وزنا أكبر على ما عداها من القضايا والاهتمامات مما يجعل تنمية الموارد الإنتاجية هي الأساس المستهدف من التنمية و القضايا الأخرى بمثابة فروع منها.<sup>3</sup>"

(د) مبدأ التنسيق: "يهدف هذا المبدأ إلى توفير جو مناسب يسمح بتعاون جميع الأجهزة القائمة على خدمة المجتمع، وتضافر جهودها وتكاملها بما يمنع ازدواج الخدمة أو تضاربها، لان ذلك يؤدي إلى تضييع الجهود وزيادة التكاليف، ولهذا تبذل محاولات كثيرة لأعمال مبدأ التنسيق بهدف القضايا على هذه النقائص والتقليل من أثارها.<sup>4</sup>"

## (03) أجهزة التنمية المحلية:

التنمية المحلية كظاهرة اجتماعية لإحداث تغيير بنائي ضمن المجتمع المحلي، وهذا من خلال أجهزة مساعدة للوصول إلى النتائج المرسومة وهذه الأجهزة هي برامج تتبعها السياسات التنموية، وكثيرا من الدول النامية تعتمد في تطبيقاتها وهي ثلاثة برامج أساسية نجملها فيما يلي:

(أ) البرامج التكميلية: "هي تلك البرامج المخططة على الصعيد الوطني وتهدف إلى تنمية المجتمع من مختلف القطاعات، وتؤدي مثل هذه البرامج في مراحلها الأولى إلى إحداث تغييرات جوهرية لتحقيق توازن إنمائي يقوم على التنسيق والتعاون بين الجهود الحكومية والجهود المحلية الشعبية، وفي هذه الحالة تمر الموارد المالية والفنية والأساسية عبر هنا التنظيم لتحقيق أهداف التنمية المخططة مركزيا بالتنسيق مع الإدارة المحلية التي هي امتداد للأجهزة المركزية الوطنية.<sup>5</sup>"

"إن إيجاد أجهزة خاصة بالإنماء ولجان وهيئات يضمن توفر الاتصال بين أهدام مؤسسات السلطة المركزية وقواعد المؤسسة والجهود المحلية، وتعمل المراقبة القريبة والمتابعة التي يتطلبها تنفيذ هذه البرامج الإنمائية التي

<sup>1</sup>رحماني موسى والسبتي وسيلة، مرجع سابق، ص 296.

<sup>2</sup>رحماني موسى والسبتي وسيلة: مرجع سابق، ص 296.

<sup>3</sup>رحماني موسى والسبتي وسيلة: مرجع سابق، ص 296.

<sup>4</sup>رحماني موسى والسبتي وسيلة: مرجع سابق، ص 296.

<sup>5</sup>نبيل السمالوطي: علم اجتماع التنمية، الهيئة المصرية العامة للكتاب، مصر، 1978، ص 207.

تدخل ضمن الخطة العامة للدولة، وتهدف البرامج التكاملية إلى تحقيق التنسيق في مستويات ثلاث، يتمثل في الجانب الفني بتنسيق الخدمات، أما المستوى الثالث فهو يشمل الجانب الميداني لجهود التنظيمات الإقليمية والمحلية.<sup>1</sup>

**(ب) البرامج المكيفة:** "وهي برامج مركزية تنشط على مستوى المجتمع الوطني كاملا، غير أنها تركز على تنظيم المجتمع المحلي والمساعدة الذاتية، وتسعى إلى توجيه الجهود المتطوعة نحو تحقيق الأهداف المحددة على المستوى المحلي، والبرامج المكيفة كونها لا تسعى إلى تغييرات جذرية في التنظيم الإداري الحكومي العامل، بل قادر أن يتكيف مع النظم الإدارية القائمة، وتسعى البرامج المكيفة إلى إحداث تطوير في المجتمع المحلي عن طريق الجهود المشتركة بين المجتمع المحلي، إن العاملين في تنمية المجتمع المحلي عادة من المدربين فنيا على أعمال التنمية في حين هم عمال لدى النظام الحكومي العام، فالبرامج المكيفة تتكيف مع الضرورة العملية والتكيف بسبب التكامل (الإداري، الفني والمحلي) لتحقيق هذا النوع من البرامج."<sup>2</sup>

**(ج) برامج المشروعات:** "وهي نوع من برامج تنمية المجتمع المحلي ذات أهداف متعددة أما نطاقها المجالي فهي محددة جغرافيا وإقليميا، وقد تشمل أحد القطاعات الاجتماعية ضمن المجتمع الوطني، ويعد برامج المشروعات من أكثر برامج تنمية المجتمع نفعاً للشعوب النامية التي تعاني وحدتها الوطنية بعض التفكك وشساعة في أقاليم مناطقها كما هو الحال في بلد قاري كالجزائر، أو لتوطين البدو واستقرارهم كما حدث في الجزيرة العربية وخصوصية المنطقة كبرامج التنمية في مشروع الجزيرة بالسودان، ولتحقيق هذا النمط من برامج المشروعات، هناك حاجة إلى وجود جهاز إداري مستقل والى هيئة فنية تابعة لهذا الجهاز، ومتعدد الأهداف ويعمل ضمن نطاق محلي وطني ذا ولاء للإطار السياسي القومي."<sup>3</sup>

وعليه فإن أجهزة التنمية المحلية هي من الأجهزة الضرورية باعتبارها تمس البرامج الهادفة بالسياسة التنموية والتي تم ذكرها سابقا، فالبرامج التكميلية هي برامج إنمائية تحقق علاقة ائزان بين السلطات المركزية والجهود الشعبية، أما البرامج المكيفة هي برامج تغييرية تهدف إلى تحقيق التكيف مع النظم الإدارية، وأخيرا برامج المشروعات تعد كأهم البرامج المحققة للتنمية المحلية فهي الحلقة المكتملة لنقائص المجتمع المحلي.

#### 04) القواعد الأساسية للتنمية المحلية واستراتيجياتها:

تعتبر عملية التنمية المحلية أساسيا عملية تغيير حضاري مقصودة ومخطط لها، أي أنها محسوبة التكاليف مدروسة الوسائل ومتوقعة النتائج اقتصاديا واجتماعيا، ولهذا كان من الضروري أن تقوم على أساس مبادئ وقواعد مدروسة ومجربة من خلال الممارسات السابقة ونتائج الدراسات العلمية المتوصل إليها في هذا المجال.

**(أ) القواعد الأساسية للتنمية المحلية:** ويمكن تحديد أهم القواعد والمبادئ الأساسية للتنمية المحلية كما يلي:

**أ. مشاركة أفراد المجتمع المحلي:** "تعتبر هذه القاعدة من أهم قواعد التنمية المحلية، حيث يستوجب إثارة وعي أفراد المجتمع المحلي وتحسيسهم بضرورة العمل من أجل تحسين مستوى حياتهم الاقتصادية والاجتماعية، كما يتطلب العمل على إقناعهم بالحاجات الجديدة وتدريبهم على استعمال الوسائل الحديثة في الإنتاج وتعويدهم

<sup>1</sup>نبيل السمالوطي، مرجع سابق، ص 207.

<sup>2</sup>محمد بالخير: التنمية المحلية وانعكاساتها الاجتماعية دراسة ميدانية لولاية تمنراست، مذكرة منشورة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع التنظيم والعمل، جامعة ورقلة، السنة الجامعية 2004/2005، ص و ص 43 و 44.

<sup>3</sup>نفس المرجع، ص 44.

على أنماط جديدة من العادات الاقتصادية خاصة في مجال الادخار والاستهلاك،<sup>1</sup> "فطريقة إشراك أفراد المجتمع المحلي في عمليات التنمية يحدث التحقيق الأمثل للأهداف المرجوة من التنمية المحلية، وذلك لأن إقناع أفراد المجتمع المحلي في عمليات التنمية يحدث التحقيق الأمثل للأهداف المرجوة من التنمية المحلية، وذلك لأن إقناع أفراد المجتمع المحلي بالتغيير ينتج عنه اتجاهات ايجابية نحو المشروعات التنموية الجديدة، وبالتالي يتم تجنب ردود الفعل الضار التي من شأنها أن تشكل عائقا أمام هذه المشروعات."<sup>2</sup>

أ.ب) توافق الجهود التنموية مع الحاجات الأساسية في المجتمع المحلي: "حيث تكون الأولوية للمشروعات التي تهم الأفراد في حياتهم مباشرة وتعمل على تلبية حاجاتهم المستعجلة، ذلك أن إشباع الحاجات يزيد من ثقة الأفراد ويحفزهم أكثر للتعاون والعمل من أجل إنجاز المشروعات التنموية، فإحساسهم وإدراكهم بأن العائد من التنمية المحلية سيعود بالنفع والفائدة المباشرة والمحسوسة التي تلبية حاجياتهم وتحد من معاناتهم ومشاكلهم، يساعد على كسب ثقتهم التي تعتبر الرأسمال الحقيقي لأي عمل إنمائي في المجتمع،<sup>3</sup> "ذلك أن أهم عائق يواجه عمليات التنمية في المجتمع هو المقاومة الشديدة التي يبديها الأفراد المحليين تجاه الأفكار المستحدثة، التي تهدف إلى تحسين ظروف المجتمع وهذا ما جعل كسب ثقة الأفراد المجتمع المحلي من خلال توافق جهود التنمية مع الحاجات الأساسية للمجتمع المحلي، يشمل قاعدة أساسية ومبدأ جوهرية في أي عملية سياسية تنموية في المجتمع."<sup>4</sup>

أ.ج) الاعتماد على الموارد المحلية: "يقصد بالموارد المحلية كل الموارد الطبيعية أو الطاقات البشرية المتوفرة في المجتمع المحلي حيث تعد هذه القاعدة ذات نفع اقتصادي كبير في التنمية المحلية لأنها تعمل على تقليل التكاليف وحسن تسيير المشروعات، نتيجة سهولة الحصول على تلك الموارد بالتالي الحرية والاستقلالية أكثر في التخطيط والتنفيذ، كما أن القادة المحليين باعتبارهم إحدى الموارد البشرية يكونون أكثر فعالية ونجاحا في تغيير اتجاهات أفراد مجتمعهم المحلي وإقناعهم بالأفكار الجديدة بما يعود بالفائدة على المشروعات التنموية في المجتمع."<sup>5</sup>

أ.د) ضرورة مساعدة الجهات الحكومية في العمل التنموي: "تحت هذه القاعدة على عدم الاكتفاء بالموارد المحلية المتاحة في المجتمع وحدها، وإنما يجب الاستفادة من التشجيع الحكومي، سواء المادي أو مجال الخبرة الفنية والتقنية عند التخطيط أو التنفيذ لمشروعات التنمية المحلية، وذلك من خلال إعداد فنيين وتدريب النفقات وتوفير الأجهزة الحديثة...وما إلى ذلك من الأمور التي يصعب على الموارد المحلية أن تغطيها أو أن تليها فقط."<sup>6</sup>

أ.هـ) الإسراع بالنتائج المادية الملموسة: "وفقا لهذه القاعدة نجد أن بعض العاملين في ميادين التنمية المحلية يرون ضرورة التركيز على الخدمات السريعة النتائج، كالخدمات الطبية والصحية والمشروعات الاقتصادية ذات العائد السريع، التي تلبى الحاجات الضرورية بالنسبة للأفراد المحليين وفي مقابل ذلك الابتعاد الكلي على

<sup>1</sup> زكية آكلي و فريدة كافي: التنمية المحلية في الجزائر قراءة للنهوض بالمقومات وتجاوز العوائق، مجلة اقتصاديات المال الأعمال، المركز الجامعي عبد الحفيظ بو الصوف، ميلة، دس، 97.

<sup>2</sup> نفس المرجع، ص 97.

<sup>3</sup> نفس المرجع، ص 98.

<sup>4</sup> زكية آكلي و فريدة كافي: مرجع سابق، ص 98.

<sup>5</sup> زكية آكلي و فريدة كافي: مرجع سابق، ص 98.

<sup>6</sup> زكية آكلي و فريدة كافي: مرجع سابق، ص 98.

المشروعات الطويلة المدى ذات التكلفة الكبيرة والمدى الزمني الطويل، خاصة في المراحل الأولى من التنمية المحلية وذلك أن هذا النوع يتطلب خبرات فنية معقدة.<sup>1</sup>

ب) إستراتيجية التنمية المحلية: تركز معظم استراتيجيات التنمية المحلية عادة على ثلاث مترابطة ببعضها البعض ارتباطاً وثيقاً هي: أسلوب الحكم والإدارة، تحقيق نمو اقتصادي على المستوى المحلي تخفيف حدة الفقر.

ب.أ) تجسيد أساليب الحكم والإدارة: ويتمثل في:

\* "إن إتباع أساليب الحكم المحلي الجيد هو مبدأ واسع النطاق الذي توصف به المنهجية التي يتم من خلالها تحديد ما هي الأولويات، وكيف يتم اتخاذ القرار وكيف يتفاعل الناس والمؤسسات.

\* يتميز إتباع أساليب الحكم الجيد بشفافية اتخاذ القرار، وبسلامة الإدارة المالية، بوجود المحاسبة العامة، وعدالة وأمانة توزيع الموارد، والتي تؤدي إلى تحقيق تحسينات متواصلة.<sup>2</sup>

\* "يتم تعزيز مستوى الحكم المحلي السليم عندما يتم تبني اللامركزية لملكية الموارد والمسؤوليات على أدنى مستويات فعالة.

\* إن الأسلوب المتبع في اتخاذ القرار هو ما يمثل المحور في بناء الإجماع والبرهان بوجود قدرة لمحاسبة المسؤولين، إنها مسألة مشاركة، وليس مجرد تبادل للمعلومات، إن مشاركة ذوي الشأن في هياكل منظمة من شأنه أن يساعد في بناء إجماع حول ما هي أولويات التنمية، وعلى تحسين المساواة ومستوى الكفاءة في توزيع الموارد، وعلى ضمان وجود شفافية ومحاسبة المسؤولين المحليين واستدامة التدخلات.<sup>3</sup>

ب.ب) النمو الاقتصادي على المستوى المحلي: "يعتمد مستقبل التنمية المحلية على ما لديها من قدرات اقتصادية وميزات أفضلية، فإستراتيجية تنمية اقتصادية على المستوى المحلي هي ما يدخل في لب إستراتيجية التنمية للمدينة والمجتمع المحلي وتشمل الأولويات تحديد ما هي الأساليب لتحسين أداء المدينة الاقتصادية وكفاءتها بشكل عام، وتهدف إلى.<sup>4</sup>

\* "زيادة الاستثمار من أجل زيادة فرص العمل وتوسيع الخدمات.

\* تحديد ما هي السبل لتحسين الأداء الاقتصادي العام للمدينة ومستوى كفاءته.

\* تشجيع خلق فرص العمل ذات قاعدة عريضة، والتي تشمل أيضا القطاع العام.

\* إشراك المنشآت الاستثمارية صغيرة الحجم، علاوة على القطاع الخاص في عملية بلورة إستراتيجية التنمية، وتأمين زيادة مشاركتهم واستثماراتهم وتحديد ما تلعبه الحكومة من دور مساند.<sup>5</sup>

<sup>1</sup> زكية ألكي وفريدة كافي: مرجع سابق، ص 98.

<sup>2</sup> المنظمة العربية للتنمية الإدارية: إدارة التغيير في الإدارات المحلية والبلديات، خيارات وتوجهات اسطنبول، ملتقى التكامل بين الأجهزة الحكومية والإدارات المحلية والبلديات، جامعة الدول العربية، جوان 2010، ص 240.

<sup>3</sup> نفس المرجع، ص 240.

<sup>4</sup> نفس المرجع، ص 240.

<sup>5</sup> المنظمة العربية للتنمية الإدارية: مرجع سابق، ص 240.

ب.ج) انخفاض مستويات الفقر: "إن أي إستراتيجية للتنمية لا بد أن تنظر في ما هي الخيارات المتاحة لتحقيق اتصال الخدمات بكفاءة، وما هي السياسات المؤدية إلى العدالة في وضع الأسعار (الخدمات):

\* إن توفير الخدمات الأساسية وعلى وجه الخصوص المياه، الصرف الصحي، الكهرباء، النقل الحضاري، يؤثر على حياة الفقراء.

\* إن عملية صياغة أي إستراتيجية للتنمية المحلية ينبغي أن تركز على ما هي أفضل الوسائل لتقديم الخدمات بفعالية، وينبغي أن تشمل ما هي الآليات والأداء لها ومبدأ استعاضة التكلفة وما هو الإطار التنظيمي المنظم لها.<sup>1</sup>

وعليه فإن القواعد الأساسية للتنمية المحلية ضرورية في عملية التغيير التنموي الهادف بحيث أن أهمها هو مشاركة أفراد المجتمع المحلي، وهذا من خلال الوعي التنموي ومحاكاة لكل ما هو جديد من خلال الاشتراك في المشاريع التنموية بوسائل حديثة معاصرة، ناهيك عن تبني سياسة تنموية شاملة تهدف إلى تغيير البناء الاجتماعي ككل، وتجنب ما يمكنه أن يعود بالسلب أو يعيق تنمية المجتمع المحلي.

أما عن توافق المجهودات التنموية مع الحاجات الأساسية في المجتمع المحلي فلا يخفى عن أحد مدى ضرورة شد احتياجات السكان، وهذا لا يحدث إلا بتكاتف جهود أفراد المجتمع المحلي وتحقيق عائد إيجابي على مختلف الأصعدة، سواء عائد اجتماعي، وعائد اقتصادي، بحيث يكون الرأسمال البشري فيها قطب بارز، دون أن ننسى بذلك دور الموارد المحلية التي يزخر بها المجتمع المحلي واستغلالها أحسن استغلال.

وينبغي الاتصال بالجهات الحكومية للاستفادة منها ماديا ومعنويا بما يخدم مصلحة المجتمع وأهدافه التنموية، بالإضافة إلى أنه للتنمية المحلية ثلاث إستراتيجية تم التطرق إليها سلفا والمتمثلة في: ما يخص المستوى الاقتصادي، والمستوى الإداري، وأخيرا مستوى الفقر والعمل على تخفيف حدته.

## ثانيا) مداخل ومجالات التنمية المحلية:

### 01) المداخل النظرية للتنمية المحلية:

لقد حظيت التنمية المحلية باهتمام العديد من المفكرين الذين تناولوا هذا الموضوع من جوانب مختلفة، ومداخل متعددة و يمكن عموما حصر مداخل التنمية المحلية حسب رؤية أرين ساندرز في أربعة مداخل أساسية تشكل الإطار النظري للتنمية المحلية وهي :

أ) **التنمية المحلية بوصفها عملية :** "إن هذا المدخل يركز على سلسلة العمليات المتتالية و المتعاقبة التي ينتقل فيها النسق من النموذج البسيط إلى النموذج الأكثر تعقيدا، كما يعني الانتقال التدريجي من الحالة التي يقرر فيها أفراد المجتمع ككل مصيره ويعملون معا على تنظيمه وتوجيهه، حيث أن هذا الانتقال من البساطة إلى التعقيد يمكن قياسه في ضوء معايير متخصصة تدور حول التغييرات السيكو- اجتماعية.<sup>2</sup>

"وقد تناول العديد من المفكرين التنمية المحلية من هذا المدخل، ومن أمثلة على ذلك هيئة التعاون الدولية في واشنطن التي ترى إن تنمية المجتمع المحلي هي عملية للعمل الاجتماعي تساعد الناس في المجتمع المحلي على

<sup>1</sup> المنظمة العربية للتنمية الإدارية: مرجع سابق، ص 240.

<sup>2</sup> موقع من الانترنت: مقال بعنوان مداخل ومجالات التنمية المحلية،

، يوم الجمعة 2017/10/13، الساعة 10:00. [http://attzah.blogspot.com/2015/01/blog-post\\_77.html](http://attzah.blogspot.com/2015/01/blog-post_77.html)

تنظيم أنفسهم للتخطيط والتنفيذ وتحديد حاجاتهم ومشكلاتهم العام والفردية، كما تمكن الفرد والجماعة من التخطيط لتحقيق احتياجاتهم وحل مشاكلهم، وانجاز هذه المخططات بأقصى درجة من الاعتماد على موارد المجتمع المحلي، فزيادة على هذه الموارد إذا لزم الأمر من خلال الخدمات والمساعدات المادية التي يحصلون عليها من الهيئة الحكومية والأهلية من خارج المجتمع المحلي.<sup>1</sup>

**(ب) التنمية بوصفها حركة :** "وهذا لا يمكن التركيز على مفهوم البرامج وإنما على الارتباط الجماهيري وعلى الشحنة الوجدانية التي يجب أن يزود بها الأهالي حتى يتحول إلى عنصر ايجابي في الموقف الإنمائي من خلال قضية التقدم، على أن التنمية المحلية كحركة يمكن أن تصاغ صياغة نظامية، والمحاولة التي يقدمها ساندرز تعبر عن فصل تعسفي لمكونات التنمية، لأن التنمية تتضمن ككل تلك المكونات، وهذه المكونات لا يمكن أن ننظر إليها كل على حدة، فهي مكونات لمركب واحد، وهي بذلك تتكامل بنائيا ووظيفيا في ضوء الإطار العام لاحتياجات المجتمع وأولوياته وبتأثير ثقافة المجتمع وإمكانياته."<sup>2</sup>

**(ج) التنمية المحلية باعتبارها منهجا :** "ويمكن التركيز على مجموعة الأنشطة، ويصبح البرنامج ذاته هو الهدف ويذهب ساندرز إلى أن المنهج هنا يصبح مجموعة من الإجراءات، أما المضمون فيحتوي على قائمة الأنشطة، ويكون الغرض الموجه هنا هو تحقيق مجموعة من الأنشطة، مع التركيز على البرامج وليس الجماهير."<sup>3</sup>

"وهنا يميل التركيز على البرنامج نفسه وليس على ما يحدث للأشخاص المعنيين به، فيصبح البرنامج في حد ذاته هو الهدف، ومن المفكرين الذين تناولوا التنمية المحلية على أنها برنامج نجد آرثر دانهام الذي اعتبر أن تنمية المجتمع المحلي هي: جهود منظمة لتحسين ظروف حياة المجتمع وتحسين قدرته على التكامل الاجتماعي والتوجيه الذاتي."<sup>4</sup>

"وعلى الرغم من الاختلاف في الإطار النظري لتنمية المجتمع إلا أن هناك تأكيدا على أنها تقوم على تضافر مجهودات الجماعات المحلية بإتباع منهج علمي ومن خلال عملية يمر بها المجتمع لإحداث التغيير المقصود، ومع تعدد المراحل النظرية لتنمية المجتمع المحلي إلا أنها جميعا لا تقوم على الإكراه بحكم أن تنمية المجتمع تقوم على الجهود الطوعية التي يقدمها أفراد وجماعات المجتمع باعتبارهم دون إكراه ، رغبة منهم في المشاركة لإحداث التغيير وهذا يتطلب بالضرورة إقناعهم بجدوى هذا التغيير."<sup>5</sup>

## 02) مجالات التنمية المحلية:

لا يمكن حصر مجالات التنمية المحلية، وعليه سيتم التركيز على الجوانب الأساسية والرئيسية منها: (أ) **التنمية الاقتصادية:** "تسعى التنمية الاقتصادية إلى تحقيق أقصى رفاهية مادية ممكنة للفرد المحلي عن طريق تحسين دخله وهذا ما يرفع نصيبه ومقدرته للحصول على السلع والخدمات التي يحتاجها، ويتمثل هدف التنمية الاقتصادية المحلية في تعزيز القدرات الاقتصادية لمنطقة محلية من أجل تحسين مستقبلها ومستوى المعيشة لهذه المنطقة، فهي عبارة عن عملية يقوم خلالها الشركاء من القطاع الحكومي وقطاع الأعمال بالإضافة إلى القطاع

<sup>1</sup> موقع الانترنت: مداخل ومجالات التنمية المحلية، مرجع سبق ذكره.

<sup>2</sup> موقع الانترنت: مداخل ومجالات التنمية المحلية، مرجع سبق ذكره.

<sup>3</sup> موقع الانترنت: مداخل ومجالات التنمية المحلية، مرجع سبق ذكره.

<sup>4</sup> موقع الانترنت: مداخل ومجالات التنمية المحلية، مرجع سبق ذكره.

<sup>5</sup> موقع الانترنت: مداخل ومجالات التنمية المحلية، مرجع سبق ذكره.

غير الحكومي بالعمل بشكل جماعي من أجل توفير ظروف أفضل لتحقيق النمو الاقتصادي وخص فرص العمل.<sup>1</sup>

"ويتحقق هذا النوع من التنمية عن طريق وضع مخططات الغرض منها تطوير الوضعية الاقتصادية للمجموعة المحلية سواء كانت في الجانب الصناعي أو الزراعي أو حتى في البنية التحتية القاعدية التي تسمح في ما بعد بتسهيل عملية الإنتاج ونقل المنتجات والاستفادة منها بالطريقة المناسبة التي تحقق أقصى إشباع.

ويعد الاستثمار المحلي أساس التنمية الاقتصادية للمجموعة المحلية، وذلك لقدرته على تحقيق الثروات وخلق فرص أكثر لمناصب الشغل، ويمكن أن يشمل الاستثمار المحلي على القطاعات التالية:<sup>2</sup>

- **الصناعة:** "يمثل قطاع الصناعة التوجه الحديث للشعوب ولليد العاملة، فهو يقوم على نسبة كبيرة من القوة العاملة، ويشكل المصدر الأول للمداخيل بالنسبة للدول المتقدمة، ولذلك فهو يلقى اهتماما كبيرا من طرف المسؤولين والمواطنين أصحاب القرار، وإن بناء قاعدة اقتصادية على مستوى الأقاليم المحلية، يعد حلم لكل المسؤولين والمواطنين، وذلك لما يعود عليهم من منافع ومزايا، إقامة مناطق صناعية من شأنه أن يوفر عدد لا بأس من مناصب الشغل،<sup>3</sup> "أضف إلى ذلك الميزة النسبية التي يكسبها الإقليم المحلي في مجال الصناعة، وهذا ما يفسح له المجال للمنافسة على جلب الاستثمارات ورؤوس الأموال الوطنية وحتى الأجنبية، كما من شأنه حماية رؤوس الأموال المحلية من الهجرة خارج الإقليم أو خارج الوطن وبالتالي يساهم في حماية الاقتصاد الوطني ككل.<sup>4</sup>
- **الفلاحة:** "تعد الفلاحة الأساس الاقتصادي في أغلب الدول، حيث أن نجاح السياسة الفلاحية يؤدي إلى ظهور ودعم باقي الأنشطة الصناعية والتجارية والخدماتية، ولذلك وجب الاهتمام بكافة المجالات الفلاحية في الأقاليم المحلية عن طريق تطوير المنتجات المتكيفة مع المناطق الطبيعية والتربية المحلية، بهدف تكثيف الاستغلال الزراعي وتحقيق الاندماج الزراعي الصناعي.<sup>5</sup>

"تهدف التنمية الفلاحية المحلية إلى معالجة حالات الفقر، ومحاربة حظر العجز الغذائي، ولذا فهي تستوجب استراتيجيات تمكنها من تطوير منتجاتها النباتية والحيوانية ساعية إلى تحقيق الاكتفاء الذاتي بالدرجة الأولى والذي من شأنه أن يسهل الحصول على ما يحتاجه الفرد وبأقل تكلفة ممكنة، كما أن تحقيق مستويات إنتاج أكبر من احتياجات المجتمع المحلي سيدعم الوضع الاقتصادي للمنطقة والسكان المحليين، وقد يكون سببا في جلب أنظار المستثمرين وخاصة المهتمين بالصناعة التحويلية، وبذلك يساهم في خلق وتطوير أنشطة موازية أخرى تساهم في التنمية المحلية.<sup>6</sup>

- **السياحة:** "تعتبر السياحة من المجالات الاقتصادية التي من شأنها أن تعمل على تنمية الأقاليم المحلية، فهي تشكل مصدرا هاما لتمويل مختلف مشاريع التنمية بها، كما تعمل على إنعاش مختلف الصناعات والحرف التقليدية المحلية، وبذلك تساهم في خلق مناصب شغل لسكان المنطقة والتخفيف من معدلات البطالة، إن الاهتمام بالسياحة يحتم وضع الآليات المناسبة للاستثمار والاستغلال العقلاني للموارد التي

<sup>1</sup> ابو عفار عبد الحق: التمويل المحلي والتنمية المحلية في الجزائر، مذكرة منشورة لنيل شهادة الماستر في العلوم السياسية والعلاقات الدولية، إشراف رداوي عبد المالك، جامعة محمد بوضياف المسيلة، السنة الجامعية 2014/2015، ص 18 و 19.

<sup>2</sup> نفس المرجع، ص 20.

<sup>3</sup> نفس المرجع، ص 20.

<sup>4</sup> نفس المرجع، ص 20 و 21.

<sup>5</sup> ابو عفار عبد الحق: مرجع سابق، ص 21.

<sup>6</sup> ابو عفار عبد الحق: مرجع سابق، ص 21.

تتوفر عليها الأقاليم المحلية وخلق ثقافة سياحية تمكن من كسب السياح، إضافة إلى الإرث السياحي وتطويره.<sup>1</sup>

**(ب) التنمية الاجتماعية:** "هي عبارة عن عمليات تغيير اجتماعي تتعلق بالبناء الاجتماعي ووظائفه بغرض إشباع الحاجات الاجتماعية للأفراد، فهي ليست مجرد تقديم للخدمات، وإنما تشتمل على جزأين أساسيين هما: تغيير الأوضاع الاجتماعية القديمة التي تعد مسيطرة لروح العصر وإقامة بناء اجتماعي جديد تنبثق عنه علاقات جديدة وقيم مستحدثة، يسمح للأفراد بتحقيق أكبر قدر ممكن من إشباع المطالب والحاجات،<sup>2</sup> وعلى الرغم من ارتباطها بالعنصر الإنساني وبالخدمات المقدمة إليهم (تعليم، صحة، سكن)، فهي تتطلب الاهتمام بمشاركة أصحاب المصلحة الحقيقية من هذه الخدمات في التفكير والإعداد لها وتنفيذها ومتابعتها وتقويمها، أي أنها ليست مجرد تقديم خدمات متنوعة للأفراد، وقد ظهرت لأول مرة وبطريقة رسمية في هيئة الأمم المتحدة سنة 1930م، وكانت الخطة الخماسية للحكومة الهندية، قد لفتت إليها الأنظار بأساليبها وأهدافها سنة 1951م، ومنذ سنة 1955م، بدأ الاهتمام الأممي بالتنمية الاجتماعية عن طريق أحد مجالسها الدائمة وهو المجلس الاقتصادي والاجتماعي.<sup>3</sup>

"وقد عرف كل من " لاري نيلسون" و " فارنر رامسي" التنمية الاجتماعية على أنها دراسة تهتم بتغيير المجتمع من حيث بنائه، فهي العملية الهادفة التي تؤدي إلى تنمية الوعي والاعتماد بين المواطنين تنمية قدراتهم على تحمل المسؤولية في مواجهة مشكلاتهم وهي تشتمل على العناصر التالية:

\* **التغيير البنائي:** ذلك النوع من التغيير الذي سيلزم ظهور أدوار و تنظيمات اجتماعية جديدة تختلف اختلافا نوعيا من الأدوار والتنظيمات القائمة في المجتمع، ويفتضي هذا التغيير حدوث تحول كبير في ظواهر ونظم العلاقات السائدة في المجتمع.<sup>4</sup>

\* **الدفعة القوية:** "من أجل خروج المجتمعات النامية من تخلفها لابد لها من حدوث دفعة قوية للخروج من حالة الركود من أجل إحقاق التقدم في أسرع وقت ممكن و تتحقق هذه الدفعة القوية عن طريق تعبئة كافة الطاقات و الإمكانيات الموجودة في المجتمع.<sup>5</sup>

\* **الإستراتيجية الملانمة:** "يقصد بها الإطار العام أو الخطط العريضة التي ترسمها السياسة التنموية في الانتقال من حالة النمو الذاتي، ولكي يتم استخدام الوسائل استخداما صحيحا لابد من أن تكون مزروعة وفقا لخطة جيدة الإعداد، كما ينبغي أن تقوم على أساس التكامل و التوازن بين رأس المال البشري ورأس المال المادي.

وأهم عناصر التنمية الاجتماعية ما يلي:<sup>6</sup>

• **التعليم:** "لابد أن تتضمن برامج التنمية التعليمية زيادة عدد المتعلمين ورفع المستوى الثقافي للمجتمع وذلك من خلال:

– إنشاء المدارس التي تساعد على تعليم الصغار ومكافحة الأمية بين الكبار.

<sup>1</sup> ابو عفار عبد الحق: مرجع سابق، ص 21.

<sup>2</sup> ابو عفار عبد الحق: مرجع سابق، ص 22.

<sup>3</sup> ابو عفار عبد الحق: مرجع سابق، ص 22.

<sup>4</sup> ابو عفار عبد الحق: مرجع سابق، ص 22.

<sup>5</sup> موقع الانترنت: مداخل ومجالات التنمية المحلية، مرجع سبق ذكره.

<sup>6</sup> موقع الانترنت: مداخل ومجالات التنمية المحلية، مرجع سبق ذكره.



- إنشاء المكتبات لتوسيع معارف المجتمع.<sup>1</sup>

- استغلال أوقات الفراغ من أجل تدريب أفراد المجتمع على أعمال مهنية مختلفة تساعدهم في كسب دخل إضافي منها.

كما أن حفاظ المجتمع على هويته وتقاليده أمر ضروري من أجل تحقيق تنمية وفقا للميزات التي يكسبها والتي تتركه بعيدا عن فخ العولمة ولذلك فإن البرامج التعليمية يجب أن تكون مدروسة ومهياة وفقا لاحتياجات المجتمع وتطلعاته في إطار يسمح بالاستفادة من نتائج العولمة دون التعرض لخطورتها.<sup>2</sup>

- **الصحة:** "لا يمكن التعامل مع الجانب الصحي بمعزل عن العوامل الأخرى المتصلة بعملية التنمية، حيث أنها تؤثر على العوامل الاجتماعية والاقتصادية المختلفة، ولتحسين الصحة في المجتمع يجب أن تهتم برامج التنمية بالنواحي الوقائية جنبا إلى جنب مع النواحي العلاجية."<sup>3</sup>
- **السكن:** "يعد السكن من أهم احتياجات الإنسان منذ القدم، وقد تسبب النمو المتزايد للسكان في تفاقم أزمة السكن نتيجة الطلب المتزايد، حيث أن عدم توفر السكن تسبب في المزيد من المشاكل التي ساهمت في تفكك الأسر، أضف إلى ذلك صعوبة الزواج وهذا ما ترتب عنه الكثير من الآفات الاجتماعية من انحلال خلقي وإجرام بكل أنواعه، لذا وجب الاهتمام بهذا الموضوع ومحاولة تنظيم الإسكان في المجتمع المحلي وفق خطط مدروسة وبجهود جادة."<sup>4</sup>

**ج) التنمية السياسية:** "إن التنمية السياسية من المواضيع الحديثة التي اهتم بها العلم السياسي بعد الحرب العالمية الثانية، حيث تم توظيف مفهوم التنمية السياسية من قبل الجامعات الأوروبية والأمريكية تحت شعار التطوير والتحديث السياسي، وتم إجراء العديد من الدراسات تحت شعار المشاريع التنموية والتحديثية من أجل تحقيق مصالحهم الاقتصادية والإستراتيجية، ودفع الأنظمة السياسية للاقترب الشكلي من النموذج الغربي، لأنه على حد زعمهم يشكل النموذج الأمثل والقائم أصلا على الديمقراطية والليبرالية السياسية القائمة على التعددية السياسية وحرية الفكر وانتقال السلطة عبر صناديق الاقتراع ونظام البرلمان."<sup>5</sup>

"ويقدم **غابرييل ألموند** من خلال مقارنته البنائية الوظيفية تعريفا للتنمية السياسية بأنها قدرة النظام السياسي على تحقيق التمايز البنوي والتخصص الوظيفي اللذان يشيران إلى العمليات التي تتغير بها الأدوار وتصبح أكثر تخصصا."<sup>6</sup>

"وتهدف إلى تحقيق استقرار النظام السياسي، وهذا بالأخذ بالمشاركة الشعبية الجماهيرية والمتمثلة في حق المواطن في اختيار من يمثلونهم لتولي السلطة كاختيار النخب الحاكمة أو اختيار أعضاء البرلمان والمجالس التشريعية، أو المحلية، ومن خلال المشاركة السياسية يلعب المواطن دورا كبيرا في دعم مسيرة التنمية السياسية، وتعرف بأنها عملية سوسيو تاريخية متعددة الأبعاد والزوايا تستهدف تطور أو استحداث نظام سياسي

<sup>1</sup> منال طلعت محمود: **التنمية والمجتمع**، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2001، ص 12.

<sup>2</sup> نفس المرجع، ص 12.

<sup>3</sup> بوعفار عبد الحق: مرجع سابق نقلا عن مريم أحمد مصطفى وإحسان حفيظي: قضايا التنمية في الدول النامية، القاهرة، دار المعرفة الجامعية، 2001، ص 30.

<sup>4</sup> بوعفار عبد الحق: مرجع سابق، ص و ص 22 و 23.

<sup>5</sup> حساني بوعكاز: **التنمية السياسية بين النظرية والتطبيق دراسة حالة الجزائر 1988-2014**، مذكرة منشورة لنيل شهادة الماستر في العلوم السياسية والعلاقات الدولية، جامعة الدكتور الطاهر مولاي سعيدة، السنة الجامعية 2016/2015، ص 12.

<sup>6</sup> صادق شريفي نداء: **تجليات العولمة على التنمية السياسية**، دار جبهة للنشر والتوزيع، 2007، ص 111.

عصري يستمد أصوله الفكرية من نسق إيديولوجي تقدمي ملائم يتسق مع الواقع الاجتماعي والثقافي للمجتمع،<sup>1</sup> ويشكل أساسا مناسباً لعملية التعبئة الاجتماعية، ويتألف بناء هذا النظام من مجموعة من المؤسسات السياسية الرسمية والطوعية التي تتميز عن بعضها بنائياً وتتبادل التأثير فيما بينها تدريجياً جدياً، وتتكامل مع بعضها البعض وظيفياً، وتمثل الغالبية العظمى من الجماهير وتعكس مصالحها وتهيئ المناخ الملائم لمشاركتها في الحياة السياسية بشكل إيجابي وفعال يساعد على تعميق وترسيخ حقائق وإمكانات التكامل الاجتماعي والسياسي ويتيح الفرصة لتوفير أوضاع مواتية لتحقيق الاستقرار داخل المجتمع بوجه عام، كما أنها عملية سياسية متعددة الغايات تستهدف فكرة المواطنة،<sup>2</sup> "وتحقيق التكامل والاستقرار داخل ربوع المجتمع، وزيادة معدلات مشاركة الجماهير في الحياة السياسية وتدعيم قدرة الحكومة المركزية على أعمال قوانينها وسياساتها على سائر إقليم الدولة، ورفع كفاءة هذه

الحكومة فيما يتصل بتوزيع القيم والموارد الاقتصادية المتاحة، فضلا عن إضفاء الشرعية على السلطة بحيث تستند إلى أساساً قانوني حق فيما يتصل باعتلائها وممارستها وتداولها، مع مراعاة الفصل بين الوظائف التشريعية والتنفيذية، بحيث تقوم كل منها هيئة مستقلة عن الأخرى فضلا عن إتاحة الوسائل الكفيلة بتحقيق الرقابة المتبادلة بين الهيئتين، ومن أبرز أهدافها: "<sup>3</sup>

\* "تحقيق المواطنة وبناء الدولة القومية .

\* ترسيخ التكامل السياسي ( أي التكامل وهو الترابط الوثيق بين أفراد المجتمع من خلال تلخيص أسباب التصادم في سبيل تحقيق المجتمع المنسجم ).

\* تدعيم قدرة الحكومة المركزية على التغلغل داخل إقليم دولتها.

\* زيادة كفاءة الحكومة المركزية فيما يتصل بتوزيع المنافع على الأفراد.

\* زيادة معدلات المشاركة في الحياة السياسية.<sup>4</sup>

(د) **التنمية البشرية:** "يعتبر الإنسان المحور الرئيسي في عملية التنمية، حيث تعتمد عليه الخطط والبرامج التنموية لأي مجتمع، كما أن الهدف من التنمية هذا يعني أن التنمية تتحقق بفضل الإنسان ومن أجله أيضاً، وذلك لن يكون إلا بالاهتمام بالعنصر البشري من خلال التعليم، التدريب والتأهيل الذي يضمن تغيراً وتحولاً في بعض متغيرات الحياة مثل التكنولوجيا بالإضافة إلى الاهتمام بالصحة العامة للمجتمع، وتنطلق التنمية البشرية من شعار الإنسان أولاً وتعرف تنمية الموارد البشرية بأنها عملية نمو رأس المال البشري واستثماره بكفاءة في التنمية الاقتصادية وهي تعني تلك الجهود الوطنية التي يتبعها النظام السائد في أي مجتمع من المجتمعات الإنسانية الواعية، بهدف الوفاء بحاجات الأفراد فيها، وهي عملية متكاملة تمكن الإنسان من تحقيق ذاته والاعتماد على تنمية مجتمعه."<sup>5</sup>

هيئة الأمم المتحدة للتنمية البشرية لعام 1990م فإن الأغلبية ترى بتوسيع خيارات الناس تمكن هذه الخيارات الأساسية في جميع مستويات التنمية. وهي أنه على الإنسان أن يحي حياة جيدة وصحية وأن يحصل على الموارد

<sup>1</sup> موقع الانترنت: مداخل ومجالات التنمية المحلية، مرجع سبق ذكره.

<sup>2</sup> موقع الانترنت: مداخل ومجالات التنمية المحلية، مرجع سبق ذكره.

<sup>3</sup> موقع الانترنت: مداخل ومجالات التنمية المحلية، مرجع سبق ذكره.

<sup>4</sup> موقع الانترنت: مداخل ومجالات التنمية المحلية، مرجع سبق ذكره.

<sup>5</sup> موقع الانترنت: مداخل ومجالات التنمية المحلية، مرجع سبق ذكره.

اللازمة لمستوى معيشي كريم فإذا لم تكن هذه الخيارات متاحة فستضل هناك فرصة أخرى كثيرة يتعدى الحصول عليها كما يشير تقرير التنمية البشرية لعام 1993م ، إلا إن التنمية البشرية هي تنمية الناس من أجل الناس، وتنمية الناس تعني استثمار قدرات البشر سواء في التعليم أو الصحة أو المهارات حتى يمكنهم العمل على نحو منتج وخالق، والتنمية من أجل الناس تعني كفاءة توزيع ثمار النمو الاقتصادي الذي يحققونها توزيعاً واسع النطاق وعلى نحو عادل ، أما التنمية بواسطة الناس فتعني إعطاء كل امرأ فرصة المشاركة فيها.<sup>1</sup>

"وعلى هذا الأساس فإن التنمية البشرية (الإنسانية) المستدامة هي تنمية ديمقراطية تهدف إلى بناء نظام اجتماعي عادل أو إلى رفع القدرات البشرية عبر زيادة المشاركة الفاعلة بين المواطنين عبر تمكين الفئات المهمة وتوسيع خيارات المواطنين وإمكانياتهم والفرص المتاحة والفرص تتضمن الحرية بمعناها الواسع واكتساب معرفة وتمكين الإطار المؤسساتي والتنمية الإنسانية تعتبر استدامة للتنمية بالمعنى الذي يضمن عدالتها في كل إبعادها الوطنية بين مختلف الفئات الاجتماعية والمناطق العالمية فيما يخص التوزيع بين الدول الفقيرة والغنية والزمينة كبعد ثالث يخص بحفظ مصالح الأجيال الحالية واللاحقة الأمر الذي<sup>2</sup> " يتطلب مشاركة فعالة في التنمية من طرف المواطنين أو الأفراد ولن تكون هذه المشاركة فعالة إلا إذا قامت بتمكين المواطنين خاصة الفقراء والمهمشين وجعلهم قادرين على تحمل مسؤولياتهم والقيام بواجباتهم في الدفاع عن حقوقهم، إن تمكين المواطنين وتوسيع خياراتهم يتطلب تقوية المشاركة بأشكالها ومستوياتها عبر الانتخابات العامة للمؤسسات الحكم وعبر تفعيل دور الأحزاب السياسية وضمان تعددها وتنافسها وعبر حرية العمل النقابي واستقلالية منظمات المجتمع المدني.<sup>3</sup>

**هـ) التنمية الإدارية:** "إذا كانت التنمية تعرف على أنها تغيير اجتماعي إداري مقصود للانتقال بالمجتمع من الحال الذي هو عليه إلى الحال الذي ينبغي أن يكون عليه، أي إنها العملية المرسومة والمقصودة والمخطط لها تخطيطاً سليماً، يهدف إلى إحداث تغيير لتقدم المجتمع بكل أبعاده الاقتصادية كانت أو اجتماعية، ثقافية أو سياسية وذلك في حدود الإطار العام لخطة الدولة، والمقصود بالتنمية الإدارية هو الوظيفة التنفيذية المتعلقة بتدبير الاحتياجات والتدريب، والترقية،<sup>4</sup> وتختلف هذه الوظيفة عن وظيفة تنمية العاملين من غير المديرين والتي تعتبر وظيفة معقدة في حد ذاتها يخصص للقيام بها جهاز خاص عادة ما يطلق عليه قسم إدارة الأفراد، وينظر إليها على أنها عملية حضارية شاملة تركز على قدرات ذاتية راسخة ومتطورة تمثل في قدرة اقتصادية دافعة ومتعاطمة، قدرة اجتماعية متفاعلة، قدرة سياسية واعية وموجهة وقدرة إدارية كفؤة ومنفذة وأي خلل يمس أحد المستويات هذه القدرات يشل حركة التنمية ويعيقها، وعليه فالتنمية الإدارية هي عملية تغيير مخطط له تستخدم فيه طرق علمية تمكن الجهاز الإداري<sup>5</sup>

"من تحديث الأنماط التنظيمية والسلوكية وإشباع الهياكل التنظيمية الإدارية الملائمة وتكييفها في ضوء المتغيرات البيئية وتدعيمها بالمهارات البشرية الضرورية، وفتح المجال للتدريب لتنمية قدرات القوة العاملة وتحديث القوانين والتشريعات المعمول بها، وتطوير وتنمية معلومات ومهارات واتجاهات وسلوك أفراد المنظمة، وتحسين بيئة العمل الإداري، وذلك من أجل تحقيق أهداف إستراتيجية للتنمية الشاملة بأقصى درجة من الكفاءة والفاعلية، وتبقى التنمية من الناحية الإدارية تمثل مجموعة من العمليات<sup>6</sup> " والإجراءات المخططة سلفاً

<sup>1</sup> موقع الانترنت: مداخل ومجالات التنمية المحلية، مرجع سبق ذكره.

<sup>2</sup> موقع الانترنت: مداخل ومجالات التنمية المحلية، مرجع سبق ذكره.

<sup>3</sup> موقع الانترنت: مداخل ومجالات التنمية المحلية، مرجع سبق ذكره.

<sup>4</sup> موقع الانترنت: مداخل ومجالات التنمية المحلية، مرجع سبق ذكره.

<sup>5</sup> موقع الانترنت: مداخل ومجالات التنمية المحلية، مرجع سبق ذكره.

<sup>6</sup> موقع الانترنت: مداخل ومجالات التنمية المحلية، مرجع سبق ذكره.

يستعمل فيها الأساليب الفنية كالتدريب والتوجيه وتقديم المساعدات المادية كالأموال والمعنوية كالاستثمارات من أجل رفع مردودية العمل الإداري وجعله مؤهلا لإدارة التنمية "وعلى هذا الأساس تعتبر التنمية الإدارية تلك الجهود التي تبذل لتحقيق الكفاءة والفعالية للأجهزة الإدارية وزيادة قدراتها على العمل الايجابي الأمر الذي يمكنها من تحقيق الأهداف المرسومة لها بأقل تكلفة ممكنة، والتنمية الإدارية الفعالة والفعالية مرهونة بوجود قيادة إدارية فاعلة لها القدرة على بث روح النشاط الحيوي في جوانب التنظيم ومستوياته كما ينمي في الأفراد العاملين بالمنظمة روح التكامل والإحساس بأنهم جماعة واحدة و مترابطة تسعى إلى تحقيق الأهداف المنشودة في الإدارة لتحقيق عنصر الكفاءة والفعالية في المؤسسات الإدارية العلمية وزيادة مهاراتها وقدراتها على استخدام هذه الطرق في حل ما يواجهها من مشاكل ورفع مستوى أدائها وتطوير سلوكها بما يحقق أقصى درجة من التنمية الاقتصادية".<sup>1</sup>

من هنا فإننا نستخلص بأن مجالات التنمية المحلية قد تعددت بين ما هو اقتصادي وسياسي واجتماعي وسياسي وكذا إداري.

ذلك أن **المجال الاقتصادي**: يتضمن هذا المجال تحسين وتنظيم واستغلال الموردين المادي والبشري المتاح، وهذا بغرض تحقيق رفاهية الإنسان ماديا والذي يكون عن طريق تحسين دخل الفرد وتحسين مستواه المعيشي، إضافة إلى ذلك السعي إلى تطوير الوضعية الاقتصادية للمجتمع المحلي سواء كانت في القطاع الصناعي أو الزراعي، لتحقيق التوازن الذي يمكن من توفير مختلف المنتجات التي تلبي بها حاجات أفرادها، كالمواد الغذائية، اللباس، المواد الصيدلانية، الأثاث، المواد الزراعية كبيع السماد، الوسائل الزراعية... وغيرها.

بينما **المجال الاجتماعي** الخاص بالتنمية المحلية سعى لتنميته من خلال الاهتمام بالإنسان، ذلك أن أساس التنمية الاجتماعية هو العنصر الإنساني الذي يركز على مشاركة الفرد في عمليات التنمية، والسهر على إعداد وتنفيذ البرامج التنموية للنهوض به، بحيث أن برامج التنمية الاجتماعية تنحصر في مختلف الخدمات الاجتماعية كالصحة، التعليم، الإسكان والضمان الاجتماعي التي يمكن جمعها في عملية الاستثمار في الموارد البشرية، وتشتمل التنمية الاجتماعية على كل من التغيير البنائي، الدفعة القوية، الإستراتيجية الملائمة.

أما **مجال التنمية السياسية**: يقوم على استجابة النظام السياسي لمختلف التغيرات التي تطرأ على المجتمع، وهذا من خلال مواجهة التحديات العويصة في بناء دولة ديمقراطية، والمشاركة الشعبية، وكذلك تعتبر التنمية السياسية جانب من جوانب عملية التغيير في المجتمع المحلي، بحيث لا تتحقق أبعادها وأسسها إلا بتحقيق الاستقرار السياسي، الذي يعتبر من حق المواطن، وكذلك حقه في اختيار من يمثلونهم لتولي منصب السلطة، وبالتالي يبرز حقه في المشاركة السياسية، ومن هنا نستنتج بأن المواطن يلعب دورا كبيرا في تحقيق أهداف التنمية السياسية.

إضافة إلى **مجال التنمية الإدارية** الذي يمثل التغيير الايجابي، ونقطة نوعية في مختلف جوانب الإدارة سواء الهيكلية، التنظيمية، التسيرية، إضافة إلى تطوير في الجانب الإنسانية كالعلاقات الإنسانية.

فهدف التنمية الإدارية هو القيام بعملها المطلوب على أكمل وجه، بغض النظر عن المجال الذي تنشط فيه، كما ترتبط بالموارد البشري في زيادة مهاراتهم وكفاءتهم وتحسين جودتهم، من منطلق أهميتها في التطوير من المشاريع، وخاصة منها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالشكل الذي يحقق أهدافها التنموية.

<sup>1</sup>موقع الانترنت: مداخل ومجالات التنمية المحلية، مرجع سبق ذكره.

## ثالثا) نظريات التنمية المحلية:

**01) نظرية التحديث:** "لقد ظهرت هذه النظرية في الخمسينات، عندما عكف علماء الاجتماع الأمريكيين إلى وضع برنامج للنهوض بعملية التحديث في بلدان العالم الثالث المستقلة حديثا، ونظرا لأن علماء الاجتماع الأمريكيين كانوا متأثرين بالنظرية التطورية، وقد تصوروا أن التحديث عملية ذات مراحل، لا يمكن الرجوع عنها وهي عملية ذات مراحل، لا يمكن الرجوع عنها وهي عملية مطردة وطويلة الأمد، وتتحرك في اتجاه النموذج الأمريكي، ولأن هؤلاء العمال كانوا يخضعون لتأثير **بارسونز الوظيفية**، فإنهم نظروا إلى الحداثة على أنها تتعارض مع التقليد، لكن في نهاية الأمر أصبح هذا التقليد من الممكن أن يلعب دورا مفيدا في التنمية، وأن بلدان العالم الثالث في مقدورها إتباع طرقها الخاصة في التنمية."<sup>1</sup>

"وتمتد جذور هذه النظرية التي تم تطويرها إلى إسهامات الرواد الأوائل لعلم الاجتماع وخاصة **إميل دوركايم** و**ماكس فيبر**، حيث ساهمت أفكارهما في إرساء الكثير من القضايا والمقولات التي استندت إليها النظرية وهي:

\* "رفض مراحل تطور المجتمع الإنساني التي تقول بها الماركسية، واختزال هذه المراحل في مرحلتين رئيسيتين هما: مرحلة التخلف (المرحلة التقليدية)، ومرحلة الحداثة (التقدم).

\* رفض المحركات الماركسية في تحديد عوامل التغيير التاريخي ومنها عامل الصراع الطبقي، والتأكيد على قوى التحديث الغربية، التي تحدث تغييرا في مؤسسات المجتمع التقليدي بفعل تبني النموذج الغربي، وتدعيم النخب المحلية التي تهيئ الظروف للانطلاق نحو التحديث."<sup>2</sup>

\* "رفض تفسير التخلف في البلدان النامية بالعامل الاستعماري وتأكيد دور المؤسسات التقليدية التي تركز قيم القدرية والغيبية، في مقابل تبني القيم العقلانية المتضمنة في النموذج الغربي.

\* إن عملية التغيير الاجتماعي التي عرفت أوروبا بفعل عامل التحضر والتصنيع وتحديث الشخصية، هي نفسها العملية التي تعرفها البلدان النامية التي تمر بمرحلة انتقالية (هي مزيج من التقليدي والحديث)، لنتقل تدريجيا (تمر عبر مراحل) إلى وضع حضاري يشبه الوضع الحضاري الذي عرفته البلدان الغربية الرأسمالية."<sup>3</sup>

"وفي هذا الإطار نجد العالم **"ويلبورث مور"** سنة 1963، يوضح التحديث على أنه عبارة عن انتقال كلي للتقليد ولما قبل المجتمع الحديث، لما له من أنماط التكنولوجيا والمؤسسات الاجتماعية المتقدمة اقتصاديا وتتمتع بالرخاء والاستقرار السياسي كما هو موجود في العالم الغربي.

وهناك عدة سمات توجد في نظرية التحديث وهي:

\* تحديث التنمية من داخل المجتمع والعوامل الخارجية مثل الاختلال، والعوامل الثقافية ليس لها تأثير.

\* التنمية تتبع نفس الأنماط في كل المجتمعات.

\* النتيجة للتنمية هي الثراء والاستقرار السياسي."<sup>4</sup>

<sup>1</sup>ثروت محمد شلبي: التنمية الاجتماعية، مركز التعليم المفتوح، جامعة بنها مصر، دس، ص و ص 153 و 154.

<sup>2</sup>طوني بارنت: علم الاجتماع والتنمية، ترجمة سهير عبد العزيز ومحمد يوسف، دار المعارف، القاهرة، دب، ص 25.

<sup>3</sup>نفس المرجع، ص 25.

<sup>4</sup>ثروت محمد شلبي: مرجع سابق، ص 26.

**02) نظرية التبعية:** تبلورت هذه النظرية أواسط الستينات القرن الماضي لدى بعض المفكرين من أمريكا اللاتينية وفي مقدمتهم: فرانك، دوستانوس، كاردونون وغيرهم، وما لبثت أفكار هؤلاء أن انتشرت وتطورت على يد مفكرين آخرين في بلدان العالم الثالث الأخرى، ومن بلدان أوروبا الغربية، وصارت هذه الأفكار تمارس تأثيرا كبيرا على دراسات التنمية والتخلف خلال عقدي السبعينات والثمانينات من القرن الماضي تحت اسم مدرسة التبعية، ويعد المفكر العربي سمير أمين أحد أبرز منظري هذه المدرسة.<sup>1</sup>

"كما تمحورت أفكار نظرية التبعية منذ نشأتها حول قضية جوهرية تمثلت في أن كل التحولات والتغيرات التي تشهدها الدول النامية لا تؤدي إلى تنمية حقيقية بقدر ما تغرق هذه الدول في التخلف طالما أن هذه التحولات الاقتصادية، الاجتماعية، السياسية، والثقافية، ما هي إلا انعكاس لعلاقة التبعية التي تحدث في داخل العالم الرأسمالي والتخلف الذي تعيش فيه الدول النامية، وان كل هذه التحولات والتغيرات في مجملها تشكل محتوى ومضمون الأدبيات النظرية والتحليلية لنظرية التبعية، لهذا نجد أن منظري هذه النظرية ركزوا على فهم المترتبات والانعكاسات التاريخية والاقتصادية والاجتماعية والسياسية للتوسع الرأسمالي على الصعيد العالمي وتأثيرها على البنيات الداخلية للدول النامية.<sup>2</sup>"

"ويرى المفكر الجزائري "مالك بن نبي" أن مشكلة التخلف التي تعيشها المجتمعات النامية هي ليست وليدة عوامل داخلية، وإنما هي نتيجة الهيمنة والتبعية الخارجية، حيث يقول: أن التغيرات التي نشاهد نتائجها بعيد مدة طويلة في عالم الاقتصاد وهي في جوهرها تغيرات حضارية تعترى القيم والأذواق في منعطفات التاريخ، بحيث تتغير معالم الحياة بتحول الإنسان نفسه في إرادته واتجاهاته عندما يدرك معنى جديدا لوجود الكون، وحاول بن نبي تحديد جملة من العناصر التي يقوم عليها نموذجه للتنمية والتي تظهر في علاقة تفاعلية بين ثلاث متغيرات هي: الإنسان+ التراب+ الوقت وهذه المتغيرات ستولد لنا تنمية حضارية.<sup>3</sup>"

**03) نظرية أقطاب النمو:** "حسب هذه النظرية، فإن التنمية، لا تظهر في كل مكان في نفس الوقت، بل إنها تتجسد، فوق نقاط أو أقطاب معينة للتنمية، بكثافة متباينة، الشركة الكبيرة الرائدة كمحفز للنمو على مستوى "المنطقة-القطب"، من خلال علاقات المدخلات والمخرجات مع ذلك فهو لم يبرز بالقدر الكافي دور المواطن، أو الموقع المحدد المحلي، من خلال علاقة القرب الجغرافي والاقتصادي في العملية التفاعلية والتراكمية لتكوين "قطب النمو" ولذلك قيل إن المجال الجغرافي والاقتصادي عنده لا يلتقيان.<sup>4</sup>"

"وتعميم الأفكار الغامضة الخاصة بقطب النمو في "بالينك" ومن جانبه وقد حاول في نظريته فنتبع مفهوم "بيرو" ثم أضاف مناقشة عن الاستقطاب في ميادين أخرى غير صناعية، وقد استنتج بأنه إذا أحدثت الشركة الدفعية نموا فإن هذا النمو ممكن أن يكون قطبا جانبيا أو قطبا مشتقا، وذلك أنه إذا أحدثت شركة دفعة في تصنيع الشاحنات في حين تستحدث شركات صغيرة أو كبيرة لتزويد الشركة الأولى بالمطاط المصنع أو النجاح.... مثلا

<sup>1</sup>مالك شعباني: والرشتاين والنسق العالمي محاولة لتفسير وفهم حركة الواقع الاجتماعي، مجلة علوم الإنسان والمجتمع، العدد 15، جوان 2015، ص58.

<sup>2</sup>رابح كعباش: سوسيولوجيا التنمية، مخبر علم الاجتماع للاتصال والبحث والترجمة، جامعة قسنطينة، 2007، ص120.

<sup>3</sup>كماش مبروك: دور المجتمع المحلي في التنمية المحلية دراسة ميدانية لجمعية أحباب تبسة لحماية البيئة ولاية تبسة،

مذكرة غير منشورة لنيل شهادة الماستر، تخصص تنظيم وتنمية، جامعة العربي التبسي تبسة، دفعة جوان 2015، ص59.

<sup>4</sup>حجاب عبد الله: التنمية المحلية النظريات الاستراتيجية والأطراف الفاعلة لتحقيقها، مجلة الدراسات القانونية والسياسية، العدد 06، جامعة عمار تليجي الأغواط، جوان 2017، ص361.

فقطب النمو هو توطن لمجموعة من الأنشطة والصناعات المتفاعلة في حيز جغرافي والتي تمتد آثاره إلى المناطق المحيطة بحيث ينمو للمناطق المجاورة، وصولاً إلى التنمية الشاملة أو القومية.<sup>1</sup>

**04) نظرية إستراتيجية النمو المتوازن:** "جاءت هذه النظرية بعد الحرب العالمية الثانية، مع الاقتصادي "راغنار نوركس" الذي اعتبر أن تحقيق التنمية الاقتصادية، لا تتم إلا عن طريق الاستثمار في جميع القطاعات الاقتصادية دفعة واحدة، دون إهمال أي قطاع، والتنمية في مرحلة أولى، تحتاج إلى تصحيح الاختلال وتحقيق التوازن في توزيع الاستثمارات والمشاريع، بين مختلف القطاعات، حتى يكون نموها متوازناً، بحيث لا يتم تنمية قطاع على غرار قطاع آخر، وتستهدف هذه النظرية التركيز على إنتاج السلع الاستهلاكية اللازمة للسوق المحلية،<sup>2</sup> "وليس الغرض منها التصدير وهذا في المراحل الأولى نظراً لعدم قدرة هذه السلع على منافسة سلع أخرى رائدة في هذا المجال، كما دعا "نوريكس" إلى الاعتماد على الموارد المحلية وذلك لسببين:

- لتشجيع الإنتاج المحلي وخلق حركة ونشاط بين المؤسسات المحلية (عرض وطلب).
- لعدم ثقته بالاستثمارات الأجنبية لأن شروط التبادل التجاري لا تكون في صالح الدول النامية.<sup>3</sup>

**05) الاتجاه التطوري المحدث:** "ترجع أصول هذا الاتجاه إلى النظريات الكلاسيكية التي شكلت بواكير الفكر السوسيولوجي المعاصر، وحسب "بالندييه" فإن هذا الاتجاه يأتي من كونه يطرح مشكلة التنمية انطلاقاً من مفهومي "التحول" transformation، والسيرورة processus، ويعد كل من "بارسونز" و " والت روستو" من أبرز ممثلي هذا الاتجاه.<sup>4</sup>

أ) إسهام روستو: "مع أن روستو لم يكن يقصد تقديم نظرية عن التخلف الاقتصادي الذي تعرفه البلدان المتخلفة، إلا أنه مس هذا الموضوع بطريقة غير مباشرة من خلال منظومته النظرية التي كان تأثيراً كبيراً على نظريات التخلف، ويميز روستو بين مراحل تطور المجتمع على أساس درجة النمو الاقتصادي أي من خلال مؤشرات تكشف عن درجة تطور المجتمع وعن مرحلته في سلم التطور.

وقد عبر رؤيته الغربية المركزية التي تجعل النموذج الغربي هو النموذج الأوحده الذي يتعين الوصول والارتقاء إليه، فضلاً عن أنه قام بتسطيح إشكالية التخلف بهذا التفسير "الزمني" غير التاريخي.<sup>5</sup>

"فهذا المعيار الزمني يندرج في معين الرؤية التطورية التي تتجاهل العلاقات الدولية (الاقتصادية، والسياسية والحقوقية...) التي صنعت التخلف، ولا زالت مستمرة في تكريس الأوضاع والآليات التي تعرقل مسار

التنمية الاقتصادية والاجتماعية في البلدان النامية، وتمنعها من التطور نحو الركب المتقدم.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> نفس المرجع، ص 361.

<sup>2</sup> حجاب عبد الله: مرجع سابق، ص 362.

<sup>3</sup> حجاب عبد الله: مرجع سابق، ص 362.

<sup>4</sup> حجاب عبد الله: مرجع سابق، ص 362.

<sup>5</sup> حجاب عبد الله: مرجع سابق، ص 362.

**06) نظرية القاعدة الاقتصادية:** " هذه النظرية تعتمد على الصادرات كأساس لتنمية المناطق، فحسب هذه النظرية إن مستوى الإنتاج والتشغيل لأي منطقة يعتمد على مدى قدرتها على التصدير والذي يتحدد بدوره بحسب الطلب الخارجي وفي هذا المجال يقول "كلود أكور" Claude Okor: النمو الحضري يتحدد بإنشاء مناصب شغل والذي يخلق مداخيل، هذه المداخيل تأتي من خلال النشاطات المتميزة والتي تؤدي للتصدير الذي يؤمن مداخيل من الخارج، هذه المداخيل تسمح بإشباع الحاجات المحلية وكذا توسيع النمو.<sup>2</sup>

وتقسم هذه النظرية الأنشطة الاقتصادية داخل المنطقة إلى نشاطات قاعدية ونشاطات داخلية:

\* "النشاطات القاعدية هي النشاطات التي تغطي القطاعات المصدرة والتي تساهم في خلق مناصب شغل وجلب مداخيل من الخارج مثل قطاع السياحة.

\* النشاطات الداخلية هي الأنشطة الموجهة لتلبية الحاجيات الداخلية للمنطقة، وبالتالي فالتكامل بين هذه الأنشطة يساهم في تطوير المنطقة وبالتالي تطوير البلد بالكامل.<sup>3</sup>

وعليه فإننا نستخلص بأن هذه النظريات بغض النظر عن مقولاتها أو أفكارها إلا أنها حاولت في ثناياها إبراز عنصر جوهري ألا وهو استثمار الدول النامية، وجعلها تابعة لها دائما ومن هذه النظريات هي **نظرية التحديث ونظرية التبعية**، وهو ما أيده مالك بن نبي بأن التخلف ناتج عن أيادي خارجية، وأن التغيير الحاصل في العالم هو ذلك التغيير الذي خلقتة الدول المتقدمة عمدا لتهديم الحضارة العربية.

وتتطرق **نظرية أقطاب النمو** إلى معرفة قطب النمو للتنمية واستغلاله بما يخدم مصالح التنمية، ثم يبرز عدم التقاء المجال الجغرافي بالمجال الاقتصادي لكن ليس دوما فالمجال الجغرافي عامل مهم في تفعيل المجال الاقتصادي.

أما عن **نظرية إستراتيجية النمو المتوازن** فهي تعتبر تحقيق التنمية لا تتم إلا عن طريق الاستثمار في جميع القطاعات دفعة واحدة، هذه النظرة هي نظرة مثالية باعتبار أن الاستثمار ليس الوحيد في تحقيق التنمية، بل هناك أيضا التمويل سواء من الجمعيات المعنية، أم سواء من الجهات الحكومية وهي بمثابة معونات لدعم المشاريع التنموية، وبالتالي تشجيع الإنتاج المحلي.

إضافة إلى **نظرية الاتجاه التطوري المحدث** التي تتمحور حول فكر غائي عنصرى جعل من النموذج الغربي هو النموذج المثالي الذي يؤدي إلى الحداثة والتطور وهي تقريبا تماثل نظرية التحديث التي بالغت في وصف البلدان النامية بالتخلف.

وأخيرا نجد **النظرية القاعدية الاقتصادية** التي تركز على الصادرات كأساس للتنمية المحلية وارتباطه بالطلب وبالتالي يجب تنشيط قطب الشغل الذي ينجب المداخيل والتي تساهم في تحقيق إشباع واكتفاء للفرد المحلي.

وكخلاصة علامة فإن معظم النظريات حاولت التقزيم من الدول النامية، وما يزيد الأمر قتامة هو جعل النموذج الغربي هو النموذج المثالي وللالتحاق بركب التطور.

<sup>1</sup>كمال بودانة: أثر الرقابة الإدارية على التنمية المحلية دراسة ميدانية ببلدية حاسي ببح الجلفة، مذكرة منشورة لنيل شهادة

الماجستير في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل، جامعة محمد خيضر بسكرة، الموسم الجامعي 2013/2014، ص و ص 104 و 105.

<sup>2</sup>بوعفار عبد الحق: مرجع سابق، ص 18.

<sup>3</sup>بوعفار عبد الحق: مرجع سابق، ص و ص 18 و 19.



إلا أن تحقيق التنمية نابع من الفرد المحلي وثقافته نحو التقدم، بحيث أن قوة المجتمع من قوة الفرد، يلعب فيها تعاون الجهود وتكاتفها، دورا مهما في تحقيق قفزة نوعية للتنمية المحلية.

### رابعاً) التنمية المحلية ومؤشراتها في الجزائر من 1999-2004:

**01) الانفتاح السياسي الاقتصادي:** "إن الملاحظ عن الانفتاح السياسي الاقتصادي في الجزائر أنه كلف أثمانا باهظة لم يكن الشعب الجزائري بحاجة إليها، إذ امتاز في بداياته بالفوضى والقصور في التنظيم وقلة الخبرة والتسارع، مما أدى ببعض الأطراف إلى استغلال ذلك وركوب موجة التعددية بشعارات راديكالية محرفة عن الإسلام أهم مقوم للدولة والشعب، فكان الانفتاح بذلك باب الأزمة الجزائرية، لذلك سنستعرض أهم أسبابه ودوافعه وكذا أهم مراحلها مع ما حملته من إحداث وتغييرات. وتتمثل دوافع الانفتاح السياسي والاقتصادي في الجزائر في:<sup>1</sup>

**أ) الدوافع الخارجية:** "وتعود بالدرجة الأولى إلى الضغوطات الدولية والتي ابتدأت بانهيار المعسكر الاشتراكي وسيادة النموذج الليبرالي الغربي، وإتباع معظم دول العالم لهذا النهج وتخلي عن النظم الشمولية، إن هذه التغييرات المناخ الدولي أثرت وأجبرت الجزائر على الإقرار بالتعددية والدخول في مرحلة جديدة أي مرحلة الديمقراطية وذلك بالأخص من أجل الاستفادة من الإعانات المالية الدولية والتي ارتبطت بالممارسات الديمقراطية،<sup>2</sup> "وباحترام حقوق الإنسان، والخروج من الإطار الشمولي إلى الانفتاح الاقتصادي والديمقراطي، إضافة إلى الالتزام بالشروط المفروضة والضرورية للإصلاح الاقتصادي في الجزائر من قبل المؤسسات المانحة " الصندوق النقد الدولي، ومذكرة والبنك الدولي للإنشاء والتعمير، وتقدم هذه المعونات بطريقة مجزأة ومتدرجة ومقسمة على مراحل، ومواكبة لكل مرحلة تغيير نحو الليبرالية والتي تقوم بها الجزائر. ومن أبرز خصائصها ما يلي:<sup>3</sup>

**أ.أ) خدمة المديونية الخارجية وارتفاعها:** "ولقد قدرت قيمة المديونية الخارجية طويلة الأجل خلال تلك الفترة حوالي 23,229 مليون دولار أمريكي بنسبة 44,5% من الناتج القومي الإجمالي، ووصلت خدمتها إلى 6,343 مليون دولار أي بنسبة 72,3% من حصيللة الصادرات والسلع والخدمات.

إضافة إلى انتشار ظواهر الكساد، التضخم، وارتفاع معدلات البطالة إذ وصلت إلى مليون عاطل عن العمل تزامن كل ذلك بارتفاع النسبة السكانية إلى 3% سنويا ما أدى إلى عجز الدولة في تلبية حاجياتها.<sup>4</sup>

**أ.ب) الأزمة السياسية:** "تتمحور الأزمة السياسية في الجزائر في ثلاث أزمت، أما الأزمة الأولى فتتعلق بالمشاركة السياسية حيث عرف النظام الجزائري في عهد الأحادية هيمنة الدولة على الشعب وعلى الساحة السياسية وذلك عن طريق الجيش والحزب والمجلس الشعبي الوطني، والتي كانت تمارس رقابة شديدة على وسائل الإعلام التي سخرت لنشر أيديولوجية الحزب الواحد وعلى الجمعيات الموالية للدولة، وفشل الانتقال إلى نظام سياسي تعددي، فحسب جبهة التحرير الوطني هو الممثل السياسي الوحيد لكل فئات الشعب، وبالتالي ظهور

<sup>1</sup>عبد السلام عبد اللاوي: دور المجتمع المدني في التنمية المحلية في الجزائر، مذكرة منشورة لنيل شهادة الماجستير في العلوم السياسية، جامعة ورقلة، السنة الجامعية 2010/2011، ص 65.

<sup>2</sup>عبد السلام عبد اللاوي: مرجع سابق، ص 66.

<sup>3</sup>عبد السلام عبد اللاوي: مرجع سابق، ص 66.

<sup>4</sup>جواهر هشام وبن بوكر رضوان: إشكالية الاستقرار السياسي والتنمية المحلية بالجزائر دراسة لمديرية الموارد المائية بولاية ورقلة، مذكرة منشورة لنيل شهادة الليسانس تخصص تنظيمات سياسية، جامعة ورقلة، السنة الجامعية 2012/2013، ص 33.

أحزاب أخرى أو جمعيات معارضة أو إعلام حر وفعال يعبر عن واقع<sup>1</sup> "ومطالب الشعب خاصة منهم الشباب، وعليه فقد كان النظام جامد غير قادر على مواكبة التغيرات التي تطرأ على المجتمع الجزائري، أما الأزمة الثانية فهي ناتجة عن انعدام المشاركة السياسية، والمتمثلة في أزمة الشرعية وهي تعبر عن الهوة الكبيرة التي حدثت جراء ذلك بين الدولة والشعب الجزائري والتي تعتبر أهم العوامل التي أدت بالدولة الجزائرية إلى الدخول في المرحلة التعددية بحثا عن شرعية جديدة تعوض (الشرعية الثورية) والتي بدأت في التآكل تدريجيا على الساحة الوطنية.<sup>2</sup>"

"وأخيرا فإن من أخطر الأزمات التي تؤثر على النظام السياسي وعلى أمن واستقرار الوطن، هي أزمة الهوية فإذا لم تستطع الدولة احتواء هذه الاختلافات الثقافية في المجتمع الواحد، فإن ذلك سيؤدي إلى أزمة كبيرة قد تنتج عنها عواقب وخيمة، إذ لا يمكن النظر إلى هذه الأزمة بمعزل عن النسق المجتمعي. وهكذا يكون الهدف من ذلك هو مراعاة في ذلك ظروف الدولة وإمكاناتها وقدراتها المتاحة للسير نحو التحول، كما لعبت المتغيرات الإقليمية دورا في الانفتاح السياسي والاقتصادي الجزائري، إذ أن المتغيرات التي طرأت على النظام العربي والمغاربي تدل على أن أغلبها تحول عن الأحادية الحزبية والإيديولوجية الاشتراكية مثل تونس 1970، ومصر في 1977، إضافة إلى التعديلات الكبيرة التي عرفتها العراق، سوريا، ليبيا، واليمن، تمكنت من إدخال القطاع الخاص كشریک في الاقتصاد.<sup>3</sup>"

(ب) **الدوافع الداخلية:** إن الأوضاع الداخلية التي قادت البلاد لتبني الخيار الديمقراطي يمكن حصرها في:

(ب.أ) **الأزمة الاقتصادية ومشكل التنمية:** "هذه الأزمة الحادة التي أثرت على باقي الميادين بشكل سلبي، وأدت إلى عواقب وخيمة، يمكن إرجاعها إلى وجود اختلالات هيكلية في الاقتصاد الجزائري وهذا منذ نشأة القطاعات الاقتصادية الجزائرية بعد الاستقلال، إذ قامت بعض المشاريع التنموية على أسس غير اقتصادية ومع سوء التسيير في إدارة القطاعات العمومية، إضافة إلى غياب التخطيط المتكامل،"<sup>4</sup> "وارتكاز الاقتصاد الجزائري على عائدات النفط إذ يحتل حوالي 97% من دخل الجزائر في التجارة الخارجية، ويعتبر هذا الأخير من أسوأ العوامل التي تسببت في الأزمة الاقتصادية الوطنية، حيث انخفض الدخل الجزائري من 13 مليار دولار إلى 7 مليارات، مما أدى إلى خسائر مادية فادحة أثرت بشكل مباشر وسلبي على المواطن الجزائري، فشل سياسات التنمية وعدم الخروج من نمط الاقتصاد."<sup>5</sup>

**(02) دعم المؤسسات الصغيرة، المتوسطة والمصغرة:** "بعدما كان دور المؤسسات المتوسطة والصغيرة والمصغرة يقتصر على تحقيق متطلبات التنمية الاقتصادية والاجتماعية أصبح وفي ظل متطلبات تحقيق التنمية المستدامة الشاملة والمتوازنة يعمل على خلق توليفة اقتصادية اجتماعية بيئية تكنولوجية تحقق من خلالها التنمية المستدامة، حيث نجد أن المؤسسات المتوسطة والصغيرة والمصغرة أصبحت تحتل أهمية كبيرة وتلعب دور جد هام ومحوري في المساهمة في رفع الوعي البيئي للمجتمع الجزائري"<sup>6</sup> من خلال احتواء برامج تدريبية تقوم بتدريب العمال على المسؤوليات البيئية لكن الميزة التي تميز بها هذه المؤسسات تجعل مهمتها في مصادقة البيئة أمر غير معقد حيث أن بساطة تركيبها تجعل عملية جمع وتدوير القمامات والمخلفات والنفايات

<sup>1</sup>عبد السلام عبد اللاوي: مرجع سابق، ص 66.

<sup>2</sup>عبد السلام عبد اللاوي: مرجع سابق، ص 66.

<sup>3</sup>عبد السلام عبد اللاوي: مرجع سابق، ص 66.

<sup>4</sup>عبد السلام عبد اللاوي: مرجع سابق، ص 66.

<sup>5</sup>عبد السلام عبد اللاوي: مرجع سابق، ص 66.

<sup>6</sup>عبد السلام عبد اللاوي: مرجع سابق، ص 67.

أمر سهل مقارنة بالمؤسسات الكبيرة هذا من ناحية ومن ناحية أخرى فإن المؤسسات المتوسطة والصغيرة والمصغرة تهدف إلى نشر المفاهيم الإدارية والقيم الصناعية الحديثة مثل: إدارة الوقت، الجودة العالية، الإبداع والابتكار، الكفاءة، الفعالية بسبب إمكانية التواصل بين أعضائها وسهولة تداول المعلومات والأفكار، وهذا ما يجعلها محملة بالإبداع.<sup>1</sup>

"كما أن هذه المؤسسات تعتبر أحد أهم آليات التطور التكنولوجي، من حيث قدرتها الفائقة على تطوير وتحديث عمليات الإنتاج بما يخدم المتطلبات الاقتصادية والبيئية في نفس الوقت بشكل أسرع وبتكلفة أقل كثيرا عن الشركات الضخمة ذات الاستثمارات العالية، كما تساهم المؤسسات الصغيرة في تنشيط استخدام الخامات المحلية بشكل رشيد وعقلاني وإعادة استخدام الكثير من بواقي عمليات الإنتاج وفاقده التشغيل وهذا مما يعطي الفرصة لتقليل معدلات النفايات والبقايا التي تؤثر على المحيط وتساهم أيضا في تطوير استخدام التكنولوجيا المحلية ورفع مستواها عبر الاحتكاك بالأسواق الخارجية وقوانين الجودة، وتحافظ بذلك على الهوية المحلية في تنشيط ودعم الصناعات والمؤسسات ذات الطبيعة المرتبطة بالبيئة المحلية."<sup>2</sup>

**(03) استخدام التكنولوجيا الحديثة:** حيث تم تخصيص 124 مليار دينار لمجال التكنولوجيا الحديثة للمعلومات والاتصال تشمل المحاور التالية:

- "تطوي استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال في مجال التعليم والبحث العلمي من خلال توفير أجهزة الكمبيوتر موصولة بخط انترنت، وتجهيز كافة المؤسسات الأكاديمية بشبكات محلية
- تحسين العناية الطبية في المناطق المحرومة وشبه المحرومة باستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال بهدف تقليص الفارق بين المواطنين والمتمركزين في مختلف المناطق في مجال الحصول على الرعاية الصحية.
- تحسين التعليم في المناطق الريفية من أجل الوصول إلى نظام التعليم عن بعد يسمح للمناطق الريفية بالاطلاع على الوثائق البيداغوجية وحتى السمعية البصرية والمكتوبة.<sup>3</sup>
- "إنشاء شبكة لتطوير الأنظمة المعلوماتية من أجل الوصول إلى نظام التعليم عن بعد يسمح للمناطق الريفية بالاطلاع على الوثائق البيداغوجية وحتى السمعية البصرية والمكتوبة.
- إنشاء شبكة وطنية لتطوير الأنظمة المعلوماتية من أجل تقليص تبعية المعلوماتية وذلك بتجهيز 55 مؤسسة جامعية بمراكز إنتاج البرامج، كما يهدف محور تطوير المحتويات الالكترونية إلى:<sup>4</sup>

\* "تدعيم الاهتمام بالسوق الجزائرية من طرف المستثمرين الأجانب.

\* وضع إستراتيجية لمضاعفة استغلال تكنولوجيا المعلومات والاتصال.

\* مواصلة الحكومة في تدعيم الإصلاحات من أجل تطوير اقتصاد السوق.

\* دعم التعاون الدولي والقاري في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصال والاستفادة من الخبرة الأجنبية على جميع الأصعدة.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> جوهرى هشام وبن بوكر رضوان: مرجع سابق، ص 35.

<sup>2</sup> جوهرى هشام وبن بوكر رضوان: مرجع سابق، ص 35 و 36.

<sup>3</sup> جوهرى هشام وبن بوكر رضوان: مرجع سابق، ص 37.

<sup>4</sup> جوهرى هشام وبن بوكر رضوان: مرجع سابق، ص 37.

من القراءة السوسولوجية لمؤشرات التنمية المحلية في الجزائر في الفترة من 1999 - 2004، نجد بأنها حملت العديد من التغيرات على المستويين الاقتصادي والسياسي، ففي المستوى الاقتصادي تميز بوجود اختلالات هيكلية تمس الاقتصاد الجزائري، وغياب سياسة التخطيط الشامل وهذا بالتحديد فيما يخص القطاعات الاقتصادية، بحيث كان الاعتماد فقط على الاقتصاد المبنى على عائدات النفط ما خلق أزمة وطنية، ومن ثم بدأت تظهر رياح التغيير التي من بينها التوجه إلى القطاع الخاص ونخص بالذكر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ضمن متطلبات التنمية المحلية، وهذا نظرا لدورها الكبير في المساهمة في تلبية احتياجات المجتمع المحلي وتطوره، بحيث تشمل مختلف القطاعات المهمة: كالصناعة، التجارة، البيئة، الخدمات، والسياحة.

أما المستوى السياسي فشهدت الجزائر ثلاث أزمات سياسية كما تطرقنا سابقا وهي: أزمة المشاركة السياسية، أزمة الشرعية، وأزمة الهوية، والتي تعد هذه الأخيرة من أهم هذه الأزمات لأنها مستقاة من الإيديولوجية المجتمعية.

ثم نعرض على استخدام التكنولوجيا الحديثة التي وبغض النظر على التمويل المخصص في مجال التكنولوجيا، والمحاورة الموجهة إليها، ومحاكاة للعولمة، وكذا للقضاء على التبعية المعلوماتية من أجل تطوير اقتصاد السوق، إلا أن الجزائر مازالت بعيدة كل البعد في مواكبة هذا المجال، بالرغم من الانفتاحين السياسي والاقتصادي، والتغيرات التي طرأت خلال هذه الفترة.

### خلاصة الفصل:

لقد حاولنا في هذا الفصل تسليط الضوء على الإطار النظري والسوسولوجي للتنمية المحلية في الجزائر، باعتبار أن التنمية المحلية هي المظلة التي تحمي المجتمع من التدهور الاقتصادي، من منطلق الجهود الشعبية والجهات الحكومية لتحسين المستوى المعيشي، حيث تعتمد على ثلاث أجهزة ممثلة في: البرامج التكميلية، والبرامج المكيفة، وبرامج المشروعات الخاصة بتأسيس المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وتضم قواعد أساسية من بينها مشاركة أفراد المجتمع المحلي والاعتماد على الموارد المحلية، وهو ما سعت إليه الجزائر كخطوة

<sup>1</sup> جوهري هشام وبن بوكر رضوان: مرجع سابق، ص 37.

أساسية لتفعيل التنمية المحلية وقد حاولنا تشخيص بعض الوقائع والحقائق من منظور سوسيولوجي، كما قمنا بتحديد بعض المؤشرات الخاصة بالتنمية المحلية في الجزائر والمتمحورة في: الانفتاح الاقتصادي والسياسي، ودعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والتي سنخصص فصلا لها للتطرق لها بالتفصيل، وأخيرا استخدام التكنولوجيا الحديثة بالرغم أن الواقع يثبت أننا ما زلنا لم نحاكي العولمة.

# الفصل الخامس

## المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والتنمية المحلية في الجزائر

تمهيد

أولاً) المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وخصائصها

01- تعاريف بعض البلدان حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

02- خصائص المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

ثانياً) دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

01- دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التخفيف من بطالة خريجي الجامعة

02- دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في توفير فرص التوظيف للشباب ولخريجي الجامعة

ثالثاً) المداخل النظرية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة

01- المدخل الوظيفي للاقتصاديين

02- التيارات الفكرية لشومبيتر

03- المدخل الميكانيكي

04- مدخل الإدارة العلمية

05- مدرسة العلاقات الإنسانية

06- المدخل الظرفي

07- المدخل السياسي

رابعاً) واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والتنمية المحلية في الجزائر

01- واقع الممارسة المقاولاتية في الجزائر

02- إستراتيجية تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتفعيل دورها في التنمية المحلية بالجزائر

03- أسباب نجاح وفشل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر

خلاصة الفصل

## تمهيد:

إن موضوع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة موضوع متشعب الوجاهات والرؤى وخاصة مع تطور العولمة وظهور العديد من الأجيديات والاتجاهات التي سعت بالبحث والدراسة إلى إعطاء مفهوم وشامل مستقى من الواقع بعيدا عن ما يجب ما أن يكون، ففي الجزائر بصفة خاصة أضحت التوجه إلى القطاع الخاص واقع لا بد منها وخاصة مع استفحال ظاهرة البطالة بشكل رهيب، وعليه وجد الخريج نفسه بين مطرقة الجامعة وسندان الوظيفة. من هنا بدأت رحلة البحث عن حل يتيح للخريج ضمان مستقبله في ظل الظروف الحالية من هنا تجسدت فكرة إنشاء مشروع خاص به، وعليه في هذا الفصل سوف نحاول تشريح الواقع حول دور المقاولاتية في إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

## أولاً) المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وخصائصها:

## 01) تعاريف بعض البلدان حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

" لقد أصبح من الصعب إيجاد تعريف موحد لهذا النوع من المؤسسات إذ يختلف من دولة لأخرى، اعتمادا على معياري الحجم لعدد العمال أو رأس المال، فما يبدو مؤسسة صغيرة أو متوسطة في بلد متطور، قد يكون مصنف كمؤسسة كبيرة في بلد نام والعكس صحيح، ولذا نجد أن هناك من يعرف هذا النوع من المؤسسات بأنها: " تلك المؤسسات التي تمتاز بمحدودية رأس المال وقلة العمال محدودية التكنولوجيا المستخدمة ، ببساطة في التنظيم الإداري وتعتمد على تمويل ذاتي حيث رأس المال يتراوح بين 5-65 ألف دولار وعدد العمال أقل من 10 " <sup>1</sup>.

ب) تعريف لجنة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية للمشروعات الصغيرة في الدول النامية **Unido** :

"أخذ بمعيار عدد العمال:

\* المنظمة الصغيرة هي التي يعمل بها من 15 إلى 19 عامل،

\* المتوسطة هي التي يعمل بها من 20 إلى 99 عاملا.

\* الكبيرة هي التي يعمل بها أكبر من 100 عامل." <sup>2</sup>

ج) تعريف اتحاد بلدان جنوب شرق آسيا: "في دراسة حديثة حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة قام بها اتحاد بلدان جنوب شرق آسيا، استخدم كل من بروتش وهيمينز (Bruch et Hiemenz) التصنيف الآتي:

\* من 1 إلى 10 عمال تمثل مؤسسات عائلية وحرفية.

\* من 10 إلى 49 عامل تبرز في مؤسسات صغيرة.

\* من 49 إلى 99 عامل تبرز في مؤسسات متوسطة.

\* أكثر من 100 عامل تتمثل في مؤسسة كبيرة." <sup>1</sup>

<sup>1</sup>آيت عيسى: سياسة التشغيل في ظل التحولات الاقتصادية في الجزائر، مذكرة منشورة لنيل شهادة الدكتوراه علوم، تخصص علوم التسيير، جامعة الجزائر 3، السنة الجامعية 2010، ص 282.

<sup>2</sup>محمد عبد الحليم عمر: التمويل عن طريق القنوات التمويلية غير الرسمية، بحوث وأوراق عمل الدورة الدولية 28/25 ماي 2003 حول تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الاقتصاديات المغاربية، جامعة فرحات عباس، سطيف، 2004، ص 359.

(د) **تعريف الهند:** "المعيار المستخدم في الهند لتعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة هو معيار رأس المال المستثمر، وقد حددت قيمة رأس المال (وهي قابلة للتغيير) عام 1978م 750,000,00 روبية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، كما يعتبره كل المؤسسات الباطنية التي يقل رأس مالها عن مليون روبية مؤسسة صغيرة ومتوسطة".<sup>2</sup>

(هـ) **تعريف المؤسسة الصغيرة والمتوسطة في الجزائر :**

"عرف المشرع الجزائري المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من خلال القانون التوجيهي رقم 01 – 18 المؤرخ في 27 رمضان عام 1422 هـ الموافق ل 12 ديسمبر 2001 من أجل ترقيتها وتحديد تدابير مساعدتها كما يلي:  
"3

\* **المادة الرابعة:** "بأن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة هي المؤسسات التي تقوم بإنتاج السلع أو الخدمات، التي تشغل 1 إلى 250 عامل ورقم أعمالها السنوي لا يتجاوز 2 مليار دينار أو الميزانية العامة السنوية تتراوح بين 100 و 500 مليون دينار.

\* **المادة الخامسة :** أشارت إلى تصنيف المؤسسة الصغيرة والمتوسطة، بأنها تلك التي تشغل ما بين 50-250 عامل ورقم أعمالها يتراوح بين 200-2 مليار دينار أو الميزانية العامة السنوية تتراوح بين 100-500 مليون دينار.<sup>4</sup>

\* **المادة السادسة:** " تصنف المؤسسات الصغيرة بأنها: تلك تشغل بين 10-49 عامل و رقم أعمالها لا يتجاوز 200 مليون دينار، أو الميزانية العامة السنوية لا تتجاوز 10 مليون دينار.

\* **المادة السابعة :** تصنف المؤسسات المتناهية الصغر أو الصغرى إلى تلك التي تشغل ما بين 1-9 عمال

تحقق رقم أعمال أقل من 20 مليون، أو الميزانية العامة السنوية لا تتجاوز 10 مليون دينار.<sup>5</sup>

وبالتالي فالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة هي المؤسسات الناشطة في القطاع الخاص، تضم عدد عاملين من 10 إلى 49 ومن 50 إلى 250، يتمثل هدفها في تحقيق تنمية محلية شاملة.

## (02) خصائص المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

تتميز هذه المؤسسات بمجموعة من الخصائص كما هو حال في أي اقتصاد ولكن هناك بعض نقاط الضعف التي تقلل من أهميتها ودورها في الاقتصاد الوطني، ويمكن أن نوردتها فيما يلي:

- "انخفاض قيمة رأس المال المطلوب لإنشائها .

<sup>1</sup> Gelen spencer : **la petite entreprise à l 'ordre du jour** , éd, l'Harmattan , paris ,1978, p18.

<sup>2</sup> Ammar SELLAMI : **petite moyenne industrie et développement économique**, Entreprise national du livre, 1985, p 36.

<sup>3</sup> الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، المادة الأولى، العدد 77، 15 ديسمبر 2001، ص 5.

<sup>4</sup> آيت عيسى: مرجع سابق 284.

<sup>5</sup> آيت عيسى: مرجع سابق 284.



- التخصص والتحكم في التكاليف، بساطة هيكلها التنظيمي، وسهولة مراقبة إجراءات تسييرها.
  - القدرة على تغيير القوة العاملة (من حيث التوظيف والتسريح).
  - المرونة اتجاه المحيط والتكيف مع نسيج الأسواق مما يسمح لها بالتجاوب مع متطلبات الزبائن.
  - السرعة والقدرة على تغيير النشاط.<sup>1</sup>
- تمثل هذه العناصر السابقة نقاط قوة لصالح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، أما نقاط الضعف نذكر منها ما يلي:
- "قيادة مفتقرة للتخصص مع ضعف في قدرات التسيير، التنظيم، التسويق، والاتصال والتي تعد في أغلب الأحيان دون الحد الأدنى الذي يتطلبه الاقتصاد التنافسي.
  - ضعف معدلات التأطير.
  - اعتماد نظام اتخاذ القرار على استشارة العائلة.
  - غياب الحوار حول المشتريات والمبيعات.
  - ضعف وغياب قدرات الابتكار والتجديد.
  - تركيز معظم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على ممارسة النشاطات التجارية عوض النشاطات الإنتاجية.<sup>2</sup>

### ثانيا) دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

#### 01) دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التخفيف من بطالة خريجي الجامعة:

"ركز الكثير من علماء الاقتصاد في أبحاثهم ودراساتهم على موضوع العمل كوسيلة فعالة لزيادة الإنتاج، واعتبروا أن التطور الاقتصادي لأي دولة يعتمد على مدى قدرة مؤسساتها على الإنتاج وفق المعايير الاقتصادية. ويمكن إبراز أهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من خلال التجارب التي قامت بها معظم الدول النامية والمتقدمة حيث أن هذه المؤسسات تمثل أنجح الآليات التي يمكن بواسطتها خلق فرص العمل الجديدة وتقليص حجم البطالة التي من بينها بطالة خريجي الجامعة فمثلا:<sup>3</sup>"

- \* "في غانا تساهم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بتوفير 85% من فرص العمل أغلبها خريجين.
- \* في الفلبين تساهم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بتوفير 75% من فرص عمل الخريجين.
- \* في كندا تساهم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بتوفير 33% من فرص العمل أغلبها خريجي الجامعة.
- \* في نيجيريا تساهم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بتوفير 74% من فرص العمل أغلبها من الخريجين.

<sup>1</sup> اعمارة الشريف: محاضرات في مقياس المقاولاتية، مطبوعة موجهة لطلبة السنة الأولى ماستر، تخصص إدارة الموارد البشرية، جامعة محمد الصديق بن يحي جيجل، السنة الجامعية 2017/2018، ص 44.

<sup>2</sup> نفس المرجع، ص و ص 44 و 45.

<sup>3</sup> محمد وجيه بدوي: تنمية المشروعات الصغيرة ومردودها الاقتصادي والاجتماعي، المكتب الجامعي الحديث، دط، الإسكندرية، 2004، ص 56.

\* في اليابان تساهم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بتوفير 84% من الإنتاج الياباني.

\* في اندونيسيا تساهم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بتوفير 88% من فرص العمل.

\* في الهند تساهم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بتوفير 78% من فرص العمل.

\* كما أن في ايطاليا بلغت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حوالي 2 مليون و 300 ألف مشروع.<sup>1</sup>

\* "أما في الجزائر يوجد اهتمام كبير بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة كآلية لفتح فرص للعمل وامتصاص البطالة وذلك حسب الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار بوهران حيث تم الموافقة على 60 ملف أي بنسبة 10% من المشاريع المقترحة في الولاية."<sup>2</sup>

ما يمكن استخلاصه مما سبق أن الدول التي تم ذكرها تساهم مؤسساتها الصغيرة والمتوسطة بنسبة كبيرة في توفير فرص العمل لخريجي الجامعة باعتبارهم بيدق التنمية، عكس الجزائر التي مازالت في طور الاهتمام بهذه المؤسسات وتوفيرها لفرص عمل في ظل تزايد أعداد خريجي الجامعة كل سنة وتدفقهم إلى أسواق العمل بشكل رهيب دون وجود إستراتيجية واضحة تسيير هذا الوضع الذي يوشك على الانفجار.

## 02 دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في توفير فرص التوظيف للشباب ولخريجي الجامعة:

من خلال دراسة الأوضاع الراهنة للمجتمع المحلي وحالة الشباب العاطل عن العمل والدور الذي قدمته المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في خلق فرص للعمل للشباب عامة ولخريجي الجامعة خاصة نوجز أهمها:

\* "لقد تم التوصل إلى محاولات توفير فرص توظيف الشباب الخريجين العاطل عن العمل من خلال الشركات كبيرة الحجم نسبيا بتكليف أموالا باهظة تصل أحيانا إلى عشر آلاف الدولارات للوظيفة الواحدة، قد لا تقدر عليها العديد من الدول العربية خاصة غير البترولية وكثيفة السكان، كما أن قدرة هذه الدول على جذب الاستثمارات الخارجية تحكمها عوامل كثيرة ليست تحت سيطرة حكومات هذه الدول، هذا إضافة إلى أن قدرة الدول العربية المعنية على اجتذاب وتشغيل هذه الاستثمارات (حتى وان توفرت)<sup>3</sup>، "ترتبط عادة بضرورة قيام حكومات هذه الدول، بتوفير بنية تحتية أساسية مناسبة، الأمر الذي قد لا يمكن تحقيقه في مدى زمني قصير بالنسبة لبعض القطاعات الثقيلة والمشروعات العملاقة التي لا تعطي عائدا ملائما في الأجل القصير والمتوسط من هنا يعتبر تشجيع إنشاء ونمو الصناعات الصغيرة والمتوسطة والتي تعتمد بقدر أكبر

على وجود المبادرين الرياديين والمناخ الدائم لهم."<sup>4</sup>

\* "تمثل الصناعات الصغيرة والمتوسطة، لتفعيله وإنجاحه في تحقيق أهدافه المنشودة لا يستهان به، لامتناس نسبة معقولة من البطالة بين الشباب، حيث أن مجالاتها متنوعة في خلق فرص عمل جديدة، وإذا كانت الدراسات تؤكد اتفاقية السوق ترفع من معدلات البطالة لدى بعض الدول العربية، خاصة تلك الكثافة السكانية فإن الصناعات الصغيرة والمتوسطة، التي يمكنها أن تساهم مرحليا في الأجل القصير والمتوسط في تخفيف حدة

<sup>1</sup>فاطمة الزهراء لوصيف: مرجع سابق، ص46.

<sup>2</sup>فاطمة الزهراء لوصيف: مرجع سابق، ص46.

<sup>3</sup>محمد وجيه بدوي: مرجع سابق، ص11. (بتصرف)

<sup>4</sup>محمد وجيه بدوي: مرجع سابق، ص11. (بتصرف)

البطالة بين الشباب، حتى يمكن لهذه الدول من مرحلة تالية بناء قاعدة الإنتاجية والارتقاء بأدائها والخروج من إطار السوق المحلية إلى سوق التصدير العالمية.<sup>1</sup>

\* "يوجد تحول نسبي في التفكير ونمط سلوك العديد من الشباب الخريجين في العديد من الدول العربية، مفاده أن هؤلاء الشباب لم يعد يطمحوا بالوظائف المكتبية أو المناصب الإدارية الحكومية ذات الراتب المحدود، والذي يعجز عن توفير احتياجاتهم وتلبية طموحاتهم، وبدأ يتحرك لدى هذه الفئة من الشباب الخريجين الدافع الذاتي لبدأ مشروعات صغيرة ومتوسطة، إذا ما توفرت الإمكانيات المادية والمالية المناسبة أو المشاركة في هذه المشروعات بشكل أو بآخر ومن المهم أن يدرك المسؤولون ومنتخذي القرارات أن رغبة الشباب في العمل بالصناعات الصغيرة والمتوسطة لا تكفي وحدها ولا من تهيئة مناخ دائم<sup>2</sup>، "وتوفير آليات مناسبة تأهيلية وتمويلية وتسويقية واستشارية تمكن هؤلاء الشباب بعد تمكنهم من تحويل أحلامهم إلى أفكار علمية قابلة للتطبيق ومن ثم البدء في تنفيذ مشروعات صناعية صغيرة أو الاشتراك مع الآخرين في مشروعات متوسطة مع وجود احتمالات قوية نسبياً للنجاح في هذه المشروعات ذلك أن الدراسات الخاصة بالمشاريع الصغيرة والمتوسطة تؤكد عموماً 20% فقط من الفئة العمرية للشباب يمكن أن يدخلوا تحت مسمى المبادرين الرياديين و 20% فقط منهم يمكن أن تنهياً لهم الفرصة لتنفيذ مبادراتهم و20% من المشاريع يتحقق لها النجاح مما يعني في النهاية أن فرصة النجاح لمشروع فردي ضئيلة.<sup>3</sup>

ما يمكن ملاحظته مما سبق أن هناك فرق شائع في توفير فرص العمل للشباب الخريجين العاطلين عن العمل على مستوى الإنفاق بين الدول العربية والدول المتقدمة، بحيث هذه الأخيرة تنفق مبالغ ضخمة فيما يخص الحصول على وظيفة وطبعاً هذا خاص بالشركات كبيرة الحجم، ما جعل الدول العربية تلتنف إلى الاهتمام بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، كحل بديل في توفير فرص عمل للخريجين، وامتصاص أكبر عدد من البطالين، وتشجيع نموها وتطورها في مختلف القطاعات، مما ساعد الخريج في التخلي عن حلم الوظيفة في القطاع العام لمحدودية الرواتب وتدنيها، ومن ثم التوجه إلى إنشاء مشروع خاص به مبني على رغبته الشخصية وحسب التمويل.

### ثالثاً) المداخل النظرية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

لقد تعددت المداخل السوسيولوجية في دراسة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة سوف نبرزها كالتالي:

**(01) المدخل الوظيفي للاقتصاديين:** "هي رؤية سوسيولوجية تهدف إلى تحليل ودراسة بنى المجتمع من ناحية والوظائف التي تقوم بها هذه البنى من ناحية أخرى.

فهذه المقاربة قد اعتمدت على وظيفة المقاول بالاعتماد على دوره في المؤسسة وطرق تسييرها وتنظيمها.<sup>4</sup>

"فبالنسبة ل(Cantillan 1755) و(Say 1803) فإن المقاول هو الشخص الذي يأخذ المخاطرة لأنه يستثمر في أمواله، وحدد Cantillan أن المقاول يشتري مواد أولية بسعر مؤكد من أجل تحويلها وإعادة بيعها بسعر غير مؤكد، إذن فهو شخص يعرف الحصول على فرصة في صورة تحقيق الذات لكن في ظل المخاطر الموجودة.

أما ساي فوضع فرق بين المقاول والرأسمالي وربط المقاول كعامل للتغيير.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> محمد وجيه بدوي: مرجع سابق، ص 11. (بتصرف)

<sup>2</sup> محمد وجيه بدوي: مرجع سابق، ص 55. (بتصرف)

<sup>3</sup> محمد وجيه بدوي: مرجع سابق، ص 55.

<sup>4</sup> عامر مصباح: علم الاجتماع الرواد والنظريات، دار الأمة، الجزائر، 2010، ص 212.

**02) التيارات الفكرية لشومبيتر:** كما يمكننا أن نربط نظرية المنظم التي أتى بها شومبيتر بثلاثة تيارات فكرية يمكن أن تكون إطارا مرجعيا للدراسة النظرية حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

**أ) التيار الأول:** "ويمكن إرجاعه إلى (هربرت سبنسر) حيث أسقط نظرية التطور والانتقاء على النظم الاقتصادية والاجتماعية، وذلك باعتماد مفهوم البقاء للأكثر قدرة على التكيف، وهو في المجال الاقتصادي فإن السوق وقوانينها هي مكان المعركة، ففيها يتم الانتقاء بين الأقوياء والضعفاء، فالأفراد الذين لهم القدرة على التكيف مع ظروف السوق يصلون إلى الثروات ويضمنون استمرار جنسهم، وفي نفس الوقت ينسحب الأفراد الأقل تكيفا، ومنه فالنجاح والفشل يتوقفان على قدرات كل واحد،<sup>2</sup> "كما أن إعاقة لعمل القوانين الطبيعية في الواقع سيتحرك أفراد مسؤولون عن أنفسهم ومصيرهم، وفي كل المجالات سوف تبرز نخبة تبين الطريق الواجب إتباعه، فهذه النخبة هي محرك التطور الاجتماعي ورائداته، وهي: أنها مجموعة المنظمين الذين يحركهم الربح يجمعهم لوسائل العمل والكفاءات وتحمل المخاطر، لذلك وحتى تستطيع هذه الفئة أن تكمل مهمتها يجب على المجتمع أو الأنظمة الاقتصادية أن تقبل داخلها قانون الاختلاف الطبيعي وتثمنه، من خلال وضع القواعد والمحفزات المناسبة لذلك."<sup>3</sup>

**ب) التيار الثاني:** "صاحبه "ف.إ. شوماخر" الذي وقف في كتابه الصغير جميل Beautiful، في عام 1973م إلى جانب المشروع الصغير كمؤسسة منفردة وليس لمجرد نسخة من المشروع الكبير، وقد لخص

"شوماخر" وجهة نظره بخصوص المؤسسات الصغيرة أو منشأة أو الأعمال الصغيرة في الآتي:<sup>4</sup>

- "إن الملكية الخاصة في المؤسسة الصغيرة مسألة طبيعية ومثمرة وعادلة.
- إن الملكية الخاصة في المشروع المتوسط تكون قد أصبحت فعلا إلى حد كبير غير لازمة من الناحية الوظيفية.
- إن الملكية الخاصة في المشروع الكبير تصبح قصة خيالية هدفها تمكين أصحاب المؤسسات الذين لا يؤدون أي وظيفة من أن يعيشوا بصورة طفيلية على عمل الآخرين.<sup>5</sup>
- "يؤكد شوماخر على الدور الذي يمكن أن تلعبه المؤسسات الصغيرة في إحداث مناصب العمل، مهما كانت طبيعتها أو مردوديتها أو أجرتها، ذلك أن العمل يخلق الاطمئنان ويعطي قيمة الإنسان، ويؤدي في نفس الوقت إلى إحداث ظروف قادرة على توليد النمو الذي بدوره يساهم في القضاء على الأفكار المنتجة وتكوين أفكار جديدة، والمؤسسة التي يتكلم عنها شوماخر هي: المؤسسة ذات الحجم الإنساني، التي تتحدد أبعاده في الحجم، التكنولوجيات، والموقع."<sup>6</sup>
- **الحجم:** "إن المؤسسة صغيرة الحجم هي المؤسسة التي تسمح للإنسان من تحقيق ذاته وهي الأفكار التي ناد بها شومبيتر في نظريته للمنظم.
- **التكنولوجيا:** يعتبر شوماخر أن التكنولوجيا الحالية غير إنسانية لأنها تسلب الإنسان طاقته الإبداعية، ومع ذلك هناك ضرورة استعمال التكنولوجيات المعاصرة في المؤسسات الكبيرة، أما ما يناسب

<sup>1</sup> محمد قوجيل: مطبوعة دروس في مقياس المقاولاتية، موجه لجميع تخصصات السنة الأولى ماستر، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، السنة الجامعية 2016/2017، ص 7.

<sup>2</sup> Gelen spencer hull : p18.

<sup>3</sup> Gelen spencer hull : p18.

<sup>4</sup> سامية عزيز: مرجع سابق، ص 84.

<sup>5</sup> سامية عزيز: مرجع سابق، ص 82.

<sup>6</sup> سامية عزيز: مرجع سابق، ص 82.

المؤسسات الصغيرة هي التكنولوجية الوسيطة وهي حل للمشاكل المتولدة من بنيات الإنتاج الكبير وتكون ملائمة في مناطق إقامتهم.

● **الموقع:** إن هذه المؤسسة الصغيرة والتي تستعمل التقنيات البسيطة نسبيا يسهل توطنها في المناطق الداخلية، وبالتالي تسمح للأفراد أن يجدوا عمل في مكان إقامتهم.<sup>1</sup>

**(ج) التيار الثالث:** "يستمد أفكاره من أفكار مدرسة شيكاغو التي يتزعمها فريدمان عند تطرقه إلى ثلاثة

عناصر: اختيارات الرجل الاقتصادي وحرية السوق وعدم تدخل الدولة.<sup>2</sup>

**(03) المدخل الميكانيكي:** "إن اهتمامات هذا المدخل انصببت عموما في إيجاد الطرق والأساليب الفنية والإدارية لزيادة الإنتاج والبحث عن الكفاءة في نشاط تطبيقها في كل مكان وزمان من خلال الدراسة والبحث والاستقصاء والتوصل إلى استنتاجات يمكن الاستفادة منها على الصعيد العملي لتطوير المؤسسات في المجتمع، وذلك فإن المطلوب من القطاع الخاص الجزائري في هذه المرحلة ومن خلال المؤسسات الصغيرة والمتوسطة هو الحصول على إنتاج مقبول اجتماعية ويمكن الاعتماد عليه في مجال دخول المنافسة، لأنها أصبحت واقع مرير يمكن التهرب منه، وهذا لا يتم الحصول عليه إلا بتبني آليات معينة في العمل قد يتوافق البعض منها بعض نظريات هذا المدخل وبالأساس نظرية الإدارة العلمية.<sup>3</sup>

**(04) مدخل الإدارة العلمية:** "عرفت الولايات المتحدة الأمريكية تطورا ملحوظا في حركة الإدارة العلمية scientific management mouvement خلال الفترة (1900-1920) أي بعد التوسع الاقتصادي الذي شهده القطاع الصناعي، وتطور البحث العلمي والتكنولوجي وبرز رواد أمثال: هنري جانت **H Gant**، وهارتون أمرسون **H Emerson**، هنري تاون **H Town**، وفريدريك تايلور **FTaylor**.... الخ، كان هدفهم هو تكوين علمي منظم، الغرض منه هو الاستفادة من الطاقات البشرية بشكل أكثر فعالية وقدرة على تطوير الإنتاج، وذلك من خلال التركيز على مبدأ التخصص في العمل وتدريب العمال، واعتماد الحوافز المادية في تشجيع الأداء الإنتاجي.<sup>4</sup>

ومن أهم رواد هذه النظرية في إطار الإدارة والعمل نجد جهود كل من:

**(أ) فريدريك تايلور:** "اقتترنت حركة الإدارة العلمية باسم المهندس الأمريكي فريدريك تايلور حيث اهتم بالجوانب المادية للمؤسسة لتتمكن من تحقيق أهدافها، ويمكن تحديد أهم افتراضاته:

- أن عناصر الإنتاج موجودة فعلا بالكميات والأنواع المطلوبة ولا توجد مشكلة في الحصول عليها.
- يتصرف العمال بشكل رشيد، وحافزهم الأساسي هو الأجر والمنافع الاقتصادية الأخرى.
- إن الكفاءة الإنتاجية هي المقياس الأهم للنجاح وتقييم المؤسسة يتم على أساس هذا المعيار فقط.

<sup>1</sup>سامية عزيز: مرجع سابق، ص و ص 82 و 83.

<sup>2</sup>سامية عزيز: مرجع سابق، ص 83.

<sup>3</sup>سامية عزيز: مرجع سابق، ص 84.

<sup>4</sup>خليل محمد حسن الشماخ وخيضر كاظم محمود: نظرية المنظمة، دار المسيرة، عمان، 2000، ص 45.

• إن الوظائف الأساسي للإدارة العلمية في المؤسسة هي توفير عنصر الرشد والمنطق في تحديد العلاقات بين أجزاء التنظيم.<sup>1</sup>

(ب) فرانك جيلبرت **F gilberth**: قام وبمساعدة زوجته ليليان **Lilian** بدراسة حركة أداء الأفراد العاملين في زيادة الكفاءة الإنتاجية وأسندت هذه الدراسة إلى الأسس التالية:

- "تحديد طرق استخدام العدد والأدوات المساعدة في الأداء بغية تقليص كلفة الإنتاج، وقد توصل من خلال أبحاثهما إلى ضرورة اعتماد المنهجية العلمية في التدريب وتبسيط إجراءات العمل، وتقليل التعب، وإعطاء العامل فترة من الراحة لتفادي الوصول إلى حالة الإعياء وإيجاد الطرق المثلى لانجاز الفعاليات الإنتاجية.
- تحديد الحركات الضرورية في الأداء الإنتاجي وتدريب العاملين عليها واستبعاد جميع الحركات غير الضرورية فيه.
- استخدام الحوافز لإغراء العمال وتشجيعهم على أداء العمل بسرعة أو المعدل المطلوب.
- استخدام الخبراء المختصين لتحديد الظروف والشروط المحيطة بالعمل.<sup>2</sup>

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

بالرغم من أهمية ما قام به تايلور وزملائه إلا أن النقائص التي استخلصت من مدرسة الحركة العلمية التي فيها الكثير من جوانبها موضوعية ومنها:<sup>3</sup>

\* "اعتمادها على مبدأ التخصص الدقيق، قد ساهم في تقييد حرية وحركة العامل في عمليات الإنتاج، بحيث أصبح العام جزء من الآلة التي يعمل عليها ومن ثم أفقده هذا الوضع شخصيته وكرامته.

\* لم تهتم هذه الحركة بالجوانب النفسية التي تعتبر إحدى الشروط الموضوعية التي تساهم في تكييف العمال ضمن بيئة العمل، بحيث لم تعبأ بتلك الآثار النفسية التي قد تظهر على سلوكيات العمال وتصرفاتهم نتيجة الضغوط المرفوضة عليهم من قبل إدارة المؤسسة. لقد صممت تلك البحوث في نظر الكثير من الباحثين لكي تخدم أصحاب المشروعات الإنتاجية وذلك من خلال تركيزها المطلق على العوامل والشروط التي تؤدي إلى زيادة الإنتاج التي تعود بالربح على رجال العمال، دون أية مراعاة لأوضاع العمال داخل المؤسسة وخارجها.<sup>4</sup>

**(05) مدرسة العلاقات الإنسانية:** "كانت مدرسة العلاقات الإنسانية نتاج ما تعانیه المؤسسة الصناعية في الولايات المتحدة، من مصاعب تنظيمية وسلوكية في منتصف العشرينات من القرن الماضي، كالعجز في رفع

<sup>1</sup>اسامية عزيز: مرجع سابق، ص 85، نقلا عن مؤيد سعيد السالم: تنظيم المنظمات، دراسة في تطور الفكر التنظيمي خلال 100 عام، دار عالم الكتاب الحديث، عمان، 2002، ص 57.

<sup>2</sup>خليل محمد حسن الشماع وخيضر كاظم محمود: مرجع سابق، ص 45.

<sup>3</sup>خليل محمد حسن الشماع وخيضر كاظم محمود: مرجع سابق، ص 45.

<sup>4</sup>اسامية عزيز: مرجع سابق، ص 89.

الإنتاج، الاضطرابات والغيابات، فجاءت مدرسة العلاقات الإنسانية "لالتون مايو" وطلابه، بمبادئ نظرية تطبيقية.<sup>1</sup>

(أ) **التون مايو Elton Mayo**: "ساهم التون مايو في تأسيس الأوساط المهنية بدون نفي المسلمات التaylorية، فما أسهمت به مدرسة العلاقات الإنسانية هو مجرد تزييت لآلة بالمؤسسة، فعلى تعدد منظرها واختلاف نظرياتها أرادت أن تصنع أشكالاً جديدة للقيادة والإدارة، تقوم على إيجاد الصيغة المثلى التي تضمن من جهة الشرعية للقواعد العقلانية، وتعترف من جهة ثانية بإنسانية الإنسان في العمل."<sup>2</sup>

اهتم التون مايو بدراسة الجوانب النفسية والاجتماعية وتأثيرها على أداء العامل وإنتاجيته من خلال التجارب التي أقيمت بهاورثورن والتي توصل إلى:

- "المؤسسة عبارة عن تلك العلاقات التي تنشأ بين مجموعات من العمال.
- تتحدد خصائص المؤسسة في ضوء خصائص العمال التي يستلزم دراستهم وتحليل خصائصهم للتمكن من دراسة المؤسسة.
- تلعب القيادة الإدارية في اتخاذ القرارات من قبل العمال، دوراً أساسياً في التأثير على تكوين الجماعات وتعديل أعرافها وتقاليدها بما يتناسب وأهداف المؤسسة، وعليه فإن السبيل لإنشاء التقارب بين الأطراف داخل المؤسسة هو دمج التنظيم غير الرسمي في التنظيم الرسمي."<sup>3</sup>
- "إن حاجات العامل ليست مادية بل معنوية أيضاً، وهي ككل متعددة ومعقدة وتخضع لأراء ومعتقدات العمال والمعلومات المتراكمة لديهم والتي تحدد بدورهم العمليات السلوكية داخل المؤسسة."<sup>4</sup>

(ب) **فريدريك هرزبرج F Herzberg**: توصل إلى أن عوامل العمل والتحفيزات التي يحتاجها العمال في المؤسسة، يمكن تجميعها في مجموعتين من التحفيزات:

- **عوامل الصيانة**: "وتتعلق بظروف العمل، الراتب، نوع الإشراف، النظافة في العمل، الضوضاء وغيرها، فعدم تلبية هذه الحاجيات بسبب صراعات داخل المؤسسة، بينما توفيرها لا يحقق أي رضا إضافي لأنها عوامل ضرورية للعمل.
- **عوامل الدافعية**: وتتعلق بجوهر العمل مثل الاعتراف بالجميل، الترقية، التطور، المسؤولية وغيرها، فإذا توفرت هذه الحاجيات فإنها تسبب الرضا وتحفز الفرد للعمل."<sup>5</sup>

(ج) **ماك جريجور: Mak Grigor**: "يستند ماك جريجور إلى افتراض يقول على أن أي عمل أو تصرف إداري في المؤسسة يركز في إطاره العام على نظرية إدارة معينة، ويرى أن العمال في المؤسسة يتأثرون جزئياً بطابع الفلسفة الإدارية التي يؤمن بها صاحب المؤسسة أو مديرها. ومن هنا يتضح أن السلوك المؤسساتي بشكل عام يتأثر بطبيعة الفلسفة الإدارية التي يؤمن بها المدير في المستوى الأعلى، ولقد تناول **ماك جريجور** كلا من الدراسات التقليدية والإنسانية بالبحث، وذلك من خلال تعرضه للجوانب الافتراضية للفكر الكلاسيكي في

<sup>1</sup> فوزي محيريق: محاضرات في اقتصاد المؤسسة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الشهيد حمة لخضر الوادي، أبريل 2015، ص 30.

<sup>2</sup> O.AKTOUF : Les sciences de la gestion et des ressources humaines ; une analyse critique, ed OPU , alger ,1986, p153 .

<sup>3</sup> فوزي محيريق: مرجع سابق، ص 30.

<sup>4</sup> فوزي محيريق: مرجع سابق، ص 30.

<sup>5</sup> فوزي محيريق: مرجع سابق، ص 30.

نظرية (X) والتصورات الفكرية لمدرسة العلاقات الإنسانية من خلال نظرية (Y)، ويمكن إيجاز خصائص هاتين النظريتين وفق التالي:<sup>1</sup>

ج.أ) نظرية (X): تستند هذه النظرية على عدد من الافتراضات الأساسية حول طبيعة السلوك الإنساني من أهمها:

- "إن الأفراد العاملين يكرهون في المتوسط العمل وذلك بصورة متأصلة في تكوينهم السلوكي ويحاولون تجنبه بقدر الإمكان، والمبرر الذي يستند عليه هو ما يظهر من تصرفات تجنب الأعمال الجديدة وتنفيذ العملية الإنتاجية بأقل من طاقاتهم الحقيقية في الأداء.
- نظرا لكرهية الأفراد العاملين للعمل، فإنه يجب أن يتم إجبارهم على أدائهم وينبغي إخضاعهم للرقابة والتوجيه بل والتهديد المستمر بالعقاب، بغية تحقيق أهداف المؤسسة.<sup>2</sup>
- "يحاول متوسط الأفراد عادة تجنب المسؤولية ويفضلون الحصول على التوجيه من قبل أشخاص آخرين، كما تكون لديهم رغبة كبيرة نحو الاستقرار والأمن وتقليص الجوانب المتعلقة بالطموحات الذاتية، لذا فإنه لا بد من وجود إدارة قوية تشرف وتوجه نشاط هؤلاء بغية الوصول إلى الإنتاجية العالية للمؤسسة وتحقيق أهدافها.<sup>3</sup>"

"وهذه الافتراضات مستمدة من أبعاد الفكر التقليدي من حيث التطرق إلى الفرد أنه يتسم بالرشد، غير أنه أن التنظيم الرسمي وحده لا يحقق الأهداف المرجوة ولذا فإن الوسائل الإنسانية وتعميق أبعادها وتهيئة سبلها في التعامل مع الأفراد في إطار المؤسسة التي تعمل للنهوض بمستوى الأداء في المؤسسة عن طريق تحقيق أهدافها.<sup>4</sup>"

ج.ب) نظرية (Y): "لاحظ ماك جريجور أن هناك انعطافا جديدا في تعامل الإدارة في الأفراد العاملين، انطلق من تشخيص سلبيات الإدارة والمشكلات التي واجهتها من خلال الكساد الكبير في مطلع الثلاثينات (1929-1933) ثم الحرب العالمية الثانية إلى جانب المشكلات التي ولدها الأخذ بأسلوب الإنتاج الكبير ثم التغيير الجذري في نظم وعمليات الشراء والتسويق وغيرها من التطورات الاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية، ومن هنا رأى ضرورة إيجاد بديل فكري يساعد الإدارة من الضياع الذي سببته الاتجاهات الفكرية التقليدية القائمة على نظرية (X) والبناء البيروقراطي الذي أساسه هرمية العلاقات بين الأفراد العاملين ونظام السيطرة المحكم، وترتكز هذه النظرية على ما يلي:<sup>5</sup>"

- "إن متوسط الأفراد العاملين في المؤسسة لا يكرهون العمل، بل يرغبون فيه ويعتبرون الجهد المبذول في العمل بمثابة اللهو واللعب، وإما الكراهية للعمل فتنجم عن عوامل خارجية تسببها ظروف العمل ذاتها في المؤسسة ولذا فإن للإدارة دور أساسي في خلق الأجواء الملائمة للعمل وتوجيه العمال نحو العمال والإبداع فيه.
- لا تشكل الرقابة الخارجية والتهجيج بالعقاب العنصر الأهم في سلوك العمل بل إن الرقابة الذاتية للفرد العامل هي أكثر تأثيرا في هذا المجال هذا خصوصا إذا اقتنع الفرد بالعمل وانسجم معه لأن موافقته

<sup>1</sup>فوزي محيريق: مرجع سابق، ص 31.

<sup>2</sup>خليل محمد حسن الشماخ وخيضر كاظم محمود: مرجع سابق، ص 71.

<sup>3</sup>خليل محمد حسن الشماخ وخيضر كاظم محمود: مرجع سابق، ص 71.

<sup>4</sup>خليل محمد حسن الشماخ وخيضر كاظم محمود: مرجع سابق، ص 72.

<sup>5</sup>خليل محمد حسن الشماخ وخيضر كاظم محمود: مرجع سابق، ص 72.



الذاتية ستكون ذات أثر كبير في هذا الاتجاه، فالالتزام بالأهداف العامة للمؤسسة يرتبط أساسا بمدى العوائد المحققة للفرد من الانجاز الأفضل.<sup>1</sup>

- "إن متوسط الأفراد يكرهون السلوك الذي ينجم عنه الفشل، ولهذا فإنه لا يتهرب من المسؤولية بل ويبحث عنها باستمرار، إذا ما توافرت له السبل الكفيلة بإشباع رغباته ويتجنبها حين لا يحقق من خلالها أهدافه وطموحاته.
- إن متوسط الأفراد من العمال يتمتع بقدرة عالية في استخدام أمكانته الفكرية، ويحاول الإبداع وحل مشكلاته المؤسسة.<sup>2</sup>

"إن افتراضات النظريتين مختلفة تماما وأن واقع الحياة عكس ذلك فلا بد أن توجد منطقة وسط بين الفئتين لأنه قد يوجد أفراد يميلون بعض الشيء إلى نظرية (X) أو إلى نظرية (Y) وليس بالضرورة ميلهم إلى إحدى هاتين النظريتين، فـ **ماك جريجور** لا يعطي الكثير فيما يخص سلوك المسؤول، إلا القول بأن المسؤولين الذين يعتقدون بعمالهم كما جاء في نظرية (X) هم بحاجة إلى العمل وتطبيق سلطتهم الرسمية، وذلك بسن الأوامر، المراقبة، التوبيخ،<sup>3</sup> "أما من يعملون على النمط الذي جاءت به نظرية (Y) بالمقابل هو يعتقدون على مبدأ دمج أهداف المؤسسة مع الأهداف الشخصية للعمال، ويقومون بتوفير شروط أحسن لتحقيق العمال لأهدافهم ومن بين الطرق الفعالة التي ينصح بها **ماك جريجور** وللوصول إلى أهداف الدمج هو إشراك العمال في اتخاذ القرارات التي تخصهم كالترقية، وتقييم المرود، خلق جو من الثقة والاحترام والمتبادل وتشجيعهم على تحمل المسؤولية، وهنا بعض الأفكار المستمدة من تجارب الهاورثون كالتالي:<sup>4</sup>

\* "إن المؤسسة نظام اجتماعي، بالإضافة إلى كونها نظام فني، وأن هذا النظام الاجتماعي يحدد ادوار ومعايير التنظيم الرسمي للمؤسسة.

\* لا تتم إثارة دوافع العمال بفعل حوافز اقتصادية فقط، فالحوافز المعنوية لها دورها أيضا في إثارة دوافع العمال.

\* يجب التركيز على إتباع الأسلوب الديمقراطي والمشاركة كنمط في القيادة.

\* ربطت حركة العلاقات الإنسانية بين رضا الفرد العامل وإنتاجيته.

\* يحتاج أصحاب المؤسسات إلى مهارات اجتماعية بقدر حاجاتهم إلى مهارات فنية.

\* يمكن تحفيز العمال في المؤسسة عن طريق حاجاتهم النفسية والاجتماعية.<sup>5</sup>

"إن العامل الاقتصادي المادي لم يكن العنصر الوحيد المحرك للسلوك الإنساني نحو العمل بطريقة أفضل، ومنه أوصى **إلتون مايو** بوضع هياكل السلطة في المؤسسة تعطي أكثر مسؤولية للعمال، وهو ما يبين أهمية العامل الإنساني في سلوك الفرد العامل، فالعامل لا يهتم فقط بالمادة، بل يعطي أهمية كذلك للبعد العاطفي، لان ترشيد

1 خليل محمد حسن الشماع وخيضر كاظم محمود: مرجع سابق، ص 72.

2 خليل محمد حسن الشماع وخيضر كاظم محمود: مرجع سابق، ص 72.

3 سامية عزيز: مرجع سابق، ص 93.

4 سامية عزيز: مرجع سابق، ص 93.

5 سامية عزيز: مرجع سابق، ص 94، نقلا عن حسين حريم: إدارة المنظمات منظور كلي، دار الحامد، عمان، 2003، ص 23.

العمل (الحركات، التوقع، الوقت، الإجراءات، التجهيزات)، لها دور كبير في الرفع من الإنتاجية شريطة أن يصاحبها الاهتمام بالجانب الإنساني، ومنه يتحتم على المؤسسات دراسة حاجات الأفراد في العمل.<sup>1</sup>

**06 المدخل الظرفي:** "يرى هذا المدخل إن المؤسسة نظام مكون من أنظمة فرعية واضحة المعالم والحدود تسعى إلى تحقيق هدف في بيئة صغيرة غامضة بعض الشيء، كما يسعى هذا المدخل إلى فهم العلاقات القائمة في هذه النظم الفرعية، وتلك القائمة فيما بينها وبين المؤسسة وبيئتها الخارجية وتحديد أنماط معينة من العلاقات أو الصيغ فيما بين المتغيرات بما يتلائم مع الموقف."<sup>2</sup>

بعض افتراضات المدخل الظرفي تتلخص في:

- "لا توجد مؤسسة اجتماعية بلا بيئة خارجية.
- المؤسسة مكونة من مجموعة أجزاء والمؤسسة والبيئة.
- إن المؤسسة متعددة ويختلف بعضها عن البعض الآخر.
- هناك تفاعل سببي بين الأجزاء والمؤسسة والبيئة.
- المؤسسة عضوية بطبيعتها، تؤمن بخاصية التكيف وبضرورة المرونة في مواجهة التغيير.
- كل مؤسسة تعمل تحت ظروف متباينة وشروط محددة."<sup>3</sup>

"إن المدخل الظرفي يمثل اعترافات في صعوبة بناء نظرية ذات افتراضات ثابتة لكل زمان ومكان، فعلى الرغم من التراكم المعرفي في مجال نظريات التنظيم، إلا أن هذا الخزان المعرفي لم يستطع إعطاء إجابات كافية لفهم إدراك طبيعة التباين في حياة المؤسسات وكفاءة أدائها وفعاليتها، كما يؤكد بوجود اختلاف أو ظروف متباينة بين الأفراد وفي مختلف الأوقات والأوضاع المتنوعة."<sup>4</sup>

(أ) أهم دراسات المدخل الظرفي:

(أ.ب) دراسات برونز وستولكل: "قام هذا الباحثان بمقابلات ودراسة 20 مؤسسة في إنجلترا وسكوتلندا، فوجدا أن البيئة الخارجية والجماعات داخل المؤسسة تخلق من الظروف التي تحتم استخدام هياكل تنظيمية مختلفة، ناهيك عن الاختلاف في التكنولوجيا المستخدمة، لإنجاح التجربة فقد صنفا نوعين من المؤسسات المرنة والميكانيكية، فالميكانيكية تعتمد على الهراركية - الهرمية - والتقييد بالقواعد والإرشادات،<sup>5</sup> "بينما العضوية - المرنة - فتميل إلى إعطاء الحرية لبلوغ الأهداف وان إرشاداتها تأخذ صيغة النصائح وليس أوامر يبرز من هذه الدراسة عدم وجود مؤسسة تتلاءم مع كل المواقف ففي المؤسسات التي تستخدم تكنولوجيا ثابتة ومستقرة، فإن التنظيم الميكانيكي هو الأصلح، وإما المؤسسات تستخدم تكنولوجيا معقدة وبيئة غير مستقرة فإن التنظيم المرن، هو الأنجح فنجد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تستخدم كما ذكرنا سابقا تكنولوجيا بسيطة."<sup>6</sup>

(أ.ج) دراسة إمري وترست وأنواع البيئة الخارجية: قسم كل امري وترست البيئة إلى أربعة أنواع:

<sup>1</sup>سامية عزيز: مرجع سابق، ص 94.

<sup>2</sup>سامية عزيز: مرجع سابق، ص 96، نقلا عن مؤيد سعيد السالم: ص 116.

<sup>3</sup>سامية عزيز: مرجع سابق، ص 96.

<sup>4</sup>سامية عزيز: مرجع سابق، ص 96.

<sup>5</sup>سامية عزيز: مرجع سابق، ص 97، نقلا عن محمد أحمد عوض: الإدارة الإستراتيجية، دار الجامعة، مصر، 2001، ص 96.

<sup>6</sup>سامية عزيز: مرجع سابق، ص 97، نقلا عن محمد أحمد عوض: الإدارة الإستراتيجية، دار الجامعة، مصر، 2001، ص 96.

- **البيئة الهادفة العشوائية:** "وهي بيئة ثابتة نسبياً، تهديدها قليلة، والتغير الحاصل فيها بطيء وغالباً ما يصعب التنبؤ به، لذلك فإن عدم التأكد فيها منخفض، كما أن المسؤول الأول في المؤسسة - المدير - لا يأخذها بعين الاعتبار عند اتخاذ قراراته.
- **البيئة الهادفة التجميعية:** يمتاز التغير في هذه البيئة بالبطء، إلا أن التهديدات موجودة على شكل تحالفات الأمر الذي يلزم المؤسسة بضرورة التعرف على هذه التهديدات، والتخطيط لعملياتها بأساليب إستراتيجية وانتهاج الأسلوب اللامركزي في اتخاذ القرارات.<sup>1</sup>
- **البيئة القلقة:** "هذه البيئة أكثر تعقيداً وفيها مجموعة متنافسين لديهم هدف واحد، وقد تتمكن واحدة أو أكثر من المؤسسات المتنافسة من السيطرة على البيئة كأن تفرض حد معين من الأسعار، أو تشكل تحالفات قوية بينها.
- **البيئة الهائجة:** هذه البيئة من أكثر البيئات احتياجاً، ويكون عدم التأكد فيها عالي جداً لأن التغير يحدث بشكل متواصل والمتغيرات البيئية متداخلة مع بعضها البعض، الأمر الذي يصعب عملية التخطيط إلى حد بعيد بسبب صعوبة التنبؤ، وهذا النوع من البيئات هو السائد حالياً.<sup>2</sup>

وعلى الرغم من أن امري وترست لم يقدمتا مقترحات محددة بشأن التنظيمات الأكثر ملائمة مع هذه البيئات، إلا أن هذا لا يمنع من إسقاطها على كل من برنر وستولكر من حيث أن طبيعة الموقف وخصائصه في النوعين الأول والثاني يفندهما التنظيم الميكانيكي، بينما يناسب كل من البيئة القلقة والهائجة التنظيم العضوي.

**(أد) دراسة لورنس ولورش:** "ذهب لورنس ولورش إلى أبعد مما طرحته الدراسات السابقة في البحث عن طبيعة العلاقات الموقفية بين أنواع معينة من البيئات الخارجية وردود أفعال المنظمة نحوها إذ طرحا هذان الباحثان السؤال التالي:

كيف يتم استجابة الإدارة العليا للمتطلبات البيئية في هيكل المنظمة وعملياتها الداخلية؟ ولانجاز بحثهما قسما البيئات الكلية إلى ثلاث مكونات البيئة من الجائز أن توجهها المنظمة، وتتكون هذه المكونات من قطاعات السوق، والقطاع الفني/الاقتصادي، والقطاع العلمي، ويمكن أن يسيطر أي من هذه القطاعات على بيئة المنظمة في أي وقت اعتماداً على المجال الإنتاجي الذي تعمل فيه المنظمة.<sup>3</sup>

لقد ركزت دراسة لورنس ولورش على البيئة الخارجية للمؤسسة، وتأثيرها على مجال الإنتاج بمختلف القطاعات التي تنشط بها، دون الاهتمام بالجانب النفسي الذي يحكم البيئة الداخلية للمؤسسة.

**(07) المدخل السياسي:** "بعد المدخل السياسي من المداخل الحديثة في دراسة المنظمات وما يدور فيها من عمليات إدارية وسلوكيات تنظيمية، ففي هذا المدخل نتعامل مع المنظمة بصفقتها وجوداً سياسياً يضم مجموعة من التحالفات المعلنة وغير المعلنة بين الأطراف التي تعمل على تحقيق مصالحها وتتنافس مع بعضها على الموارد المتاحة، حيث يرى أنصار هذا المدخل أن العمليات السياسية متغلغلة في حياة مثلها مثل عمليات التخطيط والتخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة لاختلاف في المهام والواجبات والتأثير المتبادل بين الأفراد والأقسام ووجود حالات الغموض وعدم التأكيد بخصوص البدائل المتاحة لاتخاذ قرار بالإضافة إلى ندرة

<sup>1</sup>مصطفى محمود أبو بكر: التفكير الإستراتيجي والإدارة الإستراتيجية، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2004، ص217.

<sup>2</sup>مصطفى محمود أبو بكر: مرجع سابق، ص 218.

<sup>3</sup>علي سعد الموسوي: المدخل الثقافي، الظرفي، السياسي في المنظمة، مجموعة محاضرات، جامعة المستنصرية بغداد، مارس

الموارد، وانعدام الثقة بين الرئيس والمرؤوس، وغموض الأدوار، وعدم وضوح المعايير المستخدمة في تقويم أداء العاملين.<sup>1</sup>

(أ) **التسييس التنظيمي:** "يعرف بأنه النشاطات غير الرسمية الممارسة في المنظمة بهدف خدمة الذات والتي

عادة ما تكون مؤذية للمنظمة وأعضائها."<sup>2</sup>

"وهذا ما أكده فيجودا **Vigoda** في معرض تعريفه للتسييس التنظيمي عندما أشار بأنه سلوك العاملين في المنظمة الخادم لذواتهم والهادف إلى تحقيق مصالحهم الشخصية، في المنظمة أو تحصيل عوائد على ظهر الآخرين في المنظمة وأحيانا على حسابها، ولذلك فإن هذا السلوك ينظر إليه باعتباره نوع من الأنشطة التأثيرية التي يستخدمها أعضاء المنظمة على أمل تعظيم مصالحهم وأهدافهم في مكان العمل."<sup>3</sup>

"ويرى كل من **Becharach et Lawler** التسييس التنظيمي على أنه مجهودات الأفراد والجماعات للتعزيز أو المحافظة على قوتهم وممارسة النفوذ، والتحكم بالقواعد والإجراءات داخل المنظمة وخارجها."<sup>4</sup>

(ب) **افتراضات المدخل السياسي:** أهم افتراضات هذا المدخل تتجسد فيما يلي:

- "يصعب إيجاد معايير تنظيمية يتفق عليها الجميع، إذ يضع الأفراد معايير لفاعلية وكفاءة المؤسسة بالطريقة التي تتفق مع قيمهم وأهدافهم، وعليه فإن لكل مؤسسة نموذج خاص بها.
- المعلومات غير المتاحة دائما، فهي تحجب أو تعلن وفقا لأهمية المجموعة أو الفرد، كما إن التعامل معها يخضع للتحريف والتحيز، فالأفراد يفسرون المعلومات في ضوء اهتماماتهم وتحيزاتهم الشخصية.
- في أغلب الحالات لا يوجد تخطيط مسبق للهيكل التنظيمي، فهو ينشأ استجابة لمختلف الضغوط وتأثير شخصيات الأفراد على نوع هيكل المؤسسة، فالأقوياء والمنفذون هم الذين يختارون ويصممون الهيكل المفضل لديهم دون مراعاة للظروف للأخرى."<sup>5</sup>
- "لا توجد علاقة محكمة بين المؤسسة وبيئتها الخارجية فالروابط بين الاثنين مرنة ومتغيرة، وسواء كان هيكل المؤسسة أو مخططها غير ملائمة لبيئتها الخارجية، فقد لا يلاحظ هذا الوضع سواء داخليا أو خارجيا، وحتى في حالة ملاحظته، فإن البيانات المتاحة لتحديد أوجه القصور غالبا ما تكون غامضة ويصعب تفسيرها أو تحديد الخطأ المتسبب فيه، وهنا يمكن الاستنتاج بأن بإمكان الأفراد التكيف مع كل أنواع السلوك الملائمة لتحقيق مصالحهم الذاتية ولكنها قد لا تكون ملائمة بالضرورة للمؤسسة."<sup>6</sup>

نفس المرجع، ص 109.

<sup>2</sup>ROSEN ,christofer ,c : **politics stress and echange perception** : a dual process model relating organizational politics to employe outcomes a deservation presented to the graduate faculty of the university of AKROM in partial fulfillent of the requirement for the degree of doctor , philosophe, august 2006, P1 .

<sup>3</sup>Vigoda , Eran : **developments in organizationel politics** , northampton, Edward elgra publishing limited, new delhi , india ,2003 ,P38.

<sup>4</sup> BELL R Walker and H Willer : **power , influence , and legitimacy in organization** , reserch in the sociology of organization , vol17 .

<sup>5</sup>سامية عزيز: مرجع سابق، ص 99 و100.

<sup>6</sup>سامية عزيز: مرجع سابق، ص 100.

• "الأفراد غير متعاونون، فهم أنانيون ومتنافسون ومتصارعون يسعون إلى تحقيق مصالحهم الذاتية، فالمؤسسة عبارة عن مجموعة من مراكز القوى المتناحرة وضروب الصراع بين المدير والعمال، والاستشاري والتنفيذي، والعمال والإدارة."<sup>1</sup>

**ج) آليات تقييد السلوك السياسي في المؤسسة:** تتعدد الممارسات السياسية في المؤسسة الأمر الذي يحتم إيجاد بدائل تقلل من هذا السلوك ومنها:

**ج.أ) تحليل حالة عدم التأكد:** "يتم تقليص هذه الحالة عن طريق تحديد أهداف واضحة للعمال وتوضيح ما الذي يتوقع منهم وبمستوى الأداء المقبول تجعل استخدامهم للسلوك السياسي لا مبرر لها.

**ج.ب) إقامة اتصالات مفتوحة:** إن تبني طريقة الاتصالات المفتوحة تصعب على العمال رعاية مصالحهم الخاصة أو تقوية أهدافهم الشخصية على حساب أهداف المؤسسة، فعندما تجري اتصالات بطرق معروفة من قبل الجميع، تنقيد المناورات السياسية إلى حد كبير."<sup>2</sup>

**ج.ج) المدير ونموذج الاقتداء:** "يمثل المدير وزملاؤه أعضاء الإدارة العليا النموذج يقتدى به العمال في المؤسسة، فقيام المدير بمناورات سياسية غير سليمة يهيئ الطريق لمؤوسه لكي يسلكوها والعكس الصحيح."<sup>3</sup>

"إن المدخل السياسي يعطي إمكانية العامل مع المؤسسة بصفقتها وجودا سياسيا، يضم مجموعة من التحالفات المعلنة وغير المعلنة بين الأطراف، التي تعمل على تحقيق مصالحها الذاتية وتتنافس مع بعضها علانية أو بشكل خفي على الموارد المتاحة، كما يمثل هذا المدخل توجهها مباشرا لدراسة المؤسسات كما هي على أرض الواقع إذ يسعى إلى اكتشاف حقيقة ما يجري فيها إلى حد بعيد، وذلك من خلال تحليل مقاصد أو غايات العلاقات الفردية والجماعية، وهي تتفاعل مع الأطراف الأخرى من أجل الحصول على الموارد الأفضل والمكانة الأحسن."<sup>4</sup>

مما سبق بأننا سنقوم بالتعقيب على بعض النظريات الخاصة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

ذلك أن النظرية الوظيفية للاقتصاديين لساي قد ركزت على شخصية المقاول في تسييره والتحكم في مؤسسته، بحيث أطلق عليها بالمقاول المسير، إضافة إلى تحليه بالتحدي والمخاطرة للنجاح في مؤسسته وتحقيقه لذاته.

أما التيارات الفكرية لشومبيتر فقد ارتبطت نظريته بثلاث تيارات، ففي التيار الأول تم التركيز على إسقاط نظرية هربت سبنسر التطورية، ومن بعدها حدد مفهومين للنجاح والفشل بربطهما بالقدرة على التكيف، وإغفال عنصر مهم يخص نجاح المؤسسة أو فشلها ألا وهو العنصر المادي الذي يبرز في التمويل.

أما التيارين الثاني والثالث ركزا فيه كل من شوماخر على المؤسسة من خلال ثلاث أبعاد تمثلوا في: الحجم، التكنولوجيا، والموقع، وريدمان على اختيارات الرجل الاقتصادي، وحرية السوق، وعدم تدخل الدولة، وأهمل جانب العلاقات الإنسانية في نجاح المؤسسة، والتي تتضح في كل من: لغة الحوار بين المدير والعمال، المشاركة في القرارات، خلق رو المسؤولية والتعاون بين العاملين، وهذا ما أغفلته هذه النظرية بمختلف تياراتها.

<sup>1</sup>سامية عزيز: مرجع سابق، ص 100.

<sup>2</sup>سامية عزيز: مرجع سابق، ص 102.

<sup>3</sup>سامية عزيز: مرجع سابق، ص 102.

<sup>4</sup>سامية عزيز: مرجع سابق، ص 102.

أما المدخل الميكانيكي فركز فقط على الجانب الفني والتقني في إدارة المؤسسة لزيادة مستوى الإنتاجية، وتطويرها، وهذا باستخدام آليات ووسائل تتوافق مع نوع النشاط أو العمل الخاص بالمؤسسة، وبالتالي فمثلها مثل النظريات التي أهملت جانب العلاقات الإنسانية داخل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

#### رابعاً) واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والتنمية المحلية في الجزائر:

##### 01) الممارسة المقاولاتية في الجزائر:

أ) الحاجة إلى المقاولاتية للمحافظة على ديمومة المشاريع الصغيرة : "أصبحت المقاولاتية ضرورية في ظل التغيرات العميقة التي أصبح يشهدها العالم، وقد تميزت الحقبة الأخيرة خصوصاً مع بداية القرن الحالي ميولاً كبيراً للاقتصاديات نحو المقاولاتية لما لها من آثار إيجابية من حيث النمو وحماية الاقتصاد من صدمات الشركات العظمى، هذا التغيير جعل الدول والمؤسسات تركز أكثر فأكثر على الحرف والمهارات الأساسية، والتوجه نحو نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، أما بالنسبة للأفراد فقد ظهرت أشكال جديدة لتنظيم العمل منها عمل حر أو مستقل، العمل في المنزل، العمل بنظام الدوام الجزئي، والعمل المقسم.<sup>1</sup>"

ب) المقاولاتية المؤسسية: " يرى بيرغلمان أن المقولة المؤسسية هي امتداد لنطاق المؤسسة التنافسي وتنسجم معه في انتهاز الفرصة المختلفة، من خلال إعادة توافق الموارد المؤسسية بشكل جديد ومتقن، حيث تحتوي المقولة المؤسسية إنشاءً تطبيقياً لمدى واسع من الابتكارات الجديدة، تسهل خلق واكتشاف الفرص المدركة في بيئة المؤسسة التنافسية.

كما تعرف المقولة المؤسسية على أنها صيرورة تجديد مؤسسي وتحتوي بعدين رئيسيين مرتبطين ببعضهما مع بعض وهما: الإبداع وأنشطة المشروعات الجديدة، وبعد التجديد الاستراتيجي.<sup>2</sup>"

والمعالجة التي تؤمن ذلك وهي:

- "تشجيع الالتزام بالمقولة المؤسسية فيها بواسطة المديرين وعلى كافة المستويات الإدارية.

- تحديد وتعريف الأفكار ومناطق العمل المستهدفة التي تقع تحت اهتمام دعم المديرين، وتقييمها بالطرف المختلفة.

- العمل على استخدام التكنولوجيا بنجاح في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وحتى في المؤسسات الكبيرة.

- أن تعمل المؤسسة المقاولاتية على تحقيق أكبر قدر ممكن من الإنتاجية وبأقل الموارد الممكنة.

الأسفل على مساندة ذلك.<sup>3</sup>"

ج) دور العملية المقاولاتية في المؤسسة الصغيرة والمتوسطة في الجزائر: "يظهر دور العمل المقاولاتي من خلال ما يمكن أن يقوم به المقاول في إدارته للمؤسسة بأساليب فعالة تمكنه من تفجير وإظهار الطاقات الإبداعية

<sup>1</sup>مجموعة محاضرات في مقياس المقاولاتية: موقع من الانترنت:

، يوم 2017/10/22، الساعة 18:49. [https://www.univ-chlef.dz/fsecsg/images/cours\\_online/cour-eco.pdf](https://www.univ-chlef.dz/fsecsg/images/cours_online/cour-eco.pdf)

<sup>2</sup>مجموعة محاضرات في مقياس المقاولاتية: نفس الموقع.

<sup>3</sup>مجموعة محاضرات في مقياس المقاولاتية: موقع سابق.

لعمال مما يساعد المؤسسة المقاول على الاستجابة والتفاعل مع المتغيرات الداخلية والخارجية المتسارعة والمتعددة، ومن بين هذه الأساليب التي يمكن إسقاطها نذكر:<sup>1</sup>

- العمل على تهيئة البيئة التنظيمية التي تشجع الأفراد.

- جعل الإبداع وثقافة المقاولاتية مشتركة لجميع أفراد المؤسسة، عن طريق إعطاء العاملين مزيدا من الحرية في أداء أعمالهم، ومساعدتهم على تقبل التغيير وإزالة مخاوفهم على مكسبهم الوظيفي.

- تحسين أفراد المؤسسة بأهمية وفوائد الإبداع من الناحية المادية والمعنوية كحافز لهم على المزيد من العطاء.

- إتباع نظم مكافآت مناسبة.

- الإيمان بعدم وجود حد ثابت للفرص.<sup>2</sup>

" فالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة عن غيرها من المؤسسات تتميز بجملة من الخصائص، جعلت منها محل اهتمام الباحثين وواصي السياسات، والجزائر كغيرها في الدول النامية أدركت أهمية هذا النوع من المؤسسات، فسعت جاهدة لتشجيع الاستثمار في هذا القطاع، وذلك ما نلمسه من خلال السياسات المنتهجة في السنوات الأخيرة، التي تظهر بوضوح في جملة الآليات والإجراءات، ونتيجة للجهود المبذولة في هذا القطاع، وصل عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المنشأة في السداسي الأول سنة 2010 إلى 607297 مؤسسة، منها 560 مؤسسة تابعة للدولة، والباقي تابعة للقطاع الخاص، موفرة بذلك ما يقارب 1596308 منصب شغل بزيادة قدرها 7,11% مقارنة مع سنة 2009.<sup>3</sup>"

#### د) دور القطاع الخاص في مجال التنمية المحلية في الجزائر:

"لقد تأكدت الحكومة من أهمية القطاع الخاص ودوره في عملية التنمية المحلية لذلك ارتأت جعله شريك لها، ومن ثمة ساد مفهوم الشراكة بين القطاع الخاص والقطاع العام في الجزائر. من هنا أصبح للقطاع الخاص دور فعال في المشاركة في عملية التنمية بجانب الحكومة، غير أن الجدير بالذكر أن التنمية الاقتصادية والاجتماعية لا يمكن تحقيقها في ظل غياب حكومة فاعلة تدعم وتطور القطاع الخاص وتعمل استمراريته في المشاركة في عملية التنمية من خلال:<sup>4</sup>"

- "خلق البيئة الاقتصادية الكلية المستقرة.
- إدامة التنافسية في الأسواق.
- توفير فرص متساوية أمام الجميع.
- خاص الفقراء والفئات ذات الفرص والإمكانيات البسيطة.
- في الحصول على التسهيلات المالية والفنية للمساهمة الإنتاجية في المجتمع، وتحسين مستوى دخلهم ومعيشتهم.

<sup>1</sup>مجموعة محاضرات في مقياس المقاولاتية: موقع سابق.

<sup>2</sup>مجموعة محاضرات في مقياس المقاولاتية: موقع سابق.

<sup>3</sup>لونيبي ريم: المعوقات الاجتماعية للممارسة المقاولاتية في الجزائر، دراسة حالة المؤسسة الكبرى للألات الصناعية باتنة،

مذكرة منشورة لنيل شهادة الماجستير تخصص علم الاجتماع، إشراف كمال بلخيري، جامعة سطيف2، السنة الجامعية

2015/2014، ص170.

<sup>4</sup>صلاح الدين فهمي محمود: دور القطاع الخاص في المشاركة المجتمعية، قسم الاقتصاد، القاهرة، دس، ص8.

• تعزيز المشاريع التي تتيح وتخلق فرص العمل.<sup>1</sup>

"وقد تزايد دور القطاع الخاص وأصبح بالفعل قوة رئيسية وذلك لما يوفره من خبرة ومال ومعرفة لازمة في عمليات تنمية بالشراكة مع المجتمع المحلي، أو أجهزة الدولة الرسمية، أو منظمات المجتمع المدني، ويتمثل الدور الذي يلعبه هذا القطاع في: تأمين القروض للإسكان، ولتأمين التدريب والتعليم والمنح التعليمية، وترتبط أهمية دور القطاع الخاص بالتنمية المحلية بمدى إسهامه في معالجة القضايا والموضوعات الاقتصادية والاجتماعية المحلية،<sup>2</sup> والتي يأتي على رأسها البطالة ومستوى الدخل والتلوث، ولمواجهة هذه التحديات لابد من تعاون كل من القطاعين العام والخاص، وهذا الأخير قد احتل مكانة مميزة في الحياة الاقتصادية والاجتماعية في الجزائر، في ظل نظام التسيير المركزي ونظام اقتصاد السوق، نظرا لدوره المهم في التنمية المحلية، وعرفت هذه السنوات الأخيرة تطور كبيرة من خلال عملية الخصخصة التحويلية والإنشائية، ومن خلال سياسة التنمية التي ترمي إلى التركيز على المبادرة الفردية الوطنية والأجنبية، وخاصة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.<sup>3</sup>

أما بالرغم من التفاف الحكومة لأهمية القطاع الخاص في عملية التنمية المحلية بالجزائر وجعله رئيسا شريكا لها، وبالرغم من تزايد في السنوات الأخيرة، إلا أنه مازال يعاني من نزيف على مستواه بحيث يبرز ذلك في:

\* المنافسات غير الشريفة بين المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الأسواق.

\* ضعف في تعزيز المشاريع الهادفة، والتي تتضح في غياب عنصر مهم ألا وهو التمويل المالي.

\* عدم استقرار في البيئة الاقتصادية.

\* الاهتمام بقطاع الصناعة على غرار القطاعات الأخرى والتي يعاني بعضها من التهميش كقطاع السياحة.

## 02 إستراتيجية تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتفعيل دورها في التنمية المحلية في الجزائر:

نظرا لأهمية الدور الذي تؤديه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الاقتصاديات المعاصرة اتخذت الجزائر العديد من الآليات والسياسات في مجال تنمية هذا القطاع وبلوغ الأهداف المرجوة منه، وفيما يأتي نحاول عرض أهم الآليات من خلال العناصر الآتية:

(أ) الهيئات المدعمة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة: إن إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتزايد الاهتمام بها فرض حتمية تعاضد جهود هيئات عديدة من أجل تمكين هذه المؤسسات بلوغ الأهداف المنوط بها، والتي أهمها:

<sup>1</sup> نفس المرجع، ص 8.

<sup>2</sup> حسن كريم: مفهوم الحكم الصالح، مجلة المستقبل العربي، العدد 309، مركز دراسات الوحدة العربية، دب، نوفمبر 2004، ص 25.

<sup>3</sup> حسن كريم: مرجع سابق، ص 25.



أ.أ) الوكالة الوطنية لدعم تشغيل (أونساج): "استحدثت الوكالة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 96-296 المؤرخ في 08 سبتمبر 1996، ووضعت تحت سلطة رئيس الحكومة، ويتولى الوزير المكلف بالتشغيل متابعة نشاطاتها، وتتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، ولها فروع جهوية ومحلية وتضطلع بالمهام التالية:<sup>1</sup>"

\* "تقديم الدعم والاستشارة لمستحدثي المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومتابعة مسار التركيب المالي وتعبئة القروض لمشاريعهم طيلة تنفيذ المشروع .

\* تضع تحت تصرف مستحدثي المؤسسات المصغرة كل المعلومات ذات الطابع الاقتصادي والتقني والتشريعي والتنظيمي المتعلق بممارسة نشاطاتهم.

\* تحدث بنكا للمشاريع المفيدة اقتصاديا واجتماعيا.<sup>2</sup>"

"ومن هنا فالوكالة تعمل على تقديم الدعم المعنوي والمالي والفني للمستحدثين، وتسهر على كون

المؤسسات المستحدثة تعمل في مجالات مربحة ومستمرة لضمان الشغل وتحقيق المداخيل لمستحدثيها من

جهة وضمان استرداد الديون المحصل عليها خلال الأجل المحددة من جهة أخرى.<sup>3</sup>"

"يتم استخدام صيغ التمويل الثنائي والثلاثي، تكون الأولى بين الطرف المستفيد والوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، والثانية بين الطرفين السابقين والبنك وتكون تشكيلة التمويل حسب هذه الأخيرة كما يلي:

\* المساهمة المالية لأصحاب المشاريع، وتتغير نسبة المساهمة حسب تغير حجم الاستثمار وموطنه.

\* قرض دون فائدة تمنحه الوكالة يتغير حسب مستوى الاستثمار.

\* قرض بنكي يخفض جزء مهم من فوائده من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ويتم ضمانه من طرف صندوق الكفالة المشتركة لضمان أخطار القروض الممنوحة للشباب لذوي المشاريع.<sup>4</sup>"

أ.ب) وكالة ترقية وتدعيم الاستثمارات: "طبقا لنا تضمنته المادة 03 من المرسوم التشريعي رقم 12-93 المؤرخ في 05\10\1993، فإن الوكالة تتكون من مجموعة من الإدارات و الهيئات تعمل على مساعدة المستثمرين في تحقيق استثماراتهم، حيث تعمل الوكالة على تقييم المشاريع ودراستها واتخاذ القرارات بشأنها سواء كان بالقبول أم بالرفض، وقد تم تعديل المرسوم التشريعي السابق بإصدار أمر رقم 01-03 في 20 أوت 2001، يتعلق بتطوير الاستثمار ومناخه واليات عمله، وأهم ما يميز التشريع الجديد ما يأتي:<sup>5</sup>"

\* "المساواة بين المستثمرين المحليين والأجانب.

\* إلغاء التمييز بين الاستثمار العام والخاص.

<sup>1</sup> شريف غياط ومحمد قوروم: التجربة الجزائرية في تطوير وترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها في التنمية المحلية، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 24، العدد 01، جامعة دمشق، 2008، ص 133.

<sup>2</sup> نفس المرجع، ص 133.

<sup>3</sup> نفس المرجع، ص 133.

<sup>4</sup> نفس المرجع، ص 134.

<sup>5</sup> شريف غياط بوقموم: مرجع سابق، ص 134

\* إنشاء شبك موحد على شكل وكالة وطنية لتطوير الاستثمار وإصدار التراخيص.<sup>1</sup>

أ.ج) الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر(الأنجم): "تم استحداث هذه الوكالة سنة 2004، وتقوم بالإشراف على صندوق الضمان المشترك للقروض المصغرة التي تقدمها البنوك التجارية والمؤسسات المالية للمستفيدين منها ومن أهم وظائفها نذكر ( المرسوم التنفيذي رقم 04-14):

\* تقديم القروض دون فائدة والاستشارات والإعلانات للمستفيدين من مساعدة الصندوق الوطني لدعم القروض المصغرة.

\* إقامة العلاقات مع البنوك والمؤسسات المالية وتوطيدها للتمويل اللازم للمشاريع الاستثمارية.<sup>2</sup>

أ.د) صندوق الضمان المشترك للقروض المصغرة: "أنشئ هذا الصندوق بموجب المرسوم التنفيذي رقم 04-16 المؤرخ 22 جانفي 2004، وهو بمنزلة آلية جديدة لضمان مخاطر القروض المصغرة، إذ يختص بضمان القروض التي تقدمها البنوك التجارية والمؤسسات المالية المنخرطة مع الصندوق بنسبة 85% من الديون المستحقة وفوائدها في حالة إخفاق المشروعات الممولة.<sup>3</sup>

أ.ه) البنوك التجارية: "تؤدي البنوك التجارية دورا كبيرا في استحداث المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، بوصفها مصدرا مهما من مصادر التمويل لهذه المؤسسات، وتجدر الإشارة هنا أن تدخل البنوك يخضع للقاعدة التجارية المعمول بها مع بقية المتعاملين.<sup>4</sup>

أ.و) صندوق ضمان قروض المؤسسات الصغيرة والمتوسطة: "أنشأ هذا الصندوق بموجب المرسوم التنفيذي رقم 02-375 المؤرخ في 11 نوفمبر 2002، ويعد انجازا حقيقيا من هذه المؤسسات الصغيرة و المتوسطة كونه يعالج أهم المشاكل التي تعاني من هذه المؤسسات والمتمثلة في الضمانات الضرورية للحصول على القروض البنكية، كما أنه يندرج ضمن الفعالية الاقتصادية والاستخدام الأمثل للموارد العمومية، وذلك بتحول دور الدولة من مانحة للأموال إلى ضامنة للقروض المتقدمة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة،<sup>5</sup> "كانت آخر الإجراءات المتخذة لصالح تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر خلال شهر جانفي 2004 واتسمت بإنشاء صندوقين جديدين هما:

- صندوق ضمان قروض لصالح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة برأسمال قدره 30 مليار دج .

- صندوق ضمان مخاطر الاستثمار في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة برأسمال قدره 3,5 مليار دج.<sup>6</sup>

أ.ز) الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (كناك): " يتكفل الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بجهاز دعم لإنشاء وتوسيع النشاطات المخصصة للشباب العاطل عن العمل والبالغ من العمر 30 — 50 سنة، والذين فقدوا وظائفهم لأسباب اقتصادية لشهر واحد، والحد الأقصى للمشروع لا يتجاوز 10 مليون دينار، ويقدم الجهاز لأصحاب المشاريع ما يلي:

<sup>1</sup> شريف غياط ومحمد بوقمقوم: مرجع سابق، ص 134 و 135.

<sup>2</sup> شريف غياط ومحمد بوقمقوم: مرجع سابق، ص 135.

<sup>3</sup> شريف غياط ومحمد بوقمقوم: مرجع سابق، ص 135.

<sup>4</sup> شريف غياط ومحمد بوقمقوم: مرجع سابق، ص 135 و 136.

<sup>5</sup> شريف غياط ومحمد بوقمقوم: مرجع سابق، ص 136.

<sup>6</sup> شريف غياط ومحمد بوقمقوم: مرجع سابق، ص 136.

\* المرافقة أثناء جميع مراحل المشروع ووضع مخطط الأعمال.

\* المساعدة خلال جميع مراحل المشروع وتطوير دعم خطة العمل.<sup>1</sup>

أ.ح) برنامج ميدا لتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر: "لقد بدأت مختلف برنامج التعاون الدولي التي تستفيد منها قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة توتي ثمارها، وخاصة ما تعلق منها بالتعاون المتعدد الأطراف ويرتكز هذا البرنامج على المحاور الأساسية: تطوير التسيير العملي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودعم إنشاء وترقية الوسائل الجديدة لتمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من أجل تحسين المحيط التنظيمي والمؤسساتي، وقد حدد هذا البرنامج مجالات التعاون والمتمثلة في التطور الاستراتيجي والتسويق، الإنتاج، والصيانة، الجودة، الإدارة، التنظيم، المحاسبة والمالية ومراقبة التسيير والتمويل والتصدير.<sup>2</sup>"

"ومن أشكال التعاون هناك: التعاون مع البنك الإسلامي للتنمية، التعاون مع البنك العالمي، التعاون مع منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية، والتعاون الثنائي خاصة مع البلدان التي تكتسب خبرة واسعة في ميدان تنمية وترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة: (الجزائر، فرنسا)، (إيطاليا، الجزائر)، (تركيا، الجزائر)، (كندا، الجزائر).<sup>3</sup>"

### 03 أسباب نجاح وفشل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر:

أ) مراحل الفشل المالي: إن الحكم على فشل مؤسسة ما يتم عبر مجموعة من المراحل قبل أن يتم إشهار إفلاسها أو إعطائها فرصة ثانية عن طريق إجراء التسوية، ويمكن تلخيص هذه المراحل فيما يلي:

أ.أ) مرحلة بوادر الفشل: "تتميز هذه المرحلة بالكثير من المظاهر غير المطمئنة أهمها انخفاض في الطلب على منتجات أو مبيعات المؤسسة، ضعف كفاءة أساليب الإنتاج، ضعف الموقف التنافسي للمؤسسة، والزيادة الكبيرة في تكلفة التشغيل، انخفاض معدل دوران الأصول، إقرار توسعات استثمارية بدون توفر رأس المال الكافي لمواجهتها.<sup>4</sup>"

أ.ب) مرحلة العسر المالي المؤقت: "في هذه المرحلة تكون المؤسسة تمتلك أصول تفوق في قيمتها مجموع التزاماتها الجاري لضعف مركزها النقدي وبالتالي فهي تحدث نتيجة عدم كفاية السيولة، وهذه الحالة عادة ما تكون مؤقتة لان التدهور في بداياته، ولهذا تسمى هذه المرحلة بالعسر المؤقت.<sup>5</sup>"

أ.ج) مرحلة العسر المالي الفني: "وتشير هذه المرحلة إلى عدم قدرة المؤسسة على الوفاء بالتزاماتها قصير الأجل والتي تنشأ من الانخفاض الجوهرى في الرصيد النقدي المتاح واللازم لدفع التزاماتها المستحقة، وبالتالي فإن حالة فقدان السيولة تحدث برغم أن الأصول تغطي الالتزامات ولكنها متوفرة في شكل يصعب تحويله لنقدية

<sup>1</sup>أحلام منصور وآسيا بن عمر: واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر ووسائل دعمها، مداخلة مقدمة للملتقى الوطني حول إشكالية استدامة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، جامعة الشهيد حمة لخضر، الوادي، يومي 07/06 ديسمبر 2017، ص 11.

<sup>2</sup>أحلام منصور وآسيا بن عمر: مرجع سابق، ص 11 و 12.

<sup>3</sup>برنونور الهدى: المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر مراحل تطورها ودورها في التنمية، موقع من الانترنت، يوم 2018/09/30، الساعة 16:19. <https://democraticac.de/?p=40830>

<sup>4</sup>مصطفى طويطي ومصطفى بلعقد: سيناريوهات فشل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، العدد 05، جامعة، 2014، ص 73.

<sup>5</sup>مصطفى طويطي ومصطفى بلعقد: مرجع سابق، ص و ص 73 و 74.

في الوقت الملائم، لهذا تصبح المؤسسة في حالة عسر مالي إذا كانت أصولها المتداولة أو قيمة استثماراتها الموجهة لرأس المال العامل غير كافية لمواجهة التزاماتها الجارية بكامل قيمتها بالإضافة إلى عدم قدرتها على توفير القيمة المناسبة لتشغيل استثماراتها الثابتة، وبالتالي حالة العسر المالي الفني ترتبط بقيمة مالية لصافي رأس المال العامل.<sup>1</sup>

**أ.د) مرحلة العسر المالي القانوني:** "وتتمثل في الحالة التي لا تكفي فيها القيمة السوقية لأصول الشركة لمواجهة التزاماتها قبل دائئها ومساهميها، وذلك نتيجة حدوث خسائر كبيرة ومتلاحقة أدت لتآكل رأس المال، ولا يؤخذ في هذا احتفاظ المؤسسة بأصول متداولة تزيد قيمتها عن قيمة الخصوم المتداولة، ويعني وجود المؤسسة في هذه المرحلة بداية النهاية بالنسبة لها، إما بالتصفية أو بالتسوية القضائية."<sup>2</sup>

**ب) أسباب فشل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر:** ترجع إلى جملة من العوامل، نبرزها على النحو التالي:

**ب.أ) مشكلات تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:** "يعتبر التمويل أهم مشكلة تقف كعائق أمام إنشاء أو توسيع أي مؤسسة صغيرة ومتوسطة، ذلك أن ما تمتاز به هذه المؤسسات هو ضالة رؤوس أموالها الخاصة الشيء الذي لم يمكنها من الاستفادة من الخدمات التمويلية، زيادة على ما تشترطه المؤسسات المصرفية من الضمانات وما تفرضه من فوائد مرتفعة على أصحاب هذه المؤسسات. وفي إحدى الدراسات التي قام بها البنك الفرنسي لتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة سنة 1996،<sup>3</sup> "والتي شملت مجموعة كبيرة من رؤساء هذه المؤسسات الفرنسية حول طبيعة العوامل التي تحد من تطور مؤسساتهم، كانت نتائج الدراسة تشير إلى أن أهم العوامل تتمثل في إشكالية التمويل وعدم وفرة القروض، إضافة إلى تكاليفها المرتفعة، وهذا ما تؤكدته مختلف الدراسات التي تمت في هذا الإطار في معظم الدول، وهو ما يجعل من إشكالية تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة إشكالية دولية."<sup>4</sup>

"فجل المشاريع الصغيرة والمتوسطة تعاني من صعوبات كبيرة في حصول أصحابها على قروض طويلة الأجل للانطلاق في النشاط ( من خلال مثلا عمليات البحوث والتطوير أو شراء الممتلكات والمعدات)، حيث تعتبر البنوك أن عملية إقراض المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في مراحل نشأتها الأولى محفوفة بالمخاطر، لذلك فإنها لا تظهر حماسا لتمويلها بسبب عدم تماثل المعلومات، وعدم توفر الأصول الكافية التي يمكن استخدامها كضمانة، وحتى إن توفر التمويل من البنوك (بالنسبة للمؤسسات التي تجاوزت مرحلة الانطلاق)، فإن الفوائد التي يتحملها المستثمر تكون عالية، إضافة إلى صرامة الضمانات وتعدد إجراءاتها، حيث تشترط البنوك في الجزائر ضمانات على قروضها تتجاوز 150% من المبلغ المقترض، كما قد تأخذ عوائق التمويل البنكي أشكال أخرى كفترة السداد وفترة الانتظار للحصول على القرض."<sup>5</sup>

<sup>1</sup>مصطفى طويطي ومصطفى بلمقدم: مرجع سابق، ص 74 و 75.

<sup>2</sup>مصطفى طويطي ومصطفى بلمقدم: مرجع سابق، ص 75.

<sup>3</sup>دريس أميرة ودريس بشرى: معوقات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، مجلة اقتصاديات المال والأعمال، ديسمبر 2017، ص 87.

<sup>4</sup>دريس أميرة ودريس بشرى: مرجع سابق، ص 87.

<sup>5</sup>رابح خوني ورامي حريد: عوائق الاستثمار في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، مجلة الحقوق والحريات، العدد 3، جامعة محمد خيضر بسكرة، ديسمبر 2016.

ب.ب) المشكلات المرتبطة بنظام المعلومات: "في إطار المشكلات التي تعترض تطور الكثير من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، هناك تلك المتعلقة بعدم وجود نظام للمعلومات خاصة فيما يتعلق بدراسة السوق والبيئة الخارجية، البيئة القانونية والتنظيمية، وهذه الإشكالية تظهر غالبا في السنوات الأولى من إنشاء المؤسسة."<sup>1</sup>

ب.ج) مشاكل الإجراءات الإدارية والتنظيمية: "يعتمد نجاح قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أساسا على الأسلوب الذي تنتهجه الإدارة المسيرة لهذا القطاع في تعاملها مع مديري المؤسسات، ويتوقف كذلك على مستوى التعاون بين العاملين ومروسيهم، وهذا ما تفتقده مؤسساتنا، التي تتطور ببطء شديد، مقارنة بما تتطلبه التنمية الاقتصادية، فالمشكلة التي تعاني منها إدارة هذه المؤسسات هي مشكلة نظام، وليست مشكلة أشخاص، لأن الإدارة الجزائرية لازالت تمثل السبب الرئيسي لجل العوائق التي تقف في وجه التنمية الإدارية، الاقتصادية والسياسية للمجتمع، من خلال روح الروتين الرسمي الممل فهناك الكثير من المشاريع عطلت، كون أن نشاط المؤسسة يتطلب الاستجابة الإدارية السريعة تنظيما وتنفيذا، مما ضيع على أصحابها

وعلى الاقتصاد الوطني فرصا استثمارية لا تعوض."<sup>2</sup>

ب.د) المشاكل التسويقية: وتتمثل في:

ب.د.أ) مشكلات تسويقية خارجية: نذكر من أهمها:

\* "مشكلة تفضيل المستهلك للمنتجات الأجنبية لدوافع عاطفية قائمة على ارتباطه بالسلع المستوردة لفترة زمنية طويلة.

\* مشكلة المنافسة بين المنتجات المستوردة ومثيلاتها من المنتجات الوطنية ويرجع ذلك إلى حرية شبه مطلقة للاستيراد من الأسواق الأجنبية وعدم توفير الحماية الكافية للمبيعات الوطنية.

\* مشكلة انخفاض من حجم الطلب لقطاع كبير من طرف المستهلكين وهذا ما يؤدي بدوره الى التأثير على حجم الطلب الكلي."<sup>3</sup>

ب.د.ب) مشكلات تسويقية داخلية: أهمها:

\* "مشكلة عدم اهتمام المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بدراسة السوق المتوقع لتصريف سلعهم وخدماتهم.

\* الاهتمام بإجراء دراسات التنبؤ لحجم الطلب على منتجات المؤسسة.

\* مشكلة نقص الكفاءات التسويقية ونقص القوى البيعية عموما.

\* مشكلة عدم قدرة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على إلزام التجار بأسعار معينة مما يؤدي إلى فرض الأسعار في السوق والتي تضر في النهاية بالمؤسسة."<sup>4</sup>

<sup>1</sup>دريس أميرة ودريس بشرى: مرجع سابق، ص 88.

<sup>2</sup>شامية بن عباس وهدى معيوف: الصعوبات والعراقيل التي تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، الملتقى الوطني حول إشكالية استدامة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، جامعة الشهيد حمة لخضر الوادي، يومي 07/06 ديسمبر

2017، ص 7.

<sup>3</sup>نفس المرجع، ص 8.

<sup>4</sup>شامية بن عباس وهدى معيوف مرجع سابق، ص 8.

ب.هـ) المشكلات التسييرية وضعف مستويات تأهيل الموارد البشرية:

ب.هـ.أ) المشكلات التسييرية: "ينطوي تحت المشكلات التسييرية مجموعة من العوامل الفرعية التي تحد من قدرة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على ممارسة الإدارة الفعالة والتي نذكر منها:

\* طبيعة الملكية.

\* عدم رغبة المالكين في تفويض الصلاحيات لأطراف خارجية.

\* محدودية قدرة المسيرين الإداريين على التنبؤ والتخطيط والاستشراف للمستقبل.<sup>1</sup>

ب.هـ.ب) مشكل ضعف مستويات تأهيل الموارد البشرية: "رغم الأهمية الإستراتيجية للعنصر البشري، إلا أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تعاني من مجموعة من النقائص على مستوى العنصر البشري، والتي من بينها:

\* عدم توافر الإطارات ذات الكفاءة العالية على مستوى الإدارة العامة للمؤسسة.

\* ضعف الوعي بالمهارات الريادية الفردية والابتكارية لدى أصحاب هذه المؤسسات.

\* ضعف مستوى التدريب وعدم توافقه مع احتياجات هذه المؤسسات.

\* نقص الكفاءات المتخصصة في مجال التسويق وغيره من الوظائف الأخرى.<sup>2</sup>

ج) عوامل نجاح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر:

ج.أ) العوامل الشخصية: وهي جملة العوامل المرتبطة بمالك المؤسسة أو مديرها، وتتمثل في بعض الصفات الضرورية التي يجب أن تتوفر فيه لنجاح المؤسسة أو ما تعرف بصفات المدير الناجح ويمكن انجازها فيما يلي:

\* "الاستعداد الجيد من قبل المستثمر أو المدير من اجل التكيف مع ظروف العمل والتفرغ التام للعمل في المؤسسة، وإيمانه بفكرة نجاح مشروعه بمجهوداته .

\* الحرص على اكتساب الحد الأدنى من الخبرة قبل تأسيس المشروع والإحاطة بمختلف الجوانب المؤثرة على نشاط المشروع .

\* الفصل بين أمور المؤسسة وأموره الخاصة والعائلية.<sup>3</sup>

\* "يستحسن لصاحب المؤسسة أو مديرها أن يجيد العديد من المهارات كالإعلام الآلي، واللغات الأجنبية، و المهارات الإدارية (فن التفاوض، تنظيم الوقت).

\* توفر العديد من الصفات والسمات القيادية في شخصية صاحب المؤسسة كتحمل المخاطر وحب الانجاز و

الإبداع والابتكار.<sup>4</sup>

\* "القدرة على خلق فرصة في العمل و تجنب العقبات بحسب التوقع و البصيرة.

<sup>1</sup>دريس أميرة ودريس بشرى: مرجع سابق، ص 87.

<sup>2</sup>دريس أميرة ودريس بشرى: مرجع سابق، ص و ص 87 و88.

<sup>3</sup>دريس أميرة ودريس بشرى: مرجع سابق، ص و ص 87 و88.

<sup>4</sup>محمد قوجيل: مرجع سابق، ص 12.

\* الاهتمام بتوظيف عوامل الإنتاج المتاحة بالمؤسسة لتحقيق أعظم ربح ممكن .

\* خلق روح الفريق الواحد في العمل والاهتمام بأحوال أفراد المؤسسة وانشغالاتهم.

\* قدرته ومهاراته في حماية المؤسسة من العوامل السلبية التي تهددها.

ويمكن تلخيص الصفات والمهارات التي يجب أن تتوفر في المدير الناجح للمؤسسة الصغيرة فيما يلي: المبادرة، الطاقة والمجهود، القدرة على الاتصال، الحكم الصائب، مهارات القيادة، التنظيم، الخبرات السابقة، الصبر والهدوء، المظهر، المهارة الفنية، القيادة الإدارية.<sup>1</sup>

**ج.ب) العوامل المتعلقة بالمؤسسة:** هناك مجموعة من العوامل التي تساهم في نجاح المؤسسة، ومن أهمها:

\* "القيام بالدراسات اللازمة سواء دراسة الجدوى أو الدراسات الأولى للقيام بالمشروع، حتى يتمكن صاحب المؤسسة من وضع خطة واتخاذ إجراءات يتحقق على ضوءها نجاح المؤسسة.

\* الاعتماد في توجيه وتشغيل المؤسسة على استخدام وظائف الإدارة والتخطيط، التنظيم، التوجيه والرقابة بالاعتماد على فريق عمل يمتلك مهارات عالية لتحقيق ذلك.

\* المعرفة الجيدة بالسوق، وذلك من خلال تعزيز ودعم وظيفة التسويق في المؤسسة الصغيرة والتي تساعد في معرفة السوق والفرص التسويقية والحرص على تحسين جودة المنتج.<sup>2</sup>

\* "الاعتماد على فريق عمل و كفاءة، فلا يكفي للمؤسسة أن تمتلك الموارد الملموسة مثل الأموال والمباني والأراضي، بل الموارد البشرية تلعب دورا هاما في تحقيق الميزات التنافسية، ويعبر عنها اليوم بكونها رأس المال.

\* قدرة المؤسسة على تقديم شيء متميز وخاص، من أجل نجاح واستمرار المؤسسة يمكن لها أن تميز نفسها عن بقية المنافسين من خلال تقديم منتج مميز أو استخدام تكنولوجيا جيدة.

\* الاهتمام بوظيفة التمويل والمحاسبة، والتي تساعد في وضع الخطط المالية الملائمة مع التعامل مع الجوانب المالية والمحاسبية بطريقة صحيحة تضمن التغلب على المشكلات في هذا المجال، وكذلك ترشيد التكاليف عن طريق تخصيص الموارد المتاحة واستخدامها بكفاءة صحيحة.<sup>3</sup>

**ج.ج) العوامل المتعلقة بالبيئة الخارجية للمؤسسة:** هناك مجموعة من العوامل الواجب توفرها في البيئة التي تنشأ وتعمل بها المؤسسة الصغيرة لكي تساهم في نجاحها ومنها :

\* "التخطيط المركزي من قبل الحكومات لأنشطة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ومع تحديد أوجه المساعدة التي يحتاج إليها كالتنسيق والتسويق، وذلك بعد تحديد احتياجاتها.

\* المساهمة في دعم وتطوير معارف ومهارات أصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من خلال التنسيق مع الجامعات و المعاهد المتخصصة الموجودة في الاقتصاد.

<sup>1</sup>محمد قوجيل: مرجع سابق، ص 12

<sup>2</sup>عبد القادر رقرق: مرجع سابق، ص 195.

<sup>3</sup>عبد القادر رقرق: مرجع سابق، ص و ص 195 و 196.

- \* المساعدة في عملية تنمية وتطوير المشاريع الصغيرة إداريا وتوفير الاستشارات والتدريب وتقديم المساعدة الفنية والتكنولوجية.<sup>1</sup>
- \* "التنسيق مع الجهات التمويلية المختلفة لوضع برامج تمويلية متنوعة وداعمة للمشاريع الصغيرة .
- \* تقديم المساعدات التسويقية على المستويين المحلي والدولي حيث يمكن الاستفادة من مزايا الغرف التجارية والصناعية.
- \* التنسيق والتكامل مع المؤسسات الكبيرة من خلال توفير المعلومات المتعلقة بالمؤسسات الكبيرة والمواسفات الضرورية لاحتياجاتها من مستلزمات الإنتاج التي تقدمها للمؤسسات الصغيرة.
- \* التنسيق بين الهيئات والوزارات المختصة في هذا السياق لمنح فرص إنشاء مؤسسات صغيرة والنجاح فيها بشكل عادل وملائم للنشاط.<sup>2</sup>

### خلاصة الفصل:

لقد تطرقنا في هذا الفصل إلى مختلف التعريفات الخاصة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب بعض الدول، ثم أهم خصائصها في الاقتصاد الجزائري، تليها واقع الممارسة المقاولاتية في إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالجزائر من خلال إبرازنا لكل من الحاجة إلى المقاولاتية للمحافظة على ديمومة المشاريع وتطويرها، والمقاولاتية المؤسسية وتوضيح مفهومها، ثم دور العملية المقاولاتية في المؤسسة الصغيرة والمتوسطة في الجزائر والأساليب المعتمدة في هذه العملية، ودور القطاع الخاص في مجال التنمية المحلية من خلال تحليل واقعه في الجزائر، وبعد ذلك تطرقنا إلى دور هذه المؤسسات في توفير فرص التوظيف لسباب وخريجي الجامعة، من خلاله إسقاطه على الوضع الراهن للمجتمع المحلي، ودور هذه المؤسسات في التخفيف من حدة البطالة وهذا بتوضيح أهم الدول الداعمة للخريجين أصحابها، إضافة إلى التطرق إلى إستراتيجية تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من خلال إبراز أهم الهيئات الداعمة في تمويل هذه المؤسسات وتفعيل دورها في التنمية المحلية، تليها المداخل النظرية الخاصة بهذه المؤسسات من خلال ذكر أهمها وإبراز دور المقاول

<sup>1</sup>محمد قوجيل: مرجع سابق، ص 14.

<sup>2</sup>محمد قوجيل: مرجع سابق، ص 14.



فيها، أما أخيرا فقمنا بتحديد أهم عوامل فشل ونجاح هذه المؤسسات في الجزائر، وهذا قبل أن نقوم بإسقاط موضوع الدراسة على بلدية تبسة والتي نوضحها في الفصل الموالي.

# الفصل السادس

## واقع مؤسسات خريجي الجامعة ومساهمتها في التنمية المحلية في ولاية تبسة

تمهيد

أولاً/ واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ولاية تبسة

01- لمحة عن تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية تبسة

02- التوزيع وحركية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية تبسة

ثانياً/ الهيئات الداعمة ودورها في خلق مناصب الشغل لخريجي الجامعة بولاية تبسة

01- واقع خريجي جامعة العربي التبسي بولاية تبسة

02- خريجي الجامعة المستفيدين من الهيئات الداعمة وقطاعات نشاطها في ولاية تبسة

ثالثاً/ واقع التنمية المحلية في ولاية تبسة

01- برامج التنمية المحلية في ولاية تبسة

02- حصيلة البرامج وتوزيعها حسب القطاعات في ولاية تبسة

03- التنمية المحلية ومعوقاتهما في ولاية تبسة

خلاصة الفصل

**تمهيد:**

لقد تعرضنا في الفصول السابقة إلى مختلف الأطر النظرية لدراستنا التي تتمحور حول مخرجات التعليم العالي، والتي تتضمن خريجي الجامعة أصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وكذا التنمية المحلية في الجزائر، ولذلك سوف نتطرق في هذا الفصل إلى تشخيص واقع خريجي جامعة تبسة أصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ومساهماتهم في تحقيق التنمية المحلية.

فلقد شهدت ولاية تبسة تطورا ملحوظا في مختلف المجالات: الاجتماعية، الثقافية، البيئية، الاقتصادية، والتربوية. فمن الجانب الاقتصادي وبالتحديد في مجال القطاع الخاص سجلت ولاية تبسة تطورا ملحوظا، وزيادة في عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مما أصبحت محل جذب للشباب العاطل عن العمل، وخاصة خريجي جامعة العربي التبسي، أما المجال التربوي الخاص بقطاع التعليم العالي، فلقد شهدت الجامعة تخرج أعداد هائلة من الطلبة في مختلف الكليات، مما نجم عليه إغراق سوق العمل بأعداد هائلة من الخريجين، ومع سيطرة المحسوبية في قطاعات التوظيف العمومي، أصبح على خريج الجامعة التوجه إلى القطاع الخاص كمنفذ له. وعليه سنتعرض في هذا الفصل إلى المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لخريجي الجامعة، للوقوف على واقع هذه المؤسسات، وإلى مدى مساهمتها في التنمية المحلية بالولاية.

**أولا) واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ولاية تبسة:****01) لمحة عن تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية تبسة:**

حتى تكون لدينا رؤية واضحة حول واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ولاية تبسة سنعرض الجدول التالي:  
جدول رقم (02): يوضح تعداد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ولاية تبسة من 2013 إلى 2018:

السنوات	2013	2014	2015	2016	2018
المؤسسات الصغيرة والمتوسطة	3890	4304	4650	5126	5641

**المصدر:** الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي CNAS لولاية تبسة

لقد بلغ عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة إلى غاية 2018/06/30 حسب إحصائيات الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي 5641 مؤسسة تشغل حوالي 30691 عاملا (دون الأخذ بعين الاعتبار رؤساء المؤسسات المصرح بهم لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء (CASNOS).

فمن خلال الجدول أعلاه يتبين أن تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة للفترة الممتدة من سنة 2013 إلى غاية 2018/03/31 بلغ: 1751 مؤسسة أي زيادة بـ: 41.5%.

"ويعود هذا التطور في عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة إلى الاهتمام الكبير الذي أصبحت تحظى به هذه المؤسسات في السنوات الأخيرة على المستوى الوطني بشكل عام، وولاية تبسة بشكل خاص، بعد إدراك الأهمية والدور المحوري الذي تؤديه هذه المؤسسات في دعم الاقتصاد المحلي، الأمر الذي دفع السلطات الولاية إلى تهيئة الظروف المناسبة، بهدف مساعدة هذه القطاع، وذلك من خلال وضع مجموعة من الآليات والهيكل الداعمة للمؤسسة الصغيرة والمتوسطة على مستوى الولاية،"<sup>1</sup> "وهو ما يبرر الزيادة المعتبرة في عدد هذه المؤسسات في الفترة الأخيرة، حيث أنشئ صندوق لضمان القروض المصرفية، وذلك بهدف تذليل الصعوبات التمويلية التي تواجهها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، فضلا عن دور مختلف هيئات الدعم مثل: (الوكالة الوطنية لدعم تشغيل

<sup>1</sup>الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي CNAS لولاية تبسة.

الشباب، والوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر...) بالإضافة إلى تسهيل الاستفادة من القروض مقارنة بالسنوات السابقة.<sup>11</sup>

شكل رقم (02): يوضح تطور تعداد قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:



المصدر: الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي CNAS لولاية تبسة

**(02) التوزيع وحركية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية تبسة:**

**(أ) توزيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب قطاعات الأنشطة الاقتصادية:**

شهدت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حركية خلال الفترة الأخيرة مما ساهم في تعدد قطاعات نشاطاتها الاقتصادية واستقطاب أعداد معتبرة من الشباب العاطل عن العمل، والجدول الموالي يوضح حركية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتوزيعها حسب قطاعات نشاطها:

**جدول رقم (03): يوضح توزيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب قطاعات الأنشطة الاقتصادية:**

الرقم	قطاع النشاط	2018			2016			2015			2014		
		النسبة %	عدد العمال	عدد المؤسسات	النسبة %	عدد العمال	عدد المؤسسات	النسبة %	عدد العمال	عدد المؤسسات	النسبة %	عدد العمال	عدد المؤسسات
01	بناء وأشغال عمومية	51,11	15685	2322	51,27	15461	2217	51,29	15220	2075	26,18	15050	1932
02	صناعة غذائية، تنغ وكبريت	4,97	1525	242	5,03	1516	224	5,05	1499	212	7,73	1490	204
03	خدمات مقدمة للمؤسسات	1,89	581	68	1,92	580	66	1,88	558	64	2,89	557	61
04	نقل، اتصالات، بريد	4,86	1491	315	4,93	1487	295	4,92	1460	269	7,55	1456	257
05	كيمياء، بلاستيك، مطاط	0,23	69	13	0,23	69	12	0,23	69	12	0,36	69	12

الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي CNAS لولاية تبسة.

06	صناعة الخشب، الورق والطباعة	57	1,32	206	1,07	62	1,33	217	0,73	64	1,25	217	0,72	71	1,26	221	0,72
07	صناعة الصلب، المعادن الميكانيك، الإلكترونيك	57	1,32	162	0,84	62	1,33	201	0,68	65	1,27	201	0,67	67	1,19	202	0,66
08	فندقة، مطاعم، مقاهي	281	6,53	1152	5,97	301	6,47	1158	3,90	325	6,34	1164	3,86	360	6,38	1200	3,91
09	مواد البناء، خزف وزجاج	71	1,65	449	2,33	71	1,53	449	1,51	74	1,44	451	1,49	75	1,33	452	1,47
10	فلاحة، صيد بحري	20	0,46	298	1,54	28	0,60	300	1,01	31	0,61	300	0,99	39	0,69	302	0,99
11	صناعة النسيج والخياطة	10	0,23	63	0,33	10	0,23	63	0,21	11	0,22	67	0,22	12	0,21	73	0,24
12	خدمات مقدمة للجماعات المحلية	348	8,09	1270	6,58	384	8,26	1313	4,43	410	7,99	1344	4,46	445	7,89	1370	4,46
13	صناعة الجلود والأحذية	3	0,07	17	0,09	3	0,06	17	0,06	3	0,06	17	0,06	3	0,05	17	0,06
14	التجارة	489	11,36	2346	12,16	547	11,76	2414	8,14	741	14,46	2527	8,38	923	16,37	2667	8,69
15	المناجم والمقالع	36	0,84	615	3,19	38	0,82	618	2,08	40	0,78	621	2,06	41	0,73	624	2,03
16	صناعات مختلفة	18	0,42	88	0,46	18	0,39	88	0,30	24	0,47	98	0,32	30	0,53	104	0,34
17	مؤسسات مالية	28	0,65	440	2,28	28	0,60	440	1,48	29	0,57	440	1,46	30	0,53	440	1,43
18	خدمات وأشغال عمومية بترولية	53	1,24	809	4,19	53	1,14	809	2,73	53	1,03	809	2,68	54	0,96	829	2,70
19	المحروقات	3	0,07	709	3,68	3	0,06	709	2,39	3	0,06	709	2,35	3	0,05	709	2,31
20	طاقة ومياه	2	0,05	161	0,83	2	0,04	161	0,54	2	0,04	161	0,53	3	0,05	161	0,52
21	خدمات مقدمة للأسر	29	0,67	80	0,41	32	0,69	82	0,28	36	0,70	83	0,28	41	0,73	87	0,28
22	أعمال عقارية	13	0,30	217	1,12	13	0,28	217	0,73	13	0,25	217	0,72	17	0,30	219	0,71
23	الصحة	320	7,43	1585	8,22	363	7,81	1612	5,43	388	7,57	1620	5,37	467	8,28	1663	5,42
	المجموع	4304	100	29289	100	4650	100	29674	100	5126	100	30158	100	5641	100	30691	100

**المصدر:** من إعداد الباحث بناء على معطيات الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي CNAS لولاية تبسة. نلاحظ من بيانات الجدول أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تنشط في مجالات مختلفة، يأتي في مقدمتها قطاع البناء والأشغال العمومية بنسبة متمثلة في 41,16% وهذا سنة 2018، حيث تشغل نسبة 51,11% من إجمالي عمال المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وهو ما يعني أن ما يقارب نصف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تنتزع على هذا النشاط في ولاية تبسة، وتعكس هذه النسبة أهمية قطاع البناء بصفة خاصة، وهذا راجع إلى الإصلاحات المهمة والكبيرة التي تشهدها الولاية مؤخرا على مستوى البنى التحتية من جهة، ومحاولتها تجسيد عمليات البناء والتوسع العمراني من جهة ثانية، حيث استفادت ولاية تبسة من أغلفة مالية ضخمة من خلال البرنامج القطاعي الغير الممركز، والمخطط البلدي للتنمية.

يأتي بعدها قطاع التجارة بنسبة 16,37% سنة 2018، والذي تشغله نسبة 8,69% من العمال، ونفسر أهمية هذا النشاط بسبب الموقع الجغرافي الذي تحتله ولاية تبسة، من خلال تموقعها في الحدود مع دولة تونس، التي يسمح بخلق مبادلات تجارية بين الولاية وتونس من جهة، وبينها وباقي الولايات الجزائرية من جهة أخرى، الأمر الذي يؤدي إلى تنشيط القطاع التجاري.

أما قطاع الخدمات المقدمة للجماعات المحلية، فقد احتل المرتبة الثالثة بعدد مؤسساته الصغيرة والمتوسطة، وبنسبة 7,89%، ونسبة يد عاملة مقدرة ب 4,46 سنة 2018، حيث يسعى هذا القطاع لتحسين الجانب الصحي في الولاية، وتعويض ندرة المستشفيات والخدمات الصحية... الخ

لنجد بعد ذلك قطاع المقاهي والمطاعم والفندقة الذي مثلت نسبته 6,38% سنة 2018، بيد عاملة بنسبة 3,91، كون الولاية تعد نقطة مرور لمختلف التجار والزبائن، وحتى السياح، وبالتالي تعمل على تنشيط هذا القطاع من خلال تقديم مجموعة من الخدمات الموجهة لاستقطاب مختلف الفئات الزائرة لولاية تبسة، والعمل على تطويرها، وهذا لجذب الزائرين لها، وتوفير الظروف اللازمة لهم أثناء إقامتهم بالولاية.

كذلك تنشيط المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ضمن قطاع النقل والبريد والاتصالات، وهذا بنسبة 5,58%، وبنسبة يد عاملة مقدرة ب 4,86% وهذا خلال سنة 2018، ويرجع ذلك إلى أهمية هذا القطاع في هذه الولاية خاصة قطاع النقل الذي يعتبر شريان الولاية وهمزة وصل سواء كان ذلك محليا بين البلديات أو بينها وبين باقي الولايات، والجدير بالملاحظة أن تطور عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في مجال النقل والاتصالات والبريد راجع للدور الذي أدته هيئات الدعم، والمساعدة التي وفرتها السلطات الولائية لدعم هذه المؤسسات، فقد ساهمت بشكل فعال في زيادة عدد هذه المؤسسات ضمن هذا المجال مثل: الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، والوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، والصندوق الوطني للتأمين عن البطالة... الخ، لتأتي بعد ذلك باقي القطاعات الأخرى والتي تنشيط فيها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والتي يتراوح عددها بين مؤسستين إلى 71 مؤسسة.

بناء على ما سبق فإن تطور عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة خاصة في كل من: قطاع البناء والأشغال العمومية، قطاع التجارة، قطاع النقل والمواصلات، وقطاع الخدمات وهذا راجع إلى:

\*"الديناميكية التي يتميز بها قطاع البناء والأشغال العمومية، نتيجة لحجم برامج الاستثمارات العمومية المسجلة على مستوى الولاية.

\*طبيعة الاستثمار في قطاعات الخدمات والنقل والمواصلات التي تتميز بسهولة إجراءات الإنشاء وتكاليفه المنخفضة، فضلا عن سرعة تحقيق الإيرادات وقلة المخاطر مقارنة بالنشاطات الإنتاجية الأخرى.<sup>1</sup>"

"كما يتوقع استمرار في النمو لقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة نتيجة للإجراءات التحفيزية الموضوعة من طرف الدولة والتي تتمثل في:

\*التسهيلات والامتيازات الممنوحة للشباب الحامل للمشاريع الاستثمارية في إطار هياكل الدعم الموجودة والمتمثلة في: الوكالة الوطنية لتشغيل الشباب، والصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، والوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، والوكالة الوطنية لترقية الاستثمار.

\*توفير العقار الصناعي بتكريس مبدأ المنح بالتراضي في إطار لجنة المساعدة على تحديد الموقع وترقية الاستثمارات وضبط العقار.<sup>2</sup>"

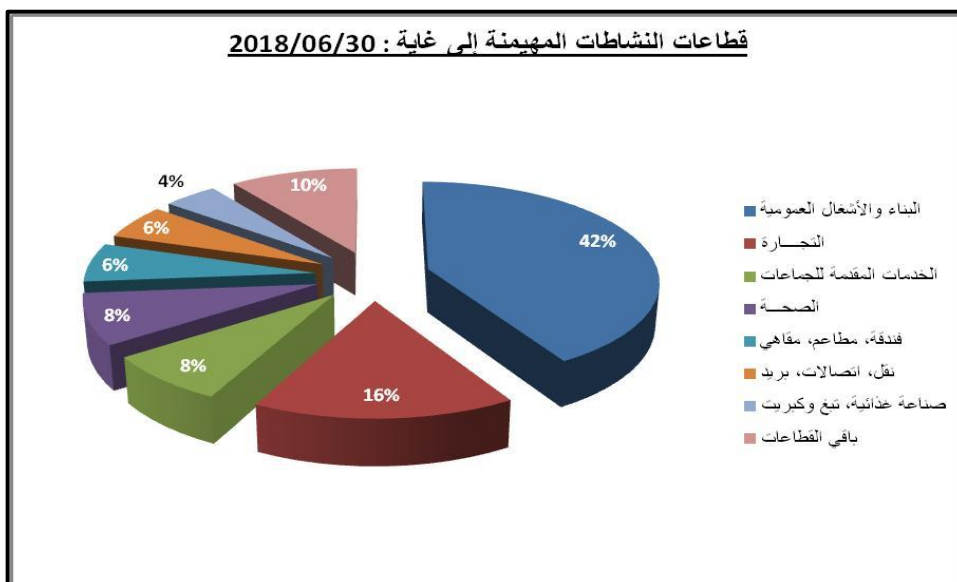
والشكل الموالي يوضح قطاعات النشاطات المهيمنة :

شكل

يوضح

المهيمنة

رقم (03):  
قطاعات  
النشاطات  
إلى  
غاية  
2018/06/30



<sup>1</sup>مديرية الص

<sup>2</sup>مديرية الص

المصدر: الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي CNAS لولاية تبسة

(ب) توزيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب البلديات:

بعد التطرق إلى توزيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ولاية تبسة حسب قطاعات النشاط، سوف نقوم بتوضيح توزيعها حسب بلديات ولاية تبسة والتي تبلغ 28 بلدية، بحيث شهدت تطور ملحوظ سواء من حيث عدد المؤسسات وكذا في عدد العمال، وهذا ما سنستعرضه في الجدول الموالي:

جدول رقم (04): يوضح توزيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب البلديات وتطورها خلال الفترة من 2014 إلى 2018:

الرقم	البلديات	2014		2015		2016		2018	
		عدد م.ص.م	عدد العمال	عدد م.ص.م	عدد العمال	عدد م.ص.م	عدد العمال	عدد م.ص.م	عدد العمال
01	تبسة	2529	16771	2727	16965	2974	17252	3265	17591
02	بئر العاتر	307	2460	340	2473	387	2508	449	2542
03	الشريعة	459	2849	497	2893	539	2917	581	2963
04	سطح قنتيس	2	13	2	13	2	13	2	13
05	العوينات	117	886	123	895	145	914	159	921
06	الحويجبات	15	58	17	72	18	79	23	84
07	صفصاف الوسرى	18	238	18	238	18	238	18	238
08	الحمامات	93	647	103	648	119	660	128	664
09	نقرين	23	520	26	521	27	521	30	523
10	بئر مقدم	31	199	33	199	36	200	43	222
11	الكويف	51	255	54	269	61	272	66	273
12	المرسط	51	370	54	370	69	378	75	410
13	العقلة	57	363	62	364	64	364	65	365
14	بئر الذهب	14	144	15	145	17	150	18	151
15	العقلة المالحة	5	29	6	29	6	42	8	42
16	قريقر	9	44	10	44	12	44	13	44
17	بكارية	52	406	56	406	63	407	66	408

18	بوخرزة	38	204	40	204	49	208	51	210
19	الونزة	282	1758	295	1759	332	1781	375	1798
20	الماء الأبيض	34	355	39	395	44	432	47	436
21	أم علي	16	212	21	250	23	252	25	255
22	ثليجان	10	128	11	128	12	130	13	130
23	عين الزرقاء	23	107	27	114	32	116	37	120
24	المريج	41	105	43	112	45	113	49	117
25	بولحاف الدير	10	69	12	69	12	69	14	72
26	بجن	4	11	4	11	4	11	4	11
27	المزرعة	7	51	9	51	9	51	9	51
28	فركان	6	37	6	37	7	37	8	37
	المجموع	3822	27926	4304	29289	4650	29674	5641	30691

### المصدر: الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي CNAS

من خلال هذا الجدول نلاحظ بأن بلدية تبسة احتلت الصدارة من حيث عدد مؤسساتها الذي تطور من سنة 2014 إلى 2529 بعدد عمال بلغ 16771، ليصل سنة 2018 إلى 3265 مؤسسة وعدد عمال يقدر بـ

17591، باعتبار أنها البلدية الأساس وقلب الولاية، تليها بلدية الشريعة التي تحتل المرتبة الثانية من حيث عدد مؤسساتها التي قدر بـ 459 مؤسسة وعدد عمال 2849 سنة 2014، بينما تطور سنة 2018 إلى 581 مؤسسة وعدد عمال قدر بـ 2963، حيث تتميز بلدية الشريعة بأنها منطقة رعوية وقد تم استفادة الفلاحين من دعم الصندوق الوطني للضبط والتنمية الفلاحي "F.N.R.D."، ثم بعدها نجد بلدية بئر العاتر بعدد مؤسسات قدر بـ 307 و عدد عمال 2460 سنة 2014، بينما تطور سنة 2018 إلى 449 مؤسسة وعدد عمال قدر بـ 2542، وهذه البلدية من البلديات الكبرى من حيث قطاعات النشاط حيث تعد منطقة جذب خاصة في التجارة وساهم موقعها الحدودي مع تونس في تعزيز هذا النشاط، ناهيك عن بأنها منطقة استثمارية هامة في ما يخص رجال الأعمال، معيشة السكان جيد أما نسبة الفقر فهي إن لم نقل منعومة فهي قليلة جدا. مدينة بئر العاتر تعتبر من أغنى الدوائر في الجزائر. بالإضافة إلى بلدية الونزة التي تحتل المرتبة الرابعة من حيث البلديات الكبرى في بلدية تبسة، بحيث أنه في سنة 2014 بلغ عدد مؤسساتها 282 وعدد عمال قدر بـ 1758، بينما في سنة 2018 وصل عددهم إلى 375 مؤسسة و 1798 عمالها، ويوجد بالونزة أيضا المؤسسة الوطنية للآلات FAMOS حيث تقوم بإنتاج الآلات الحادة وتسييرها وإطارات وكفاءات من مدينة الونزة، وكذا من مناطق أخرى كما شهدت المدينة انطلاق عدة مشاريع تنموية خصت قنوات مياه الشرب وغاز المدينة الذي انتهى العمل عليه في بداية سنة 2011. ثم تليها باقي البلديات الصغيرة بعدد مؤسساتها وعدد عمالها المعتبر، باعتبار أن هذه البلديات صغيرة ونائية.

### ثانيا) الهيئات الداعمة ودورها في خلق مناصب الشغل لخريجي الجامعة بولاية تبسة:

#### 01) واقع خريجي جامعة العربي التبسي بولاية تبسة:

شهدت جامعة العربي التبسي قفزة نوعية خلال السنوات الأخيرة من حيث تطور عدد الطلبة الملتحقين بكلياتها ومختلف تخصصاتها، وكذا من حيث تطور عدد خريجها ونخص هنا بالذكر كل من كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، كلية العلوم والتكنولوجيا، كلية العلوم الدقيقة وعلوم الطبيعة والحياة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، كلية الآداب واللغات، وأخيرا كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، والجدول التالي يوضح تطور خريجي جامعة تبسة في كل كلية خلال السنوات الأخيرة:



جدول رقم (05): يبين تطور خريجي جامعة الشيخ العربي التبسي من 2014 إلى 2017:

الكلية	عدد الطلبة في التدرج					عدد الطلبة المتخرجون ليسانس					عدد الطلبة المتخرجون ماستر							
	2014	النسبة %	2015	النسبة %	2016	النسبة %	2017	النسبة %	2018	النسبة %	2014	النسبة %	2015	النسبة %	2016	النسبة %	2017	النسبة %
العلوم والتكنولوجيا	2101	10,62	2617	10,49	2004	8,04	575	17,94	242	6,80	222	7,95	327	20,71	371	17,20	248	8,79
العلوم الدقيقة وعلوم الطبيعة والحياة	3153	15,93	4290	17,20	4449	17,85	535	16,69	567	15,95	574	20,55	219	13,87	338	15,67	400	14,18
العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير	3128	15,81	3613	14,48	3458	13,87	354	11,04	487	13,70	314	11,24	133	8,42	315	14,60	445	15,77
الحقوق والعلوم السياسية	3673	18,56	4743	19,01	4943	19,84	321	10,01	492	13,84	380	13,61	226	14,31	260	12,05	624	22,12
الأداب واللغات	3401	17,19	4191	16,80	4161	16,69	713	22,24	798	22,45	567	20,30	269	17,04	380	17,62	563	19,95
العلوم الإنسانية والاجتماعية	4334	21,89	5493	22,02	5911	23,71	708	22,08	969	22,26	736	26,35	405	25,65	493	22,86	541	19,18
المجموع	19790	100	24947	100	24926	100	3206	100	3555	100	2793	100	1579	100	2157	100	2821	100

المصدر: من إعداد الباحث بناء على إحصائيات مقدمة من طرف نيابة المديرية للتنمية والاستشراف

والتوجيه لعام 2018

من الجدول السابق نسجل أن أكبر عدد من خريجي الليسانس في جامعة تبسة قدر ب 3555 طالب بين عامي 2015 و 2016 ، أما أكبر عدد من خريجي كلية الماستر تمثل في 2821 بين عامي 2016 و 2017 الذي تمركز في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، بحيث نلاحظ أن تطور عدد خريجها في طور الليسانس متذبذب مثلت نسبته من 22,08% إلى 26,35% أي ما مثل عددهم من 708 إلى 736 وذلك من سنة 2014 إلى 2017، بينما نلاحظ أن نسبة الخريجين في طور الماستر في تطور مستمر، وهذا من خلال تراوح نسبتهم من 25,65% إلى 19,18% أي ما مثل عدد خريجها من 405 إلى 541 وهذا من سنة 2014 إلى 2017.

تليها كلية الآداب واللغات بنسبة خريجين تراوحت بين 22,24% إلى 20,30% أي ما مثل العدد من 798 إلى 567 خريج، وهذا من سنة 2014 إلى 2017 في طور الليسانس، بينما في طور الماستر تراوحت بين 04,17% إلى 19,95% أي ما مثل عدد خريجين من 269 إلى 563 خلال سنة 2014 إلى 2017 وما يلاحظ حول هذه النسبة أنها في تطور مستمر.

تلتها كلية العلوم والتكنولوجيا بنسبة خريجين في طور الليسانس تراوحت بين 17,94% إلى 7,95% أي ما مثل عددهم من 575 إلى 222، وهذه النسبة المسجلة في انخفاض، والتي وضحتها السنة من 2014 إلى 2017 ، بينما تراوحت بين 20,71% إلى 8,79% في طور الماستر والتي تميزت هذه النسبة كذلك بالانخفاض المستمر. ثم نسبة خريجي كلية العلوم الدقيقة وعلوم الطبيعة والحياة التي تراوحت من 16,69% إلى 20,55% أي ما مثل عدد من 535 إلى 574 خريج، وهذا من سنة 2014 إلى 2017 في طور الليسانس التي تميزت بارتفاع نسبة الملتحقين بهذا التخصص، أما في طور الماستر فقد تراوحت النسبة بين 13,87% إلى 14,18% و من 219 إلى 400 عدد من الخريجين وما تم الملاحظ عليها أنها متذبذبة.

بعدها سجلنا بكلية الحقوق السياسية نسبة خريجين متذبذبة في طور الليسانس، تراوحت بين 10,01% و 13,61% أي ما قبلها عدد الخريجين من 321 إلى 380 وهذا من سنة 2014 إلى 2017، بينما الملاحظ بالنسبة لنسبة الخريجين في طور الماستر أنها في ارتفاع مستمر حيث تراوحت بين 14,31% إلى 22,12% أي من 226 إلى 624 خريج من سنة 2014 إلى 2017.

لتحتل كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير اقل نسبة من الخريجين تميزت بالتذبذب، بحيث تراوحت بين 11,04% إلى 11,24% في طور الليسانس أي ما مثل عدد خريجين من 354 إلى 314، ونسبة مرتفعة من

الخريجين تراوحت من 8,42% إلى 15,77% أي ما مثل عددهم من 133 إلى 445 من 2014 إلى 2017 في طور الماستر.

ونفسر ما سبق من خلال ما يلي:

- يرجع السبب وراء تزايد نسبة التخرج لدي طلبة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية عن غيرها من التخصصات الأخرى إلى تزايد عدد الطلبة بهذه الكلية، نظرا لتناسب معدل القبول المنخفض لدراسة هذين التخصصين من جهة، ومع رغبة العديد من الطلبة من جهة أخرى.
- يعود احتلال خريجي كلية الآداب واللغات المرتبة الثانية إلى توافد الطلبة لدراسة هذه التخصصات رغبة في الحصول على مناصب عمل تعليمية خاصة، ويكون عامل معدل القبول احد الأسباب التي تجعلهم يتوجهون إلى هذه التخصصات.
- تأتي كلية العلوم والتكنولوجيا والعلوم الدقيقة وعلوم الطبيعة والحياة في المرتبتين الثالثة والرابعة على التوالي نظرا لطبيعة هذه التخصصات الصعبة بعض الشيء ارتفاع معدل القبول الخاص بها وبالتالي فعدد الطلبة هنا محدود.
- تحتل كلية العلوم الاقتصادية والسياسية وعلوم التسيير مرتبة أخيرة، ويعود هذا إلى محدودية الطلبة الذين يرغبون في دراسة مثل هذه التخصصات من جهة، نقص مناصب الشغل في سوق العمل من جهة أخرى، ولكونها تتطلب كفاءات لا تتوفر في جميع التخصصات.

## 02) خريجي الجامعة المستفيدين من الهيئات الداعمة وقطاعات نشاطها في ولاية تبسة:

نظرا لأهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة قامت الحكومة الجزائرية بتفعيل هيئات داعمة تعمل تحت تصرف الشباب العاطل عن العمل وبخاصة خريجي الجامعة أصحاب المشاريع، بحيث يتجسد الهدف الرئيسي من هذه الهيئات هو مساعدة الشباب على تجسيد مشاريعهم الاستثمارية على أرض الواقع، مع احترام بنود دفتر الشروط الممنوحة لهم من طرف هذه الهيئات، وإقامة علاقات مع البنوك والمؤسسات من خلال التمويل المالي، ولا تختلف ولاية تبسة عن باقي الولايات، إذ أنشأت فيها هذه الهيئات نظرا للحاجة إليها في تخفيف أعباء سوق العمل، وبالتالي سوف نتطرق إلى أهم الهيئات الداعمة في الولاية وتوزيع خريجي الجامعة المستفيدين منها والتي تتمثل في:

### أ) توزيع خريجي الجامعة المستفيدين من الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ حسب قطاع النشاط بولاية تبسة :

تقوم الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب في ولاية تبسة بمتابعة المؤسسات الصغيرة المنشأة من طرف الشباب ومن بينهم خريجي الجامعة وكذا دعمها للمشاريع والمؤسسات المنشأة، وتتمحور أهداف هذه الوكالة في:

- "تدعم، تقدم الاستشارة وترافق الشباب أصحاب المشاريع.
  - تكلف بانجاز قوائم بدراسات الجدوى بواسطة مكاتب الدراسات المتخصصة لحساب الشباب ذوي المشاريع الاستثمارية.
  - تبلغ الشباب وبخاصة الخريجين ذوي المشروعات بمختلف الإعانات التي يمنحها الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب، وتقوم بمتابعة الاستثمارات التي ينجزها هؤلاء المستفيدين.<sup>1</sup>
- والجدول الموالي يوضح خريجي الجامعة المستفيدين من الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وتوزيعهم حسب قطاع النشاط:

<sup>1</sup> بوتواتة جميلة ومرامية زينية: أثر البنوك التجارية في تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ظل وجود وكالات الدعم، دراسة حالة بنك الفلاحة والتنمية الريفية، والوكالة الوطنية لتدعيم تشغيل الشباب، مذكرة منشورة لنيل شهادة ماستر أكاديمي في تخصص إدارة أعمال مؤسسات، جامعة العربي التبسي تبسة، دفعة 2016، ص 66.

جدول رقم(06): يوضح توزيع خريجي الجامعة المستفيدين من الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (الاونساج) حسب قطاع النشاط:

قطاع النشاط	العدد	النسبة %
الخدمات العمومية	120	25,21
خدمات النقل	66	13,87
الفلاحة	23	4,83
الصناعة	62	13,03
البناء والأشغال العمومية	90	18,90
المهن الحرة	115	24,16
<b>المجموع</b>	<b>476</b>	<b>100</b>

المصدر: من إعداد الباحث بناء على إحصائيات خاصة بالوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ لعام 2018

من خلال الجدول نلاحظ بأن أكبر عدد من خريجي الجامعة والمستفيدين من الوكالة الوطنية لدعم الشباب ANSEJ متمركزين في قطاع الخدمات بنسبة 25,21% مستفيد، يليها قطاع المهن الحرة بنسبة بلغت 24,16%، ثم قطاع البناء والأشغال العمومية بنسبة بلغت 18,90% مستفيد من خريجي الجامعة، إضافة إلى قطاع النقل والذي سجلنا فيه نسبة 13,87% من المستفيدين الخريجين، يليها قطاع الصناعة بنسبة خريجين بلغت 13,03%، ليحتل قطاع الفلاحة أقل نسبة من المستفيدين الخريجين تمثلت في 4,83%.

ب) توزيع خريجي الجامعة المستفيدين من الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة CNAC حسب قطاع النشاط: "أنشئ الصندوق الوطني للتأمين على البطالة لمساعدة الفئات التي فقدت مناصب عملها لتسهيل عملية الإدماج، ومن بينهم خريجي الجامعة وذلك عبر طرق البحث الفعلي عن مناصب العمل والمساعدة في مختلف الإجراءات لإنشاء مؤسسة، وبالتالي فقد تطور دور هذا الصندوق من مجرد تقديم الإعانات إلى جهاز حكومي لدعم الاستثمار والتقليص من حجم البطالة، ومن مهامه:

- المساعدة على بحث عن شغل.
- دعم العمل الحر.
- التكوين بإعادة التأهيل.<sup>1</sup>

جدول رقم (07): يوضح توزيع خريجي الجامعة المستفيدين من الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (كناك) حسب قطاع النشاط:

قطاع النشاط	العدد	النسبة %
الخدمات العمومية	42	47,19
نقل واتصالات	05	5,62
المباني والأشغال العامة	14	15,73
فلاحة	06	6,74
صناعة التجهيزات	13	14,61
فنادق، مطاعم، ومقهى	09	10,11
<b>المجموع</b>	<b>89</b>	<b>100</b>

<sup>1</sup>مريم إسماعيل: واقع وأفاق تمويل الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة للقطاع الفلاحي في الجزائر، دراسة حالة بوكالة أم البواقي، مذكرة منشورة لنيل شهادة ماستر أكاديمي في العلوم الاقتصادية، جامعة أم البواقي، السنة الجامعية 2018/2017، ص و 53 و 54.

**المصدر:** من إعداد الباحث بناء على إحصائيات مقدمة من الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة CNAC لعام 2018

نلاحظ من خلال الجدول السابق أن أكبر نسبة من الخريجين المستفيدين من الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة CNAC متمركز في قطاع الخدمات العمومية مقدرة بـ 47,19% مستفيد، يليها قطاع المباني والأشغال العامة بنسبة متمثلة في 15,73% خريج مستفيد، ثم نسجل بعدها نسبة 14,61% من الخريجين المستفيدين من قطاع صناعة التجهيزات، يليها قطاع الفنادق والمطاعم والمقاهي بنسبة من المستفيدين الخريجين قدرت بـ 11,10%، بعدها قطاع الفلاحة بنسبة 6,74% من المستفيدين الخريجين، ثم نسجل نسبة قدرت بـ 5,62% من المستفيدين الخريجين من قطاع النقل والاتصالات.

**(ج) توزيع خريجي الجامعة المستفيدين من الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM حسب قطاع النشاط:**

يندرج برنامج القرض المصغر في إطار التنمية الاجتماعية المستهدفة من طرف السلطات المهتمة بترقية المواطن، للحصول على مستوى معيشي لائق يحقق الرفاهية له، بمعنى أنها سياسة دعم مباشر للفرد لتحقيق مشروعه، وبالتالي تم إنشاء الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، ويمكن حصر أهم المجالات والتخصصات المقبولة للتمويل ضمن هذه الوكالة وهي كالتالي:

- "الخدمات بمختلف أنواعها: الإعلام الآلي، الحلاقة، تحضير البيتزا... الخ.
- الصناعة الصغيرة: الخياطة، صناعة العجائن، الألبسة الجاهزة... الخ.
- الأنشطة الفلاحية: تربية الأغنام، تربية النحل، البيوت البلاستيكية... الخ.
- الأشغال العمومية: بناء، ترصيص، الصحي، دهن العمارات... الخ.
- الأنشطة التجارية: محل بيع المواد الاستهلاكية العامة، بيع مواد التجميل... الخ.
- الأنشطة المهنية الحرة: المحاماة، الطب، الهندسة... الخ.<sup>1</sup>

**جدول رقم (08): يبين توزيع خريجي الجامعة المستفيدين من الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (الاونجام) حسب قطاع النشاط:**

قطاع النشاط	العدد	النسبة %
الخدمات العمومية	12	46,15
أشغال عمومية	02	7,69
حرف	01	3,85
صناعة	11	42,31
<b>المجموع</b>	<b>26</b>	<b>100</b>

**المصدر:** من إعداد الباحث بناء على إحصائيات خاصة بالوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM لعام 2018.

من الجدول السابق نسجل قطاع الخدمات العمومية بأعلى نسبة من الخريجين المستفيدين من الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM قدرت بـ 46,15% مستفيد، يليها قطاع الصناعة بنسبة من المستفيدين متمثلة في 42,31%، ثم نسجل عدد 7,69% من المستفيدين بقطاع الأشغال العمومية، وأخيرا قطاع الحرف بنسبة 3,85% من المستفيدين الخريجين.

من خلال ما سبق حول نسب استفادة الخريجين من الهيئات الداعمة ودورها في خلق مناصب الشغل نستنتج ما يلي:

<sup>1</sup>مقداد وهاب: دور الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر في مرافقة حاملي الفكر المقاوطني، ملتقى وطني حول جهاز القرض المصغر بمناسبة الأسبوع العالمي للمقاولاتية، جامعة فرحات عباس سطيف، 19 نوفمبر 2017، ص 22 و 23.

- أن عدد خريجي جامعة تبسة كبير بالمقارنة مع عدد الخريجين المستفيدين من الهيئات الداعمة بحيث هناك محدودية في المستفيدين، وحسب تصريحات مسؤولي الهيئات الداعمة فإن بعض من الخريجين المستفيدين تنتهي مشاريعهم قبل أن تبدأ بسبب فشلها، وهذا الفشل متجذر في نقص رأس المال، وضعف في تخطيط وتسيير المؤسسة من البداية.
- احتلال قطاع الخدمات العمومية المرتبة الأولى وهو القطاع المهم من حيث توفير احتياجات المواطنين وهذه الخدمات تتمثل في: خدمة المياه، خدمة الكهرباء، الصرف الصحي، خدمات النقل العمومي، وتوزيع الوقود والغاز وغيرها.
- يليها قطاع المباني والأشغال العمومية الخاص بالإعمار والإسكان وهي الجهة الحكومية المسؤولة عن تنفيذ مشاريع الخطة الاستثمارية والموازنة العامة للدولة في قطاع المباني العامة وبموجب عقود تبرم مع الشركات المقاوله الحكومية أو شركات القطاع الخاص
- ثم قطاع الصناعة الذي يحتل مكانة كبيرة في ولاية تبسة، سواء من حيث الصناعات الاستخراجية والصناعات التحويلية، باعتباره يقوم على تقديم أي خدمة أو منتج مقابل ربح، وبما أن العائد المادي هو الذي يطمح إليه كل خريج بعد مسيرة من التكوين في الجامعة من هذا المنبر يصبح قطاع الصناعة محل جذب لهذه الفئة.
- هناك تطور معتبر في قطاع الفلاحة بولاية تبسة وذلك من خلال إعطاء الأولوية للشباب من خريجي الجامعة للاستثمار في مشاريع في قطاع الفلاحة من خلال استصلاح الأراضي، ومختلف البرامج التنموية الرامية إلى ضمان الأمن الغذائي والمحافظة على الموارد.

### ثالثاً) واقع التنمية المحلية في ولاية تبسة:

#### 01) برامج التنمية المحلية في ولاية تبسة:

"لقد حظيت التنمية المحلية في ولاية تبسة باهتمام تجسد في البرامج التنموية المختلفة التي تميزت بالميثاق البلدي لحماية البيئة والتنمية المستدامة والمخطط البلدي للتنمية، والبرامج القطاعية للتنمية المركزة وغير المركزة، والتي أسهمت إلى حد كبير في تلبية الاحتياجات الأساسية للسكان، ليس بالمستوى الذي يطابق المقاييس العالمية بطبيعة الحال، وإنما بما يخدم المتطلبات البسيطة والغير المعقدة للمواطن التبسي الذي يسعى إلى تحسين الظروف المعيشية من دخل وصحة تعليم... الخ.<sup>1</sup>"

أ) الميثاق البلدي لحماية البيئة والتنمية المستدامة: "اعتمد لأول مرة في إطار برنامج الإنعاش الاقتصادي الثلاثي 2001-2004، وجاء ضمن أهدافه تحديد الأعمال التي يجب أن تقوم بها السلطات البلدية من أجل الحفاظ على بيئة ذات نوعية جيدة، وانتهاج سياسة فعالة لتحقيق تنمية مستدامة على مستوى البلديات ولقد اشتمل هذا الميثاق على ثلاثة أجزاء، تضمن الجزء الأول منه الإعلان العام للمنتخبين المحليين، والمخطط المحلي للعمل البيئي(الأجندة 21 المحلية)، وشمل عرضاً للمؤشرات الخاصة بتقييم البيئة.<sup>2</sup>"

\*تضمن الإعلان العام إعلان النوايا أو الالتزام الأخلاقي للمنتخبين المحليين تتمثل في:

- "الوعي بالمسؤولية الجماعية لحماية البيئة.
- وبالدور الفعال للبلديات لقربها من المواطن.

امشري محمد الناصر: دور المؤسسات المتوسطة والصغيرة والمصغرة في تحقيق التنمية المحلية المستدامة، (دراسة للإستراتيجية الوطنية لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حالة ولاية تبسة)، مذكرة منشورة لنيل شهادة ماجستير في العلوم الاقتصادية، إشراف بورغدة حسين، جامعة فرحات عباس سطيف، السنة الجامعية 2008/2011، ص160.

<sup>2</sup> نفس المرجع، ص 161.

- وبضرورة المحافظة على الموارد الطبيعية من أجل تحقيق التنمية المستدامة.
- وإشراك جميع الفاعلين، من إدارات وجمعيات ومؤسسات وأفراد، في المحافظة على البيئة.
- والالتزام بعد نقل المشاكل البيئية الحالية للأجيال القادمة.
- والعزم على الحد أو التقليل من الانبعاثات الملونة، والاقتصاد في الطاقة، واستعمال التكنولوجيات الحديثة والنظيفة، وحماية الموارد، وتطوير الفضاءات الطبيعية كالمساحات الخضراء والغابات الموجودة داخل النسيج العمراني.<sup>1</sup>
- "كما شمل الإعلان الالتزام بتنفيذ برنامج للإعلام والتربية حول حماية البيئة والتنمية المستدامة لصالح المنتخبين المحليين، أعوان الإدارات المحلية وعموم المواطنين، واستعمال وسائل التخطيط والوسائل التنظيمية والوسائل الاقتصادية واليات إشراك المجتمع المدني في تسيير البيئة.
- واشتمل المخطط المحلي للعمل البيئي(الأجندة 21 محلية) والذي يعد أرضية عمل تبني عليه الجماعات المحلية سياستها في المحافظة على البيئة، جملة من المحاور تضمنت ما يلي:<sup>2</sup>"
- "ضرورة إيجاد تسيير مستدام للموارد البيولوجية والطبيعية، واعتماد نظام التخطيط والتسيير المحلي المبني على احترام تجانس الخصوصيات الطبيعية لمختلف العناصر الطبيعية.
- إحداث تعاون بين البلديات لمواجهة التدهور البيئي، وتهيئة المناطق الصناعية.
- حماية الأراضي الفلاحية.
- تهيئة المدن، والتسيير المحكم إيكولوجيا للنفايات، وتسيير المخاطر الكبرى.
- استشارة المواطنين وإشراكهم في مراحل صنع القرار البيئي.
- تطوير قدرات البلدية للتكفل بالمشاكل البيئية."<sup>3</sup>
- \*"وتضمن المحور الثالث المتعلق بالمؤشرات الخاصة بتقييم البيئة، قيام البلديات بعمليات جرد وإحصاء لجملة من البيانات البيئية وتقييمها خلال فترة البرنامج وتخصيص عائدات مالية لكل برنامج مقترح للتدخل على المستوى المحلي، ودون أن يوضح الميثاق البلدي للبيئة طريقة تخصيص هذه العائدات المالية.
- إضافة إلى الدور التنسيقي الذي تقوم به مديريات البيئة بين البلديات على مستوى الولاية، يبقى التحدي الأكبر الذي يواجه عملية التنسيق المحلي هو كيفية تصور نموذج شمولي لربط نسيج العلاقات بين مختلف المصالح المحلية التي تسهر على تسيير إحدى العناصر البيئية، والتي تخضع لوصايا وزارية مختلفة كمديرية المياه والري والغابات حفظ الصحة النباتية والحيوانية، والفلاحية، الصناعة والطاقة، الثقافة، السياحة والبيئة."<sup>4</sup>
- "إلا أن نظام عمل الميثاق البلدي حول البيئة والتنمية المستدامة واعتباره التطبيق الأول في الجزائر، لازال يثير الغموض حول كيفية التمويل، وكيفية انجاز العمليات المرتبطة بحماية البيئة، وطريقة إجراء الرقابة، هذه الإشكاليات العالقة بالمخططات المحلية لا تسمح بتحديد دقيق لعلاقة الجماعات المحلية مع السلطات المركزية في تسيير وحماية البيئة، وبذلك لا تتضح حدود مسؤولية الجماعة المحلية في تنفيذ أو عدم تنفيذ توجيهات هذه الموثائق البيئية المحلية."<sup>5</sup>

**(ب) المخطط البلدي للتنمية (PCD):** "تنص المادة 86 من القانون 90-80 بأنه على البلدية إعداد مخططاتها والسهر على تنفيذها، إن هذا هو المخطط هو أكبر مؤشر يدل على تجسيدها الفعلي لمبدأ اللامركزية على مستوى

<sup>1</sup> نفس المرجع، ص 161.

<sup>2</sup> مشري محمد الناصر: مرجع سابق، ص 161

<sup>3</sup> مشري محمد الناصر: مرجع سابق، ص 161.

<sup>4</sup> مشري محمد الناصر: مرجع سابق، ص 161، نقلا عن الجريدة الرسمية، المرسوم التنفيذي رقم 96-60 المؤرخ في 29 جانفي

1996، المعدل والمتمم بموجب المرسوم التنفيذي 03-494 المؤرخ في 14 ديسمبر 2003، المتعلق بإحداث مفتشية للبيئة في

الولاية، العدد 80، 2003.

<sup>5</sup> مشري محمد الناصر: مرجع سابق، ص 162، نقلا عن الجريدة الرسمية.

الجماعات المحلية، وهو عبارة عن مخطط شامل في البلدية يهدف من خلاله إلى دعم القاعدة الاقتصادية وتوفير الحاجات الضرورية للمواطنين، ومحتوى المخطط عادة ما يشمل التجهيزات الفلاحية والقاعدية وتجهيزات الإنتاج التجارية، وتسجيل المخطط البلدي للتنمية يكون باسم الوالي بينما يتولى رئيس المجلس البلدي السهر على تنفيذه ويشترط في هذا المخطط أن يكون متماشيا مع المخطط القطاعي للتنمية وكذا المخطط الوطني للتنمية.<sup>1</sup>

"ويتكون المخطط البلدي للتنمية من عدة برامج وهي:

- البرنامج العادي: يكون هذا البرنامج في الحالات الاقتصادية العادية.
- البرنامج الاستعجالي: لا تتم الاستفادة من الأغلفة المالية لهذا البرنامج إلا في الحالات الاستعجالية كحدوث الكوارث الطبيعية من فيضانات وزلازل... الخ
- البرنامج التكميلي: تتحصل الولاية على أغلفة مالية في إطار هذا البرنامج عند وجود عجز تمويلي في إطار البرامج الأخرى أو في إطار زيارات رئاسية.<sup>2</sup>
- البرنامج الخاص بالتنمية الاقتصادية للهضاب العليا: "وهو برنامج يهدف إلى تنمية مناطق الهضاب العليا وباعتبار تبسة من هذه المناطق فقد استفادت من أغلفة مالية في إطار المشروع.
- برنامج دعم الإنعاش الاقتصادي: هذا البرنامج كترجمة لمحاولة النهوض بالاقتصاد الوطني في الفترة بين 2001-2003 للبرنامج التكميلي لدعم الإنعاش الاقتصادي، وهو عبارة عن تكملة لبرنامج الإنعاش الاقتصادي.<sup>3</sup>

**ج) البرنامج القطاعي الغير الممركز (PSD):** "يهدف هذا المخطط إلى تحقيق التوازنات الجهوية حيث يتم إدراجه في النفقات المتعلقة بالتجهيزات العمومية غير الممركزة، كما تخص هذا البرامج القطاعية برامج التجهيز المسجلة باسم الوالي، وتبلغ رخصة برنامجها حسب كل قطاع فرعي من القائمة بموجب برنامج من التوزيع المكلف بالمالية ببرنامج التجهيز السنوي الذي اعتمده الحكومة ويبرز هذا المحور في الملحق المادي للبرنامج المعتمد أو المقاييس أو المؤشرات الأخرى، ويتكون هذا البرنامج من العناصر التالية:<sup>4</sup>

- "البرنامج العادي.
- البرنامج الاستعجالي.
- "برنامج دعم الإنعاش الاقتصادي.
- البرنامج التكميلي.
- الصندوق الوطني الخاص بتنمية مناطق الجنوب: والذي استبدل بالبرنامج الخاص بتنمية مناطق الهضاب العليا، وهو عبارة عن صندوق وطني جاء خصيصا لتنمية مناطق الجنوب وترقيتها، ورفع معدلات التنمية المحلية بهذه الجهة من الوطن، لتحقيق نوع من التوازن بين مختلف قطاع البلاد.<sup>5</sup>

## 02 حصيلة البرامج وتوزيعها حسب القطاعات في ولاية تبسة:

أ) تطور الأغلفة المالية المتحصل عليها في إطار المخططات البلدية للتنمية (PCD) على القطاعات:

<sup>1</sup> مشري محمد الناصر: مرجع سابق، ص 162.

<sup>2</sup> مشري محمد الناصر: مرجع سابق، ص 162.

<sup>3</sup> مشري عبد الناصر: مرجع السابق، ص 162 و 163.

<sup>4</sup> مشري محمد الناصر: مرجع سابق، ص 163.

<sup>5</sup> الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، مرسوم تنفيذي رقم 98-227 مؤرخ في 19 ربيع الأول 1419، الموافق ل 13 يوليو 1998، المتعلق بنفقات الدولة للتجهيز، المادة 04، ص 2.

"حيث أن تطور الأغلفة المالية المتحصل عليها في إطار هذا البرنامج وخلال الفترة الممتدة من 1999 إلى 2007، قد استحوذ عليها قطاع تهيئة العمران بنسبة أكبر من التمويل في إطار مخططات البلدية للتنمية وهذا بنسبة 33,89% من إجمالي التمويل خلال الفترة (1999-2007) وبمبلغ إجمالي يقدر ب 3.254.155.000 دج وب 368 عملية مع العلم أنه لم يستفد من التمويل خلال سنة 1999، يليه قطاع المسالك والطرق بنسبة 29.49% أي ما يعادل مبلغ 2.831.000 دج وبمعدل 309 عملية، قطاع التغذية بالمياه الصالحة بمبلغ 1.712.904.000 دج أي حوالي 17,80% وفي المرتبة الرابعة يأتي قطاع الصرف الصحي بنسبة 9,38% وبمبلغ استثماري يقدر ب 900.665.000 دج.<sup>1</sup>"

\*"هناك مجموعة من القطاعات التي استفادت من الأغلفة المالية للمخطط البلدي للتنمية من خلال جميع السنوات التي تطرقنا إليها من أي سنة 1999 إلى 2007، وعلى رأس هذه القطاعات نجد قطاع التغذية بالمياه الصالحة للشرب ب 343 عملية وقطاع المسالك والطرق بمعدل 309 عملية، بالإضافة إلى قطاع الصرف الصحي الذي حصد حوالي 201 عملية، وأيضا قطاع العمارات التابعة للبلدية 135 عملية، بينما هناك قطاع لم يستفد بأي نسبة من قيمة الأغلفة المالية خلال السنوات السابقة وهو قطاع<sup>2</sup> "المؤسسات التابعة للبلدية، ونلاحظ أيضا أن للقطاعات الباقية لم تستفد بصفة مستمرة من التمويل مثل: الصحة والنظافة والشباب... الخ، وكانت سنة الغلاف المالي لسنة 2006 هو الأكثر توزيعا بين مختلف القطاعات ما عدا القطاع اليتيم الذي لم يستفد من أي غطاء مالي وهو قطاع المؤسسات التابعة للبلدية بسبب استفادته من البرنامج القطاعي للتنمية، أما القطاعات التي استفادت بصفة مستمرة منذ 1999 إلى غاية 2007 فهي قطاع التغذية ب 343 عملية وقطاع الصرف الصحي ب 201 عملية وقطاع العمارات التابعة للبلدية ب 135 عملية.<sup>3</sup>"

\*"أما بالنسبة للقطاعات الأخرى والتي تتجسد في قطاع الخدمات بصفة عامة فإننا نلمح انخفاض التمويل والتوجه نحو هذا القطاع، حيث نجد أن أكبر غطاء مالي في هذا القطاع استفاد منه مجال الرياضة بمبلغ تمويلي قدر في مجمله ب 243.475.000 دج وبنسبة 2,54% وب 59 عملية، ثم الصحة والنظافة ب 39 عملية خصصت لها نسبة 1,61% من إجمالي الموارد المالية بما يعادل 154.300.000 دج بينما لم تتجاوز نسبة تمويل الشباب، التعليم والتكوين، البريد والهاتف، الثقافة والترفيه، نسبة 0,5% من إجمالي الأغلفة المالية التي استفادت من خدماتها الولاية وهذا بالرغم من الدور الكبير الذي تلعبه هذه القطاعات في مجالات التوعية والثقافة والارتقاء بالوضع الثقافية والاجتماعية.<sup>4</sup>"

**ب) تطور توزيع الأغلفة المالية المتحصل عليها في إطار البرنامج القطاعي للتنمية (PSD) على القطاعات:**  
"يمكن توضيح الأغلفة المالية المتحصل عليها في إطار هذا البرنامج وخلال الفترة الممتدة من 1999 إلى 2007 استفادت كل القطاعات من التغطية التمويلية أو بجزء من التمويل في إطار البرنامج القطاعي الغير مركز بالرغم من أنها تتفاوت بين القطاعات وبين السنوات إلا أنها كلها استفادت من التمويل، وكانت أكبر تغطية في 2006 أين خصص لها غلاف مالي قدر ب 28.849.922.000 دج وتمت تغطية كل القطاعات تقريبا ما عدا قطاع الفلاحة، البريد والاتصالات، وبرنامج ال 100 محل لكل بلدية، والغلاف المالي الأقل تغطية للقطاعات كان سنة 1999 أين تمت تغطية ستة قطاعات بغلاف مالي قدر ب 374.442.000 دج.<sup>5</sup>"

\*"إضافة إلى أن أكبر استفادة مالية خلال الفترة 1999 إلى 2007 في الولاية كانت من نصيب قطاع الأشغال العمومية حيث استفاد من غطاء مالي وصل إلى 31,46% أي ما يعادل مبلغ 23.893.300.000 دج من إجمالي

<sup>1</sup>مشري محمد الناصر: مرجع سابق، ص 170.

<sup>2</sup>مشري محمد الناصر: مرجع سابق، ص 170.

<sup>3</sup>مشري محمد الناصر: مرجع سابق، ص 170 و 171.

<sup>4</sup>مشري محمد الناصر: مرجع سابق، ص 171.

<sup>5</sup>مشري محمد الناصر: مرجع سابق، ص 173.



الحصيلة المالية وبمجموع 94، وأكبر قيمة تحصل عليها هذا القطاع سنة 2007 وكانت 12.124.000.000 دج، يليه قطاع الري بنسبة 17,80% من إجمالي التمويل أي ما يعادل: 13.515.900.000 دج وبمجموع 66 عملية<sup>1</sup> "هو من القطاعات التي استفادت وبصفة مستمرة من التغطية المالية خلال الفترة 1999 إلى 2007 وكانت أكبر استفادة له سنة 2006 أين تحصل على 5.530.000.000 دج قطاع التعليم الذي يعتبر من القطاعات التي استفادت من التمويل بصفة مستمرة والذي استفاد بنسبة 12,50% من إجمالي التمويل خلال السنوات سابقة الذكر وسجلت أكبر قيمة تمويلية لهذا القطاع سنة 2006 ب 3.312.022.000 دج.<sup>2</sup>"

\*"وأصغر قيمة تمويل سجلت خلال الفترة 1999-2007 كانت ضمن قطاع السياحة حيث قدرت ب 9.000.000 دج أي بما يعادل 0,01% من إجمالي التمويل.

\*هناك مجموعة من القطاعات التي لم تستند بشكل كافي من التغطية المالية المخصصة للبرنامج القطاعي الغير مركز، ومن هذه القطاعات التي لم تستند بشكل كافي من التغطية المالية المخصصة للبرنامج القطاعي الغير المركز، ومن هذه القطاعات نجد قطاع البيئة التي تحصل على إجمالي تمويلي قدر ب 1.111.000 دج وبنسبة 1,46% من إجمالي الأغلفة المالية المخصصة للبرنامج الغير مركز وب 19 عملية وقد تحصلت البيئة على أكبر غطاء مالي سنة 2006 بقيمة 389.000.000 دج، وقطاع الفلاحة حيث بلغت التمويل 93.000.000 دج وبنسبة 0.12%.<sup>3</sup>

### (03) التنمية المحلية ومعوقاتها في ولاية تبسة:

"لقد سعت الولاية باسم التنمية المحلية إلى الارتقاء بالوضع الاقتصادية والاجتماعية والبيئية لمجتمعها المحلي بالرغم من غياب المؤشرات الأساسية التي تعكس مفاهيم المحلية، وتعرض عملية تجسيد التنمية المحلية في الولاية عدة مشاكل وعراقيل تحول دون الوصول إلى الأهداف المرجوة وقد حاولت السلطات المحلية التقليل من حدتها في إطار البرامج والسياسات التنموية، التي انتهجتها والتي كان لها انعكاسها الايجابي على الولاية.<sup>4</sup>"

(أ) **التنمية المحلية بولاية تبسة:** إن ضبط وتحليل النتائج المسجلة على مستوى الولاية يسمح باستخلاص تطور ايجابي في اغلب القطاعات، وسوف نبرز بعض أهم نتائج التنمية المحلية بالولاية:

(أ) **التنمية المحلية والظروف المعيشية للمواطنين:** يمكن إبراز التحسن الذي طرأ على الظروف المعيشية للمواطنين من خلال تطور بعض المؤشرات الاجتماعية التي نذكرها في النقاط التالية:

\*"بلغت نسبة إيصال الكهرباء 98% خلال سنة 2009، حيث كانت سنة 2000 تغطي ما يقارب 80% ونسبة التوزيع العمومي للغاز الطبيعي قد ارتفعت من 51% في الفترة 2004 إلى 53,8% سنة 2009 وستصل إلى 70% مع نهاية 2010، كما قدرت نسبة الإيصال بشبكة المياه الصالحة للشرب بلغت 89% سنة 2009.

\*وفيما يخص جانب الصحة والتعليم نجد أن هناك تحسن ملحوظ في هذين المجالين ونجد مثلا ارتفاع عدد المتدربين والناجحين حيث نجد أن نسبة المتدربين ذوي سن (15-6 سنة) وارتفاع عددهم من 84,16% سنة 2007/2008 إلى 84.48% في السنة الدراسية 2009/2010.<sup>5</sup>"

"أما بالنسبة للمتدربين ذوي سنة (19-15 سنة) فارتفع عددهم من 44,28% إلى 47,84%، وبالنسبة لمعدلات النجاح في شهادات التعليم الأساسي والبالوريا فنجد أن ولاية تبسة من الولايات التي حققت تقدما كبيرا في هذا

<sup>1</sup>مشري محمد الناصر: مرجع سابق، ص 173.

<sup>2</sup>مشري محمد الناصر: مرجع سابق، ص 173.

<sup>3</sup>مشري محمد الناصر: مرجع سابق، ص 163.

<sup>4</sup>مشري عبد الناصر: مرجع سابق، ص 174، نقلا عن مديرية الصناعة والمناجم.

<sup>5</sup>مشري عبد الناصر: مرجع سابق، ص 174.

المجال حيث ارتفع معدل النجاح في شهادة التعليم الأساسي من 58,2% إلى 67,95% مقابل أن النجاح في البكالوريا ارتفع من 48% سنة 2009/2008 إلى 51,46% في 2010/2009.<sup>1</sup>

\*"أما في ما يخص مجال الصحة نجد أن الولاية تعاني من قلة المرافق الصحية وملاحقتها، حيث نجد أن كل 1000 ساكن يقابله 1,85 سرير، وهناك طبيب لكل 1,760 ساكن، وطبيب مختص لكل 5,594 ساكن وبطبيب أسنان لكل 4,400 ساكن، أما بالنسبة للصيادلة فسجل سنة 2009 صيدلي لكل 5,077 ساكن، أما في ما يخص الخدمات داخل المستشفيات والعيادات فسجل أعلى خدمة ممكنة حيث سجلت 1,5% كنسبة وفاة داخل هذه المراكز، و 72 حالة وفاة في الولادة مقابل 100.000 حالة، و 82,25% كنسبة ولادة على أرقى مستوى، وبالتالي يمكن القول أنه وبالرغم من قلة المرافق الصحية في الولاية إلا أن الخدمات الصحية تسعى إلى تحقيق أعلى درجات الرضا والأمان للمواطن وهي في تحسن ملحوظ مقارنة بالسنوات الماضية."<sup>2</sup>

\*"وفي مجال الترفيه والهياكل الترفيهية فإن الولاية تبقى تعاني من قلة المرافق الترفيهية والثقافية التي تعتبر من أهم متطلبات التنمية المحلية والتي تعد من أهم النقاط التي يجب معالجتها والإشراف عليها وتمويلها وذلك للتقليل من ظواهر العنف والجرم واستغلال تلك الطاقات في دفع عجلة التنمية وليس توجيهها لكي تعتبر عائق في وجه هذه التنمية."<sup>3</sup>

**ب) معوقات التنمية المحلية في ولاية تبسة:** تعاني ولاية تبسة في سبيل بلوغ التنمية المحلية معوقات على جميع المجالات الطبيعية والبيئية، والاقتصادية، والاجتماعية وهذا ما يحد من بلوغها متطلبات الاستدامة سواء على الصعيد المحلي، أو على الصعيد الوطني، ومن هذه المعوقات نجد:

**ب.أ) المعوقات البيئية والطبيعية:** تعاني الولاية من عدة عراقيل طبيعية وبيئية أثرت ومازالت تؤثر سلبا على مسيرتها التنموية ومن هذه العراقيل نسجل:

\*"إن أكبر مشكل بات يؤثر على الحالة الطبيعية والبيئية للمنطقة هو مشكل التصحر الذي أصبح يلعب دور كبير في التأثير على حياة المواطن وذلك من خلال تلويث الهواء بالغبار والأترربة بالإضافة إلى التغيير الكبير الذي أصاب المنطقة من ناحية المناخ وارتفاع في درجات الحرارة وكذلك تقلص التنوعات الحيوية."<sup>4</sup>

\*"شح الموارد المائية وتعاقب مواسم الجفاف التي تعيق من نجاح المشاريع الزراعية واستصلاح الأراضي واستزراعها، بالإضافة إلى قلة السدود الطبيعية والمجاري المائية التي تساعد في حصاد المياه بغية استخدامها في دعم النشاطات الفلاحية والاجتماعية بصفة عامة مثل: توفير مياه للشرب والري.. الخ.

\*قساوة المناخ ذو الطابع القاري، الذي يتميز بدرجة حرارة بالإضافة إلى رياح الشهيلي التي تشكل خطرا على المحاصيل الزراعية.

\*كما تعاني الغابات في ولاية تبسة من مشكلات الحرائق وقطع الأشجار غير مدروس، والذي أدى إلى اندثار واختفاء أنواع الحشائش والأعشاب الرعوية والمواد الطبيعية النباتية والحيوانية التي كانت تتميز بها غابات المنطقة."<sup>5</sup>

\*"ملوحة التربة ومياه الري وارتفاع نسبة الصوديوم في التربة وتطور التركيبية الفيزيائية والكيميائية للتربة مع فقر التربة من المواد العضوية مما يزيد من التكاليف المفروضة على النشاط الفلاحي.

\*مشكلة التلوث الذي بدأ يظهر في السنوات الأخيرة نظرا لصرف النفايات بصفة غير منظمة بداية من المخلفات الناجمة عن المنازل والمطاعم والفنادق وغيرها، وهي مواد معروفة تشكل غالبا من فضلات الخضار والفواكه

<sup>1</sup>مشري عبد الناصر: مرجع سابق، ص174

<sup>2</sup>مشري عبد الناصر: مرجع سابق، ص174.

<sup>3</sup>مشري عبد الناصر: مرجع سابق، ص 174 و 175.

<sup>4</sup>مشري عبد الناصر: مرجع سابق، ص 178.

<sup>5</sup>مشري عبد الناصر: مرجع سابق، ص178.

والورق والبلاستيك وأيضا كل المخلفات الناتجة عن كافة الأنشطة الزراعية والحيوانية، وإفرازات الحيوانات، جيف الحيوانات، وبقايا الإعلان والأسمدة والمبيدات الكيماوية التي تساهم في تلويث الموارد المائية السطحية والجوفية.<sup>1</sup>

\*"وعلى مستوى عاصمة الولاية هناك مصب واحد للنفايات ضمن منطقة "تنوكة" التي لا تتوافر على أدنى القواعد والإمكانيات والتقنية التي تسمح لها لتسيير النفايات والبقايا أين يتم حرق النفايات جمعا سواء الآتية من المستشفيات والمصانع والأحياء، وفي مكان واحد ولا يستفاد من المواد التي يمكن استخراجها من هذه النفايات.<sup>2</sup>"

**ب.ب) المعوقات الاقتصادية:** ومن المعوقات والمشاكل الاقتصادية التي تقف في وجه قيام التنمية المحلية في الولاية نجد:

\*"انتشار البطالة بين مجتمع الولاية يعد من أشد العوائق المزدوجة (الاقتصادية والاجتماعية) التي أدت إلى التقليل من القدرة الشرائية للمواطن وبالتالي التوجه نحو كافة مظاهر الاقتصاد الغير رسمي من تهريب وتجارة في المخدرات... الخ وخاصة أنها ولاية حدودية معرضة لكل مظاهر النهب والاستغلال، ناهيك عن كون 15,34% تمثل نسبة البطالة في الولاية فهي نسبة كبيرة تشكل عبء على مستوى الدخل الكلي للولاية مما يؤدي إلى انخفاض معدل الدخل الفردي والحد من الادخار.

\*"ضعف الهياكل القاعدية التي تعد عامل أساسي ومهم في التنمية حيث تؤدي دورا فعلا في جميع المجالات الاقتصادية والاجتماعية، فبالرغم من الأغلفة المالية والجهود المبذولة إلى هذا المجال، إلا أننا نجد أن الولاية تعاني من قصور في شبكة الطرقات ورداءتها.<sup>3</sup>"

\*"ضعف التكامل الصناعي والمؤسسي بين الصناعات الكبيرة والصناعات المتوسطة والصغيرة حيث يعتبر تكامل الصناعة من أهم مقومات التنمية الناجحة من الناحية الاقتصادية، ورغم هذا فإن الولاية تشهد قصور كبير في هذا المجال وخاصة في السنوات الأخيرة.<sup>4</sup>"

\*"التبعية الاقتصادية وسيادة المنتج الواحد، حيث نجد أن القطاع الفلاحي يتركز على زراعة الحبوب بالدرجة الأولى تليها زراعة البطاطا، أما النشاط الصناعي فيتركز على صناعة واحدة من الصناعات الغذائية ممثلة في نشاطات في نشاطات المطاحن.

\*نقص رؤوس الأموال والتي غالبا ما تستثمر خارج الولاية إن وجدت.

\*عدم الاهتمام ببعض القطاعات ذات المردودية الجيدة من الناحية الاقتصادية كالصناعة التقليدية وقطاع السياحة عموما حيث بإمكان هذا القطاع استقطاب عدد كبير من الطبقة العاملة وتوفير عوائد معتبرة لاقتصاد الولاية.<sup>5</sup>"

**ب.ج) المعوقات الاجتماعية:** وتتمثل في:

\*"غياب التوافق والتناسب بين الزيادة السكانية والزيادة في الإمكانيات الاقتصادية المتاحة.

\*زيادة معدلات العزوبة في المنطقة وهذا ما انعكس سلبا على الوضعية النفسية للمواطن.

\*ارتفاع معدلات الازدهار والخدمات المقدمة بين مناطق الولاية، حيث أن النسبة الأكبر تتركز في البلديات الكبرى مثل: الشريعة، وبئر العائر.

\*نقص مراكز الترفيه والتسلية.

\*نقص الوعي الناتج عن الافتقار والنقص في قنوات الاتصال والحوار بين المواطنين والمسؤولين المحليين مما أدى إلى تعطيل العديد من المشاريع التنموية.

<sup>1</sup> مشري عبد الناصر: مرجع سابق، ص 178 و 179.

<sup>2</sup> مشري عبد الناصر: مرجع سابق، ص 178 و 179.

<sup>3</sup> مشري عبد الناصر: مرجع سابق، ص 179.

<sup>4</sup> مشري عبد الناصر: مرجع سابق، ص 180 و 181 (بتصرف).

<sup>5</sup> مشري عبد الناصر: مرجع سابق، ص 180 و 181 (بتصرف).

\*سوء إدارة المنشآت وعدم كفاءة الجهاز الإداري وإنشاء البيروقراطية والمصلحة الشخصية.<sup>1</sup>

### خلاصة الفصل:

لقد حاولنا من خلال هذا الفصل تسليط الضوء على واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ولاية تبسة، وتوزيعها على مختلف بلديات الولاية، ثم تطرقنا إلى واقع خريجي الجامعة المستفيدين من الهيئات الداعمة للتشغيل في مختلف قطاعات النشاط، ونخص بالذكر كل من الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، والصندوق الوطني للتأمين على البطالة واستنتجنا بأن فئة الخريجين المستفيدين من هذه الهيئات قليل بالرغم من عدد الخريجين الهائل من جامعة العربي التبسي كل سنة، ثم تناولنا في المبحث الأخير واقع التنمية المحلية في ولاية تبسة من خلال التطرق إلى أهم حصيلة برامجها المتمحورة في الميثاق البلدي لحماية البيئة والتنمية المستدامة، المخطط البلدي للتنمية، والقطاع الغير متمركز بتوضيح أهم الأغلفة المالية التي استفادت منها الولاية في مختلف القطاعات ومجالات نشاطها، ثم نتائجه، وكذا معوقاتهما سواء الطبيعية والبيئية، الاقتصادية والاجتماعية.

<sup>1</sup>مشري عبد الناصر: مرجع سابق، ص 181 (بتصرف).

# الفصل السابع

## الاجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد:

أولاً) المجال المكاني

ثانياً) المجال الزمني

01- الدراسة الاستطلاعية

02- مراحل الدراسة الميدانية

ثالثاً) المجال البشري

01- مجتمع الدراسة

02- عينة الدراسة

رابعاً/ منهج وأدوات الدراسة

01- منهج الدراسة

02- أدوات جمع البيانات

خامساً) أدوات التحليل الإحصائي

خلاصة الفصل

### تمهيد:

إن تحديد مناهج الدراسة وأدواتها ما هو إلا تدعيم بين مختلف جوانب الدراسة، خاصة في الدراسات السوسولوجية بهدف الوصول إلى نتائج موضوعية، والإجابة عن التساؤلات والفرضيات المطروحة في المشكلة محل الدراسة.

وعليه فالجانب الميداني هو تكملة للجانب النظري، والأساس الذي يقوم عليه البحث العلمي الاجتماعي، فمنهجية البحث هي مجموع الطرق والأسس التي توجه الباحث في بحثه بالاعتماد على المقاربة السوسولوجية، التي توضح لنا موقع البحث سيره ومن ثم تحليل البيانات تفسيرها على ضوءها، وبالتالي فإن وظيفة منهجية البحث هي جمع البيانات وتصنيفها وتحليلها من أجل الوصول إلى نتائج البحث ومن ثم الاستفادة منها مستقبلاً.

### أولاً) المجال المكاني:

لقد تم إجراء الدراسة الميدانية حول خريجي الجامعة أصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ببلدية تبسة، بالاستعانة بإحصائيات تخص كل من القطاع الصناعي، والقطاع الغذائي الفلاحي من طرف مديرية التجارة لولاية تبسة لمعرفة خريجي الجامعة أصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة<sup>1</sup>.

أما بالنسبة لقطاع الخدمات فقد تم التحصل عليه من خلال جمع البيانات من الوكالات الداعمة، وهذا لعدم توفر إحصائيات خاصة بقطاع الخدمات الذي مزال قيد الإنشاء.

وكان اختيارنا لهذه الدراسة للاعتبارات التالية:

\* أهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التنمية المحلية، وارتباطها المباشر بخريجي الجامعة باعتبار أنهم يمثلون الفئة التي تعاني من نقص في التشغيل، والتي تلجأ إلى بناء مشروعهم الخاص كبديل للوظيفة العمومية.

\* معرفة أهم العراقيل التي يعاني منها الخريج قبل وبعد إنشائه للمؤسسة.

\* معرفة أهم مجالات التنمية المحلية التي تساهم فيها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

### ثانياً) المجال الزمني:

#### 01) الدراسة الاستطلاعية:

في إطار بحثنا تم إجراء الدراسة الاستطلاعية خلال عام 2015، وهذا بغرض جمع البيانات الأولية للدراسة، ثم توجهنا إلى مديرية الصناعة والمناجم الموجودة ببلدية تبسة خلال يوم 14 أكتوبر 2018،<sup>2</sup> واستقبلنا مدير الصناعة والمناجم، لتتم الموافقة على إجراءات الحصول على البيانات، بعد ذلك تم التعرف على أهم إحصائيات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الموجودة في ولاية تبسة، لكن لم يتم الحصول على إحصائيات خاصة بخريجي الجامعة أصحاب هذه المؤسسات. كما تمت الاستعانة بالهيئات الداعمة بالولاية، فكانت الوجهة الأولى في هذه الهيئات هي الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ، وبعد مقابلة مديرها تم الحصول على أهم البيانات

<sup>1</sup> أنظر الملحق رقم (10)

<sup>2</sup> أنظر الملحق رقم: (02)

الخاصة بالمستفيدين منها من خريجي الجامعة<sup>1</sup>، لكن دون التعرف على مؤسساتهم المجسدة في الواقع، وهذا كان يوم **06 جانفي 2019**، وبالتالي توجب الانتقال إلى الوكالة الداعمة الثانية وهي الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM، يوم **23 جانفي 2019**<sup>2</sup>، لكن تحصلنا على إحصائيات مشابهة للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، أما خريجي الجامعة أصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة فلم يتم التحصل على إحصائيات خاصة بهم، وبهذا كانت الوجهة الثالثة من الهيئات هي خريجي الجامعة المستفيدين من الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة CNAC وهذا يوم **24 جانفي 2019**<sup>3</sup>، للحصول على معلومات أكثر حول هذا الموضوع، لكن كانت المعلومات تقريبا مشابهة للوكالات السابقة حيث تم الحصول على معلومات عامة، ويبقى نفس الأمر الذي تعرضنا إليه سابقا بالنسبة لهذه المعلومات من هنا تعذر على الباحث الحصول على إحصائيات واضحة تخص مؤسسات الخريجين، وقد واجهتنا العديد من الصعوبات في الحصول على معلومات دقيقة من خلال الهيئات الداعمة.

ونظرا لأهمية هذا الموضوع فإنه توجب الاستطلاع والبحث أكثر عن هذه الفئة من خلال الحصول على بيانات ومعلومات تخص الخريجين، وبالتالي قمنا بالرجوع إلى الوكالات الثلاث، وهذا لمحاولة الاستفسار من طرف الموظفين العاملين في قطاع هذه الهيئات التي تم التوجه إليها سابقا، والبحث عن معلومات تخص الخريجين ومؤسساتهم، ومساعدتنا في التعرف على أماكن تواجد هذه المؤسسات، وفي كل مرة كانت تتوضح الرؤية رويدا رويدا بمساعدة الموظفين ومعارفهم في هذا القطاع، ليتم بعدها التعرف على هذه الفئة عن قرب، وكانت زيارتنا لهم بهدف التقرب من الظاهرة المراد دراستها قبل توزيع الاستمارة كما كانت هناك مقابلة عند توزيع الاستمارة لأفراد العينة.

وبالتالي فإن الزيارة الميدانية الأولى كانت متمحورة في الدراسة الاستطلاعية التي تم فيها النزول إلى ميدان الدراسة، لتكوين فكرة حول موضوع الدراسة والإحاطة به من مختلف جوانبه، ومعرفة طبيعة المنطقة الخاصة بموضوع الدراسة وتكوين خلفية حوله، من خلالها حاولنا ضبط بعض المؤشرات التي على أساسها يمكن توجيه الدراسة الميدانية لجمع المعلومات المناسبة .

وعليه فقد أجريت الدراسة الميدانية خلال الثلاثي الأول من السنة الدراسية **2019/2018**، من خلال الدراسة الاستطلاعية التي أجريت يوم **14 أكتوبر 2018**، وزيارة كل من مديرية الصناعة والمناجم والهيئات والوكالات الداعمة، وهي وكذلك محاولة الوقوف على واقع الظاهرة المدروسة ومدى بروزها والاهتمام بها في هذه المراكز، بالإضافة إلى جمع المعلومات اللازمة التي تفيد في الصياغة الأولية للاستمارة، وبعد ذلك تمت الصياغة النهائية لتساؤلات الاستمارة بعد الانتهاء من إعداد الجانب النظري وهكذا بدأت الدراسة الميدانية .

## (02) مراحل الدراسة الميدانية:

### (أ) المرحلة الأولى:

هي إعداد خطة الدراسة الميدانية ووضع الإجراءات المنهجية، وتصميم استمارة استبيان في صورتها الأولية، وقد تم عرضها على الأستاذ المشرف ليقوم بتصحيحها، ثم بعد ذلك على مجموعة من الأساتذة والخبراء

<sup>1</sup> انظر الملحق رقم: (03)

<sup>2</sup> انظر الملحق رقم: (04)

<sup>3</sup> أنظر الملحق رقم: (05)

المحكمين خلال عام 2018، ثم تم إجراء التعديلات اللازمة من خلال حساب ثبات صدق الاستمارة وصياغتها في صورتها النهائية بعد ثلاث أشهر.

### (ب) المرحلة الثانية :

تم فيها تطبيق استمارة الاستبيان على أفراد العينة التي تم اختبارها من خريجي الجامعة أصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، دامت هذه المرحلة من 7 مارس 2019 إلى شهر أبريل 2019، تم من خلالها تفرغ البيانات في الجداول، وحساب النسب المئوية، والتكرارات، وعلى إثرها توصلنا إلى تحليل وتفسير البيانات والإجابة عن تساؤلات وفرضيات الدراسة.

### (ج) المرحلة الثالثة:

في شهر سبتمبر 2019 تم استخلاص النتائج والتوصيات وكتابة تقرير البحث في شكله النهائي.

### ثالثا) المجال البشري:

#### (01) مجتمع الدراسة:

إن موضوع هذه الدراسة يهدف إلى الكشف عن واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لخريجي الجامعة، وعليه قمنا باختيار عينة من الخريجين الذين قاموا بإنشاء مؤسسات صغيرة ومتوسطة في بلدية تبسة.

وقدر مجموع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ببلدية تبسة حسب الإحصائيات المقدمة من طرف مديرية الصناعة والمناجم بالولاية، ب 5641 مؤسسة صغيرة ومتوسطة بولاية تبسة، أما في بلدية تبسة فقدرت ب: 3265 مؤسسة صغيرة ومتوسطة، وتشمل هذه المؤسسات فئة الخريجين أصحاب هذه المؤسسات.

وعليه تم التوجه إلى مديرية الصناعة والمناجم ببلدية تبسة كخطوة أولى في تحديد مجتمع الدراسة، بحيث تمت المقابلة مع المدير وإعطائنا خلفية حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ثم مقابلة مسؤول الإحصائيات الخاص بهذه المؤسسات، وإعطائنا معلومات خاصة وتوجيهنا إلى الهيئات الداعمة نظرا لأن الإحصائيات عامة وغير محددة فيها فئة خريجي الجامعة، وبالتالي اضطررنا إلى التوجه نحو الوكالة الوطنية لتشغيل الشباب (أونساج) ومقابلة المدير، لإعطائنا إحصائيات خاصة بمجموع الخريجين المستفيدين فقط من هذه الوكالة، دون وجود عناوين توضح وجود المؤسسة، وبالتالي وجب الانطلاق إلى الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (الأنجام) للبحث والتقصي عن معلومات واضحة للخريجين أصحاب هذه المؤسسات، ومن ثم طلب الإحصائيات بهذه الفئة وكانت النتيجة مثل سابقاتها، وهو عدم توفر إحصائيات واضحة حول تجسيد الخريجين لمؤسساتهم في الواقع، وهذا ما أكده مسؤول الحسابات، وعليه أخيرا كانت الوجهة إلى الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (الكناك) للمزيد من البحث وجمع معلومات أكثر، وهناك تمت مقابلة المدير وشرح أكثر عن موضوع الدراسة، ومن ثم تم تحويلنا إلى مصلحة حفظ البيانات للحصول على المعلومات لكن شهدنا نفس الأمر، وبالتالي تعذر الحصول على إحصائيات واضحة تخص هذه الفئة.

من هنا كنت الصعوبة الكبيرة في البحث وهو عدم وجود معلومات تبين عينة الدراسة، وعليه قررنا الرجوع مرة أخرى إلى الهيئات الداعمة، وطلب المساعدة منهم في معرفة أماكن تواجد هذه المؤسسات الخاصة بالخريجين، حيث تم الاتصال بالموظفين بهذه الهيئات وطلب المساعدة منهم في توجيهنا إلى هذه الفئة أي خريجي الجامعة أصحاب هذه المؤسسات.



## 02) عينة الدراسة:

"في معظم البحوث الاجتماعية والنفسية وغيرها، يستحيل على الباحث دراسة، أو فحص، أو استقناء، أو ملاحظة كل أفراد المجتمع المحلي محل الدراسة."<sup>1</sup>

" العينة هي جزء من المجتمع يتم اختياره بطرق مختلفة بغرض دراسة هذا المجتمع، ويتوقف نجاح استخدام أسلوب المعاينة على عدة عوامل هي:

- كيفية تحديد حجم العينة .

- طريقة اختيار مفردات العينة.

- نوع العينة المختارة "<sup>2</sup>.

وتم اختيار عينة كرة الثلج تبدأ هذه العينة بتحديد يستوفي المعايير التي تم إدراجها في الدراسة.

" وعلى الرغم من أن هذا الأسلوب من الصعب أن يؤدي إلى عينات ممثلة، إلا أنه في بعض الأحيان قد يكون أفضل طريقة متاحة لأخذ العينات، وخصوصا عندما تحاول الوصول إلى المجتمعات البحثية التي يصعب الوصول إليها، أو من الصعب العثور عليها، فإنه ليس من المرجح أن تكون قادرا على إيجاد قوائم المرشدين داخل منطقة جغرافية معينة."<sup>3</sup>

من هنا فقد تضمن المجال عينة البحث بعدد من خريجي الجامعة أصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، التي تم الوصول إليهم بمساعدة موظفي الهيئات الداعمة والتي قدرت ب 50 خريج صاحب مؤسسة صغيرة ومتوسطة، وهي موزعة حسب القطاعات التالية:

جدول رقم (09): يبرز تصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة بخريجي الجامعة في بلدية تبسة:

نوع المؤسسة	عدد المؤسسات	عدد العمال
مؤسسة صغيرة	41	أقل من 50 عامل
مؤسسة متوسطة	9	من 51 إلى 300 عامل

المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على البيانات المقدمة من الوكالات الداعمة لولاية تبسة

جدول رقم (10) يبرز القطاعات التي تنشط بها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة بخريجي الجامعة في بلدية تبسة:

نوع المؤسسة	صغيرة	النسبة %	متوسطة	النسبة	المجموع	النسبة %
نوع القطاع						

<sup>1</sup>رحالي حجيلة: الوجيز في المنهجية للعلوم الاجتماعية والإنسانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة 2، الجزائر، 2017، ص72.

<sup>2</sup>شرف الدين خليل : الإحصاء الوصفي ، شبكة الأبحاث و الدراسات الاقتصادية ، دب ، دس ، ص 12 .

<sup>3</sup>نصرت الله الجوكاني: محاضرة حول عينة الثلج وأهميتها، [http://aeuwbi.blogspot.com/2013/06/blog-](http://aeuwbi.blogspot.com/2013/06/blog-post_3949.html)

post\_3949.html ، 16 ماي 2019، 12:20

القطاع الصناعي	27	%54	4	%8	31	%62
القطاع الخدماتي	10	%20	4	%8	14	%28
القطاع الفلاحي	3	%6	1	%2	4	%8
القطاع البيئي	1	%2	0	%0	1	%2
المجموع	41	%82	9	%18	50	100

المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على البيانات المقدمة من الوكالات الداعمة لولاية تبسة

وتشمل أنشطة هذه المؤسسات كل من المجال الصناعي، الخدماتي، الزراعي، وأخيرا البيئي.

تمثل المؤسسات التي تنشط في المجال الصناعي غالبية المؤسسات بنسبة %62، منها %54 مؤسسة صغيرة، ونسبة %8 مؤسسة صغيرة، ونخص بالذكر: الصناعات الغذائية، الاسمنت، الملابس، مواد التنظيف، صناعة الورق.

يليها مجال الخدمات بنسبة %28، منها نسبة %20 مؤسسة صغيرة، و %8 مؤسسة متوسطة، والذي يتمثل في: الفنادق، المقاهي، المطاعم، وكالات سياحية.

أما المجال الفلاحي فتمثل نسبة %8 أي %6 مؤسسة صغيرة، و %2 مؤسسة متوسطة، والذي شمل: كراء معدات فلاحية، بيع وشراء المعدات الفلاحية.

وأخيرا المجال البيئي بنسبة %2 التي مثلتها المؤسسات الصغيرة والخاصة ب: تهيئة المساحات الخضراء، وبيع معدات البيئة.

## 1.2 خصائص مفردات العينة:

بعد التطرق إلى خطوات اختيار العينات، تأتي في هذا الجزء إلى وصف مجتمع البحث من خلال معرفة الخصائص التي يكون لها أثر على البحث ومجراه، بمعنى أنه لا بد من التعرف على خصائص العينة.

### 1.1.2 الجنس:

جدول رقم (11) يبين توزيع أفراد العينة حسب علاقة الجنس بالسن :

الجنس العمر	ذكور		إناث		المجموع	
	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %
من 22 إلى 33 سنة	10	20	2	4	12	24
من 34 إلى 44 سنة	14	28	3	6	17	34
من 45 فما فوق	20	40	1	2	21	42
المجموع	44	88	6	12	50	100

المصدر: سؤالي الاستمارة رقم (01) ورقم (02) جدول من إعداد الباحث

تشير بيانات الجدول رقم (11) أن أغلب مؤسسات خريجي الجامعة يملكها الذكور وذلك بنسبة %88 أي ما يمثل 44 مفردة من العينة.

بينما مثلت نسبة الإناث 12% أي ما يقابلها 6 مفردات.

أما من حيث الفئات العمرية لأفراد العينة نجد أن الفئة العمرية الأكبر سنا من 45 فما فوق، قد بلغت نسبة 40% التي تمثل 20 من أفراد العينة، ويمكن تفسير ذلك بأن الذكور أكثر إقبالا على إنشاء المشاريع الخاصة، وهذا كاختيار قد يفضلونه على الوظيفة التابعة للمؤسسات العامة، كما أن عدم توفر فرص العمل عامل أساسي في التوجه إلى مجال المقاولاتية.

ومن الملاحظ كبر سن أصحاب المؤسسات مما يعني بأن عملية إنشاء المؤسسات ليست بالعمل السهل، فهو نتيجة دراسة لعالم الشغل من جهة، ودراسة لمشروعه الخاص من جهة أخرى، مع القدرة على توفير رأس المال اللازم والعاملين فيها، وأحيانا يجد صعوبات في توفير هذه الأمور، وبهذا يستغرق الكثير من الوقت والجهد، ناهيك عن أن هذه الفئة التي درست النظام الكلاسيكي وهذا ما يفسر كبر السن، كما أنها تمتلك خبرة عملية في الميدان، وهذا يبرز من خلال اشتغال الخريج بعمل معين أو عدة أعمال في مجال تخصصه، قبل أن يلجأ إلى التوجه إلى القطاع الحر مع اكتساب خبرة واسعة في مجال العمل الذي ينشط به.

تليها الفئة العمرية من 34 سنة إلى 44 سنة بنسبة 28% أي 14 مفردة، بحيث يمثل هذا السن الذي يوافق بناء مستقبل الشاب المتخرج من الجامعة، ومع كسب الخبرة في ميدان الوظيفة العمومي لينتقل إلى العمل الحر، وفي هذه النقطة هذا السن منطقي جدا في إنشاء مشروع خاصة وتأسيسه كما ينبغي، بحيث يكون الخريج في فترة مناسبة من حياته للقيام بعمل خاص به، بعيدا عن القيود التي يوفرها القطاع العام ومن ثم يتيح له تأسيسه بأريحية.

وأخيرا الفئة العمرية من 22 سنة إلى 33 سنة بنسبة 20%، والتي تمثلها 10 من أفراد العينة، وهي الفئة من الخريجين التي درست نظام ل م د، فبعد الحصول على شهادة الليسانس التي تمثل الانطلاقة الحقيقية للخريج يتجه نحو عالم الشغل، لكن ومع تردي الأوضاع في ظل نظام ل م د أضحت الحصول على الشغل من صعوبات الحياة المعيشية مع تنامي نسبة البطالة يوما بعد يوم، ما يسبب اكتئاب للخريج في الظفر بالوظيفة التي يحلم بها، من هنا يتوجه إلى قطاع العمل الخاص والظفر بالورقة الأخيرة في الحصول على عمل مريح، لكن يبقى تجسيد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من الصعوبة بمكان وهذا ما يفسر النسبة القليلة من هذه الفئة في ظل هذا النظام وفي ظل هذا العمر بحيث تلعب الخبرة البيدق المحرك لها، وبدونها يفشل المشروع.

أما نسبة 6% من فئة النساء أي ما يقابلها 3 خريجات من الجامعة، والتي تتراوح أعمارهن من 34 إلى 44 سنة، مما يوضح أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المنشئة من طرف الإناث تمثل نسبة ضئيلة من عينة البحث، إلا أن المرأة قد ولجت مختلف الميادين الاستثمارية التي كانت إلى وقت قريب حكرا على الرجال فقط، فأصبحت بذلك المرأة الجزائرية عنصرا فعالا خارج الإطار التقليدي المعروفة به، خاصة بعد ولوجها عالم المقاولاتية، وإنشاء العمل الحر فبالرغم من ضآلة نسبة مشاركتها في أعمال المؤسسات وإدارة الأعمال بالمقارنة مع الرجال، إلا أن أرقام السنوات الأخيرة تشير إلى قفزة نوعية في مساهمة المرأة في عدد من مجالات العمل الحر، ففي الجزائر أصبحت المرأة تحاول إثبات نفسها يوما بعد يوم.

أما الفئة العمرية لدى الإناث من 22 إلى 33 سنة فبلغت نسبتها 4%، والتي تمثلها حائتين من الخريجات، الحاملات لشهادة الليسانس، وخريجات نظام ل م د، وما يمكن ملاحظته بأن النسبة قليلة جدا مقارنة بفئة الذكور، "ففي نفس السياق تذهب مناد لطيفة إلى أنه رغم جهود الدولة والتسهيلات التي تمنحها لها بالإنصاف مع الرجل في إجراءات الإنشاء والاستفادة من القروض، إلا أن مشاركة المرأة في مجال المقاولاتية وإنشاء

المؤسسات لا يزال ضعيفا ودون مستوى ما حققه الرجال في هذا المجال، وهذا يرجع إلى التحديات الثقافية والاجتماعية، بحيث أن نسبة المؤسسات النسوية المنشأة ضعيفة جدا سواء في المجال الحضري أو الريفي، والتفسير المحتمل لهذه الوضعية هو أن المرأة لا تزال تواجه تحديات العادات والتقاليد في الريف والحضر على حد سواء.<sup>1</sup>

" ومن مواصفات المرأة صاحبة المشروع:

\* أصغر سنا مقارنة بالرجال.

\* أقل كفاءة على المستوى المالي والتسييري.

\* غالبا ما تلتحق المرأة بمجال إنشاء المشاريع بعد قضائها لفترة من البطالة، أو نتيجة مشاكل واجهتها داخل المؤسسات التي كانت تعمل بها.

\* كذلك تتميز بقلّة كفاءتها مقارنة بالرجال، ويمتلك خبرة مهنية أقل في تسيير المؤسسات أو في قطاع النشاط الذي تعمل به.<sup>2</sup>

"أما بالنسبة لخصائص المؤسسات المسيرة من طرف النساء، فهي عادة ما تتميز بما يلي:

\* المؤسسات تكون مصغرة مقارنة مع تلك التي يملكها الرجال، سواء في حجم الممتلكات، المبيعات أو العمال.

\* يتمركز نشاطهن حول قطاعات النشاطات النسوية، مثل التجارة بالتجزئة والخدمات، وقليل ما يوجد نساء يمارسن نشاطهن في مجال التصنيع، النقل أو التحويل.

\* النساء صاحبات المؤسسات لا يفضلن أن يكون لهن شركاء، عكس الرجال.<sup>3</sup>

أما الفئة العمرية من الإناث من 45 فما فوق، فمثلت نسبة 2% أي مفردة واحدة، وهذا يرجع إلى الثقافة المجتمعية الجزائرية الخاصة بعمل المرأة، حيث أن أغلب العائلات الجزائرية يفضلون عمل المرأة في قطاع الوظيفة العمومية، ولا يشجعون العمل الحر لها، وحتى وإن وجد فإنه يبرز أكثر في مجال المؤسسات المصغرة، وهذا ما نفسر به هذه النسبة.

وبالرغم من التطور في مجال إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، إلا أن هناك عثرات من كلا الجنسين، وهذه العثرات تكون في الغالب لنقص الثقافة المقاولاتية من جهة، ونقص التمويل في هذا الإطار.

## 2.1.2 المؤهل العلمي:

جدول رقم (12) يبين توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي المتحصل عليه :

المؤهل العلمي	التكرار	النسبة المئوية%
---------------	---------	-----------------

<sup>1</sup> مناد لطيفة: المرأة المقاوله والمشاركة الاقتصادية في الجزائر، مذكرة منشورة لنيل شهادة الماجستير تخصص إحصاء وصفي، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، السنة الجامعية 2013/2014، ص - ص 77 - 80 (بتصرف).

<sup>2</sup> منيرة سلامي ويوسف قريشي: المقاولاتية النسوية في الجزائر، واقع الإنشاء وتحديات مناخ الأعمال، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، العدد 5، جامعة ورقلة، 2014، ص87.

<sup>3</sup> نفس المرجع، ص 87.

ليسانس	17	34,0
ماستر	7	14,0
ماجستير	21	42,0
دكتوراه	5	10,0
المجموع	50	100,0

المصدر: سؤال الاستمارة رقم (03) جدول من إعداد الباحث

نلاحظ من بيانات الجدول رقم (12) أن حاملي شهادة الماجستير يمثلون نسبة 42% أي 21 مفردة، وهي أعلى نسبة في المؤهل العلمي، وهذا يرجع إلى أن أغلب أفراد العينة هم من طلبة النظام الكلاسيكي، درسوا في الجامعة في فترة التسعينات، كما يبين كذلك أن أغلب المبحوثين قد اكتسبوا خبرة كافية في الميدان، حيث أنهم قد درسوا في فترة النظام الكلاسيكي، ومنهم من عايش فترة النظام ل م د، وهذا ما يؤكد أن الخريجين قد قضوا فترة زمنية بعد تخرجهم، وقبل مبادرتهم لإنشاء المشروع.

أما حاملي شهادة الليسانس فبلغت نسبتهم 34% أي ما يمثل 17 من أفراد العينة، فقد مثلت هذه الشهادة المسار الأول في حياة الطالب الجامعي وأولى مساره المهني، وبالتالي فإن الخريج في هذه المرحلة لا يمتلك المهارة أو الخبرة الكافية للتعاطي مع سوق العمل، وبالتحديد في مجال إنشاء المؤسسات، وحتى ولو لديه فكرة عن المشروع إلا أنها فكرة محدودة وضيقة تكتمل فقط من خلال الميدان.

بينما مثلت نسبة 14% أي ما يمثل 7 من المبحوثين حاملي شهادة الماستر، ذلك أن الخريج بعد حصوله على شهادة الليسانس فإنه يعمل على إكمال مساره الدراسي في طور الماستر وفي نفس الوقت العمل على تجسيد مشروعه، وهذا من خلال الالتحاق بدار المقاولاتية الموجودة في الجامعة وتكوين نفسه في مجال إنشاء المؤسسات، ومعرفة خصائص كل مجال الذي يتطابق مع تخصص الخريج، إضافة إلى التعرف على صناديق الدعم والهيئات الخاصة بالقروض، ومن ثم تكوين فكرة شاملة قبل التوجه إلى عالم الشغل.

وأخيرا مثلت شهادة الدكتوراه نسبة 10% أي ما يمثل 5 من أفراد العينة، وهي الفئة من الخريجين الذين أكملوا دراستهم في طور الدكتوراه، ومنهم من أكمل دراسته في الخارج للتكوين أكثر فأكثر، وبالتالي فإن هذه الفئة تكون متحصلة على العديد من الدبلومات، ومن بينها التخصصات المهمشة مثل السياحة والفندقة حسب ما صرحت به أفراد العينة.

### 3.1.2 التخصص المدروس:

جدول رقم (13) يبرز توزيع أفراد العينة حسب التخصص المدروس:

النسبة المئوية %	التكرار	التخصص المدروس
------------------	---------	----------------

38,0	19	علم اجتماع التنمية
56,0	28	علوم تجارية ومالية
6,0	3	علوم قانونية وإدارية
100,0	50	المجموع

المصدر: سؤال الاستمارة رقم (04) جدول من إعداد الباحث

نلاحظ من بيانات الجدول رقم (13) أن العلوم التجارية والمالية قد مثلت أعلى نسبة بـ 56% أي ما تمثل 28 من المبحوثين، حيث يعد هذا التخصص من التخصصات البارزة من حيث تنمية الاقتصاد الوطني المحلي، والتي لها علاقة بعالم المقاولاتية، من بينها تفعيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، من هنا فإن تخصص العلوم التجارية والمالية يستقطب اهتمامات الطلبة.

وتكتسي دراسة العلوم المالية الكثير من الأهمية في الوقت الحالي نظرا لانتشار الأعمال الحرة واجتياح أسواق العمل لخريجين أكفاء في مجالات دراسة هذا التخصص، الهدف منها تزويد الطلاب بالمعرفة الأكاديمية المهنية اللازمة للعمل في مثل هذا القطاع ألا وهو المالي والتجاري، وتأهيل الخريجين للعمل في الشركات والمؤسسات الاقتصادية، مما يزيد من أهمية تلك الدراسة وشيوعها لدى الطلاب لتعدد وأهمية مجالات العمل التي يتيحها هذا التخصص.

وهذا التخصص مجاله واسع نظرا لتتبعه مجالات عمل وفرص كثيرة، كما يمكن القول بأن جميع المنشآت الاقتصادية سواء كانت خدماتية، صناعية، تجارية، حكومية أو خاصة، بحاجة إلى متخصصين في مجال العلوم المالية والتجارية، وكلما كان هذا الفرد كخريج قادر على أن يثبت نفسه بهذا المجال من خلال الجامعة، وتكوينه فيها زادت فرصته في الحياة العملية، وتتمثل أهم الصفات العامة التي يجب أن يتحلى بها طالب أو خريج هذا التخصص هي: أن يكون ماهر في استخدام الحواسيب، متقن للغات، ويمتلك مهارات التعامل مع الآخرين، التواصل والتفاوض والقيادة، وهذه المهارات تكتسب خلال تكوين الخريج الجامعي ودراسته.

ثم مثل تخصص علم اجتماع التنمية نسبة 38% أي 19 من أفراد العينة، حيث يعد هذا التخصص من التخصصات الهامة باعتبار أن الطالب الجامعي يتلقى فيه تكوينا مرتبطا بالعمل والمؤسسات، وتكويننا في مجال المقاولاتية، إضافة إلى شغله أي هذا التخصص موضوع التنمية الذي يعد من القضايا المعاصرة وعسيرة تناول، ذلك أن البرامج التنموية تختلف باختلاف الفاعلين (الدولة، رأس المال الخاص، الجماعات المحلية...) والرهانات سواء كانت: (رهانات اقتصادية، اجتماعية، سياسية...) ومجالات التدخل (صناعية، فلاحية، خدماتية، تكنولوجية...). كما تشهد مسارات التنمية التي تتبعها المجتمعات تداخلا بين عديد المستويات: المحلية والقطاعية والوطنية والإقليمية والقارية والدولية، ويتم ذلك من خلال تركيز الأسئلة البحثية على ثلاث محاور رئيسية وهي: الممارسات الاجتماعية لمختلف الفاعلين ومواردهم واستراتيجياتهم ورهاناتهم، العلاقات الاجتماعية لنمط إنتاج الثروة، كيفية الانتقال من نمط اجتماعي لإنتاج الثروة إلى آخر.

من هنا يستفيد الخريج من هذا التخصص في بناء مهاراته وخبراته وتوظيفها في المجال العلمي.

بينما مثلت العلوم القانونية والإدارية أقل نسبة مقدره ب6% أي ما يوافقها 3 من أفراد العينة، وترجع قلة إقبال أصحاب هذا التخصص على إنشاء مؤسسات مصغرة، نظرا لأن حاملي شهادة العلوم القانونية تتيح لهم العديد من الأعمال الحرة مثل: مكتب محاماة أو التوجه بصفة خاصة إلى الشغل في القطاع العمومي في الإدارات. وبالتالي فإن هذه الفئة من المبحوثين هي الفئة المتحصلة على دبلوم ثاني خاص بالتكوين في إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وهذا ما ساعد في إنشاءها بالاعتماد على التخصص الإداري المساعد في تسيير هذا النوع من المؤسسات.

فدارس القانون يمكنه التأقلم مع المشاريع الخاصة كالمبادلات التجارية والمشاريع الاقتصادية كالشركات التجارية، كما يمكنه ولوج عالم العقار فهو بلا شك سيجد سهولة لتسيير المشاريع الخاصة بهذه المجالات ومجالات أخرى، وذلك لما يحمله من معلومات قانونية تهمة في عالم الشغل وخاصة في تأسيسه للعمل الحر، فما يبرزه الواقع هو أن أغلب دارسي هذا التخصص مرتبطون بمجال المحاماة والقضاء والعمل في الإدارات بصفة عامة.

## 4.1.2 سنة التخرج:

جدول رقم (14) يبرز توزيع أفراد العينة حسب سنة التخرج:

سنة التخرج	التكرار	النسبة المئوية%
من سنة 1995 إلى 2004	39	78,0
من سنة 2005 إلى 2015	11	22,0
المجموع	50	100,0

المصدر: سؤال الاستمارة رقم (05) جدول من إعداد الباحث

من بيانات الجدول رقم (14) نلاحظ أن الطلبة المتخرجين من سنة 1995 إلى 2004 بلغت نسبتهم 78% أي ما يوافقها 39 من أفراد المبحوثين، وهذا نظرا لأن أغلب أفراد هذه الفئة هم من خريجي النظام الكلاسيكي القديم كما سبقت الإشارة إلى ذلك، والذين تكونوا وفق هذا النظام، وبهذا نلاحظ بأن أغلب المؤسسات تنشأ منذ سنوات، وأن أغلب متكونيها قد اكتسبوا مهارات وخبرة في المؤسسة، وبهذا نفسر أغلبية المتخرجين في هذه السنوات.

وعندما نحاول تحليل فترة تخرج هذه الفئة من الناحية الاقتصادية نرجع إلى أوضاع الجزائر في فترة التسعينات، "حيث نجد بأنها قد عاشت ظروفًا صعبة على الصعيدين الأمني والسياسي، لكن هذا لم يمنع تدفق الاستثمارات الأجنبية في قطاع المحروقات، وهذا ما نجم عنه أزمة ديون لأن العائدات النفطية أقل من فاتورة الاستيراد الاستهلاكي، باعتبار أن الجزائر تعتمد على الاقتصاد الريعي الذي يقوم على نسبة 96% من مداخل النفط (بتروول وغاز)، إذ في سنة 1993 بلغ العجز حدود 70,4 مليار دولار، وهذا ما دفع بالجزائر إلى تخفيض عملتها، بالإضافة إلى إعادة جدولة ديونها من صندوق النقد الدولي بشروط جد قاسية سنة 1995، أما في سنة

2000 ونتيجة لارتفاع قياسي لأسعار البترول نجد بأنها قد بلغت أوجها سنة 2004.<sup>1</sup> وهذا ما نفسر به الانتعاش الاقتصادي من سنة 2000 إلى 2004، من بينها القطاع الخاص.

يليه خريجي الفترة من 2005 إلى 2015 بنسبة 22% أي ما يمثل 11 من أفراد العينة، ويمثلها فئة الخريجين الذين درسوا نظام ل م د في الجزائر الذي برز سنة 2004، وهذا في إطار إصلاح المنظومة التربوية الخاص بالجانب الجامعي من تكوين الطالب، ذلك أن النظام الكلاسيكي تبين بأنه يحتوي على اختلالات كبيرة أصبحت تتراكم عبر السنوات، مما خلق عدة أزمات وهذا لعدم استجابة هذه المنظومة الجامعية للتحديات التي يفرضها التطور السريع في مجالات: العلوم والتكنولوجيات والاقتصاد والإعلام والاتصال وعدم تلبيتها لاحتياجات المحيط الاجتماعي والاقتصادي، وسوق العمل، وكذا عدم التواكب والدينامكية المتسارعة في عصر العولمة والانترنت وعصر التكنولوجيا المتطورة.

"وقد تزامنت الفترة من 2004 إلى غاية 2008 بالبحبوحة الاقتصادية التي وصل فيها برميل النفط سقف 98 دولار، لكن هذه الوفرة لم تدم طويلا بسبب إعصار الأزمة المالية الدولية التي كان لها أثرا واضحا على أسعار النفط، فقط تهاوى إلى 61 دولار، وهذا بسبب فشل سياسات التنمية في الجزائر وعدم قدرتها من الخروج من نسق الاقتصاد الريعي، لكن الجزائر شجعت على استخدام هذه الأموال لتنشيط الاقتصاد الوطني ودفع عجلة التنمية الاقتصادية."<sup>2</sup>

وقد ساعدت هذه الفترة الحكومة على وضع سياسات خاصة بتمويل المشاريع الصغيرة والمتوسطة، "ففي سنة 2011 تم تسجيل ما يعادل 198312 مشروع، وقد ارتفعت المشاريع الممولة في سنة 2012 إلى 249147 مشروع، أما في النصف الأول من سنة 2013 فقد تم تسجيل 270288 مشروع، وما يمكن قوله في هذا الصدد أن جل المشاريع هذه قد تركزت في مجال الخدمات التي لا تمتص يد عاملة كثيفة، بالإضافة إلى أن بعض الإحصائيات تشير إلى فشل أكثر من ربع المشاريع نظرا إلى غياب المرافقة المقاولاتية والمراقبة التي تحتاجها المؤسسات حديثة النشأة."<sup>3</sup>

وبالتالي فإن هذه الفئة قليلة نظرا لأن أغلب أفراد العينة هم من خريجي النظام الكلاسيكي وحملة شهادة الماجستير، أما الفئة الأقل فهي من خريجي نظام ل م د الذي تمخضت عنه سلبيات كثيرة من بينها تخريج أعداد مهولة من الخريجين البطالين.

## 5.1.2 تاريخ بدء نشاط المؤسسة:

جدول رقم (15) يوضح تاريخ بدء نشاط المؤسسة:

النسبة المئوية %	التكرار	تاريخ بداية نشاط المؤسسة
20,0	10	من 1999 إلى 2004

<sup>1</sup> أنيس اوجاني: أثر منظومة الاقتصاد الريعي على التنمية المستدامة في الجزائر، مذكرة منشورة لنيل شهادة الماستر في العلوم السياسية، جامعة 8 ماي 1945 قالمة، السنة الجامعية 2016/2017، ص - ص 66 - 68 (بتصرف).  
<sup>2</sup> نفس المرجع، ص 68.

<sup>3</sup> نصر الدين عيساوي: تقلبات أسعار المحروقات وآثارها على الاقتصاديات الريعية دراسة حالة الاقتصاد الجزائري، مجلة البحوث الاقتصادية والمالية، العدد 5، جامعة أم البواقي، جوان 2016، ص 69.



28,0	14	من 2005 إلى 2010
52,0	26	من 2011 إلى 2016
100,0	50	المجموع

المصدر: سؤال الاستمارة رقم (06) جدول من إعداد الباحث

نلاحظ من بيانات الجدول رقم (15) أن 52% من المؤسسات تم إنشاؤها في الفترة من 2011 إلى 2016، أي 26 مؤسسة وهي أعلى نسبة مسجلة، وبالتالي فإن عينة البحث يغلب عليها الخريجين الذين مضى على تخرجهم في المتوسط حوالي 17 سنة، وهذا ما يعكس حقيقتين أساسيتين:

\* تتمثل الأولى في: طول الإجراءات البيروقراطية والصعوبات التي يلاقيها الخريج في إنشاء مشروعه، والتي تكون في الغالب مرتبطة بالفساد والمحسوبية.

\* وتتعلق الثانية بارتباط سياسات التشغيل بالوضع الاقتصادي العام المرتبط بأسعار البترول، إذ أن أسعارها حققت في هذه الفترة أعلى معدلاتها التي لامست 100 وهو ما مثل ما سمي في الجزائر بالبحبوحة المالية.

وهنا نلاحظ بأن المدة التي يقضيها الطالب بعد تخرجه طويلة مقارنة بتاريخ بدء نشاط المؤسسة طويلة، وهذه الفترة تسمح بدراسة سوق العمل وتحديد المشروع بدقة، وأهم جوانبه، إضافة إلى تكوين رؤية واضحة للمشروع المنجز.

تليها المؤسسات التي أنشئت بين سنة 2005 إلى 2010، بنسبة 28% أي ما يمثل 14 مبحوثاً، وذلك مع بروز نظام الألميدي وتغيير النظام التربوي رأساً على عقب نتيجة ظهوره، مما ساهم في تحرك فئة خريجي النظام الكلاسيكي نحو القطاع الخاص وإنشاء المؤسسات ناهيك عن تطور الوكالات والهيئات الداعمة في هذا الإطار.

وأخيراً المؤسسات التي أنشئت في الفترة بين سنة 1999 إلى سنة 2004 وبنسبة 20% والتي يقابلها 10 من أفراد العينة وتمثل أقل نسبة مسجلة، وهذا يرجع إلى إمكانية الخريج في إنشائه للمؤسسة ومساعدة الظروف المادية في تحقيقها، حيث صرح بعض من أفراد العينة أن مؤسستهم في هذه السنوات قد اكتسبت خبرة كبيرة ونجاح وتطور، وفي استقطابها لليد العاملة ومن بينهم خريجي الجامعة، وهذا ما يفسر بقائها طيلة هذه السنوات.

#### رابعاً) منهج وأدوات الدراسة :

**(01) منهج الدراسة:** " إن موضوع البحث هو الذي يحدد - إلى حد ما - المنهج المراد إتباعه، باعتبار أن المنهج يمثل مجموعة الإجراءات والطرق الدقيقة المتبناة من أجل الوصول إلى نتيجة، وعليه يعد المنهج العلمي في الفكر العلمي المعاصر الطريق المؤدي إلى الكشف عن الحقيقة في العلوم بواسطة طائفة من القواعد العامة للوصول إلى نتيجة معلومة " <sup>1</sup>.

<sup>1</sup>سامية حميدي وعبد الملوك حميدي : الخطوات الأساسية للبحث الاجتماعي، مجلة علوم الإنسان والمجتمع، العدد 10، جامعة بسكرة ، الجزائر، جوان 2014 ، ص 54 .

ومن خلال ما سبق فقد تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي الذي هو: "أحد أشكال التحليل والتفسير العلمي المنظم، لوصف ظاهرة أو مشكلة محددة، وتصويرها كمياً عن طريق جمع بيانات، ومعلومات مقننة عن الظاهرة أو المشكلة، وتصنيفها وتحليلها، وإخضاعها للدراسة الدقيقة."<sup>1</sup>

"ولا يقتصر هذا المنهج على الوصف الدقيق للظاهرة المدروسة فحسب، بل يتطلب الأمر إلى جمع البيانات عنها ووصف الظروف والممارسات المختلفة تحليل هذه البيانات واستخراج الاستنتاجات، ومقارنة المعطيات، وبالتالي التوصل إلى نتائج يمكن تعميمها في إطار معين."<sup>2</sup>

ويمثل خريجو الجامعة مورداً بشرياً هاماً، وأحد أهم دعائم التنمية المحلية في الولاية، وخاصة من ناحية تطوير المشاريع الصغيرة والمتوسطة، التي أضحت جزءاً لا يتجزأ من المجتمع المحلي، وفي مساعدة الخريجين على بناء مستقبلهم المهني، وأيضاً في التقليل من نسبة البطالة التي كثرت في الآونة الأخيرة، وهذا ما استدعى وصف هذه الظاهرة وصفاً دقيقاً وشاملاً باستخدام أدوات تنسجم بالصدق والموضوعية.

لذا رأينا أنه من الملائم العمل بالمنهج الوصفي والذي يعتبر الأقرب في وصف الظاهرة وإبراز خصائصها، والتعبير عنها تعبيراً كفيماً وكمياً.

وتماشياً مع الأهداف وطبيعة موضوع الدراسة الراهنة تم توظيف هذا المنهج في وصف خريجي الجامعة أصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وعلاقتها بالتنمية المحلية بولاية تبسة ومعرفة الصعوبات التي تواجههم أثناء وبعد إنشاء المؤسسة ومن ثم في وصف تخصصات الجامعة وارتباطها بإنشاء المؤسسة.

وقد تم تطبيق المنهج الوصفي وفق الخطوات التالية:

**\* المرحلة الأولى:** وهي المرحلة الاستكشافية وتمثلت في الخطوات التالية:

(أ) جمع المعلومات النظرية المرتبطة بأبجديات البحث، نظراً لأهميتها في إبراز ملامح البحث.

(ب) مناقشة ذوي الاختصاص والخبرة، سواء أساتذة أو العاملين في هذا المجال، واستشارتهم حول موضوع الدراسة والمعلومات المتحصل عليها بعد الاطلاع على مختلف الدراسات التي تصب في هذا الموضوع.

**\* المرحلة الثانية:** وهي مرحلة الوصف المعمق، وقد شملت ما يلي:

(أ) تحديد وصياغة التساؤل الرئيسي.

(ب) ضبط وتحديد مجتمع البحث أي خريجي الجامعة أصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لاختيار العينة.

(ج) اختيار الأدوات المنهجية المناسبة لدراسة مشكلة البحث وهي: الملاحظة المباشرة، واستمارة الاستبيان.

(د) تحليل البيانات وتفسيرها إحصائياً وسوسيوولوجياً والوصول إلى استنتاجات.

وهكذا يمكننا تطبيق هذا المنهج الذي يعتمد على دراسة الظاهرة كما هي في الواقع ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً ويعبر عنها بهدف وصف الظاهرة المدروسة من حيث طبيعتها ودرجة وجودها وبالتالي يوضح خصائصها عن

<sup>1</sup> ماجد محمد الخياط : أساسيات البحوث الكمية والنوعية في العلوم الاجتماعية، دار الراية، عمان، 2010، ص 135.  
<sup>2</sup> سلاطنية بلقاسم وحسان الجبالي: مدخل لمنهج البحوث الاجتماعية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2014.

طريق جمع المعلومات وتحليلها وتفسيرها ومن ثم تقديم النتائج في ضوءها من خلال الإجابة على التساؤلات المطروحة في سياق الدراسة، ومن هنا يتم تطبيق المنهج الوصفي على العينة المتمثلة في خريجي الجامعة أصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من هنا يكون وصف الظاهرة كما هي موجودة في الواقع، ومن ثم الوصول إلى تحليل سوسيولوجي لما تم التحصل عليه من معلومات حول هذه الظاهرة وتفسيرها بناءا عليها.

## 02 أدوات جمع البيانات :

تتفرع أدوات جمع البيانات وتتعدد غير أن الباحث عليه أن يختار الوسيلة التي تخدم الدراسة.

وانطلاقا من ذلك فقد اعتمدنا في بحثنا هذا على التقنيات التالية:

### أ) الملاحظة:

"تعتبر وسيلة من وسائل جمع المعطيات من الواقع الاجتماعي، لما يتم فيها من استخدام البصر والحس وإدراك حقيقة ما أو وصفها<sup>1</sup>."

"فيما يقوم الباحث بملاحظة الجماعة دون مشاركتها في أنشطتها، ودون إثارة اهتمام المبحوثين، ويكون الاتصال بأعضاء الجامعة مباشرة دون شعورهم بأنهم تحت الملاحظة<sup>2</sup>."

وعليه تم توظيف الملاحظة المباشرة في دراسة هذا الموضوع وهذا من خلال الصعوبات التي تم التعرض إليها في التحصل على العينة ومعرفة الأسباب وراء ذلك، ومن ثم مقابلة أفراد العينة وملاحظة مختلف سلوكياتهم أثناء التحدث عن مؤسساتهم وفي نفس الوقت أثناء الإجابة عن أسئلة الاستمارة وإعطائنا الأجوبة اللازمة لكل سؤال مع التبرير، من هنا تم تسجيل ملاحظات لاستخدامها في تحليل الفرضيات وتفسيرها، ومدى توافقها مع معطيات الواقع

### ب) استمارة الاستبيان:

"الاستبيان من أكثر الوسائل استخداما للحصول على معلومات وبيانات عن الأفراد، كما أن الأسئلة مقننة من فرد لآخر ويمكن ضمان سرية الاستجابات، كما انه يمكن صياغة الأسئلة لتناسب مع أغراض محددة، يمكن أن يستخدم الاستبيان الصيغة الاستفهامية، أو الصيغة الإخبارية دون أن يؤثر ذلك على مضمون السؤال أو الفقرة، وفي أي من الحالتين فإن الأفراد يستجيبون كتابة لما هو مطلوب منهم، وهي مجموعة من الأسئلة المكتوبة يقوم المجيب بالإجابة عنها، وهي أداة أكثر استخداما في الحصول على البيانات من المبحوثين مباشرة ومعرفة آرائهم واتجاهاتهم<sup>3</sup>."

"وكلما كانت أسئلة الاستمارة دقيقة توافرت لها أسباب النجاح وتمكن الباحث من أن يحصل على البيانات التي يرغب في الحصول عليها<sup>4</sup>."

<sup>1</sup>عناية غازي: إعداد البحث العلمي، دار الشهاب، باتنة، دس، ص 67.

<sup>2</sup>عبد الرؤوف الضيع: وعبد الرحيم تمام أبو كريشة: تصميم البحوث الاجتماعية، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، الإسكندرية، 2000، ص 51.

<sup>3</sup>رجاء محمود أبو علام: مناهج البحث في العلوم النفسية والتربوية، دار النشر للجامعات، القاهرة، 2007، ص 123.

<sup>4</sup>عبد الباسط محمد حسن: أصول البحث في العلوم الاجتماعية، مكتبة وهبة، الإسكندرية، دس، ص 355.

ومن خلال دراستنا تم بناء استمارة الاستبيان وإخراجها في شكلها النهائي، ثم وجهت إلى المبحوثين ألا وهم أصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ببلدية تبسة. وقد احتوت الاستمارة على 64 سؤالاً<sup>1</sup>، منها أسئلة مفتوحة وأسئلة مغلقة، تم صياغتها وفقاً لتساؤلات وفرضيات البحث، وهذا بعد عرضها على الأساتذة المحكمين قمنا بإضافة التعديلات اللازمة وإعادة بناء الاستمارة بعد صياغتها نهائياً إما بزيادة بعض الأسئلة، حذفها أو تعديلها، وعليه قد قسمت إلى (6) محاور:

- **المحور الأول:** خصص للبيانات الأولية عن المبحوث و تضم 6 أسئلة متمثلة في: الجنس، السن، المؤهل العلمي المتحصل عليه، نوع التخصص المدروس، سنة التخرج، وتاريخ بدء نشاط المؤسسة.

- **المحور الثاني:** تناول بيانات تتعلق بإنشاء المؤسسة واحتوت 10 أسئلة.

- **المحور الثالث:** تضمن مدى ملائمة التكوين الجامعي مع متطلبات سوق العمل من خلال 11 سؤال.

- **المحور الرابع:** تناول مدى ملائمة مشاريع خريجي الجامعة مع تخصصاتهم من خلال 9 أسئلة.

- **المحور الخامس:** تضمن مساهمة المؤسسات التي ينشئها خريجو الجامعة في مجالات التنمية المحلية المختلفة ب 10 أسئلة.

- **المحور السادس:** خصص للعوائق والمشكلات التي تعاني منها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من خلال 16 سؤالاً.

وقد تنوعت أسئلة الاستمارة من أسئلة مغلقة، شبه مغلقة، وأسئلة مفتوحة.

وقد تم توزيع الاستمارة على خريجي الجامعة أصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بمقابلتهم فردياً، وشرح الأسئلة لهم بغرض التوصل إلى معلومات صحيحة منهم وملاحظة إجاباتهم، لتوظيفها في التحليل ومن ثم تفسيرها.

#### (أ) تحكيم الاستمارة (الصدق الظاهري):

بعد الصياغة الأولية للاستمارة وإطلاع المشرف عليها ثم تعديلها من خلال ملاحظات تخص بنود الاستمارة، تم توزيعها على سبعة (7) من المحكمين الذين يمثلون أساتذة أكفاء تابعين لتخصص علم اجتماع في مختلف الجامعات<sup>2</sup>، ومن ثم التأكيد من أن المحاور تقيس الموضوع، حيث تم إفادتنا بتوجيهاتهم ونصائحهم ومن خلالها تم تحكيم الاستمارة على النحو التالي:

\* حيث جاءت ملاحظات المحكمين بتعديل بعض عبارات استمارة الاستبيان لتناسب مع مختلف محاور الموضوع وخصوصية المجتمع المدروس وكانت التعديلات كالتالي:

- البند (8)، (12)، (13)، (18)، (30)، (31)، (34)، (42)، (43)، (46)، (56)، (63)، اتفق فيه جميع المحكمين على تعديل صياغة السؤال.

- أما البند (10) اتفق فيه (6) من المحكمين بتعديل صياغة السؤال.

<sup>1</sup>أنظر الملحق رقم (01)

<sup>2</sup>أنظر الملحق رقم: (11)

(ب) قياس صدق وثبات الاستمارة:

y : عدد المحكمين.

n : يقيس.

'n : لا يقيس.

لحساب مستوى صدق كل سؤال نقوم بهذه المعادلة :  $n - 'n$

y

جدول رقم (16) يبرز صدق البنود حسب المحكمين:

عدد البنود	يقيس n	لا يقيس 'n	مستوى صدق كل سؤال	عدد البنود	يقيس n	لا يقيس 'n	مستوى صدق كل سؤال
البند 01	07	00	01	البند 33	07	00	01
البند 02	07	00	01	البند 34	07	00	01
البند 03	07	00	01	البند 35	07	00	01
البند 04	07	00	01	البند 36	07	00	01
البند 05	07	00	01	البند 37	07	00	01
البند 06	07	00	01	البند 38	07	00	01
البند 07	07	00	01	البند 39	07	00	01
البند 08	07	00	01	البند 40	07	00	01
البند 09	06	01	0,71	البند 41	07	00	01
البند 10	06	01	0,71	البند 42	07	00	01
البند 11	06	01	0,71	البند 43	07	00	01
البند 12	07	00	01	البند 44	07	00	01
البند 13	07	00	01	البند 45	07	00	01
البند 14	07	00	01	البند 46	07	00	01
البند 15	07	00	01	البند 47	07	00	01
البند 16	06	01	0,71	البند 48	07	00	01
البند 17	06	01	0,71	البند 49	07	00	01
البند 18	07	00	01	البند 50	07	00	01
البند 19	07	00	0,42	البند 51	05	02	01
البند 20	06	01	0,71	البند 52	06	01	0,71
البند 21	07	00	0,42	البند 53	05	02	01
البند 22	07	00	0,42	البند 54	05	02	01
البند 23	06	01	0,71	البند 55	06	01	0,71
البند 24	07	00	01	البند 56	07	00	01

01	00	07	البند 57	0,71	01	06	البند 25
0,14	03	04	البند 58	01	00	07	البند 26
01	00	07	البند 59	01	00	07	البند 27
01	00	07	البند 60	01	00	07	البند 28
01	00	07	البند 61	0,14	03	04	البند 29
01	00	07	البند 62	01	00	07	البند 30
01	00	07	البند 63	01	00	07	البند 31
/	/	/	/	01	00	07	البند 32
/	11	175	/	/	11	161	المجموع الجزئي
22	البندود غير الصادقة			336	البندود الصادقة		المجموع العام

المصدر: من إعداد الباحث

ولحساب النسبة المئوية الخاصة بثبات الاستمارة نقوم بجمع مستوى صدق كل سؤال مقسومة على عدد البندود × 100 وتكون كالتالي:

$$56,64 = 0.8990 \times 100 = \%89,90$$

63

وبناء على هذه النتائج فإن استمارة الدراسة صادقة، ويمكن توزيعها على أفراد المبحوثين، مع العلم أن هناك من الأسئلة التي وجب تعديلها وتم ترميزها بحرف (ت) في الجدول السابق ومن خلالها تم تعديل الاستمارة.

ب.أ) قياس ثبات الاستمارة:

بعد قياس الصدق الظاهري للاستمارة، وتحضيرها للتطبيق الميداني قبل توزيعها على عينة البحث، حيث تم توزيع 20 استمارة على عينة تجريبية للتأكد من صحة بنودها، ومعرفة مدى توافقها واستجابتها لموضوع الدراسة الحالي، من خلال تقديم رؤيتهم ووجهات نظرهم حسب فهمهم للبندود، ثم الإجابة عليها بما يتوافق مع موضوع الدراسة.

وقد تم الاستعانة ببرنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS لقياس ثبات الاستمارة، وهذا من خلال قياس كل محور على حدة، ثم قياس الثبات العام لاستمارة الاستبيان، وكانت النتائج كالتالي:

جدول رقم (17) يوضح نتائج الصدق البنائي (الصدق الداخلي للاستمارة):

رقم المحور	محاور الاستبيان	الارتباط
1	المحور الثاني	0,910
	الدلالة المعنوية	0,001
2	المحور الثالث	0,866
	الدلالة المعنوية	0,001
3	المحور الرابع	0,757

0,001	الدلالة المعنوية		
0,892	معامل ارتباط بيرسون	المحور الخامس	4
0,001	الدلالة المعنوية		
0,719	معامل ارتباط بيرسون	المحور السادس	5
0,001	الدلالة المعنوية		

المصدر: من إعداد الباحث بناء على مخرجات البرنامج الإحصائي 25spss

بعد حساب مجموع كل محور في الاستبيان باستعمال برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS تحصلنا على النتائج الموضحة في الجدول، حيث يبرز أن مستوى الدلالة في محاور الاستمارة أي كل من المحور الثاني، الثالث، الرابع، الخامس، والسادس مرتفع، عند مستوى دلالة معنوية تقدر ب 0,001 (1%)، وبالتالي فإن معامل الارتباط قريب من 1، ما يدل على أن محاور الاستمارة مقبولة إلى حد بعيد ويمكن تطبيقها ميدانيا على عينة البحث.

### جدول رقم (18) يبرز حساب تحليل الثبات ألفا كرونباخ Reliability Analysis cronbach's Alpha:

المحور الثاني		المحور الثالث		المحور الرابع		المحور الخامس		المحور السادس	
Reliability statistics		Reliability statistics		Reliability statistics		Reliability statistics		Reliability statistics	
عدد	ألفا	عدد	ألفا	عدد	ألفا	عدد	ألفا	عدد	ألفا
العبارات	كرونباخ	العبارات	كرونباخ	العبارات	كرونباخ	العبارات	كرونباخ	العبارات	كرونباخ
11	.688	10	.809	10	.725	10	.882	11	.845

المصدر: من إعداد الباحث بناء على مخرجات برنامج الحزم الإحصائية 25spss

من بيانات الجدول رقم (18) نلاحظ أن الحد الأدنى لمعاملات الثبات بمعامل ألفا كرونباخ (0,688)، كان من نصيب المحور السادس، أما الحد الأعلى فقد بلغ (0,882) وكان من نصيب المحور الثالث، وبصفة عامة نلاحظ أن معاملات ثبات الاستبيان كانت عالية هذا ما يحقق موثوقية في ثبات نتائجه ومقبولة.

بعد ذلك تم قياس معامل الثبات العام للاستمارة، وهذا كما يوضحه الجدول التالي:

### جدول رقم (19) يوضح الثبات العام للاستمارة حسب معامل ألفا كرونباخ:

Reliability statistics	
إجمالي عدد العبارات	ألفا كرونباخ
51	0,789

المصدر: من إعداد الباحث بناء على مخرجات برنامج الحزم الإحصائية 25spss

يظهر من الجدول رقم (19) أن الثبات العام للاستمارة حسب معامل ألفا كرونباخ قد مثل نسبة 789,0، أي ما يقابلها 51 التي تعبر عن إجمالي عدد العبارات (أسئلة الاستمارة)، وعليه فإن هذه النسبة جد مقبولة لأداة

القياس، مما يجعلها صالحة للتطبيق الميداني.

وبالتالي فإننا نستنتج بعد حساب صدق المحكمين في الاستمارة فإننا حصلنا على نسبة 89,90%، ثم قياس ثبات الاستمارة، وتطبيقها على عينة تجريبية من مجتمع البحث، ثم حساب معامل الارتباط بيرسون لكل محور، إضافة إلى حساب معامل ألفا كرونباخ لكل محور، وحساب الثبات العام لمعامل ألفا كرونباخ والذي كانت نتيجته 0,789، وقد تم حسابها من خلال برنامج الحزم الإحصائية spss من هنا فإن الاستمارة قابلة للتوزيع على عينة البحث.

### خامساً) أدوات التحليل الإحصائي:

اعتمدنا في بحثنا هذا على أساليب إحصائية في تفريغ بيانات الدراسة ممثلة في :

\*" برنامج ال SPSS أو الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية" (Statistical package for social sciences) وهو عبارة عن حزم حاسوبية متكاملة لإدخال البيانات وتحليلها. ويستخدم عادة في جميع البحوث العلمية التي تشتمل على العديد من البيانات الرقمية ولا يقتصر على البحوث الاجتماعية فقط بالرغم من أنه أنشأ أصلاً لهذا الغرض، ولكن اشتماله على معظم الاختبارات الإحصائية ( تقريباً ) وقدرته الفائقة في معالجة البيانات وتوافقه مع معظم البرمجيات المشهورة جعل منه أداة فاعلة لتحليل شتى أنواع البحوث العلمية<sup>1</sup>.

حيث اعتمدنا على برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS 25 في تفريغ وتحليل وتفسير بيانات الاستمارة.

- قمنا بقياس كل من الصدق الداخلي ويخص بذلك صدق المحكمين، ثم الصدق البنائي أي الصدق الداخلي للاستمارة بتطبيق معامل بيرسون، ثم ألفا كرونباخ والخاص بمحاور الاستمارة وصدق عباراتها، وهذا من خلال الاستعانة بالبرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية.

- أما في عرض بيانات الدراسة فقد تم الاستعانة بهذا البرنامج في تصميم الجداول البسيطة والمركبة.

### خلاصة الفصل :

لقد تم التعرض في هذا الفصل إلى مجالات الدراسة التي حددناها في كل من المجال المكاني، الزماني، والبشري، وذلك بالتعرض إلى المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لخريجي الجامعة، وتحديد أهم الصعوبات التي تم التعرض إليها في هذا الإطار، ثم منهج الدراسة الذي يتمثل في المنهج الوصفي التحليلي وأهم مراحلها في معالجة هذا الموضوع، ثم عينة الدراسة المتمثلة في عينة كرة الثلج لعدم وجود إحصائيات واضحة خاصة بخريجي الجامعة المنشئين لهذه المؤسسات، بالإضافة إلى أدوات جمع البيانات المتمثلة في الملاحظة المباشرة، استمارة استبيان الموجه إلى أفراد العينة، وأخيراً تم التطرق إلى الأساليب الإحصائية والتي سيتم استخدامها في الفصل القادم من خلال تحليل وتفسير بيانات جداول الفرضيات.

<sup>1</sup>عبد الوهاب جودة : ما هو برنامج الحزم الإحصائية ؟ ، دط ، جامعة عين شمس ، 2009 ، ص 03 .



# الفصل الثامن

## عرض وتحليل بيانات الدراسة الميدانية

تمهيد

أولاً) عرض وتحليل البيانات المتعلقة بإنشاء المؤسسة

ثانياً) مدى ملائمة التكوين الجامعي مع متطلبات سوق العمل

ثالثاً) مدى ملائمة مشاريع خريجي الجامعة وتخصصاتهم

رابعاً) مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي ينشئها خريجي الجامعة في مجالات

التنمية المحلية المختلفة

خامساً) العوائق والمشكلات التي تعاني منها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

خلاصة الفصل

تمهيد:

يهدف الجانب الميداني إلى اختبار صدق الفرضيات، أو نفيها غير أنه قبل التعرض إلى ذلك لا بد لنا من معرفة خصائص مجتمع العينة وأفرادها، من أجل عزل المتغيرات التي ليست لها علاقة بالبحث من جهة، ومن جهة أخرى ضبط المؤسسات والدلالات الخاصة بالدراسة، ولذا سنتعرض في هذا الفصل إلى عرض وتحليل البيانات الميدانية.

أولاً عرض وتحليل البيانات المتعلقة بإنشاء المؤسسة:

01 ممارسة الخريج لعمل من قبل وأسباب تركه له:

جدول رقم (20) يوضح المبحوثين الذين مارسوا عملاً سابقاً وأسباب تركه:

المجموع		لا		نعم		ممارسة المبحوثين لعمل من قبل أسباب ترك الخريج لعمله الممارس
النسبة التكرار المنوية %	التكرار	النسبة المنوية %	التكرار	النسبة المنوية %	التكرار	
100	50	32	16	68	34	
/	/	/	/	26,79	15	قيود القطاع العام
/	/	/	/	51,79	29	الرغبة في انجاز مشروعي الخاص
/	/	/	/	21,42	12	الرغبة في امتلاك رأس المال
/	/	/	/	100	56	المجموع

المصدر: سؤالي الاستمارة رقم (07) ورقم (08) جدول من إعداد الباحث

يتضح من الجدول رقم (20) أن نسبة 68% أي ما يمثل 34 من مفردات العينة، قد مارسوا أعمالاً من قبل في مؤسسات القطاع العام، وتكون في الغالب في إطار الإدماج المهني للشباب، ومن المعروف أن الاشتغال في هذا القطاع أي العام، يقوم على الجهد والوقت، ناهيك عن أن خريجي الجامعة المشتغلين بالإدماج المهني يكون مصدر دخلهم ضعيف مقارنة بالوقت والجهد المبذولين، وبالتالي يلجأ الخريج إلى التخلي عن هذا القطاع، والتفكير في مشروع خاص به يكون ذات عائد تنموي ربحي، ويختصر الوقت والجهد.

وتتمثل أسباب ترك الخريج لعمله الممارس فيما يلي:

أ) الرغبة في إنشاء مشروع خاص: وذلك بنسبة 51,79% وما يقابلها 29 من مجموع التكرارات، وهذا بهدف تنفيذ أهدافه التي لا طالما وضعها، بحيث يعد المشروع الخاص بالنسبة للخريج حلم لا بد من الوصول إليه، نظراً لما يعانيه في الوظائف العمومية من بينها التوظيف عن طريق الإدماج، وبالتالي عدم تمكنه من الحصول على وظيفة دائمة تتناسب مع مؤهلاته، مقابل أجر لا يرقى حتى إلى مستوى الحد الأدنى من الأجر القاعدي، مما يبعث على اليأس والإحباط، من هنا فإن معاناة الخريج تتجسد في هذه الوظيفة التي تشغل عدد ساعات أكثر مقارنة بالأجر يحصله نهاية كل شهر، وعليه يلجأ الخريج إلى التوجه نحو قطاع خاص يؤمن من خلاله مستقبله بأريحية.

ب) التحرر من قيود القطاع العام: فعندما يتعب الخريج من الضغوطات الخاصة بالوظيفة العمومية وخاصة في حالة ما إذا كان من المتعاقدين بالإدماج المهني، فإنه يتجه إلى إنشاء مشروعه الخاص وهذا بنسبة 26,79% أي ما يمثل 15 من التكرارات، فالخريج يتوجه إلى استغلال كل طاقاته لتحقيق هدفه، وهذا فقط ليحظى بقدر أعلى من الحرية، ويمكنه من استثمار مؤهلاته وقدراته وتجسيد طموحاته، ناهيك عن الروتين اليومي الذي يعيشه أثناء

العمل، فالمشروع الخاص يحقق الرضا والراحة النفسية والخروج من دائرة ذلك الروتين الذي يعد سجننا حينما يعمل لحساب غيره، ومن خلالها يصبح كالألة لا يتحرك ولا يسكن إلا بأمر من رب العمل، كما يقف إلا في إطار ظل محدد، كذلك ينام حيث لا يريد، ويستيقظ دون إرادته وبالتالي تتعطل ملكاته حتى يرتبط بسجن الوظيفة ويسقط في عبوديتها، ومن ثم تؤثر فيه نفسيا وجسديا.

**ج) الرغبة في امتلاك رأس المال:** وذلك بنسبة **21,42%** ويقابلها **12** من مجموع التكرارات، وهذا يبرز في المقارنة بين حجم الدخل في القطاع العام وبينه في القطاع الخاص، ذلك أن الدخل في الأول محدد ولا يتغير نسبيا مقارنة بالقطاع الخاص، بحيث أن النجاح في عالم الأعمال الخاص يعني بذلك الحرية المالية ومدخول أعلى وغير ثابت، يتحدد بحسب الاعتقاد على المهارات الخاصة والإبداع وتوسيع المشروع مع عدة عملاء في نفس الوقت والتي تزيد من حجم العائد المالي.

وفي الأخير نلاحظ أن نسبة معتبرة من المبحوثين الذين لم يمارسوا أي نشاط من قبل والتي تقدر بـ **32%** أي **16** مبحوث، الأمر الذي يفرض عليهم اللجوء إلى إنشاء مؤسسة خاصة.

وتعكس هذه النسبة المرتفعة حجم البطالة في مختلف القطاعات وتطور أعداد الخريجين سنويا، وأمام هذا الوضع المزري الذي يحيط بالخريج بعد تخرجه، يصبح التفكير في مشروع خاص كحل لا بد منه، ولهذا يتجه إلى مختلف الهيئات الداعمة للتشغيل للاستفادة من القروض الخاصة لإنشاء مؤسسة، وهذا بعد التعرف على أهم الشروط التي تضعها الهيئة الداعمة أمام الخريج، والفرص المتاحة أمامه لإنشاء مشروعه الخاص.

## 02) دوافع اختيار الخريج لمؤسسته:

جدول رقم (21) دوافع اختيار الخريج لمؤسسته:

النسبة المئوية%	التكرار	دوافع اختيار الخريج لمؤسسته
31,8	21	بإرادتك الحرة
40,9	27	لأنها تتلاءم مع التخصص
9,1	6	بتشجيع من الأسرة
18,2	12	لأنها في حدود الإمكانيات المادية
100,0	66	المجموع

المصدر: سؤال الاستمارة رقم (09) جدول من إعداد الباحث

مثل المبحوثون الذين صرحوا بأن ملائمة التخصص من أهم الأسباب المساهمة في اختيار خريج الجامعة لمؤسسته نسبة **40,9%** أي **27** من مجموع التكرارات، بحيث أن ملائم التخصص يمثل نقطة قوة للخريج، ومن هنا نبرز دوره في تأسيس المشروع الخاص ومساعدته في بناءه، باعتبار أنه يعد الخطوة الأولى في وضع أقدام خريج الجامعة داخل مشروعه حسب تخصصه المدروس، وتلعب الخبرة المكتسبة أي من خلال المعارف التي تم تلقينها دورا هاما في هذا الشأن، وخاصة إذا ما كان هذا التخصص مدروس برغبة، وبهذا يرسم الخريج ملامح مؤسسته بناء على تكوينه وفي إطار التخصص.

يليه إنشاء المشروع بارادة الخريج الحرة بنسبة 31,8% أي 21 من إجمالي التكرارات، التي توضح أن الخريج اختار مؤسسته بإرادته الحرة، فأحيانا يكون المشروع حلما بالنسبة للخريج حتى قبل أن يتخرج من الجامعة، ويفكر فيه، ويبحث عن سبل إنشائه، وبعد تخرجه يتوجه لتجسيده على أرض الواقع وخاصة ما إذا يكون صاحب المشروع ميالا إليه ومنجذبا أو متعطشا للوصول إليه، من هنا نفسر توجهات الخريجين نحو إنشاء مؤسستهم بناء على هذا العامل.

إن الخريج ينشئ مؤسسته بما يتاح له من إمكانيات مادية، وهذا ما مثل نسبة 18,2% و 12 من مجموع التكرارات، وذلك أنه بعد حصوله على الشهادة الجامعية فإنه يتوجه إلى سوق العمل لبناء مستقبله، وعند استعانتة بالهيئات الداعمة لمساعدته على تأسيس مؤسسته التي تفرض عليه قرض محدد، وبالتالي فإن المشروع الذي سيتخذه يكون بناء على الرأس المال المتاح وليس حسب نوعه أو رغبته، فالعنصر المادي يتحكم في المشروع المؤسس خاصة ما إذا كان الخريج معتمدا فقط على الهيئات الداعمة، وليس بحوزته رأس مال مدخر.

أما التشجيع من الأسرة، فقد مثل أقل نسبة مسجلة ب 9,1% أي ما يمثل 6 من التكرارات، بحيث أحيانا تكون الأسرة حافزا في الدفع بالخريج لبناء مستقبله بنفسه، وهذا الدعم يكون إما معنويا ببعث الأمل والإرادة اللازمة، أو ماديا من خلال المساهمة بمبلغ من المال وهذا يشكل تعزيز الثقة بالنفس لتحقيق طموحاته وأحلامه التي يريد تجسيدها.

### 03) رغبة الخريج في اختيار مشروع آخر وأسباب عدم انجازه:

جدول رقم (22) يبين رغبة الخريج في اختيار مشروع آخر وأسباب عدم انجازه:

المجموع		لا		نعم		رغبة الخريج في اختيار مشروع آخر أسباب عدم انجاز المشروع
النسبة المنوية %	التكرار	النسبة المنوية %	التكرار	النسبة المنوية %	التكرار	
100	50	54	27	46	23	
/	/	/	/	66,67	20	صعوبات مالية
/	/	/	/	33,33	10	عدم توفر الخبرة الكافية
/	/	/	/	100	30	المجموع

المصدر: سؤالي الاستمارة رقم (10) ورقم (11): جدول من إعداد الباحث

يتبين من بيانات الجدول رقم (22) أعلاه أن 27 مبحوثا أي ما يمثل 54% من أفراد العينة، لم تكن لهم الرغبة في اختيار مشروع آخر، باعتبار أن أغلبهم يرون بأن مشروعهم المسجد بمثابة الحلم الذي طال انتظاره، وهو بذرة الجهد والوقت الذين ساهما في إنشاء هذه المؤسسة، ومساهمتها في تحقيق التنمية من جهة، واستقطاب عدد من الشباب العاطل عن العمل من جهة أخرى، وبالتالي أضحت هذه المؤسسة بمثابة الابن الشرعي للخريج الذي كبر وترعرع في أحضانه، ليصبح بذلك مصدر رزقه ومستقبل واعد ، وتريح الخريج من تعبته وتضحيتها، وهو ما أكده المبحوثين في هذا الشأن.

أما المبحوثين الذين صرحوا بأنهم كانوا يرغبون في إنشاء مشاريع أخرى فبلغت نسبتهم 46% والتي تقابلها 23 من مفردات العينة، والتي تبرز رغبة خريج الجامعة في اختيار مشروع آخر، وقد أرجع هؤلاء ذلك إلى الصعوبات المالية التي تتعرض لها المؤسسة وخاصة في اقتناء الأجهزة والوسائل اللازمة، ناهيك عن ضعف

الخبرة وعدم كفايتها يجعل خريج الجامعة صاحب المؤسسة إلى التخلي عنها والتفكير في مشروع ناجح، وهذا حسب ما أكدته بعض إجابات المبحوثين.

وتتمثل أسباب عدم انجاز المشروع في ما يلي:

(أ) **الظروف المادية:** تعد الظروف المادية أحد أهم الأسباب في عدم انجاز المشروع، وهذا بنسبة تقدر ب 66,67% أي 20 من مجموع التكرارات، وذلك لأهمية رأس المال ودوره في إنشاء مشروع خاص، باعتبار أن كل مشروع يحتاج للتمويل المالي لإنشائه، فهناك من يضطر للتدين للبدأ فيه، وأحيانا لا تكفي الأموال المستلفة نظرا لصعوبة اقتناء الوسائل والأجهزة اللازمة، وبالتالي يضطر إلى إلغائه، أو التفكير في مشروع آخر لا يحتاج إلى رأس مال كثير، وعليه فحجم المشروع هو الذي يحدد الميزانية الكافية للبدأ فيه، إضافة إلى صعوبة الحصول على القروض التي تمول المشروعات الصغيرة والمتوسطة، وبالتالي نسجل ضعف في فرص الوصول إلى الموارد المالية في القطاع المالي المنظم من جانب المنشآت الصغيرة والمتوسطة.

"فالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الراغبة في تبني تكنولوجيا المعلومات والاتصال تجد صعوبات تتعلق بتكلفة الحصول على التجهيزات وجميع الخدمات المرافقة، فمن المعروف أن هذه المؤسسات تعاني من ضعف مالي وصعوبات الحصول على تمويل بسبب الضمانات المطلوبة من قبل مؤسسات التمويل، وبسبب هذه الصعوبات قد يلجأ الخريج إلى اقتناء نظم أقل تكلفة وللأسف قد لا تكون هذه النظم ملائمة ولا تستجيب إلى الاحتياجات الخاصة بهذه المؤسسات."<sup>1</sup>

(ب) **عدم توفر الخبرة الكافية:** إذ مثل عدم توفر الخبرة نسبة 33,33% أي ما يقابلها 10 من مجموع التكرارات، وهي من الأسباب التي تؤدي إلى عدم إنشاء المشروع، ذلك أن نجاحه يعتمد على الخبرة اللازمة لإنشائه ونجاحه، من هنا كان رأي بول المعلن " أن السن الأنسب لبدء المشروع الخاص هو 23 سنة وأنه عليه قضاء عام أو اثنين في الوظائف، من أجل اكتساب الخبرة، لكن بول عاد وعدل عن رأيه هذا بعدما ما شاهد ما جعله يغير من رأيه، وتغير هذا الرأي مرده أنه وجد أفضل سبيل لاكتساب الخبرة هو عبر بدء المشروع الخاص، مهما قلة الخبرة لأنه أفضل حل للتغلب على هذا الجهل هو البدء بالمشروع ومن ثم دراسته جيدا من كل النواحي لنجاحه واستقراره."<sup>2</sup>

#### 04) خبرة الخريج حول مشروعه:

جدول رقم (23) يبين خبرة الخريج حول مشروعه:

النسبة المئوية%	التكرار	خبرة الخريج حول مشروعه
84.0	42	نعم
16.0	8	لا
100,0	50	المجموع

<sup>1</sup> عوادي مصطفى: مشاكل وصعوبات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، الملتقى الوطني حول إشكالية استدامة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، جامعة الشهيد حمة لخضر الوادي، يومي 06 و07 ديسمبر 2017، ص10.

<sup>2</sup> مدونة مشروعك يبدأ بخطوة : لماذا يجب أن لا تتردد في مشروعك الخاص، مقال في موقع من الانترنت،

يوم 23 أوت 2019، 20:19 [https://project-steps.blogspot.com/2008/08/blog-post\\_8750.html](https://project-steps.blogspot.com/2008/08/blog-post_8750.html)

المصدر: سؤال الاستمارة رقم (12) جدول من إعداد الباحث

يبين الجدول رقم (23) المتعلق بخبرة الخريج حول مشروعه أن نسبة 84% أي ما يمثل 42 من أفراد العينة، صرحوا بامتلاكهم للخبرة المتعلقة بالمشروع المنجز، وهذا يظهر من خلال التكوينات التي تلقاها الخريج سواء التكوين في الجامعة خلال أطواره الدراسية، أو التكوينات الإضافية الخاصة بمجال تخصصه، ليعزز به خبرته في إنشاء المؤسسة وكيفية تسييرها.

تليها أفراد العينة الذين أجابوا بعدم امتلاكهم خبرة خاصة حول المشروع المنجز، وذلك بنسبة 16% أي ما يعادل 8 مفردة، وهذا يرجع إلى عدم مشاركة صاحب المؤسسة في تكوينات خاصة بإنشاء مشروعه الخاص، بحيث أن توفره على رأس المال هو السبب الرئيسي الذي جعله يفكر في إنشاء المؤسسة دون أن تكون له خبرة سابقة حولها أو حول كيفية تسييرها وإستراتيجية تطويرها، وهذا ما أكدته إجابات المبحوثين.

من هذا المنظور فإننا نجد بأن هدف المقاولاتية هو العمل على خلق خريج مؤهل وكفاء قادر على تسيير مؤسسة وإنشاءها فوق المعايير الصحيحة، باعتبار أن الخبرة تلعب دورا لا يمكن تجاهله في نجاح المؤسسة ومحакاتها للمؤسسات الناجحة، فما تم التوصل إليه حسب إجابات أفراد العينة بأن الخبرة حاضرة في إنشاء المشروع وبنسبة عالية ما تؤثر تأثيرا ايجابيا في تطوير المؤسسة.

### 05) الجهة المساهمة في انجاز مشروع الخريج:

جدول رقم (24) يوضح الجهة المساهمة في انجاز مشروع الخريج:

الجهة المساهمة في انجاز الخريج لمشروعه	التكرار	النسبة المئوية%
بالإمكانات الخاصة	18	32,73
عن طريق الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ	22	40,00
عن طريق الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM	10	18,18
عن طريق الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة CNAC	5	9,09
المجموع	55	100

المصدر: سؤال الاستمارة رقم (13) جدول من إعداد الباحث

نلاحظ من الجدول رقم (24) أن الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ مثلت أعلى نسبة بـ 40% أي ما يقابلها 22 من التكرارات حسب إجابات المبحوثين، باعتبار أنها تعد من الهيئات الأكثر استقطابا للخريجين من حيث إنشاء المشاريع وتجسيدها على أرض الواقع، وبالتالي يلجأ الخريجين إلى الاستفادة من القروض لينشئوا بها مؤسساتهم، وهذه القروض تتراوح بين 10 ملايين سنتيم و100 مليون سنتيم، وإما قروض خاصة بالوسائل والأجهزة الخاصة بالمؤسسة.

وتمنح هذه الوكالة امتيازات نوجزها فيما يلي:

أ) تخفيض نسب الفوائد البنكية: "تخفيض نسبة فائدة القرض البنكي بـ 100% بالنسبة لكل النشاطات (نسبة الفائدة 0%)".

(ب) الإعانات المالية:

\* قرض بدون فوائد.

\* تخفيض نسبة الفائدة البنكية<sup>1</sup>.

(ج) الامتيازات الضريبية:

ج.أ) خلال فترة انجاز المشروع :

\* "الإعفاء من حقوق نقل الملكية بمقابل مالي للاكتسابات العقارية الحاصلة في إطار إنشاء نشاط صناعي.

\* الإعفاء من حقوق التسجيل فيما يخص العقود التأسيسية للشركات.

\* الإعفاء من الرسم على القيمة المضافة (TVA) لاقتناء التجهيزات والخدمات التي تستعمل مباشرة في انجاز الاستثمار.

\* تطبيق نسبة منخفضة ب 5% تخص الحقوق الجمركية للتجهيزات المستوردة والداخلة مباشرة في انجاز الاستثمار.<sup>2</sup>

ج.ب) خلال فترة استغلال المشروع وابتداء من انطلاق النشاطات: "خلال فترة 3 سنوات ابتداء من انطلاق النشاط:

\* الإعفاء من الرسم العقاري على البناءات والبنائات الإضافية لمدة ثلاث سنوات ابتداء من تاريخ إتمامها.

\* الإعفاء الكلي من الضريبة على أرباح الشركات (IBS) أو على الدخل الإجمالي (IRG) حسب الشكل القانوني.

\* الإعفاء الكلي من الرسم على النشاطات المهنية (TAP).<sup>3</sup> وعليه فإن

الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب قد استقطبت العديد من الخريجين بسبب هذه الامتيازات والتسهيلات التي تمنحها لهم سواء قبل إنشاء المشروع أو بعده، وهذا ما نفسر به النسبة العالية التي سجلناها فيما يخص هذه الهيئة الداعمة.

"ففي نفس السياق تذهب دراسة هرقون تفاحة حول سياسات دعم المؤسسات المصغرة وآثارها على التشغيل، إلى أن الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب (أونساج) حققت نسبة نجاح معتبرة، إذا ما تم مقارنتها بنسبة النجاح في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المنشأة من قبل الصندوق الوطني للتأمين على البطالة (كناك)، وكذلك تلك المنشأة من قبل الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (الأونجام)، فالوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب حيث ساهمت في:<sup>4</sup>

<sup>1</sup>اسمها أسماء: دور الهيئات الداعمة لإنشاء وتمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تفعيل الدور التنموي لها، دراسة ميدانية بالوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب لولاية أم البواقي، مذكرة منشورة لنيل شهادة الماستر أكاديمي، جامعة أم البواقي، السنة الجامعية 2014/ 2015، ص 104.

<sup>2</sup>نفس المرجع، ص 104.

<sup>3</sup>نفس المرجع، ص 104.

<sup>4</sup>هرقون تفاحة: سياسات دعم المؤسسات المصغرة وآثارها على التشغيل، دراسة حالة ولاية تيارت، مذكرة منشورة لنيل

"إدماج الشباب المؤهل في عالم الشغل والاستثمار وبالتالي التقليل من البطالة التي كان يعاني منها الشباب.

– الرفع من مستوى الدخل العائلي حيث وجدنا أن 76% من هذه المؤسسات تعتمد اعتمادا شبة كلي على مداخيل العائلات.<sup>1</sup>

يليه إنجاز المشروع بالإمكانات الخاصة بنسبة 32,73% أي ما يمثل 18 من التكرارات، ذلك أن العامل المادي عنصر رئيس في إنشاء المشروع الخاص بالخريج، بحيث أنها تكون إما من ادخاره الشخصي وتظهر من خلال اشتغاله بالقطاع العمومي كما تم توضيحه سابقا، وإما أن يكون صاحب نفوذ مستثمرا لأمواله في مشروع خاص يدر عليه عائد ربحي.

أما الوكالة الوطنية والخاصة بتسيير القرض المصغر ANGEM فقد مثلت 18,18% من نسبة مساهمة في إنجاز الخريج لمشروعه، أي ما تمثل 10 من إجمالي التكرارات، ذلك أن هذه الوكالة تعمل على دعم الحرفيين والأشخاص الذين يرغبون في إقامة مشاريع حرفية عن طريق تقديم قروض لهم بدون فائدة بالإضافة إلى تقديم الإعانات للمستفيدين من الاستثمارات من هذا الصندوق، والتي نخص بالذكر هنا الخريجين الراغبين في دعم مالي لإنشاء المشروع.

"وتجدر الإشارة إلى انه في حالة ما إذا كان المستفيد صاحب المشروع حاملا لشهادة أو وثيقة معادلة معترف بها فإن نسبة مساهمته الشخصية ستخف من 05% إلى 03% وترتفع مساهمة الوكالة من 25% إلى 27% في حالة التمويل الثلاثي، ومن 95% إلى 97% في بالنسبة للبنك في حالة التمويل الثنائي، ويلتزم المستفيد بعد تمويله بتسديد مبلغ القرض والفوائد إلى البنك في مدة تصل إلى خمس سنوات، حسب الجدول الزمني الذي يحدده البنك، ويسدد بعد ذلك القرض بدون فائدة الخاص بالوكالة في مدة أقصاها ثلاث سنوات، أما بالنسبة للسلفة بدون فائدة الموجهة لشراء المواد الأولية فتسدد في مدة أقصاها 15 شهرا على أربع مراحل.<sup>2</sup>

ولا تمنح الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر للمستفيدين المساعدات المالية فقط، بل يتعدى ذلك إلى مساعدات غير مالية كالتوجيه والمرافقة الدراسة التقنية والاقتصادية للمشروع، التكوين في مجال العلوم المالية وتسيير المؤسسة، وكذا إعطاء الفرصة لهؤلاء المستفيدين من المشاركة في المعارض والصالونات أين يتم التعارف بينهم واكتساب خبرات مختلفة، وكذا خلق فضاءات جديدة لتسويق منتجاتهم.

"أما بالنسبة للإعانات والامتيازات التي تمنحها هذه الوكالة حسب المادة 07 من المرسوم التنفيذي رقم 04–13 أن الوكالة تقدم الامتيازات التالية:

\* قرض بدون فوائد عندما تفوق كلفة المشروع مائة ألف دينار (100,000 دج) يخصص لتكملة مستوى المساهمات الشخصية المطلوبة للاستفادة من القرض البنكي.

\* تخفيض نسب الفائدة بالنسبة للقروض البنكية المتحصل عليها.

شهادة الماجستير تخصص اقتصاد التنمية، جامعة وهران، السنة الجامعية 2012/2011، ص 144.

انفس المرجع، ص 144.

<sup>2</sup>هالم سليمة: هيئات الدعم والتمويل ودورها في تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر (دراسة تقييمية للفترة 2004-2014)، أطروحة منشورة لنيل شهادة دكتوراه الطور الثالث في العلوم الاقتصادية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2016/2017، ص 182.



\* قرض بدون فوائد بعنوان اقتناء المواد التي تتجاوز كلفتها 30,000 دج.<sup>1</sup>

"وهناك عدة إعانات أخرى ممنوحة من قبل الوكالة وتمثل في:

\* يستفيد المواطن المؤهل لإعانة جهاز القرض المصغر دون مقابل، من المساعدة التقنية للوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر واستشارتها ومرافقتها ومتابعتها.

\* لا يمكن أن يتجاوز مبلغ القرض بدون فوائد المنصوص عليه في المادة 07 السابقة الذكر والمتعلق بجهاز القرض المصغر.<sup>2</sup>

وعليه نستنتج أن الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر قد استقطبت عددا لا بأس به من الخريجين الراغبين في الحصول على إعانة خاصة بمشروعهم، إلا أن أغلبهم يتجه إلى إنشاء المشاريع المصغرة نظرا لأن القروض الكبيرة تنحصر في الوسائل والأجهزة، بينما غالبيتهم يحتاجون إلى القرض المالي أولا قبل بداية المشروع، وهذا ما أكدته إجابة بعض المبحوثين.

أما أخيرا نسبة 9,09% أي ما يوافقها 5 من التكرارات والخاصة بالصندوق الوطني للتأمين عن البطالة CNAC الداعمة للاستثمار والتقليص من حجم البطالة، التي تقوم بمساعدة الفئات الذين فقدوا مناصبهم لتسهيل إدماجهم، وبمساعدة بنك التنمية المحلية، إلا أن هذه الهيئة تقبل المشاريع الخاضعة لمعايير القبول.

"أما الامتيازات التي يمنحها الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة فتتمثل فيما يلي:

#### أ) مرحلة تنفيذ المشروع:

\* القروض غير المدعمة يتكفل بها الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة.

\* التكفل بالنفقات المحتملة المتعلقة بالدراسات والخبرة المنجزة أو التي طالبت بها الوكالة لفائدة صاحب المشروع.

\* نسبة الرسوم الجمركية 5%.<sup>3</sup>

"إضافة إلى الامتيازات التالية:

\* البطل الحامل لشهادة التكوين المهني: لاقتناء سيارة، ورشة، وتقدر قيمة القرض 500,000 دج.

\* البطل الحامل لشهادة جامعية: لكرام محال خاص لإنشاء مؤسسة تقدر قيمة القرض 1,000,000 دج.

\* المقاول البطل: لكرام المحلات الموجهة لإنشاء مشروع إنتاجي وخدماتي، تقدر قيمة القرض ب 500,000 دج.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> الجريدة الرسمية، المادة 7، المرسوم التنفيذي رقم 04-13 المؤرخ في 29 ذي القعدة 1424 هـ الموافق ل 22 جانفي 2004، يتعلق بجهاز القرض المصغر، العدد 6، ص و ص 3 و 4.

<sup>2</sup> الجريدة الرسمية، الفصل الثاني، المرسوم التنفيذي رقم 04-13، مرجع سابق، ص و ص 13 و 14.

<sup>3</sup> هالم سليمة: مرجع سابق، ص 210.

<sup>4</sup> هالم سليمة: مرجع سابق، ص و ص 210 و 211.

من هنا نستنتج أن قيمة القرض المخصصة للخريج الجامعي أكثر من المقاول البطال أو الحاصل على شهادة في التكوين المهني، وبالرغم من هذه الامتيازات الممنوحة للمستفيدين إلا أن الخريجين يفضلون الهيئات والوكالات الأخرى نظراً لأن الصندوق الوطني للتأمين على البطالة يمول فقط إلا المشاريع الإنتاجية، ويغطي التمويل في جزءه الأكبر اقتناء التجهيزات الجديدة، بينما الخريج يفضل التمويل المالي أكثر كما تطرقنا سابقاً، وحسب تصريحات أفراد العينة.

**06) المساعدة التي تلقاها الخريج لإنشاء مؤسسته والطرف المساعد في ذلك:**

جدول رقم (25) يوضح المساعدة التي تلقاها الخريج في إنشاء مؤسسته والطرف المساعد في ذلك:

المجموع		لا		نعم		المساعدة التي تلقاها الخريج في إنشاء مؤسسته	الطرف المساعد للخريج في إنشاء مؤسسته
النسبة المئوية %	التكرار	النسبة المئوية %	التكرار	النسبة المئوية %	التكرار		
100	50	48	24	52	26		
/	/	/	/	34,88	15		العائلة
/	/	/	/	46,51	20		شريك عمل
/	/	/	/	18,61	8		السلطات المحلية
/	/	/	/	100	43		المجموع

المصدر: سؤالي الاستمارة رقم (14) ورقم (15) جدول من إعداد الباحث

يوضح الجدول رقم (25) أن أغلب أفراد المبحوثين قد تلقوا مساعدة خاصة في إنشاء مؤسستهم وهذا بنسبة 52% أي ما يمثل 26 مبحوثاً، ذلك أن المشروع بصفة خاصة في بداية إنشائه يحتاج إلى الدعم المادي سواء من الوكالات الداعمة والبنوك، ومساعدة من الأهل والأصدقاء، أو الدعم المعنوي كالتشجيع وبث روح الإرادة في إنشاء المشروع الخاص، وهذا ما يجعل الخريج يمضي قدماً نحو تأسيس مشروعه وتجسيده على أرض الواقع، وهذا إذا ما توفرت المساعدات اللازمة في ذلك والتي تم الإشارة إليها في ظل الصعوبات العملية التي تواجهه قبل وأثناء إنشائها.

ويتمثل الطرف المساعد للخريج في إنشائه لمشروعه الخاص في:

أ) **شريك العمل:** مثل شريك العمل أعلى نسبة ب 46,51% و 20 من مجموع التكرارات، باعتبار أنه يمثل صمام الأمان للخريج ومصدر اطمئنانه، ذلك أن عمل الشراكة من الأمور المهمة في تأسيس مشروع، ولكي تتم الشراكة الناجحة بين الطرفين لابد من مراعاتها، منها الابتعاد عن العلاقات الشخصية قبل كل شيء، ومشاركة المهام والمسؤوليات، ليأتي بعدها الحصول على تمويل بحيث يعد شريك العمل كمساند في إنشاء المشروع منذ البداية، بحيث يشارك بحصة من المبلغ المالي لإنجازه، وكذا إعطاء الدفع المعنوي لإنجاحه وتحقيق أهدافه.

وتأكيداً على ذلك يذهب في نفس السياق **بول:** "أنه يجب البحث عن شريك مشارك، وأنه يجب الرحيل عن المكان الذي لا تجد فيه شركاء، إلى مكان آخر تجد فيه من يشاركك، فإذا كنت في الجامعة ففرصتك كبيرة في أن تجد شريكاً ذا ميول تتفق معك، لكن فرص لقاء الشريك المناسب في المعارض والملتقيات التي تجمع ذوي الصفات المشتركة ليست كبيرة أيضاً، وأحياناً يحتاج الأمر منك للعمل مع شخص ما قبل أن تختاره شريكاً لك.

وعليه فإن بول ينصح بضرورة البدء في الصغر، إذ أن ذلك الوقت يشهد أكبر الاحتمالات للحصول على شريك قريب منك تألفه وهذا هو السر في نجاح الشراكة وتكوين مشروع ناجح<sup>11</sup>

**(ب) العائلة:** التي تعد من الأطراف المهمة والمساعدة للخريج لإنشاء مشروعه، وهذا بنسبة **34,88%**، و**15** من إجمالي التكرارات، وهذه المساندة تكون إما معنوية من حيث دفعه وزرع الثقة في نفسه، كما تحدثنا سابقا، وكذا حثه للشروع في المشروع، فبالنسبة للخريج مساندة العائلة أمر مهم قبل البدء في أي عمل، وهذه المساندة تخلق نوعا من الطاقة الايجابية في حياته، وبالتالي تحفيزه وزرع الإرادة فيه، وهذا من جهة، أما من جهة أخرى فهناك المساندة المادية والمتمثلة في مساعدته بمبلغ مالي يساعده في بناء مشروعه، وشراء الوسائل والمستلزمات الخاصة به.

**(ج) السلطات المحلية:** وهذا بنسبة **18,61%** أي ما يمثل **8** من التكرارات، وهذا باعتبار أن دور هذه السلطات يقوم على تهيئة الظروف لاستقطاب المشاريع الخلاقة للثروة ومناصب العمل والخاصة بالمؤسسات الاقتصادية، سواء كانت عامة أو خاصة، وبالتالي لا يمكن الاعتماد على التوظيف العمومي من أجل شغل مناصب العمل، إضافة إلى الإلتفات إلى الشباب من الخريجين إلى إنشاء المشاريع ومن ثم دعمها ومرافقتها لتجسيد على أرض الواقع، لكن الواقع العملي يثبت العكس حيث يبقى دور السلطات المحلية يعد ضئيلا في هذا المجال، باعتبار أنه يقتصر فقط على الدعم المعنوي والتشجيع ومن النادر المساعدة بتمويل مالي.

أما نسبة **48%** أي **24** من أفراد العينة، فقد صرحوا بعدم تلقيهم لأي مساعدة خاصة في إنشائهم للمؤسسة، وهذا من منطلق أن الخريج باستطاعته أن يقوم بإنشاء المؤسسة دون طلب المساعدة، سواء توفره على رأس المال اللازم أو خضوعه لتكوين شامل، يكتسب من خلاله الخبرة الكافية في تسييرها فيما بعد، ناهيك عن القدرة في تطويرها بالشكل الذي يحقق نجاحا له ولمؤسته بصفة خاصة، وهذا حسب تصريحات أفراد العينة.

#### 07) نوع المساعدات التي تلقاها خريج الجامعة:

جدول رقم (26) يبين نوع المساعدات التي تلقاها خريج الجامعة:

نوع المساعدات التي تلقاها خريج الجامعة	التكرار	النسبة المئوية%
أموال	10	38,46
آلات ومعدات	11	42,31
دعم لوجيستي	5	19,23
المجموع	26	100,0

المصدر: سؤال الاستمارة رقم (16) جدول من إعداد الباحث

نلاحظ من بيانات الجدول رقم (26) أن **42,31%** من أشكال الدعم أي **11** من أفراد العينة، تتمثل في الآلات والمعدات، وذلك لأن أي مشروع يحتاج إلى الوسائل المادية والمعدات التي تتطلبها المؤسسات، فهي جزء أساسي من وسائل المساعدات والتي تعد من الأمور الجد ضرورية للمؤسسة، وهذه الآلات والمعدات متمثلة في أجهزة الحاسوب، لما للتكنولوجيا المعاصرة من دور هام في تسهيل وتنظيم المؤسسة وكذا في تسييرها، واكتساب الوقت والجهد، وبهذا تعد المساعدة في هذه الأجهزة عامل في تأسيس المشروع، وهذه المساعدة تكون

<sup>11</sup>مدونة مشروعك يبدأ بخطوة: موقع سبق ذكره.

من شريك العمل أو من الأصدقاء والأقارب، نظرا لصعوبة التحكم في المؤسسة من البداية، وبهذا أي مساعدة في هذا الإطار تساعد الخريج صاحب المؤسسة في إنشائها.

تليها الأموال" بنسبة 38,46% أي 10 مفردة، والتي تعد شكلا مهما من أشكال الدعم الهامة بالنسبة لخريج الجامعة في إنشاء مؤسسته، كما تم تأكيده سابقا بدور العنصر المالي في بناء أي مشروع بأريحية ورضا، وخاصة إذا ما تم التحصل على المال الكافي لبدائته، ولتجهيزه بالوسائل المناسبة، ومن ثم يعطي جرعة من الطاقة الايجابية لبنائه والنجاح فيه.

أما الدعم اللوجستي فبلغت نسبته 19,23% أي ما يمثل 5 من أفراد العينة، وهي أقل نسبة مسجلة، وهذا خاص بإدارة سير المؤنات والبضائع والسلع والموارد الأخرى كالمنتجات والخدمات والمواد الغذائية والألبسة والمواد الطبية من منطقة أو محيط الإنتاج إلى بيئة المستهلك، ومن الصعب التحكم في أي تجارة والمؤسسة أو عملية استيراد وتصدير المنتجات دون وجود الدعم اللوجستي، حيث يتضمن تجميع المعلومات، النقل، الجرد، التخزين، المعالجة إلى غيرها، لكن بالرغم من أهميته في إطار المؤسسة إلا أنه قليل التطبيق في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر لنقص الثقافة في هذا المجال ونقص في الخبرة الخاصة بهذا المجال، ولهذا نفس النسبة القليلة المسجلة.

ثانيا) ملائمة التكوين الجامعي مع متطلبات سوق العمل:

### 01 النظام المدرس:

جدول رقم (27) يوضح توزيع أفراد العينة حسب نوع النظام المدرس:

النسبة المئوية%	التكرار	النظام المدرس
75,0	39	كلاسيك
25,0	11	ل م د
100,0	50	المجموع

المصدر: سؤال الاستمارة رقم (17) جدول من إعداد الباحث

تشير بيانات الجدول رقم (27) أن النظام الكلاسيكي يحتل نسبة 75% أي ما يمثل 39 من أصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، باعتبار نوع النظام المدرس في الجامعة، "ذلك أن الجامعة الجزائرية عرفت منذ بداية السبعينات من القرن الماضي وإلى غاية العشرية الأولى من الألفية الجديدة عدة إصلاحات، تمثلت بعضها في النظام الدراسي المطبق في الكليات والمعاهد والمدارس العليا التابعة لمؤسسات التعليم العالي، والتي عرفت مجموعة من التدابير من أجل إصلاح التعليم العالي الذي صدر بتاريخ 14 جويلية 1971 وأفرز نظاما تعليميا يسمى بالنظام الكلاسيكي من طرف مجلس الوزراء في شكل قوانين، مراسيم وقرارات تنظم وتهيكل نظام التخصصات في شكل شهادات، تحمل في مضامينها ومحتوياتها برامج تعليمية يتخصص فيها الطالب حسب مؤهلاته<sup>1</sup> وباعتبار أن أغلب المؤسسات الصغيرة و المتوسطة التي تم إنشائها من طرف خريج الجامعة راجعة

<sup>1</sup>بلحاج عبد القادر: تطور البرامج التعليمية الجامعية علم النفس العيادي أنموذجاً، دراسة مقارنة بين النظام الكلاسيكي ونظام ل م د، أطروحة منشورة لنيل شهادة الدكتوراه في علم النفس العام، جامعة وهران الساناي، السنة الجامعية 2012/2013، ص 85 و 86 (بتصرف)

إلى فترة التسعينات أي قبل تأسيس نظام ل.م.د، بمعنى أنه كان خلال الفترة التي ساد فيها النظام الكلاسيكي على قطاع التعليم العالي، ومن مميزات التكوين الجامعي في هذا النظام هو التكوين المكثف الذي يتلقاه الطالب خلال مساره الجامعي بحيث يهيئه لعالم الشغل من مختلف النواحي.

خاصة وأن نسبة 42% من أصحاب هذه المؤسسات متحصلين على شهادة الماجستير المعمول بها من طلبة النظام القديم الكلاسيكي بحيث يخضعون لمسابقة يتم من خلالها انتقاء أفضل العناصر، وتعد الأفضل من شهادة الماستر لأنهم تلقوا تكويننا أفضل، وهذا ما صرح به طلبة الجامعة من خلال سبر للآراء حول أي النظامين أحسن كان الغلبة للنظام الكلاسيكي لتكوينه المكثف والجيد.

أما خريجي نظام ل.م.د فمثلوا نسبة 25% أي ب 11 مفردة، باعتبار أن هذا النظام تبنته الجزائر في سنة 2004 بدل النظام الكلاسيكي والذي أغرق سوق العمل بالآلاف الخريجين من ناحية، وتميز بضعف التكوين الجامعي للطالب من جهة أخرى، وبالتالي فخريجي الجامعات الدارسين لهذا النظام يمثلون أصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حديثة النشأة والتي مازالت في طور النمو.

ونظرا لتدني مستوى التعليم بصورة عامة لاعتبارات مختلفة، ولعدم انفتاح الجامعة على محيطها الاقتصادي الذي يتميز بالركود والانغلاق، وكذا الفساد.

وهذا يظهر من خلال واقع عدم تطبيقه كما ينبغي، فقبل أواخر القرن الماضي كانت نسبة عدد الحاصلين على البكالوريا نحو 25%، وهذا ما يجعل الملتحقين بالجامعة مقبولا، لا يحدث تضخما ولا خلا في مستوى التحصيل العلمي، وشيئا فشيئا وصلنا إلى إصلاحات "التدريس بالكفاءات" من هنا كانت بوادر المشكلة، فالطالب الجزائري قد أخذ نظرة سلبية عن الجامعة قبل أن يلتحق بها، وعند الالتحاق بها اعتقد بأن هذا النظام سيوفر له البطالة فقط، وهو ما جعله ينفره منها بصفة واضحة ومصرحة بها، يتجلى ذلك في البحث والسعي عن العلامات، والسرقات العلمية التي تقشت في الجامعات بسبب قصر مدة المذكرة، فبعد الدخول إلى الجامعة تم تسجيل هذه النقاط من خلال مخلفات هذا النظام، والتي كذلك تبرز في ضعف التكوين الجامعي وضعف التأطير، والبحث العلمي الذي هو في تدهور مستمر، ناهيك عن تخرج طلبة غير أكفاء للتعاطي مع سوق العمل وواقعه، وهذا لعدم تطابق الجانب النظري مع الجانب التطبيقي، كذلك قلة المؤسسات الاقتصادية في الوطن مما يضعف فرص إيجاد مناصب العمل.

في نظام ل م د المفروض من طلبة الماستر أن يدخلها المتفوقون فقط لزيادة تكوينهم، لكن في الجزائر الطلبة يطالبون بفتحها لأغلب طلبة الليسانس، وهذا ما يزيد الطين بلة في حدوث الاضطرابات في قطاع التوظيف العمومي، تلك الضغوط جعلت الوزارة الوصية تستخدم هذا الأسلوب كنوع من إسكات الطالب وتحقيق رضائه المؤقت، لأنه سيصطدم بهذا الواقع عاجلا أم آجلا، ونلاحظ أن شغور المناصب في وزارة التربية خلال السنوات الأخيرة يقلل من حدة هذه الأزمة. فصار المطلب الآن فتح الدكتوراه لعدد أكبر من الطلبة، وهي في ازدياد عام بعد عام من هنا نسجل الفوضى التي أحدثها هذا النظام مخلفا ورائه جامعة متدنية المستوى، وإطارات معطوبة، الأمر الذي يتطلب القيام بإصلاح جذري في المنظومة التربوية التي تعاني من سوء الأداء، والتسيب والفساد، ولعل ظاهرة الغش في البكالوريا خير مؤشر على ذلك، وإننا إذا ما حاولنا البحث عن أهم مشكل نجد أن قلة الإعلام في الأوساط الطلابية يجعل الطلبة المسجلين في الجامعة لا يعرفون أي شيء عنها ولا عن مستقبلهم التعليمي.

**02) تلقي الخريج لتكوين آخر يتلاءم مع واقع متطلبات نشاط مؤسسته ونوعه:**

جدول رقم (28) يبين تلقي الخريج لتكوين آخر يتلاءم مع واقع متطلبات نشاط مؤسسته ونوعه:

المجموع		لا		نعم		تلقي الخريج تكوين آخر يتلاءم مع متطلبات نشاط مؤسسته	نوع التكوين المتلقي
النسبة المتكرار النسبة المتكرار % المتكرار	النسبة المتكرار النسبة المتكرار % المتكرار	النسبة المتكرار النسبة المتكرار % المتكرار	النسبة المتكرار النسبة المتكرار % المتكرار	النسبة المتكرار النسبة المتكرار % المتكرار	النسبة المتكرار النسبة المتكرار % المتكرار		
100	50	26	13	74	37		
/	/	/	/	24	12		تكوين خاص بالتأمينات
/	/	/	/	34	17		تكوين في الإعلام الآلي
/	/	/	/	16	8		تكوين في الفنادق والسياحة
/	/	/	/	74	37		المجموع

المصدر: سؤالي الاستمارة رقم (18) ورقم (19) جدول من إعداد الباحث

يتبين من بيانات الجدول رقم (28) أن المبحوثين الذين تلقوا تكويناً آخر يتلاءم مع واقع متطلبات نشاط مؤسسته بلغت نسبتهم أي 37 مفردة، باعتبار أن التكوين الجامعي الآن لم يعد كافياً للخريج في مواكبته لمتطلبات سوق العمل، وهذا ما أثبتته دراسة كل من: " أنين خالد سيف الدين وسلامي منيرة المتمثلة في دور مؤسسات التكوين المهني في دفع الشباب نحو المقاولاتية: إلى أن التعليم العالي يخرج أعداداً أكبر من التخصصات الغير مطلوبة في عالم الشغل، أما التكوين المهني فإنه يخرج شباب إن لم يسعفهم الحظ في مناصب العمل لدى المؤسسات العمومية فإنهم يلجئون للعمل الخاص<sup>1</sup> ".

وبالتالي فإن فعالية شهادة التكوين المهني قد فرضت على الخريج البحث عن تكوين آخر يتلاءم مع هذه المتطلبات، ومن بينها إنشاء مشروعه الخاص الذي يجبره على تكوين خاص سواء من ناحية التسيير، الخبرة، التطوير، المنافسة، والإنتاج.

ويتمثل نوع التكوين الذي تلقاه الخريج الجامعي في:

(أ) تكوين في الإعلام الآلي: أما عن نوع التكوين المتلقي فيتصدره الإعلام الآلي بنسبة 34% أي ما يمثل 17 مبحوثاً، بحيث لا يخفى علينا أهميته في العصر الراهن وخاصة في ميدان التسيير، حيث تتنافس المؤسسات الخاصة والعامّة على اقتناء أحدث البرامج والوسائل التكنولوجية المتعلقة بالتسيير، وتقوم بتجنيد الخبراء والمهندسين في مجال عملها، بالإضافة إلى تحسين وضعها وتسهيل تسويق المنتجات، وتحسين جودتها بالانفتاح على المؤسسات المنافسة. وعليه يلعب التكوين في الإعلام الآلي دوراً بارزاً في هذا المجال بحيث أنه يمثل نقطة قوة في المؤسسة، وبهذا فإن الخريج الجامعي يحتاج مثل هذا النوع من التكوين الإضافي بعد حصوله على الشهادة، وهذا بغرض تحسين مؤهلاته وقدراته، ذلك أن التكوين في الإعلام الآلي أضحت من التكوينات المهمة التي يحتاجها أي خريج خلال رحلة البحث عن عمل.

ويذهب في نفس السياق زايدي حسين في مقاله حول: دور الإعلام الآلي في التسيير "أن عملية إدخال الإعلام الآلي في الإدارة يتوقف بالدرجة الأولى على مسيري المؤسسات ومدى حماسهم لاستغلال هذه التقنية في تطوير

<sup>1</sup> أنين خالد سيف الدين وسلامي منيرة: دور مؤسسات التكوين المهني في دفع الشباب نحو المقاولاتية، دراسة حالة مؤسسات التكوين المهني لمنطقة الجنوب الشرقي (ورقلة، توقرت، حاسي مسعود)، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، العدد 02، دب، 2012، ص 155. (بتصرف)

مؤسساتهم ومدى فهمهم لضرورتها في التسيير وما ستوفره لهم من ربح للوقت وسهولة في العمل واقتصاد والإمكانات المادية والبشرية.<sup>1</sup>

"كما أظهرت دراسة حديثة حول وضعية الإعلام الآلي في المؤسسات الاقتصادية والصناعية الجزائرية ما يلي:

- مازالت مكانة الإعلام الآلي في المؤسسات الصناعية لم تصل بعد إلى مستواها الحقيقي لأنها تشغل أدنى المراتب التنظيمية.
- تفتقد المؤسسات الصناعية إلى أهم عناصر تقدم وتطور الإعلام الآلي وهو التخطيط (غياب التخطيط التوجيهي).<sup>2</sup>
- "فائض في المؤهلات المتخصصة في الإعلام الآلي الكلاسيكي مع عدم مسابرة للتطورات الحاصلة في العالم.
- التطور الكبير في الإعلام الآلي بسرعة لم يسبق لها مثيل وانتشاره في كل المجالات، جعل من عملية نقل هذه التكنولوجيات أمرا صعبا.<sup>3</sup>

إذن فإن تشخيص المرحلة التي تعيشها الجزائر حول وضعية الإعلام الآلي من خلال ما تم التطرق إليه يبرز تهميشه في ظل العولمة، إضافة إلى ضعف الاهتمام بهذا التخصص في الجامعة جعل من الخريج أن يتوجه إلى تكوين إضافي فيه نظرا لأهميته في المؤسسة وتسهيل تسييرها وتلبية احتياجاتها كما تم الإشارة إليه سابقا.

**(ب) تكوين خاص بالتأمينات:** إذ مثل نسبة 24% أي ما يقابلها 12 مبحوثا، وذلك لأهمية التأمين في كل مجالات الأنشطة المختلفة وأيضا باعتبارها نشاطا في حد ذاتها، فمن هذا المنطلق نبرز أهميته في حماية الممتلكات والثروات سواء كانت أفرادا أو مؤسسات، لهذا فهو يعمل على استمرارية المنشآت الصناعية والاقتصادية وممارسة عملها وكذا المحافظة على رؤوس الأموال، وبهذا فإن عملية التأمين قد امتدت لتشمل مختلف القطاعات الخاصة في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي تتمثل في الصناعة، الزراعة، النقل، وكذا السياحة ... إلخ. وهذا ما يبرز أهمية التكوين في التأمينات بالنسبة لخريج الجامعة المقبل على إنشاء مشروعه الخاص.

**(ج) التكوين في السياحة والفندقة:** أما التكوين في السياحة والفندقة، فمثل نسبته 16% أي 8 أفراد من المبحوثين، وبهذا فإنها تمثل أقل نسبة مسجلة، وترجع أسباب ضعف التكوين في هذا التخصص إلى:

- "تشير معطيات التكوين في السياحة إلى عدم توفر هيئات وكوادر تدريسية متخصصة في مجال السياحة والفندقة، بحيث نجد أن معظم الهيئات التدريسية في الكثير من الجامعات من ذوي تخصصات أخرى. ذلك أن التكوين يستقطب المهتمين بمجال السياحة من بينهم خريجي الجامعات، باعتباره يعرض فرص في الاستثمار في دائرة هذا المجال، ويعرض العديد من المنافذ في سوق العمل مع تثمين الخبرة العملية، وبالتالي بلوغ مشروع متميز في هذا الإطار وهو ما أكدته إجابات بعض أفراد العينة.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> زايدي حسين: دور الإعلام الآلي في التسيير، مقال في الانترنت،

تاريخ الدخول: 2019/11/29، الساعة 17:44، <https://kouba.ahlamontada.com/t156-topic>

<sup>2</sup> زهوية عبد الكريم: تطور الإعلام الآلي في الجزائر، مجلة العلوم الإنسانية، المجلد 1، العدد 28، جامعة منتوري قسنطينة، 2007، ص 83 و 85 (بتصرف).

<sup>3</sup> نفس المرجع.

<sup>4</sup> ابن سيروود فاطمة الزهراء وبوزيان حسان: التعليم والتدريب السياحي في الجزائر،

يوم 30 <https://portal.arid.my/Publications/bensiroud%20&bouziane181425590.pdf> نوفمبر 2019، الساعة 23:19.

- "عدم متابعة الخريجين وإعادة تأهيلهم وإشراكهم في دورات تأهيلية لمواكبة المستجدات التكنولوجية.
- في ظل غياب معايير وأسس للتقييم والقياس الدقيق للحكم على جودة ونوعية المخرجات يصعب الحكم على نوعية الخريج وكفاية المخرجات.<sup>1</sup>

من هنا نلاحظ قلة الاهتمام بتخصص السياحة في الجامعات، وحتى وإن وجد فإن هناك نقص في تكوين إدارات التدريس في هذا التخصص، وهذا ما يفسر به النسبة القليلة.

أما نسبة 26% أي ما يقابلها 13 مفردة، فمثلت أفراد المبحوثين الذين لم يتلقوا أي تكوين آخر يتلاءم مع متطلبات سوق العمل، والذين اكتفوا فقط بشهادة التخصص الجامعي المدروس فقط، مع الاكتفاء بالتكوين الذي حصلوا عليه في الجامعة، وهذا يرجع حسب أفراد العينة إلى أن نشاط المؤسسة يتوافق مع التخصص المدروس، ما يدل على أن الخريج نفسه مرتاحاً في إنشاء مشروعه، والبدء فيه، وبناءه كما ينبغي أن يكون، ومن ثم تطويره، لكنها تبقى نسبة قليلة مقارنة مع أفراد المبحوثين الذين يحتاجون إلى تكوين إضافي.

### 03) مدى مساعدة المعارف المكتسبة من قبل خريجي الجامعة في إدارة مؤسسته وكيفية الاستفادة منها:

جدول رقم (29) يبين مدى مساعدة المعارف المكتسبة من قبل خريجي الجامعة في إدارة مؤسسته وكيفية الاستفادة منها:

المجموع		لا		نعم		مساعدة المعارف المكتسبة من قبل خريجي الجامعة في إدارة المؤسسة	كيفية الاستفادة من هذه المعارف
التكرار	النسبة المئوية %	التكرار	النسبة المئوية %	التكرار	النسبة المئوية %		
50	100	11	25	39	75		
/	/	/	/	30	56,60		التكيف مع نوع نشاط المؤسسة
/	/	/	/	8	15,09		حل مشكلات المؤسسة
/	/	/	/	5	9,44		اكتساب المهارات والمؤهلات واللازمة
/	/	/	/	10	18,87		اكتساب الخبرة
/	/	/	/	53	100		المجموع

المصدر: سؤالي الاستمارة رقم (20) ورقم (21) جدول من إعداد الباحث

أجابت نسبة 75% من المبحوثين أي 39 من أفراد العينة، بأنهم قد استفادوا من معارفهم السابقة المكتسبة خلال تكوينهم بالجامعة، وهذا من منظور رغبة الخريج في تخصصه المدروس في الجامعة كما تطرقنا إليه سلفاً، وبالتالي ساعد التكوين النظري في اكتساب المعارف اللازمة، والتي تساعد في تطوير المؤهلات والخبرات التي بموجبها يمكن لخريج الجامعة من تسيير مؤسسته على أكمل وجه، وفي نفس الوقت تعد نقطة قوة مهمة لنجاحها.

ويعد التكوين في التخصص الخاص بالمنظمات والمؤسسات الاقتصادية الحديثة من أهم مقومات التنمية عامة والتنمية المحلية خاصة، والتي تعتمد في بناء فرد قادر في الحاضر والمستقبل على مواجهة الضغوطات



والتحديات الإنسانية، التقنية والإنتاجية والإدارية، والتي ترتبط مباشرة به بصفة رسمية كونه إنسان من جهة، والمحرك الأساسي لكافة عناصر الإنتاج من جهة أخرى، وبالتالي كفاءة الأداء التنظيمي. وتدل كافة المؤشرات إلى تزايد الاهتمام بدور التكوين الجامعي نظرا لارتباط هذه الوظيفة بمستوى أداء الفرد لها والتي يشغلها، إضافة إلى الإنتاجية أو الكفاءة الإنتاجية.

"فالتعليم والتكوين نشاطين مكملين لبعضهما، بحيث تؤدي مراعاة مبادئ التعليم إلى تحقيق الفعالية للبرنامج التكويني باعتبار أن التكوين هو محاولة للتأثير في اتجاهات المتكويين عن طريق تعليمهم قيما ومبادئ جديدة وإضافة خبرات نافعة لهم يتم التصرف على أساسها في المستقبل،"<sup>1</sup>

"كما أن التكوين يعمل على تزويد الفرد بحصيلة معينة من العلم والمعرفة في إطار ومجال معين، فهو يهتم بالمعارف كوسيلة لتأهيل الفرد للدخول في الحياة العملية، ولذلك فهو يركز على الموضوع وليس على الفرد، بينما يهدف التكوين إلى تغيير سلوكهم واتجاهاتهم في المؤسسة أو علاقاتهم في العمل، حيث أن محور العملية التكوينية هو الفرد نفسه وليس موضوع التدريب، لذلك فإن أسلوب التدريب أهم من موضوع التدريب في حد ذاته. إذ أن الوظائف نفسها تتغير، كما أن الأفراد لا يقومون بعمل واحد ولا يمارسون مسؤولية واحدة فقط، بل ينتقلون بين عدة وظائف وعدة مسؤوليات خلال فترة عملهم.

إضافة إلى أن التطور التكنولوجي أو الآلي تواجبه تحسينات على عمليات الإنتاج، والذي أصبحت معه الإبداعية والابتكارية هي الصفة الغالبة في العمل، وأصبح عامل اليوم مطالبا بأن يكون لديه قدر من المهارة لتأدية الكثير من الواجبات التكنولوجية المعقدة والدقيقة، وهذا يتطلب تكوينا مكثفا تبعا لذلك، فكلما ازدادت أساليب وأدوات الإنتاج دقة وتعقيدا تطلب ذلك مستوى أعلى من التكوين لدى العامل."<sup>2</sup>

وتتمثل الاستفادة من المعارف المكتسبة في إدارة المؤسسة في ما يلي:

**(أ) التكيف مع نوع نشاط المؤسسة:** مثلت الملائمة مع نوع نشاط المؤسسة أعلى نسبة ب **56,60%** و ب **30%** من مجموع التكرارات، وذلك أن نشاط المؤسسة يرتبط ارتباطا وثيقا بنوع المعارف العلمية التي تلقنها الجامعة، ولأنه يختار في الغالب النشاط الأقرب للتخصص المدروس، فنمو المؤسسة يعتمد على الكفاءات والموارد البشرية، وتعد المعرفة العلمية من الأصول الإستراتيجية، بحيث أنها تبرز أهداف المؤسسة وسلاحا لنجاحها، فالمعرفة العلمية لم تعد تقتصر فقط كونها أداة في عملية بناء وتنمية المؤسسة، وإنما أصبحت عنصرا هاما من عناصر المنافسة ضد المؤسسات الناشئة والمؤسسات التي لها مكانة في المجتمع، باعتبار أن المؤسسات الأكثر اعتمادا على المعرفة بدأت في التحول نحو امتلاك رأس المال الفكري أكثر باعتباره ثروة المؤسسة، ومن هنا نبرز دور المعارف الجامعية في التكيف مع نوع النشاط الخاص بالمؤسسة.

إضافة إلى أن التكوين في حد ذاته يشتمل على معارف ترتبط بإدارة المؤسسات بغض النظر عن نوع التخصص.

**(ب) اكتساب الخبرة:** مثلت نسبة **18,87%** أي **10%** من التكرارات، ذلك أن صاحب المؤسسة ينطلق من الخبرة التي اكتسبها في حياته العملية بعد تخرجه، فالكثير من أصحاب المؤسسات الناجحة يوظفون الخبرات التي اكتسبوها بعد قضائهم فترة من الزمن، وأيضا تأسيس برنامج المؤسسة يتطلب خبرة ناجحة بحيث يكون الخريج من خلالها قادرا على كشف نقاط الفشل، وعن نقائص المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المستفيدة وتسويتها، ففي

<sup>1</sup>التكوين بحث كامل، Psycho dz منتدى: [https://www.psyco-dz.info/2017/04/pdf\\_42.html](https://www.psyco-dz.info/2017/04/pdf_42.html) يوم 23 جانفي

2020، 01:23.

<sup>2</sup>نفس الموقع.

ندوة تم انعقادها حول وضعية هذه المؤسسات في الجزائر، اعتبر المسؤولون أن تطبيق برامج واستراتيجيات المؤسسة لا يتطلب وسائل مالية معتبرة فحسب، بل أيضا خبرة هادفة إلى تسيير نقائصها بالشكل الذي يتوافق وأهداف المؤسسة.

**ج) حل مشكلات المؤسسة:** أما نسبة المبحوثين الذين أجابوا بأن تكوينهم ساعدهم في حل المشكلات التي يواجهونها في مؤسساتهم قد بلغت نسبة 15,09% أي 8 من التكرارات، وهذا يبرز من خلال عدم توفر الكادر البشري المؤهل للقيام بأعماله داخل المؤسسة، والذي يعود لضعف تكوينه الجامعي وعدم قابليته لمسايرة أمور المؤسسة ومشكلاتها، من هذا المنطلق فإن المعرفة العلمية مساهمة في حل مشكلاتها وخاصة إذا ما تم مشاركتها بين صاحب المؤسسة والأفراد العاملين، وبهذا تصبح العملية تشاركية تساهم في الحد من حجم المشكلة ويسهل التعاطي معها.

**د) اكتساب المهارات والمؤهلات اللازمة:** مثل المبحوثون الذين أجابوا بأن التكوين الجامعي يمكنهم من اكتساب المهارات والمؤهلات اللازمة نسبة 9,44% أي 5 من إجمالي التكرارات، والتي يكتسبها الخريج أثناء دراسته في الجامعة، وهذه المهارات تستفيد منها المؤسسة قدر الإمكان واستغلالها بما يخدم مصلحة المؤسسة، والتي تحاول إظهار المهارات الخفية والكامنة والتميزة، ويتمكن صاحب المؤسسة من استظهار قدراته ومهاراته، فالكثير من الشركات العالمية ابتدأت بفكرة جسدها أصحابها في مشاريع صغيرة ثم طوروها بفضل تجاربهم وابتكاراتهم.

ومن هنا نلاحظ أن التكوين الجامعي مفتاح تطوير هذه المؤهلات بما يساهم في تحسين الأداء.

أما الذين أجابوا بأن المعارف التي اكتسبوها في الجامعة لم تساعدهم في إدارة المؤسسة فقد بلغت نسبتهم 25% أي ما يقابل 11 من مجموع المبحوثين، وهي تمثل الفئة التي لم تستفد من المعارف المكتسبة أثناء تكوينها الجامعي في إدارة المؤسسة، وذلك بسبب أن مختلف المعارف التي يتلقاها في الجامعة هي معارف نظرية بحتة، وبما أن عالم الشغل هو العالم الفعلي لتطبيق ما تم تلقينه، فإن هناك شرح في العلاقة بين المعارف النظرية والتطبيقية.

كذلك فإن أنشطة المؤسسات غير مرتبطة دائما بالتكوين الجامعي، فخلال السنوات الأخيرة ركز القطاع الخاص جهوده على التكوين المهني للشباب، وهذا من خلال تنويع وتطوير وتعزيز عرضه التكويني، بما يناسب رغبات المهتمين به، وبهدف إدماجهم المهني في المؤسسات، وتطوير تنافسية المقاولات.

والهدف الأساسي من خلال إستراتيجيته الجديدة هو تحسين قابلية الشباب للتوظيف، وتلبية احتياجات مجتمع الأعمال من الموارد البشرية المؤهلة، جعل الشباب المقبل على عالم الشغل أكثر تنافسية في سوق العمل، ولأجل بلوغ هذا الهدف، أحدث مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل شبكة واسعة من المؤسسات تهتم بمجموع القطاعات الاقتصادية، مع إيلاء أهمية خاصة للتكوين في القطاعات المحدثة لفرص الشغل وهذا ما أكدت عليه مختلف إجابات المبحوثين.

**04) حاجة خريج الجامعة إلى تكوين إضافي لاكتساب مهارات تساعده في سوق العمل وأسباب هذه الحاجة:**

جدول رقم (30) يوضح مدى حاجة خريج الجامعة إلى تكوين إضافي لاكتساب مهارات تساعده في سوق العمل وأسباب هذه الحاجة:

المجموع		لا		نعم		حاجة خريج الجامعة إلى تكوين إضافي لاكتساب مهارات تساعده في سوق العمل	أسباب الحاجة إلى تكوين إضافي
النسبة المتوقعة %	التكرار	النسبة المتوقعة %	التكرار	النسبة المتوقعة %	التكرار		
100	50	16	8	84	42		
/	/	/	/	62,75	32	نظام ل م د تكوينه نظري	
/	/	/	/	37,25	91	تطوير المهارات والمعارف	
/	/	/	/	100	51	المجموع	

المصدر: سؤالي الاستمارة رقم (22) ورقم (23) جدول من إعداد الباحث

يبين الجدول رقم (30) أن أغلب المبحوثين صرحوا بحاجتهم إلى تكوين إضافي لاكتساب مهارات تساعدهم في سوق العمل، وهذا بنسبة 84% أي 42 مفردة من العينة، وهذا ما يبين لنا مدى احتياج خريج الجامعة إلى تكوين إضافي لاكتساب مهارات تساعده في التعامل مع سوق العمل، فالتكوين الجامعي أضحى لا يستجيب إلى متطلبات سوق العمل، وأصبحت المعارف المكتسبة مجرد حبر على ورق، بحيث لم ترتقي إلى مستوى المعارف التطبيقية، وبالتالي استلزم التكوين الإضافي لخريج الجامعة لكي يواكب تلك المتطلبات، باعتبار أن الطالب الجامعي قد ولد من رحم الجامعة وهو يعاني من بعض الإعاقات المعرفية، وهذا ما توجب عليه معالجتها بتكوينات إضافية يستفيد منها في زيادة خبرته والتي تساعده في قطاع العمل.

وتتمثل أسباب الحاجة إلى تكوين إضافي للخريج في:

(أ) نظام ل م د تكوينه نظري: حيث كان الأكثر تكرارا في إجابات المبحوثين وهذا بنسبة 62,25% ما يمثل 32 مبحوثا، باعتبار أن هذا النظام فشل بسبب الضغط الكبير المسجل سنويا على خريجي كل من الماستر والدكتوراه، ناهيك عن فشل الالتحاق بسوق العمل، وهذا يبرز من خلال الشرح في العلاقة بين المؤسسة الجامعية والمؤسسة الاقتصادية، ذلك أن القطاع الاقتصادي مهلهل وعاجز عن تقديم عروض مهنية، وبهذا أصبح هذا النظام يركز على الجانب البيداغوجي وأيضا الجانب النظري فقط، مما يضطر الخريج إلى محاولة التحسين من مستواه الذي يبرز من خلال تكوين إضافي ووفق احتياجات سوق العمل ومتطلباته للتطوير من مهاراته في عالم الشغل ومن ثم النجاح فيها.

من هنا فإننا نبرز بعض الانتقادات الخاصة بالتكوين النظري لنظام ل م د:

- \* "قلة التأطير مع انعدام شبه كلي لدور الأستاذ الوصي مما يجعل النظام لا يتوافق والطموحات المرجوة منه- التكوين النوعي-.
- \* افتقار أغلب جامعاتنا إلى مخابر البحث والكتب العلمية المواكبة للتطور الحاصل في ميدان التعليم مما يجعل الطالب لا يستفيد من الوقت الممنوح له في هذا الإطار.
- \* استقلالية المؤسسات الجامعية وإن كانت تسمح بالمنافسة بين الجامعات فإنها تخلق نوع من أنواع اللا استقرار في قيمة الشهادة - وهذا ما جعل النظام في فرنسا لا يكتب له النجاح لحد الآن-

\* قضية تصنيف الشهادات عند الوظيف العمومي وما يمكن أن تخلقه من مشاكل مع شهادات النظام القديم في ظل انعدام النص القانوني.<sup>1</sup>

في نفس السياق تتطرق الأستاذة اليزيد نذيرة في دراستها حول صعوبات تطبيق نظام ل م د حسب تصورات الأساتذة الجامعيين في الجامعة الجزائرية: "أن عدم الاهتمام لهيئة التدريس وتحمسها لفهم نظام ل م د وهذا راجع لذهنية الأستاذ الكلاسيكية، ورفضه الضمني لهذا النظام، فنظام ل م د ممتاز إلا أنه في مجال التطبيق مزال غير كافي"<sup>2</sup>

**(ب) تطوير المهارات والمعارف:** صرح 19 مبحوثا من أفراد العينة أي ما نسبته 37,25%، وهذا ما تم الإشارة إليه سابقا، باعتبار أن الواقع العملي للمؤسسات قد أثبت أن التميز في الأداء هو من أهم العوامل في مواجهة المتطلبات التنافسية وأنه يتوقف بدرجة كبيرة على المهارات التي تعد واحدة من أهم محددات الأداء البشري وبهذا كان التوجه نحو الاهتمام بها والاستثمار فيها وأضحى بذلك أهم تحدي يواجه المؤسسات الطامحة للتفوق والوصول إلى أهدافها.

من هنا نسلط الضوء على أهمية التكوين الإضافي والتدريب بالنسبة للخريج الطموح لإنشاء مثل هذه المؤسسات لتحسين المهارات والكفاءات اللازمة به.

أما أفراد العينة الذين يرون بعدم احتياج خريج الجامعي إلى تكوين إضافي فقد بلغت نسبتهم 16% أي ما يمثل 8 من المبحوثين وهي أقل نسبة مسجلة، ذلك أن الخريج الجامعي يستفيد من المعارف التي اكتسبها في الجامعة ويكيفها بحسب شخصيته ومؤهلاته، وخبرته في أي مجال يخص العمل، وفي نفس الوقت التدريب على مواجهة مختلف الصعوبات والمشكلات التي يتعرف لها أثناء تكوينه في الجامعة، مع دراسة عالم الشغل حتى قبل تخرجه وتفكيره في العمل الذي يريد اشتغاله والذي يتوافق مع ميوله ورغباته، ناهيك عن استفادته من التربصات الميدانية أثناء قيامه بمذكرة تخرجه، خاصة وان كان موضوع المذكرة موافقا لتوجهاته ورغباته، بحيث تفتح له آفاقا أخرى أثناء البحث والتكوين.

لكن تبقى هذه النسبة التي تكتفي فقط بالتكوين الذي توفره الجامعة ضئيلة .

## 05) مدى توافق ما درسه الطالب الجامعي مع احتياجات سوق العمل:

جدول رقم (31) يبين مدى توافق ما درسه الطالب الجامعي مع احتياجات سوق العمل:

المجموع		لا		نعم		توافق ما درسه الطالب الجامعي مع احتياجات سوق العمل
النسبة المتكررة	النسبة المتكررة	النسبة المتكررة	النسبة المتكررة	النسبة المتكررة	النسبة المتكررة	
100	50	72	26	28	24	في حالة عدم هذا التوافق
/	/	42,43	14	/	/	عدم مواكبة الجامعة لتغيرات سوق العمل
/	/	30,30	10	/	/	عدم التوازن بين الجانب النظري والتطبيقي

<sup>1</sup> اليزيد نذيرة: صعوبات تطبيق نظام ل م د من وجهة نظر الأساتذة الجامعيين في الجامعة الجزائرية، دراسة ميدانية بجامعة العربي بن مهيدي أم البواقي، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، العدد 10، جامعة الشهيد حمة لخضر، الوادي، مارس 2015، ص 157.

<sup>2</sup> نفس المرجع، 157.

/	/	27,27	9	/	/	وجود تخصصات لا يحتاجها سوق العمل
/	/	100	33	/	/	المجموع

المصدر: سؤالي الاستمارة رقم (24) ورقم (25) جدول من إعداد الباحث

تظهر من بيانات الجدول رقم (31) أن 26 من أفراد العينة أي ما نسبته 72% ، قد أجابوا بعدم توافق ما يدرسه الطالب الجامعي مع احتياجات سوق العمل، مما يعني أن الخريج الجامعي عند تخرجه فإنه يصطدم بواقع سوق العمل المختلف عن ما تم تلقينه في الجامعة، ذلك أن استقراء الوقائع الحالية يوضح أن الشهادة الجامعية لم تعد ذات قيمة بارزة في سوق العمل، الأمر الذي جعل شهادة التكوين المهني تصبح أكثر أهمية من الشهادة الجامعية، وأكثر التخصصات البارزة والتي يطلبها سوق العمل أغلبها تخصصات تم تدريسها في التكوين المهني، نظرا لأنه يفتح فرصا كثيرة للطالب في اختيار ما يريد تكوينه، عكس الجامعة التي تحتوي على تخصصات محدودة.

وإن سبب الاختلال بين مخرجات الجامعة وسوق العمل يرجع إلى تدني مستوى مخرجات التعليم وتفاقمها، فهو لم يعطي مخرجات نوعية في تنمية الموارد البشرية وتراجع مستوى التكوين، أي أنه كم بلا نوع، كما أن هناك فجوة نوعية بين مخرجات التعليم والتأهيل الفني والتدريب المهني واحتياجات سوق العمل من حيث المواكبة، ولا يستجاب للمتغيرات والتطورات المعرفية والتقنية والمهنية، أي أن هناك تباعدا بين مخرجات التعليم بأنواعه ومتطلبات سوق العمل.

"وفي هذا السياق يرى "السوفاني" أن سوق العمل بدأ يشكو صعوبة تحقيق التوافق أو المواءمة بين مخرجات النظام التعليمي ومتطلبات سوق العمل، وتكاد أن تتحول هذه المشكلة إلى ظاهرة عالمية، فلم تعد تقتصر على اقتصاد بعينه أو مجموعة اقتصادية دون غيرها، رغم تفاوت حدتها وأبعادها بحسب التفاوت في قوة أو ضعف الاقتصاد، وفي طبيعة السياسات الاقتصادية المستخدمة ومستويات التعليم السائدة، وتأثر النمو الاقتصادي المتحقق والشوط الذي قطعه عملية التنمية في مراحلها المختلفة".<sup>1</sup>

"ويمكن استعراض تجربتي ألمانيا واليابان التي تعد من أكثر التجارب الناجحة في المواءمة بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل، وفي كلا التجريبتين تحاول المدارس أن توجه الطلاب بعد أن تصنفهم وفقا لإنجازاتهم المدرسية إلى التمهين (ألمانيا) أو إلى فرص عمل (اليابان)، أيضا في ألمانيا يختار الطلاب في أولى مراحل دراستهم الثانوية المهنية التي يريدونها ليتم تحويلهم على هذا الأساس إلى صاحب العمل المحتمل من قبل مكتب التشغيل الفيدرالي حتى يتلقوا ساعات من التدريب خارج الدوام المدرسي".<sup>2</sup>

"أما بالنسبة إلى اليابان فتقع مسؤولية البحث عن فرص عمل الطلاب على المدارس وعلى عكس برنامج التمهين الألماني، فإن الطلاب في اليابان لا يملكون خبرة علمية كافية، لذلك تسعى المدارس إلى توفير خدمات توظيف لطلابها بفضل علاقاتها القوية بمجتمع الأعمال، ويتمثل العامل المشترك بين التجريبتين في قدرة النظامين على زيادة قابلية تشغيل الطلاب وتقليص الوقت الذي يحتاجونه للبحث عن العمل، وفي بريطانيا أيضا تقوم بعض الجامعات بأعداد برامج خاصة للعاطلين عن العمل والشباب الذين أكملوا الفترة الإلزامية من التعليم العام، وذلك لتزويدهم بالمهارات الكافية للبدء في أعمال حرة".<sup>3</sup>

وتتمثل أسباب عدم توافق ما يدرسه الطالب الجامعي مع احتياجات سوق العمل في:

<sup>1</sup> احسام عطية: مخرجات التعليم الجامعي... لماذا لا تواكب سوق العمل؟، جريدة الدستور، الأحد 21 فيفري 2010،

<https://www.addustour.com/articles/657807-مخرجات-التعليم-الجامعي-لماذا-لا-تواكب-متطلبات-سوق-العمل؟>

يوم 2019/12/14، الساعة 20:19.

<sup>2</sup> ببياء رزاق حسين: التباعد بين مخرجات التعليم وسوق العمل في الاقتصاد العراقي، مطبوعة بحثية، جامعة البصرة،

دس، ص و ص 22 و 23.

<sup>3</sup> نفس المرجع، ص و ص 22 و 23.

(أ) عدم مواكبة الجامعة لتغيرات سوق العمل: بلغت نسبة الباحثين الذين صرحوا بعدم مواكبة الجامعة لتغيرات سوق العمل 42,43% أي ما يمثل 14 من مجموع التكرارات، ذلك أن أغلب الدراسات تشير إلى أن أعلى نسبة من مخرجات التعليم الحالية لا تتلاءم مع سوق العمل، وهذه مسؤولية يتحملها الجميع سواء المؤسسات التعليمية في تعليمها العام أو المهني، أو المؤسسات التنموية التي تضع الخطط الإستراتيجية بشكل عام، والتخطيط المتعلق بسوق العمل بشكل خاص، ذلك أن سوق العمل يعد المؤسسة التنظيمية الاقتصادية التي تتحقق فيها عملية التفاعل الديناميكي بين عرض العمل والطلب على العمل، حيث يساهم هذا التسوق بشكل واضح في توزيع الموارد البشرية بين المنشآت والصناعات والمهن المختلفة عند معدلات أجر محددة، كما يساهم في تحديد مستويات التشغيل والبطالة والأجور والهجرة والتعليم، من هنا بدأ السوق يشكو من الخلل في تحقيق التوافق بين مخرجات التعليم الجامعي ومتطلبات سوق العمل، فهذه المشكلة لها جذورها المتمثلة في اتساع بؤرة خريجي الجامعة، من هنا برز التباين بين مخرجات التعليم والتدريب والتنمية، وأضحى الخريجون يواجهون مشكلة البطالة أو القبول بعمل أدنى من مستوى تحصيلهم الأكاديمي، أو يعمل لا يتناسب وتخصصاتهم الجامعية، الأمر الذي نجم عنها بما يسمى "بطالة المثقفين" تمخض عنها إشكاليات ذات تأثيرات عميقة على البنية الاجتماعية.

(ب) عدم التوازن بين الجانب النظري والجانب التطبيقي: مثلت نسبة الباحثين الذين صرحوا بعدم التوازن بين الجانب النظري والجانب التطبيقي 30,30% أي 10 من التكرارات، ويتبين من استقراء أن هناك خلل في هذين الجانبين، والذي يظهر من خلال طغيان الجانب النظري في التكوين كما سبقت الإشارة، مما أدى إلى اختلال في العلاقة بين تكوين الجامعة وسوق العمل.

فالواقع العملي يختلف عن ما تم تلقينه للخريج أثناء تكوينه في الجامعة، وبهذا يجد الخريج نفسه أمام صعوبات خاصة بالعمل في حد ذاته، وصعوبات في التعامل مع عالم الشغل ومتطلباته من جهة أخرى.

(ج) وجود تخصصات لا يحتاجها سوق العمل: مثلت نسبتها 27,27% من تصريحات الباحثين، أي 9 من إجمالي التكرارات، ذلك أن العالم اليوم يشهد تغيرات في جميع القطاعات بها في ذلك قطاع العمل، أو ما أصبح يعرف بمرونة العمل، وأن رأس المال قد ينتقل من نشاط إلى آخر بحسب ما تقتضيه متطلبات السوق، وبما أن هذا القطاع دائم التغيير من حيث توفير فرص التوظيف، ما يبرز اختفاء وظائف وظهور وظائف أخرى بما يقتضيه هذا السوق واحتياجاته، وبهذا وجب دراسة متطلباته قبل اختيار التخصص الجامعي، لزيادة الفرصة في الحصول على وظيفة.

فالمشكلة التي يعاني منها سوق العمل هي مشكلة ضخ مخرجات في تخصصات لا يحتاجها هذا السوق، وعجز في بعض التخصصات التي تتصاعد إليها الحاجة، وهذا يرجع إلى أن منظومة التعليم العالي تعاني من تقادم البرامج وضعف استجابتها للمتغيرات والتطورات الخاصة بسوق العمل، وعدم القدرة على بناء الكادر التعليمي لمواكبة المستجدات الحاصلة. وما أوضحه الواقع أن التخصصات العلمية قد برزت في الأونة الأخيرة، ما أدى إلى تراجع في التخصصات الأدبية، ومع بروز التكنولوجيا التي حسب ما وضحته الدراسات أنها ستحل محل العديد من التخصصات التي يصبح السوق في غنى عنها، وبالتالي تؤدي إلى خلل كبير في هذا الجانب وفائض من الطلبة المتخرجين بتخصصات غير موجودة في سوق العمل.

أما الباحثين الذين أجابوا بتوافق ما يدرسه الطالب الجامعي مع سوق العمل بلغت نسبتهم 28% أي 24 من أفراد العينة، ذلك أن التوازن بين التعليم وسوق العمل يشكل ضمانة أساسية في إطار عملية تنمية المجتمع المحلي، وهذه المعادلة تمثل معيارا في تحقيق أهداف التنمية المحلية، من هذا المنطلق فإننا نخص بالذكر الخريجين أي (أفراد العينة) الذين التحقوا بقطاع التوظيف العمومي كالتدريس مثلا، أو الطب وغيرها من التخصصات التي تتوفر فيها مناصب الشغل بعدد لا بأس بها، وتكون بها فرص أفضل في سوق العمل، إلا أن

ركود سوق العمل، فإن أعداد كبيرة من الخريجين لا تجد فرص عمل في القطاع العام أو الخاص، مما يفرض عليهم التفكير في الأعمال الحرة.

### 06) مدى انفتاح الجامعة على محيطها المجتمعي:

جدول رقم (32) يبين مدى تفتح الجامعة على محيطها المجتمعي:

النسبة المئوية %	التكرار	مدى تفتح الجامعة على محيطها المجتمعي
16,0	8	نعم
84.0	42	لا
100,0	50	المجموع

المصدر: سؤال الاستمارة رقم (26) جدول من إعداد الباحث

نلاحظ من خلال الجدول رقم (32) أن أغلب المبحوثين أي نسبة 84% و 42 من أفراد العينة، أجابوا بعدم انفتاح الجامعة على المحيط المجتمعي، وهذا من حيث تسمية التخصصات وطبيعة المواد التي تدرس بها، إذ تبين من تجربة نظام ل م د في الجزائر أن هناك تخصصات قد أعدت خلف أسوار الجامعة وبطريقة متسرعة، مما جعل الجامعة تختار التخصص دون اعتبار لما يحتاجه السوق، وقد ساهمت المؤسسات الخارجية بجانب مهم من مواد التكوين، بل الأكثر من ذلك تم اقتراح تدريس المواد التي يحتاجها الخريج، مما جعل تكوينه يغلب عليه الجانب النظري، لذلك انهار مستواه، ولعل ما أقدمت الوزارة عليه من خلال تطبيق نظام المطابقة في الليسانس، والمواءمة في الماجستير، خير دليل لواقع تطبيق هذا النظام، نظرا للفوضى العارمة والخلل الكبير بين الجامعة وبين قطاعات العمل، ناهيك عن عدم وجود سياسة واضحة أو إستراتيجية خاصة باحتياج المؤسسات المجتمعية من حيث كفاءة الخريجين.

ومن هنا نبرز أسباب ضعف علاقة الجامعة الجزائرية بمحيطها السوسيو-اقتصادي وهي كالتالي:

(أ) إشكالية العلاقة بين الجامعة والمحيط: "من خلال التساؤل عن الكيفيات التي يمكن بها للجامعة الجزائرية اليوم أن تؤدي دور المؤثر في تغيير محيطها المجتمعي العام، والخروج من موقع المؤثر فيه من الجو السياسي والاجتماعي المتأزم المحيط بها، والذي كان من نتائجه استمرار أزمة الجامعة الجزائرية في تفاعلها مع المحيط الداخلي، ونزيف لكوادرها نحو مجتمعات خارجية."<sup>1</sup>

(ب) الجامعة الجزائرية في ظل التغيرات الاجتماعية: "إن المجتمع الجزائري كان ولا يزال غير مهيء بعد لمواجهات التغيرات السريعة والارتدادية، فرغم التجارب العالمية مع القيام بعدد من الإصلاحات التنموية وفي مختلف القطاعات، ومنها التعليم خصوصا، إلا أن الجزائر فشلت فشلا ذريعا في تطبيق ذلك، فبعد سياسة حرق المراحل اصطدمت السياسات المنتهجة بظروف تاريخية وقيمية مختلفة، جعلت المجتمع الجزائري بعقلته وقيمه هذه غير متقبل لنماذجها في التطبيق، كل هذا أنتج فشلا آخر عم العديد من المؤسسات الصناعية والاقتصادية

<sup>1</sup>ابوشمة الهادي: الجامعة الجزائرية وعلاقتها بالمحيط السوسيو اقتصادي، مقال في موقع من الانترنت، يوم 20/12/2019، الساعة 18:21. <http://www.inst.at/trans/22/> الجامعة الجزائرية وعلاقتها بالمحيط/

المختلفة وكرس إخفاؤها المطرد نتيجة استيراد نماذج جاهزة من مجتمعات أخرى، كل هذا كان نتيجة منطقية للسياسات التنموية الارتجالية وغير المخططة، التي تتخبط في وحلها جميع قطاعات المجتمع ومنها الجامعة الجزائرية.<sup>1</sup>

**ج) علاقة الجامعة الجزائرية بالمجتمع:** "إن الجامعة الجزائرية تعرف قطيعة مع القطاعات الاجتماعية والاقتصادية المحيطة بها، كما أن النظام الجامعي في حد ذاته لا يزال متحجرا ثقافيا، نظرا لوجود نمط واحد من الجامعات الناتج عن عملية التسوية المطلقة بين جميع الهياكل الإدارية والتربوية التابعة لمؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي، هذا اثر على نوع الشهادة التي يتخرجون بها، وخلق مفارقة واضحة بين ما تزعم الجامعة القيام به وبين ما عليه في الواقع،<sup>2</sup> "ولذلك الجامعة الجزائرية غير متوازنة مع محيطها الاجتماعي، ذلك أن تثمين منتوجاتها — المعرفة والكفاءات التي يحملها خريجو الجامعة لا تحظى بالاعتراف الاجتماعي، خصوصا في ظل فعاليتها وقدرتها على تحقيق منفعة عملية مجسدة على مستوى سيطرتها على المشكلات المجتمعية التي يتخبط فيها المجتمع الجزائري، فإذا أمعنا في مخرجات ونوعية المنتج، الذي تقدمه الجامعة ندرك أسباب اللاتوازن مع الحاجيات والطلب الاجتماعي.<sup>3</sup>

**د) علاقة الجامعة بالمحيط الاقتصادي:** "إن حجم الأداء الجامعي ومستواه وتأثيره في هذا النمو الاقتصادي، فرغم آلاف المتخرجين في مقابل الآلاف من الأساتذة والباحثين، تبقى الجامعة مجرد بناء هيكلي غير مؤثر في المحيط الاقتصادي الذي يحيط به، بل إنه برغم كل الإصلاحات مازال المشكل يطرح بحدة في عدم تكيف الجامعة ومن خلالها التعليم العالي مع المحيط الاقتصادي وسوق العمل خصوصا، الذي يعتبر مؤشر من مؤشرات النمو الاقتصادي أو انخفاضه، فلا توجد إلى اليوم علاقة واضحة بين الجامعة والمؤسسات، ولا تتحمل الدولة هذه المسؤولية، ويزيد مشكل الكفاءة ومخرجات الجامعة الوضع تازما، خصوصا في انفصال بين الملتقى النظري للمتخرجين والحاجيات التطبيقية للمؤسسات ولسوق العمل.<sup>4</sup>

إذن فمما سبق نستخلص بأن الجامعة الجزائرية مازالت لحد الساعة منفصلة عن المحيط الاجتماعي والاقتصادي، وهذا الانفصال سبب نزيفا في مخرجات الجامعة، بحيث وبرغم السياسات والجهود التي سعت إليها الدولة في هذا الإطار، إلا أن تطبيقها الفعلي في الواقع هو الحلقة المفقودة.

أما نسبة المبحوثين الذين يرون بأن الجامعة مفتوحة على المحيط المجتمعي تمثلت في 16% أي 8 من مجموعهم، وهذا يبرز من خلال امتلاك الجامعة بمعرفة خاصة لحاجة المؤسسات المجتمعية، وإذا حاولنا توضيح ذلك فيكون من منظور أن للجامعة اتفاقية شراكة مع المؤسسات الاقتصادية، وهذا ما يجعلها على معرفة ودراية بحاجة بعض المؤسسات بكفاءة الخريجين، منهم من قد اشتغل بمناصب فيها بعدما أثبتوا كفاءتهم خلال التبرصات التي تكون فيها الخريج في تلك المؤسسة، وتمكن من أخذ خبرة كافية لاشتغاله بذلك المنصب. لكن تبقى تلك الشراكة بين الجامعة وبعض المؤسسات الاقتصادية قليلة جدا مقارنة مع عددها الكبير، وحتى وان وجدت هذه الشراكة مازالت الجامعة بعيدة كل البعد في مجال تفعيل الاتفاقيات والشراكة مع المؤسسات بصفة عامة، وهذا ما نفسر به النسبة القليلة التي أدلت بها أفراد العينة.

### 07) متطلبات العمل في المؤسسة:

جدول رقم (33) يوضح متطلبات العمل في المؤسسة:

<sup>1</sup> نفس الموقع.

<sup>2</sup> نفس الموقع.

<sup>3</sup> بووشمة الهادي: موقع سابق.

<sup>4</sup> بووشمة الهادي: موقع سابق.



متطلبات العمل في المؤسسة	التكرار	النسبة المئوية %
مستوى تعليمي عالي	21	31,8
تكوين مهني متخصص	22	33,3
كفاءة وخبرة	23	34,8
المجموع	66	100,0

المصدر: سؤال الاستمارة رقم (27) جدول من إعداد الباحث

تشير بيانات الجدول رقم (33) أن الكفاءة والخبرة تمثل نسبة 34,8% أي 23 من مجموع التكرارات، وهذا باعتبار أن الخبرة مهمة جدا بالنسبة لصاحب العمل بحيث تأتي من المعارف العلمية والدورات التدريبية والتكوينية التي يتلقاها الخريج، ويكتسبها من ممارسة الأنشطة المهنية التي ينخرط بها، وتكون أحيانا في شغل وظيفة معينة، وبعد فترة من الزمن يصبح لديه خبرة أفضل تخوله الإنشاء مشروع الخاص والعمل براتب أفضل، وكما أن التدريب والتطوير والتأهيل هو العملية التي تقوم على تزويد الخريج بالمعلومات الكافية والتي تخوله لأداء أعماله بفعالية، وتعميق المعرفة المتخصصة، وهذا التدريب يكون على يد خبراء معترف بهم

التخصص الجامعي المدروس يتناسب مع ميول الخريج	التكرار	النسبة المئوية %
--	---------	------------------

لاكتساب منهم كل صحيح وأن رفع مستوى الخبرة

للمتربصين يحتاج إلى أمرين مهمين ألا وهما:

(أ) فهم الظروف السائدة في كل اختصاص ونقاط القوة والضعف.

(ب) البيئة أو المحيط الذي يعمل فيه، لجمع الخبرات اللازمة.

يليهما التكوين المهني المتخصص وهذا بنسبة 33,3% أي ما يمثل 22 من التكرارات، ويرتبط هذا النوع من التكوين بتخصص معين وبنوع وطبيعة العمل الممارس، باعتبار أن ذلك التكوين هو تلقي دروس نظرية وتطبيقية في آن واحد داخل مؤسسة تكوينية، بينما التمهين هو عكس ذلك تماما، فالتكوين فيها يحصل داخل مؤسسة غير تكوينية، ويكون تطبيقيا مئة بالمائة، أما الجانب النظري فيه فإنه يخص ليوم أو ليومين في الأسبوع، بحيث يلتحق المتربص به لتكملة الجانب التطبيقي لديه، من هنا نبرز الدور الفعال للتكوين المهني التخصصي، الذي يكسب المتربص مؤهلات من مختلف الجوانب، كما يعزز الجانب التطبيقي أو الميداني الذي يتميز به.

أما المستوى التعليمي العالي فقد مثل أقل نسبة مسجلة بـ 31,8% و 21 من التكرارات، وهذا لضعف التكوين الذي يميز الجامعة كما تمت الإشارة سابقا، والذي يطغى فيه التكوين النظري أكثر من التطبيقي، وبهذا يلجأ الخريج بعد حصوله على الشهادة إلى الاستعانة بالتكوين المهني لتعزيز من مهاراته وقدراته، وفي نفس الوقت تمنحه الثقة اللازمة في إنشاء مشروع خاص والتحكم فيه كما ينبغي.

ثالثا) مدى ملائمة مشاريع خريجي الجامعة مع تخصصاتهم:

(01) مدى ملائمة التخصص الجامعي المدروس مع ميول الخريج:

جدول رقم (34) المتعلق بمدى ملائمة التخصص الجامعي المدروس مع ميول الخريج:

نعم	29	58,0
لا	21	42,0
المجموع	50	100,0

المصدر: سؤال الاستمارة رقم (28) جدول من إعداد الباحث

أجاب 58% أي 29 من المبحوثين بأن التخصصات التي درسوها في الجامعة تتناسب مع ميولهم ورغباتهم، باعتبار أن أغلبهم قد اختاروا التخصص الجامعي عن قناعة، وهذا يعد من العوامل المهمة في نجاحهم المهني المستقبلي لأن ملائمة التخصص الجامعي المدروس هو مفتاح النجاح مستقبلاً، نظراً لاكتسابه للمهارات اللازمة وتكوينه معرفياً وكذا شخصياً ليكون فرداً مؤهلاً وكفاء قادراً على الاندماج في عالم الشغل وسير أغواره والنجاح بالإضافة إلى الإبداع فيه.

ويرى محمد وائل نمر في مقاله: أفضل التخصصات الجامعية، "أن هناك تقسيمات يمكن أن تساعد الطالب على اختيار التخصص المناسب له، وتعتمد على قدرته على التعامل مع مفهوم معين، فإذا كان الطالب يميل إلى التعامل مع الأرقام فعليه أن يفكر في تخصصات الرياضيات، أما إذا كان يميل إلى الدراسات التي تهتم بالإنسان فهناك تخصصات علم النفس والاجتماع وما يتفرع منها، ويمكنه أن يتجه إلى تخصصات اللغة العربية، والأجنبية، والصحافة، والمكتبات إذا كان مهتماً بالكلمة، أما تخصصات الصيدلة، والكيمياء، وهندسة المواد، فيدرسها الطلاب الذين في مقدورهم التعامل مع المادة، والطالب الذي يمتلك القدرة على التعامل مع الآلة ويحب الابتكارات والاختراعات فينتجه إلى الحاسوب، والفيزياء<sup>1</sup>" والهندسات التي تهتم في التعامل مع الآلات مثل هندسة الحاسبات، والهندسة الصناعية، وتقنية تحلية المياه، وهناك تخصصات الجغرافيا، وعلوم الأرض، والأحياء، والأرصاد، التي تهتم بالطبيعة، أو التخصصات الطبية مثل الطب، وطب الأسنان، والتمريض والعلاج الطبيعي، والغذاء، والتغذية للطالب الذي له ميول في الصحة، كما يمكن دراسة تخصصات الإدارة بفروعها مثل إدارة الأعمال، والعلوم السياسية للطالب الذي له القدرة على التعامل مع الأنظمة، وله اهتمام في السياسة، وهذا التقسيم هو تقسيم تقريبي لمساعدة الطالب على اختيار تخصصه الذي بإمكانه الرجوع إلى الجامعة والتعرف على الكليات فيها بمختلف تخصصاتها.<sup>2</sup>

وفي المقابل صرحت نسبة 42% أي 21 من المبحوثين بعدم تناسب ميول الخريج مع التخصص الجامعي الذي درسوه، وذلك بحكم سياسة التوجيه التي تتبعها الوزارة في هذا المجال عند التحاق الخريج بالجامعة، منها نظام المعدلات وبالتالي فإنه يدرس تخصصاً فرضه معدل النجاح في البكالوريا، مما ينعكس على مستواه وتحصيله الأكاديمي، مما يجد نفسه تائهاً بين إكمال الدراسة أو التوقف لأن التخصص غير مرغوب فيه، فإذا أكمل الدراسة فإنه مجبر للحصول على الشهادة، ومن ثم الخروج إلى سوق العمل، ليلجأ بعدها الخريج إلى تبني مشروع خاص به يتوافق مع ميوله ورغباته.

## 02) مدى رضا خريج الجامعة عن تخصصه المدروس في الجامعة:

<sup>1</sup> محمد وائل نمر: أفضل التخصصات الجامعية، مقال في موقع من الانترنت،

[https://mawdoo3.com/%D8%A3%D9%81%D8%B6%D9%84\\_%D8%A7%D9%84%D8%AA%D8%AE%D8%B5%D8%B5%D8%A7%D8%AA\\_%D8%A7%D9%84%D8%AC%D8%A7%D9%85%D8%B9%D9%8A%D8%A9](https://mawdoo3.com/%D8%A3%D9%81%D8%B6%D9%84_%D8%A7%D9%84%D8%AA%D8%AE%D8%B5%D8%B5%D8%A7%D8%AA_%D8%A7%D9%84%D8%AC%D8%A7%D9%85%D8%B9%D9%8A%D8%A9)

يوم 20 جانفي 2020، 21:21.

<sup>2</sup> نفس الموقع.

جدول رقم (35) يبين مدى رضا خريج الجامعة عن تخصصه المدروس في الجامعة:

المجموع		لا		نعم		مدى رضا خريج الجامعة عن التخصص المدروس	أسباب عدم الرضا عن التخصص
النسبة المتكررة %	التكرار	النسبة المتكررة %	التكرار	النسبة المتكررة %	التكرار		
100	50	52	26	48	24		
/	/	60	24	/	/	التخصص العلمي مهمش في سوق العمل	
/	/	40	16	/	/	التخصص غير متوافق مع سوق العمل	
/	/	100	40	/	/	المجموع	

المصدر: سؤالي الاستمارة رقم (29) ورقم (30) جدول من إعداد الباحث

نلاحظ من بيانات الجدول رقم (35) أن نسبة 52% والتي يمثلها 26 من المبحوثين أبدوا عدم الرضا عن التخصص المدروس، وهذا راجع لضعف التكوين الجامعي وارتكازه على الجانب النظري البحث وانقطاع الصلة بالجانب الميداني الواقعي، ما يجعل الطالب غير راض عن تخصصه، وهذا بالرغم من أنه قد اختار تخصصه بما يتناسب وميوله أو رغباته، لكن بعد خروجه إلى سوق العمل يصطدم بواقع لم يكن يتصوره يبرز في عدم وجود عروض عمل للتخصص الذي درسه في الجامعة، وهذا يعني أن الشهادة التي تحصل عليها الخريج خلال مساره الجامعي لا قيمة لها في هذا السوق، وعدم تطابق التخصص مع هذا الشغل يخلق مشكلة للخريج في التكيف مع نوع هذا العمل الذي التحق به.

وتتمثل أسباب عدم الرضا عن التخصص المدروس في:

(أ) وجود تخصصات مهمشة في سوق العمل: أجاب نسبة 60% من المبحوثين أي 24 من مجموع التكرارات، وذلك بوجود تخصصات مهمشة ذات أهمية في سوق العمل، ذلك أن الجامعة تدرس تخصصات لا تحاكي الموجود في سوق العمل، في حين لا تدرس التخصصات التي يحتاجها هذا السوق، بالرغم من أن التعليم في تطور مستمر، وبالرغم من الأهمية الكبيرة للتخصص الذي يمثل مستقبل الخريج وحياته المهنية، فخاصة مع بروز النظام الجديد لمد والتغيرات التي طرأت على نطاقه، حيث سطعت تخصصات جديدة محل القديمة كنوع من التغيير الذي فرضته العولمة، إضافة إلى عدم انفتاح الجامعة على المحيط الاقتصادي وعدم رغبة هذا المحيط على التطور، وبهذا فإن الأمر أصبح متدهورا بحيث في كل مرة نسجل انقطاعا وعدم اتصال أو ارتباط بين التخصصات المهمة وميدان العمل، الأمر الذي أدى إلى تقشي البطالة بشكل رهيب دون إعادة النظر في سياسة شاملة للتعليم العالي ومعالجة هذا الوضع المزري. وفي هذا السياق يوضح محمد وائل نمر

كذلك في مقاله: "أنه وبرغم الجهود التي تبذل من أجل زيادة خريجي التخصصات العلمية، إلا أنه هناك عدم اهتمام ملحوظ في التخصصات التي لها علاقة بالعلوم الاجتماعية والإنسانية في البلاد العربية، حيث إننا نرى العناية التي توليها البلاد المتقدمة لمثل هذه التخصصات، وهذا ما يفسر وجود الكثير من مراكز الأبحاث والدراسات فيها.<sup>1</sup>"

<sup>1</sup>محمد وائل نمر: موقع سابق.

"وتشتمل هذه العلوم على علوم الاجتماع، والجغرافيا، والتاريخ، والآثار، والاقتصاد، والآداب، والإعلام، وترجع أهمية العلوم الإنسانية إلى دورها في بناء فكر الإنسان وثقافته، لأنها تساعد على فهم المجتمع بقضاياها وخصائصه، كما أنها تعنى بالقيم، والتراث الفكري والثقافي له، وكثير من القضايا الإنسانية والتنمية لا يمكن فهمها إلا عن طريق البحوث التي يهتم بدراستها تخصص العلوم الإنسانية. وقد أدى عدم تفعيل هذه التخصصات إلى تزايد الأزمات في المجتمع، وظهور النزعات بمختلف أشكالها وانتشار الإرهاب. ومن هنا تظهر الأهمية الكبيرة لإنشاء مراكز الأبحاث وإعداد الباحثين والعلماء المتخصصين في علوم الاجتماع، وإمدادهم بالدعم المادي الكافي من الدولة، وإعطاء التخصصات التي تهتم بالعلوم الاجتماعية أهمية كبيرة كغيرها من باقي التخصصات التي تدرس في الجامعات."<sup>1</sup>

(ب) التخصص غير متوافق مع سوق العمل: أما نسبة 40% (16 من إجمالي التكرارات)، أي من المبحوثين الذين أجابوا بعدم توافق التخصص مع سوق العمل، وذلك لأنه يغلب عليها التكوين النظري والذي تظهر بوضوح من خلال المواد والمقاييس المدرسة، كما تمت الإشارة إليه سابقاً.

ويجدر بنا القول في هذا المجال أن الجامعات الجزائرية لا تدرس عموماً ليسانس أو ماستر مهني والذي يرتبط بسوق العمل كما هو شأن الدول الغربية، ويعود ذلك إلى ركود وتخلف سوق العمل الذي لا يقترح مؤسسات مصغرة منتجة وفاعلة، وهذا ما يجعل الجامعات لا تقدم في هذا الشأن شيئاً قيماً للطالب الجامعي، كما أن الطلبة أنفسهم يعزفون عن دراسة الليسانس والماستر الأكاديمي.

### 03 مدى توافق التخصص الجامعي المدروس مع نشاط مؤسسة خريج الجامعة ومبرراته:

جدول رقم (36) يوضح مدى توافق التخصص الجامعي المدروس مع نشاط مؤسسة خريج الجامعة ومبرراته:

المجموع		لا		نعم		توافق التخصص الجامعي المدروس مع نشاط المؤسسة
النسبة المتوقعة %	التكرار	النسبة المتوقعة %	التكرار	النسبة المتوقعة %	التكرار	
100	50	44	22	56	28	ميررات توافق التخصص مع نشاط المؤسسة
/	/	/	/	58,82	20	سهولة تسيير المؤسسة
/	/	/	/	41,18	14	توظيف المكتسبات المعرفية
/	/	/	/	100	34	المجموع

المصدر: سوالي الاستمارة رقم (31) ورقم (32) جدول من إعداد الباحث

أجابت نسبة 56% أي ما يوافقها 28 من المبحوثين بتوافق التخصص المدروس في الجامعة مع نشاط المؤسسة، والذي نبرز أهميته في مساهمته في تحسين أداء المؤسسة، وفي تطويرها وتطوير منتجاتها والنجاح فيها، وكذلك في تحسين خدماتها، وبالتالي فإنه يمثل نقطة قوة في تحقيق جودة المؤسسة، وعليه من هنا نسجل مدى أهمية ملائمة التخصص في بناء المشروع ونجاحه، ولأنه يمثل حجر الأساس له، ومن ثم فهو نتيجة ترابط بين الخبرة

<sup>1</sup>محمد وائل نمر: موقع سابق.

المكتسبة في الجامعة ومجال المشروع المنشأ، ناهيك عن مساهمته في من بينها: اكتساب المهارات اللازمة، وفنون القيادة، وقوة الشخصية المهمة في رسم المشروع، ومن هنا تتجسد ملامحه وشكله، ما يوضح أن ملائمة التخصص المدروس يمنح نقطة ايجابية في التقدم بالمشروع والذهاب به بعيدا.

ونبرر توافق التخصص مع نشاط المؤسسة في ما يلي:

(أ) **سهولة تسيير المؤسسة:** نلاحظ من بيانات الجدول أن سهولة تسيير المؤسسة قد مثلت أعلى نسبة مسجلة والمقدرة ب 58,82% و 20 من إجمالي التكرارات، حيث أن نجاح المؤسسة وتطورها يتوقف على قدرة المسير وكفاءته على التأقلم مع مختلف الظروف المحيطة بالمؤسسة، وعلى القدرة على التكيف مع التحديات ورسم الاستراتيجيات، وهذا يتوقف على النجاح وعلى التنبؤات البعيدة المدى، بمعنى آخر أن طريقة التسيير الأكثر فعالية هي تلك الطريقة التي تعتمد على القياس الآني للنتائج المحققة، والقيام بمختلف التعديلات، وهذا يعتمد على متغير آخر ألا وهو المراقبة المستمرة، والتي يعتمد عليها صاحب المؤسسة، ليس فقط كعملية للقيادة بل لضبط مختلف مسائلها، من هنا نسلط الضوء على دور التخصص الذي تم ذكره سابقا، وخاصة المناسب منه لأنه يكسب خريج الجامعة صاحب المؤسسة هذه الكفاءة من خلال تطابقه مع نشاط المؤسسة وفي تسييرها ومراقبتها والتي تمثل من أهم مصادر المؤسسة ونقطة قوتها.

(ب) **توظيف المكتسبات المعرفية:** تمثل النسبة المئوية المصرح بها هي نسبة 41,18% أي 14 من مجموع التكرارات، وهم الخريجين الذين قد استفادوا من المعارف التي درسوها في الجامعة ووظفوها في عمليات المؤسسة، من منطلق أن المعرفة أكثر ما يميز المؤسسة وتخلق لها الثروة في ظل اقتصاد المعرفة، وبهذا تصبح لها القدرة على منافسة المؤسسات الأخرى، والإبقاء عليها في بيئة تحاكي التغيرات الجديدة، فالخريج يستفيد من هذه المكتسبات القبلية في إدارة مؤسسته من منطلق إدارة المعرفة، والتي تسعى إليها كل مؤسسة في تحقيق أداء جيد، وكذا في كسب ميزة تنافسية مستدامة.

في حين صرحت نسبة 44% من المبحوثين ( 22 من أفراد العينة) بعدم توافق التخصص المدروس مع نشاط مؤسسة خريج الجامعة، ذلك أن الجامعة كما تطرقنا سلفا لا تحتوي على كل التخصصات التي قد يحتاجها الخريج الجامعي في سوق العمل، وبالتحديد في مجال إنشاء المؤسسة، لذلك يضطر إلى دراسة تخصص آخر، وهذا التخصص يكون في ميدان التكوين المهني نظرا لتشعب تخصصاته، وقربه أكثر من ميدان سوق العمل، الذي يتسم بتكوينه التطبيقي، وارتباطه بالمؤسسات الاقتصادية، تحديدا من خلال التربصات التي يقوم بها المتمدرس في قطاع التكوين المهني، ومن ثم اكتسابه الخبرة اللازمة التي تتيح له فتح مشروع خاص، أو من ناحية أخرى فإنه يدرس في جامعة في ولاية أخرى أو دولة ما لتخصص مرغوب، وهذا نظرا لعدم توفره في الجامعة التي يدرس فيها.

#### 04 مدى استفادة الخريج من المعارف العلمية الجامعية في إدارة مؤسسته:

جدول رقم (37) مدى استفادة الخريج من المعارف العلمية الجامعية في إدارة مؤسسته:

النسبة المئوية %	التكرار	مدى استفادة الخريج من المعارف الجامعية في إدارة مؤسسته
72,0	36	نعم
28,0	14	لا
100,0	50	المجموع



المصدر: سؤال الاستمارة رقم (33) جدول من إعداد الباحث

توضح بيانات الجدول رقم (37) أن أغلب أفراد العينة صرحوا بأنهم استفادوا من المعارف التي اكتسبوها في الجامعة في إدارة مؤسستهم، وذلك بنسبة 72 % أي ما يمثل 36 من أفراد العينة، حيث يتضح من ذلك أن أغلبهم قد استفاد من المعارف العلمية في إدارة المؤسسة المنشأة، والذي يبرز من خلال القدرة على تسييرها وتنظيمها وتوجيهها وقيادتها بشكل سليم، بحيث تلعب قوة الشخصية لصاحب المؤسسة نقطة إيجابية في التحكم فيها.

ويظهر أثر إدارة المعرفة في المؤسسة فيما يلي:

(أ) **اثر إدارة المعرفة على تعلم العاملين:** "تستطيع إدارة المعرفة مساعدة العاملين على التعلم والانطلاق نحو المعرفة المتجددة في حقولهم وتخصصاتهم المختلفة، ويتم هذا بطرق مختلفة بما في ذلك تجسيد المعرفة **externalization** وجعلهم متفاعلين اجتماعياً ومتشاركين في التطبيقات، فتجسيد المعرفة هي عملية تحويل (المعرفة الضمنية) غير المصرح بها إلى أشكال من (المعرفة الواضحة) المصرح بها، أما دمج المعرفة فهو تحويل المعرفة الواضحة (المصرح بها) إلى المعرفة الضمنية (غير المصرح بها)، وهذه الآليتين تعملان سوياً في مساعدة الأفراد على التعلم، واكتساب المعرفة من خلال الفعاليات واللقاءات والحوارات غير الرسمية.<sup>1</sup>"

(ب) **اثر إدارة المعرفة على العمليات:** "تساعد إدارة المعرفة أيضاً على تحسين العمليات والفعاليات المختلفة داخل المؤسسة مثل التسويق والمحاسبة والهندسة بالإضافة إلى العلاقات العامة، وهذه الآثار يمكن مشاهدتها من خلال ثلاث أبعاد: الفعالية، الكفاءة، درجة الإبداع والابتكار في العمليات، وتساعد إدارة المعرفة على تحسين الأبعاد أعلاه في العمليات داخل المؤسسة من خلال العديد من الأساليب بما في ذلك المعرفة الجيدة لدى الأفراد العاملين عبر تبادل المعرفة وجعلها متاحة لدى الجميع واستخداماتها في حل المشاكل التي تواجههم أثناء تأدية أعمالهم.<sup>2</sup>"

ناهيك عن القدرة على التعامل مع مختلف المشكلات التي تواجه تسييرها أو تنظيمها والتحكم فيها وهذا ما أكدته بعض المقابلات التي تم إجراؤها مع أفراد العينة.

أما الذين أجابوا بأنهم لم يستفيدوا من معارفهم العلمية المقدمة في الجامعة، والخاصة بإدارة المؤسسة فبلغت نسبتهم 28% أي 14 من أفراد المبحوثين، وهذا بسبب أن المعارف المقدمة هي معارف لم ترقى إلى تطبيقها الميداني، حيث ظلت منغلقة في الجانب النظري التلقيني البحث دون ربط الصلة بالواقع المهني، فالطالب

<sup>1</sup> العلي عبد الستار: المدخل إلى المعرفة، دار المسيرة، عمان، 2006، ص 275.

<sup>2</sup> محمد زرقون والحاج عرابة: أثر إدارة المعرفة على الأداء في المؤسسة الاقتصادية، المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية، عدد 01، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، ديسمبر 2014، ص 131.

الجامعي يتخرج وهو مزود بمعارف نظرية لا تنطبق مع عالم الشغل بصفة عامة وإنشاء مشروعه خاص به بصفة خاصة، وهذا الجانب الأخير بصفة خاصة يحتاج إلى تكوين متخصص ومكثف ليكتسب المهارات اللازمة في إنشائه والنجاح فيه، ناهيك عن توفر الخبرة اللازمة سواء من صاحب المؤسسة أو من العاملين فيها، وقدرتهم على تطبيق إدارة المعرفة في شكلها ( الضمني والمصرح به)، لتحقيق الرضا الوظيفي من جهة، وعوائد ربحية من جهة أخرى.

### 05) مرتكزات تسيير مؤسسة خريج الجامعة:

جدول رقم (38) يبرز مرتكزات تسيير مؤسسة خريج الجامعة:

المرتكزات تسيير مؤسسة خريج الجامعة	التكرار	النسبة المئوية %
التخصص العلمي	28	40,6
المهارات	18	26,1
الخبرة	23	33,3
المجموع	69	100,0

المصدر: سؤال

الاستمارة رقم (34) جدول من إعداد الباحث

يبرز الجدول رقم (38) توزيع أفراد المبحوثين حسب قيام تسيير مؤسسة خريج الجامعة، ذلك أن **التخصص العلمي** يأتي في أولوية مرتكزات تسيير المؤسسة وهذا بنسبة **40,6%** أي بـ **28** من إجمالي التكرارات، ذلك أن العصر الذي نعيش فيه، هو عصر الانفجار المعرفي والتخصص العلمي الدقيق، ويعزى التطور العلمي في جزء مهم منه إلى بروز التخصص العلمي الدقيق الذي يشكل حلقة وصل لعالم الشغل، فعندما يستطيع الخريج اختيار التخصص المناسب يمكنه رسم خريطة حياته المهنية والتأثير فيها، من هنا تعد المنطلق الأساسي في تأسيس عمله الحر وفق متطلبات التخصص ومن ثم تسييرها وفق نظام وإستراتيجية سليمة للمحافظة على استقرارها ومسارها.

تليها **الخبرة** بنسبة **33,3%** والتي يقابلها **23** من إجمالي التكرارات لأن الخبرة تجسد مختلف المهارات التي يستفيد منها الفرد في الواقع وتجعله أكثر دراية وقدرة على إدارة المؤسسة، وهذا من المنطقي جدا وجود الخبرة في أي ميدان من ميادين الشغل، بحيث يمثل الجانب التطبيقي في أي عمل، وبخاصة إذا كان العمل حر فإنه يتطلب الخبرة الكافية لتسييره، وفق خطوات وإستراتيجية المتابعة والتنظيم والتسيير الخاصة بالمؤسسة. وأخيرا **المهارات** التي يكتسبها الفرد من الممارسة العملية بنسبة **26,1%** أي **18** من التكرارات، فكثيرة هي الأنشطة التي لا يتعلمها الفرد إلا من الميدان العملي، وهذا ما أكدته العديد من الدراسات حول تطوير مهارات المورد البشري وتأهيلها من مختلف الجوانب لتحاكي عالم الشغل والنجاح فيه، إضافة إلى تجسيد لروح القيادة من خلال التعامل مع الموظفين، والتعزيز من لغة الحوار بعقلانية داخل المؤسسة. من هنا نستطيع أن نبين دورها في تسيير المؤسسة على قواعدها الصحيحة والمحافظة على توازنها.

"ذلك أن مسير المؤسسة يتوجب عليه أن يمتلك بعض المهارات تتعلق بوظائف التسيير منها ما يلي:

(أ) **المهارات المتعلقة بالتخطيط:** "وتشمل كل من:

\* مهارة وضع الأهداف الجيدة وفقا للوقائع الملموسة.

\* امتلاك خرائط السيطرة ويقصد بها طرق الخروج من المشاكل.

\* مهارات الفهم السريع لمتغيرات البيئة.

- \* مهارة تسيير الوقت.<sup>1</sup>
- (ب) المهارات المتعلقة بالتنظيم: "وتشمل كل من:
  - \* امتلاك القوة.
  - \* معالجة الفروقات الثقافية.
  - \* تكوين فرق عمل.
  - \* القدرة على التفويض والتمكين.
  - \* الإلمام بالثقافة التنظيمية.
  - \* تخفيض التوتر والإجهاد.<sup>2</sup>
- (ج) المهارات المتعلقة بالتوجيه: "الخاصة بكل من:
  - \* زيادة القوة.
  - \* اختيار الأسلوب القيادي الفعال.
  - \* التدريب.
  - \* تسيير مقاومة التغيير.
  - \* تصميم الأعمال المحفزة.
  - \* التأديب.<sup>3</sup>
- (د) المهارات المتعلقة بالرقابة: "المتتمثلة في:
  - \* الموازنة.
  - \* الانضباط.
  - \* تقويم المعلومات المرتدة.<sup>4</sup>

من هنا نفسر أن نقص المهارات في تسيير المؤسسة عامل من عوامل فشلها، ذلك أن الخريج يعتمد فقط على الخبرة في المؤسسة ظنا منه بأنها تكفي لوحدها في تسيير مؤسسته، ويهمل الجانب المهاري بمختلف جوانبه التي تم ذكرها، وإن إهمال هذا الجانب يؤدي إلى فشل في تسيير المؤسسة وعدم التحكم فيها، وهذا ما يثبت النسبة القليلة المهتمة بجانب المهارات في المؤسسة والدور الذي تلعبه في تطورها.

#### 06) علاقة ملائمة التخصص بنجاح المؤسسات:

جدول رقم(39) يوضح علاقة ملائمة التخصص بنجاح المؤسسات:

علاقة ملائمة التخصص في نجاح المؤسسات	التكرار	النسبة المئوية%
نعم	34	68,0
لا	16	32,0
المجموع	50	100,0

<sup>1</sup>صاولي عبد المالك: المنظمة والمسير، محاضرات في مقياس تسيير مؤسسات الإعلام، السنة الجامعية 2013/2014، يوم 23 جانفي 2020، 14:18، <https://communication.ahladalil.com/t2150-topic> نفس الموقع.

<sup>3</sup>صاولي عبد المالك: موقع سابق.

<sup>4</sup>صاولي عبد المالك: موقع سابق.



المصدر: سؤال الاستمارة رقم (35) جدول من إعداد الباحث

يبرز الجدول رقم (39) أن علاقة ملائمة التخصص بنجاح المؤسسات، مثل أعلى نسبة ب 68% أي 34 من أفراد العينة، باعتبار أن اختيار النشاط الملائم للتخصص المدروس يعد عاملا رئيسي في نجاح المؤسسة، من منطلق مساعدته على توظيف المهارات والمؤهلات اللازمة التي اكتسبها من تكوينه في الجامعة، ناهيك عن الخبرة المساهمة في تقدم المؤسسة ومحاكاتها للمؤسسات المنافسة والناجحة، ومن هنا تم إبراز أهمية التخصص في عالم الشغل كما أشرنا سلفا، إضافة إلى أن ملائمة التخصص يساعد المؤسسات والشركات المختلفة على تحديد أهدافها بدقة، وزيادة مستواها الإنتاجي والربحي، وتعزيز وجودها في السوق كقوة، ودخول المنافسة الحقيقية، حيث إن المؤسسات التي لا تحدد مجال إنتاجها من السلع غالبا ما تصطدم بكثير من المنافسين، ما يقلل احتمالية نجاح تصريف سلعها، كما يساهم في تقديم الحلول وذلك لأن مجال العمل أو خطوات النجاح في الدراسة محصور في مجال معين، دون أن ننسى أن متطلبات العصر الحاضر أي عصر العولمة التي تبحث عن مزايا الفرد الخاصة كمعرفته المكثفة في مجال ما، ومدى قدرته على تحقيق قفزة نوعية للنشاط الذي يمارسه.

مقابل نسبة 32% أي 16 من أفراد العينة يرون بأن التخصص ليس له علاقة في نجاح المؤسسات، وهذا من منظور أن الخبرة في الميدان هي التي تلعب دورا بارزا في نجاحها، ذلك أن الميدان كفيل بتلقين ما يحتاجه الخريج في إنشاء مؤسسته والوصول بها إلى أعلى المراتب، كما يساعد في تطوير شخصيته وتكييفها مع متطلبات المؤسسات ومعالجة مختلف الصعوبات التي تواجهها.

إضافة إلى أن الكثيرون يجهلون أن الخبرات العملية تساهم بشكل كبير في تطوير الذات، نظرا لأنها تتيح خوض تجارب مختلفة من العالم الواقعي، وتساعد الخريج على اكتشاف ما يريده حقا. فمثلا قد يكون هناك طالب في كلية اللغات، ويتخيل أنه سيعمل بعد التخرج في إحدى وظائف التدريس، لكن ما لا يعلمه أنه ربما قد لا يستمتع بمثل هذه الوظيفة أو قد لا يمتلك من المهارات ما يؤهله للتوظيف فيها، وبدلا منها، ومع الوقت يكتشف أن شغفه قد كان يكمن في الترجمة. وهذا كله لن يستطيع اكتشافه دون خوض تجربة الحصول على خبرة قبل العمل الذي يشغله ومن بعد فإنه يتمكن من النجاح في الوظيفة التي يشغلها أو إنشائه لمشروع حلمه والنجاح فيه.

### 07) التخصصات الجامعية التي تحظى بفرص أفضل في سوق العمل:

جدول رقم (40) يوضح التخصصات الجامعية التي تحظى بفرص أفضل في سوق العمل:

النسبة المئوية %	التكرار	التخصصات الجامعية التي تحظى بفرص أفضل في سوق العمل
31,1	19	العلوم التجارية والاقتصادية
50,9	31	العلوم التقنية
18,0	11	التخصصات الطبية
100,0	61	المجموع

المصدر: سؤال الاستمارة رقم (36) جدول من إعداد الباحث

اعتبر المبحوثون أن العلوم التقنية من أهم التخصصات التي تحظى بالأفضلية في سوق العمل وبنسبة محصلة ب 50,9%، أي 31 من إجمالي التكرارات، وهذا نظرا لأن المجتمعات تنتج أكثر فأكثر نحو الرقمنة، وهذه العلوم تهتم بالنمو المهني للطالب من خلال التدريب المستمر لمواكبة التطورات السريعة في مجالات العلوم التقنية، وكما تعمل على تنمية المهارات لدى الطالب، ذلك أن الوظائف وسوق العمل يفرض العلوم التقنية والتي نذكر منها الإعلام الآلي مع تنامي التكنولوجيا المعاصرة واختلالها رقعة العالم أصبح من الضروري محاكاة هذا

التطور بتطبيق التكنولوجيا في المؤسسات سواء العامة أو الخاصة، ويدخل ضمن إطار المعرفة المتجددة، لضمان بيئة تفاعلية محفزة.

فالمؤسسات اليوم تتبنى التقنيات الرقمية لتحسين أعمالها أو تعطيلها من قبل الداخلين الذين لديهم مثل هذه القدرات والمهارات، لذلك من المهم للمديرين والمديرين التنفيذيين لجميع المؤسسات التعرف على مختلف التقنيات وتطبيقها بما يخدم أهداف المؤسسة، كما تقوم الشركات باستثمار تكنولوجيا المعلومات للمساهمة في تحقيق الأهداف والاستراتيجيات التنظيمية من خلال تقييم شامل حول تقنية تكنولوجيا المعلومات.

أما العلوم التجارية والاقتصادية فتأتي في الدرجة الثانية من حيث الأهمية وهذا بنسبة تقدر بـ 1,31%، أي 19 من مجموع التكرارات، فهي أقرب التخصصات إلى إدارة وتسيير المؤسسات من الناحية المالية والمحاسبة والتجارية، التي تعد من المتغيرات الأساسية لنجاح المؤسسة، لذلك فالمؤسسة العمومية والخاصة تستقطب خريجي الجامعات، فهذا التخصص من أشهر التخصصات في الجامعة الجزائرية بحيث أنه حقل من الحقول المعرفية التي يتم توظيفه في شتى ميادين الحياة، ذلك أنه يساعد على الفهم الكامل لحيثيات السوق، وبخاصة سوق العمل، ومعرفة الظروف الاقتصادية، وكذلك التجسيد للمشاريع والاستثمارات في المجتمع المحلي، وبهذا تحقيق جودة التنمية المحلية وبهذا فهذا التخصص مستقطب أكثر للطلبة الجامعيين الراغبين في ضمان مستقبل مهني أفضل بالرغم من تهميشه.

فكثير من الطلاب يقبلون على دراسة مجال الاقتصاد، كما تقدم الكثير من الجامعات الدولية دورات دراسية فيه، تهدف إلى تخريج اقتصاديين متخصصين في المجال الاقتصادي، يستطيعون قراءة وتحليل الواقع الاقتصادي بشكل مثالي، ووضع الخطط الاقتصادية التي يمكنها أن تؤثر على تحسين نمط الحياة الاقتصادية من خلال المشاريع الهادفة إلى تحقيق تنمية محلية للمجتمع.

وأخيرا التخصصات الطبية بنسبة تقدر بـ 18% و 11 من التكرارات، بحيث تعد مهنة الطب البشري من المهن المهمة في حياة الإنسان، والتي يحتاجها كل شخص في المجتمع، والتخصصات الطبية في الجزائر يعتبر من التخصصات البعيدة المدى حيث تتم التكوين فيه مدة سبع سنوات، وبعدها يتم التخرج بعد أداء قسم الطبيب ويتوج الخريج من خلالها بشهادة دكتوراه في الطب العام.

وبالرغم من أهميته إلا أن هناك نقص واضح في هذا المجال، بحيث يتوجه البعض إلى الخارج والتكوين بشكل أفضل ثم الرجوع وشغل وظيفة، أما تبقى هذه الفئة قليلة مقارنة بحجم الملتحقين سنويا في الجامعة.

**رابعاً) مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي ينشئها خريجي الجامعة في مجالات التنمية المحلية المختلفة:**

**01) مجال نشاط مؤسسة خريج الجامعة:**

**جدول رقم (41) يبين مجال نشاط مؤسسة خريج الجامعة:**

النسبة المئوية %	التكرار	مجال نشاط مؤسسة خريج الجامعة
62,0	31	صناعي
8,0	4	فلاحي
28,0	14	خدمي
2,0	1	بيئي
100,0	50	المجموع

المصدر: سؤال الاستمارة رقم (37) جدول من إعداد الباحث

نلاحظ من بيانات الجدول رقم (41) أن النشاط الصناعي يمثل أغلب الأنشطة التي تمارسها المؤسسة التي يمثلها أفراد العينة، وهذا بنسبة تقدر ب 62%، أي ما يمثل 31 مفردة من عينة البحث، حيث أن القطاع الصناعي يمثل أحد أعمدة الاقتصاد الوطني ومحرك للتنمية، وبالتالي فإن النسبة المسجلة منطقية جدا نظرا لأن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أغلبها تشتغل في هذا النطاق، وهذا المجال يتفرع إلى عدة مجالات متمثلة في: تصنيع المواد الغذائية، و مواد التنظيف، صناعة الزجاج، المنتجات الفلاحية، الألبسة، المواد الطبية، وغيرها من المؤسسات التي تعتمد على التصنيع، وكذلك هذا المجال من المؤسسات على غرار المؤسسات الأخرى يعتمد على تحقيق ذاته وتحقيق عوائد تنموية ربحية تساهم في التنمية المحلية وأهدافها على المدى البعيد، وزيادة الدخل القومي.

"إذ ارتفع عدد المؤسسات الخاصة بصفة عامة من 321387 مؤسسة سنة 2008 ليصل نهاية السداسي الأول من سنة 2009 إلى 335486 مؤسسة موزعة على مختلف الأنشطة الاقتصادية وانتقل عدد المؤسسات الصناعية الخاصة خلال نفس الفترة من 56568 إلى 57820 مؤسسة موزعة على مختلف الصناعات وبهذا الشكل تحول الاقتصاد الوطني من اقتصاد المؤسسات ذات الحجم الكبير إلى مؤسسات صغيرة ومتوسطة، تماشيا مع التحول العالمي، هذا الاتجاه فضلا عن الفشل الذي آلت إليه بعض المؤسسات الكبيرة والذي استدعى إعادة هيكلتها و فرعت بعضها إلى مؤسسات صغيرة ومتوسطة."<sup>1</sup>

"أما من حيث نوعية الصناعات فنعكس ما كانت عليه الصناعات سابقا وخاصة في بداية السبعينات والتميزة بالصناعات التصنيعية، تتميز الصناعة الجزائرية اليوم بهيمنة الصناعات الخفيفة وعلى وجه الخصوص الصناعات الفلاحية والغذائية، وصناعة الحديد الصلب، والصناعات الميكانيكية والالكترونية."<sup>2</sup>

أما الأنشطة الخدمية فبلغت نسبتها 28% و 14 من المبحوثين، ذلك أن قطاع الخدمات يحتل المرتبة الثانية بعد قطاع الصناعة، ويمثل أحد أهم الاتجاهات للاقتصاديات المعاصرة كونه يحتل مكانة مهمة في ميدان الشغل واستقطاب الخريجين المهتمين بهذا المجال، "فبعد الثورة الصناعية والتطور الصناعي نما قطاع الخدمات بسرعة فائقة وحولت معظم الاقتصاديات إلى اقتصاديات خدمية وحاليا يعتبر هذا القطاع قلب الاقتصاد المعاصر مثل ما كانت الصناعة قلب الاقتصاد الصناعي، والزراعة قلب الاقتصاد التقليدي، ومن عوامل نمو هذا القطاع هو التوجه لخصوصته، وتحويله إلى وحدات اقتصادية مسيرة من طرف المستثمرين الخواص والذين لهم أهداف متعددة."<sup>3</sup>

وتتمثل الأنشطة الخاصة بقطاع الخدمات فيما يلي: الفنادق، مؤسسة نقل، شركة الكهرباء والغاز، الفنادق، والسياحة، وهي تمثل المؤسسات المساهمة في خدمة أفراد المجتمع المحلي وهي من القطاعات البارزة المشكلة لأهداف التنمية المحلية.

تليها القطاع الفلاحي بنسبة 8% أي ما تمثل 4 من أفراد العينة، وهذه النسبة قليلة مقارنة ببقية القطاعات ذلك أن مجال الزراعة لا يستقطب فئة الخريجين باعتبار أنه من القطاعات المهمشة وخاصة في ولاية تبسة، وأن خريج الجامعة لا يقبل العمل في هذا القطاع.

<sup>1</sup> اساعو باية: القطاع الصناعي الجزائري، المشاكل والحلول، مجلة معارف، العدد 22، السنة 12، جامعة البويرة، جوان 2017، ص و ص 81 و 82.

<sup>2</sup> نفس المرجع، ص 82.

<sup>3</sup> بوتلجة عبد الناصر وبوصالح سفيان: دور قطاع الخدمات في التنمية المستدامة، مجلة البديل الاقتصادي، المجلد 2، العدد 2، جامعة زيان عاشور الجلفة، ديسمبر 2017، ص و ص 81 و 84 (بتصرف).

"فلقد شهد القرض الفلاحي إهمالا لفترة طويلة مما أثر سلبا على الاستثمار الفلاحي لزم من طويل، كون القرض الفلاحي لم يتم استغلاله كما كان مقررا له، وخلال الموسم الفلاحي 2000-2001 تم تجديده للقيام بالمهام المنوطة به وهي أساسا دعم للاستثمار الفلاحي، والذي تقرر أن يكون أولا بواسطة الصندوق الوطني للتعاقد الفلاحي الذي أوكلت له المهمة كونه هيئة للإقراض الفلاحي والتأمين الاقتصادي، كما تقرر لاحقا إعادة تكليف بنك الفلاحة والتنمية الريفية بذات المهمة، وتمنح الدولة تسهيلات كثيرة ومساعدات عدة للفلاحين والمستثمرين في مجال الأنشطة المرتبطة بالزراعة لتنفيذ مشاريعهم والتوسع فيها، من خلال صيغ عدة سوى في المدى القصير، المتوسط، أو الطويل، مع تكفل كلي أو جزئي بالفوائد وتقديم دعم ومرافقة تقنية إذا لزم الأمر، وها كله بهدف تنشيط القطاع الزراعي."<sup>1</sup>

" لكن بالرغم من التسهيلات التي منحت في هذا الصدد فإن هناك نقص في الاهتمام بهذا الجانب وهذا ما تم ملاحظته، حيث وإن وجد فإنه يبرز فيما يلي:

- اقتناء المدخلات الأساسية لنشاط المستثمرات الفلاحية (بذور، شتلات، أسمدة، مواد المعالجة..)
  - اقتناء أغذية الحيوانات، وسائل التروية والمواد الدوائية البيطرية.
  - اقتناء المنتجات الفلاحية للتخزين في إطار جهاز ضبط المنتجات الفلاحية ذات الاستهلاك الواسع.<sup>2</sup>
  - "تقوية قدرات المستثمرات الفلاحية من خلال تحسين جهاز الري، اقتناء العتاد الفلاحي في نطاق القرض بالإيجار، انجاز وإعادة الاعتبار لمنشآت التربية والتخزين على مستوى المستثمرات الفلاحية، انجاز وإقامة البيوت البلاستيكية وإعادة إعمار الإسطبلات والحظائر."<sup>3</sup>
- أما المجال البيئي فقد مثل أقل نسبة مسجلة ب 2% أي ما يقابلها مفردة واحدة من مجموع المؤسسات، ويبرز أكثر في التعاقد مع الجمعيات التطوعية، أي منظمات المجتمع المدني والتي تستقطب اهتمامات الخريجين، ويبرز المجال البيئي أكثر في المؤسسات الخاصة ببيع وسائل المحافظة على البيئة ونظافتها.
- "إن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة قد واجهت العديد من العوائق التي حالت دون اعتماد الممارسات البيئية، وهذه تشمل عدم وجود الموارد الوقت وكذلك المعلومات الخاصة بالقضايا البيئية، حيث تعتبر الموارد المالية واحدة من أكثر الموارد الهامة التي تشتد الحاجة إليها في إقرار برنامج البيئة مثل: القضاء على النفايات، وإجراء عمليات التدقيق البيئي، واعتماد تكنولوجيات أنظف والتعديلات تتطلب رأس مال كبير، حيث أن الاستثمارات الرأسمالية في الممارسات البيئية يمكن أن يؤدي إلى فوائد طويلة الأجل من وفورات في التكاليف وزيادة الربحية، إضافة إلى أن التخطيط والبحث عن خيارات مناسبة للمشاريع البيئية يستغرق وقتا طويلا وفي الغالب مالا كبيرا، أما أصحاب المشاريع الصغيرة والمتوسطة فإنهم يكونون مشغولين جدا بإدارة أعمالهم على الاهتمام بالجوانب البيئية."<sup>4</sup>
- وعليه فإن الاهتمام بالمجال البيئي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة قليل في ولاية تبسة، باعتبار أن هناك حاجة ماسة لتوفير المهارات والخبرات اللازمة في مختلف الجوانب البيئية قبل إنشاء مشروع خاص يهتم بهذا المجال، من هنا نفسر ضعف الاهتمام بهذا النوع من المؤسسات مقارنة بباقي القطاعات.

## 02) عدد عمال مؤسسة خريج الجامعة:

لتوفيق تمار: آليات دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر الناشطة في القطاع الفلاحي والنشاط غير الزراعي في المناطق الريفية، القروض الفلاحية في ولاية المسيلة نموذجا، مجلة أفاق علوم الإدارة والاقتصاد، المجلد2، العدد2، جامعة محمد بوضياف المسيلة، 2018، ص 343.

<sup>2</sup> نفس المرجع، ص 344.

<sup>3</sup> نفس المرجع، ص 344.

<sup>4</sup> غلاب فاتح وآخرون: دور الإدارة البيئية في تحسين الأداء البيئي للمؤسسات الصغيرة.. معوقات ومتطلبات التطبيق، مجلة الفكر للإدارة والمحاسبة والتدقيق، العدد الأول، جامعة غرداية، ديسمبر 2017، ص و ص 117 و 118.

جدول رقم (42) يوضح عدد عمال مؤسسة خريج الجامعة:

النسبة المئوية %	التكرار	عدد عمال مؤسسة خريج الجامعة
82,0	41	من 10 إلى 49 عامل
18,0	9	من 50 إلى 100 عامل
100,0	50	المجموع

المصدر: سؤال

الاستمارة رقم (38) جدول من إعداد الباحث

نلاحظ من بيانات الجدول رقم (42) أن المؤسسات المنشأة من طرف الخريج والتي يبلغ عدد عمالها من **11 إلى 49 عامل** مثل أعلى نسبة بـ **82%** أي **41** مبحوثا، وهي تمثل بصفة خاصة الخريجين أصحاب المؤسسات الصغيرة والتي يتراوح عدد عمالها المذكور أعلاه، باعتبار أن عدد المؤسسات الصغيرة يتراوح في هذا النطاق أي أقل من 50 عاملا، وفي الغالب يكون عدد المؤسسات الصغيرة أكثر من المؤسسات المتوسطة نظرا لأنها سهلة التأسيس مقارنة بالمؤسسات المتوسطة، وكذلك أسهل من ناحية تمويلها، أو من ناحية تنظيمها وتسييرها، كذلك تتيح للخريج سهولة ممارسة نشاطه، ناهيك عن أي مؤسسة تبدأ صغيرة ومن ثم تتطور وتتوسع تدريجيا من هذا المنبر نفس النسبة العالية للمؤسسات الصغيرة الخاصة بالخريجين.

في حين مثلت المؤسسات التي تشغل عدد عمال من **50 إلى 100** بنسبة **18%** أي **9** من أفراد العينة، وهذا يمثل الخريجين أصحاب المؤسسات المتوسطة، ويرجع ذلك إلى صعوبة إنشاء هذا النوع من المؤسسات بحيث يتطلب سنوات من الخبرة العالية، كما يصعب التحكم في عدد عمالها نظرا لعددتها الكبير مقارنة بالمؤسسات الصغيرة، وهذا ما يفسر النسبة القليلة.

### (03) تطور اليد العاملة في المؤسسة:

جدول رقم (43) يوضح تطور اليد العاملة في المؤسسة:

النسبة المئوية %	التكرار	تطور اليد العاملة في المؤسسة
12,0	44	نعم
88,0	6	لا
100,0	50	المجموع

المصدر: سؤال الاستمارة رقم (39) جدول من إعداد الباحث

توضح بيانات الجدول رقم (43) أن المؤسسة شهدت تطورا في اليد العاملة وبنسبة **88%** أي بـ **44** من أفراد العينة، وهذا يبرز من خلال نجاح المؤسسة وتحقيقها للهدف المنشود ألا وهو العائد الربحي، الذي يساهم في تطور المؤسسة لتصبح قوة استقطاب للخريجين، ناهيك عن اكتساب اليد العاملة في المؤسسة للخبرة اللازمة والمهارات الكافية فيها، فالمورد البشري الكفاء عامل أساسي في تطور المؤسسة وخاصة ما إذا تم تدريبه وتكوينه بالشكل الصحيح للتحكم في أمور الشغل وخاصة الصعوبات المواجهة لها.

مقابل نسبة **12%** أي **6** من المبحوثين الذين صرحوا بعدم تطور اليد العاملة في المؤسسة، وهذا يرجع إلى العديد من العوامل: كسوء تسيير المؤسسة من ناحية، وعدم كفاءة اليد العاملة من جهة أخرى، أيضا نقص الخبرة في تسيير المؤسسة يؤدي إلى فشلها وعدم تطورها، فالتكوين بالنسبة لليد العاملة من العوامل الأساسية المساهمة

في تقدم نشاط المؤسسة كما سبقت الإشارة إليه، وعدم أهلية المورد البشري يخل بالمؤسسة ويؤدي إلى تدهورها التدريجي.

إضافة إلى سبب آخر هو نقص اليد العاملة في المؤسسة، "ذلك أن الجزائر بصفة عامة تعاني من نقص في اليد العاملة المؤهلة وخاصة في قطاعي الفلاحة والبناء على وجه الخصوص، حيث لم يعد بإمكان أصحاب الأراضي وورشات البناء إيجاد عمال مؤهلين، بعد أن أصبح هؤلاء يفضلون تجريب حظهم في مشاريع "الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب Ansej"، "فرغم أن تعداد اليد العاملة في قطاعات البناء والأشغال العمومية والفلاحة من الناحية الكمية معتبرا، حيث يقدر بحوالي ثلاثين ملايين عامل، منهم 1,9 مليون في قطاع البناء والأشغال العمومية و 1,2 مليون في قطاع الفلاحة، إلا أن الجزائر لا تزال تعاني كثيرا النقص في اليد العاملة المؤهلة التي تواكب سرعة التغيرات التي تعرفها القطاعات الإستراتيجية".<sup>1</sup>

"كذلك أصبح مشهد الأفارقة والصينيين ديكورا مألوفا في ورشات البناء والأشغال العمومية بمختلف ولايات غرب البلاد بسبب ندرة اليد العاملة المحلية المؤهلة، ولم يسلم قطاع الفلاحة من هذا المشكل ما يضطر الفلاحين للاستئجار بالقصر، أما بالنسبة لولايات الجنوب فيعمل أكثر من 20 ألف عامل في مشاريع البناء والفلاحة والرعي بالجنوب مقابل أجر لا يتعدى 500 دينار في مناطق عدة بولايتي أدرار وتمنراست، ولا يزيد الراتب اليومي لعمال البناء في ولايات أخرى بوسط وشمال الجنوب عن 700 أو 800 دينار مقابل العمل في أشغال شاقة يترفع عنها العامل الجزائري<sup>2</sup> " والذي من هنا يخلق سبب آخر لعدم تطور اليد العاملة ألا وهو قلة الراتب مقابل العمل الشاق الذي يؤدي إلى تراجع مستوى العامل.

#### 04) اليد العاملة بالمؤسسة من خريجي الجامعة: جدول رقم (44) يبرز اليد العاملة بالمؤسسة من خريجي الجامعة:

النسبة المئوية%	التكرار	اليد العاملة بالمؤسسة من خريجي الجامعة
62,0	31	نعم
38,0	19	لا
100,0	50	المجموع

المصدر: سؤال الاستمارة رقم (40) جدول من إعداد الباحث

يبرز الجدول رقم (44) أن نسبة 62% من أفراد العينة صرحوا أن اليد العاملة بالمؤسسة من خريجي الجامعة أي 31 مبحوثا، وهذا يعد من النقاط الايجابية للمؤسسة، فاحتواء المؤسسة على مورد بشري من خريجي الجامعة يساعد في تطور اقتصاد هذه المؤسسة، خاصة ما إذا كان الخريج مؤهل وكفاء كما تحدثنا سلفا، وان اكتسابه

<sup>1</sup>حفيظ صوالي: الجزائر تعاني من نقص في اليد العاملة المؤهلة، جريدة الخبر، العدد 7302، الخميس 2 يناير 2014، تاريخ الدخول 12 جانفي 2020، <https://www.elkhabar.com/press/article/16127/>.21:06،  
<sup>2</sup>محمد بن أحمد: 40 ألف منصب شغل تبحث عن ممتنيتها في ولايات الجنوب، جريدة الخبر، العدد 7302، الخميس 2 يناير 2014، يوم الدخول 12 جانفي 2020، <https://www.elkhabar.com/press/article/16127/>22:12

للخبرة اللازمة في ميدان الشغل يحقق للمؤسسة نجاحها، ناهيك عن حنكته في التصدي لأي تغير يطرأ على المؤسسة، وكذلك المؤسسة في التطوير من الإنتاج وهذا في حالة المؤسسات الصناعية وبالتالي القدرة في منافسة المؤسسات الأخرى.

يرى عبد القادر رقرق في نفس السياق بأنه: " لا يمكننا الحديث عن تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ظل اقتصاد المعرفة دون التركيز على تأهيل العنصر البشري فيها، ولأن هذا العنصر يعتبر أساس العملية الإنتاجية، وبالتالي هو يحتاج إلى دورات تكوينية وتدريبية لتطوير إمكانياته الفنية والمهارية للاستجابة للاحتياجات المتنوعة والمتزايدة للمتعاملين فيها، ولهذا يجب أن يستثمر فيها بكثافة في كل الوظائف وعلى كل المستويات، ولا يجب أن يعتقد أن هذا الاستثمار يمثل عبئا إضافيا على المؤسسة لأنه يحتاج إلى مبالغ طائلة، فهو وحده يستحق ذلك لقدرته على التفكير والإبداع وإيجاد الحلول لمختلف المعوقات، وتعتبر كذلك قاطرة لتحقيق النمو والتقدم الاقتصادي."<sup>1</sup>

أما المؤسسات التي لا تشغل يد عاملة جامعية فبلغت نسبتها 38% أي ما يمثل 19 من أفراد العينة، ويعني ذلك أن اليد العاملة متحصلة على شهادة التكوين المهني، أو التكوين في مجال معين، بحيث يلتحق العامل بالمؤسسة للاشتغال حسب التكوين الذي تلقاه، وقد يكون كذلك تكوينا في الخارج كما تم تأكيده من بعض أفراد العينة، ويعد التكوين المهني مهما للعامل حيث لا يقل أهمية عن التكوين الجامعي، ذلك أنه يقدم تخصصات لا تتوفر في الجامعة، كما أن تخصصاتها دقيقة وبارزة أكثر، وهذا لإتاحة الفرص أمام طلبتها الذين لم يحالفهم الحظ في الالتحاق بالجامعة إلى تكوينهم في تخصصات تستهوي مختلف التوجهات، وهذا لاختيار نوع التخصص والتكوين المتبع الذي يستقطب الاهتمام من طرف الطلبة الراغبين في الالتحاق بشغل معين.

### 05) مدى تطور المؤسسة بعد إنشائها وأهم جوانب تطورها:

جدول رقم (45) يوضح مدى تطور المؤسسة بعد إنشائها وأهم جوانب تطورها:

المجموع		لا		نعم		مدى تطور المؤسسة الجوانب التي تطورت فيها المؤسسة
النسبة المتكررة المتكررة النسبة المتكررة المتكررة النسبة المتكررة المتكررة	النسبة المتكررة المتكررة النسبة المتكررة المتكررة	النسبة المتكررة المتكررة النسبة المتكررة المتكررة	النسبة المتكررة المتكررة النسبة المتكررة المتكررة	النسبة المتكررة المتكررة النسبة المتكررة المتكررة	النسبة المتكررة المتكررة النسبة المتكررة المتكررة	
100	50	20	10	80	40	
		/	/	54,2	32	في الأداء
		/	/	23,7	14	في رأس المال
		/	/	22,1	13	في نوعية الإنتاج
		59,09	13	/	/	مشكلات مالية وتسويقية في المؤسسة
		40,91	9	/	/	نقص الخبرة
		100	22	100	59	المجموع

المصدر: سؤال الاستمارة رقم (41) و(42) و(43) جدول من إعداد الباحث

يبين الجدول رقم (45) أن أغلب أفراد العينة قد أجابوا بتطور المؤسسة بعد إنشائها، وذلك بنسبة 80% أي 40 من الخريجين، وهذا راجع إلى تحقيقها أرباح وعوائد تنموية ساهم في تقدمها، وكذلك من حيث تطور اليد العاملة واكتسابها الخبرة اللازمة في مجال الشغل، مع بعض التكوينات كما تطرقنا سابقا، ثم إلى التسيير الجيد لصاحب المؤسسة الممثل في خريج الجامعة وقدرته على التصدي لأي صعوبات أو عراقيل تخص المؤسسة، وفي

<sup>1</sup> عبد القادر رقرق: متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ظل التحولات الاقتصادية الراهنة، دراسة حالة الجزائر، مذكرة منشورة لنيل شهادة الماجستير في الاقتصاد الدولي، جامعة وهران، السنة الجامعية 2010/2009، ص 194.

التعامل مع العاملين، ناهيك عن قدرتها على منافسة المؤسسات الأخرى، وذلك بتطوير من جودة المنتج وتطوير الإنتاج.

وتتمثل مجالات تطور المؤسسة بعد إنشائها في ما يلي:

**(أ) في الأداء:** إن تطور المؤسسة بعد إنشائها تمحور بنسبة كبيرة حول الأداء وذلك بنسبة 54,2% أي ما يمثل 32 من مجموع التكرارات، لأن الأداء هو المتغير الأساس لنجاح أي مشروع، لما له من مساهمة في المؤسسة، فهو المنظومة المتكاملة لنتاج أعمال المؤسسة في ضوء تفاعلها مع عناصر بيئتها الداخلية والخارجية، بحيث يشكل استثمار العنصر البشري من مبدأ القوة، ذلك أن كفاءة الأداء ترتبط وجوده المخرجات في العمل وهذا بوجود فريق يتميز بمؤهلات عالية وخبرات واسعة ومهارات قوية، وأداء المؤسسة في إطار البيئة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، ومن سمات المؤسسات ذات الأداء الجيد هي أن تكون واضحة الأهداف وتحدد المدخلات والمخرجات، وتركز على النتائج لا على الإجراءات، وتكون ذات صلاحيات واسعة وقادرة على المنافسة، وقياس الأداء هنا هو التحقق من كفاءة وفعالية المؤسسات في استخدام مواردها وإمكانياتها المتاحة باستخدام نماذج معينة، وهدفه تحسين مستوى الخدمات، وتحديد المشكلات وتشخيص أسباب تراجع جودة المؤسسة، وهذا ما يجعل الخريج صاحب المؤسسة يعمل على التوجه إلى هذا النطاق والتحسين منه.

**(ب) رأس المال:** ومثل تطور رأس مال المؤسسة نسبة 23,7% أي 14 من التكرارات، الذي يشكل دعامة المؤسسة وأحد أهم وسائل نجاحها، بحيث يرتبط ارتفاع معدل الإنتاجية مع الاستخدام المستمر لرأس المال، كما يساعد في توفير المزيد من فرص العمل للموظفين، وهذا بتوفير مختلف الوسائل اللازمة لضمان أريحية لهم، وفي نفس الوقت تحقيق أهداف الجودة الشاملة، وهذا يدخل ضمن إستراتيجية صاحب المؤسسة، وقدرته على توظيف العائد الربحي للمؤسسة بما يخدم تطويرها، إضافة إلى توفير التكنولوجيا الكافية والمتطورة، والتي تعد إضافة كبيرة للمؤسسة وتسهل التعامل مع مختلف وظائفها واستراتيجياتها وخططها المستقبلية بالشكل الذي يعطي أريحية أكثر لصاحب المؤسسة.

**(ج) نوعية الإنتاج:** مثل نسبة 22,1% و 13 من إجمالي التكرارات وهي أقل نسبة، ويشمل هذا التطور الجانب الكمي والنوعي، والذي يشكل أحد سبل الدعم المناسب للتنمية الاقتصادية، وهذا عن طريق تزويد الناتج المحلي الإجمالي بمجموعة من الموارد التي تساعد على تنميته، واكتسابه ميزة تنافسية، كما تعمل على المساعدة في دعم العديد من القطاعات المهنية، وكذلك تطوير التجارة والتسويق في ظل التطور الصناعي العالمي، إلا أنه يبقى هناك نقص في ثقافة تطوير المنتج، بحيث يتوجه صاحب المؤسسة أكثر إلى تحصيل الرأس المالي أكثر من نوعية المنتج وهذا ما بينته إجابات المبحوثين.

أما أسباب عدم تطور المؤسسة بعد إنشائها فتمثلت في ما يلي:

مثلت نسبة 20% أي ما يقابلها 10 من إجابات المبحوثين، وهي الفئة من المبحوثين القليلة التي أجابت بعدم تطور المؤسسة، وهذا يظهر أكثر من خلال ضعف اليد العاملة، وعدم وجود إستراتيجية واضحة للتعامل مع المؤسسة وتنظيمها وتسييرها، كذلك عدم قدرة المؤسسة على المنافسة في السوق، أيضا عدم قدرة المؤسسة على محاكاة المؤسسات الناجحة والمتطورة، مما يجعلها تعيش وضعا صعبا خاصة من الناحية المالية. وتتمثل أسباب عدم تطور المؤسسة فيما يلي:

**(أ) مشكلات مالية وتسويقية في المؤسسة:** مثلت نسبة 59,09% أي 13 من مجموع التكرارات، نتيجة لضعف أدائها وعجزها المالي الذي لا يمكنها من تغطية نفقاتها، والإيفاء بالتزاماتها المالية تجاه البنوك، ذلك أن كل مؤسسة قد تعاني من مشكلات عديدة منها ما يمكن معالجتها، ومنها ما يؤدي بالمؤسسة إلى الفشل، وهذا يرجع إلى حنكة صاحب المؤسسة وقدرته على تجاوزها، ومن المشكلات التي تعترضه، مشكلة التمويل



والانتماء، التي تعد من أبرز المشاكل التي تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، نظرا لأن هذا القطاع يعاني من صعوبات مالية تؤثر فيه سواء على مستوى كان فيه التمويل ذاتيا أو تمويل خاص بالمؤسسين، أو قروض عائلية أو عن طريق البنوك، وبالتالي يؤثر على المؤسسة في حد ذاتها، خاصة إذا ما وجد الخريج صاحب المؤسسة نفسه أمام دوامة تسديد الأموال، وفي الوقت نسجل معاناة المؤسسة للمستلزمات الخاصة بها، وهذا النقص يؤثر على سير المؤسسة، إضافة إلى مشكلات تسويقية، وأيضا عدم وجود إستراتيجية واضحة للتعاطي مع المشكلات الطارئة التي تواجه المؤسسة، وتعيش هذه الوضعية الاقتصادية المؤسسات في الجزائر، كما تكشف عن ذلك وسائل الإعلام، الأمر الذي يضطرها لإعادة جدول ديونها، أو التوقف عن النشاط.

**(ب) نقص خبرة العمال:** نلاحظ أن نقص خبرة العمال مثلت نسبة 30% أي 9 من مجموع التكرارات، حيث يرتبط بعدم التخصص في نوع النشاط الذي تقوم به المؤسسة، فأغلب أصحاب المشاريع لا يمتلكون الخبرة والكفاءة المطلوبة، بالرغم من أنهم يفضلون توظيف الأشخاص من ذوي الخبرات، لكن أحيانا يتم توظيف عمال دون التوجه إلى التدقيق في القدرات والخبرات والشخصية، أو الشهادات المتحصلة في هذا المجال والتي لها صلة بالوظيفة، وهو ما يبرزه الواقع الخاص بقطاع التوظيف في الجزائر، حيث من نشير إلى توظيف الأقارب أو الأصدقاء في المؤسسة، وبالتالي يولد نقص الاحترافية في العمل، وبهذا يكون احد أسباب عدم تطور المؤسسة.

## 06) دعم أو تشجيع أصحاب المشاريع من السلطات المحلية:

جدول رقم (46) يوضح دعم أو تشجيع أصحاب المشاريع من السلطات المحلية:

المجموع		لا		نعم		دعم أو تشجيع أصحاب المشاريع من السلطات المحلية
النسبة التكرار	النسبة التكرار	النسبة التكرار	النسبة التكرار	النسبة التكرار	النسبة التكرار	
100	50	78	39	22	11	نوع هذا الدعم أو التشجيع
/	/	/	/	40	8	دعم معنوي
/	/	/	/	60	12	شهادات وتكريمات
/	/	/	/	100	20	المجموع

المصدر: سوالي الاستمارة رقم (44) ورقم (45) من إعداد الباحث

نلاحظ من بيانات الجدول رقم (46) أن أصحاب المشاريع الذين لم يتحصلوا على دعم أو تشجيع من قبل السلطات المحلية بلغت نسبتهم 78% أي ما يمثل 39 من أفراد العينة، فهناك نقص في دعم وتشجيع الخريجين الجدد المنشئين للمشاريع والمؤسسات، وخاصة منها ما حققت نجاحا أو تطورا، ونخص بالذكر أهم نوع من أنواع الدعم الذي يحتاجه الخريج ألا وهو الدعم المالي، فهناك المؤسسات التي تحتاج إلى رأس المال لإكمال النقائص في مشروعها، أو من أجل تطورها.

كذلك نذكر نقص في الدعم المعنوي وهو الخاص بالتكريمات التي تعطى خلال بعض المناسبات، والذي يعتبر من المحفزات التي تعزز من أهمية صاحب المؤسسة.

"وتذهب صحيفة الاتحاد الإماراتية بتأكيد من مجموعة من أصحاب المشاريع الصغيرة والمتوسطة أهمية الدور الحكومي في دعم مشاريعهم سواء كان ذلك عن طريق الدعم المعنوي أو المادي، لما يمثله من قوة دافعة ومحفزة

للشباب للدخول في مجال الأعمال الحرة، لكنهم دعوا في الوقت نفسه إلى ضرورة اتخاذ الشباب الخطوة الأولى والمبادرة والابتعاد عن حالة التردد والخوف، وأوضح عدد من أصحاب التجارب في هذا المجال أن برامج ومؤسسات دعم مشاريع الشباب في الدولة تمثل نقطة تحول هامة في دفع الشباب نحو عالم الأعمال بثقة وقليل من

المخاطرة، مشيرين إلى انه لولا المساندة الحكومية لهم لتأخر إطلاق كثير من المشاريع وتحويل الأفكار إلى واقع<sup>1</sup> "

تليها نسبة 22% و 11 من المبحوثين الذين حصلوا على دعم أو تشجيع من طرف السلطات المحلية، وهذا التشجيع يتمثل في مجرد تكريمات وتشجيعات وشهادات أثناء الاحتفالات، وتبقى في إطار الدعم المعنوي لا تتعدى إلى الدعم المادي كما تم توضيحه من أفراد العينة، وكما قلنا يبقى هذا الجانب يرجع إلى الثقافة المجتمعية، وهذا ما يفسر ندرة هذا الجانب من التشجيع والدعم.

ويتمثل الدعم أو التشجيع من قبل السلطات المحلية لأصحاب المشاريع في كل من:

(أ) **الشهادات والتكريمات:** صرحت نسبة 60 %، أي ما يمثل 12 من إجمالي التكرارات بأن الشهادات والتكريمات، مثلت أكثر نوع من أنواع الدعم أو التشجيع المقدم للمؤسسة من طرف السلطات المحلية، بحيث تطرقنا سابقا إلى أن هذه الخطوة تعد حافزا مهما للمؤسسة بصفة عامة، وصاحب المؤسسة بصفة خاصة، بحيث تمثل في كل مرة نوع من أنواع المحفزات التي تساعد في إكمال مسيرة المؤسسة نحو التقدم، من هنا يبرز دور السلطة المحلية كطرف مساعد للمؤسسة في هذا النطاق، وهذا الدعم أو التشجيع يدخل في إطار الجهود التي سعت المؤسسة لتحقيقها ضمن متطلبات التنمية المحلية منذ تأسيسها إلى اليوم، ومن ثم الحث على مواصلة الجهود لتطويرها بما يحاكي المؤسسات المنافسة.

(ب) **دعم معنوي:** مثلت نسبة 40% و 8 من التكرارات، وهي تمثل الخريجين الذين حصلوا على دعم معنوي، ذلك أن صاحب المؤسسة يحتاج إلى دعم معنوي من طرف السلطات المحلية لتحسيسه بأنه قد حقق أهدافا للمؤسسة من جهة، وأهداف التنمية المحلية من جهة أخرى، وهذا من خلال وصول مؤسسته إلى مستوى مرضي وتحقيقها لعوائد ربحية، من هنا تعمل السلطات المحلية على تحسيس صاحب المؤسسة بأهميته ضمن المجتمع المحلي، والمحيط الخارجي التي توجد في نطاقه المؤسسة، وبهذه الأهمية تبرز مكانتها وتتعزز، ويستفيد صاحب المؤسسة من هذه الامتيازات لتحفيزه نفسه والعمال للتطور أكثر فأكثر، بالرغم من عدم وجود تشجيع مادي، فكما تم استقراءه من الواقع هو شح في هذا الميدان، وبأنه من النادر أن تقوم السلطات المحلية بمثل هذا النوع من الدعم بالرغم من احتياج صاحب المؤسسة له، إلا أنه يكتفي بالجانب المعنوي ويعمل على تحفيز نفسه بنفسه وبالعوائد التي حققها للمؤسسة دون أن ينتظر من السلطات أن تلتفت إلى تمويله أو تدعمه ماليا، وهذا ما أكدته بعض إجابات المبحوثين.

#### خامسا) العوائق والمشكلات التي تعاني منها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

<sup>1</sup> القسم الاقتصادي: المشروعات الصغيرة تكافح من أجل البقاء وتطلب المساندة، صحيفة الاتحاد الإماراتية، يوم 10

أغسطس 2006، مقال من الانترنت، تاريخ الدخول يوم 2020/5/4، 21:23

<https://www.alittihad.ae/article/68648/2006/%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%B4%D8%B1%D9%88%D8%B9%D8%A7%D8%A-%D8%A7%D9%84%D8%B5%D8%BA%D9%8A%D8%B1%D8%A9-%D8%AA%D9%83%D8%A7%D9%81%D8%AD-%D9%85%D9%86-%D8%A3%D8%AC%D9%84-%D8%A7%D9%84%D8%A8%D9%82%D8%A7%D8%A1-%D9%88%D8%AA%D8%B7%D9%84%D8%A8-%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%B3%D8%A7%D9%86%D8%AF%D8%A9>

**(01) مناصب الشغل المتوفرة:**  
جدول رقم (47) يبين مناصب الشغل المتوفرة:

المصدر: سؤال الاستمارة رقم (46) جدول من إعداد الباحث

مناصب الشغل المتوفرة	التكرار	النسبة المئوية %
دائمة	22	40,7
مؤقتة	32	59,3
المجموع	54	100,0

مثلت المناصب المؤقتة نسبة 59,3% أي ما يساوي 32 مفردة، ذلك أن أغلب عمال المؤسسة يشتغلون بصفة مؤقتة، أي مع هيئات وبذلك تمثل خريجي المستفيدين والراغبين في

المؤسسة بعقد، ويكون الراتب المالي محدد بمبلغ مالي حسب الوكالة المستفيد منها، وعندما ينتهي هذا العقد وخاصة العقد الخاص بمديرية النشاط الاجتماعي فإن الخريج يجد نفسه خارج أسوار المؤسسة، وبهذا تكون هذه المناصب مؤقتة.

"ويقوم الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب بتمويل هذا الجهاز باعتباره جهاز الإدماج المهني للشباب، كما تقوم الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بتسيير هذا الجهاز والذي يخص تحديدا برنامج مكافحة بطالة الشباب الذين تفوق أعمارهم 19 سنة من جهة والحائزين على شهادة التعليم العالي من جهة أخرى، إضافة إلى المعاهد الوطنية للتكوين والباحثين عن العمل لأول مرة. وتتكفل الدولة بالأجور الأساسية للمدمجين مع تكاليف التغطية الاجتماعية طيلة مدة عقد ما قبل التشغيل، كما يستفيد المدمج مع نظام العلاوات ويدفع من طرف صاحب العمل وهذا في القطاع الخاص، ويعتبر عقد ما قبل التشغيل التزام ثلاثي الأطراف بين صاحب العمل والمترشح ومديرية التشغيل."<sup>1</sup>

ويتقاضى المستفيدين من عقود حاملي الشهادات أجره شهرية يدفع مبلغها كالتالي:

- 15.000 دج بالنسبة لحاملي شهادات التعليم العالي.
- 10.000 دج بالنسبة للتقنيين الساميين.

ويتم نفس الأجر شهريا عند كل تمديد للعقد.

ولكن بالرغم من أن العامل المؤقت يتقاضى أجره كل شهر إلا أنه يشعر بعدم الأمان الوظيفي باعتبار أنه دائما مهدد بترك وظيفته، وهذا ما يجعله دائم التفكير في مستقبله ومسؤولياته والطريقة التي سيضمن بها توفير عمل آخر من أجل الوفاء بمتطلباته واحتياجاته، وربما يؤثر ذلك بالسلب على حالته النفسية مما يضر بمصلحة العمل، بجانب ذلك نجد أن معظم المؤسسات تجمع بين العمالة المؤقتة والدائمة، وهذا ما يجعل الموظفون

<sup>1</sup> ابن أحمد نوال: التوظيف في إطار عقود ما قبل التشغيل وقدرته على تحقيق الرضا الوظيفي للعامل، دراسة ميدانية ببلدية برج بوعرييج، مذكرة منشورة لنيل شهادة ماستر أكاديمي في تخصص تنظيم وعمل، جامعة المسيلة، السنة الجامعية 2012/2013، ص 81 (بتصرف)

المؤقتون ينشغلون بمقارنة أنفسهم ووضعهم الوظيفي والمزايا التي يحصلون عليها أصحاب العمالة الدائمة، وبالتالي يضر أحيانا بمصلحة العمل بصفة عامة.

مقابل نسبة 40,7% أي ما يمثل 22 مفردة، للمناصب دائمة وهي خاصة بالملتحقين بالمؤسسة عبر مسابقة توظيف رسمية محددة بمناصب شغل محددة أيضا حسب قطاع المؤسسة ومجالها، أو ترسيم فئة من ذوي المناصب المؤقتة بعد قضائهم سنوات في خدمة المؤسسة، ومن ثم اكتسابهم لخبرة واسعة في مجال نشاطها، وتحقيق الرضا الوظيفي الذي يوفره الدخل الشهري، وأيضا الأمان الوظيفي المتمحور في عدم شعوره بأنه مهدد بالطرده في أي لحظة، وكذلك القدرة على التعامل مع المشكلات التي تواجهها، وهذا ما يفسر قلة المناصب الدائمة مقارنة بالمناصب المؤقتة.

## 02) الصعوبات التي تعاني منها المؤسسة ونوعها:

جدول رقم(48) يتعلق بالصعوبات التي تعاني منها المؤسسة ونوعها:

المجموع		لا		نعم		مواجهة المؤسسة لصعوبات معينة	نوع الصعوبات التي تواجهها المؤسسة
النسبة المئوية %	التكرار	النسبة المئوية %	التكرار	النسبة المئوية %	التكرار		
100	50	6	3	94	47		
/	/	/	/	10,84	9		في الأداء
/	/	/	/	18,07	15		في تسويق الإنتاج
/	/	/	/	24,10	20		عدم قدرة المؤسسة على منافسة المؤسسات الأخرى
/	/	/	/	21,69	18		عدم القدرة على إدارة المؤسسة
/	/	/	/	25,30	21		صعوبات مالية
/	/	/	/	100	83		المجموع

المصدر: سؤالي الاستمارة رقم (47) ورقم (48) جدول من إعداد الباحث

من بيانات الجدول رقم (48) نلاحظ أن أغلب المؤسسات تعاني من صعوبات مختلفة وذلك بنسبة 94% أي 47 من مجموع أفراد العينة، وهذه الصعوبات تعمل على عرقلة السير الجيد للمؤسسة، فلا يخفى عن أحد أن كل مؤسسة مهما كان نوعها أو مجال تخصصها تواجهها عراقيل، وهذه العراقيل إما يتم الإحاطة بها عن طريق إستراتيجية موضوعة سلفا خاصة بمواجهة التحديات والمشكلات الطارئة، أو منها من يؤدي بها إلى الفشل، وهنا ترجع إلى حنكة صاحب المؤسسة وقدرته على قيادتها نحو بر الأمان.

أما عن أهم أنواع الصعوبات التي تواجهها المؤسسات المعنية فتتمثل في ما يلي:

أ) **الصعوبات المالية:** صرح أغلب المبحوثين بأن مؤسساتهم تواجه مشكلات مختلفة، وذلك بنسبة 25,30% أي 21 من إجمالي التكرارات، ويعتبر الجانب المالي أحد المؤشرات الأساسية لنجاح أو فشل أي مشروع، ويعكس هذا الجانب عدم قدرة المؤسسة على ترشيد نفقاتها، وضعف إيراداتها، وانخفاض أدائها مما يترتب عنه العجز المالي لها، وهي ظاهرة تعكس وضعية المؤسسات الاقتصادية في الجزائر.

حيث أن المستثمرين وأصحاب المشروعات الصغيرة والمتوسطة لا يتوقفون عن المطالبة بحل المشكلات

التي تواجههم، وخاصة من الناحية المادية التي خلق فرص استثمارية حقيقية تمكنهم من تحقيق معدلات نمو مرتفعة بأنشطتهم المختلفة.

وتتمثل الصعوبات المالية في ما يلي:

● **كلفة رأس المال:** "التي تنعكس مباشرة على ربحية هذه المشروعات من خلال الطلب من المشروعات الصغيرة والمتوسطة بدفع سعر فائدة مرتفع مقارنة بالسعر الذي تدفعه المنشآت الكبيرة، إضافة إلى ذلك تعتمد المنشآت الصغيرة والمتوسطة على الاقتراض من البنوك مما يؤدي إلى زيادة الكلفة التي تتحملها."<sup>1</sup>

● **التمويل:** "تواجه المشروعات الصغيرة والمتوسطة صعوبات تمويلية بسبب حجمها (نقص الضمانات) وبسبب حداثةها (نقص السجل الائتماني) وعليه تتعرض المؤسسات التمويلية إلى جملة من المخاطر عند تمويل المشروعات الصغيرة والمتوسطة في مختلف مراحل نموه. (التأسيس- الأولية- النمو الأولي- النمو الفعلي- الاندماج). ونظرا لهذه المخاطر تتجنب البنوك التجارية توفير التمويل اللازم لهذه المشروعات نظرا لحرصهم على نقود المودعين."<sup>2</sup>

وهو ما توصلت إليه دراسة "رحالي كريمة"<sup>3</sup> التي تؤكد أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تعاني من مشكلات عديدة أبرزها مشكلة التمويل، إضافة إلى دراسة "روفية بقور"<sup>4</sup> التي خلصت إلى أن المؤسسة الصغيرة والمتوسطة تواجه صعوبات في مجال التمويل مما يحد من تطور القطاع، ويبقى أحد العوامل المعقدة والشائكة في حياة المؤسسة، فيبقى سلوك البنوك متخوفا إزاء جميع الاستثمارات غير المدعومة من طرق الدولة، وتبقى ملفات الاستثمار معطلة وأجال التنفيذ طويلة.

وهذه العوائق المالية الخاصة بالمؤسسة إذا ما لم يتم عدم معالجتها يؤدي إلى فشل في تسييرها، خاصة من ناحية المردود المالي، ومن ناحية التمويل والتأمين، وأيضا ارتفاع معدلات الضريبة، وكذا الدخل والأرباح، مع ارتفاع سعر الفوائد يقع صاحب المؤسسة في دوامة رأس المال الذي يمثل مصير المؤسسة.

**(ب) عدم قدرة المؤسسة على منافسة المؤسسات الأخرى:** وذلك بنسبة 24,10% أي ما يمثل 20 من مجموع التكرارات، فالمؤسسة تواجه شكلا مهما من أشكال الصعوبات الذي يظهر في عدم توفر المواصفات التنافسية في منتج المؤسسة: كالجودة، السعر، وبذلك فهي تمثل تحديا حقيقيا ليس للمؤسسات الصغيرة فقط بل كذلك المؤسسات المتوسطة، ففي ظل الانفتاح الكبير للأسواق والتطور السريع في مجال التكنولوجيا وجدت المؤسسات نفسها في محيط يتسم بالمنافسة الشديدة، حيث أنه قبل انفتاح الأسواق كانت المؤسسات تنشط في سوق محمية من طرف الدولة والتي تتميز بضعف المنافسة، إن لم نقل انعدامها خاصة في بعض القطاعات، لكن مع الانفتاح زاد عدد المؤسسات، وتنوعت منتجاتها، مجالات نشاطها، وتسجيل اختلاف في رغبات الزبائن، ومن ثم تصاعد التنافس شيئا فشيئا، مما أدى إلى تغير المساحة الاقتصادية، حيث زادت شدة المنافسة المحلية

<sup>1</sup> ماهر حسن وإيهاب مقابلة: المشروعات الصغيرة والمتوسطة أهميتها ومعوقاتهما، مركز المنشآت الصغيرة والمتوسطة، عمان، 2006، ص4.

<sup>2</sup> نفس المرجع، ص4.

<sup>3</sup> رحالي كريمة: آلية تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، دراسة حالة الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب ANSEJ وكالة بسكرة، مذكرة منشورة لنيل شهادة الماستر في العلوم الاقتصادية، جامعة محمد خيضر بسكرة، السنة الجامعية 2016/2017، ص97.

<sup>4</sup> روفية بقور: دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تطوير الاستثمار الوطني الجزائري، دراسة حالة شركة المجد للإنجازات الكبرى أولاد جلال، مذكرة منشورة لنيل شهادة الماستر في العلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، السنة الجامعية 2015/2016، ص69.

والعالمية، وعدم التكيف معها وبهذا أصبح الخريج يعاني من صعوبة في التعامل مع هذه المتغيرات الخاصة بالمنافسة، ويجد نفسه أمام عائق لا بد من تجاوزه مهما كلفه الأمر.

**ج) عدم القدرة على إدارة المؤسسة:** مثلت نسبة 21,69% أي 18 من التكرارات، بحيث أنه من قراءة المؤشرات الإحصائية في الجدول تمثل نسبة معتبرة مقارنة بالمؤشرات الأخرى، فهي تبرز في عدم توفر القيادات والخبرات والإدارية التي تتلاءم مع التغيرات التي تطرأ على المؤسسة، ذلك أن أسلوب القيادة المستخدم هو ما يميز النواحي الإدارية، ومن منظور الإدارة التسلطية هو الأكثر استخداماً في المؤسسات الصغيرة، ما يسبب نفورا للعاملين والتهرب من العمل، لزيادة الأعباء على كاهلهم، وكذلك سيطرة المشكلات الشخصية داخل العمل، وضيق التفكير في التوسع، وتتمثل مشكلات إدارة المؤسسات في الجزائر في ما يلي:

\* **الاعتماد على معلومات خاطئة:** "أي وضع خطة وإستراتيجية خاطئة واستعمالها بشكل غير صحيح وهذا دون الاستعانة بخبراء في مجال نشاط المؤسسة.

\* **عدم المرونة والاهتمام الزائد بالتفاصيل:** تتمتع الخطة بالمرونة والاستعداد للتعامل مع أي متغير ممكن أي يحدث ووجود بدائل وخيارات أخرى لخطة الطوارئ، أما الاهتمام بالتفاصيل الزائدة وعدم مرونة الخطة يؤدي إلى فقد السيطرة على إدارة المؤسسة.<sup>1</sup>

\* **عدم الواقعية في التخطيط:** "إن صاحب المؤسسة يبنى خطة غير خطته غير مرتبطة بالواقع وغير متسمة بالمصادقية في تنفيذها.

\* **الأنانية عند وضع الرؤية:** من الأخطاء الكبيرة التي تقع بها الإدارة هي رؤية المؤسسة من جانب واحد

ليس من جانب الموارد البشرية داخل المؤسسة.<sup>2</sup>

لكن يمكن لصاحب المؤسسة تدارك هذا المشكل بالصرامة والتنظيم وحسن التسيير وبالتالي التحكم في إدارة المؤسسة وهذا ما صرحت به أفراد المبحوثين.

**د) صعوبة في تسويق الإنتاج:**، أما نسبة 18,07% والتي يقابلها 15 من التكرارات قد مثلت صعوبة تسويق الإنتاج، بحيث تمثل المشكلات التسويقية عائقاً في طريق تحقيق الأهداف التسويقية، فتسعى بعض النظم التسويقية إلى أهداف مثل: تعظيم الربحية، ورضا المستهلك، وتحقيق حصة سوقية، وتحقيق مركز تنافسي معين، ووجود قصور في النظم التسويقية الحالية مثل: إتباع إستراتيجية خاطئة في تحديد السوق المستهدف أو تخطيط المنتجات أو التسعير أو اختيار طرق التوزيع، أو إتباع طرق ترويج غير مناسبة أو قصور إستراتيجية مواجهة المنافسة، وبهذا يمثل عائق في سبل تسويق الإنتاج في المؤسسة.

**ه) الأداء:** مثلت صعوبة الأداء نسبة 10,84%، أي 9 من إجمالي التكرارات والتي وتمثل أقل نسبة، وهنا تبرز أكثر من ناحية الموظفين الذين يتراجع أدائهم بسبب ضغوط يعانون منها داخل المؤسسة، وخاصة بسبب تراكم الأشغال مقارنة بالراتب المتحصل عليه نهاية كل شهر، وبهذا يسبب إحباط وفشل للموظفين في تحقيق أداء عالي كما ينبغي.

"ويعتقد بأن الخبراء الاقتصاديين والإداريين قد يختلفون في تحديد أسباب تعثر المؤسسة اقتصادياً أياً كان نشاطها، إلا أنهم يحددون أن من بينها ضعف إدارة الموارد البشرية وضعف أدائها، الذي أنتج مناخ طارد للموظفين الأكفاء الأمر الذي لا تستطيع معه المؤسسة إيجاد حلول للمشكلات التي قد تمر بها، وقد يعزى ذلك

<sup>1</sup> منتدى بلامكس: كيف تدير مؤسستك إدارة صحيحة،

<https://plamx.com/2018/06/10/%D9%83%D8%A8%D9%81-%D8%AA%D8%AF%D9%8A%D8%B1-%D9%85%D8%A4%D8%B3%D8%B3%D8%AA%D9%83-%D8%A5%D8%AF%D8%A7%D8%B1%D8%A9-%D8%B5%D8%AD%D9%8A%D8%AD/%D8%A7%D8%B3%D8%AA%D8%B1%D8%A7%D8%AA%D9%8A%D8%AC%D9%8A%D8%A9>

يوم 2020/2/3، الساعة 21:00.

<sup>2</sup> منتدى بلامكس: موقع سابق.

إلى عدم إدراك مدى أهمية العنصر البشري ضمن منظومة أي عملية إنتاجية سواء على المستوى الجزئي والكلي.<sup>1</sup>

في حين أجابت نسبة 6% أي 3 مبحوثين بأن مؤسستهم لا تواجه أي صعوبات، وهنا تمثل المؤسسات التي اكتسب أصحابها الخبرة الواسعة لسنوات فيها، بحيث تتكيف مع مختلف التطورات والعراقيل التي تواجهها دون حدوث أي مشكلة من الممكن أن تعرقل سير المؤسسة وتنظيمها، وهذا ضمن خطة واضحة من ضمن استراتيجيات المؤسسة الموضوعية، ناهيك عن توفر المهارات والمعارف الخاصة بصاحب المؤسسة وقدرته مع التعاطي لأي طارئ قد يحدث لها، ويخل بسير المؤسسة ونظامها وهذا من عوامل نجاح المؤسسة وتقدمها.

### 03 أسباب الصعوبات التي تواجهها المؤسسة:

رقم (49) يوضح  
الصعوبات التي  
تواجهها المؤسسة:

جدول  
أسباب

سبب هذه الصعوبات	التكرار	النسبة المئوية %
التسويق	38	69,09
المنافسة بين المؤسسات	17	30,91
المجموع	55	100,0

المصدر: سؤال الاستمارة رقم (49) جدول من إعداد الباحث

يأتي التسويق في صدارة هذه الصعوبات بنسبة 69,09% أي ما يمثل 38 من مجموع التكرارات وهذا حسب تصريحات المبحوثين، ذلك أن تطبيق هذا المفهوم بالمعنى الدقيق، ومن الناحية التطبيقية هو مسألة شاقة ومعقدة باعتبار أن هناك فئة قليلة من المؤسسات التي نجحت في تجسيده على أرض الواقع حتى في البلدان المتقدمة، من هنا يبرز سوء الفهم لاستخدامات التسويق، كالخلط بين التسويق ووظيفة البيع والتوزيع، الخلط بين التسويق والخدمة، وكذلك الخلط بين التسويق ووظيفة الإشهار والترويج، ذلك أن التسويق هو عقلية وفلسفة في التسيير وليس مجرد تقنية وآلية تحكم المؤسسة، كما تؤثر طبيعة النظام الاقتصادي في مختلف الممارسات التجارية، المؤسسات الاقتصادية، فالإقتصاد الليبرالي يختلف عن الإقتصاد الاشتراكي، والجزائر تعاني نقصا كبيرا في مجال التسويق، أيضا تنافي المناخ الثقافي السائد مع المبادئ والفرضيات والسلوكيات التي يقوم عليها المنحنى التسويقي، وعليه فهذه الأسباب الخاصة بالتسويق تعد من الصعوبات المؤثرة والتي تواجه المؤسسة.

تليها المنافسة بين المؤسسات بنسبة 30,92% و 17 من التكرارات حسب أفراد العينة، ذلك أن المؤسسة لا تعيش في معزل عن بيئتها الخارجية، فهي في صراع مستمر مع محيطها التنافسي لضمان استمرارها وبقائها في ساحة المنافسة، وحتى تكون قادرة على النمو والتطور لا بد لها من تقديم منتج صناعي ذا قيمة بالنسبة للعملاء، على أن تفوق هذه القيمة النفقات والتكاليف التي تم صرفها في عملية الإنتاج. حيث أن التنافسية تعتبر

<sup>1</sup> آسيا طاهرة ونادية سدراتي: دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في إحداث التنمية وتطوير الاستثمار، مذكرة منشورة لنيل شهادة الليسانس في اقتصاد وتسيير المؤسسة، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، السنة الجامعية 2012/2013، ص 55. (بتصرف)

بمثابة فرص أو تهديدات تحدد من خلالها مدى قدرة المؤسسة على الاستفادة منها، أو مواجهتها للظفر بموقع تنافسي جيد في الساحة، "إضافة إلى إن العناصر الجديدة التي تدخل على الصناعة في بلد ما تكون بمثابة عائق مباشر للأرباح والمكاسب التي يمكن أن تحققها الشركات في ذلك البلد، حيث يجلب المنافسون الجدد أثناء توغلهم لقطاع صناعي معين، قدرات جديدة في الإنتاج ورغبة في إخضاع حصة من السوق لصالحهم، وعادة ما يأتون بموارد جوهرية، مما يشكل خطورة من الشركات الجديدة الوافدة على الصناعة، وإذا لم يتم وضع بعض الحواجز والقيود على دخول الشركات الجديدة في هذا النشاط أو الصناعة فإن معدل الأرباح والمكاسب سوف ينخفض." <sup>1</sup> بحيث أن هناك مؤسسات وشركات في الجزائر قد تعرضت للإفلاس أو تراجعت مستواها بسبب المنافسة الحادة بينهما، وهذا في كثير من القطاعات بمختلف نشاطاتها، ونوع إنتاجها مما وجب المطالبة بخلق مزايا تنافسية تحارب بها وجودها، أو طرح سلع وخدمات بأسعار منخفضة مقارنة مع أسعار المنافسين، ناهيك عن تقديم منافع أخرى للمستهلك وتحسين أداء الانتاج ليستمر بذلك تطورها وتقدمها.

**04) إمكانية التغلب على هذه الصعوبات والسبل المعتمدة في ذلك:**

جدول رقم(50) يبين إمكانية التغلب على هذه الصعوبات والسبل المعتمدة في ذلك:

المجموع		لا		نعم		إمكانية التغلب على هذه الصعوبات سبل التغلب على هذه الصعوبات
النسبة المنوية %	التكرار	النسبة المنوية %	التكرار	النسبة المنوية %	التكرار	
100	47	21,28	10	78,72	37	
/	/	/	/	46,30	25	تكافؤ الفرص بين المؤسسات المنافسة
/	/	/	/	37,03	20	الجودة
/	/	/	/	16,67	9	حسن التسيير
/	/	/	/	100	54	المجموع

المصدر: سؤالي الاستمارة رقم (50) ورقم (51) جدول من إعداد الباحث

من بيانات الجدول رقم (50) نلاحظ أن نسبة 78,8% أي 37 من أفراد العينة بإمكانية التغلب على هذه الصعوبات، ذلك أن هذه الصعوبات تمثل حلقة وصل بين صاحب المؤسسة ونجاحها، بحيث تبقى كتغير لا بد منها، وأي مؤسسة تواجهها مثل هذه العراقيل، ويكمن الفرق فإن هناك من يمكنها التغلب عليها، وهناك من يستسلم في أول عثرة يصادفها وحسب إجابات أفراد العينة فإنهم قد تمكنوا من التغلب عليها بفضل الخبرة كما تم الإشارة إليه سلفا وإلى قدرة صاحب المؤسسة على التعاطي مع المشكلات المواجهة والعمل على حلها بالطرق العقلانية السليمة، وإستراتيجية خاصة للمؤسسة لمحاربة مثل هذه العوائق. وتتمثل سبل التغلب على الصعوبات الخاصة بالمؤسسة فيما يلي:

أ) **تكافؤ الفرص بين المؤسسات المنافسة:** بنسبة 46,30% أي 25 من إجمالي التكرارات، ذلك أنه في ظل تنامي المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، أصبح الوضع معقد النطاق في ظل المنافسات الحامية في المؤسسات، ومحاولة الوصول إلى سقف النجاح، لكن في ظل المنافسة تبرز مؤسسات تحاول تحطيم مؤسسات أخرى في منافسة غير شريفة، ويصبح هذا الأمر يهدد بعض المؤسسات بالفشل، ومن هنا يجب على المؤسسات التنافس وفق الأطر القانونية وتحقيق مبدأ تكافؤ الفرص بينها.

<sup>1</sup>ابوجديشة خالدية: الإستراتيجيات التنافسية ودورها في تحسين أداء المؤسسات الصناعية،



"فلقد عالج المشرع الجزائري المنافسة في السوق الوطنية، أين تحدد الأسعار بصفة حرة، كما حظر مجموعة من الممارسات المقيدة للمنافسة، وأوكل مهمة ضبط السوق لمجلس المنافسة، كما فتح مختلف القطاعات على المنافسة وأوكل مهمة ضبطها لسلطات ضبط قطاعية بناء على القوانين المؤسسة لها، الرجوع إلى القانون الجزائري يمكن لكل شخص طبيعي أو معنوي يعتبر نفسه متضررا من ممارسة مقيدة للمنافسة،<sup>1</sup> "أن يرفع دعوى أمام الجهة القضائية المختصة، طبقا للتشريع المعمول به، وبذلك يمكن للأشخاص الذين وقعوا ضحية الممارسات المقيدة للمنافسة رفع دعوى للمطالبة بإبطالها، وطلب التعويضات المترتبة عن تلك الأضرار وبذلك تحظر بموجب قوانين المنافسة الممارسات المناهضة للمنافسة وتفرض عقوبات جنائية في حال حصول انتهاك خطير قصد تحسين نظام المنافسة حسب خصوصية كل اقتصاد.<sup>2</sup>"

**(ب) الجودة:** مثلت الجودة نسبة 37,03% أي ما يمثلها 20 من المبحوثين، والتي تعبر عن الجودة، فضمان الجودة هو الشغل الشاغل الذي تسعى المؤسسات للوصول إليها وضمان بر الأمان لها، وهذا من عدة نواحي من بينها حسن التسيير الذي يجب على صاحب المؤسسة الالتزام به والسعي على المحافظة عليه باعتبار أن الأمر ليس هينا على مؤسسة تحمل 50 عامل أو 100 عامل، وبهذا يرتبط بعامل الخبرة وحكته في هذا الأمر.

**(ج) حسن التسيير:** أما أخيرا فقد مثل حسن التسيير نسبة 16,67% أي ما يقابلها 9 من التكرارات، حيث يقوم تسيير المؤسسة على الأسلوب العلمي لحل مشكلاتها، الذي يقوم على تعريف المشكلة وتحليلها ودراستها، ومن ثم إتباع الطرق المناسبة، ويرى الخبراء في هذا الشأن بأن التسيير فن لأنه يعتمد على القدرات الإبداعية في التعامل مع مختلف المشكلات والخروج من بوتقتها إلى الاستقرار، وهنا لا بد على المسير أي صاحب المؤسسة امتلاك كفاءة وخبرة وامتلاك القدرات القيادية، حيث يرى ناصر قسيمي بأن "مشكلات التسيير في الإدارة الجزائرية يتعلق أساسا بخصائصها الموروثة منذ عهد الاحتلال والخصائص التي اكتسبها في مراحل الاستقلال المتتالية والتي تمثلت خاصة في الخيارات السياسية للدولة الجزائرية والتي أثرت على نمط التسيير في سلوك المسير الجزائري، زيادة على تداخل عوامل أخرى تتعلق بثقافة المجتمع الجزائري بما تتضمنه من علاقات تقليدية يحاول في كل مرة إقحامها في علاقاته مع المنظمات الرسمية ومن ذلك العلاقات العصبية والهوية وغيرها، لذلك فإن من أهم مشكلات التسيير في الجماعات هو الصراع داخل المنظمة الجزائرية".<sup>3</sup>

وهذا ما يفسر حقيقة قلة الاهتمام بجانب التسيير في المؤسسة الجزائرية ومشكلاته الجذرية.

تليها نسبة 21,28% أي 10 مبحوثين يرون بعدم إمكانية التغلب على هذه الصعوبات، وهذه الفئة قليلة جدا، ويرجع السبب في ذلك إلى فشل المؤسسة في تحقيق أهدافها المنشودة، بحيث يطغى السير اللاعقلاني والعشوائي للمؤسسة، وعند اعتراضها أول مشكلة فإنها تستسلم وتفشل، إضافة إلى ضعف منتج المؤسسة، وعدم قدرته على منافسة المؤسسات القوية في المحيط الخارجي ناهيك عن بعض الظروف الخارجة عن نطاق المؤسسة كإفلاسها بحيث يتحتم عليها التوقف وعدم إكمال مشوارها المهني.

<sup>1</sup> العايب شعبان وأسماء طاهر: قواعد المنافسة آلية لتحقيق التوازن بين مصلحة المؤسسات والمصلحة الاقتصادية

<https://www.droitentreprise.com/%D9%82%D9%88%D8%A7%D8%B9%D8%AF-%D8%A7%D9%84%D9%85%D9%86%D8%A7%D9%81%D8%B3%D8%A9-%D8%A2%D9%84%D9%8A%D8%A9-%D9%84%D8%AA%D8%AD%D9%82%D9%8A%D9%82-%D8%A7%D9%84%D8%AA%D9%88%D8%A7%D8%B2%D9%86-%D8%A8%D9%8A/>

يوم 19:12، 2020/2/21.

<sup>2</sup> نفس الموقع.

<sup>3</sup> ناصر قسيمي: سوسيولوجيا المنظمات دراسة نظرية وتطبيقية، ديوان المطبوعات الجامعية، دب، 2014، ص222.

**(05) مدى مواجهة الخريجين لصعوبات في تسديد القروض:**  
جدول رقم (51) يبرز مدى مواجهة الخريجين لصعوبات في تسديد القروض:

النسبة المئوية %	التكرار	مواجهة صعوبة في تسديد الخريج للقرض
52,0	26	نعم
48,0	24	لا
100,0	50	المجموع

المصدر: سؤال  
الاستمارة رقم (52)

جدول من إعداد الباحث

يوضح الجدول رقم (51) خيارات المبحوثين حول مدى مواجهتهم لصعوبات في تسديد القروض، ذلك أن أغلبهم صرح بوجود صعوبات في تسديد القرض بنسبة 52% ما يمثل 26 من أفراد العينة، وذلك لعدة اعتبارات كما سبق الإشارة إليها منها: سوء الأداء، وعدم القدرة على المنافسة، والصعوبات المالية وغيرها.. مما يؤدي إلى خلل في المؤسسة وسيرها، من هنا نبرز مشكلة القرض الممنوح للخريج الذي يصعب تسديده، وخاصة في حالة القرض الكبير، فكما تطرقنا إلى أن الوكالات الداعمة لتشغيل الشباب، سواء كانت: الوكالة الوطنية لتدعيم تشغيل الشباب، الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، والصندوق الوطني للتأمين على البطالة عند منحها للقرض فإنها تمهل مدة عام لتسديده، وهذه الفترة بالنسبة للمستفيد تكون غير كافية في حالة المبلغ المقترض كبير، من هنا يواجه الخريج صعوبة في تسديده، إضافة إلى مخاطر معدل الفائدة والتمثلة في الثمن الممنوح من طرف البنك، وذلك للحصول على القرض الذي من خلاله يتحصل البنك على معدلات عائد الفائدة، والتي تكون ثابتة أو متغيرة حسب العمليات البنكية، وهذه الفائدة هي التي تصعب على صاحب المؤسسة من تسديدها في وقتها الممنوح، ناهيك عن فشل مؤسسته يعد من الأسباب التي تعترض الخريج في تسديده للقرض، بحيث إذا كانت المؤسسة قد عانت خسائر كبيرة في تأسيسها، وهذا حسب إجابات المبحوثين.

مقابل نسبة 48% أي 24 مبحوثاً أجابوا بعدم مواجهتهم لصعوبة في تسديدهم للقرض، ونخص بالذكر الخريجين الذين تمكنوا من تسديد القرض في الأجل المحددة، وما يميز مؤسستهم أنها لاقت نجاحاً فور إنشائها، ومن هنا يتمكن صاحب المؤسسة من إرجاع المبلغ المقترض من الهيئة الداعمة والبنك، فنجاح المؤسسة هنا يكمن في تحقيق عوائد مالية ربحية ترجع للمؤسسة وللعمال بصفة عامة، وصاحب المؤسسة الذي يمثل خريج الجامعة بصفة خاصة، وتتميز هذه الفئة بأنها رسمت خططها واستراتيجيتها الخاصة بالمؤسسة، وتمكنت من تنظيمها وتسييرها بالشكل الصحيح منذ البداية، إضافة إلى دراستها للسوق وخصائصه للنجاح في التعاطي مع المستهلكين، ويمثل البنك هنا بمثابة تقرير طبي يدل على السلامة المالية للمؤسسة وخلوها من أي شوائب، فهو يولي اهتماماً بهذا المؤشر في معرفة هل أن صاحب المؤسسة يقوم بتسديده لديونه في الفترة المحددة، وإذا ما كانت هذه الفترة طويلة الأمد فإنها تمثل نقطة إيجابية للمدير للتخفيف من حدة المشاكل الخاصة بمؤسسته.

**(06) مواجهة الخريج لصعوبة في تسويق منتجاته ونوع هذه الصعوبات:**

جدول رقم (52) يوضح مواجهة الخريج لصعوبة في تسويق منتجاته ونوع هذه الصعوبات:

مواجهة صعوبة في تسويق منتجاتك	نعم	لا	المجموع
-------------------------------	-----	----	---------

النسبة المنوية %	التكرار	النسبة المنوية %	التكرار	النسبة المنوية %	التكرار
100	50	52	26	48	24
/	/	/	/	34,3	12
/	/	/	/	22,9	8
/	/	/	/	31,4	11
/	/	/	/	11,4	4
/	/	/	/	100	35

المصدر: سؤالي الاستمارة رقم (53) ورقم (54) جدول من إعداد الباحث

من بيانات الجدول رقم (52) نلاحظ أن المؤسسة لا تواجه صعوبة في تسويق منتجاتها، وهذا ما صرحت به نسبة 52% أي 26 مبحوثاً، وذلك يرجع إلى الخبرة الكافية المكتسبة في مجال التسويق، وتوظيف أشخاص أكفاء في هذا المجال، كما يبرز من خلال وضع الخطط والاستراتيجيات اللازمة الخاص بالتسويق وطرق توظيفها في إطارها السليم، ودراسة بدقة الفئة المستهدفة للتمكن من تسويقها بالشكل الذي يتيح تقبل المنتج من طرف المستهلك، أيضاً تحديد طرق البيع سواء المباشر للمستهلك والموجه إلى نقاط البيع، أو عن طريق شبكة التواصل الاجتماعي التي أضحت أحد أهم وسائل التسويق المعاصرة، كما لا يخفى عن أحد مدى تطور هذا الجانب بحيث سهل من عملية البيع واستقطاب أكثر عدد ممكن من المستهلكين المهتمين بالمنتج، وبهذا يحقق توفير الوقت والجهد وهذا ما تتيحه التكنولوجيا.

في مقابل نسبة 48% أي 24 من أفراد العينة، يواجهون صعوبة في تسويق المنتجات، وذلك أن المؤسسة عرضة لمثل هذه المشكلات، حيث أن الدراسات أثبتت أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عندما تواجه منافسة حادة من قبل مؤسسات أخرى مشابهة لها في المجال والنشاط فإنها تواجه صعوبة في تسويق منتجاتها في السوق، ناهيك عن مشكلة توفر الكفاءات التسويقية الخاصة بإدارة التسويق، أيضاً نقص الخبرة اللازمة حول سلوك وثقافة المستهلك، باعتبار أن الكثير من نشاطات التسويق مرتبطة بمعرفة البيئة المحلية والثقافة المجتمعية السائدة، من هنا نسلط الضوء على المشكل الأساسي للعوائق السابقة، وهو يمكن في غياب الجهة التنظيمية للاهتمام بتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتطوير وتوفير جميع احتياجاتها وكذا العمل على حل مشاكلها.

وتتمثل الصعوبات التسويقية الخاصة بالمؤسسة في:

(أ) **المنافسة الخارجية:** مثلت المنافسة الخارجية أعلى نسبة من حيث نوع الصعوبات التسويقية الخاصة بالمؤسسة، وذلك بنسبة 34,3% أي 12 من إجمالي التكرارات، ومن هذا المنطلق فإن العديد من الدول النامية قد اتجهت نحو المزيد من التحرر الاقتصادي مع تحفيز القطاع الخاص ودعم المنافسة الخارجية، وهذه الأخيرة أصبحت من أهم القضايا التي تعنتي بها المؤسسة، بحيث يبقى الهدف الأسمى لكل مؤسسة هو الانفتاح على العالمية، وبهذا تصبح قضية منافسة السلع والخدمات في إطار الأسواق الخارجية بما يرجع بالفائدة على المجتمع ألا وهي تحقيق التنمية الشاملة، لكن في ظل الأوضاع الحالية فإننا نجد الأمر مختلف بالنسبة للدول النامية، ذلك أن أغلب المؤسسات تنحصر في نطاق المنافسة المحلية ولا تتعدى إلى المستوى الذي بعده، من هنا تشكل صعوبة للمؤسسة خاصة مع بروز نوع إنتاج جديد يظهر في السوق في كل مرة والذي يشكل تهديدا لها ولوجودها.

ويرى كل من تولوس تامبونان وهندراوان سوبراتكنو أن:

"عصر تحرير التجارة والعولمة الاقتصادية، ستتقل المنافسة، وهناك عاملان حاسمان يحددان التفوق العالمي، وهما إتقان التكنولوجيا والمهارات البشرية العالية، ستواجه الشركات كافة التحديات".<sup>1</sup>

من هنا يبرز لنا العنصران الأهم في نجاح المؤسسة وهما: المهارات العالية، والتكنولوجيا المتطورة.

**(ب) نقص الطلب:** تليها نسبة 31,4% أي ما يقابلها 11 من إجمالي التكرارات والتي يمثلها نقص الطلب، وهذا ينشأ عندما لا يبلغ إجمالي الإنفاق المخطط له إجمالي العرض عند مستوى التوظيف الكامل، وبالتالي تؤدي إلى التوظيف الكامل، ويجدر الإشارة إلى أنه في حالة نقص الطلب يتم تحديد التوازن عند مستوى أقل من توازن التوظيف الكامل، وأنه يؤدي إلى توازن العمالة الناقصة، وهنا تكون بطالة لإرادية، وبالتالي يتخوف صاحب المؤسسة من الوصول إلى هذه النقطة التي تصبح عائق حقيقي للمؤسسة.

إضافة إلى ذلك إن الوضع الذي تكثر فيه بدائل السلع وتنوعها والتي تنتجها المؤسسة يؤدي إلى نقص الطلب عليها، ذلك أن الزبون يقوم بعملية انتقاء لجودة المنتج قبل الطلب عليه، فعملية انتقاء لجودة المنتج قبل الطلب عليه، فإذا كانت تكلفة تغيير المورد مرتفعة، فإن ذلك سيثني الزبائن عن تغيير المورد، في حين عندما تقل التكلفة، فإن الزبون لن يتردد كثيرا قبل اللجوء إلى مورد آخر يرضيه.

**(ج) صعوبات خاصة بنقص الإمكانيات التسويقية:** وذلك بنسبة 22,9% أي ما يمثل 8 من إجمالي التكرارات، وهذا أن للتسويق إستراتيجية يتم العمل بها لتحقيق نتائج جيدة وذات فائدة، بحيث هو خطة مفصلة للدخول إلى عالم السوق وجذب المستهلكين والعملاء، ولنجاح العملية التسويقية يجب استخدام الوسائل والإمكانيات الجيدة، بأساليب تكنولوجية ملائمة، إضافة إلى ضرورة توفير شبكة كاملة من المعلومات التسويقية لمساعدة المؤسسة على الحصول على قرارات تسويقية سليمة، وبالأخص فيما يخص نقص المعلومات التسويقية وهذا لا يحدث إلا بوجود تكنولوجيا متطورة تتيح الاستخدام الأفضل بأريحية وسلاسة.

ولكن ما يلاحظ على بعض المؤسسات أنها تعاني من خلل في هذا الجانب، حيث أن معظم المشاكل التسويقية تشكل أزمة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة خصوصا منها ما ينشط في المجال الاقتصادي حيث تؤثر تأثيرا مباشرا على حجم المبيعات، وهذا ما ينتج عليه تدني السلعة في السوق، ناهيك عن أن السوق يتعرض لتغيرات تكنولوجية واقتصادية تحكمها المنافسة القوية، وبالتالي لا بد على المسوق أنه يدرس السوق حول التغيرات الخاصة بالسوق لتفادي المشكلات التي قد تقع فيها المؤسسة مسبقا، والتي تكلفه خسارة الزبائن والمستهلكين الأوفياء.

**(د) عدم القدرة على الإنتاج وفق المواصفات المطلوبة:** مثلت عدم القدرة على الإنتاج وفق المواصفات المطلوبة أقل نسبة ب 11,4% أي 4 من إجمالي التكرارات، وهذا يرجع لأسباب منها: تغيير المنتج في كل مرة، وظهور منتجات أخرى على ساحة سوق العمل، وبهذا يصبح تحديا بالنسبة لصاحب المؤسسة، الذي يمثل شغله الشاغل هو تفادي الوقوع في فخ منافسة المؤسسات الأخرى دون الالتفات إلى هذه النقطة، إضافة إلى مشكلة إنتاج السلع بطريقة عشوائية ودون مراعاة الطلب عليها، وخاصة إذا ما كان هذا المنتج رديء مما ينتج مخزون خاص بالسلع الفائضة، ومن ثم تخسر المؤسسة أموالها في سبيل الإنتاج العشوائي.

<sup>1</sup>Tulus Tambunan , Hendrawan supratikno : **The Development of Small and Medium Enterprises clusters in indonesia**, Gadjah moda international journal of business , vol6 , JANUARY 2004, P30 .

ويذهب كل من غسان قاسم داود اللامي وأميرة شكر ولي البياتي إلى أنه "بعد المبيعات بالارتفاع حيث تصل الأرباح إلى أعلى حد ممكن، أما الطلب يكون قد وصل إلى حد الذروة، لكن بعدها تبدأ بالانخفاض (الأرباح والطلب) لوصول السوق إلى حد الإشباع من هذا النوع من المنتج لذا يتوجب على إدارة الإنتاج والعمليات في هذه المرحلة التأكد من وجود طاقة كافية لتمكن من إشباع الكميات المطلوبة وفق المواصفات الموضوعه مسبقا ويتوجب عليها أيضا إجراء التغييرات أو التحسينات على المنتج الحالي لأن الاستمرار بطرحه دون إجراء تعديلات أو تحسينات يؤدي إلى تحول المستهلكون إلى غيره من المنتجات التي تشبع رغباتهم واحتياجاتهم."<sup>1</sup>

**07) الصعوبات التي يعاني منها الخريج في التعامل مع المحيط الذي له علاقة بنشاط مؤسسته ونوعها:**

جدول رقم (53) يبرز الصعوبات التي يعاني منها الخريج في التعامل مع المحيط الذي له علاقة بنشاط مؤسسته ونوعها:

المجموع		لا		نعم		وجود صعوبات يعاني منها خريج الجامعة في التعامل مع المحيط المجتمعي	نوع الصعوبات التي تواجهها المؤسسة في التعامل مع المحيط المجتمعي
النسبة المتكررة %	النسبة المتكررة %	النسبة المتكررة %	النسبة المتكررة %	النسبة المتكررة %	النسبة المتكررة %		
100	50	36	18	64	32	عدم تكافؤ الفرص بين المؤسسات القديمة والناشئة	
/	/	/	/	25,64	10	التعريف بنشاط المؤسسة	
/	/	/	/	20,51	8	نقص ثقافة المستهلك	
/	/	/	/	53,85	21		
/	/	/	/	100	39	المجموع	

المصدر: سؤالي الاستمارة رقم (55) ورقم(56) جدول من إعداد الباحث

يبرز الجدول رقم (53) وجود صعوبات يعاني منها الخريج في التعامل مع المحيط الذي له علاقة بنشاط مؤسسته، وهذا بنسبة 64% أي 32 من المبحوثين، التي تمثل أعلى نسبة مسجلة، ذلك أن المؤسسة تخضع لتأثيرات سلبية مردها إلى المحيط الخارجي أو البيئة المحيطة بها، وبالتالي تؤثر عليها وعلى خدماتها، وفي هذا الإطار فإن محيط المؤسسة يتسم بنوع من التعقيد، حيث أن هذه المؤسسة منذ نشأتها تولد في شبكة من العلاقات الاجتماعية مع جملة من الفاعلين الاقتصاديين، وفي هذا الشأن تؤثر وتتأثر، باعتبار أن محيطها لا يتضمن فقط العنصر المادي، بل يضم أيضا العنصر المعنوي كثقافة المجتمع بصفة عامة، وثقافة الزبون أو المستهلك بصفة خاصة، والذي يمثل بالدرجة الأولى أهم أسباب نجاح المؤسسة أو فشلها.

<sup>1</sup> غسان قاسم داود اللامي وأميرة شكر ولي البياتي: إدارة الإنتاج والعمليات مرتكزات كمية ومعرفية، دار اليازوري، دب، 2008، 62.

ففي نفس السياق يذهب "جون بيير دتيري" أن محيط المؤسسة مصدر التأثيرات والضغوطات التي تحكم في قرارات المؤسسة، أو لعبة القوة بين المؤسسة ومنافسيها وبقية الفاعلين المؤثرين على نشاطها، فهي بيئة معادية وخطرة تحمل الكثير من المفاجآت غير السارة.<sup>1</sup>

وتتمثل الصعوبات التي تواجهها المؤسسة في التعامل مع المحيط المجتمعي في:

(أ) **نقص ثقافة المستهلك:** صرحت نسبة 53,9% أي ما يوافقها 21 من إجمالي التكرارات، بأن نقص ثقافة المستهلك من أهم نوع الصعوبات التي تواجهها المؤسسة في التعامل مع المحيط الخارجي، وهذا من منظور التسويق للمنتوج في بيئة المؤسسة، فبعض المؤسسات لم تستطع إيصال جودة منتوجاتها للمستهلك عبر العملية التسويقية، وبهذا يفقد المنتج جودته حين وصوله إلى يد المستهلك، حيث لم يتم إيصاله بالطريقة السليمة، وأحيانا يكون المنتج عالي الجودة لكن لا يتقبله المستهلك لأنه تم إيصال فكرة ناقصة عنه، أو فكرة خاطئة وبالتالي يجب دراسة المستهلك من مختلف النواحي للتأثير فيه.

إضافة إلى ذلك فقد تنوعت أماكن اقتناء السلع وتعددت، بحيث لم يعد يقتصر فقط في مركز سوق شعبي واحد، بل تعدى إلى المحلات التجارية الكبرى، دكاكين في الحي، المعارض، مما صعب على المستهلك معرفة السلعة التي ترضيه، ووضعه أمام خيار ألا وهو موازنة العديد من البدائل والعوامل قبل الوصول إلى قرار للشراء النهائي الذي يشمل: الجودة، السعر، نوع العلامة التجارية.. الخ

(ب) **عدم تكافؤ الفرص بين المؤسسات القديمة والناشئة:** تليها نسبة 25,6% أي ما يمثلها 10 من التكرارات، والخاصة بعدم تكافؤ الفرص بين المؤسسات القديمة والناشئة، وهذا نظرا لازدياد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مما نتج عنه فشل مؤسسات، ونهوض مؤسسات أخرى من جهة أخرى، ناهيك عن المنافسة الشديدة بين المؤسسات القديمة والجديدة مما يخلق هذه الصعوبات ويشكل تهديدا يمس بأمنها وهدوءها، ومن أبرز المشاكل الخاصة بعدم تكافؤ الفرص هو عدم وجود علاقة مشتركة بين المؤسسات الناشئة في مجال واحد، حيث أن العقد والشراكة بين المؤسسات يحميها من التهديدات والمخاطر، حينما يكون ذلك عن طريق الاندماج أو شراء بعض الوسائل الإنتاجية والمعدات الخاصة بالتوزيع، وبهذا تسعى المؤسسة في كل مرة استعدادا لهذه التغييرات.

(ج) **التعريف بنشاط المؤسسة:** وأخيرا نسبة 20,51% والتي توافقها 8 من مجموع التكرارات، والمتمثلة في التعريف بنشاط المؤسسة، وهذا يكون من خلال إعطاء لمحة عن المؤسسة وأهدافها، والمجال الذي تنشط فيه، فأحيانا المستهلك يمر على هذه المؤسسة ويعرفها من خلال الاسم فقط، دون العلم بنشاطها أو نوع المنتج الذي تنتجه، وبهذا تسعى المؤسسة إلى أن تكون معروفة في السوق، وهذا يدخل في سياق التسويق كما تطرقنا سابقا، لكن ما نلاحظه أن المؤسسة ينقصها الاهتمام بهذا الجانب، وهي تنشيط دورات وأيام تعرف بالمؤسسة ونشاطها، وكذلك ملصقات ومنشورات عامة سواء في البيئة التي تنشط بها المؤسسة أو من خلال مواقع التواصل الاجتماعي، وهذا لاستقطاب مختلف فئات المستهلك، وألصيح مجال المؤسسة معروفا بمنتجه، إضافة إلى نقطة مهمة أخرى ألا وهي الترويج إلى السلعة وهذا يكون من خلال تقديم عينات مجانية للمستهلكين يكون الهدف منها التعريف بنوع هذا المنتج وجودته، ومن خلال ذلك تعرف العلامة التجارية وسط المستهلكين ومن ثم اقتنائها، لكن بالرجوع دوما إلى الواقع يبقى هذا الاهتمام ضعيفا مما يخلق مشكلة في التعرف على المؤسسة ونشاطها.

تليها نسبة 36% أي 18 مفردة من العينة، صرحت بعدم وجود صعوبات يعاني منها الخريج في التعامل مع المحيط الذي له علاقة بنشاط مؤسسته، وهذا يكمن في أن هذا المحيط هو عبارة عن نسق ديناميكي متغير من

<sup>1</sup>مطبوعة الدعم البيداغوجي: مقياس المؤسسة والمحيط، موجهة لطلبة السنة الثانية ماستر، تخصص اتصال وتسويق، جامعة محمد لمين دباغين، سطيف 2، ص12، نقلا عن:

العوامل المادية والبشرية تعيش ضمنه المؤسسة، كما له تأثير على نشاط المؤسسة، ويتفاعل مع الفاعلين الاقتصاديين، وهذا التفاعل إذا ما كان في إطاره السليم يرجع بالفائدة والربح عليها، فالتكيف مع مرونة المحيط ينشئ علاقة وطيدة مع هذه المؤسسة ومجال نشاطها، دون إغفال أمر مهم يتمثل في أن هناك تباين الواضح يبرز بين كل محيط وبين كل مؤسسة، وهذا التباين يرجع إلى نوع الثقافة المجتمعية وتركيبية المجتمع بمختلف تراتبها وطبقاتها، إضافة إلى بناء المجتمع الذي يؤثر في نشاط المؤسسة ويفرض عليه التقيد بقواعده ودراسته من مختلف الجوانب لكي تستطيع النجاح والصمود في هذا المحيط.

### 08) مساعدة طرف آخر في تسوية صعوبات المؤسسة والطرف المساعد في ذلك:

جدول رقم (54) يوضح مساعدة طرف آخر في تسوية صعوبات المؤسسة والطرف المساعد في ذلك:

المجموع		لا		نعم		مساعدة طرف آخر في تسوية صعوبات المؤسسة
النسبة المنوية %	التكرار	النسبة المنوية %	التكرار	النسبة المنوية %	التكرار	
100	50	22	11	78	39	الطرف المساعد في تسوية هذه الصعوبات
/	/	/	/	23,08	9	الأصدقاء المقربين
/	/	/	/	76,92	30	مساعدين مختصين
/	/	/	/	100	39	المجموع

المصدر: سؤالي الاستمارة رقم (57) ورقم (58) جدول من إعداد الباحث

أجابت نسبة 78% أي 39 من المبحوثين، بمساعدة طرف آخر في تسوية صعوبات المؤسسة، وهذا يظهر من خلال الاستعانة بالأشخاص المقربين لصاحب المؤسسة، كذلك بعض الوسطاء المختصين في مجال المؤسسة واستشارتهم للاستفادة منهم من خلال الخبرة الكافية في حل المشكلات، حيث يتم الاستفادة من مختلف الإعلانات ووسائل الاتصال اللازمة التي تساعد في التصدي لأي عائق، ويظهر كذلك من خلال التسويق أو غيره، وهذا ما أكدته إجابات المبحوثين.

و يتمثل الطرف المساعد في تسوية صعوبات المؤسسة في:

(أ) **المساعدين المختصين:** مثلت نسبة 76,92% أي 30 من إجمالي التكرارات، ويعد المساعدين المختصين أهم طرف كمساعد في تسوية الصعوبات الخاصة بالمؤسسة، ذلك أن بعض المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عادة ما تقشل في مشوارها بسبب نقص في أخصائيين في هذا الميدان، وهذا يرجع إلى نقص التأهيل والتكوين، وبالتالي يتحتم على صاحب المؤسسة تكوين مختصين في إدارة الأعمال والتسيير لمساعدتها على تسوية صعوباتها، ويبرز هذا من خلال الاجتهاد أكثر في تحقيق الجودة الشاملة التي من مزاياها تحسين منتج المؤسسات ونجاحها وبالتالي تطورها، وكذلك في تحسين مهارات عمالها وهنا الاهتمام بالموارد البشري من مختلف النواحي، من هذا المنطلق يلعب المختص دورا بارزا في تسوية أوضاع المؤسسة، سواء من ناحية المنتج، أو التسويق، أو التكوين الخاص بالعمال، والتي تمثل كلا متكامل داخل المؤسسة.

(ب) **الأصدقاء المقربين:** تليها نسبة 23,08% أي 9 من التكرارات، أجابت بأن الأصدقاء المقربين هم من ساعدتهم في تسوية صعوبات المؤسسة، بحيث يلعب الرفيق الأب الروحي في مساعدة صاحب المؤسسة، وخاصة إذا كان الصديق يمثل شريك العمل، فمن هنا يقومان على الاتفاق بوضع خطة إستراتيجية عامة لمختلف الصعوبات التي تحاصر المؤسسة، والبحث عن سبل لحلها بطرق عقلانية، وفي نفس الوقت يمثل الصديق

المحفز المعنوي لصاحب المؤسسة، وجرعة من الطاقة الايجابية المساعدة في إكمال مسيرته في المؤسسة، والخروج بها نحو الأمان في ظل المنافسة الصعبة للمؤسسات الأخرى، وصعوبة التعامل مع بيئة المؤسسة.

أما نسبة 78% أي 39 مبحوثاً، قد صرحوا بأنهم لم يتلقوا مساعدة طرف آخر في تسوية الصعوبات الخاصة بالمؤسسة، وهذا يرجع إلى اكتساب الخبرة الكافية من طرف الخريج وتوظيفها، وتسيير أمور المؤسسة والانتقال بها إلى مستوى أعلى، وعليه يفضل أغلب أصحاب المؤسسة من الخريجين التغلب على مشكلاتها دون اللجوء إلى طرف آخر للمساعدة، والوقوع في الديون في حال فشل المؤسسة، إضافة إلى أغلبهم يفضلون عدم وجود شريك في المؤسسة، نظراً لأن الشراكة تؤدي إلى اختلاف الرؤى في التسيير، وخاصة عندما يكون لكل طرف توجه وهدف ونمط في التسيير والتنظيم والتوجيه، وفي وضع الخطط والاستراتيجيات، وفي التطلعات التي تطمح إليها مستقبلاً.

### (09) التفكير في إنشاء مشروع آخر وسبب ذلك:

جدول رقم (55) يبين التفكير في إنشاء مشروع آخر وسبب ذلك:

المجموع		لا		نعم		التفكير في إنشاء مشروع آخر سبب إنشاء مشروع آخر
النسبة المنوية %	التكرار	النسبة المنوية %	التكرار	النسبة المنوية %	التكرار	
100	50	58	29	42	21	
/	/	/	/	33,33	8	البحث عن دخل أفضل
/	/	/	/	66,67	16	توسعة المشروع إلى عدة فروع
/	/	/	/	100	24	المجموع

المصدر: سوالي الاستمارة رقم (59) ورقم (60) جدول من إعداد الباحث

مثلت نسبة 58% أي 29 من أفراد العينة، أن الخريج لا يفكر في إنشاء مشروع آخر، ذلك أن أغلب خريجي الجامعة أصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة يفضلون الاستمرار في مؤسساتهم والحفاظ عليها، وهذا بسبب تحقيقها لنجاح وتطور منذ فترة تأسيسها، ومنها من حققت قفزة نوعية في ساحة المنافسة، وكذلك في نجاحها في مجال التسويق، ومحاكاتها للتطورات التكنولوجية الحاصلة، من هنا يكتسب صاحب المؤسسة التجربة الكافية التي تؤهله في تسيير المؤسسة، وإدارتها وكذا في تنظيم أداء العاملين، وتوفير لهم مكاناً ملائماً يحقق الرضا الوظيفي لهم، وبالتالي تحفيزهم في تحسين نوعية المنتجات، والتحكم في جودتها، والوقوف على نفسها بنفسها من خلال دراسة السوق بمختلف جوانبه، ومعرفة توجه المستهلكين، ومن ثم التطلع للمزيد من النجاحات والتقدم للمؤسسة.

بينما صرحت نسبة 42% من المبحوثين أي 21 من أفراد العينة أنهم يفكرون في إنشاء مشروع آخر، وهذا يبرز من خلال عدم قدرتهم على التفوق على الصعوبات التي تعترض مؤسساتهم، وبالتالي يحققون فشلاً في تطويرها، وهذا نتيجة نقص الخبرة من جهة، وعدم القدرة على تسديد القروض في الأجل المحددة من جهة أخرى، إضافة إلى ضعف المردود المالي والعوائد الخاصة بالمؤسسة، مما يضطر بالخريج إلى التفكير في مشروع آخر، والتخلي عن مشروعه الحالي بسبب عدم قدرته على تحقيق للأهداف التي كان يصبو إليها، وفي العادة تلعب أيضاً المؤهلات والكفاءات المكتسبة من الجامعة دوراً هاماً في هذا الترك، بحيث أن غياب لغة



التخصص في هذا الشأن تشكل هذا الفرق في البحث عن مشروع آخر، أو العكس في ما تم تداوله بحيث يمثل التفكير بمشروع آخر هو توسيع نطاق المشروع بمشاريع فرعية لزيادة العوائد التنموية للمؤسسة ولتطويرها أكثر فأكثر لتصبح محل استقطاب للفئات الباحثة عن الشغل ومن بينها خريجي الجامعة البطالين، والبحث عن دخل أفضل.

وقد مثلت أسباب القيام بمشروع آخر في ما يلي:

(أ) **توسعة المشروع إلى عدة فروع:** وذلك أن نسبة 66,67% من أفراد العينة أي 16 من إجمالي التكرارات، قد صرحوا بتوسعة المشروع في عدة فروع أخرى كأعلى نسبة ممثلة، وهذا يتجسد من خلال تحقيق المؤسسة لعائد تنموي ربحي وفائض مالي كما أشرنا سابقا، وبالتالي يساهم في تطور المؤسسة، فمن هنا يحاول خريج الجامعة صاحب المؤسسة من الاستفادة من هذا النجاح بما يفيد أهداف المؤسسة في إطار إستراتيجية وخطة محكمة للانتقال بالمؤسسة إلى المستوى التالي، وهذا الانتقال يبرز في توسعة المشروع إلى مشاريع فرعية مستقطبة لمختلف

المتصاص	الخوف على مستقبل المؤسسة	التكرار	النسبة المئوية%
تطرحهم	نعم	23	46,0
الوقت	لا	27	54,0

الفئات البطالة، وبالتالي  
الفائض من الخريجين الذين  
الجامعة كل عام، وفي نفس  
محاولة بناء قطب هام ضمن  
المجتمع المحلي.

ففي نفس السياق ذهبت "مصالح وزارة العمل والتشغيل والتضامن الاجتماعي، إلى تحديد جملة من الشروط للاستفادة من رفع التجميد عن كافة المشاريع المتعلقة بتوسعة النشاط، في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب والصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، حيث قررت منح قروض إضافية ومرافقة لمشاريع الأونساج الناجحة، والتي تمكن أصحابها من تسديد 70% من القروض البنكية والذين تتمتع مؤسساتهم بوضعية مالية مريحة على مدار ثلاث سنوات متتالية وتمكنوا من إثبات وضعيتهم القانونية والمدينة إزاء مصالح الضرائب وصناديق الضمان الاجتماعي (CNAS & CASNOS)".<sup>1</sup>

(ب) **البحث عن دخل أفضل:** تليها نسبة 33,33% أي 8 من مجموع التكرارات، وهي الفئة التي تسعى للبحث عن دخل أفضل، فالعنصر المالي هو دائما العنصر الأهم الذي يشغل صاحب المؤسسة، وخاصة عندما يكون هناك دخل أقل في مشروعه المؤسسة، أو عندما يفشل ويحقق خسائر على مستواها بسبب نوع المنتج المسوق، من هنا يصبح البحث عن مصدر دخل آخر من أسباب تفكير الخريج بالقيام بمشروع آخر، باعتبار أن الرفاهية المادية هي من تشعره بالراحة النفسية والابتعاد عن الضغوطات، وفي نفس الوقت تشكل منبع إلهامه ومحفزه الرئيسي للاجتهاد أكثر فأكثر في المشروع، أما عندما يكون الوضع المادي ضئيل، فإنه يسبب الضيق للخريج الذي بدوره يؤدي إلى ضغط نفسي يؤثر فيه، وفي مؤسسته بالدرجة الأولى، وبالتالي ينعكس سلبا على العمال وراحتهم، ومن هنا تبدأ رحلة محاولة البحث عن مشروع ناجح يحقق من خلاله دخلا ماديا مرضيا.

## (09) الخوف على مستقبل المؤسسة:

اليلي.ك: شروط الاستفادة من توسعة نشاطات المشاريع التابعة ل كناك وأونساج،

<https://www.elbilad.net/article/detail?id=101882>، يوم 2020/3/5، 18:44.

جدول رقم مستقبل	المجموع	50	100,0	(56) يبين الخوف على المؤسسة:
--------------------	---------	----	-------	---------------------------------

المصدر: سؤال الاستمارة رقم (61) جدول من إعداد الباحث

من بيانات الجدول رقم (56) نلاحظ أن نسبة 54% من أفراد العينة أي م يمثل 27 مبحوثا، والتي صرحت بعدم خوفها على مستقبل مؤسستها، بحيث أن هذا الخوف يكمن بالدرجة الأولى من تحقيقها للفشل، إلا أن القدرة على وضع المؤسسة في مكانها الصحيح يكون بسبب استعانة صاحب المؤسسة باستشارة الأخصائيين في مختلف نواحيها، بحيث تعزز المساهمة في بناء المؤسسة بشكل أقوى، ناهيك عن التعامل مع المعوقات بعقلانية وبالطرق السليمة، إضافة إلى نقطة مهمة جدا وهي السقوط في فخ النجاح والتغلغل فيه، بحيث أن الاهتمام بسوق العمل والمنافسين في كل مرة تحقق المؤسسة النجاح يبعدها عن السقوط في هذا الفخ، وبهذا يكون الخريج صاحب المؤسسة قد اكتسب الخبرة الكافية والتي تؤهله لمواصلة مشواره في المؤسسة وهذا ما يفسر عدم الخوف على مستقبله لأن كافة الخطط والاستراتيجيات اللازمة قد تم التحكم فيها.

في المقابل صرحت نسبة 46% والتي تمثل 23 من المبحوثين أنها متخوفة على مستقبل المؤسسة، وذلك بسبب تعرضها للفشل، كذلك من ناحية التركيز على السلبيات في المؤسسة وإهمال إيجابياتها، إضافة إلى عدم تغليب لغة الحوار بعقلانية والذي يعد من مسببات الخوف على مستقبل المؤسسة وفشلها، بحيث إذا اختل عنصر وظيفي فيهم يخل بتوازن المؤسسة وبالتالي سقوطها، وهذا ما يبرر خوف صاحب المؤسسة على مستقبلها.

### خلاصة الفصل:

لقد تناولنا في هذا الفصل الخاص بعرض وتحليل بيانات الدراسة الميدانية، كل من عرض وتحليل البيانات المتعلقة بإنشاء المؤسسة، ثم قمنا بعرض وتحليل البيانات الخاصة بفرضيات الدراسة، والتي تمحورت في أربع فرضيات تمثلت في: الفرضية الأولى الخاصة بملائمة التكوين الجامعي مع متطلبات سوق العمل، والفرضية الثانية المتمثلة في اختيار خريجو الجامعة مشاريعهم بما يتلاءم وتخصصاتهم الجامعية، بينما تمثلت الفرضية الثالثة في مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي ينشئها خريجي الجامعة في مجالات التنمية المحلية المختلفة، وأخيرا الفرضية الرابعة الخاصة بمعاونة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من عوائق ومشكلات في مجال نشاطها، وقد اعتمدنا في تحليل هذه البيانات المتحصل عليها ببعض الدراسات المرتبطة بموضوع البحث للتعلم أكثر في التحليل، وتعريف الواقع السوسولوجي الخاص بخريجي الجامعة أصحاب هذه المؤسسات، وسنعرض نتائج البحث في الفصل القادم.

# الفصل التاسع

## استخلاص نتائج الدراسة الميدانية

تمهيد

أولاً) استخلاص نتائج الدراسة الميدانية في ضوء الفرضيات

- 01- استخلاص نتائج الفرضية الأولى المتعلقة بملانمة التكوين الجامعي مع متطلبات سوق العمل
  - 02- استخلاص نتائج الفرضية الثانية المتعلقة بملانمة مشاريع خريجي الجامعة مع تخصصاتهم
  - 03- استخلاص نتائج الفرضية الثالثة المتعلقة بمساهمة المؤسسات التي ينشئها خريجي الجامعة في مجالات التنمية المحلية المختلفة
  - 04- استخلاص نتائج الفرضية الرابعة المتعلقة بالعوائق التي تواجهها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المنشأة من قبل خريجي الجامعة
- ثانياً) استخلاص نتائج الدراسة الميدانية في ضوء الدراسات السابقة
- 01- استخلاص نتائج الدراسة في ضوء الدراسات الأجنبية
  - 02- استخلاص نتائج الدراسة في ضوء الدراسات المحلية
- ثالثاً) استخلاص نتائج الدراسة الميدانية في ضوء المقاربة السوسيولوجية
- رابعاً) النتائج العامة للدراسة
- الخاتمة

### تمهيد:

تهدف أي دراسة السوسولوجية إلى الكشف عن ظاهرة معينة، وهذا من خلال البحث والنقصي عن الأسباب المؤثرة فيها، أو إلى تحليلها وتفسيرها بناء على معطيات مستقاة من الواقع، انطلاقاً من تساؤلات، ثم تحديد فرضيات يكون الهدف منها هو التحقق منها ميدانياً، إما بالإثبات أو بالنفي، حيث نسعى في هذا الفصل إلى عرض نتائج البحث، من خلال مناقشة نتائجها، والإجابة عن تساؤلاتها، والتحقق من فرضياتها، وهذا بالاعتماد على الدراسات السابقة، والنظريات السوسولوجية المفسرة لمتغيرات البحث.

### أولاً) استخلاص نتائج الدراسة الميدانية في ضوء الفرضيات:

توصلت نتائج هذه الدراسة، والتي حملت عنوان: مخرجات التعليم العالي والتنمية المحلية في الجزائر، والتي أجريت على الخريجين أصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ببلدية تبسة، إلى جملة من النتائج نعرضها كما يلي:

\* بينت نتائج الدراسة أن نسبة 42% من أفراد العينة من حملة شهادة الماجستير كمؤهل علمي، وهذا يدل على أن أغلبهم يمثلون خريجي النظام الكلاسيكي، ومنهم من درس النظامين القديم (الكلاسيكي) والجديد (نظام ل م د)، مما يعني أنهم قد اكتسبوا خبرة لا بأس بها في سوق العمل، من خلال قضائهم فترة كافية في الميدان قبل إنشائهم لمؤسستهم.

\* كما أثبتت نتائج الدراسة أن نسبة 56% من المبحوثين هم من ذوي تخصص علم اجتماع التنمية، وهذا راجع لأن هذا التخصص يتيح تكويننا للخريج الجامعي في مجال المقاولاتية، وإنشاء المشاريع، حيث يستقطب هذا التخصص نسبة معتبرة من طلبة جامعة العربي التبسي بفتح هذا التخصص للراغبين في تكوين خاص بهذا المجال، إضافة إلى ارتباطه بالتنمية وبرامجها، ومجالاتها، سواء: التنمية المحلية، الاقتصادية، الاجتماعية، الثقافية، وكذا السياسية، حيث تشغل التنمية المحلية كمتغير حيزاً مهماً في دراستنا، وتتوزع النسب المتبقية على كل من: العلوم التجارية والمالية بنسبة 38%، ذلك أن جميع المنشآت الاقتصادية بغض النظر عن مجال نشاطها، بحاجة إلى متخصصين في مجال العلوم المالية والتجارية. إضافة إلى تخصص العلوم القانونية الذي مثل نسبة 6%، فدارس القانون يتمكن من التأقلم مع مختلف المشاريع بأنواعها، وهذا

بإدارتها بشكل أسهل كالمبادلات التجارية والمشاريع الاقتصادية كالشركات التجارية، من هنا نستنتج بأن هذه التخصصات تصب في مجرى واحد ألا وهو مجال المقاولات وإنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

\* أما عن فترة تخرج أصحاب المؤسسات، فقد مثلت فترة 1995 إلى سنة 2004 نسبة 78% من أفراد عينة البحث، الذين هم من خريجي النظام الكلاسيكي كما سبقت الإشارة إلى ذلك، بحيث يمثلون أصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ببلدية تبسة، حيث وجدنا بأن مؤسساتهم متكيفة مع البيئة التي تنشط بها نظرا لاشتغالها عدة سنوات فيها. فالجزائر عاشت ظروفًا صعبة في هذه الفترة نظرا لاعتمادها على الاقتصاد الريعي الذي تسبب في خلق عدة أزمات على المستوى الاقتصادي، لكنها سرعان ما تغيرت في سنة 2000 نتيجة لارتفاع قياسي لأسعار البترول والتي بلغت أوجها سنة 2004، وبالالتفات إلى تنمية القطاع الخاص والمتعلق بإنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. في حين مثل خريجي الفترة بين 2005 إلى 2015 نسبة 22%، بحيث تميزت هذه الفترة بظهور نظام ل م د، كما تميزت بما يسمى بالبحبوحة الاقتصادية، نظرا لارتفاع أسعار النفط مما ساعد في تمويل المشاريع الصغيرة والمتوسطة، وولاية تبسة كأى ولاية عملت على تطوير القطاع الخاص من خلا تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

\* نسبة 52% غلب عليها الخريجون الذين مضى على تخرجهم في المتوسط حوالي 17 سنة، إذ أن مؤسساتهم أنشئت من سنة 2011 إلى 2016، وهذا يرجع إلى سببين: أولاً: طول الإجراءات البيروقراطية والصعوبات التي يلاقيها الخريج في إنشاء مشروعه في الجزائر بصفة عامة، وولاية تبسة بصفة خاصة، والتي تكون في الغالب مرتبطة بالفساد والمحسوبية، أما الثانية فتمثلت في ارتباط سياسات التشغيل بالوضع الاقتصادي العام المرتبط بأسعار البترول، والتي أدرج عنها ما يسمى بالبحبوحة المالية في الجزائر في تلك الفترة كما ذكرنا سابقاً، إضافة إلى نسبة 28% من المؤسسات التي أنشئت بين سنة 2005 إلى 2010، وهذا بالموازاة مع ظهور نظام ل م د وتغيير في منظومة التعليم العالي وسوق العمل، وتفعيل دور القطاع الخاص بالالتفات إلى دور الوكالات والهيئات الداعمة للتقليص من حجم البطالة.

\* أما عن ممارسة الخريج لعمل من قبل فإن نسبة 68% منهم قد مارسوا عملاً من قبل وبالتحديد في قطاع الوظيف العمومي، ومنهم من اشتغل في إطار الإدماج المهني للشباب، الذي يتميز بأنه توظيف مؤقت، وهذا النوع من التوظيف راتبه قليل مقارنة بمنصب رسمي، وبالتالي يلجأ الخريج إلى التفكير في مشروع خاص به، وتتمثل دوافع ترك الخريج لعمله الممارس في ما يلي: الرغبة في إنشاء مشروعه الخاص والتي مثلت نسبة

51,79% بسبب معاناته في الوظائف العمومية من بينها التوظيف عن طريق الإدماج، وبالتالي عدم تمكنه من الحصول على وظيفة دائمة تتناسب مع مؤهلاته، دون إغفال الراتب القليل الذي يتقاضاه مقابل عدد الساعات والجهد المبذول، بينما مثلت الرغبة في التحرر من قيود التوظيف نسبة 26,79% الذي يتجسد في الضغوطات الخاصة بالوظيفة العمومية، ناهيك عن الروتين اليومي الذي يعيشه أثناء العمل، فالمشروع الخاص هدفه تحقيق الرضا والراحة النفسية والخروج من تعب ذلك الروتين الذي يعد سجنا حينما يعمل لحساب غيره، أما السبب الأخير الخاص برغبة الخريج في امتلاك رأس المال قد مثل نسبة 21,42% وهذا يبرز في المقارنة بين حجم الدخل في القطاع العام وبينه في القطاع الخاص، ذلك أن الدخل في الأول محدد ولا يتغير نسبيا مقارنة في القطاع الخاص بحيث أن النجاح في عالم الأعمال الخاص يعني بذلك الحرية المالية ومدخول أعلى غير ثابت، ويزيد من حجم العائد المالي.

\* إن ملائمة التخصص للمشروع من أهم الأسباب المساهمة في اختيار خريج الجامعة لمؤسسته، وهذا بنسبة 40,9% من المبحوثين، حيث يعد الخطوة الأولى في وضع أقدام خريج الجامعة داخل مشروعه حسب التخصص المدروس، مما تبرز ملامح المشروع بناء على ما تم تكوينه في الجامعة، وخاصة في حالة دراسة التخصص عن رغبة، إضافة إلى الأسباب الأخرى والتي تمثلت في ما يلي: اختيار الخريج لمؤسسته بإرادته الحرة وهذا بنسبة 31,8%، وذلك باعتبار أن المشروع الخاص بالخريج يمثل حلمه الذي هدف إلى تحقيقه وبالتالي ينشئه بناء على رغبته، كما أن الخريج ينشئ مؤسسته بما تتيحها الإمكانيات المادية، والتي كانت نسبتها 18,2%، وهذا بالاعتماد على الهيئات والوكالات الداعمة بالمشاريع للحصول على الرأس المال اللازم، والسبب الأخير التشجيع من الأسرة، الذي مثل أقل نسبة مسجلة بـ 9,1%.

\* 54% من أفراد العينة لا يرغبون في اختيار مشروع آخر، باعتبار أن مشروعهم قد مثل بذرة وقت وجهد وتعب سنوات في تطويرها وبيرون بأن هذا المشروع هو الهدف الذي تم تحقيقه، بينما مثلت أسباب عدم انجاز المشروع في ما يلي: الظروف المادية كأحد أهم الأسباب في عدم انجازه، وهذا بنسبة تقدر بـ 66,67%، وهذا من منطلق أن كل مشروع يحتاج للتمويل المالي لإنشائه، تلتها عدم توفر الخبرة بنسبة 33,33%، وهذا بسبب أن توفر والتي توضح أن نجاح أي مؤسسة يعتمد على الخبرة اللازمة لإنشائه ومن ثم نجاحه وتقدمه، بحيث أن أغلبهم يعتمد على الرأس المال في إنشاء المشروع بغض النظر عن الخبرة المتوفرة، أو التكوينات الموجودة في نشاط المؤسسة.

\* تعد الهيئة الداعمة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ من الهيئات الأكثر استقطابا للخريجين من حيث إنشاء مشاريعهم وتجسيدها، وهذا بنسبة 40%، نظرا للامتيازات التي تمنحها للمستفيدين والقروض المقدمة لهم، والتي تبرز في القروض بين 10 ملايين سنتيم و100 مليون سنتيم، وقروض خاصة بالوسائل والأجهزة الخاصة بالمؤسسة، إضافة إلى تخفيض نسب الفوائد البنكية والإعانات المالية والامتيازات الضريبية، ثم مثلت نسبة 32,73% الخريجين الذين اعتمدوا على إمكانياتهم الخاصة في إنشاء مؤسساتهم، دون أن ننسى الوكالة الوطنية والخاصة بتسيير القرض المصغر ANGEM والتي

تساهم في دعم المشاريع بنسبة 18,18%، حيث لا تكتفي بالمساعدات المالية فقط، بل يتعدى ذلك إلى مساعدات غير مالية كالتوجيه والمرافقة الدراسة التقنية والاقتصادية للمشروع، والتكوين في مجال العلوم المالية وتسيير المؤسسة، وأخيرا نسبة 9,09%، والخاصة بالصندوق الوطني للتأمين عن البطالة CNAC حيث أن هذه الهيئة تقبل المشاريع الخاضعة لمعايير القبول.

\* أن أغلب أفراد المبحوثين قد تلقوا مساعدة خاصة في إنشاء مؤسساتهم وهذا بنسبة مثلت 52%، وقد تمثل الطرف المساعد للخريج في إنشائه لمشروعه الخاص في ما يلي:

(أ) **شريك العمل:** مثل نسبة 46,51% ذلك أن أغلب الخريجين لديهم شريك عمل، من منطلق أن الشراكة من الأمور المهمة في تأسيس مشروع، وخاصة إذا ما تم مراعاة كل الجوانب اللازمة بمفهوم الشراكة.

(ب) **العائلة:** التي تعد من الأطراف المهمة والمساعدة للخريج في إنشائه لمشروعه، وهذا بنسبة 34,88%، وهذا من خلال تقديم الدعم المادي بالمساهمة برأس المال، والمعنوي من خلال المساندة التي تخلق نوعا من الطاقة الايجابية في حياته، وبالتالي تحفيزه وزرع الإرادة فيه.

(ج) **السلطات المحلية:** وهذا بنسبة 18,61%، حيث يعد دور السلطات المحلية ضئيلا في هذا المجال، باعتبار أن هذه السلطات تقتصر فقط على الدعم المعنوي والتشجيع، ونادرا ما تساهم بمساعدات مالية.

**01) استخلاص نتائج الفرضية الأولى المتعلقة بمدى ملائمة التكوين الجامعي مع متطلبات**

**سوق العمل:**

من خلال المعطيات الميدانية والجداول الإحصائية الخاصة بفرضيات الدراسة وتساؤلاتها، وبعد تحليلها، فإن أغلب أفراد العينة صرحوا بعدم ملائمة التكوين الجامعي مع متطلبات سوق العمل، وهذا من خلال المعطيات التي تم التحصل عليها، والتي نوردتها من خلال المؤشرات التالية:

\* اضطرت نسبة 74% من المبحوثين إلى تكوين آخر يتلاءم مع واقع متطلبات نشاط مؤسستهم، ويتمثل نوع التكوين المتلقي للخريج الجامعي فيما يلي:

(أ) **تكوين في الإعلام الآلي:** الذي مثلت نسبته 46% من أفراد العينة، وهذا من خلال أهميته في العصر الراهن، ودوره البارز خاصة في ميدان التسيير حيث أصبحت المؤسسات الخاصة والعامّة تتنافس على اقتناء أحدث البرامج والوسائل التكنولوجية لضمان مؤسسات ناجحة، وبهذا فإن الخريج الجامعي يحتاج مثل هذا النوع من التكوين الإضافي بعد حصول على الشهادة وهذا بغرض تحسين مؤهلاته وقدراته.

(ب) **تكوين خاص بالتأمينات:** وهذا بنسبة 32,4%، نظرا لأهمية التأمين في كل مجالات الأنشطة المختلفة وأيضا باعتبارها نشاطا في حد ذاتها، فمن هذا المنطلق نبرز أهمية التأمين في حماية الممتلكات والثروات سواء كانت أفرادا أو مؤسسات، لهذا فهو يعمل على استمرارية المنشآت الصناعية والاقتصادية، ومن بينها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ممارسة عملها، وكذا المحافظة على رؤوس الأموال، التي تتمثل في الصناعة، الزراعة، النقل، وكذا السياحة... وغيرها.

(ج) **التكوين في السياحة والفندقة:** التي سجلنا فيها أقل نسبة ممثلة في 21,6%، حيث تشير بعض الدراسات إلى أن ضعف التكوين في السياحة يرجع إلى عدم توفر هيئات وكوادر تدريسية متخصصة في مجال السياحة والفندقة، وأن معظم الهيئات التدريسية المدرسة لهذا التخصص في الكثير من الجامعات من ذوي تخصصات أخرى، وعدم متابعة الخريجين وإعادة تأهيلهم وإشراكهم في دورات تأهيلية في هذا التخصص.

\* نسبة 75% أفراد العينة قد استفادوا من معارفهم السابقة المكتسبة خلال تكوينهم بالجامعة، حيث ساعد التكوين النظري في اكتساب الخريج للمعارف اللازمة، والتي ساعدته في تطوير مؤهلاته وخبراته، حيث يمثل التكوين في التخصص الخاص بالمنظمات والمؤسسات الاقتصادية الحديثة من أهم مقومات التنمية عامة، والتنمية المحلية خاصة، كما تدل كافة المؤشرات إلى تزايد الاهتمام بدور التكوين الجامعي، نظرا لارتباط هذه



الوظيفة بمستوى أداء الفرد للوظيفة التي يشغلها والإنتاجية أو الكفاءة الإنتاجية، وتتمثل الاستفادة من المعارف المكتسبة في إدارة المؤسسة في ما يلي:

**أ) التكيف مع نوع نشاط المؤسسة:** وهذا بنسبة مثلت 56,60% من المبحوثين، وذلك أن نشاط المؤسسة ومجالها يرتبط بشكل كبير بنوع المعارف العلمية الملقنة في الجامعة، حيث يختار الخريج في الغالب النشاط الأقرب للتخصص المدروس. وتعد المعرفة العلمية من الأصول الإستراتيجية، ذلك أنها تبرز أهداف المؤسسة وسلاحاً لنجاحها، وبالتالي فإنها لم تعد تقتصر فقط كونها أداة في عملية بناء وتنمية المؤسسة وإنما أصبحت عنصراً هاماً من عناصر المنافسة ضد المؤسسات الناشئة والمؤسسات التي لها مكانة في المجتمع، وهنا تتمكن من تحقيق تكيفها بناء على هذه المعارف.

**ب) اكتساب الخبرة:** قد مثلت نسبته 18,87% من عينة البحث، حيث أن تأسيس برنامج المؤسسة يتطلب خبرة ناجحة بحيث تكون قادرة على تدارك الفشل والكشف عن نقائص المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المستفيدة وتسويتها، من هنا يقوم الخريج بتوظيف الخبرات التي اكتسبها من خلال حياته العملية بعد تخرجه من الجامعة.

**ج) حل مشكلات المؤسسة:** إن نسبة المبحوثين الذين أجابوا بأن تكوينهم ساعدهم في حل المشكلات التي يواجهونها في مؤسساتهم قد بلغت 15,09%، حيث تعاني كل مؤسسة من مشكلات، وهذه المشكلات تبرز أحياناً من خلال عدم توفر الكادر البشري المؤهل للقيام بأعماله داخل المؤسسة، والذي يعود لضعف تكوينه الجامعي وعدم قابليته لمسايرة أمور المؤسسة ومشكلاتها، وعليه فإن المعرفة العلمية تساهم في حل هذه المشكلات، وخاصة إذا ما تمت المشاركة بين صاحب المؤسسة والأفراد العاملين بها.

**د) اكتساب المهارات والمؤهلات اللازمة:** مثل المبحوثون الذين يرون بأن التكوين الجامعي يمكنهم من اكتساب المهارات والمؤهلات اللازمة نسبة 9,44%، والتي تنحصر بالتحديد في المهارات التي يكتسبها الخريج أثناء دراسته في الجامعة، وهذه المهارات خصوصاً تستفيد منها المؤسسة قدر الإمكان واستغلالها بما يخدم مصلحة المؤسسة التي تحاول إظهار المهارات الخفية والكامنة والتميزة، والتي تساهم في تحسين وتطوير من الأداء.

\* أكدت نسبة 84% من أفراد العينة بأن خريج الجامعة يحتاج إلى تكوين إضافي لاكتساب مهارات تساعده في سوق العمل، من منظور أن التكوين الجامعي أضحى لا يستجيب إلى متطلبات سوق العمل، حيث أصبحت المعارف المكتسبة المقدمة من الجامعة مجرد حبر على ورق، وذلك بأنها لم ترتقي بعد إلى مستوى المعارف التطبيقية، وبالتالي استلزم التكوين الإضافي لخريج الجامعة لكي يواكب تلك المتطلبات، وتتمثل أسباب الحاجة إلى تكوين إضافي للخريج:

(أ) نظام ل م د تكوينه نظري: أن نظام ل م د يطغى عليه التكوين النظري وهذا ما صرحت به نسبة 62,25% من إجابات المبحوثين، باعتبار أنه أتاح الفرصة في ارتفاع عدد المسجلين سنويا من خريجي كل من الماجستير والدكتوراه وهذا الارتفاع سبب ضغطا كبيرا للجامعة، ناهيك عن فشل الالتحاق بسوق العمل، وهذا يبرز من خلال انفصال في العلاقة بين المؤسسة الجامعية والمؤسسة الاقتصادية، دون أن ننسى بأن القطاع الاقتصادي مهمل وعاجز عن تقديم عروض مهنية وهذا من خلال الواقع.

(ب) تطوير المهارات والمعارف: حيث صرح المبحوثون بأن نسبة 37,25%، مثلتها المهارات والمعارف، اللذان يمثلان أهم محددات الأداء البشري، من هنا كان التوجه نحو الاهتمام بها والاستثمار فيها، وأضحى بذلك أهم تحدي يواجه المؤسسات الطامحة للتفوق والوصول إلى أهدافها المنشودة.

\* بينت نتائج الدراسة أيضا أن نسبة تقدر ب 72% بعدم توافق ما يدرسه الطالب الجامعي مع احتياجات سوق العمل، ذلك أن الخريج الجامعي عند تخرجه يعاني من واقع سوق العمل، والمختلف كثيرا عن ما تم تلقينه في الجامعة، حيث أن استقرار الوقائع الحالية يوضح أن شهادة الجامعة لم تعد ذات فعالية بارزة في البحث عن عمل، وما يثبت في ذلك فاعلية شهادة التكوين المهني التي أضحت أكثر أهمية من الشهادة الجامعية، كما أن هناك فجوة نوعية بين مخرجات التعليم والتأهيل الفني والتدريب المهني واحتياجات سوق العمل من حيث المواكبة، ولا يستجاب للمتغيرات والتطورات المعرفية والتقنية والمهنية، أي أن هناك تباعدا بين مخرجات التعليم بأنواعه ومتطلبات سوق العمل، وتتمثل أسباب عدم توافق ما يدرسه الطالب الجامعي مع احتياجات سوق العمل فيما يلي:

(أ) عدم مواكبة الجامعة لتغيرات سوق العمل: مثلت نسبته 42,43% من أفراد العينة، باعتبار أن مخرجات التعليم الحالية غير متلائمة مع سوق العمل، ويرجع ذلك إلى عدة أسباب تتحملها بالدرجة الأولى المؤسسات التعليمية سواء في تعليمها العام أو المهني، والتعليم العالي أو المؤسسات التنموية التي تضع الخطط

الإستراتيجية بشكل عام، من هنا بدأ السوق يشكو من هذا الخلل، وساهم في اتساع بؤرة خريجي الجامعة، مما نجم عنه بما يسمى بطالة المتقنين.

(ب) **عدم التوازن بين الجانب النظري والجانب التطبيقي:** وهذا بنسبة 30,30 % حسب تصريحات أفراد العينة، من منطلق استقرار الواقع الذي أبرز أن هناك خلل في عدم الموازنة بينهما، والذي يظهر من خلال تغلب الجانب النظري على الجانب الميداني، الذي أدى إلى خلل في العلاقة بين تكوين الجامعة وسوق العمل، وعليه يجد الخريج نفسه أمام صعوبات تخص العمل في حد ذاته من جهة، وصعوبات في التعامل مع عالم الشغل ومتطلباته من جهة أخرى.

(ج) **وجود تخصصات لا يحتاجها سوق العمل:** وهذا بنسبة مقدرة ب 27,27 %، ذلك أن العالم اليوم يشهد تغيرات في جميع القطاعات بما في ذلك قطاع العمل، وبما أن هذا القطاع دائم التغيير من حيث توفير فرص التوظيف، ما يبرز اختفاء وظائف وظهور وظائف أخرى بما يقتضيه هذا السوق واحتياجاته، من هنا تبرز المشكلة التي يعاني منها سوق العمل والتي هي مشكلة ضخ مخرجات في تخصصات لا يحتاجها هذا السوق، إضافة إلى عجز في بعض التخصصات التي تتصاعد إليها الحاجة، وهذا يرجع إلى أن منظومة التعليم العالي تعاني من تقادم البرامج وضعف استجابتها للمتغيرات والتطورات الخاصة بسوق العمل، وعدم القدرة على بناء الكادر التعليمي لمواكبة المستجدات الحاصلة.

\* من نتائج الدراسة أيضا أن الجامعة غير متفتحة على المحيط المجتمعي، وهذا ما صرح به أغلب المبحوثين أي ما يمثل نسبة 84 %، وهذا يبرز من خلال أسماء التخصصات وطبيعة المواد التي تدرس بها، ففي ظل نظام ل م د تبين بروز تخصصات قد امتدت خلف أسوار الجامعة بطريقة متسارعة. من هنا نستنتج بأن الجامعة تختار التخصص دون اعتبار لما يحتاجه السوق، إذ تساهم المؤسسات الخارجية بجانب مهم من مواد التكوين، بل الأكثر من ذلك يقترح تدريس المواد التي يحتاجها الخريج مما جعل تكوينه يغلب عليه الجانب النظري أكثر من المهني، لذلك انهار مستوى التكوين بدليل نظام المطابقة في طور الليسانس والمواثمة في الماستر الذي حددته الوزارة.

وقد أبرزنا أسباب ضعف العلاقة بين الجامعة والمحيط السوسيواقتصادي نلخصها في ما يلي: إشكالية العلاقة بين الجامعة والمحيط كان من نتائج استمرار أزمة الجامعة الجزائرية في تفاعلها مع المحيط الداخلي، ونزيف لكوادرها، أيضا فشل الجامعة الجزائرية في مجاراة التغيرات الاجتماعية وهذا نتيجة استيراد

نماذج جاهزة من مجتمعات أخرى، واللامنطقية للسياسات التنموية الارتجالية وغير المخططة، إضافة إلى سبب آخر وهو علاقة الجامعة الجزائرية بالمجتمع التي تعرف قطيعة مع القطاعات الاجتماعية والاقتصادية المحيطة بها، ذلك أن النظام الجامعي في حد ذاته لا يزال متحجرا ثقافيا، بسبب وجود نمط واحد من الجامعات.

\* أيضا مثلت الكفاءة والخبرة نسبة 34,8% من عينة البحث كأهم متطلب من متطلبات العمل في المؤسسات، نظرا لأهميتهما بالنسبة لصاحب العمل، والتي تبرز من خلال المعارف العلمية، والدورات التدريبية والتكوينية التي يتلقاها الخريج، ويكتسبها من ممارسة الأنشطة المهنية التي ينخرط بها. ويحتاج رفع مستوى الخبرة للمتريصين إلى أمرين مهمين ألا وهما: فهم الظروف السائدة في كل اختصاص ونقاط القوة والضعف، والبيئة أو المحيط الذي يعمل فيه، لجمع الخبرات اللازمة. يليها التكوين المهني المتخصص بنسبة 33,3%، ويكون تطبيقيا مئة بالمائة، والذي نبرز دوره الفعال في كسب المتريص لمؤهلات من مختلف الجوانب، كما يعزز الجانب التطبيقي أو الميداني الذي يتميز به ويكون بنسبة أعلى بكثير من الجانب التطبيقي. بينما مثل المستوى التعليمي العالي أقل نسبة بـ 31,8% بسبب ضعف التكوين الذي يميز الجامعة كما تطرقنا سابقا، والذي يتميز بتغليب التكوين النظري على التطبيقي، وبهذا يلجأ الخريج بعد حصوله على الشهادة إلى الاستعانة بالتكوين المهني لتعزيز مهاراته وقدراته، وفي نفس الوقت تمنحه الثقة اللازمة في إنشاء مشروع خاص والتحكم فيه كما ينبغي، وهذا ما يؤكد من صدق الفرضية.

## 02 استخلاص نتائج الفرضية الثانية المتعلقة بمدى ملائمة مشاريع خريجي الجامعة مع تخصصاتهم:

من خلال تحليل بيانات الجداول الإحصائية قد تبين بأن تخصصات خريجي الجامعة تنطبق مع طبيعة نشاط المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وهذا حسب إجابات أغلب أفراد المبحوثين وبرزها من خلال المؤشرات التالية:

\* نسبة 58% من أفراد العينة صرحت بتناسب تخصصاتهم المدروسة في الجامعة مع ميولهم ورغباتهم، وان اختيارهم للتخصص الجامعي المدروس عن قناعة، وهذا يعد عاملا مهما في نجاحهم المهني المستقبلي، من خلال اكتسابه للمهارات اللازمة وتكوينه معرفيا وكذا شخصيا ليكون فردا مؤهلا، له القدرة على الاندماج في عالم الشغل والنجاح فيه.

فإذا ما تم اختيار التخصصات الجامعية حسب الاهتمامات والميول والدراسات التي تستهوي الطالب الجامعي، فإنه يتمكن من تخصصه ويبدع فيه، وتعمل الجامعة على القيام بمساعدة الطالب على اختيار تخصصه بالرجوع إليها والتعرف على الكليات فيها بمختلف تخصصاتها.

\* مثلت نسبة 52% من أفراد المبحوثين غير الراضيين عن تخصصهم المدروس، وهذا بسبب ضعف التكوين الجامعي، وارتكازه على الجانب النظري البحت وانقطاع الصلة بالجانب الميداني الواقعي، وبالرغم من اختيار الخريج لتخصصه حسب ما يتناسب وميوله أو رغباته، إلا أنه بعد توجهه إلى سوق العمل يصطدم بواقع يظهر في عدم وجود فرص عمل، وهذا يعني أن الشهادة المتحصل عليها لا قيمة لها في هذا السوق، وتتمثل أسباب عدم الرضا عن التخصص المدروس في ما يلي:

(أ) **وجود تخصصات مهمشة في سوق العمل:** مثلت نسبتها 60% من المبحوثين، باعتبار أن الجامعة تدرس تخصصات لا تحاكي واقع سوق العمل، في حين لا تدرس التخصصات التي يحتاجها هذا السوق، وهذا نتيجة مخلفات النظام الجديد ل م د وتغيراته، حيث برزت تخصصات جديدة محل القديمة كنوع من التغيير الذي فرضته العولمة، مما زاد الطين بلة حيث أصبح الوضع متدهورا بحيث في كل مرة نسجل انقطاعا وعدم اتصال أو ارتباط بين التخصصات المهمة وميدان العمل، الأمر الذي أدى إلى تفشي البطالة بشكل كبير.

أما بالنسبة إلى أهم التخصصات الموجودة في الجامعة نجد أنه بالرغم من الجهود التي تبذل من أجل زيادة خريجي التخصصات العلمية، إلا أنه هناك عدم اهتمام ملحوظ بالتخصصات التي لها علاقة بالعلوم الاجتماعية والإنسانية في البلاد العربية..

(ب) **التخصص غير متوافق مع سوق العمل:** كما صرحت بذلك نسبة 40% من عينة البحث، حيث أن الجامعات الجزائرية لا تدرس عموما ليسانس أو ماستر مهني والذي يرتبط بسوق العمل بطريقة مباشرة كما هو شأن الدول الغربية، ويعود ذلك إلى ركود وتخلف سوق العمل بسبب أنه لا يعطي بدائل ناجعة كاقتراح مؤسسات مصغرة منتجة وفاعلة، تجذب الخريجين بتنوع تخصصاتهم، وهذا ما يجعل الجامعات لا تقدم في هذا الشأن شيئا قيما للطالب الجامعي.

\* أكدت نسبة 56% من أفراد العينة بتوافق تخصصهم المدروس في الجامعة مع نشاط مؤسساتهم، وهذا التوافق يساهم في تحسين أداء المؤسسة، وتحسين خدماتها، وفي تطويرها من مختلف نواحيها والنجاح فيها،

كما يمثل نقطة قوة في تحقيق جودة المؤسسة، وبالتالي فهو نتيجة ترابط بين الخبرة المكتسبة في الجامعة ومجال المشروع المنشأ ونشاطه الذي يشغله.

وتتمثل مبررات توافق التخصص مع نشاط المؤسسة في ما يلي:

(أ) **سهولة تسيير المؤسسة:** حيث مثلت نسبة 58,82% من المبحوثين، وذلك أن قدرة المسير وكفاءته على التأقلم مع مختلف الظروف المحيطة بالمؤسسة يمثل نجاحها وتطورها، فطريقة التسيير الأكثر فعالية هي تلك الطريقة التي تعتمد على القياس الآني للنتائج المحققة والقيام بمختلف التعديلات، وهذا يعتمد على متغير آخر ألا وهو المراقبة المستمرة والتي يعتمد عليها صاحب المؤسسة، فالتخصص المناسب يكسب خريج الجامعة صاحب المؤسسة هذه الكفاءة من خلال تطابقه مع نشاط المؤسسة وفي تسييرها ومراقبتها، والتي تمثل من أهم مصادر المؤسسة ونقطة قوتها.

(ب) **توظيف المكتسبات المعرفية:** صرحت نسبة 41,18% من عينة البحث، باستفادتهم من المعارف التي درسوها في الجامعة وتوظيفها في عمليات المؤسسة وإدارتها، وبالتالي يستفيدون من مكتسباتهم القبلية في إدارة المؤسسة من منطلق إدارة المعرفة، والتي تسعى إليها كل مؤسسة في تحقيق أداء جيد وكذا كسب ميزة تنافسية مستدامة.

\* **التخصص العلمي يأتي في أولية مرتكزات تسيير المؤسسة بنسبة 40,6% من أفراد العينة، حيث يعزى التطور العلمي في جزء مهم منه إلى بروز التخصص العلمي الدقيق الذي يشكل حلقة وصل لعالم الشغل، ذلك أن الخريج عند اختياره للتخصص المناسب يتمكن من رسم خريطة حياته المهنية وسبل الوصول إليه، تليها الخبرة بنسبة 33,3%، حيث تجسد مختلف المهارات التي يستفيد منها الفرد في الواقع، من منظور أنها تمثل الجانب التطبيقي في أي عمل، وبخاصة إذا كان العمل حر فإنه يتطلب الخبرة الكافية لتسييره، وفق خطوات وإستراتيجية المتابعة والتنظيم والتسيير الخاصة بالمؤسسة، وأخيرا نسبة 26,1% التي مثلت المهارات التي يكتسبها الفرد من الممارسة العملية، فكثيرة هي الأنشطة لا يتعلمها الفرد إلا من الميدان العملي، وهذا ما أكدته العديد من الدراسات في هذا الشأن. كما حددنا بعض المهارات التي تتعلق بوظائف التسيير التي يجب أن يمتلكها المسير في المؤسسة وهي: المهارات المتعلقة بالتخطيط، المهارات المتعلقة بالتنظيم، المهارات المتعلقة بالتوجيه، والمهارات المتعلقة بالرقابة.**

\* إن اختيار النشاط الملائم للتخصص المدروس يعد عاملا رئيسيا في نجاح المؤسسة وهذا بنسبة 68% حسب تصريحات المبحوثين، وهذا يقوم من خلال العمل على توظيف المهارات والمؤهلات اللازمة التي اكتسبها من تكوينه في الجامعة، ناهيك عن الخبرة المساهمة في تقدم المؤسسة بسبب محاكاتها للمؤسسات المنافسة والناجحة، إضافة إلى أن ملائمة التخصص يساعد المؤسسات والشركات المختلفة على تحديد أهدافها بدقة، وزيادة مستواها الإنتاجي والريحي، وتعزيز وجودها في السوق كقوة، ودخول المنافسة الحقيقية.

\* نسبة 50,9% من عينة البحث تؤكد أن العلوم التقنية من أهم التخصصات التي تحظى بالأفضلية في سوق العمل، وهذا نظرا لتطور المجتمعات واتجاهها نحو الرقمنة، فهذه العلوم تهتم بالنمو المهني للطالب وخاصة الخريج الجامعي، كما تعمل على تنمية المهارات لديه، ذلك أن الوظائف وسوق العمل يفرض العلوم التقنية والتي نذكر منها الإعلام الآلي، إضافة إلى أن المؤسسات اليوم تتبنى التقنيات الرقمية لتحسين أعمالها وتطويرها وتوسيع مجالها، تليها العلوم التجارية والاقتصادية بنسبة 31,1%، وهذا التخصص قريب من إدارة وتسيير المؤسسات من الناحية المالية والمحاسبية، والتجارية التي تعد من المتغيرات الأساسية لنجاح المؤسسة، فهذا التخصص من أشهر التخصصات في الجامعة الجزائرية، نظرا لمساعدته على الفهم الكامل لحيثيات سوق العمل، والظروف الاقتصادية، وكذلك تجسيد المشاريع والاستثمارات في المجتمع المحلي، وأخيرا التخصصات الطبية بنسبة تقدر ب 18% والتي تعتبر من التخصصات البعيدة المدى في الجزائر، حيث تتم التكوين فيه مدة سبع سنوات، لكن وبالرغم من أهميته إلا أن هناك نقص واضح في هذا المجال، ومن ناحية استقطاب الخريجين.

### 03) استخلاص نتائج الفرضية الثالثة المتعلقة بمساهمة المؤسسات التي ينشئها خريجي

#### الجامعة في مجالات التنمية المحلية المختلفة:

من خلال المعطيات البيانية والجداول الإحصائية الخاصة بفرضيات الدراسة وتساؤلاتها، وبعد تحليلها فإن أغلب أفراد العينة اعتبروا أن مؤسساتهم تساهم في مجالات التنمية المختلفة، ونوضح ذلك من خلال المؤشرات التي نوردتها كما يلي:

\* نسبة 62% من عينة البحث، تبرز أن النشاط الصناعي يمثل أغلب الأنشطة التي تمارسها مؤسسة خريج الجامعة، وهذا نظرا لأن القطاع الصناعي يمثل أحد أعمدة الاقتصاد الوطني ومحرك للتنمية، وأن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أغلبها تشتغل في هذا النطاق، وهذا المجال يتفرع إلى عدة مجالات متمثلة

في: تصنيع المواد الغذائية، ومواد التنظيف، صناعة الزجاج، المنتجات الفلاحية، الألبسة، المواد الطبية. بينما الأنشطة الخدمائية مثلت 28% من عدد المؤسسات، منهم باعتبار أن قطاع الخدمات يحتل المرتبة الثانية بعد قطاع الصناعة، نظرا لأنه أحد أهم المجالات لاقتصاديات المعاصرة حيث يحتل مكانة مهمة في ميدان الشغل، واستقطاب الخريجين للاهتمام به، وتتمثل الأنشطة الخاصة بقطاع الخدمات فيما يلي: الفنادق، مؤسسة نقل، شركة الكهرباء والغاز، الفنادق، والسياحة، وهي تمثل المؤسسات المساهمة في خدمة أفراد المجتمع المحلي وأهداف التنمية المحلية.

يليهما القطاع الفلاحي بنسبة 8% وهذه النسبة قليلة مقارنة ببقية القطاعات، باعتبار أن مجال الزراعة لا يستقطب فئة الخريجين من منطلق أنه من القطاعات المهمشة في ولاية تبسة، وأن خريج الجامعة لا يقبل العمل في هذا القطاع الذي عانى من الإهمال لفترة طويلة مما أثر سلبا على الاستثمار الفلاحي لزمن طويل.

وأخيرا المجال البيئي بنسبة 2%، الذي يبرز أكثر في المؤسسات الخاصة في بيع وسائل المحافظة على البيئة ونظافتها، حيث أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة قد واجهت العديد من العوائق التي حالت دون اعتماد الممارسات البيئية، وهذه الأخيرة تشمل عدم وجود الموارد الوقت وكذلك المعلومات الخاصة بالقضايا البيئية، ويمثل المورد المالية واحد من أكثر الموارد الهامة التي تحتاجها المشاريع والبرامج البيئية في ولاية تبسة.

\* أما من حيث تطور المؤسسات فقد صرحت نسبة 88% من أفراد العينة، أن المؤسسة شهدت تطورا في اليد العاملة، وهذا يتوضح من خلال نجاح المؤسسة وتحقيقها لأهدافها من بينها العائد الربحي، الذي يساعد في تطور المؤسسة لتصبح قوة استقطاب للخريجين، إضافة إلى اكتساب اليد العاملة في المؤسسة للخبرة اللازمة والمهارات الكافية، فالمورد البشري الكفاء عامل أساسي في تطور المؤسسة، وخاصة ما إذا تم تدريبه وتكوينه بالشكل الصحيح للتحكم في أمور الشغل وخاصة الصعوبات المواجهة لها.

\* توصلت الدراسة أيضا إلى أن 62% من اليد العاملة من خريجي الجامعة، وهذا يعد من نقاط القوة للمؤسسة، حيث أن احتوائها على مورد بشري من خريجي الجامعة يساعد في تطور اقتصاد هذه المؤسسة، خاصة ما إذا كان الخريج مؤهل وكفاء، وأن اكتسابه للخبرة اللازمة في ميدان الشغل يحقق لها النجاح والتقدم.



\* كما بينت الدراسة أن نسبة 80% من المؤسسات قد تطورت بعد إنشائها، وهذا راجع إلى تحقيقها لعوائد تنمية ربحية ساعد في تقدمها، إضافة إلى تطور اليد العاملة، واكتسابها الخبرة اللازمة في المؤسسة التي يشتغلون بها، مع بعض التكوينات، ثم إلى التسيير الجيد من قبل صاحب المؤسسة خريج الجامعة، وقدرته على التصدي لأي صعوبات أو عراقيل تخص المؤسسة، وحكته في التعامل مع العاملين من جهة، ومع المحيط الخارجي في محاولة لمنافسة المؤسسات الأخرى.

وتتمثل مجالات تطور المؤسسة بعد إنشائها في ما يلي:

(أ) في الأداء: مثل تطور أداء المؤسسة بعد إنشائها نسبة 54,2%، حسب تصريحات المبحوثين، الذي يمثل المنظومة المتكاملة لنتائج أعمال المؤسسة في ضوء تفاعلها مع عناصر بيئتها الداخلية والخارجية، فكفاءة الأداء ترتبط وجودة المخرجات في العمل، وهذا بوجود فريق من العمال يتميز بمؤهلات وخبرات واسعة، ومن سمات المؤسسات ذات الأداء الجيد هي أن تكون واضحة الأهداف وتحدد المدخلات والمخرجات، وتحديد المشكلات وتشخيص أسباب تراجع جودة المؤسسة.

(ب) رأس المال: مثل تطور رأس المال نسبة 23,7%، والذي يمثل أحد أهم دعائم المؤسسة ووسائل نجاحها، بحيث يرتبط ارتفاع معدل الإنتاجية مع توظيف رأس المال، كما يساعد في توفير المزيد من فرص العمل للموظفين، وفي نفس الوقت تحقيق أهداف الجودة الشاملة، إضافة إلى توفير التكنولوجيا الكافية والمتطورة التي تعد إضافة كبيرة للمؤسسة.

(ج) نوعية الإنتاج: حسب ما أكدته نسبة 22,1% من المبحوثين، فإن نوعية الإنتاج قد تطورت، بحيث يمثل الدعم المناسب للتنمية الاقتصادية، وهذه التنمية تعمل على المساعدة في دعم العديد من القطاعات المهنية، وتطوير التجارة والتسويق، إلا أنه يبقى هناك نقص في ثقافة تطوير المنتج، بحيث يتوجه صاحب المؤسسة أكثر إلى تحصيل الرأس المالي أكثر من نوع المنتج.

أما المبحوثين الذين صرحوا بعد تطور مؤسستهم فنسبتهم 20% ويرجع ذلك لعدة أسباب أهمها ما يلي:

(أ) مشكلات مالية وتسويقية في المؤسسة: وهذا بنسبة 59,09% حسب تصريحات أفراد العينة، باعتبار أن كل مؤسسة تعاني من مشكلات عديدة منها ما يمكن معالجتها، ومنه ما يؤدي بها إلى الفشل، أما تجاوزها يرجع إلى حنكة صاحب المؤسسة، ومن المشكلات التي تعترضه ما يلي: مشكلة التموين والائتمان، التي تعد من أبرز المشاكل التي تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، نظراً لأن هذا القطاع يعاني من صعوبات مالية تؤثر فيه سواء على مستوى كان التمويل ذاتي أو تمويل خاص بالمؤسسين، أو قروض عائلية أو عن

طريق البنوك، إضافة إلى مشكلات تسويقية، وأيضا عدم وجود إستراتيجية واضحة للتعاطي مع المشكلات الطارئة التي تواجه المؤسسة.

(ب) **نقص خبرة العمال:** مثلت نسبة 30% من إجابات المبحوثين، حيث أنه في الغالب يبدو الحصول على الوظيفة أمر صعب جدا في حال عدم توفر الخبرات اللازمة، وذلك كون جميع أصحاب العمل يفضلون توظيف الأشخاص من ذوي الخبرات، لكن الواقع أثبت بأن عملية توظيف العمال أصبحت تقوم دون التوجه إلى التدقيق في القدرات والخبرات والشخصية، أو الشهادات المتحصلة في هذا المجال والتي لها صلة بالوظيفة، من هذا المنطلق نشير إلى توظيف المعارف سواء من الأقارب أو الأصدقاء في المؤسسة، وبالتالي يولد نقص الاحترافية في العمل، وبهذا يكون احد أسباب عدم تطور المؤسسة، وهذا ما يثبت صدق هذه الفرضية.

\* من نتائج الدراسة أن نسبة 78% من الخريجين لم يحصلوا على دعم أو تشجيع من قبل السلطات المحلية، وهذا يرجع إلى نقص أو غياب الثقافة المجتمعية في هذا الإطار، بحيث هناك ندرة في دعم وتشجيع الخريجين الجدد المنشئين للمشاريع والمؤسسات، وخاصة منها ما حققت نجاحا، ونخص بالذكر أهم نوع من الدعم الذي يحتاجه الخريج وهو الدعم المالي الذي تحتاجه المؤسسات لإكمال النقائص في مشروعها، وكذا لإكمال مشوارها في النجاح وللتطوير من نفسها. أما أنواع الدعم والتشجيع التي تحصل عليها الخريج من قبل السلطات المحلية تمثلت فيما يلي: الشهادات والتكريمات بنسبة 60%، والذي يبرز في أحد المحفزات بالنسبة للخريج والمتمثلة في التكريمات التي تعطى خلال الحفلات والملتقيات والندوات، والتي تعزز من أهمية صاحب المؤسسة، يليها الدعم المعنوي بنسبة 40%، حيث تعمل السلطات المحلية على تحسيس صاحب المؤسسة بأهميته ضمن المجتمع المحلي، والمحيط الخارجي التي توجد في نطاقه، وهذا من خلال وصول مؤسسته إلى مستوى مرضي وتحقيقها لعوائد ربحية.

#### 04) استخلاص نتائج الفرضية الرابعة المتعلقة بالعوائق التي تواجهها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

بعد التطرق إلى البيانات الميدانية من خلال الجداول الإحصائية الخاصة بهذه الفرضية، توصلنا إلى أن أغلب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المنشأة من قبل خريجي الجامعة ببلدية تبسة تعاني من عوائق تحد من فعاليتها، وهذا من خلال إجابات أغلب أفراد العينة الموضحة كما يلي:

\* تعاني نسبة 94% من المؤسسات من عوائق مختلفة، وهذه العوائق تقوم بعرقلة السير الجيد للمؤسسة، حيث لا يخفى علينا أن كل مؤسسة مهما كان نوعها، أو مجال تخصصها تواجهها عراقيل تحد من فاعليتها.

وتتوزع أهم الصعوبات التي تواجهها المؤسسات المعنية كما يلي:

(أ) **الصعوبات المالية:** إن أهم نوع من أنواع الصعوبات التي تواجهها المؤسسة هي الصعوبات المالية وهذا بنسبة 25,30% حسب تصريحات عينة البحث، حيث تعد مؤشرا لوضع المؤسسة بصفة عامة، وهي ظاهرة تعكس وضعية المؤسسات الاقتصادية في الجزائر، باعتبار أن المستثمرين وأصحاب المشروعات الصغيرة والمتوسطة لا يتوقفون عن المطالبة بحل المشكلات الخاصة بمؤسساتهم، وخاصة من الناحية المادية التي تتمثل في خلق فرص استثمارية حقيقية تمكنهم من تحقيق معدلات نمو مرتفعة بأنشطتهم المختلفة، وتبرز الصعوبات المالية في: **كلفة رأس المال والتمويل.**

(ب) **عدم قدرة المؤسسة على منافسة المؤسسات الأخرى:** مثل نسبة 24,10%، ذلك أن المؤسسة تواجه نوعا مهما من أنواع الصعوبات يبرز في عدم توفر المواصفات التنافسية في منتج المؤسسة: كالجودة، السعر، وتمثل تحديا حقيقيا ليس للمؤسسات الصغيرة فقط بل كذلك المؤسسات المتوسطة، ففي ظل الانفتاح الكبير للأسواق والتطور السريع في مجال التكنولوجيا وجدت المؤسسات نفسها في محيط يتسم بالمنافسة الشديدة، وبالتالي زاد عدد المؤسسات وتنوعت منتجاتها وكذا مجالات نشاطها، واختلفت رغبات الزبائن، ومن ثم تصاعدت المنافسة بين المؤسسات.

(ج) **عدم القدرة على إدارة المؤسسة:** حيث مثلت نسبة 21,69% والتي تعد نسبة معتبرة مقارنة بالمؤشرات الأخرى، وتبرز في عدم توفر القيادات والخبرات والإدارية التي تتلاءم مع التغيرات التي تطرأ على المؤسسة، حيث أن أسلوب القيادة المستخدم هو ما يميز النواحي الإدارية، ومن منظور الإدارة التسلطية هو الأكثر استخداما في هذا النوع من المؤسسات، وتتمحور مشكلات إدارة المؤسسات في الجزائر في: **الاعتماد على معلومات خاطئة، عدم المرونة والاهتمام الزائد بالتفاصيل، عدم الواقعية في التخطيط، الأناية عند وضع الرؤية.**

(د) **صعوبة في تسويق الإنتاج:**، بينما تم تسجيل نسبة 18,07% التي مثلت صعوبة تسويق الإنتاج، ذلك أن المشكلات التسويقية تمثل عائقا في طريق تحقيق الأهداف التسويقية، حيث تعاني المؤسسات قصورا في النظم التسويقية الحالية مثل: **إتباع إستراتيجية خاطئة في تحديد السوق المستهدف أو تخطيط المنتجات أو**

التسعير أو اختيار طرق التوزيع، أو إتباع طرق ترويج غير مناسبة أو قصور إستراتيجية مواجهة المنافسة، وبهذا يمثل عائق في سبل تسويق الإنتاج في المؤسسة.

**هـ) الأداء:** الذي مثل نسبة 10,84%، تتضح في مشكلات الموظفين الذين يتراجع أدائهم بسبب الضغوط التي يعانون منها داخل المؤسسة، وخاصة بسبب تراكم الأشغال مقارنة بالراتب المتحصل عليه نهاية كل شهر، وبهذا يسبب إحباط وفشل للموظفين في تحقيق أداء عالي كما ينبغي، مما يؤثر سلبا على سير المؤسسة بشكل عام.

\* مثل التسويق أهم سبب من أسباب الصعوبات التي تواجهها المؤسسة وهذا بنسبة 69,09 % حسب إجابات المبحوثين حيث أن تطبيقه بالمعنى الحرفي هو مسألة شاقة ومعقدة، باعتبار أن هناك فئة قليلة من المؤسسات التي نجحت في تجسيده على أرض الواقع حتى في البلدان المتقدمة، نظرا لعدم توفر منتجاتها على المعايير والمواصفات التنافسية من حيث النوعية والسعر...

\* صرحت نسبة 78,8% من عينة البحث بإمكانية التغلب على هذه الصعوبات التي تعد حلقة وصل بين صاحب المؤسسة ونجاحها، ذلك أن أي مؤسسة تواجهها مثل هذه العراقيل ويكمن الفرق فإن هناك من يمكنه التغلب عليها، ومنه من يستسلم في أول عثرة يصادفها. وتتمثل سبل التغلب على الصعوبات الخاصة بالمؤسسة فيما يلي:

**أ) تكافؤ الفرص بين المؤسسات المنافسة:** انحصرت في نسبة 46,30% حسب المبحوثين، حيث أنه في ظل تنامي المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، تعقد الوضع بسبب المنافسات الحامية بين المؤسسات، في محاولة الوصول إلى سقف النجاح، لكن في ظل هذه المنافسات تظهر مؤسسات تحاول تحطيم مؤسسات أخرى في منافسة غير شريفة، من هنا فإن هذا الأمر يهدد بعض المؤسسات بالفشل.

**ب) الجودة:** بنسبة 14,9%، حيث يمثل ضمان الجودة هو الشغل الشاغل الذي تسعى المؤسسات للوصول إليها وضمان بر الأمان لها، والجودة في المؤسسة تقوم على حسن إدارتها، ونوعية المنتج، نظام التسويق، التعامل مع الموظفين من منظور القيادة الجيدة.

**ج) حسن التسيير:** الذي مثل نسبة مقدرة ب 16,67%، حيث يقوم تسيير المؤسسة على الأسلوب العلمي لحل مشكلاتها، الذي يقوم على تعريف المشكلة وتحليلها ودراستها، ويلزم صاحب المؤسسة على الالتزام به، والسعي على المحافظة عليه، وتتمثل مشكلات التسيير في الإدارة الجزائرية في تغليب العلاقات الشخصية على الرسمية، والصراع داخل المؤسسة الجزائرية، وهذا ما يؤدي إلى خلل داخلها.

\* تعاني نسبة 52% من الخريجين من وجود صعوبات في تسديد القرض، وهذا بسبب: سوء الأداء، وعدم القدرة على المنافسة، والصعوبات المالية وغيرها.. مما يؤدي إلى خلل في المؤسسة وسيرها، إضافة إلى الهيئات الداعمة التي تمهل مدة للخريج للتسديد، وهذه الفترة بالنسبة له غير كافية في حالة المبلغ المقترض كبير، ومخاطر معدل الفائدة والتمثلة في الثمن المقدم من طرف البنك، وذلك للحصول على القرض الذي من خلاله يتحصل البنك على معدلات عائد الفائدة، والتي تكون ثابتة أو متغيرة حسب العمليات البنكية، وهذه الفائدة هي التي تصعب على صاحب المؤسسة من تسديدها في وقتها الممنوح.

\* نسبة مسجلة في 52% من المؤسسات التي لا تواجه صعوبة في تسويق منتجاتها، وهذا بسبب الخبرة المكتسبة في مجال التسويق، وتوظيف أشخاص أكفاء في هذا المجال، كما يتضح أيضا من خلال وضع الخطط والاستراتيجيات اللازمة الخاص بنظام التسويق، وطرق توظيفها بما يحقق الفائدة لأهداف المؤسسة، ودراسة بدقة الفئة المستهدفة أي المستهلكين للتمكن من تسويقها بالشكل السليم.

أما نسبة 48% من المبحوثين يواجهون صعوبة في تسويق المنتجات، وهذه الصعوبات تمثلت في ما يلي:  
**أ) المنافسة الخارجية:** بنسبة مصرحة ب 43,3%، والتي أصبحت من أهم القضايا التي تعنتي بها المؤسسة، بحيث يبقى الهدف الأسمى لكل مؤسسة هو الانفتاح على العالمية، باعتبار أن أغلب المؤسسات تنحصر في نطاق المنافسة المحلية ولا تتعدى إلى المستوى الذي بعده، وهذا في ظل الأوضاع الحالية بالنسبة للدول النامية، من هنا تشكل صعوبة للمؤسسة خاصة مع بروز نوع إنتاج جديد يظهر في السوق في كل مرة والذي يشكل تهديدا لها ولوجودها.

**ب) نقص الطلب:** حيث مثل نسبة 31,4%، ذلك أنه ينشأ عندما لا يبلغ إجمالي الإنفاق المخطط له إجمالي العرض عند مستوى التوظيف الكامل، وبالتالي تؤدي إلى التوظيف الكامل، ويجدر الإشارة إلى انه في حالة نقص الطلب يتم تحديد التوازن عند مستوى أقل من توازن التوظيف الكامل، مما انه يؤدي إلى توازن العمالة الناقصة وهنا تكون بطالة لإرادية، وبالتالي يتخوف صاحب المؤسسة من الوصول إلى هذه النقطة التي تصبح عائق حقيقي للمؤسسة.

**د) صعوبات خاصة بنقص الإمكانيات التسويقية:** بنسبة مقدرة ب 22,9%، حيث أن معظم المشاكل التسويقية تشكل أزمة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، خصوصا منها ما ينشط في المجال الاقتصادي، وبالتالي تؤثر تأثيرا مباشرا على حجم المبيعات، وهذا ما ينتج عليه تدني السلعة في السوق، ناهيك عن أن

السوق يتعرض لتغيرات تكنولوجية واقتصادية تحكمها المنافسة القوية، والتي قد تكلف خسارة الزبائن والمستهلكين الأوفياء.

هـ) **عدم القدرة على الإنتاج وفق المواصفات المطلوبة:** مثل نسبة 11,4% حسب ما أكده أفراد العينة، وذلك لعدة أسباب منها: تغير المنتج في كل مرة، وظهور منتجات أخرى في السوق، وبهذا يصبح تحدي بالنسبة لصاحب المؤسسة هو تفادي الوقوع في فخ منافسة المؤسسات الأخرى دون الالتفات إلى هذه النقطة، إضافة إلى مشكلة إنتاج السلع بطريقة عشوائية ودون مراعاة الطلب عليها، وخاصة إذا ما كان هذا المنتج رديء ما ينتج مخزون خاص بالسلع الفائضة، وكذلك تقلبات الأسعار وغلاء المواد الأولية... وبالتالي تخسر المؤسسة أموالها في سبيل الإنتاج العشوائي.

\* يعاني الخريج من صعوبات في التعامل مع المحيط المجتمعي الذي له علاقة بنشاط مؤسسته، وهذا بنسبة 64%، وهذا بسبب خضوع المؤسسة لتأثيرات سلبية ترجع إلى المحيط الخارجي أو البيئة المحيطة بها، حيث تؤثر على المؤسسة ومجال نشاطها، فمحيط المؤسسة يتسم بنوع من التعقيد، والمؤسسة منذ نشأتها تولد وتنشأ وتكبر في شبكة من العلاقات الاجتماعية مع جملة من الفاعلين الاقتصاديين، وفي هذا الشأن تؤثر وتتأثر باعتبار أن محيطها لا يتضمن فقط العنصر المادي بل يضم أيضا العنصر المعنوي.

وتتمثل نوع الصعوبات التي تواجهها المؤسسة في التعامل مع المحيط المجتمعي:

أ) **نقص ثقافة المستهلك:** مثلت أهم نوع من الصعوبات التي تواجهها المؤسسة في التعامل مع المحيط المجتمعي وهذا بنسبة 53,9% حسب المبحوثين، فبعض المؤسسات لم تستطع إيصال جودة منتجاتها للمستهلك عبر العملية التسويقية، مما أثر على المنتج وجودته حين وصوله إلى يد المستهلك، وأحيانا يكون المنتج عالي الجودة لكن لا يتقبله المستهلك لأنه تم إيصال فكرة ناقصة عنه، أو فكرة خاطئة وبالتالي يجب دراسة المستهلك من مختلف النواحي للتأثير فيه، إضافة إلى تنوع أماكن اقتناء السلع، مما صعب على المستهلك معرفة السلعة التي ترضيه، ووضعه أمام خيار ألا وهو موازنة العديد من البدائل والعوامل قبل الوصول إلى قرار للشراء النهائي.

ب) **عدم تكافؤ الفرص بين المؤسسات القديمة والناشئة:** بنسبة 25,6%، وهذا نظرا لازدياد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مما نتج عنه فشل مؤسسات، ونهوض مؤسسات أخرى من جهة أخرى، ناهيك عن المنافسة الشديدة بين المؤسسات القديمة والجديدة، مما تشكل تهديدا يمس بأمن وهدوءها، ومن أبرز المشاكل

الخاصة بعدم تكافؤ الفرص هو عدم وجود علاقة مشتركة بين المؤسسات الناشطة في مجال واحد حيث أن العقد والشراكة بين المؤسسات يحميها من التهديدات والمخاطر، حينما يكون ذلك عن طريق الاندماج أو شراء بعض الوسائل الإنتاجية والمعدات الخاصة بالتوزيع، وبهذا تسعى المؤسسة في كل مرة استعدادا لهذه التغيرات.

**ج) التعريف بنشاط المؤسسة:** مثلت نسبته 20,51 %، باعتبار أن المؤسسة ينقصها الاهتمام بهذا الجانب، أي التعريف بمجال المؤسسة الذي يشمل تنشيط دورات وأيام تعرف بالمؤسسة ونشاطها، وكذلك ملصقات ومنشورات عامة سواء في البيئة التي تنشط بها المؤسسة أو من خلال مواقع التواصل الاجتماعي، وهذا لاستقطاب مختلف فئات المستهلك، وليصبح في مجال المؤسسة معروفا بمنتجه، إضافة إلى نقطة مهمة أخرى ألا وهي الترويج إلى السلعة، وهذا يكون من خلال تقديم عينات مجانية للمستهلكين يكون الهدف منها التعريف بنوع هذا المنتج وجودته، ومن خلالها ذلك تعرف العلامة التجارية وسط المستهلكين ومن ثم اقتنائها، لكن بالرجوع دوما إلى الواقع يبقى هذا الاهتمام ضعيفا مما يخلق مشكلة في التعرف على المؤسسة ونشاطها.

\* حصول أغلب الخريجين على مساعدة طرف آخر في تسوية صعوبات المؤسسة وهذا بنسبة 78%، وهذا يبرز من خلال الاستعانة بالأشخاص المقربين لصاحب المؤسسة، كذلك بعض الوسطاء المختصين في مجال المؤسسة واستشارتهم للاستفادة منهم من خلال الخبرة الكافية في حل المشكلات، حيث يتم الاستفادة من مختلف الإعلانات ووسائل الاتصال اللازمة التي تساعد في التصدي لأي عائق. ويتمثل الطرف المساعد للخريج في تسوية الصعوبات الخاصة بالمؤسسة فيما يلي:

**أ) المساعدين المختصين:** كأهم طرف مساعد في تسوية الصعوبات الخاصة بالمؤسسة، وهذا بنسبة 76,92% حسب ما أكدته إجابات عينة البحث، ذلك أن بعض المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عادة ما تفشل بسبب نقص في أخصائيين في هذا الميدان، وهذا يرجع إلى نقص التأهيل والتكوين، وبالتالي يتحتم تكوين مختصين في إدارة الأعمال والتسيير لمساعدة المؤسسة على تسوية صعوباتها، ويبرز هذا من خلال الاجتهاد أكثر في تحقيق الجودة الشاملة التي من مزاياها تحسين منتج المؤسسات ونجاحها وبالتالي تطورها.

**ب) الأصدقاء المقربين:** مثل الأصدقاء المقربون نسبة 23,08%، وخاصة إذا كان هذا الصديق يمثل شريك العمل، حيث يقومان سويا بوضع خطط وإستراتيجيات لمواجهة مختلف الصعوبات التي تحاصر المؤسسة،

والبحث عن سبل حلها بطرق عقلانية، وفي نفس الوقت يمثل الصديق المحفز المعنوي لصاحب المؤسسة وجرعة الطاقة الايجابية.

\* أغلب خريجي الجامعة أصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة يفضلون الاستمرار في مؤسستهم والحفاظ إليها وهذا بنسبة 58% ، ذلك أن الخريج لا يفكر بالقيام بمشروع آخر، وهذا بسبب تحقيق مؤسسته لنجاح وتطور منذ فترة تأسيسها، ومنها من حققت قفزة نوعية في ساحة المنافسة، وكذلك في نجاحها في مجال التسويق. في المقابل عبرت نسبة 42% عن تفكير الخريج في القيام بمشروع آخر، وهذا من خلال عدم قدرته على التفوق على الصعوبات التي تعترض مؤسسته، وبالتالي يحقق فشلا في تطويرها، بسبب نقص الخبرة من جهة، وعدم القدرة على تسديد القروض في الآجال المحددة من جهة أخرى، إضافة إلى ضعف المردود المالي والعوائد الخاصة بالمؤسسة، مما يضطر بالخريج إلى التفكير بمشروع آخر، والتخلي عن مشروعه الحالي بسبب عدم قدرته على تحقيق للأهداف التي كان يصبو إليه، وفي العادة تلعب أيضا المؤهلات والكفاءات المكتسبة من الجامعة دورا هاما في هذا الترك، بحيث أن غياب لغة التخصص في هذا الشأن تشكل هذا الفرق في البحث عن مشروع آخر، أو العكس في ما تم تداوله بحيث يمثل التفكير بمشروع آخر هو توسيع نطاق المشروع بمشاريع فرعية لزيادة العوائد التنموية للمؤسسة ولتطويرها أكثر فأكثر لتصبح محل استقطاب للفئات الباحثة عن الشغل ومن بينها خريجي الجامعة البطالين.

وقد برر أصحاب المؤسسات الراغبين في القيام بمشروع آخر بما يلي:

(أ) **توسعة المشروع إلى عدة فروع:** وهذا بنسبة 66,67%، حيث يتجسد من خلال تحقيق المؤسسة لعوائد تنموية ربحية، وكذلك فائض مالي مما يساهم في تطور المؤسسة، من هنا يقوم صاحب المؤسسة من الاستفادة من هذا النجاح، بتوسعة المشروع إلى مشاريع فرعية مستقطبة لمختلف الفئات البطالة، وبالتالي امتصاص الفائض من الخريجين الذين تطرحهم الجامعة كل عام، وفي نفس الوقت محاولة بناء قطب هام ضمن نطاق المجتمع المحلي، وتعمل مصالح وزارة العمل والتشغيل والتضامن الاجتماعي، إلى تحديد جملة من الشروط للاستفادة من رفع التجميد عن كافة المشاريع المتعلقة بتوسعة النشاط، في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب والصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، من خلال منح قروض إضافية ومرافقة لمشاريع الأونساج الناجحة.

(ب) **البحث عن دخل أفضل:** مثل البحث عن دخل أفضل نسبة 33,33%، ذلك أن العنصر المالي هو دائما العنصر الأهم الذي يشغل صاحب المؤسسة، وخاصة عندما يكون هناك دخل أقل في مشروعه المؤسس، أو



عندما يفشل ويحقق خسائر على مستواها بسبب نوع المنتج المسوق، من هنا يصبح البحث عن مصدر دخل آخر من أسباب تفكير الخريج بالقيام بمشروع آخر، من هنا تبدأ رحلة محاولة البحث عن مشروع ناجح يحقق من خلاله دخلا ماديا مرضيا.

\* أما نسبة 54% من الخريجين بينوا عدم خوف الخريج على مستقبل مؤسسته، بحيث أن هذا الخوف يكمن بالدرجة الأولى من تحقيقها للفشل، وهذا من خلال التعامل مع المعوقات والصعوبات بعقلانية وبالطرق السليمة، وعدم الانشغال والسقوط في فخ النجاح، إضافة إلى اكتساب الخريج صاحب المؤسسة قد اكتسب الخبرة الكافية والتي تؤهله لمواصلة مشواره في المؤسسة. وهذا ما يؤكد صحة هذه الفرضية.

### ثانيا) استخلاص نتائج الدراسة في ضوء الدراسات السابقة:

لقد تم التطرق إلى الدراسات السابقة في الجانب النظري من موضوع الدراسة والمتعلقة بمخرجات التعليم العالي والتنمية المحلية، وكذا المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، والتي تعبر عن متغيرات الدراسة، والتي بدورها تضمنت دراسات محلية وأجنبية للإحاطة بالموضوع بشكل أوضح، ومن ثم فتح المجال لدراسات جديدة في هذا التخصص بالبحث والتمحيص.

وعليه سوف نقوم بتفسير نتائج الدراسة الحالية حسب متغيرات الدراسة وأسئلتها وهذا بالاعتماد على الدراسات السابقة الموضحة كما يلي:

### 01 استخلاص نتائج الدراسة في ضوء الدراسات الأجنبية:

أ) دراسة أحمد منير أحمداني: التي حملت عنوان أثر مؤسسات القطاع الصغيرة والمتوسطة على العمالة في صناعة المنسوجات في باكستان، والتي توصلت لنتيجتها إلى أن الحكومة لا تبذل جهودا جادة لوضع إستراتيجية في المستقبل في مقاطعة السند، وهذا ما يتقارب مع الدراسة الحالية في التساؤل المطروح المتمثل في: مساهمة المؤسسات التي ينشئها خريجو الجامعة في مجالات التنمية المختلفة، والذي يبرز من خلال المؤشر الخاص بدعم السلطات المحلية لخريجي الجامعة، حيث توصلنا إلى أن السلطات المحلية لا تشجع أو تدعم خريجي الجامعة أصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في بلدية تبسة، وحتى وان وجد هذا الدعم فإنه يبرز من خلال الدعم المعنوي، والتكريمات والشهادات، وهذا الدعم أو التشجيع يدخل في إطار الجهود التي سعت المؤسسة لتحقيقها ضمن متطلبات التنمية المحلية منذ تأسيسها إلى اليوم، لكن هذا النوع من

الدعم لم يرقى إلى مستوى أعلى منه والذي يحتاجه الخريج الجامعي صاحب المؤسسة، ألا وهو الدعم المالي الذي يمثل أهم مطلب حالياً وهو الذي يحدد مصير المؤسسة وكيوننتها، إما بالبقاء والتطور، وإما بالفشل والسقوط، مما يؤدي بالخريج الجامعي إلى عدم الانتظار المجدي من تحرك هذه السلطات وقيامها بأي نوع من الدعم، وخاصة الدعم المالي وهذا ما وضحه الجدول رقم (48).

(ب) دراسة جورج فونجر: التي حملت عنوان القرارات الديناميكية ونمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، دراسة بين مؤسسات في شمال الراين . وستاليا الألمانية، والتي تقاربت نتيجتها مع الدراسة الحالية في أن رأس المال الفكري له تأثير ايجابي على نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، حيث أن الاتجاهات المعاصرة في الإدارة الحديثة تتجه نحو معالم موضوع جديد يهتم بالموجودات الفكرية أكثر من الموجودات المادية، وتتمثل مكونات الرأس المال الفكري في: (أولاً) رأس المال الهيكلي الذي يضم: الأنظمة، البراءات، قواعد البيانات، (ثانياً) رأس المال البشري ويمثل: التعليم، الخبرة، التدريب، والمهارة، (ثالثاً) رأس المال الاجتماعي الذي يمثل: العلاقات الداخلية، العلاقات الخارجية، (رابعاً) رأس المال النفسي ويبرز: التفاؤل، الثقة، الأمل، والقدرة على المقاومة. وفعلاً فإذا ما حللنا رأس المال الفكري بما يتوافق مع هذه الدراسة من خلال السؤال المطروح الخاص بملائمة التكوين الجامعي مع متطلبات سوق العمل لوجدنا أنه يتضح من خلال المؤشرين التاليين: الأول في تلقي الخريج لتكوين في مجال المؤسسة، والذي يبرز في: تكوين خاص بالتأمينات، تكوين خاص في الإعلام الآلي، وتكوين خاص في الفندقية والسياحة والتي يبينها الجدول رقم (30). أما الثاني فيتضح في مساعدة المعارف المكتسبة من قبل خريجي الجامعة في إدارة مؤسسته حيث تتمثل الاستفادة منها من خلال: التكيف مع نوع نشاط المؤسسة، حل مشكلات المؤسسة، اكتساب المؤهلات والمهارات اللازمة، وأخيراً اكتساب الخبرة والتي يوضحها الجدول رقم (31)، أما التساؤل الخاص باختيار خريج الجامعة لمشروعه بما يتلاءم وتخصصه الجامعي فيتضح من خلال المؤشر الخاص بمرتكزات تسيير المؤسسة التي تعبر عن كل من: التخصص العلمي، المهارات بأنواعها المسيرة والمكتسبة في قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ، والخبرة والتي يمثلها الجدول رقم (40).

إضافة إلى أن هذه الدراسة تتوافق مع نتائج الدراسة الحالية من خلال التساؤل المتمثل في معاناة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من عدة عوائق ومشكلات في مجال نشاطها، والتي يتضح من خلال المؤشر التالي: كلما زاد توفر رأس المال زاد نمو شركات القطاع الصغيرة والمتوسطة الحجم، وفي هذا الصدد نشير إلى أهم عائق يعترض نمو هذه المؤسسات وهو المشكلات المالية، التي يواجهها الخريج الجامعي، والتي تبرز في:

كلفة رأس المال، والتمويل، والتي تعد أهم العوامل من حيث تعقيدها وتشابكها في حياة المؤسسة، وهذا كما يوضحه الجدول رقم (50).

(ج) دراسة تينا ساندلهوفر: الذي مثل عنوانها تنظيم المسؤولية الاجتماعية للشركات حالة مشاركة الموظفين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، والتي توصلت إلى أنه في إطار المسؤولية للشركات فإن آليتي الصراحة ولغة الحوار داخل المؤسسة هي النشاط المنظم الذي يربط المستوى الفردي أي صاحب المؤسسة بالهيكل التنظيمي للمؤسسة ككل، ومن ثم اتخاذ قرارات حولها بشكل سليم، وهو ما يوضحه الجدول رقم (40) من خلال مرتكزات تسيير المؤسسة التي تقوم التخصص العلمي، الخبرة، والمهارات تقوم على الذكاء في التسيير والتي من بينها تجسيد الروح الايجابية في القيادة وخاصة في التعامل مع العاملين داخل المؤسسة بالاعتماد على لغة الحوار الهادف والبناء، ومشاركتهم في مختلف الأنشطة لتعزيز روح المسؤولية الاجتماعية وتوظيفها بما يساهم في تحقيق التكيف داخل المؤسسة، وهذا المؤشر يندرج ضمن التساؤل المطروح في دراستنا الخاص ب اختيار خريج الجامعة لمشروعه بما يتلاءم وتخصصه الجامعي.

## 02 استخلاص نتائج الدراسة في ضوء الدراسات المحلية:

(أ) دراسة غربي صباح: بعنوان دور التعليم العالي في تنمية المجتمع المحلي، التي توصلت إلى أن التخطيط الشامل للتربية يفرض قيام التوازن اللازم بين التطور الكمي والنوعي للتعليم، حيث تتشابه مع الدراسة الحالية من خلال التساؤل المتمثل في ملائمة التكوين الجامعي لمتطلبات سوق العمل والذي يبرز في الجدول رقم (33) الذي يوضح المؤشر التالي: أن الواقع يثبت علاقة من اللاتوازن بين التطور الكمي والنوعي في التعليم الجامعي الذي يطرح مشكلة عدم التوازن بين الجانبين النظري والتطبيقي في الجامعة، وأيضاً في مشكلة اللاتوازن بين خريجي الجامعة وسوق العمل، إضافة إلى عدم مواكبة الجامعة لتغيرات سوق العمل، والتي تندرج فيها وجود تخصصات لا يحتاجها سوق العمل، والتي تضخ أعداد الخريجين سنوياً، من هنا نستنتج بأن تطور الجامعة يبدأ من فرض علاقة توازن بين الجانبين الكمي والنوعي للتعليم تحت ظل التخطيط الشامل للتربية، لكي تحقق نجاحها، وهذا ما توصلت إليها دراسة غربي صباح.

وفي نفس السياق توصلت الدراسة كذلك إلى أن نجاح الجامعات في تحقيق أهدافها بفعالية يجب عليها تصميم الخطط الجامعية وتطويرها بناء على احتياجات المجتمع المتغيرة، وعندما نتطرق إلى احتياجات المجتمع فإنه يجب المرور باحتياجات سوق العمل الذي يستقطب نخبة المجتمع ألا وهم خريجو الجامعة،

ذلك أن استقراء الواقع يوضح وجود فجوة نوعية بين مخرجات التعليم والتأهيل الفني والتدريب المهني واحتياجات سوق العمل، وهذا يبرز من خلال المواكبة حيث لا يستجاب للمتغيرات والتطورات المعرفية والتقنية والمهنية، أي أن هناك تباعدا بين مخرجات التعليم بأنواعه ومتطلبات سوق العمل وهو ما بينه أيضا الجدول رقم (33) .

(ب) دراسة خنفري خيضر: الخاصة بتمويل التنمية المحلية في الجزائر واقع وآفاق، والتي تضمنت نتائجها أن هذا خلل في جهاز تمويل التنمية المحلية، وعليه ينبغي تجديده من خلال تبني إستراتيجية إصلاح، تنتضح في إدخال التحليل المالي كأداة لتسيير الجماعات المحلية، وتنمية الاستثمار كعنصر حيوي للتنمية في العديد من القطاعات الناشطة، وهو ما يتوافق مع الدراسة الحالية وتحديدًا في السؤال المطروح حول مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المنشأة من قبل خريجي الجامعة في مجالات التنمية المحلية من خلال المؤشر الذي وضح معاناة بعض القطاعات من التهميش ببلدية تبسة ونخص بالذكر كل من قطاع الفلاحة وقطاع البيئة الذين يعانون من الإهمال الكبير، وهو ما سبب في إبعاد فئة خريجي الجامعة من الاهتمام بالمشاريع الخاصة بهما، وتفعيلها على أرض الواقع، من منطلق فشلها قبل بدايتها، إضافة إلى عدم قبول الخريج العمل في مثل هذه القطاعات، وأن القروض الممنوحة في هذين النشاطين قليلة مقارنة بالنشاطات الأخرى، من هنا نسجل الاختلال الواضح بين قطاعات النشاط بالولاية، وهذا ما يبرزه الجدول رقم (43).

(ج) دراسة سامية عزيز: حملت عنوان واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، دراسة ميدانية لمؤسسات خاصة متنوعة النشاط بمدينة بسكرة، حيث تشابهت مع الدراسة الحالية من خلال أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تلعب دورا فعالا في كل من التنمية الاجتماعية والاقتصادية، وهذا من خلال توفير مناصب عمل جديدة للأفراد العاطلين، وهذا ما وضحه التساؤل الخاص بمساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المنشأة من قبل خريجي الجامعة في مجالات التنمية المحلية والذي يبرز في الجدول رقم (45).

إضافة إلى أن المؤسسات الكبيرة وبعد استقرار أحجامها لم تعد بحاجة إلى إنشاء وظائف جديدة لهذا تم الالتفات إلى المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لزيادة حجم العمالة والتوظيف، وهذا من خلال الجدول رقم (46)، حيث أن هذه المؤسسات ساهمت في خلق يد عاملة راغبة في الشغل، ومن ثم العمل على توسيع مجال هذه اليد العاملة لاستيفاء مختلف التخصصات والمجالات، وبما أن المورد البشري مهم في تحقيق أهداف المؤسسة بصفة خاصة، وفي تحقيق التنمية المحلية بشكل عام، فإن أصبح التوجه إلى تطوير القطاع الخاص نظرا لأنه يستقطب يد عاملة غير محددة، بخلاف القطاع العام الذي يتميز بمحدودية المناصب

وقلتها.

كما تساهم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بإنتاج تشكيلة متنوعة من السلع والخدمات والمنتجات وتلبية الحاجيات الجارية للسكان، حيث تتقارب مع الدراسة الحالية في الجدول رقم (43)، والذي يمثل القطاعات التي تشتغل بها المؤسسات الصغيرة في بلدية تبسة، حيث تنوعت المنتجات والسلع واختلفت حسب كل من القطاع الصناعي، التجاري، الخدماتي، والبيئي، وهذا التنوع يغطي ويسد احتياجات سكان المجتمع المحلي. تعاني المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من عراقيل أهمها التمويل ومشكلة تسويق المنتجات، والتي يوضحها الجدول رقم (50)، وهو ما توصلت إليه الدراسة الحالية بأن أهم عائق تعاني منه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة هو عائق التمويل ومشكلة تسويق المنتجات، والتي تضمنت أنواع متمثلة في ما يلي: المنافسة الخارجية، صعوبات خاصة بنقص الإمكانيات المادية التسويقية، نقص الطلب، وأخيرا عدم القدرة على الإنتاج وفق المواصفات المطلوبة.

### ثالثا) استخلاص نتائج الدراسة في ضوء المقاربة السوسيولوجية:

بعد التطرق إلى مناقشة النتائج في ضوء الدراسات السابقة، سوف نستعرض نتائج الدراسة في ضوء المقاربة السوسيولوجية بناء على تساؤل الدراسة ومناقشتها:

"لقد حدد دور المقاول في العملية الثانية في نشاط أي صناعة، والمتمثلة في تطبيق المعارف المكتسبة بغرض إنتاج منتج قابل للاستهلاك، حيث يوضح في كتابه *Catéchisme d'économie politique* أن المقاول يقوم بعدة عمليات في عمله، وتتمثل في امتلاك المعارف التي تمثل قاعدة النشاط الضرورية من أجل خلق منتج ما، ثم في الأخير يشرف على التنفيذ، وحسب رأيه فإن هذه المعارف تتمثل في تحديد طبيعة الأشياء التي يسيرها أو يوظفها مثل الأذواق والقوانين الطبيعية التي يمكن أن تساعده على ذلك، ويحصل المقاول على هذه المعارف من المراجع، لهذا ركز ساي على ضرورة تجديد هذه المعارف، وبالتالي فوظيفة المعرفة، والتنبؤ، والتنظيم، والتنسيق، والرقابة"<sup>1</sup>، وهو ما يتوافق مع الدراسة الحالية من منطلق أن الخريج يمتلك المعارف المكتسبة من خلال دراسته في الجامعة والتكوين فيها، والتي يوضحها كل من الجدول رقم (33) و(39) بالاستفادة من المعارف المكتسبة من خلال: التكيف مع نوع نشاط المؤسسة، ومن خلال اكتساب الخبرة الكافية المخولة للإشراف عليها المؤسسة، إضافة إلى اكتساب المهارات والمؤهلات اللازمة

<sup>1</sup>صاندره سايببي: مقاربة نظرية حول تطور الفكر المقاولاتي، مجلة العلوم الإنسانية، عدد 40، جامعة قسنطينة، 2013، ص207 (بتصرف).

لإدارتها والتحكم فيها كما ينبغي، وحل المشكلات التي تصادف صاحب المؤسسة من أجل المحافظة على ديمومتها، كما يظهر أثر إدارة المعرفة في المؤسسة في: **تعلم العاملين** والذي يبرز في تجديد المعرفة ضمن تخصصاتهم التكوينية، ويتم هذا بطرق مختلفة بما في ذلك تجسيد المعرفة، وأيضاً يظهر أثر إدارة المعرفة على العمليات من خلال إدارة المعرفة في التطوير من العمليات والفعاليات الخاصة بالمؤسسة كالتسويق والتحسين من العلاقات العامة، التي ترتبط بكل من الكفاءة ومدى الإبداع والابتكار داخل المؤسسة، وهذا ما أكدت عليه هذه النظرية.

"وعليه فقد ظهر المقاول في صورة الوسيط بين العالم الذي قدم العلم والمعرفة، والعامل الذي أنجز العمل من جهة، وبين منتجي عوامل الإنتاج المختلفة من ملاك الأراضي وأصحاب رؤوس الأموال والعمال، والمستهلكين الذين ينتفعون بالسلع المنتجة".<sup>1</sup>

إضافة إلى ذلك فإن فن المقاول لا يمكن أن يتوقع له ديمومة الحياة إذا ما دخل هذا المقاول في صراعات مع موظفيه، فمن المهم إذن أن تؤسس قراراته بناء على كل ما يجري من أنشطة تخص المؤسسة ( معرفة المنتجات، الوضعية المالية) ..

"بالإضافة إلى ذلك يصنف ساي المقاول إلى ثلاث فئات: مقاولين في الصناعة، والزراعة (المزارعين مستغلي المناجم، ملاك الأراضي، مستغلي المحاجر ..) معتبرا المقاول هو من يعمل لحسابه، أما الذي يعمل كأجير فمن يقوم بتسديد أجره هو المقاول.

أما الصنف الثاني فيتمثل في مقاولي الصناعة المعملية أو العملياتية، وهم المقاولين الذين يعملون لحسابهم الخاص، وينتجون منتجا متواجدا مسبقا ومضاف عليه تجديدا ترفع من قيمة هذه المنتجات، وهذا لا يعني أن هذا الصنف يشمل ذلك المقاول الذي يجمع عددا كبيرا من العمال".<sup>2</sup>

"أما الصنف الأخير فيتمثل في مقاولي الصناعة التجارية هم الذي يقومون بتحويل المنتجات من طرف لآخر، من خلال القيام ببيعها (نفس الوضعية تم شرائها بها)، فتصبح في متناول الأفراد الذين يرغبون في الحصول عليها".<sup>3</sup>

وهو ما حددته هذه الدراسة في الجدول رقم (43) من خلال تقسيم مجال نشاط خريجي الجامعة أصحاب

<sup>1</sup>سوسن زيرق: محاضرات في مقياس المقاولاتية، محاضرات موجهة لجميع تخصصات السنة الأولى ماستر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة 20 أوت 1955، السنة الجامعية 2017/2018.

<sup>2</sup>صاندره سايبى: مرجع سابق، ص 207.(بتصرف)

<sup>3</sup>صاندره سايبى: مرجع سابق، ص 207.(بتصرف)

المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في بلدية تبسة، والتي تصدرها قطاع الصناعة كأغلب نشاط ممارس في هذه المؤسسات، والذي بدوره يضم العديد من النشاطات الخاصة بتصنيع مختلف المنتجات من أمثلتها: المواد الغذائية، الملابس، مواد التجميل، والمواد الطبية، والتي بدورها تشمل الصناعة التجارية التي تناولها ساي، وللتوضيح أكثر من خلال تسويق المنتجات إلى المستهلك وترويجها ثم بيعها بعد قيام صاحب المؤسسة بدراسة السوق واحتياجات المستهلك المختلفة وتصنيع منتجات تكون في متناول الجميع، وترضي مختلف الأذواق.

ثم يليها مجال الأنشطة الخدمائية والذي يمثل التصنيف الثاني الذي تحدث عنه ساي تحت تسمية المجال العملياتي والذي يبرز في كل من: الفنادق، مؤسسة النقل، شركة الكهرباء والغاز... الخ، والتي تعد من القطاعات المهمة في خدمة أفراد المجتمع المحلي، وتحقيق تنمية محلية شاملة، كما تم توضيحها في الجدول السابق.

ونتيجة لكون النظريات التي جاءت بها المدرسة الفرنسية قامت بتقليص بعد المقاول إلى درجة اعتباره مقاول مسير للموارد ومنسق.

"ومع هذا فإن المقاول يعرف أيضا بأنه ذو حكم جيد في نشاطه التسييري داخل المنظمة مثلما أكدته النظرية التوماسية Théorie thomiste، وتأكيذا على ذلك نجد أن ساي في كتابه d'économie Traitée politique في سنة 1803 يدعم الميزة الأساسية للمقاول الناجح ذو الحكم الجيد.

وتأتي روح القيادة هذه بعيدة عن المهارات العقلانية، فهي مغذاة من طرف المعارف الفردية ومن الفطرة، أي يمكن أن يكون كل الأفراد مقاولين، لأن كل فرد يمكن أن يكون له حكم جيد في مجال خاص ومستوى محدد على مستوى السوق.<sup>1</sup>

"فمن أجل أن يكون قرار المقاول جيدا، ينبغي توافر ثلاثة عناصر، يلخصها ساي في:

\* ضرورة امتلاك المقاول للكفاءات المعنوية الجيدة للنشاط الذي يرغب في مباشرته.

\* ضمان أن يكون هناك رأسمال للمؤسسة يضمن لها انطلاق للنشاط.

\* مجابهة الخطر والصدفة الذي يرتبط بمؤسسته.<sup>2</sup>

حيث يبرز الجدول رقم (40) تحديد مرتكزات تسيير المؤسسة التي صاحبها خريج الجامعة نفس توجه ساي

<sup>1</sup> صاندره سايبى: مرجع سابق، ص 208 (بتصرف).

<sup>2</sup> صاندره سايبى: مرجع سابق، ص 208 (بتصرف).

من خلال كل من: التخصص العلمي والذي يتكون فيه هذا الخريج في الجامعة، ومن ثم اكتسابه الخبرة اللازمة لإدارة وتسيير مؤسسته على المدى البعيد، والتي تحتاج للمهارات والتي يندرج ضمنها الحكم الجيد في النشاط التسييري داخل المؤسسة، إضافة إلى تجسيد لروح القيادة في التعامل مع العاملين وتجسيد لغة الحوار بعقلانية، والقدرة في التمكن من مسايرة المحيط الخارجي، والسوق بصفة عامة.

"وللتقليل من كل هذه الأخطار والقدرة على اتخاذ القرار الجيد، يقوم المقاول بتعلم أصول الاقتصاد والتسيير، أي ينبغي أن يتحكم جيدا في فن المقابلة، أو بعبارة أخرى فن العمل والتوظيف الأحسن لرأسمال والعمل. ونخلص إلى أن علوم إدارة الأعمال هي علوم هذا الفن المتمثل في التوليف والإدارة فالمقاول هو إذن الذي يدير ويسير ليس مجدد فقط، ففضلا عن إتقانه للقدرة على توظيف واستغلال رأسمال ينبغي أن ينجح في الرفع من مردودية العمل، فحسب ساي على المقاول أن يكون مطلعاً على مبادئ الاقتصاد السياسي.

وعليه إن النظرية التي قدمها ساي في هذا الاتجاه تحمل شكلا من الايجابية الصناعية من خلال استبدال المقاول بمدير الأعمال الذي تشكل ضمن نظام علوم التسيير والاقتصاد والعلوم الدقيقة.<sup>1</sup> وهذا ما يبرزه الجدول رقم (19) ذلك أن أغلب خريجي الجامعة أصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تخصصهم ضمن حقل علم الاقتصاد، وبالأخص العلوم التجارية والمالية والذي يعد من التخصصات المهمة في العصر الراهن، والذي ينطوي على مجال العمل الحر وتطوره بحيث يبرز في إنشاء المشاريع، نظرا لأنه يفتح آفاقا كثيرة للخريج، ويمنح العديد من الفرص في اختيار مجال العمل والنشاط الذي يجتذبه، إضافة إلى تخصص علم اجتماع التنمية وهو من التخصصات البارزة نظرا لاهتمامه بقضايا التنمية والبرامج التنموية، المقاولاتية، إنشاء المؤسسات وإدارتها، والاهتمام بالممارسات الاجتماعية، وكذا العلاقات الاجتماعية وتبورها ضمن الثقافة المجتمعية السائدة في مجال العمل والوظيفة.

"ومن أجل معرفة ما هو المنتج الذي ينبغي إنتاجه، من المفترض أن يقوم المقاول بتقييم رغبات المستهلكين، ويستبق عملية تقديرها وتطورها، وبالتالي فإن ساي وكورسال هما من أعلننا بطريقة أو بأخرى عن مدلول التسويق، وفي نفس السياق وحسب ساي دائما ينبغي على المقاول أن يعرف طبيعة المنتج الذي يريد إنتاجه."<sup>2</sup> أو يتعرض لصعوبات تخص المحيط الخارجي فنقص ثقافة المستهلك تجعل من

الخريج صاحب المؤسسة يواجه مشكلات عديدة تؤدي إلى انقطاع في الصلة بينه وبين محيطه، وللخروج من

<sup>1</sup>صاندره سايبى: مرجع سابق، ص 209(بتصرف).

<sup>2</sup>صاندره سايبى: مرجع سابق، ص 209(بتصرف).



هذه البوتقة يجب تعلم أصول التسويق فيما يخص منتجاته، وهذا ما بينه الجدول رقم (55).

#### رابعاً) النتائج العامة للدراسة:

بعد عرض البيانات الإحصائية لتساؤلات الدراسة وتحليلها بناء على المعطيات الميدانية، وتفسيرها في ضوء الفرضيات، والمقاربة السوسولوجية نصل إلى النتائج العامة للدراسة الخاصة بخريجي الجامعة أصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في بلدية تبسة، نردها كما يلي:

\*تلقى الخريج لتكوين آخر يتلاءم مع واقع متطلبات نشاط مؤسسته، وهذا نظرا لأن التكوين في الجامعة ليس كافيا، حيث يبرز نوع التكوين المتلقي في كل من: الإعلام الآلي نظرا لأهميته في نشاط وإدارة المؤسسة، من منطلق أن كل مؤسسة تحتاج الوسائل التكنولوجية اللازمة في تسييرها وفق متطلبات العولمة، إضافة إلى التكوين في التأمينات وهو من الأهمية بمكان وهذا من خلال حماية المؤسسة المملوكة والحفاظ على استمراريتها في حال تعرضها لمشكلات بما يمكنها من الاستمرارية، وبالتالي يضمن وجودها، وأخيرا التكوين في السياحة والفندقة نظرا لنقص هذا التكوين، ونقص الإطارات المؤهلة.

\* استفادة خريج الجامعة من معارفه المكتسبة خلال تكوينه في الجامعة، وهذه المعارف ساعدته في إدارة مؤسسته من خلال كل من: التكيف مع نوع نشاط المؤسسة وهذا نظرا لتطابق التخصص المدروس مع نوع هذا النشاط مما يساعده في تحقيق نوع من التكيف، إضافة إلى اكتساب الخبرة وهذا يبرز في التحكم في سيرها، والتعامل مع النقائص الموجودة في المؤسسة والتعامل معها، وفي قدرته على حل مشكلات المؤسسة التي تعاني منها وتسييرها بالشكل الذي يضمن تطورها، أما أخيرا في اكتساب المهارات اللازمة في تسيير المؤسسة وتنظيمها والسعي إلى تحقيقها لعوائد تنموية ربحية تساهم في تطويرها، وفي هذا الصدد تذهب النظرية الوظيفية للاقتصاديين التي يمثلها ساي في تحديد دور المقاول في النشاط الخاص بالمؤسسة، والذي يربطه بتطبيق المعارف المكتسبة من منطلق أن امتلاك المعارف يمثل قاعدة النشاط الضرورية من أجل خلق منتج ما، وحسب رأيه يجب تجديد هذه المعارف، وعليه فإنه يحدد وظيفة المعرفة، في: التنبؤ، والتنظيم، والتنسيق، والرقابة.

\* يحتاج خريج الجامعة إلى تكوين إضافي لاكتساب مهارات تساعده في سوق العمل، حيث تتمثل الحاجة إلى هذا التكوين نظرا لأن التكوين في نظام ل م د نظري، ويتضح ذلك من خلال ارتفاع نسبة الخريجين من حملة الماستر والدكتوراه سنويا، وفشل الالتحاق بسوق العمل بسبب قلة المناصب وتفشي المحسوبية بكثرة.

\* هناك فجوة نوعية بين مخرجات التعليم والتأهيل الفني والتدريب المهني واحتياجات سوق العمل، بمعنى أن ما يدرسه الخريج لا يتوافق مع احتياجات هذا السوق بسبب كل من: عدم مواكبة الجامعة لتغيرات سوق العمل، بمعنى ذلك محاكاتها للوظائف الجديدة التي تبرز في سوق العمل، والتخصصات التي ينبغي على الجامعة الاهتمام بها حيث توقعت في نمطية نظام التعليم العالي. إضافة إلى عدم التوازن بين الجانب النظري والجانب التطبيقي وهذا يبرز من خلال سيطرة الجانب الأول على الجانب الميداني ما أدى إلى خلل في العلاقة بينهما. أما أخيراً فتمحورت في وجود تخصصات لا يحتاجها سوق العمل من منظور تغير عالم الشغل وتغير في القطاعات الناشطة وبروز وظائف في الساحة، واختفاء وظائف قديمة ما يوضح التحجر الذي يعيشه السوق.

\* عدم انفتاح الجامعة على المحيط المجتمعي في ظل نظام ل م د بسبب اختلال العلاقة بين العرض والطلب، وهذا دون اعتبار للتخصصات الملبية لاحتياجات السوق، وعدم توافق نسبة الخريجين سنويا مع المناصب، إضافة إلى ضعف مستوى التكوين في الأطوار الخاصة بالليسانس والماستر والدكتوراه. وتتمثل أسباب ضعف هذه العلاقة بين الجامعة والمحيط المجتمعي في: إشكالية العلاقة بين الجامعة، أيضا فشل الجامعة الجزائرية في محاكاة التغيرات الاجتماعية، إضافة إلى سبب آخر وهو علاقة الجامعة الجزائرية بالمجتمع.

\* تتناسب تخصصات الخريجين مع ميولهم ورغباتهم، من منطلق اختيارهم للتخصص الجامعي المدروس عن قناعة، وهذا التخصص ساعدهم في توظيف معارفهم المكتسبة في نشاط المؤسسة، بغض النظر عن ضعف التكوين الخاص بالجامعة وخاصة في ظل نظام ل م د، إلا أن بعض التخصصات يستفيد منها الخريج في مشواره الجامعي، وهذه التخصصات تبرز في علم اجتماع التنمية، والتخصصات الاقتصادية، وكذا الإدارية. ففي نفس السياق حددت نظرية ساي إلى أن علوم إدارة الأعمال هي علوم هذا الفن المتمثل في التوليف والإدارة، ونجاح المقاول من خلال إدارته وتسييره للمؤسسة وليس التجديد فقط، وعليه ينبغي على المقاول أن يكون مطلعاً على مبادئ الاقتصاد السياسي.

\* يتوافق تخصص الخريج المدروس في الجامعة مع نشاط مؤسسته، حيث تبرز مبررات توافق التخصص مع نشاط المؤسسة في: سهولة تسيير المؤسسة من قبل المسير وكفاءته والتكيف مع مختلف الظروف الخاصة بالمؤسسة مما يحقق لها النجاح، ثم توظيف المكتسبات المعرفية من خلال ما تم تلقيه في الجامعة في إدارة المؤسسة وعملياتها، وكسب ميزة تنافسية للمؤسسات المحيطة بها.

\* إن العامل الرئيسي في نجاح المؤسسة هو اختيار نشاط المؤسسة بما يتلاءم والتخصص المدروس، الذي يتمركز في كل من: توظيف المهارات والمؤهلات اللازمة، وكذا الخبرة، وهكذا فإنه يساعد المؤسسات في تحديد أهدافها، والتطور من المستوى الإنتاجي، وإثبات وجودها في السوق، ومحاكاتها للمؤسسات المنافسة.

\* أن العلوم التقنية من أهم التخصصات التي تحظى بالأفضلية في سوق العمل، وهذا من خلال ما منحه العولمة من تطور للمجتمعات وتوجيهها نحو الرقمنة، ومن منطلق أن الوظائف الحديث تعتمد على العلوم التقنية وتفرضها في ظل التكنولوجيا الحديثة، إضافة إلى العلوم الاقتصادية وهو من التخصصات الشائعة في الجزائر وأشهرها، والذي يستقطب عدد لا بأس به من الخريجين الراغبين في تأسيس مشاريعهم، والحصول على وظيفة في هذا القطاع، أما أخيرا التخصصات الطبية التي ونظرا لأهميتها إلا أنه يستقطب فئة قليلة من الخريجين.

\* يعد النشاط الصناعي أغلب النشاط الممارس في مؤسسة خريج الجامعة ببلدية تبسة، باعتبار أن أغلب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تشتغل في هذا المجال، والذي بدوره يتفرع إلى عدة مجالات متمثلة في: تصنيع المواد الغذائية، ومواد التنظيف، صناعة الزجاج، المنتجات الفلاحية، الألبسة، المواد الطبية.. الخ، ثم قطاع الأنشطة الخدماتية الذي يحتل المرتبة الثانية، ويعد أحد من أبرز الاتجاهات للاقتصاديات المعاصرة خاصة في ميدان الشغل، واستقطاب الخريجين، والذي يتمثل في: الفنادق، مؤسسة نقل، شركة الكهرباء والغاز، الفنادق، والسياحة، والتي بدورها تساعد في تنمية المجتمع المحليين ثم قطاع الفلاحة الذي يعد من القطاعات المهمشة في ولاية تبسة مقارنة ببقية القطاعات، باعتبار أن مجال الزراعة يستهوي تطلعات فئة الخريجين، وأخيرا قطاع البيئة الذي تعاني مؤسساتهم الصغيرة والمتوسطة من صعوبات تمس الممارسات البيئية، ونقص الموارد المالية والاستثمارات في هذا القطاع بالولاية، وهو نفس التوجه الخاص بنظرية ساي الذي يصنف المقاول حسب نوع نشاط مؤسسته إلى ثلاث فئات: الفئة الأولى الخاصة بالمقاولين في الصناعة والزراعة، الفئة الثانية متمثلة في الصناعة المعملية أو العملياتية، والفئة الثالثة خاصة بمقاولي الصناعة التجارية.

\* شهدت أغلب المؤسسات المنشأة من قبل خريج الجامعة تطورا في اليد العاملة، والتي تتوضح في تحقيقها لأهدافها التي من أهمها العائد الربحي، ومن ثم استقطابها لليد العاملة بصفة عامة والخريجين بصفة خاصة،

باعتبار أن المورد البشري قوة المؤسسة، فهي تضم يد عاملة من خريجي الجامعة مما يضمن لها التصدي لمختلف الصعوبات في المؤسسات، وتطورها في حالة ما إذا كانت اليد العاملة مؤهلة.

\* تطور مؤسسة خريج الجامعة بعد إنشائها، وهذا راجع إلى تحقيقها لعوائد تنموية ربحية ساهم في تطويرها والحفاظ على وجودها، بالإضافة إلى تطور في اليد العاملة، واكتسابها الخبرة اللازمة، والتسيير الجيد لصاحب المؤسسة، وقدرته على التعامل مع مشكلات المؤسسة، وتتمثل مجالات تطور المؤسسة بعد إنشائها في ما يلي: في الأداء، رأس المال، نوع الإنتاج.

\* لم يحصل الخريج صاحب المؤسسة على دعم أو تشجيع من قبل السلطات المحلية، وهذا بسبب نقص أو غياب الثقافة المجتمعية في هذا الشأن، وخاصة منها المؤسسات التي حققت نجاحا والتي تحتاج إلى تحفيز مادي، الذي يمثل أهم نوع من الدعم الذي يحتاجه الخريج في إكمال نقائص مشروعه. فأنواع الدعم والتشجيع التي تحصل عليها من قبل السلطات المحلية تمثلت في كل من: الشهادات والتكريمات، والدعم المعنوي.

\* أما الصعوبات التي تعاني منها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المنشأة من قبل خريج الجامعة فتتمثل في: الصعوبات المالية كأهم صعوبة من الصعوبات التي تواجهها المؤسسة، والتي تبرز في كلفة رأس المال والتمويل، إضافة إلى مشكلة عدم قدرة المؤسسة على منافسة المؤسسات الأخرى، نظرا لعدم توفر المواصفات التنافسية في المنتج الخاص بالمؤسسة: كالجودة، السعر، في ظل الانفتاح الكبير للأسواق، ثم صعوبة عدم القدرة على إدارة المؤسسة. ومن أبرز مشكلاتها في الجزائر في: الاعتماد على معلومات خاطئة، عدم المرونة والاهتمام الزائد بالتفاصيل، عدم الواقعية في التخطيط، الأنانية عند وضع الرؤية، تليها الصعوبة في تسويق الإنتاج، وتتمثل الصعوبات التسويقية في: المنافسة الخارجية، نقص الطلب، صعوبات خاصة بنقص الإمكانيات التسويقية. عدم القدرة على الإنتاج وفق المواصفات المطلوبة. إضافة إلى مشكلة في الأداء التي تبرز في الموظفين الذين يتراجع أدائهم بسبب الضغوطات داخل المؤسسة، والذي يؤثر على سير المؤسسة بشكل عام.

\* إن إمكانية التغلب على الصعوبات الخاصة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة تمثل حلقة وصل بين خريج الجامعة صاحب المؤسسة ونجاحها، حيث تتوضح سبل التغلب على هذه الصعوبات في: تكافؤ الفرص بين المؤسسات المنافسة، والابتعاد عن المنافسات غير الشريفة، ثم الجودة التي تقوم على حسن إدارة المؤسسة، ونوعية المنتج، نظام التسويق، التعامل مع الموظفين من منظور القيادة الجيدة، أما أخيرا حسن التسيير

الخاص بتعريف المشكلة وتحليلها ودراستها، حيث أن مشكلات التسيير في الإدارة الجزائرية تبرز في تغليب العلاقات الشخصية على الرسمية، والصراعات داخل المؤسسة.

\* يعاني الخريج من وجود صعوبات في تسديد القرض، وهذا بسبب: سوء الأداء، وعدم القدرة على المنافسة، والصعوبات المالية وغيرها، إضافة الدين الخاص بالهيئات الداعمة التي تمهل مدة للخريج للتسديد، ما يؤثر على سير المؤسسة.

\* يعاني الخريج من صعوبات في التعامل مع المحيط المجتمعي الذي له علاقة بنشاط مؤسسته، حيث تتمثل هذه الصعوبات في: نقص ثقافة المستهلك كأهم نوع من هذه الصعوبات بسبب عدم القدرة على إيصال المؤسسة لجودة منتجاتها للمستهلك عبر العملية التسويقية، وكذلك في تكوين فكرة خاطئة للمستهلك، وتنوع أماكن اقتناء السلع، فمن منظور ساي أنه من أجل معرفة ما هو المنتج الذي ينبغي إنتاجه، من المفترض أن يقوم المقاول بتقييم رغبات المستهلكين، ويستبق عملية تقديرها وتطورها.

إضافة إلى صعوبة عدم تكافؤ الفرص بين المؤسسات القديمة والناشئة بسبب ازدياد عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مما نتج عنه فشل بعض المؤسسات، ونجاح مؤسسات أخرى، وأخيرا التعريف بنشاط المؤسسة الذي ينقص الاهتمام به، وهذا بسبب ضعف التكوين في هذا الإطار.

\* أغلب خريجي الجامعة أصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة يفضلون الاستمرار في مؤسستهم والحفاظ إليها، وهذا بسبب تحقيقها للنجاح والتطور، وتحقيقها لقفزة نوعية في ساحة المنافسة، وكذلك في نجاحها في مجال التسويق، بحيث يمثل التفكير بمشروع آخر هو توسيع نطاق المشروع بمشاريع فرعية لزيادة العوائد التنموية للمؤسسة ولتطويرها أكثر فأكثر لتصبح محل استقطاب للفئات الباحثة عن الشغل ومن بينها خريجي الجامعة البطالين، إضافة إلى البحث عن دخل أفضل.

\* ولنكون موضوعيين حول مدى مساهمة هذه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التنمية المحلية، فإننا توصلنا بأن هذه المساهمة نسبية، نظرا لأنها مازالت لم تقم بتقديم منتج يغطي احتياجات المجتمع المحلي، بحيث يجب أن تتطور على مدى أوسع من حيث عدد العمال، ومن حيث نوع المنتج، إضافة إلى الاهتمام بالقطاعات المهمشة التي لا تقل أهمية عن القطاعات المهيمنة، وتطوير مجال نشاطها لتستقطب اليد العاملة المؤهلة.

## الخاتمة:

نصل في الأخير من خلال هذه الدراسة السوسيولوجية الخاصة بمخرجات التعليم العالي والتنمية المحلية في الجزائر، بناء على الدراسة الميدانية لخريجي الجامعة أصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية تبسة، أن هذه المؤسسات تساهم في تحقيق التنمية المحلية نسبيا، وهذا ما وضحتة الدراسة الميدانية من خلال النتائج المتحصلة عليها من تساؤلات الدراسة وفرضيات، والتي أسفرت عن ما يلي:

عدم ملائمة التكوين الجامعي مع متطلبات سوق العمل، والذي تمحور في أن أغلب خريجي الجامعة قد تلقوا تكويننا آخر يتلاءم مع واقع متطلبات نشاط مؤسستهم، وهذا التكوين مثل كل من: الإعلام الآلي، تكوين خاص بالتأمينات، وتكوين في السياحة والفندقة، فخريج الجامعة يحتاج إلى تكوين إضافي لاكتساب مهارات تساعد في سوق العمل، وتتمثل أسباب في الحاجة للتكوين الإضافي في أن نظام ل م د تكوينه نظري أكثر منه تطبيقي، وإلى الحاجة إلى تطوير المهارات والمعارف، كما أن ما يدرسه الطالب الجامعي غير متوافق مع هذا السوق من منطلق عدم مواكبة الجامعة لمتغيرات سوق العمل، عدم التوازن بين الجانبين النظري والميداني، وجود تخصصات لا يحتاجها سوق العمل، وهذا نظرا لعدم انفتاح الجامعة على محيطها الخارجي. إن تخصصات خريجي الجامعة تنطبق مع طبيعة نشاط مؤسستهم، من منطلق أن اختيار تخصصهم المدروس عن قناعة وحسب ميولهم ورغبتهم، وأن توافق نشاط المؤسسة مع تخصصها أمر لازم بسبب سهولة

تسيير المؤسسة، وتوظيف المكتسبات المعرفية، وتتمثل أهم التخصصات التي تحظى بالأفضلية في سوق العمل في كل من: العلوم التقنية، العلوم التجارية والاقتصادية، وأخيرا التخصصات الطبية. كما أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المنشأة من طرف خريج الجامعة تساهم في مجالات التنمية المحلية، من منطلق مجال القطاع الصناعي المهيمن على أبرز النشاط الذي يشغله خريج الجامعة، إضافة إلى قطاع الخدمات الذي لا يقل أهمية عن الأول، بينما قطاعي الفلاحة والبيئة يعانيان من التهميش بالرغم من أهميتهما في تنمية المجتمع المحلي، فالمؤسسة شهدت تطورا ملاحظا على مستوى نشاطها الممارس، وفي رأس المال، وكذا في نوع الإنتاج، ذلك أن يد العاملة أغلبها من خريجي الجامعة.

تعاني أغلب المؤسسات الصغيرة الخاصة بخريجي الجامعة من عوائق تحد من فعاليتها، وتبرز هذه العوائق في كل من: الصعوبات المالية كأهم صعوبة، عدم قدرة المؤسسة على منافسة المؤسسات الأخرى، عدم القدرة على إدارة المؤسسة، صعوبة في تسويق الإنتاج، وأخيرا في الأداء، إضافة إلى أن المؤسسة المنشأة تعاني من صعوبات في التعامل مع المحيط المجتمعي تجسدت في ثقافة المستهلك، عدم تكافؤ الفرص بين المؤسسات القديمة والناشئة، وأخيرا في التعريف بنشاط المؤسسة، وعليه فإن صاحب المؤسسة أي الخريج، فإنه يحتاج مساعدة في تسوية هذه الصعوبات من طرف المساعدين المختصين، والأصدقاء المقربين وبالتحديد شريك العمل، وبالتالي فإنه وبالرغم من هذه الصعوبات يفضل الاستمرار في تطوير مؤسسته، وحتى وإن فكر في مشروع آخر فإنه بغرض توسعه إلى فروع أخرى.

### التوصيات والاقتراحات:

\*تشجيع الخريجات من الجامعة إلى خوض مجال إنشاء المؤسسات الصغيرة، وتشجيعها على تنمية مؤسستها.

\* ضرورة تكييف اليد العاملة المؤهلة مع الحاجيات الخاصة بإنشاء المؤسسات، لا سيما التي تتطلب مهارات ومعارف وتكوينا خاصا.

\* تنمية مجال المقاولاتية الخاص بالخريجين عن طريق تنظيم وتصميم سياسة خاصة في مجال الشراكة بين القطاع العام والقطاع الخاص، مع إعطاء مضمون صحيح لهذه الشراكة، وهذا في إطار مقارنة تهدف إلى تحقيق أهداف التنمية المحلية.

- \* ترقية لرعاية حاملي الشهادات من الشباب الخريجين من أجل إنشاء وتطوير المؤسسة بما يخدم أهدافها الخاصة والعامة.
- \* تنظيم علاقة وثيقة مع السلطات المحلية من أجل ترقية إنشاء المؤسسة وبعد انجازها والمتابعة الدورية من طرف السلطات المحلية.
- \* ترقية ثقافة إنشاء المؤسسة أوساط الخريجين وتعزيزها عن طريق مرافقة برنامج إدماج الشباب الذي وضعت وزارة الشباب.
- \* إعادة تصنيف التخصصات التي يحتاجها سوق العمل وخاصة في مجال إنشاء المؤسسات والعمل على تكثيف التكوينات بحيث يقتضي مراعاة العلاقة بين الجانب النظري والتطبيقي.
- \* إن موضوعا بهذا الحجم لا يكفي معالجته بدراسة واحدة ، قبل يجب أن تكون العديد من الدراسات في هذا المضمار يتم فيها التمهيص والتدقيق بوجود قراءات مختلفة ومن عدة زوايا وتخصصات حيث نكتفي في هذه الدراسة بالقراءة السوسولوجية.



# قائمة المصادر و المراجع

أولا - قائمة المراجع باللغة العربية

- (أ) قائمة الكتب
- (ب) قائمة المجلات
- (ج) قائمة الأطروحات والمذكرات
- (د) قائمة المحاضرات
- (هـ) قائمة المؤتمرات والملتقيات
- (و) قائمة الجرائد الرسمية
- (ز) قائمة الجرائد والمطبوعات
- (ح) قائمة مواقع الانترنت

ثانيا - قائمة المراجع باللغة الأجنبية:

- A) Books
- B) Articles
- C) Dissertation
- D) Website

أولاً قائمة المراجع باللغة العربية:

أ) قائمة الكتب:

- 01 إبراهيم حسن الشافعي: تعليم اللغة العربية في الجامعات العربية، دط، السعودية، 1986.
- 02 أشرف السعيد أحمد محمد: الجودة الشاملة والمؤشرات في التعليم الجامعي، دار الجامعة الجديدة، الأزاريطة، 2007.
- 03 بدران شبل وسليمان، سعيد أحمد: التعليم في مجتمع المعرفة: التغيرات والتحديات وآفاق المستقبل، دار الشروق، عمان، 2007.
- 04 ثروت محمد شلبي: التنمية الاجتماعية، مركز التعليم المفتوح، جامعة بنها مصر، دس.
- 05 جابر نصر الدين: الدراسات السابقة مقارنة منهجية، دراسة بمخبر الدراسات النفسية والاجتماعية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة بسكرة، دس.
- 06 جون سكوت وآخرون: علم الاجتماع المفاهيم الأساسية، ترجمة محمد عثمان، بيروت، الشبكة العربية للأبحاث والنشر، 2009.
- 07 الحاج وآخرون: دليل ضمان الجودة والاعتماد للجامعات العربية أعضاء الاتحاد، دط، عمان دس.
- 08 حمد حسين عبد القوي: البطالة المشكلة والعلاج، مركز الإعلام الأمني، مملكة البحرين، دس.
- 09 خليل محمد حسن الشماع وخيضر كاظم محمود: نظرية المنظمة، دار المسيرة، عمان، 2000.
- 10 رابع كعباش: سوسيولوجيا التنمية، مخبر علم الاجتماع للاتصال والبحث والترجمة، جامعة قسنطينة، 2007.
- 11 رجاء محمود أبو علام: مناهج البحث في العلوم النفسية والتربوية، دار النشر للجامعات، القاهرة، 2007.
- 12 رحالي حجيلة: الوجيه في المنهجية للعلوم الاجتماعية والإنسانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة 2، الجزائر، 2017.
- 13 سلاطنية بلقاسم وحسان الجيلالي: مدخل لمناهج البحوث الاجتماعية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2014.
- 14 سوسن شاكر مجيد ومحمد عواد الريادات: إدارة الجودة الشاملة تطبيقات في الصناعة والتعليم، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان الأردن، 2007.
- 15 شرف الدين خليل: الإحصاء الوصفي، شبكة الأبحاث والدراسات الاقتصادية، دب، دس.
- 16 صادق شرفي نداء: تجليات العولمة على التنمية السياسية، دار جبهة للنشر والتوزيع، 2007.
- 17 صلاح عبد التواب سعداوي: تعريف التنمية وخصائصها، بحث في السياسة الشرعية، كلية العلوم الإسلامية، جامع المدينة العالمية، علم شاه ماليزيا، دب.
- 18 طوني بارنت: علم الاجتماع والتنمية، ترجمة سهير عبد العزيز ومحمد يوسف، دار المعارف، القاهرة، دب.
- 19 عامر مصباح: علم الاجتماع الرواد والنظريات، دار الأمة، الجزائر، 2010.
- 20 عبد الباسط محمد حسن: أصول البحث في العلوم الاجتماعية، مكتبة وهبة، الإسكندرية، دس.
- 21 عبد الرؤوف الضبع: وعبد الرحيم تمام أبو كريشة: تصميم البحوث الاجتماعية، دار الوفاء لندنيا الطباعة والنشر، الإسكندرية، 2000.
- 22 عبد الوهاب جودة: ماهو برنامج الحزم الإحصائية؟، دط، جامعة عين شمس، 2009.
- 23 العلي عبد الستار: المدخل إلى المعرفة، دار المسيرة، عمان، 2006.
- 24 علي ناصر شتوي آل زاهر السلاطين: تحقيق الجودة والتميز في مؤسسات التعليم العالي، بحوث ودراسات علمية محكمة، دار ومكتبة الحامد للنشر والتوزيع، دب، 2014.
- 25 عناية غازي: إعداد البحث العلمي، دار الشهاب، باتنة، دس.
- 26 غسان قاسم داود اللامي وأميرة شكر ولي البياتي: إدارة الإنتاج والعمليات مرتكزات كمية ومعرفية، دار اليازوري، دب، 2008.

- (27) كمال التابعي: تغريب العالم الثالث دراسة نقدية في علم اجتماع التنمية، دار المعارف، القاهرة، 1993.
- (28) ماجد محمد الخياط: أساسيات البحوث الكمية والنوعية في العلوم الاجتماعية، دار الراية، عمان، 2010.
- (29) ماهر حسن وإيهاب مقابلة: المشروعات الصغيرة والمتوسطة أهميتها ومعوقاتهما، مركز المنشآت الصغيرة والمتوسطة، عمان، 2006.
- (30) مجموعة من المؤلفين: موسوعة المعارف التربوية، عالم الكتب، القاهرة، 2007.
- (31) محمد عوض: الخريجون وسوق العمل، وزارة الخارجية والتخطيط، فلسطين، فبراير 2012.
- (32) محمد وجيه بدوي: تنمية المشروعات الصغيرة ومردودها الاقتصادي والاجتماعي، المكتب الجامعي الحديث، دط، الإسكندرية، 2004.
- (33) مراد بن أشنهو: نحو جامعة جزائرية، ترجمة بامية عابدة أديب، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائرية، 1989.
- (34) مصطفى زايد: التنمية الاجتماعية ونظام التعليم الرسمي في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1986.
- (35) مصطفى محمود أبو بكر: التفكير الاستراتيجي والإدارة الاستراتيجية، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2004.
- (36) منال طلعت محمود: التنمية والمجتمع، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2001.
- (37) مهدي التميمي: مهارات التعليم دراسات في الفكر والأداء التدريسي، دار كنوز المعرفة، الأردن، 2007.
- (38) ناصر قسيمي: سوسيولوجيا المنظمات دراسة نظرية وتطبيقية، ديوان المطبوعات الجامعية، دب، 2014.
- (39) نبيل السمالوطي: علم اجتماع التنمية، الهيئة المصرية العامة للكتاب، مصر، 1978.

ب) قائمة المجلات :

- (01) أبو حمادة وعبد الموجود عبد الله: مدى ملائمة خريجي مؤسسات التعليم العالي لمتطلبات سوق العمل من وجهة نظر الشركات السعودية بمنطقة القصيم، مجلة آفاق جديدة، 18، (1-2)، 2006.
- (02) أحمد زرور: تقييم مساهمة الجامعة الجزائرية في تحضير الطلبة إلى عالم الشغل، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد10، دب، مارس 2013.
- (03) أحمد محمد إسماعيل البريفكاني وآخرون: ظاهرة البطالة بين خريجي كليات جامعة دهبوك (الأسباب والمعالجات)، مجلة تنمية الرافين، مجلد 32، العدد 100، جامعة الموصل، 2010.
- (04) إلهام يحيوي وبركة مشنان: أهمية استخدام وسائل إدارة الجودة الشاملة في ضمان جودة مخرجات التعليم العالي (دراسة حالة)، المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية، عدد 01، دب، ديسمبر 2014.
- (05) أنين خالد سيف الدين وسلامي منيرة: دور مؤسسات التكوين المهني في دفع الشباب نحو المقاولاتية، دراسة حالة مؤسسات التكوين المهني لمنطقة الجنوب الشرقي (ورقلة، توقرت، حاسي مسعود)، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، العدد02، دب، 2012.
- (06) بوتلجة عبد الناصر وبوصالح سفيان: دور قطاع الخدمات في التنمية المستدامة، مجلة البديل الاقتصادي، المجلد2، العدد2، جامعة زيان عاشور الجلفة، ديسمبر 2017.
- (07) بيبى وليد: خريجو الجامعات الجزائرية (عمال المعرفة) بين وهم العمل وهاجس البطالة الذكية، مجلة الإنسان والمجال المجلة الدولية المحكمة تصدر عن معهد العلوم الإنسانية والاجتماعية، المركز الجامعي نور البشير بالبيض، 03 أبريل 2016.
- (08) التركستاني حبيب: دور التعليم العالي في تلبية احتياجات سوق العمل السعودي، مجلة العلوم الاجتماعية، 27 (3)، دب، 1999.
- (09) توفيق تمار: آليات دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر الناشطة في القطاع الفلاحي والنشاط غير الزراعي في المناطق الريفية، الفروض الفلاحية في ولاية المسيلة نموذجا، مجلة آفاق علوم الإدارة والاقتصاد، المجلد2، العدد2، جامعة محمد بوضياف المسيلة، 2018.

- (10) حجاب عبد الله: التنمية المحلية النظريات الاستراتيجية والأطراف الفاعلة لتحقيقها، مجلة الدراسات القانونية والسياسية، العدد 06، جامعة عمار ثلجي الأغواط، جوان 2017.
- (11) حسن كريم: مفهوم الحكم الصالح، مجلة المستقبل العربي، العدد 309، مركز دراسات الوحدة العربية، دب، نوفمبر 2004.
- (12) دريس أميرة ودريس بشرى: معوقات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، مجلة اقتصاديات المال والأعمال، ديسمبر 2017.
- (13) رابح خوني ورامي حريد: عوائق الاستثمار في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، مجلة الحقوق والحريات، العدد 3، جامعة محمد خيضر بسكرة، ديسمبر 2016.
- (14) رحمانى موسى والسبتي وسيلة: تمويل التنمية المحلية المستدامة من منظور إسلامي، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة محمد خيضر بسكرة، عدد 23، نوفمبر 2011.
- (15) زكية أكلي و فريدة كافي: التنمية المحلية في الجزائر قراءة للنهوض بالمقومات وتجاوز العوائق، مجلة اقتصاديات المال والأعمال، المركز الجامعي عبد الحفيظ بو الصوف، ميلة، دس.
- (16) زهيوه عبد الكريم: تطور الإعلام الآلي في الجزائر، مجلة العلوم الإنسانية، المجلد 1، العدد 28، جامعة منتوري قسنطينة، 2007.
- (17) ساعو باية: القطاع الصناعي الجزائري، المشاكل والحلول، مجلة معارف، العدد 22، السنة 12، جامعة البويرة، جوان 2017.
- (18) سالم بن سليم الغنوصي: مدى التطابق بين وظائف خريجي جامعة السلطان قابوس في سوق العمل العماني وتخصصاتهم الأكاديمية، المجلة الأردنية في العلوم التربوية، مجلد 10، عدد 1، دب، 2014.
- (19) سامية حميدي وعبد المليك حميدي : الخطوات الأساسية للبحث الاجتماعي، مجلة علوم الإنسان والمجتمع، العدد 10، جامعة بسكرة ، الجزائر، جوان 2014.
- (20) سميحة يونس: خريجي الجامعة بين التكوين والتشغيل، مجلة الحقيقة، العدد 24، جامعة أدرار، دس .
- (21) شريف غياط ومحمد قوقوم: التجربة الجزائرية في تطوير وترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها في التنمية المحلية، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 24، العدد 01، جامعة دمشق، 2008.
- (22) صاندره سايبى: مقارنة نظرية حول تطور الفكر المقاولاتي، مجلة العلوم الإنسانية، عدد 40، جامعة قسنطينة، 2013.
- (23) الطاهر حسين: التنمية المحلية والتنمية المستدامة، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 24، جامعة محمد خيضر بسكرة، مارس 2012.
- (24) عبد القادر بلحاج: علاقة التكوين الجامعي بالأهداف الجامعية والاقتصادية أثناء الإصلاح في الجزائر، مجلة المواقف للبحوث والدراسات في المجتمع والتاريخ، العدد 09، دب، ديسمبر 2014.
- (25) غلاب فاتح وآخرون: دور الإدارة البيئية في تحسين الأداء البيئي للمؤسسات الصغيرة..معوقات ومتطلبات التطبيق، مجلة الفكر للإدارة والمحاسبة والتدقيق، العدد الأول، جامعة غرداية، ديسمبر 2017.
- (26) فني غنية: خريجي الجامعة الجزائرية والأعمال الحرة، مجلة الحكمة، العدد 18، دب.
- (27) لبابنة أحمد حسن وعطاري عارف: مدى إسهام التعليم العالي والأردني في تنمية الموارد البشرية من وجهة نظر الخريجين وأصحاب العمل، مجلة اتحاد الجامعات العربية، العدد 56، دب، 2010 .
- (28) مالك شعباني: والرشتاين والنسق العالمي محاولة لتفسير وفهم حركة الواقع الاجتماعي، مجلة علوم الإنسان والمجتمع، العدد 15، جوان 2015.
- (29) مامن فيصل: دور الجامعة في التنمية الإقليمية، مجلة دراسات وأبحاث، العدد 16، جامعة زيان عاشور الجلفة، دس.
- (30) محسن الظالمي وآخرون: قياس جودة مخرجات التعليم العالي من وجهة نظر الجامعات وبعض مؤسسات سوق العمل(دراسة تحليلية في منطقة الفرات الأوسط)، مجلة الإدارة والاقتصاد، السنة 34، العدد 90، جامعة الكوفة، العراق، 2012.

- (31) محمد زرقون والحاج عرابة: أثر إدارة المعرفة على الأداء في المؤسسة الاقتصادية، المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية، عدد 01، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، ديسمبر 2014،
- (32) مصطفى طويطي ومصطفى بلمقدم: سيناريوهات فشل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، العدد 05، جامعة، 2014.
- (33) منيرة سلامي ويوسف قريشي: المقاولاتية النسوية في الجزائر، واقع الإنشاء وتحديات مناخ الأعمال، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، العدد 5، جامعة ورقلة، 2014، ص87.
- (34) نصر الدين عيساوي: تقلبات أسعار المحروقات وأثارها على الاقتصاديات الريفية دراسة حالة الاقتصاد الجزائري، مجلة البحوث الاقتصادية والمالية، العدد 5، جامعة أم البواقي، جوان 2016.
- (35) اليزيد نذيرة: صعوبات تطبيق نظام ل م د من وجهة نظر الأساتذة الجامعيين في الجامعة الجزائرية، دراسة ميدانية بجامعة العربي بن مهيدي أم البواقي، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، العدد 10، جامعة الشهيد حمة لخضر، الوادي، مارس 2015.

ج) قائمة المذكرات والأطروحات:

ج.أ) قائمة المذكرات والأطروحات المنشورة:

- (01) الأزهر العقبي و بلعربي أسماء: واقع بطالة الجامعيين في الجزائر وفرص إدماجهم مهنيا خلال الفترة 2008-2012، دراسة ميدانية على عينة من الجامعيين العاملين ضمن جهاز المساعدة على الإدماج المهني بمدينة بسكرة، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 16، دب، سبتمبر، 2014.
- (02) أسماء سالم: مخرجات التكوين الجامعي المتخصص في السمي البصري وعلاقته بسوق العمل، دراسة مسحية على طلبة السمي البصري بجامعة محمد خيضر بسكرة، مشروع مذكرة مكمّل لنيل شهادة الماستر في علوم الإعلام والاتصال، تخصص الإذاعة والتلفزيون، جامعة محمد خيضر بسكرة، السنة الجامعية 2014/2015.
- (03) أسماء عميرة: إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي، دراسة حالة جامعة جيجل، مذكرة منشورة لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير، جامعة قسنطينة2، السنة الجامعية 2012/2013.
- (04) أسماء هارون: دور التكوين الجامعي في ترقية المعرفة العلمية، تحليل نقدي لسياسة التعليم العالي في الجزائر نظام مذكرة منشورة لنيل شهادة الماجستير، تخصص تنمية الوارد البشرية، جامعة منتوري قسنطينة، السنة الجامعية 2009/2010.
- (05) آسيا طاهرة ونادية سدراتي: دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في إحداث التنمية وتطوير الاستثمار، مذكرة منشورة لنيل شهادة الليسانس في اقتصاد وتسيير المؤسسة، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، السنة الجامعية 2012/2013.
- (06) أكرم عبد الفتاح البغدادي: العوامل المؤثرة في الحصول على فرصة عمل لخريجي كليات التجارة والعلوم الإدارية في الأراضي الفلسطينية (دراسة حالة قطاع غزة)، مذكرة منشورة لنيل شهادة الماجستير في إدارة الأعمال، إشراف محمد إبراهيم مقداد، الجامعة الإسلامية، غزة، 2014.
- (07) أنفال قادري: دور التكوين في تفعيل التوجه المقاولاتي لدى خريجي الجامعات، دراسة مقارنة بين طلبة العلوم التقنية والعلوم الاقتصادية جامعة ورقلة (2014/2015)، مذكرة منشورة لنيل متطلبات شهادة ماستر أكاديمي، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، السنة الجامعية 2014/2015.
- (08) أنيس اوجاني: أثر منظومة الاقتصاد الريعي على التنمية المستدامة في الجزائر، مذكرة منشورة لنيل شهادة الماستر في العلوم السياسية، جامعة 8 ماي 1945 قالم، السنة الجامعية 2016/2017.
- (09) آيت عيسى: سياسة التشغيل في ظل التحولات الاقتصادية في الجزائر، مذكرة منشورة لنيل شهادة الدكتوراه علوم، تخصص تسيير، جامعة الجزائر3، السنة الجامعية 2010.
- (10) بلحاج عبد القادر: تطور البرامج التعليمية الجامعية علم النفس العيادي أنموذجاً، دراسة مقارنة بين النظام الكلاسيكي ونظام ل م د، أطروحة منشورة لنيل شهادة الدكتوراه في علم النفس العام، جامعة وهران السانيا، السنة الجامعية 2012/2013.

- (11) بن أحمد نوال: **التوظيف في إطار عقود ما قبل التشغيل وقدرته على تحقيق الرضا الوظيفي للعامل**، دراسة ميدانية ببلدية برج بوعريريج، مذكرة منشورة لنيل شهادة ماستر أكاديمي في تخصص تنظيم وعمل، جامعة المسيلة، السنة الجامعية 2013/2012.
- (12) بوتواتة جميلة ومرامية زنيبة: **أثر البنوك التجارية في تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ظل وجود وكالات الدعم**، دراسة حالة بنك الفلاحة والتنمية الريفية، والوكالة الوطنية لتدعيم تشغيل الشباب، مذكرة منشورة لنيل شهادة ماستر أكاديمي في تخصص إدارة أعمال مؤسسات، جامعة العربي التبيسي تبسة، دفعة 2016.
- (13) بوعفار عبد الحق: **التمويل المحلي والتنمية المحلية في الجزائر**، مذكرة منشورة لنيل شهادة الماستر في العلوم السياسية والعلاقات الدولية، جامعة محمد بوضياف المسيلة، السنة الجامعية 2015/2014.
- (14) جواهر هشام وبن بوكر رضوان: **إشكالية الاستقرار السياسي والتنمية المحلية بالجزائر دراسة لمديرية الموارد المائية بولاية ورقلة**، مذكرة منشورة لنيل شهادة الليسانس تخصص تنظيمات سياسية، جامعة ورقلة، السنة الجامعية 2013/2012.
- (15) حساني بوعكاز: **التنمية السياسية بين النظرية والتطبيق دراسة حالة الجزائر 1988-2014**، مذكرة منشورة لنيل شهادة الماستر في العلوم السياسية والعلاقات الدولية، جامعة الدكتور الطاهر مولاي سعيدة، السنة الجامعية 2016/2015.
- (16) حليلة السعيدة قديري وفاطنة حميدة: **التكوين الجامعي ل.م.د وأثره على الأداء الوظيفي للأساتذة**، دراسة ميدانية لأساتذة بعض ابتدائيات بلدية الجلفة، مذكرة منشورة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع التربوي، جامعة زيان عاشور الجلفة، السنة الجامعية 2017/2016.
- (17) خنفري خيضر: **تمويل التنمية المحلية في الجزائر واقع وأفاق**، وهي مذكرة منشورة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر 3، السنة الجامعية 2011/2010.
- (18) رباب أقطي: **التكوين الجامعي وعلاقته بكفاءة الإطار في المؤسسة الاقتصادية**، مذكرة منشورة لنيل شهادة الماجستير في علم اجتماع تنظيم وعمل، جامعة الحاج لخضر باتنة، السنة الجامعية 2009/2008، ص 13.
- (19) رحالي كريمة: **آلية تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر**، دراسة حالة الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب ANSEJ، وكالة بسكرة، مذكرة منشورة لنيل شهادة الماستر في العلوم الاقتصادية، جامعة محمد خيضر بسكرة، السنة الجامعية 2017/2016.
- (20) روفية بقور: **دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تطوير الاستثمار الوطني الجزائري**، دراسة حالة شركة المجد للإنجازات الكبرى أولاد جلال، مذكرة منشورة لنيل شهادة الماستر في العلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، السنة الجامعية 2016/2015.
- (21) سامية عزيز: **واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر**، دراسة ميدانية لمؤسسات خاصة متنوعة النشاط بمدينة بسكرة، مذكرة منشورة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في علم الاجتماع، تخصص تنمية، جامعة محمد خيضر بسكرة، السنة الجامعية 2014/2013.
- (22) سماح أسماء: **دور الهيئات الداعمة لإنشاء وتمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تفعيل الدور التنموي لها**، دراسة ميدانية بالوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب لولاية أم البواقي، مذكرة منشورة لنيل شهادة الماستر أكاديمي، جامعة أم البواقي، السنة الجامعية 2015/2014.
- (23) سمية الزاحي: **مكانة المكتبة الجامعية في سياسات التعليم العالي في الجزائر**، دراسة ميدانية في جامعات منتوري قسنطينة، سكيكدة، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في علم المكتبات، جامعة قسنطينة 2، السنة الجامعية 2013/2014.
- (24) شريفة يعقوبي: **التكوين الجامعي المتخصص وأداء العمل الصحفي الإذاعي**، دراسة ميدانية بالإذاعات الجهوية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في تنمية الموارد البشرية، جامعة منتوري قسنطينة، السنة الجامعية 2008/2007.
- (25) شويح بن عثمان: **دور الجماعات المحلية في التنمية المحلية** - دراسة حالة البلدية، مذكرة منشورة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، السنة الجامعية 2011/2010.

- (26) عبد الرحمان إدريس البقيري أبو جنح: دور إدارة المعرفة في تحسين جودة مخرجات مؤسسات التعليم العالي 2013-2015، مذكرة منشورة لنيل شهادة دكتوراه الفلسفة في إدارة الأعمال، إشراف أحمد إبراهيم أبوسن، جامعة السودان، دس.
- (27) عبد السلام عبد اللاوي: دور المجتمع المدني في التنمية المحلية في الجزائر، مذكرة منشورة لنيل شهادة الماجستير في العلوم السياسية، جامعة ورقلة، السنة الجامعية 2010/2011.
- (28) عبد القادر رقرق: متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ظل التحولات الاقتصادية الراهنة، دراسة حالة الجزائر، مذكرة منشورة لنيل شهادة الماجستير في الاقتصاد الدولي، جامعة وهران، السنة الجامعية 2009/2010.
- (29) غربي صباح : دور التعليم العالي في تنمية المجتمع المحلي (دراسة تحليلية لاتجاهات القيادات الإدارية في جامعة محمد خيضر بسكرة، أطروحة منشورة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في علم الاجتماع، تخصص تنمية، إشراف برفوق عبد الرحمان، جامعة محمد خيضر بسكرة، السنة الجامعية 2013/2014.
- (30) فاطمة الزهراء لوصيف: دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تحقيق التنمية المحلية، دراسة ميدانية بمدينة الونزة تبسة، مذكرة منشورة لنيل شهادة ماستر، تخصص تنظيم وتنمية، جامعة العربي التبسي تبسة، دفعة جوان 2012.
- (31) كاهي مبروك: مخرجات التعليم العالي في الجزائر وتحديات سوق العمل، دراسة ميدانية لخريجي جامعة قاصدي مرباح ورقلة، مذكرة منشورة لنيل شهادة ماجستير في إدارة الموارد البشرية، جامعة الجزائر 3، السنة الجامعية 2010/2011.
- (32) كمال بودانة: أثر الرقابة الإدارية على التنمية المحلية دراسة ميدانية ببلدية حاسي بحبح الجلفة، مذكرة منشورة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل، جامعة محمد خيضر بسكرة، الموسم الجامعي 2013/2014.
- (33) لونيبي ريم: المعوقات الاجتماعية للممارسة المقاولاتية في الجزائر، دراسة حالة المؤسسة الكبرى للآلات الصناعية باتنة، نشرة لنيل شهادة الماجستير تخصص علم الاجتماع، إشراف كمال بلخيري، جامعة سطيف 2، السنة الجامعية 2014/2015.
- (34) محمد السعيد بن غنيمه: أثر سياسة الإنفاق العام على قطاع التعليم العالي في الجزائر (2012-1967)، مذكرة منشورة لنيل شهادة الماجستير في العلوم السياسية، تخصص سياسة عامة، إشراف فضيلة عكاش، جامعة مولود معمري تيزي وزو، السنة الجامعية 2014/2015.
- (35) مريم إسماعيل: واقع وأفاق تمويل الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة للقطاع الفلاحي في الجزائر، دراسة حالة بوكالة أم البواقي، مذكرة منشورة لنيل شهادة ماستر أكاديمي في العلوم الاقتصادية، جامعة أم البواقي، السنة الجامعية 2017/2018.
- (36) مشري محمد الناصر: دور المؤسسات المتوسطة والصغيرة والمصغرة في تحقيق التنمية المحلية المستدامة، (دراسة للإستراتيجية الوطنية لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حالة ولاية تبسة)، مذكرة منشورة لنيل شهادة ماجستير في العلوم الاقتصادية، إشراف بورغدة حسين، جامعة فرحات عباس سطيف، السنة الجامعية 2008/2011.
- (37) مناد لطيفة: المرأة المقاول والمشاركة الاقتصادية في الجزائر، مذكرة منشورة لنيل شهادة الماجستير تخصص إحصاء وصفي، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، السنة الجامعية 2013/2014.
- (38) نوال عمور: كفاءة أعضاء هيئة التدريس وأثرها على جودة التعليم العالي، دراسة حالة كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير بجامعة منتوري قسنطينة، جامعة قسنطينة، السنة الجامعية 2011/2012.
- (39) هالم سلیمية: هيئات الدعم والتمويل ودورها في تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر (دراسة تقييمية للفترة 2004-2014)، أطروحة منشورة لنيل شهادة دكتوراه الطور الثالث في العلوم الاقتصادية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2016/2017.
- (40) هرقون تفاعلة: سياسات دعم المؤسسات المصغرة وأثارها على التشغيل، دراسة حالة ولاية تيارت، مذكرة منشورة لنيل شهادة الماجستير تخصص اقتصاد التنمية، جامعة وهران، السنة الجامعية 2011/2012.

ج.ب) قائمة المذكرات والأطروحات الغير منشورة:

- (01) سهام جرادي: سياسة إدماجي خريجي الجامعات وانعكاساتها على التنمية المحلية (دراسة ميدانية على المجلس الشعبي غير منشورة لنيل شهادة الماستر تخصص تنظيم وتنمية، جامعة العربي التبسي تبسة، دفعة جوان 2012.

- (02) كماش مبروك: دور المجتمع المحلي في التنمية المحلية دراسة ميدانية لجمعية أحباب تبسة لحماية البيئة ولاية تبسة، مذكرة غير منشورة لنيل شهادة الماستر، تخصص تنظيم وتنمية، جامعة العربي التبسي تبسة، دفعة جوان 2015.
- (03) ماينة ليليا: التكوين الجامعي وتأثيره على التنمية المحلية (دراسة ميدانية بالمعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني بتبسة)، مذكرة غير منشورة لنيل شهادة الماستر، تخصص تنظيم وتنمية، إشراف بدر الدين مسعودي، جامعة العربي التبسي تبسة، السنة الجامعية 2015/2016.

(د) قائمة المحاضرات:

- (01) سوسن زيرق: محاضرات في مقياس المقاولاتية، محاضرات موجهة لجميع تخصصات السنة الأولى ماستر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة 20 أوت 1955، السنة الجامعية 2017/2018.
- (02) علي سعد الموسوي: المدخل الثقافي، الظرفي، السياسي في المنظمة، مجموعة محاضرات، جامعة المستنصرية بغداد، مارس 2020.
- (03) فوزي محيري: محاضرات في اقتصاد المؤسسة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الشهيد حمة لخضر الوادي، أبريل 2015.

(هـ) قائمة المؤتمرات والملتقيات:

هـ.أ) قائمة المؤتمرات:

- (01) أحلام منصور وآسيا بن عمر: واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر ووسائل دعمها، مداخلة مقدمة للملتقى الوطني حول إشكالية استدامة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، جامعة الشهيد حمة لخضر، الوادي، يومي 07/06 ديسمبر 2017.
- (02) بونوة شعيب وفاطمة صباح: دور التعليم في التنمية، مداخلة في المؤتمر الدولي حول تكامل مخرجات التعليم مع سوق العمل في القطاع العام والخاص، الأردن- عمان، أيام 25-28 مارس 2012.

هـ.ب) قائمة الملتقيات:

- (01) جمال فواز العمري ومحمد موسى السوليميين: تقدير موانمة مخرجات التعليم الجامعي مع متطلبات سوق العمل، دراسة حالة لبعض التخصصات القانونية والإدارية والتربوية التي تطرحها الجامعات الأردنية، مقدم إلى مؤتمر تكامل مخرجات التعليم مع سوق العمل في القطاع العام والخاص، عمان، 25/28 مارس 2012.
- (02) خلود عطية أحمد الفليت: دراسة ميدانية حول واقع البطالة في صفوف الخريجين والخريجات في المجتمع الفلسطيني وآليات علاجها بقطاع غزة، ورقة مقدمة لمؤتمر خاص بوزارة التربية والتعليم- هيئة الاعتماد والجودة، غزة، 2015.
- (03) زوهير صيفي: دور الجامعة الجزائرية في التنمية المحلية، مداخلات الملتقى الوطني حول "تقويم دور الجامعة الجزائرية في الاستجابة لمتطلبات سوق الشغل، جامعة زيان عاشور الجلفة، يوم 20/05/2010.
- (04) شامية بن عباس وهدى معيوف: الصعوبات والعراقيل التي تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، الملتقى الوطني حول إشكالية استدامة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، جامعة الشهيد حمة لخضر الوادي، يومي 07/06 ديسمبر 2017.
- (05) عوادي مصطفى: مشاكل وصعوبات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، الملتقى الوطني حول إشكالية استدامة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، جامعة الشهيد حمة لخضر الوادي، يومي 06 و07 ديسمبر 2017.
- (06) الماحي ثريا: نحو إستراتيجية فعالة لخلق علاقة مستقرة بين سوق التعليم وسوق العمل كحل للبطالة عن طريق التنمية المستدامة، ورقة مشاركة في الملتقى الدولي يومي 15 و16 نوفمبر 2011.
- (07) محمد عبد الحليم عمر: التمويل عن طريق القنوات التمويلية غير الرسمية، بحوث وأوراق عمل الملتقى الدولي حول تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الاقتصاديات المغاربية، جامعة فرحات عباس، سطيف، 25 - 28 ماي، 2003.
- (08) مقداد وهاب: دور الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر في مرافقة حاملي الفكر المقاولاتي، ملتقى وطني حول جهاز القرض المصغر بمناسبة الأسبوع العالمي للمقاولاتية، جامعة فرحات عباس سطيف، 19 نوفمبر 2017.



## قائمة المراجع والمصادر

(09) المنظمة العربية للتنمية الإدارية: إدارة التغيير في الإدارات المحلية والبلديات، خيارات وتوجهات اسطنبول، ملتقى التكامل بين الأجهزة الحكومية والإدارات المحلية والبلديات، جامعة الدول العربية، جوان 2010.

### و) قائمة الجرائد الرسمية:

- (01) الجريدة الرسمية، المادة 7، المرسوم التنفيذي رقم 04-13 المؤرخ في 29 ذي القعدة 1424هـ، الموافق ل 22 جانفي 2004، يتعلق بجهاز القرص المصغر، العدد 6.
- (02) الجريدة الرسمية، الفصل الثاني، المرسوم التنفيذي رقم 04-13.
- (03) الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية: المرسوم رقم: 83-543 المؤرخ في 24/09/1983.
- (04) الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، المادة الأولى، العدد 77، 15 ديسمبر 2001.

### ز) قائمة الجرائد والمطبوعات:

(01) القسم الاقتصادي: المشروعات الصغيرة تكافح من أجل البقاء وتطلب المساندة، صحيفة الاتحاد الإماراتية، يوم 10 أغسطس 2006، مقال من الانترنت:

<https://www.alittihad.ae/article/68648/2006/%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%B4%D8%B1%D9%88%D8%B9%D8%A7%D8%AA-%D8%A7%D9%84%D8%B5%D8%BA%D9%8A%D8%B1%D8%A9-%D8%AA%D9%83%D8%A7%D9%81%D8%AD-%D9%85%D9%86-%D8%A3%D8%AC%D9%84-%D8%A7%D9%84%D8%A8%D9%82%D8%A7%D8%A1-%D9%88%D8%AA%D8%B7%D9%84%D8%A8-%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%B3%D8%A7%D9%86%D8%AF%D8%A9>

(02) حسام عطية: مخرجات التعليم الجامعي... لماذا لا تواكب سوق العمل؟، جريدة الدستور، الأحد 21 فيفري

2010، <https://www.addustour.com/articles/657807> -مخرجات-التعليم-الجامعي-لماذا-لا-تواكب-متطلبات-سوق-العمل؟ يوم 14/12/2019، الساعة 19:20.

(03) حفيظ صوالي: الجزائر تعاني من نقص في اليد العاملة المؤهلة، جريدة الخبر، العدد 7302، الخميس 2 يناير

2014، <https://www.elkhabar.com/press/article/16127/>، تاريخ الدخول 12 جانفي 2020، 21:06.

(04) محمد بن أحمد: 40 ألف منصب شغل تبحث عن ممتنها في ولايات الجنوب، جريدة الخبر، العدد 7302، 2 يناير

2014، <https://www.elkhabar.com/press/article/16127/>، تاريخ الدخول 12 جانفي 2020، 22:12.

(05) بيداء رزاق حسين: التباعد بين مخرجات التعليم وسوق العمل في الاقتصاد العراقي، مطبوعة بحثية، جامعة البصرة، دس.

(06) مطبوعة الدعم البيداغوجي: مقياس المؤسسة والمحيط، موجهة لطلبة السنة الثانية ماستر، تخصص اتصال وتسويق جامعة محمد لمين دباغين، سطيف 2، دس.

(07) صلاح الدين فهمي محمود: دور القطاع الخاص في المشاركة المجتمعية، مطبوعة بقسم الاقتصاد، القاهرة، دس.

محمد قوجيل: مطبوعة دروس في مقياس المقاولاتية، موجه لجميع تخصصات السنة الأولى ماستر، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، السنة الجامعية 2016/2017

### ح) قائمة المواقع الالكترونية:

(01) صباح عبد الله محمد وحنان عبد الله سحيم : المواعمة بين مخرجات تعليم قسم اللغة العربية بجامعة الملك عبد

العزيز فرع الكليات وحاجات سوق العمل، مقال بموقع [www.alarabiahconference.org](http://www.alarabiahconference.org) يوم 13/09/2017، 17:59 .

(02) موقع من الانترنت: مخرجات التعلم للبرامج والمقررات، [hust.edu.oak.arvixe.com/media/197939/-1](http://hust.edu.oak.arvixe.com/media/197939/-1)، يوم 19/04/2018، الساعة 20:41.

(03) بروال الطيب: مخرجات الجامعة وسوق الشغل في الجزائر، مقال بموقع :

<http://www.inst.at/trans/22/%D9%85%D8%AE%D8%B1%D8%AC%D8%A7%D8%AA-%D8%A7%D9%84%D8%AC%D8%A7%D9%85%D8%B9%D8%A9-%D9%88%D8%B3%D9%88%D9%82-%D8%A7%D9%84%D8%B4%D8%BA%D9%84-%D9%81%D9%8A-%D8%A7%D9%84%D8%AC%D8%B2%D8%A7%D8%A6%D8%B1/>  
يوم 2018/04/18، الساعة 20:24.

- (04) موقع من الانترنت: مقال بعنوان **مداخل ومجالات التنمية المحلية**، [http://attzah.blogspot.com/2015/01/blog-post\\_77.html](http://attzah.blogspot.com/2015/01/blog-post_77.html)، يوم الجمعة 2017/10/13، الساعة 10:00.
- (05) موقع من الانترنت: مجموعة محاضرات في مقياس المقاولاتية: [https://www.univ-chlef.dz/fsecsg/images/cours\\_online/cour-eco.pdf](https://www.univ-chlef.dz/fsecsg/images/cours_online/cour-eco.pdf)، يوم 2017/10/22، الساعة 18:49.
- (06) برنونور الهدى: **المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر مراحل تطورها ودورها في التنمية**، موقع من الانترنت، <https://democraticac.de/?p=40830>، يوم 2018/09/30، الساعة 19:16.
- (07) زايدي حسين: **دور الإعلام الآلي في التسيير**، مقال في الانترنت، <https://kouba.ahlamontada.com/t156-topic>، تاريخ الدخول: 2019/11/29، الساعة 17:44.
- (08) ابن سيروود فاطمة الزهراء وبوزيان حسان: **التعليم والتدريب السياحي في الجزائر**، <https://portal.arid.my/Publications/bensiroud%20&bouziane181425590.pdf>، يوم 30 نوفمبر 2019، الساعة 23:19.
- (09) منتدى psycho dz: **التكوين بحث كامل**، [https://www.psyco-dz.info/2017/04/pdf\\_42.html](https://www.psyco-dz.info/2017/04/pdf_42.html)، يوم 23 جانفي 2020، على الساعة 23:01.
- (10) بووشمة الهادي: **الجامعة الجزائرية وعلاقتها بالمحيط السوسيو اقتصادي**، مقال في موقع من الانترنت، <http://www.inst.at/trans/22/>، يوم 2019/12/20، الساعة 18:21.
- (11) مدونة مشروعك يبدأ بخطوة : **لماذا يجب أن لا تتردد في مشروعك الخاص**، مقال في موقع من الانترنت، [https://project-steps.blogspot.com/2008/08/blog-post\\_8750.html](https://project-steps.blogspot.com/2008/08/blog-post_8750.html)، يوم 23 أوت 2019، الساعة 20:19.
- (12) محمد وائل نمر: **أفضل التخصصات الجامعية**، مقال في موقع من الانترنت، [https://mawdoo3.com/%D8%A3%D9%81%D8%B6%D9%84\\_%D8%A7%D9%84%D8%AA%D8%AE%D8%B5%D8%B5%D8%A7%D8%AA\\_%D8%A7%D9%84%D8%AC%D8%A7%D9%85%D8%B9%D9%8A%D8%A9](https://mawdoo3.com/%D8%A3%D9%81%D8%B6%D9%84_%D8%A7%D9%84%D8%AA%D8%AE%D8%B5%D8%B5%D8%A7%D8%AA_%D8%A7%D9%84%D8%AC%D8%A7%D9%85%D8%B9%D9%8A%D8%A9)  
يوم 2019/09/20، الساعة 21:21.
- (13) مديرية التجارة لولاية تبسة: **تقديم الولاية**، <http://www.dcwtebessa.dz/index.php/wilaya>، يوم 2019/09/20، الساعة 18:18.
- (14) نصرت الله الجوكاني: **محاضرة حول عينة الثلج وأهميتها**، [http://aeuwbi.blogspot.com/2013/06/blog-post\\_3949.html](http://aeuwbi.blogspot.com/2013/06/blog-post_3949.html)، 16 ماي 2019.
- (15) صاولي عبد المالك: **المنظمة والمسير**، محاضرات في مقياس تسيير مؤسسات الإعلام، السنة الجامعية 2014/2013، <https://communication.ahladalil.com/t2150-topic>، يوم 23 جانفي 2020، الساعة 18:14.
- (16) منتدى بلامكس: **كيف تدير مؤسستك إدارة صحيحة**، <https://plamx.com/2018/06/10/%D9%83%D8%A8%D9%81-%D8%AA%D8%AF%D9%8A%D8%B1-%D9%85%D8%A4%D8%B3%D8%B3%D8%AA%D9%83-%D8%A5%D8%AF%D8%A7%D8%B1%D8%A9-%D8%A7%D8%B3%D8%AA%D8%B1%D8%A7%D8%AA%D9%8A%D8%AC%D9%8A-%D8%B5%D8%AD%D9%8A%D8%AD/D8%A9->

يوم 2020/2/3، الساعة 21:00.

(17) بوجحيشة خالدية: الاستراتيجيات التنافسية ودورها في تحسين أداء المؤسسات الصناعية،

<http://www.kenanaonline.com/users/khaldiabouj/posts/155371>، يوم 2020/2/2، الساعة 18:00.

(18) العايب شعبان وأسماء طاهر: قواعد المنافسة آلية لتحقيق التوازن بين مصلحة المؤسسات والمصلحة الاقتصادية،

<https://www.droitentreprise.com/%D9%82%D9%88%D8%A7%D8%B9%D8%AF-%D8%A7%D9%84%D9%85%D9%86%D8%A7%D9%81%D8%B3%D8%A9-%D8%A2%D9%84%D9%8A%D8%A9-%D9%84%D8%AA%D8%AD%D9%82%D9%8A%D9%82-%D8%A7%D9%84%D8%AA%D9%88%D8%A7%D8%B2%D9%86-%D8%A8%D9%8A/>

يوم 2020/2/21، الساعة 19:12

(19) ليلي.ك: شروط الاستفادة من توسعة نشاطات المشاريع التابعة ل كناك وأونساج،

<https://www.elbilad.net/article/detail?id=101882>، يوم 2020/3/5، الساعة 18:44.

ثانيا) قائمة المراجع باللغة الأجنبية:

#### A) Books :

01) Ammar SELLAMI: **petite moyenne industrie et développement économique**, Entreprise national du livre, 1985.

02) BELL R Walker and H Willer: **power, influence, and legitimacy in organization**, research in the sociology of organization.

03) Gelen spencer: **la petite entreprise à l'ordre du jour** , éd, l'Harmattan , paris ,1987.

04) O.AKTOUF : **Les sciences de la gestion et des ressources humaines ; une analyse critique**, ed OPU, alger ,1986.

05) Vigoda, Eran: **developments in organizational politics**, northampton, Edward elgra publishing limited, new delhi, india ,2003.

#### B) Articles:

01) Gentrif Berisha & Justina Shirika Pula: **defining small and medium enterprises a critical review**, academic journal of business, administration law ans social sciences, vol 1, Tirana - Albania, March 2015

02) Oya pinar & Others : **Small and medium enterprises A cross - country Analysis with a new data set** , policy research working paper, january2011.

03) Schomburg.H : **The Professional Success of Higher Education Graduates**, European Journal of Education 42(1), 2007

04) Tulus Tambunan & Hendrawan supratikno : **The Developement of Small and Medium Enterprises clusters in indonesia**, Gadjah moda international journal of business , vol6 , JANUARY 2004, P30 .

05) Vidanapathirana.U : **unemployment Mismatchiceberg ? or volcano ? Association for the advancement of science (SLAAS)**, proceeding of 57th annual session, 26th NOV -1st DEC, colombo.

06) Wefhorest, H.G : **Systems of Educational Specialization and Labor Market Outcomes in Norway Australia, and the Netherlans**, international journal of comparative sociology, 45 (5) , 2004.

### C) Dissertation

01) Ahmed munir ahmadani : **impact of small and medium enterprises on employment** textile industry of pakistan , a study of sindh, submitted in partial fulfillment of the requirement of the university of sindh for award of PHD degree in commerce, university of sindh, 2013

02) Jurgen Fonger : **Dynamic Capabilities And Growth Of Small And Medium Sized Enterprises**, A study Among Companies In North Rhine — westphalia (Germany), thesis of doctoral (PHD) dissertation of management and business administration , szent istvan university, 2017 .

03) ROSEN ,christofer ,c: **politics stress and echange perception**: a dual process model relating organizational politics to employe outcomes a deservation presented to the graduate faculty of the university of AKROM in partial fulfillment of the requirement for the degree of doctor, philosophe, august 2006.

04) Tina Sendelhofer : **organising corporate social responsibility, the case of employee involvement at small and Medium sized enterprises**, dissertation of the degree of doctor in business administration, stockholm school of economics, mai 2019.

### D) Website :

01) Unesco, conférence mondial sur l'enseignement supérieur (paris : déclaration mondial sur l'enseignement supérieur pour le 21 eme siècle, visionetaction,5-9,1998) .p21,Au site web : [www.unesco.org](http://www.unesco.org)

الملاحق



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة الشيخ العربي التبسي - تبسة -  
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية



قسم علم الاجتماع

استمارة استبيان

## مخرجات التعليم العالي و التنمية المحلية في الجزائر دراسة ميدانية على خريجي الجامعة أصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ببلدية تبسة أنموذجاً

إشراف البروفيسور:

خالد حامد

من إعداد الطالبة:

سنوسي سمية

تندرج أسئلة هذه الاستمارة في إطار التحضير مذكرة تخرج ضمن متطلبات نيل شهادة الدكتوراه الطور الثالث ل م د في تخصص علم الاجتماع التنموية تحت عنوان "مخرجات التعليم العالي والتنمية المحلية في الجزائر، دراسة ميدانية حول خريجي الجامعة أصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ببلدية تبسة أنموذجاً".

لذلك نرجو من سيادتكم الإجابة عن هذه الأسئلة بكل موضوعية وصراحة بشأن فقرات الاستبيان.

ملاحظة: الاستبيان يستخدم فقط لأغراض البحث العلمي.

السنة الجامعية 2018-2019

المحور الأول: البيانات الأولية:

1- الجنس: ذكر  أنثى

2- السن: .....

3- المؤهل المتحصل عليه: .....

4- نوع التخصص المدروس: .....

- 5- سنة التخرج:.....
- 6- تاريخ بدأ نشاط المؤسسة:.....

### المحور الثاني: بيانات تتعلق بإنشاء المؤسسة:

- 7- هل سبق وأن مارست أي عمل ؟ نعم  لا
- 8- في حالة الإجابة ب"نعم" لماذا تركته؟.....
- 9- ما هي الأسباب التي دفعتك لاختيار هذه المؤسسة؟ بإرادتك الحرة  منها تتلاءم مع التخصص  بتشجيع من الأسرة  لأنها في حدود الإمكانيات المادية  أخرى تذكر.....
- 10- هل كنت ترغب في اختيار مشروع آخر ؟ نعم  لا
- 11- في حالة الإجابة ب"نعم" لماذا لم تنجزه ؟.....
- 12- هل كانت لديك خبرة حول هذا المشروع ؟ نعم  لا
- 13- كيف أنجزت مشروعك ؟ بالإمكانيات خاصة  عن طريق الأونساج  عن طريق الأنجام  عن طريق الكناك  أخرى تذكر.....  مساعدة خاصة في إنشاء مؤسستك ؟ نعم  لا
- 14- هل تلقيت
- 15- إذا كانت الإجابة ب"نعم" من طرف من؟.....   16- في حال تلقيك لمساعدات، ما نوعها ؟ أموال  آلات ومعدات  دعم  لوجيستي  أخرى تذكر.....

### المحور الثالث: مدى ملاءمة التكوين الجامعي مع متطلبات سوق العمل:

- 17- هل درست نظام ؟ كلاسيك  ل.م.د
- 18- هل تلقيت تكويناً آخر يتلاءم مع واقع متطلبات نشاط مؤسستك؟ نعم  لا  19
- حالة الإجابة ب"نعم" ما نوع التكوين الذي تلقيته ؟.....
- 20- هل ساعدتك المعارف التي اكتسبتها من التكوين في إدارة مؤسستك؟ نعم
- 21- إذا كانت الإجابة ب"نعم" كيف ذلك ؟.....

22- حسب رأيك هل يحتاج خريج الجامعة إلى تكوين إضافي لاكتساب مهارات تساعدهم في سوق العمل ؟

نعم  لا

23- في حالة الإجابة ب"نعم" لماذا؟ .....

24- هل أن ما يدرسه الطالب الجامعي يتوافق مع احتياجات سوق العمل نعم  لا  حالة الإجابة ب"لا" لماذا ؟ .....

26- هل الجامعة منفتحة على محيطها المجتمعي؟ نعم  لا

27- هل العمل في مثل هذه المؤسسات يتطلب؟ مستوى تعليمي عالي  تكويني مهني متخصص  كفاءة وخبرة  أخرى تذكر.....

### المحور الرابع : مدى ملائمة مشاريع خريجي الجامعة مع تخصصاتهم:

28- هل التخصص الجامعي الذي درسته يتناسب مع ميولك؟ نعم  لا

29- هل أنت راض على التخصص الذي درسته في الجامعة ؟ نعم  لا

30- في حالة الإجابة ب"لا" لماذا؟ .....

31- هل يتوافق تخصصك الجامعي مع نشاط مؤسستك ؟ نعم  لا

32- في حالة الإجابة ب"نعم" كيف ذلك ؟ .....

33- هل استفدت من معارفك العلمية الجامعية في إدارة هذه المؤسسة ؟ نعم  لا

34- هل تسيير هذه المؤسسة يقوم على: التخصص العلمي  المهارات   أخرى تذكر .....

35- هل ملائمة التخصص عامل في نجاح المؤسسات ؟ نعم  لا

36- حسب رأيك ما هي التخصصات الجامعية التي تحظى بفرص أفضل في سوق العمل ؟

### المحور الخامس : مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي ينشئها خريجو الجامعة في مجالات التنمية المحلية المختلفة:



37- ما مجال نشاط مؤسستك ؟ صناعي  زراعي  خدماتي  أي   
أخرى تذكر.....

38- ما هو عدد عمال مؤسستك؟.....

39- هل تطورت اليد العاملة في مؤسستك؟ نعم  لا

40- هل اليد العاملة المتوفرة عليها مؤسستك من خريجي الجامعة؟ نعم  لا

41- هل تطورت مؤسستك بعد إنشائها ؟ نعم  لا

42- في حال الإجابة ب"نعم" هل ؟:في الأداء  في رأس المال  نوع الإنتاج -43  
حال الإجابة ب"لا" لماذا؟.....

44- هل حصلت على دعم أو تشجيع من السلطات المحلية ؟ نعم  لا

45- إذا كانت الإجابة ب"نعم" في ماذا؟.....

### المحور السادس: العوائق والمشكلات التي تعاني منها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

46- هل مناصب الشغل لديك: دائمة  مؤقتة

47- هل تواجه مؤسستك صعوبات معينة ؟ نعم  لا

48- إذا كانت الإجابة ب"نعم" فيما تتمثل هذه الصعوبات ؟ في الأداء  في تسويق الإنتاج

عدم قدرة مؤسستك على منافسة المؤسسات الأخرى  عدم القدرة على إدارة مؤسستك   
صعوبات مالية  أخرى تذكر.....

49- ما هو سبب هذه الصعوبات؟.....

50- هل يمكنك التغلب .....  
على هذه الصعوبات ؟ نعم  لا

51- في حالة الإجابة ب"نعم" كيف ذلك؟.....  
.....

52- هل تواجه صعوبة في تسديدك للقرض ؟ نعم  لا

53- هل تواجه صعوبات في تسويق منتجاتك ؟ نعم  لا

54- في حال الإجابة ب"نعم" هل يعود ذلك إلى: المنافسة الخارجية  صعوبات في نقص بالإمكانات

التسويقية  نقص الطلب  عدم القدرة على الإنتاج وفق المواصفات المطلوبة

55- هل تعاني من صعوبات في التعامل مع المحيط الذي له علاقة بنشاط مؤسستكم؟ نعم  -56

حالة الإجابة ب"نعم" فيما تتمثل هذه الصعوبات؟.....

.....

57- هل ساعدك أي طرف آخر في تسوية هذه الصعوبات؟ نعم  لا

58- في حال الإجابة ب"نعم" من هو؟..... -59 هل تفكر

بالتقيام بمشروع آخر؟ نعم  لا

60- في حالة الإجابة ب"نعم" لماذا؟.....

61- هل أنت متخوف على مستقبل مؤسستك؟ نعم  لا



ملحق رقم 05  
عمارة الكلية

تبسة في: 08/10/2018

الرقم: ا.ع.ك/ك.ع.إ.إ.ع 2018

إلى السيد: مدير الصناعة والمناجم لولاية تبسة

الموضوع: ترخيص بالدخول

يطيب لنا أن نطلب من سيادتكم إستقبال الطالبة سنوسي سميرة السنة الثالثة دكتورال. م. د تخصص علم الاجتماع التنميتي، قصد جمع المادة العلمية والاطلاع على مختلف الوثائق والمراجع التي تساعدنا على إتمام أطروحتها وتقديم كافة التسهيلات اللازمة.

تقبلوا منا فائق التقدير الاحترام

عميد الكلية

عميد بالنيابة لكلية العلوم الانسانية والاجتماعية

أ.د. بوبكر حفظا الله





الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

\*جامعة العربي التبسي\* تبسة

كلية العلوم الانسانية والاجتماعية



ملحق رقم (03)

عمادة الكلية

تبسة في: 19 / 12 / 2018

الرقم: 402/ع.ك / ك.ع.إ.إ / ج.ع.ت.ت / 2018

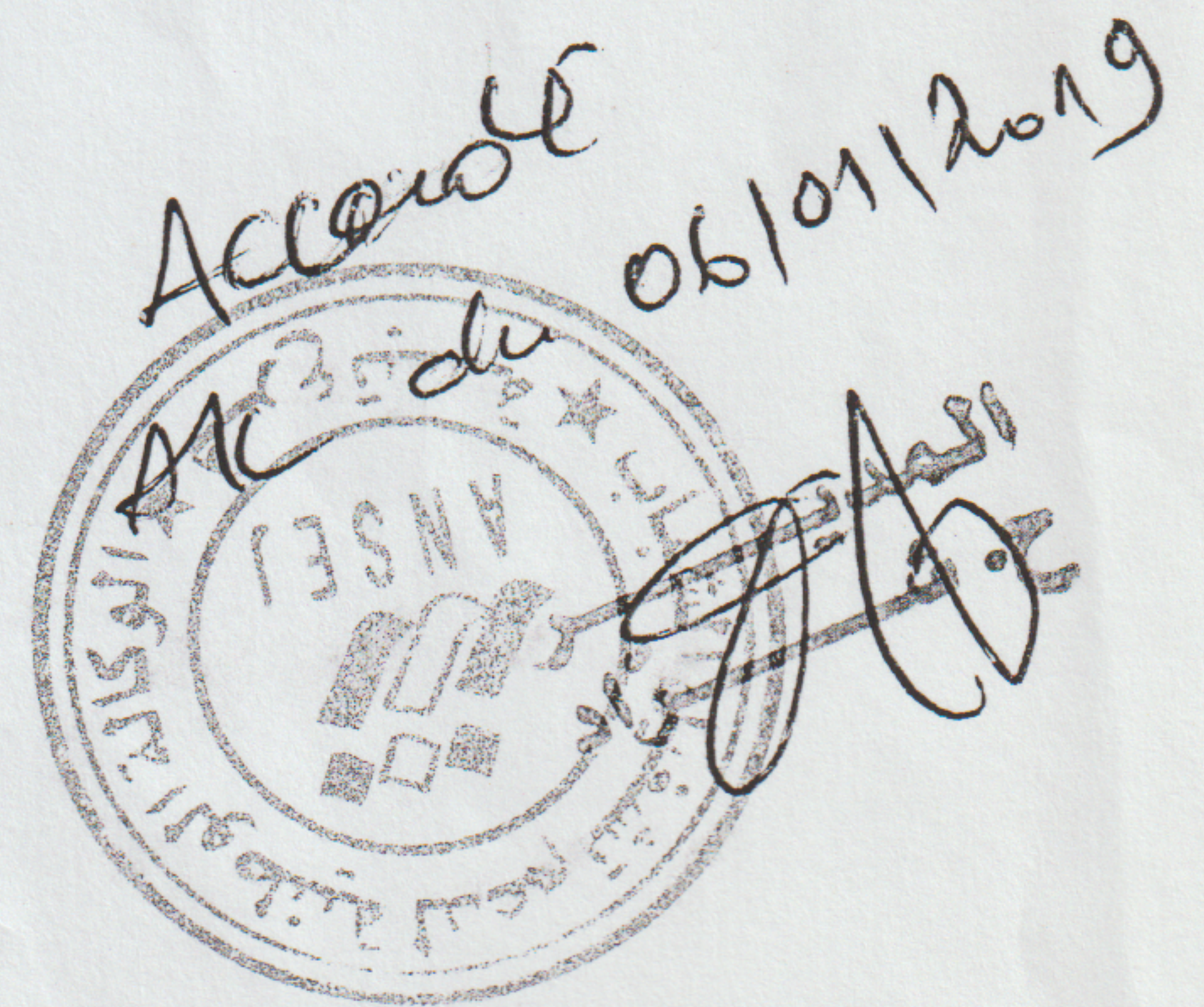
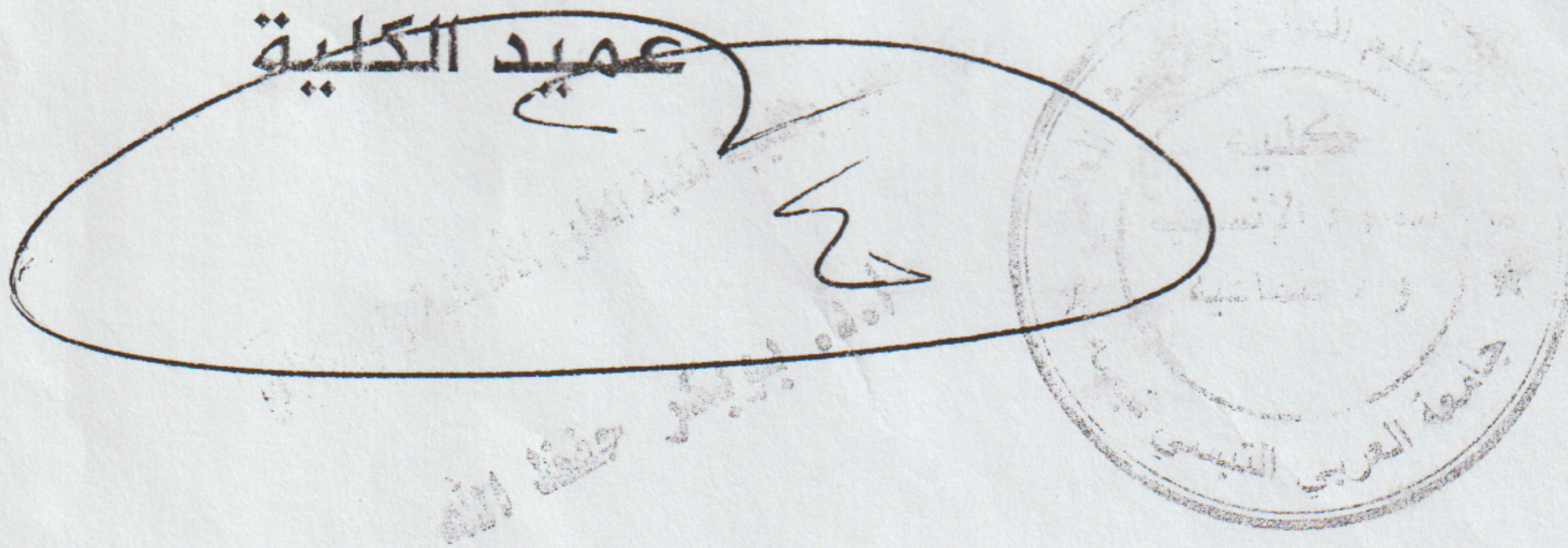
إلى السيد : الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ)

الموضوع : ترخيص بالدخول

يطيب لنا أن نطلب من سيادتكم إستقبال الطالبة سنوسي سميرة السنة  
الرابعة دكتوراه ل.م.د تخصص علم الاجتماع التنموية ، لتقديم المساعدة لها في إطار  
إعداد أطروحة الدكتوراه .

تقبلوا منا فائق التقدير الاحترام

عميد الكلية





الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

\*جامعة العربي التبسي\* تبسة

كلية العلوم الانسانية والاجتماعية



ملحق رقم (04)

عمادة الكلية

الرقم 101/ع.ك / ك.ع.إ.إ. / ج.ع.ت.ت / 2018

تبسة في: 19 / 12 / 2018

23 JAN 2019

إلى السيد : الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM)

الموضوع : ترخيص بالدخول

يطيب لنا أن نطلب من سيادتكم إستقبال الطالبة سنوسي سمية السنة  
الرابعة دكتوراه ل.م.د تخصص علم الاجتماع التنموية ، لتقديم المساعد لها في إطار  
إعداد أطروحة الدكتوراه .

تقبلوا منا فائق التقدير الاحترام

عميد الكلية



جامعة العربي التبسي  
كلية العلوم الانسانية والاجتماعية  
طريق بوبكر حفظ الله

Handwritten signature and date: 19-12-2018


إلى السيد : الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (CNAC)

الموضوع : ترخيص بالدخول

يطيب لنا أن نطلب من سيادتكم إستقبال الطالبة سنوسي سميرة السنة  
الرابعة دكتوراه ل.م.د تخصص علم الاجتماع التنموية ، لتقديم المساعدة لها في إطار  
إعداد أطروحة الدكتوراه .

تقبلوا منا فائق التقدير الاحترام

عميد الكلية  
عميد بالنيابة لكلية العلوم الانسانية والاجتماعية  
أهدى بوبكر حفظة الله



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
كلية  
العلوم الانسانية  
والاجتماعية  
جامعة العربي التبسي تبسة

ملحق رقم (٤)

الخريجين المستفيدين من مديرية الصناعة والمناجم

القطاع	العدد
حرف	10
أشغال عمومية	2
خدمات	1
صناعة	10

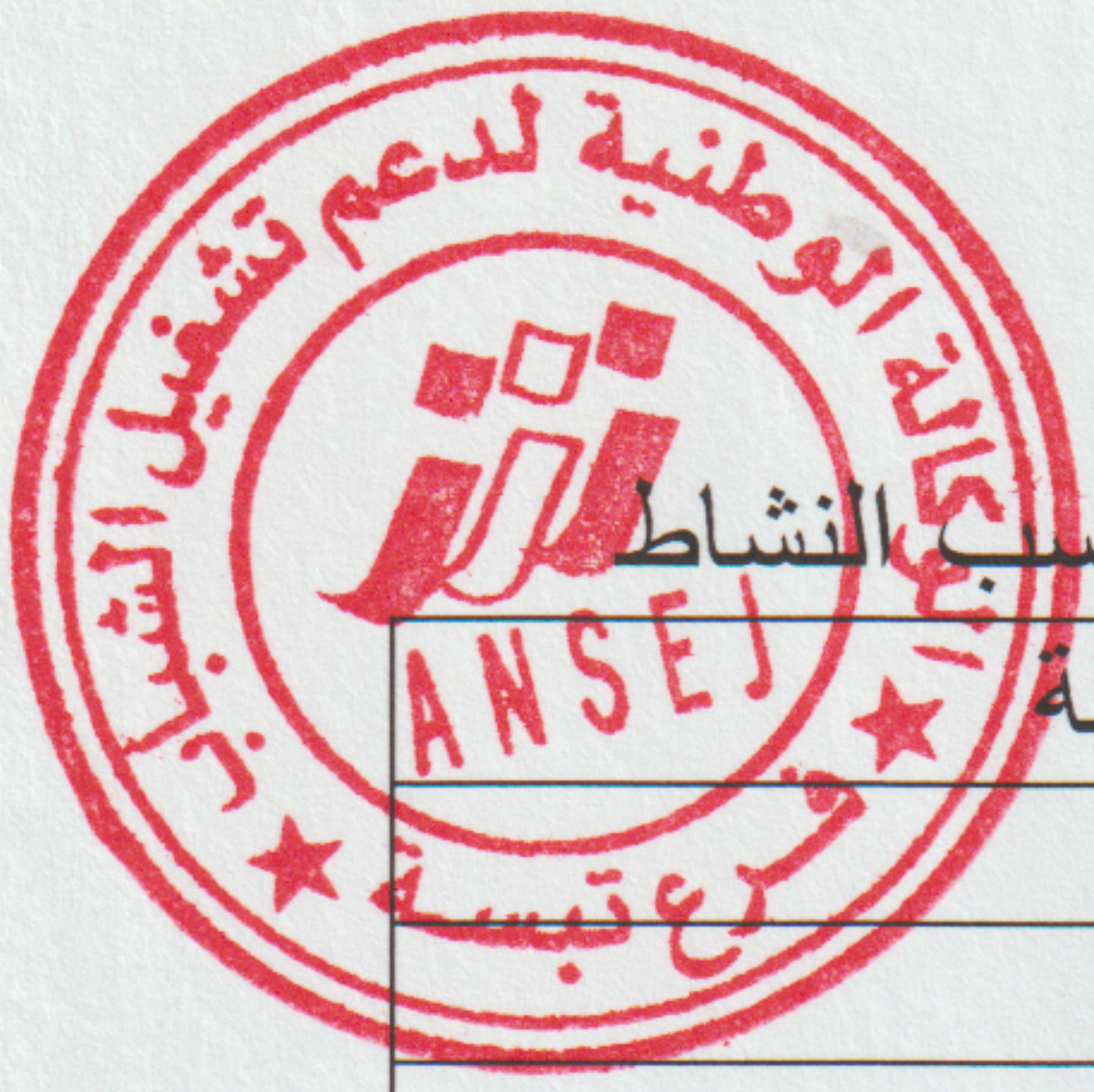
ملحق رقم : (07)

التوزيع حسب قطاع النشاط

العدد	قطاع النشاط
120	الخدمات
66	خدمات النقل
23	الفلاحة
62	الصناعة
90	البناء والاشغال العمومية
00	المهن والحرف التقليدية
115	المهن الحرة
476	المجموع
9.31%	نسبة التمويل
5111	المجموع الاجمالي للتمويل







المشاريع الممولة من الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب لفائدة خريجي الجامعات حسب النشاط

عدد المؤسسات الممولة	النشاط
01	مؤسسة الذبح الصناعي
08	وكالات الاتصال و الاشهار
02	وكالة أسفار
02	وكالة تأمينات
03	خرافة
01	تهيئة المساحات الخضراء
01	تربية النحل
28	مهندس
08	مخبزة
01	حلاقة
01	صناعة تغذية الانعام
02	صناعة مواد البناء
01	النحت على الرخام
01	ميكانيك السيارات
01	ترصيص صحي
08	تربية الدواجن
21	مكتب حمامة
01	بسكطة ومنتجات الحمية
01	صناعة الجوارب
02	مكتب تهيئة عمرانية
03	مكتب دراسات و استشارات
01	مكتب طوبوغرافيا
08	مكتب دراسات هندسية
03	عيادة تدليك و اعادة تأهيل
02	مقهى
14	عيادة طبية
21	طبيب أسنان
01	جمع الحليب
01	مؤسسة تعبئة المواد المختلفة
04	تعبئة المواد الغذائية
01	المراقبة التقنية للسيارات
16	مقهى الكتروني ..سييار كافي
03	مؤسسة ترحيل
02	تربية الجمال
02	تربية الاغنام
02	مؤسسة غرف التبريد
01	حرفي صانغ
01	تنمية الاراضي المسقية
78	مؤسسة اشغال البناء والشغال الكبرى والشغال الحضرية
01	مؤسسة ديكور
04	نجارة و نجارة الحديد
04	مؤسسة نظافة وتنظيف
01	مؤسسة سيرغرافيا
06	مؤسسة أشغال الكهرباء
06	مؤسسة الاشغال الغابية
01	مؤسسة نشر وتوزيع
02	مؤسسة رفع النفايات



17	تركيب الشبكات الهاتفية والإلكترونية وشبكات الإعلام الاتي
02	تولاي وتوازن المعجلات
01	مؤسسة تعليم و لغات
01	مخاسب معتمد
04	صناعة مواد التنظيف
07	صناعة مواد البناء . طوب. بلاط... سيراميك
04	صناعة الإشارات الصوتية
03	صناعة الدهون والدلاء
07	صناعة مواد التعبئة الورقية والتحويل الصناعي للورق
02	صناعة مواد التعبئة البلاستيكية
01	صناعة مواد التجميل
01	صناعة الفرش
01	حضانات أطفال
01	صناعة الزيوت
01	مخضر فضائي
01	صناعة التوكولا
01	اجود تركيب
02	قاعة رياضة
01	مخبر تحاليل طبية
04	مخبر تحاليل الجودة والتوعية
02	تصفیح جانبي
16	كراء السيارات
09	كراء معدات خاصة بالبناء
01	كراء معدات فلاحية
01	صناعة الرخام
01	مرمم اسفلت
01	مطبخة
10	صناعة النظارات الطبية
01	مشقة
03	صيدلية
02	انتاج المياه المعدنية
03	استرجاع المواد غير المعدنية
04	تصليح ميكانيكي
02	مطعم واطعام سريع
01	خدمات النقل الصحي
01	جر ورك السيارات
01	محطة غسل وتنظيف
01	محطة خدمات
05	مخبر تصوير
06	سيارة اجرة
02	استخراج المعططات
05	نقل المسافرين
34	نقل البضائع
05	نقل تحت التبريد
14	تبطري

Iste nominative des universitaires beneficiaires de financement pour  
creation d'entreprise CNAC TEBESSA

N°	NOM P	PRENOM P	Age	NIVEAU
1	ZAIRI	SELIM	36	UNIVERSITAIRE
2	SERAIDI	RACHID	40	UNIVERSITAIRE
3	SAYADA	SIFEDDINE	45	UNIVERSITAIRE
4	DJAHDOU	ABDELMADJID	42	UNIVERSITAIRE
5	CHERIF	SMAL	39	UNIVERSITAIRE
6	MEBARKA	BELGACEM	37	UNIVERSITAIRE
7	ATTIA	MOURAD	35	UNIVERSITAIRE
8	ABDOU	ANOUAR	37	UNIVERSITAIRE
9	BENARFA	DJAMEL	41	UNIVERSITAIRE
10	SLAMA	ADEL	42	UNIVERSITAIRE
11	DJEFFAL	YOUCEF	41	UNIVERSITAIRE
12	MEMICHE	YAHIA	41	UNIVERSITAIRE
13	BOUMENDJEL	NOUAR	40	UNIVERSITAIRE
14	KHEMANE	TAOUFIK	40	UNIVERSITAIRE
15	KHEMANE	TAOUFIK	40	UNIVERSITAIRE
16	TAGGOUG	MOUNDHER	36	UNIVERSITAIRE
17	AIDA	TAYEB	44	UNIVERSITAIRE
18	REDJEL	AZZEDINE	50	UNIVERSITAIRE
19	MENASSEL	FOUAD	34	UNIVERSITAIRE
20	MERAH	RABAH	43	UNIVERSITAIRE
21	BRAMIA	MED BACHIR	33	UNIVERSITAIRE
22	SOUAHI	MED CHERIF	41	UNIVERSITAIRE
23	ABDELMALEK	ZINE	42	UNIVERSITAIRE
24	BAYAZA	RIDHA	42	UNIVERSITAIRE
25	HADJI	HASSINA	49	UNIVERSITAIRE
26	HAOUAM	MOHAMED	47	UNIVERSITAIRE
27	HAOUAM	MOHAMED	47	UNIVERSITAIRE
28	FEHDI	ZOUBIR	41	UNIVERSITAIRE
29	FEHDI	ZOUBIR	41	UNIVERSITAIRE
30	DJEFFAL	NASSIMA	39	UNIVERSITAIRE
31	DRAOUZIA	FAROUC	41	UNIVERSITAIRE
32	DRAOUZIA	FAROUC	41	UNIVERSITAIRE
33	ABBES	SALIM	39	UNIVERSITAIRE
34	BOUTARFA	ABDELMADJID	39	UNIVERSITAIRE
35	DOUAIFIA	NADIA	48	UNIVERSITAIRE
36	GOUASMIA	DALLAL	30	UNIVERSITAIRE
37	MELKIA	TAYEB	34	UNIVERSITAIRE
38	HALAÏMIA	EL MOULDI	36	UNIVERSITAIRE
39	BENLAKHAL	MOHAMMED	37	UNIVERSITAIRE
40	BENLAKHAL	MOHAMMED	37	UNIVERSITAIRE
41	LAHBIB	HAYETTE	49	UNIVERSITAIRE
42	LAHBIB	HAYETTE	49	UNIVERSITAIRE
43	LAHBIB	HAYETTE	49	UNIVERSITAIRE
44	LAHBIB	HAYETTE	49	UNIVERSITAIRE
45	LAMECHE	HAMZA	31	UNIVERSITAIRE
46	LAMECHE	HAMZA	31	UNIVERSITAIRE
47	MACUCHE	MOUFIDA	43	UNIVERSITAIRE
48	HAOUAM	HASSINA	39	UNIVERSITAIRE
49	TABET	SAMAH	38	UNIVERSITAIRE
50	TABET	SAMAH	38	UNIVERSITAIRE
51	BRAHAMI	GHANIA	32	UNIVERSITAIRE
52	BENDIB	MOHAMED CHERIF	40	UNIVERSITAIRE
53	CHABBI	MOHAMMED	34	UNIVERSITAIRE
54	HADFI	KHALED	39	UNIVERSITAIRE

55	HADFI	KHALED	39	UNIVERSITAIRE
56	HADFI	KHALED	39	UNIVERSITAIRE
57	HADFI	KHALED	39	UNIVERSITAIRE
58	ALLOUCHE	FAICAL	30	UNIVERSITAIRE
59	ABADA	HAKIM	30	UNIVERSITAIRE
60	NECIB	ASSIA	32	UNIVERSITAIRE
61	CHERIF	ISSAM	37	UNIVERSITAIRE
62	HAMZAoui	SEDDIK	33	UNIVERSITAIRE
63	EL KHAMLOUSSE	SALIMA	50	UNIVERSITAIRE
64	GHRIEB	ABDELHAKIM	46	UNIVERSITAIRE
65	GHRIEB	ABDELHAKIM	46	UNIVERSITAIRE
66	MERABTI	HOURIA	31	UNIVERSITAIRE
67	MERABTI	HOURIA	31	UNIVERSITAIRE
68	TATAI	DJAMIL	40	UNIVERSITAIRE
69	MALMI	SOUAD	36	UNIVERSITAIRE
70	BANANI	SAMIA	36	UNIVERSITAIRE
71	CHARIF	AMEL	37	UNIVERSITAIRE
72	GUERFA	HABIBA	48	UNIVERSITAIRE
73	SEBTI	SOUMEYA	40	UNIVERSITAIRE
74	LATRECHE	TAHAR	32	UNIVERSITAIRE
75	DJAHDou	MERIEH	33	UNIVERSITAIRE
76	HAFDALLAH	HADJIRA	33	UNIVERSITAIRE
77	HAFDALLAH	HADJIRA	33	UNIVERSITAIRE
78	FATMI	MOHAMMED AMIN	34	UNIVERSITAIRE
79	GUEZOUNA	BADIS	47	UNIVERSITAIRE
80	AIT OUADA	MOHAMED	37	UNIVERSITAIRE
81	LOUAR	SAMAH	36	UNIVERSITAIRE
82	LOUAR	SAMAH	36	UNIVERSITAIRE
83	LOUAR	SAMAH	36	UNIVERSITAIRE
84	MAMOUR	LAZHAR	30	UNIVERSITAIRE
85	ALLOUCHE	ASSIA	36	UNIVERSITAIRE

Activite
COMMISSIONNAIRE EN DOUANES
REPARATION D'EQUIPEMENTS ELECTRIQUES ET ELECTRONIQUES
LOCATION DE VEHICULES AVEC OU SANS CHAUFFEUR
CATEGORIE MEDICALE
TRANSPORT COLLECTIF DE VOYAGEURS EN ZONES URBAINES ET PERIPHERIQUES
GRANDES CULTURES
LOCATION DE VEHICULES AVEC OU SANS CHAUFFEUR
ENTREPRISE DE TRAVAUX DE BATIMENT TOUT CORPS D'ETAT
ENTREPRISE DE TRAVAUX DE BATIMENT TOUT CORPS D'ETAT
TRANSPORT SUR TOUTES DISTANCES DE MARCHANDISES
TRANSPORT SUR TOUTES DISTANCES DE MARCHANDISES
ENTREPRISE DE TRAVAUX D'ELECTRICITE
LOCATION DE VEHICULES AVEC OU SANS CHAUFFEUR
ENTREPRISE DE TRAVAUX DE BATIMENT TOUT CORPS D'ETAT
ENTREPRISE DE TRAVAUX DE BATIMENT TOUT CORPS D'ETAT
LOCATION DE VEHICULES AVEC OU SANS CHAUFFEUR
AVICULTEUR
FABRICATION D'EMBALLAGES EN PLASTIQUE
TRANSPORT COLLECTIF DE VOYAGEURS EN ZONES URBAINES ET PERIPHERIQUES
ENTREPRISE DE TRAVAUX DE BATIMENT TOUT CORPS D'ETAT
TRANSPORT SUR TOUTES DISTANCES DE MARCHANDISES
TIRAGE DE PLANS, PHOTOCOPIES DIVERSES
ENTREPRISE DE GRANDS TRAVAUX PUBLICS ET HYDRAULIQUES
RESTAURATION COMPLETE (RESTAURANT)
GARDERIE D'ENFANTS ET CRECHES
ENTREPRISE DE TRAVAUX DE BATIMENT TOUT CORPS D'ETAT
ENTREPRISE DE TRAVAUX DE BATIMENT TOUT CORPS D'ETAT
BOULANGERIE INDUSTRIELLE
BOULANGERIE INDUSTRIELLE
BUREAU D'ETUDES EN GENIE CIVIL
ENTREPRISE DE CONTROLE TECHNIQUE
ENTREPRISE DE CONTROLE TECHNIQUE
AVICULTEUR
GRANDES CULTURES
FABRICATION DE MATIERE PLASTIQUE DE BASE ET DE RESINES SYNTHETIQUES
AVOCAT
ENTREPRISE DE COULAGE DE BETON
BOULANGERIE INDUSTRIELLE
AJUSTAGE, TOURNAGE, FRAISAGE
AJUSTAGE, TOURNAGE, FRAISAGE
FABRICATION DE PRODUITS COSMETIQUES ET D'HYGIENES CORPORELLES
FABRICATION DE PRODUITS COSMETIQUES ET D'HYGIENES CORPORELLES
FABRICATION DE PRODUITS COSMETIQUES ET D'HYGIENES CORPORELLES
FABRICATION DE PRODUITS COSMETIQUES ET D'HYGIENES CORPORELLES
ENTREPRISE DE CONSTRUCTION ET D'AMENAGEMENT D'INFRASTRUCTURES DIVERSES
ENTREPRISE DE CONSTRUCTION ET D'AMENAGEMENT D'INFRASTRUCTURES DIVERSES
BOULANGERIE INDUSTRIELLE
PATISSERIE
ARTISAN TAILLEUR COUTURIER (CONFECTION DE VETEMENTS & COUTURE)
ARTISAN TAILLEUR COUTURIER (CONFECTION DE VETEMENTS & COUTURE)
BOULANGERIE INDUSTRIELLE
CONTROLE TECHNIQUE AUTOMOBILE
FABRICATION INDUSTRIELLE DE PRODUITS MANUFACTURES EN BETON OU EN PLATRE
ARTISAN FABRICANT D'ALIMENTS DE BETAIL (FABRICATION D'ALIMENTS DE BETAIL)

ARTISAN FABRICANT D'ALIMENTS DE BETAIL (FABRICATION D'ALIMENTS DE BETAIL)
ARTISAN FABRICANT D'ALIMENTS DE BETAIL (FABRICATION D'ALIMENTS DE BETAIL)
ARTISAN FABRICANT D'ALIMENTS DE BETAIL (FABRICATION D'ALIMENTS DE BETAIL)
ENTREPRISE DE TRAVAUX DE BATIMENT TOUT CORPS D'ETAT
ENTREPRISE DE COULAGE DE BETON
PATISSERIE
ENTREPRISE DE DECORATION
ARTISAN FABRICANT D'ENSEIGNES LUMINEUSES
RESTAURATION RAPIDE (FAST - FOOD)
SERVICES DE REMORQUAGE ET DEPANNAGE MOBILE
SERVICES DE REMORQUAGE ET DEPANNAGE MOBILE
AVOCAT
AVOCAT
MEDECIN
TRANSFORMATION INDUSTRIELLE DU PAPIER ET FABRICATION D'ARTICLES DIVERS EN P
TIRAGE DE PLANS, PHOTOCOPIES DIVERSES
AVOCAT
CONFECTION INDUSTRIELLE DE VETEMENTS ET LINGERIE
GARDERIE D'ENFANTS ET CRECHES
ENTREPRISE DE CONSTRUCTION ET D'AMENAGEMENT D'INFRASTRUCTURES DIVERSES
AUTO-ECOLE
AVOCAT
AVOCAT
MEDECIN
ELEVAGE OVIN
ENTREPRISE D'INSTALLATION DE RESEAUX ET DE CENTRALES ELECTRIQUES ET TELEPH
MEDECIN
MEDECIN
MEDECIN
ENTREPRISE DE TRAVAUX AGRICOLES ET TRAITEMENT PHYTOSANITAIRE
MEDECIN

plus de 2000 entreprises

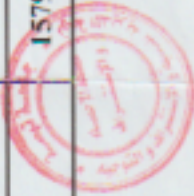
SÉCTEUR ACTIVITE
SERVICES NON MARCHANDS FOURNIS A LA COLLECTIVITE
SERVICES NON MARCHANDS FOURNIS A LA COLLECTIVITE
SERVICES NON MARCHANDS FOURNIS A LA COLLECTIVITE
SERVICES NON MARCHANDS FOURNIS A LA COLLECTIVITE
TRANSPORTS ET AUXILLIAIRES DE TRANSPORTS, COMMUNICATIONS, PTT
AGRICULTURE ET PÊCHE
SERVICES NON MARCHANDS FOURNIS A LA COLLECTIVITE
BATIMENTS ET TRAVAUX PUBLICS
BATIMENTS ET TRAVAUX PUBLICS
TRANSPORTS ET AUXILLIAIRES DE TRANSPORTS, COMMUNICATIONS, PTT
TRANSPORTS ET AUXILLIAIRES DE TRANSPORTS, COMMUNICATIONS, PTT
BATIMENTS ET TRAVAUX PUBLICS
SERVICES NON MARCHANDS FOURNIS A LA COLLECTIVITE
BATIMENTS ET TRAVAUX PUBLICS
BATIMENTS ET TRAVAUX PUBLICS
SERVICES NON MARCHANDS FOURNIS A LA COLLECTIVITE
AGRICULTURE ET PÊCHE
INDUSTRIES DE TRANSFORMATION
TRANSPORTS ET AUXILLIAIRES DE TRANSPORTS, COMMUNICATIONS, PTT
BATIMENTS ET TRAVAUX PUBLICS
TRANSPORTS ET AUXILLIAIRES DE TRANSPORTS, COMMUNICATIONS, PTT
SERVICES NON MARCHANDS FOURNIS A LA COLLECTIVITE
HYDRAULIQUE
HOTELS, RESTAURANTS & CAFES
SERVICES NON MARCHANDS FOURNIS AUX MENAGES
BATIMENTS ET TRAVAUX PUBLICS
BATIMENTS ET TRAVAUX PUBLICS
INDUSTRIES DE TRANSFORMATION
INDUSTRIES DE TRANSFORMATION
SERVICES NON MARCHANDS FOURNIS A LA COLLECTIVITE
SERVICES NON MARCHANDS FOURNIS A LA COLLECTIVITE
SERVICES NON MARCHANDS FOURNIS A LA COLLECTIVITE
AGRICULTURE ET PÊCHE
AGRICULTURE ET PÊCHE
INDUSTRIES DE TRANSFORMATION
SERVICES NON MARCHANDS FOURNIS A LA COLLECTIVITE
MATERIAUX DE CONSTRUCTION, CERAMIQUE & VERRE
INDUSTRIES DE TRANSFORMATION
SERVICES NON MARCHANDS FOURNIS A LA COLLECTIVITE
SERVICES NON MARCHANDS FOURNIS A LA COLLECTIVITE
INDUSTRIES DE TRANSFORMATION
INDUSTRIES DE TRANSFORMATION
INDUSTRIES DE TRANSFORMATION
INDUSTRIES DE TRANSFORMATION
BATIMENTS ET TRAVAUX PUBLICS
BATIMENTS ET TRAVAUX PUBLICS
INDUSTRIES DE TRANSFORMATION
SERVICES NON MARCHANDS FOURNIS A LA COLLECTIVITE
SERVICES NON MARCHANDS FOURNIS A LA COLLECTIVITE
SERVICES NON MARCHANDS FOURNIS A LA COLLECTIVITE
INDUSTRIES DE TRANSFORMATION
SERVICES NON MARCHANDS FOURNIS A LA COLLECTIVITE
INDUSTRIES DE TRANSFORMATION
SERVICES NON MARCHANDS FOURNIS A LA COLLECTIVITE

SERVICES NON MARCHANDS FOURNIS A LA COLLECTIVITE	
SERVICES NON MARCHANDS FOURNIS A LA COLLECTIVITE	
SERVICES NON MARCHANDS FOURNIS A LA COLLECTIVITE	
BATIMENTS ET TRAVAUX PUBLICS	
MATERIAUX DE CONSTRUCTION CERAMIQUE & VERRE	
SERVICES NON MARCHANDS FOURNIS A LA COLLECTIVITE	
SERVICES NON MARCHANDS FOURNIS A LA COLLECTIVITE	
SERVICES NON MARCHANDS FOURNIS A LA COLLECTIVITE	
HOTELS, RESTAURANTS & CAFES	
SERVICES NON MARCHANDS FOURNIS A LA COLLECTIVITE	
SERVICES NON MARCHANDS FOURNIS A LA COLLECTIVITE	
SERVICES NON MARCHANDS FOURNIS A LA COLLECTIVITE	
SERVICES NON MARCHANDS FOURNIS A LA COLLECTIVITE	
SERVICES NON MARCHANDS FOURNIS A LA COLLECTIVITE	
INDUSTRIES DE TRANSFORMATION	
SERVICES NON MARCHANDS FOURNIS A LA COLLECTIVITE	
SERVICES NON MARCHANDS FOURNIS A LA COLLECTIVITE	
INDUSTRIES DE TRANSFORMATION	
SERVICES NON MARCHANDS FOURNIS AUX MENAGES	
BATIMENTS ET TRAVAUX PUBLICS	
SERVICES NON MARCHANDS FOURNIS A LA COLLECTIVITE	
SERVICES NON MARCHANDS FOURNIS A LA COLLECTIVITE	
SERVICES NON MARCHANDS FOURNIS A LA COLLECTIVITE	
SERVICES NON MARCHANDS FOURNIS A LA COLLECTIVITE	
AGRICULTURE ET PÊCHE	
BATIMENTS ET TRAVAUX PUBLICS	
SERVICES NON MARCHANDS FOURNIS A LA COLLECTIVITE	
SERVICES NON MARCHANDS FOURNIS A LA COLLECTIVITE	
SERVICES NON MARCHANDS FOURNIS A LA COLLECTIVITE	
AGRICULTURE ET PÊCHE	
SERVICES NON MARCHANDS FOURNIS A LA COLLECTIVITE	



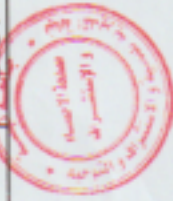
جدول حوصلي للفرق بين عدد الطلبة المتوقع وعدد الطلبة حسب الحصيلة النهائية للسنة الجامعية 2015-2016

الكلية	عدد الطلبة 2015/2014	عدد الطلبة المشكروين بمستوى	عدد الطلبة المشكروين مستوى						
العلوم و التكنولوجيا	2101	575	327						
العلوم الدقيقة و علوم الطبيعة والحياة	3153	535	219						
العلوم الاقتصادية التجارية و علوم التسيير	3128	354	133						
الحقوق والعلوم السياسية	3673	321	226						
الآداب واللغات	3401	713	269						
العلوم الإجتماعية والإنسانية	4334	708	405						
المجموع	19790	3206	1579						



جدول رقم 1 : حوصلي لعدد الطلبة الأولي للسنة الجامعية 2016-2017 بجامعة العربي القيسي ( 2016/10/24 )

الكلية	عدد الطلبة في التخرج 2016/2015	عدد الطلبة المتخرجين 2015/2016	عدد الطلبة المتخرجين 2016/2015
العلوم و التكنولوجيا	2617	242	371
العلوم الدقيقة و علوم الطبيعة والحياة	4290	567	338
العلوم الاقتصادية التجارية و علوم التسيير	3613	487	315
الحقوق و العلوم السياسية	4743	492	260
الأطب و اللغات	4191	798	380
العلوم الاجتماعية والإسانية	5493	969	493
المجموع	24947	3555	2157



2018/2017

السنة

حصول حوصلي

جدول

المسجلين الجهة مسافر 2018/2017	المسجلين الجهة ليوستين 2018/2017	عدد الطلبة المشاركين مباشر 2017/2016	عدد الطلبة المشاركين ليوستين 2017/2016	عدد الطلبة في التخرج 2017/2016	التعليق
218	464	248	222	2004	العلوم والتكنولوجيا
581	1042	400	574	4449	العلوم والطبية و علوم الطبيعة والحيات العلوم والتكنولوجيا
499	506	445	314	3458	الهندسة والتكنولوجيا العلوم والتكنولوجيا
621	619	624	380	4943	الهندسة
690	558	563	567	4161	الفنون والفنون التكنولوجيا والعلوم
876	906	541	736	5911	الهندسة والتكنولوجيا الهندسة والتكنولوجيا
56	81	0	45	355	التقنيات الطبية والبيولوجية
60	7	82	86	485	مناهج التعليم
3601	4183	2903	2924	25766	المجموع



ملحق رقم (10):

أما بالنسبة للقطاعات الموجودة في ولاية تبسة فتتمثل في ما يلي:

جدول يوضح القطاع الصناعي في ولاية تبسة:

عدد العمال	النشاط	العنوان	الوحدة
523	تركيب المواد الكهرومنزلية	طريق تبسة	وحدة السلام إلكترونيك
7	إنتاج الدهن والغراء	طريق بكارية تبسة	ش.ذ.م.م ساتيكوب
68	إنتاج المواد الحديدية	طريق المريج الوزنة	مؤسسة فاموس
359	إنتاج الإسمنت	طريق بئر العاتر الماء الأبيض	شركة إسمنت تبسة (SCT)
42	إنتاج الأجر	أم علي	ش.ذ.ش. و.م.م بن عمر
160	إنتاج الأجر	أم علي	ش.ذ.م.م سواب
17	إنتاج الأجر	أم علي	ش.ذ.م.م الإزدهار
6	تفصيل الرخام	المنطقة الصناعية تبسة	ش.ذ.م.م تازينت
32	إنتاج البلاط	المنطقة الصناعية تبسة	ش.ذ.م.م IBCC
96	إنتاج الأثاث المدرسي	نهج هواري بومدين تبسة	ش. تضامن مشري

المصدر: مديرية التجارة لولاية تبسة، <http://www.dcwtebessa.dz/index.php/sect-econ/industriel>

جدول يمثل القطاع الغذائي الفلاحي في ولاية تبسة:

عدد العمال	النشاط	العنوان	الوحدة
174	إنتاج السميد ودقيق الخبز	المنطقة الصناعية العوينات	وحدة المطاحن الكبرى
28	إنتاج السميد	طريق عنابة تبسة	وحدة الوسام
31	إنتاج دقيق الخبز	المنطقة الصناعية تبسة	وحدة الصفاء
7	إنتاج السميد ودقيق الخبز	طريق بكارية تبسة	وحدة الهلال
15	إنتاج السميد	المنطقة الصناعية تبسة	وحدة الوردة البيضاء
19	إنتاج دقيق الخبز	المنطقة الصناعية تبسة	وحدة سالمى

## الملاحق

50	إنتاج السميد ودقيق الخبز	الطريق الوطني 16 بنر العاتر	وحدة المرجان
10	إنتاج السميد ودقيق الخبز	حي الجبل بنر العاتر	وحدة مبروس
6	إنتاج دقيق الخبز	الطريق الوطني 16 بنر العاتر	وحدة السنابل الذهبية
5	إنتاج السميد ودقيق الخبز	الطريق الوطني 16 بنر العاتر	وحدة الهضاب
8	إنتاج السميد ودقيق الخبز	طريق تبسة الشريعة	وحدة سيف
4	إنتاج السميد	طريق تليجان الشريعة	وحدة إرتقاء
17	إنتاج السميد	طريق الضلعة الشريعة	وحدة سيان
2	إنتاج السميد	طريق خنشلة الشريعة	وحدة بثينة
2	إنتاج السميد	طريق الشريعة الحمامات	وحدة الشهاب
109	إنتاج المياه المعدنية	الحمامات	ش.ذ.م.م يوكوس
22	إنتاج المياه المعدنية	الحمامات	ش.ذ.م.م بو عكوس
28	إنتاج المياه المعدنية	بنر العاتر	ش.ذ.م.م تيفاست
20	إنتاج المشروبات الغازية	المنطقة الصناعية تبسة	ش.ذ.م.م جينيال
22	إنتاج المشروبات الغازية	طريق قسنطينة تبسة	جودي SNC
11	إنتاج المشروبات الغازية	نهج الأفواس الرومانية تبسة	مشروبات الشرق
5	إنتاج المشروبات الغازية	حي الجرف تبسة	زغودي عمارة
4	إنتاج المشروبات الغازية	رأس العيون	قاسمي عيسى
7	إنتاج المشروبات الغازية	حي المطار بنر العاتر	زرقى يونس
10	إنتاج المشروبات الغازية	الشريعة	ش.ذ.م.م مروى
17	إنتاج الحليب المبستر	طريق قسنطينة	ملبنة ميلك تبسة

المصدر: مديرية التجارة لولاية تبسة، <http://www.dcwtebessa.dz/index.php/sect-econ/agro-alim>

## ملحق رقم: (11)

## قائمة الأساتذة المحكمين لاستمارة الاستبيان :

اسم الأستاذ	لقب الأستاذ	الرتبة	الجامعة
المولدي	عاشور	أستاذ محاضر أ	جامعة العربي التبسي
بدر الدين	مسعودي	أستاذ محاضر أ	جامعة العربي التبسي
ليلي	ناجي	أستاذ محاضر أ	جامعة العربي التبسي
رجاء	أنصيرة	أستاذ محاضر أ	جامعة محمد خيضر بسكرة
آمال	حفناوي	أستاذ محاضر أ	جامعة العربي التبسي
سامية	علي أحمد	أستاذ محاضر ب	جامعة زيان عاشور الجلفة
زاهية	جاب الله	أستاذ محاضر أ	جامعة الجزائر 2

## المخلص:

حملت هذه الدراسة عنوان: مخرجات التعليم العالي والتنمية المحلية في الجزائر، دراسة ميدانية على خريجي الجامعة أصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ببلدية تبسة أنموذجا، من إعداد الطالبة سنوسي سمية، تحت إشراف البروفيسور خالد حامد، حيث هدفت إلى التعرف على مدى مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لخريجي الجامعة في التنمية المحلية، من خلال الإجابة على التساؤلات التالية: هل يتلاءم التكوين الجامعي مع متطلبات سوق العمل؟ هل يختار الخريجون مشاريعهم بما يتلاءم وتخصصاتهم الجامعية؟ ما هي أهم مجالات التنمية المحلية التي تنشط بها مؤسسات خريجي الجامعة؟ فيما تتمثل العوائق والصعوبات التي تواجهها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؟ وهذا بالاعتماد على المنهج الوصفي، وكل من الملاحظة المباشرة واستمارة الاستبيان، وباستخدام برنامج التحليل الإحصائي للعلوم الاجتماعية، وقد خلصت الدراسة إلى: عدم ملائمة التكوين الجامعي مع متطلبات السوق، وإن تخصصات خريجي الجامعة تتطابق مع طبيعة نشاط مؤسساتهم، كما أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المنشأة من طرف خريج الجامعة تساهم في مجالات التنمية المحلية المختلفة، وأخيرا تعاني هذه المؤسسات من صعوبات تحد من فاعليتها أهمها الصعوبات المالية.

الكلمات المفتاحية: مخرجات التعليم العالي، التعليم العالي، التنمية المحلية، خريج الجامعة، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

## Abstract :

The study was entitled "Outcomes of higher education and local development in Algeria". a field study on university graduates with SMEs in the municipality of Tibsa, Prepared by student Senoussi Sumaya, under the supervision of Professor Khaled Hamed, I aimed to identify the extent to which SMEs are contributing to the university's graduates to local development. by answering the following questions: Does university training fit the requirements of the labour market? Are graduates choosing their projects in line with their university disciplines? What are the most important areas of local development in which the University's graduate institutions are active? What are the barriers and difficulties faced by SMEs? This is based on the descriptive curriculum, both the direct observation and the questionnaire form, and using the Statistical Analysis Programme for Social Sciences. The study concluded: University training is not compatible with the requirements of the market. The specializations of university graduates apply to the nature of their institution's activity. SMEs established by the graduate of the university contribute to various areas of local development. Finally, these institutions have difficulties limiting their effectiveness, the most important of which are financial difficulties.

Keywords: higher education outcomes, higher education, local development, university graduate, small and medium enterprises.