الجمهور الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الشهيد حمة لخضر الوادي

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم العلوم الاجتماعية

مذكرة بعنوان:

دور المؤسسات الصغيرة في تقليص البطالة

دراسة ميدانية في بعض المؤسسات الصغيرة بولاية الوادي

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي في علم الاجتماع

تخصص: علم اجتماع تنظيم وعمل

إعداد الطالبتين:

- حمادي عبير
- كير صفاء

إشراف الاستاذة

د \ تواتي سومية

المذكرة علنا يوم: 2026/06/07

أمام اللجنة المكونة من الاساتذة:

اللجنة	الرتبة	الجامعة	الصفة
أ.د.بوبيدي لامية	أستاذ تعليم عالي	جامعة الشهيد حمة لخضر	رئيسا
د. تواتي سومية	أستاذ محاضر ب	جامعة الشهيد حمة لخضر	مشرفا ومقررا
أ.د. نبار ربيحة	أستاذ تعليم عالي	جامعة الشهيد حمة لخضر	ممتحنا

السنة الجامعية: 2026/2025

الجمهور الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الشهيد حمة لخضر الوادي

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية
Faculty OF Social Sciences and Humanities

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية
قسم العلوم الاجتماعية

مذكرة بعنوان:

دور المؤسسات الصغيرة في تقليص البطالة

دراسة ميدانية في بعض المؤسسات الصغيرة بولاية الوادي

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي في علم الاجتماع

تخصص: علم اجتماع تنظيم وعمل

إعداد الطالبتين:
- **حمادي عبير**
- **كير صفاء**

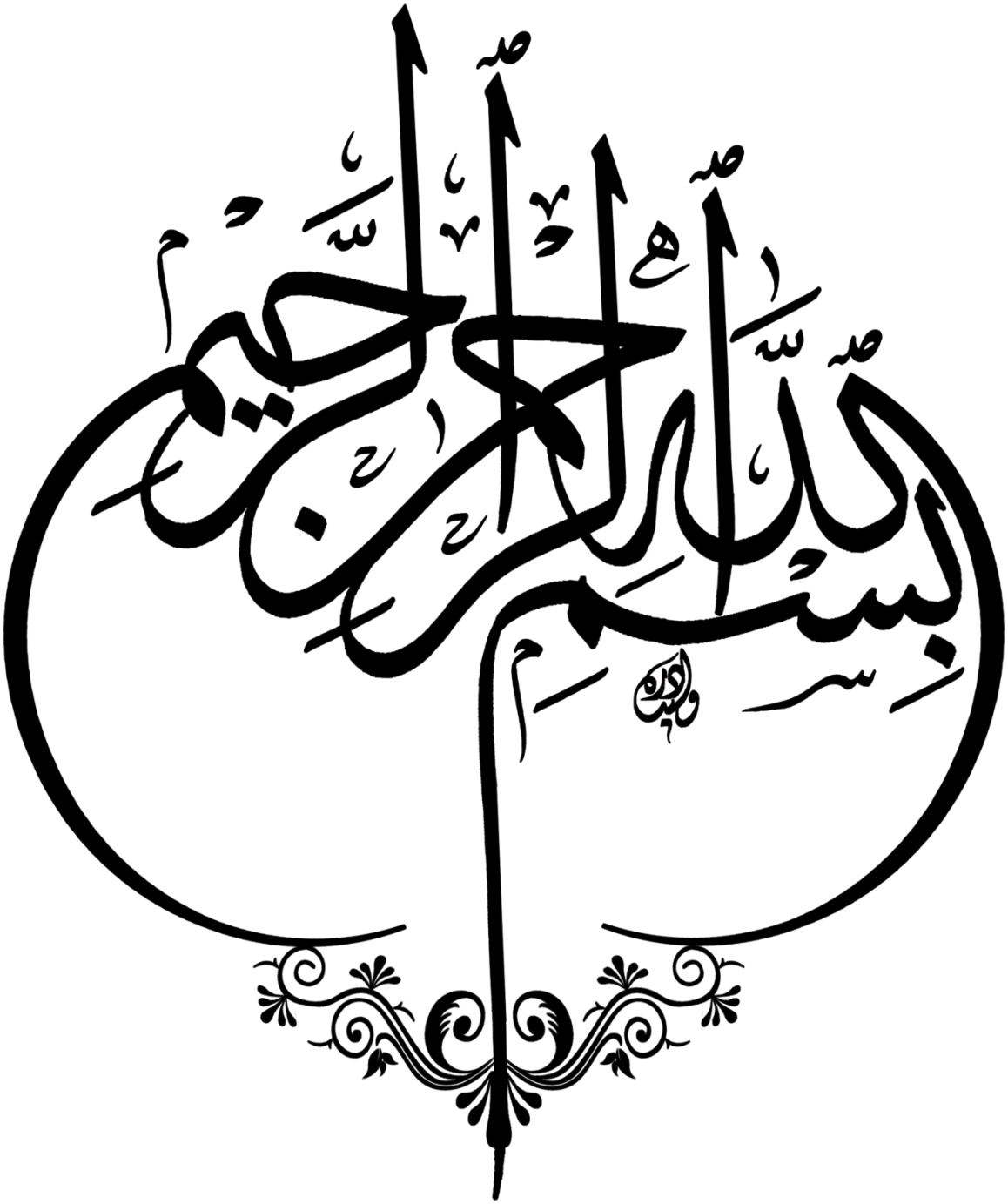
إشراف الاستاذة
د \ تواتي سومية

المذكرة علنا يوم2026/06/07

أمام اللجنة المكونة من الاساتذة:

اللجنة	الرتبة	الجامعة	الصفة
أ.د.بوبيدي لامية	**أستاذ تعليم عالي**	**جامعة الشهيد حمة لخضر**	**رئيسا**
د. تواتي سومية	**أستاذ محاضر ب**	**جامعة الشهيد حمة لخضر**	**مشرفا ومقررا**
أ.د. نبار ربيحة	**أستاذ تعليم عالي**	**جامعة الشهيد حمة لخضر**	**ممتحنا**

السنة الجامعية: 2026/2025


بسم الله الرحمن الرحيم

الإهداء

إلى روح أبي الغالي رحمه الله

سندي ونور طريقي...تعلمت منك أن الطموح لا يعرف المستحيل وأن الأمل عمل... رحلتَ عني جسداً لكنّك تسكن قلبي وروحي، أهدي إليك ثمرة هذا النجاح الذي ما كان ليتحقق لولا غرسك الطيّب...

أسأل الله أن يجعل هذا العمل صدقة جارية في ميزان حسناتك وأن يرحمك رحمة واسعة ويسكنك فسيح جناته

رحمك الله يا أبي

أمي الغالية

محياي ومماتي آمالي وأحلامي سندي الدائم ومنبع حبي وعطائي وقوتي لطالما رويتني بحنانك تعلمت منك الصبر والإصرار... أقف اليوم أمي شامخة أمامك لأهديك ثمرة جهدي وتتويج كفاحي دعواتك الصادقة وتضحياتك العظيمة أنارت لي طريقي فبلغت مرادي...

كل حرف يا أمي في شهادتي يحمل بصمة حبك ودعمك فدمت لي فخرا وعزا يا أغلى ما أملك...

قال تعالى: ﴿ وَقُلْ رَبِّ ارْحَمْهُمَا كَمَا رَبَّيَانِي صَغِيرًا ﴾ صدق الله العظيم

إخوتي وأخواتي سندي وعوني بكم يشرق نور تخرجي، أدعوا الله أن يجعل خطاكم فخرا ودعما لي...

حمادي عبير

الإهداء

(وَآخِرُ دَعْوَاهُمْ أَنِ الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ)

من قال أنا لها نالها وأنا لها وإن أبت رغما عنها أتيت بها نلتها وعانقت اليوم مجدا عظيما

كانت دروبا قاسية وطرقا خسرت بها الكثير ولكني وصلت اليوم وأنا أحتفل بتخرجي أود أن أخبركم أن هذا

الإنجاز هو انعكاس لتعبكم ودعمكم الذي لم يتوقف يوما

أمي، كنت القلب الحنون والدعوة التي ترافقني في كل خطوة

ومصدر قوتي في كل لحظة ضعف

وأبي، يا سندي الأول، يا من لم تبخل بشيء من أجلي،

كنت دائما القدوة التي أفتخر بها،

إلى زوجي سندي في الحياة وكل أبنائي حفظهم الله

هذا التخرج ليس مجرد شهادة

بل هو تتويج لكل دعوة رفعتها من أجلي،

أحبكم من أعماق قلبي وأهديكم هذا النجاح

الذي هو بفضلكم بعد الله.

كير صفاء



شكر وتقدير

إلى كل مربّ حريص على تربية الأبناء للوصول بهم إلى قيم العلماء والصالحين

إلى طلبة العلم ومحصلي ميراث الأنبياء

إليك أستاذتنا الجليلة الدكتورة "**سومية تواتي** "

نهدي ثمرة عملي هذا المتواضع

فأنت أول من شق طريقنا نحو موضوع المؤسسات الصغيرة،

فأفضت علينا من سخاء علمك وخلقك

أرجو أن يتقبل كل أساتذتنا وأستاذاتنا هذه الثمرة المتواضعة من سابق غرسكم ورعايتكم

نكنّ لكم فائق الاحترام والتقدير

الملخص

تهدف الدراسة الحالية إلى اظهار الدور الفعال للمؤسسات الصغيرة في تقليص البطالة، وقد أجريت هذه الدراسة على المؤسسات الصغيرة بولاية الوادي، وعلى عينة تكونت من 20 مؤسسة من المجتمع الكلي البالغ عددهم 49 مؤسسة صغيرة ، حيث تمحورت اشكالية الدراسة حول : هل تؤدي المؤسسات الصغيرة دورًا فعّالًا في تقليص البطالة ؟، كما اعتمدت الدراسة على 3 فرضيات وهي:

- تعتمد المؤسسات الصغيرة على اليات تنظيمية في استقطاب العمال.
- تحد الصعوبات الاقتصادية والتنظيمية من قدرة المؤسسات الصغيرة في خلق مناصب عمل دائمة.
- يساهم دعم الدولة للمؤسسات الصغيرة في تعزيز قدرتها على توفير فرص عمل والحد من البطالة.

ولقد تم الاعتماد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي لأنه الأنسب لمعرفة واقع المؤسسات الصغيرة ، بمجتمع قدره 49 مؤسسة صغيرة تم استخدام العينة العشوائية البسيطة ولجمع البيانات استخدمنا الاستبيان موزعا مدراء المؤسسات الصغيرة الذي تضمن 34 سؤلا مقسمة إلى 3 محاور.

المحور الأول والمعنون ب:تعتمد المؤسسة الصغيرة على أليات تنظيمية مختلفة لاستقطاب العمالة.

المحور الثاني تحت عنوان :الصعوبات الاقتصادية والتنظيمية التي تواجه المؤسسات في خلق مناصب عمل دائمة.

والمحور الثالث الذي يشمل الفرضية الثالثة والمتمثلة في :يؤدي دعم الدولة للمؤسسات الصغيرة في توفير فرص عمل.

تجيب هذه المحاور على فرضيات الدراسة بإضافة إلى المقابلة والتي استخدمت كأداة تدعيمية، وقد تم التوصل إلى جملة من النتائج أهمها:

- تأكيد الهوية الأكاديمية للمقاولاتية الناشئة.
- الانتقال نحو الاستقطاب الرقمي والمرن.
- التمويل كشريان أساسي للاستقرار الوظيفي.
- هشاشة الوظائف نتيجة العوائق الهيكلي.
- عضوية العلاقة بين الدعم الحكومي والتشغيل.

الكلمات المفتاحية: المؤسسات الصغيرة، البطالة، اليد العاملة.

Abstract

This study aims to demonstrate the effective role of small businesses in reducing unemployment. The study was conducted in the El Oued province, using a sample of 20 businesses from a total population of 49. The central research question was: Do small businesses play an effective role in reducing unemployment? The study was based on three hypotheses:
- Small businesses rely on organizational mechanisms to attract and integrate workers.
- Economic and organizational difficulties limit the ability of small businesses to create permanent jobs.
- Government support for small businesses contributes to enhancing their ability to provide job opportunities and reduce unemployment.

This study employed a descriptive methodology, deemed the most suitable for understanding the reality of small businesses. A simple random sample was used in the population of 49 small businesses. Data was collected using a questionnaire distributed to small business managers, comprising 34 questions divided into three sections.

The first section, titled "Small Businesses Rely on Different Organizational Mechanisms to Attract Workers," focused on the different organizational mechanisms employed by small businesses in attracting workers. The second axis is titled: Economic and organizational difficulties facing institutions in creating permanent jobs.

The third axis includes the third hypothesis, which is: State support for small businesses in providing job opportunities.

These axes, along with the interview used as a supporting tool, address the study's hypotheses. The study yielded several key findings, including:
- Confirmation of the academic identity of emerging entrepreneurship.
- The shift towards digital and flexible recruitment.
- Financing as a vital artery for job stability.
- Job precariousness due to structural obstacles.
- The inherent relationship between government support and employment.

Keywords: Small businesses, unemployment, labor force.

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

الإهداء.....

شكر وتقدير.....

الملخص..... IV

فهرس المحتويات..... VII

فهرس الجداول..... IX

فهرس الأشكال..... X

مقدّمة..... ب

الفصل الأول

الأدبيات النظرية والتطبيقية

تمهيد..... 10

المبحث الأول : تحديد المفاهيم الأساسية للدراسة 11

المطلب الأول : مفهوم المؤسسة..... 11

المطلب الثاني : مفهوم المؤسسات الصغيرة..... 11

المطلب الثالث : مفهوم البطالة..... 12

المبحث الثاني: العلاقة بين المؤسسات الصغيرة والبطالة..... 13

المطلب الأول : علاقة الآليات التنظيمية بالبطالة..... 13

المطلب الثاني: علاقة الصعوبات الاقتصادية بالبطالة..... 14

المطلب الثالث: علاقة دعم الدولة بالبطالة..... 14

المبحث الثالث : الأدبيات التطبيقية 14

المطلب الأول : الدراسات السابقة..... 14

المطلب الثاني : المقاربة النظرية..... 19

خلاصة الفصل الأول 21

الفصل الثاني

الدراسات الميدانية والتطبيقية

تمهيد..... 23

المبحث الأول : الطريقة والأدوات 24

المطلب الأول : الطريقة..... 24

المطلب الثاني: الأدوات..... 25

المبحث الثاني : عرض وتحليل نتائج الدراسة 27
المطلب الأول : عرض وتحليل نتائج البيانات الشخصية..... 27
المطلب الثاني : عرض وتحليل بيانات الفرضية الأولى..... 32
المطلب الثالث : عرض وتحليل بيانات الفرضية الثانية..... 46
المطلب الرابع : عرض وتحليل بيانات الفرضية الثالثة..... 65
المبحث الثالث: مناقشة نتائج الدراسة في ضوء فرضياتها والدراسات السابقة..... 78
المطلب الأول : مناقشة وتفسير نتائج البيانات الشخصية..... 78
المطلب الثاني : مناقشة وتفسير النتائج في ضوء الفرضية الأولى..... 80
المطلب الثالث : مناقشة وتفسير النتائج في ضوء الفرضية الثانية..... 81
المطلب الرابع : مناقشة وتفسير النتائج في ضوء الفرضية الثالثة..... 81
المطلب الخامس : مناقشة وتفسير النتائج في ضوء الفرضية العامة..... 82
خلاصة الفصل الثاني..... 84
الخاتمة..... 86
قائمة المراجع 89
الملاحق 92

فهرس الجداول

جدول رقم (01) : يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير العمر 28
جدول رقم (02) : يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس:..... 29
جدول رقم (03) : يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي 30
جدول رقم (04) : يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المنصب الوظيفي 31
جدول رقم (05) : يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المعايير التي تم على أساسها اختيار العمال..... 32
جدول رقم (06) : مدى اعتماد المؤسسة على الحوافز كوسيلة لاستقطاب العمال..... 33
جدول رقم (07) : نوع الحوافز المعتمدة لاستقطاب العمال في حالة الإجابة بنعم..... 34
جدول رقم (08) : اعتماد المؤسسة على الاختبارات في التوظيف..... 37
جدول رقم (09) : نوع الاختبارات المعتمدة في التوظيف في حالة الإجابة بنعم..... 36
جدول رقم (10) : استخدام المؤسسة الوسائل الحديثة في التوظيف..... 37
جدول رقم (11) : الوسائل الحديثة المستخدمة في التوظيف داخل المؤسسة 38
جدول رقم (12) : اعتماد المؤسسة على العلاقات الشخصية (التوصيات) في التوظيف..... 39
جدول رقم (13) : اعتماد المؤسسة على التوظيف الداخلي (الترقية والنقل) كبديل عن الاستقطاب الخارجي 40
جدول رقم (14) : استعانة المؤسسة بجهات خارجية لاستقطاب العمال 41
جدول رقم (15) : الجهات الخارجية التي تستعين بها المؤسسة لاستقطاب العمال 42
جدول رقم (16) : تسجيل المؤسسة لارتفاع في دوران العمل 43
جدول رقم (17) :تأثير ثقافة المؤسسة (القيم، بيئة العمل، أسلوب الإدارة) في جذب العمال 44
جدول رقم (18) : احترام القوانين والإجراءات الداخلية أثناء عملية التوظيف..... 45
جدول رقم (19) : صعوبات الحصول على التمويل اللازم لخلق فرص عمل..... 46
جدول رقم (20) : الصعوبات التمويلية التي تحتاجها المؤسسة 47
جدول رقم (21) : تأثير تكاليف الإنتاج المرتفعة على قدرة المؤسسة في توظيف عمال جدد 48
جدول رقم (22) :نتائج تأثير ارتفاع تكاليف الإنتاج على التوظيف داخل المؤسسة..... 49
جدول رقم (23) : تأثير الضرائب والرسوم على قدرة المؤسسة في خلق فرص عمل دائمة..... 50
جدول رقم (24) : طبيعة تأثير الضرائب والرسوم على المؤسسة 51
جدول رقم (25) : تأثير الأعباء الاجتماعية (الضمان الاجتماعي والتأمينات)على قرارات التوظيف..... 52
جدول رقم (26) :معاناة المؤسسة من نقص الكافاءات المطلوبة في سوق العمل..... 53
جدول رقم (27) : نوع نقص الكفاءات داخل المؤسسة 54
جدول رقم (28) :صعوبات الإجراءات التنظيمية المتعلقة بالتوظيف..... 55

جدول رقم (29) : نوع الصعوبات التنظيمية المتعلقة بالتوظيف داخل المؤسسة..... 56
جدول رقم (30) : صعوبات اتخاذ قرار توظيف عمال جدد داخل المؤسسة 57
جدول رقم (31) : أسباب صعوبات اتخاذ قرار توظيف عمال جدد داخل المؤسسة..... 58
جدول رقم (32) : تأثير القوانين المتعلقة بالعمل على عملية توظيف عمال جدد 59
جدول رقم (33) : طبيعة العوائق القانونية التي تعيق توظيف عمال جدد..... 60
جدول رقم (34) : تأثير البيروقراطية الإدارية على تطوير المؤسسة وخلق وظائف جديدة 61
جدول رقم (35) : طبيعة أثر البيروقراطية على تطوير المؤسسة وخلق وظائف جديدة 62
جدول رقم (36) : صعوبات الحفاظ على استقرار العمال داخل المؤسسة 63
جدول رقم (37) : أسباب صعوبات الحفاظ على استقرار العمال داخل المؤسسة 64
جدول رقم (38) : استفادة المؤسسة من برامج التمويل التي توفرها الدولة 65
جدول رقم (39) : نوع التمويل الذي استفادت منه المؤسسة 66
جدول رقم (40) : تقديم الدولة لتسهيلات مالية لدعم المؤسسة 67
جدول رقم (41) : مساهمة التسهيلات المالية في خلق فرص عمل جديدة داخل المؤسسة..... 68
جدول رقم (42) : تأثير صعوبة الحثول على القروض على استمرارية المؤسسة..... 70
جدول رقم (43) : استفادة المؤسسة من تبسيط الإجراءات القانونية والإدارية الخاصة بالمؤسسات الصغيرة... 71
جدول رقم (44) : مساهمة تبسيط الإجراءات القانونية والإدارية في خلق فرص عمل جديدة 72
جدول رقم (45) : مدى كفاية دعم الدولة لضمان استمرارية المؤسسة وبقائها في السوق..... 73
جدول رقم (46) : مدى ضمان القوانين الخاصة بالمؤسسات الصغيرة لحقوق المؤسسة في حالة الإفلاس..... 74
جدول رقم (47) : نوع الدعم الذي تحتاجه المؤسسة لضمان استمرارية نشاطها..... 75
جدول رقم (48) : مساهمة الدولة في خلق مناصب عمل داخل المؤسسة 76
جدول رقم (49) : نتائج مساهمة دعم الدولة في المؤسسة 77

فهرس الأشكال

شكل رقم (01): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير العمر..... 28
شكل رقم (02): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس..... 29
شكل رقم (03): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي..... 30
شكل رقم (04): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير المنصب الوظيفي..... 31

مقدمة

مقدمة

يشهد العالم المعاصر تحولات اقتصادية واجتماعية متسارعة فرضتها العولمة والتطور التكنولوجي والتغيرات المتلاحقة في أنماط الإنتاج والعمل، الأمر الذي جعل قضية التشغيل ومكافحة البطالة من أبرز القضايا التي تحظى باهتمام الحكومات والباحثين على حد سواء، وتعد البطالة من أخطر المشكلات الاجتماعية والاقتصادية التي تواجه المجتمعات الحديثة لما تخلفه من آثار سلبية تمس الفرد والأسرة والمجتمع، سواء من الناحية الاقتصادية المرتبطة بتراجع الإنتاج والدخل أو من الناحية الاجتماعية والنفسية التي تنعكس في ارتفاع معدلات الفقر والتهميش وضعف الاستقرار الاجتماعي.

وفي ظل هذه التحديات برزت المؤسسات الصغيرة باعتبارها أحد أهم الآليات الاقتصادية الحديثة التي تراهن عليها الدول لتحقيق التنمية المحلية وتعزيز ديناميكية الاقتصاد الوطني، نظرا لما تتميز به من مرونة تنظيمية وقدرة على التكيف مع متطلبات السوق، فضلا عن دورها الحيوي في استقطاب اليد العاملة وخلق فرص العمل والمساهمة في امتصاص البطالة خاصة في المجتمعات التي تعاني من محدودية الاستثمارات الكبرى وضعف القدرة الاستيعابية لقطاع الوظيفة العمومية.

تعدّ المؤسسات الصغيرة اليوم من أبرز الركائز التي تعتمد عليها العديد من الدول في دعم اقتصادها الوطني في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية. فقد برز دورها بشكل واضح في تحريك عجلة الاقتصاد والمساهمة في خلق فرص العمل، خاصة في ظل التحولات الاقتصادية التي عرفها العالم خلال العقود الأخيرة. ولا يقتصر دور هذه المؤسسات على الجانب الاقتصادي فحسب، بل يتعداه ليشمل بعداً اجتماعياً مهماً، يتمثل في استقطاب اليد العاملة وتنظيمها داخل إطار مؤسسي يساهم في الحد من البطالة وتعزيز الاستقرار الاجتماعي. تتميز المؤسسات الصغيرة بكونها مؤسسات يملكها ويديرها فرد واحد أو مجموعة محدودة من الأفراد بصورة مستقلة، كما تتّسم ببنية تنظيمية بسيطة ومرنة مقارنة بالمؤسسات الكبرى، وهو ما يمنحها قدرة أكبر على التكيف مع التغيرات الاقتصادية والاستجابة السريعة لمتطلبات السوق. كما تسمح هذه الخصائص التنظيمية لهذه المؤسسات بلعب دور مهم في توفير فرص العمل واستيعاب فئات مختلفة من اليد العاملة.

وفي هذا الإطار، أولت الجزائر اهتماماً متزايداً بالمؤسسات الصغيرة، خاصة في ظلّ التحوّلات الاقتصادية التي شهدتها البلاد، والتي كان من أبرز نتائجها ارتفاع معدلات البطالة وتزايد أعداد الباحثين عن العمل، نتيجة إعادة هيكلة الاقتصاد الوطني وغلق أو خصخصة عدد من المؤسسات العمومية. وقد أدى ذلك إلى بروز الحاجة إلى إيجاد بدائل اقتصادية قادرة على استيعاب اليد العاملة والحد من الآثار الاجتماعية المترتبة عن البطالة.

ومن هذا المنطلق، عملت الدولة الجزائرية على تشجيع إنشاء المؤسسات الصغيرة من خلال تبسيط الإجراءات الإدارية والقانونية وتوفير مختلف آليات الدعم والمرافقة، بهدف دفع الأفراد إلى الاستثمار والعمل الحر، والمساهمة في خلق فرص عمل جديدة. غير أن هذه المؤسسات، رغم أهميتها في استيعاب اليد العاملة، ما تزال تواجه جملة من الصعوبات والتحديات، خاصة ما يتعلق بالآليات التنظيمية المعتمدة في استقطاب العمال واختيارهم، إضافة إلى التحديات المرتبطة بضمان استمرارية فرص العمل واستقرارها.

وانطلاقاً من ذلك تبرز أهمية دراسة دور المؤسسات الصغيرة في مواجهة مشكلة البطالة، الأمر الذي يدفعنا إلى طرح الإشكالية التالية:

- هل تؤدي المؤسسات الصغيرة دورًا فعّالًا في تقليص البطالة؟

ويندرج ضمن هذه الإشكالية عدد من **التساؤلات الفرعية**، من أهمها:

- ما هي الآليات التنظيمية التي تعتمدها المؤسسات الصغيرة في استقطاب العمال؟
- ما هي الصعوبات الاقتصادية والتنظيمية التي تحد من قدرة المؤسسات الصغيرة على استيعاب اليد العاملة؟
- هل يساهم دعم الدولة للمؤسسات الصغيرة في تعزيز قدرتها على توفير فرص عمل والحد من البطالة؟

ثانيا: الفرضيات

الفرضية العامة:

للمؤسسات الصغيرة دور في تقليص البطالة

الفرضيات الجزئية:

- تعتمد المؤسسات الصغيرة على آليات تنظيمية لاستقطاب وتشغيل اليد العاملة.
- تحد الصعوبات الاقتصادية والتنظيمية التي تواجه المؤسسات الصغيرة من قدرتها على خلق مناصب عمل دائمة.
- يساهم دعم الدولة للمؤسسات الصغيرة في تعزيز قدرتها على توفير فرص العمل والحد من البطالة

ثالثا: أسباب اختيار الموضوع

يرجع اختيار موضوع هذه الدراسة إلى الاهتمام المتزايد الذي تحظى به المؤسسات الصغيرة في جميع الدول باعتبارها من أهم الآليات الاقتصادية التي يمكن الاعتماد عليها في مواجهة مشكلة البطالة، ومع تزايد أعداد الباحثين عن العمل أصبحت المؤسسات الصغيرة تلعب دورًا مهمًا في خلق فرص عمل جديدة لاستيعاب اليد العاملة. كما أولت الدولة الجزائرية اهتمامًا متزايدًا بترقية المؤسسات الصغيرة وتشجيع إنشائها، لما لها من الدور

الفعال في تنشيط الاقتصاد الوطني ودعم المبادرات الفردية، خاصة لدى فئة الشباب وخريجي الجامعات... وتبرز أهمية هذه المؤسسات في قدرتها على توفير فرص العمل وبتكاليف أقل مقارنة بالمؤسسات الكبرى، مما يجعلها أداة فعالة في امتصاص البطالة والمساهمة في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية. إن اختيارنا لهذا الموضوع نابع من الرغبة في التعرف على الدور الحقيقي الذي تلعبه المؤسسات الصغيرة في التخفيف من مشكلة البطالة والوقوف على التحديات التي تواجهها وزادنا الموضوع شغفا كبيرا لكونه منبع للشباب الطموح ليجد فرصا متنوعة للعمل واتجاهات جديدة للربح...

رابعا: أهمية الدراسة

تكمن أهمية هذه الدراسة في إبراز الدور الاقتصادي والاجتماعي الذي تلعبه المؤسسات الصغيرة في المجتمع، خاصة من خلال مساهمتها في خلق فرص العمل والتقليل من معدلات البطالة. كما تساهم هذه المؤسسات في استقطاب مختلف فئات المجتمع، مما يساعد على إدماجهم في سوق العمل وتحقيق قدر من الاستقرار الاجتماعي. كما تتضح أهمية الدراسة في إبراز الدور التنموي للمؤسسات الصغيرة في دعم الاقتصاد المحلي، وتشجيع المبادرات الفردية والعمل الحر، الأمر الذي يساهم في تقليل الاعتماد على الوظائف الحكومية. وتتجلى أهمية المؤسسات الصغيرة في كونها تساهم في استغلال الطاقات البشرية والكفاءات المحلية، وتوفير فرص عمل لمختلف فئات المجتمع، مما يساهم في دعم التنمية الاقتصادية والاجتماعية".

خامسا: أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق مجموعة من الأهداف، من أهمها:

- محاولة التعرف على دور المؤسسات الصغيرة في تقليص البطالة.
- التعرف على الاستراتيجيات والاليات المعتمدة من طرف المؤسسات الصغيرة في تشغيل العمالة والحد من البطالة.
- الكشف عن أهم الصعوبات والتحديات الاقتصادية والتنظيمية التي تواجه المؤسسات الصغيرة في أداء دورها.
- محاولة التعرف على دعم الدولة للمؤسسات الصغيرة في تعزيز قدرتها على توفير فرص العمل والحد من البطالة

سادسا: الحدود الزمنية

تم إجراء هذه الدراسة خلال الفترة المحددة من 9مارس 2026 إلى غاية 30 أفريل 2026 وفق المراحل التالية:

- المرحلة الأولى:9مارس2026 تم الحصول على الموافقة للقيام بزيارة ميدانية إلى مديرية الصناعة بولاية الوادي بغية الحصول على المعلومات التي تخص المؤسسات الصغيرة ومعدل إحصائياتها.
- المرحلة الثانية: 14مارس 2026 قمنا بأجراء دراسة استطلاعية للمؤسسات الصغيرة حسب عينة دراستنا
- المرحلة الثالثة:20 أفريل 2026 قمنا بأجراء المقابلة مع مدراء المؤسسات وبناء أسئلة الاستبيان
- المرحلة الرابعة:30أفريل 2026 قمنا بتوزيع الاستبيان واسترجاعه، تنتهي بأنتهاء تفريغ البيانات و تفسيرها و تحليلها و الوصول لنتائج

سابعا: الحدود المكانية

أجريت دراستنا علي المؤسسات الخاصة ذات الطابع الرسمي ألا وهي المؤسسات الصغيرة بولاية الوادي ، والتي تنشط في المجال الصناعي ، وقد تم ذلك من خلال اختيار عدد العينة على مدراء المؤسسات أو مسيريها ومن خلال دراستنا الاستطلاعية قمنا بجمع معلومات والالمام ببعض جوانبها من خلال ملاحظة سير عملها .

ثامنا: التعريف بالمؤسسة

المؤسسات الصغيرة المملوكة للقطاع الخاص هي الركيزة الأساسية للتنمية الاقتصادية في البلاد لكونها تعمل على التخفيف من نسب البطالة، التي تشغل من[10 إلى 49 شخصا] ورقم أعمالها لا يتعدى 200 مليون دج، ومجموع ميزانيتها السنوية يتعدى100مليون دج حيث تقوم المؤسسات الصغيرة على الملكية الخاصة ومحلية النشاط وتخضع بشكل قانوني واقتصادي لمعايير المؤسسات الصغيرة (من حيث حجم العمالة والأعمال و...) وهي ذات طابع صناعي وتتكون غالبا من المدير وهو صاحب المؤسسة ومسير أو شريك وعمال في نفس درجة العمل وتختلف عن مؤسسات القطاع العام في ثقافة مجتمعها وانظمتها. تعتبر سنة 2001 بمثابة الانطلاقة الحقيقية تجسد فيها الاهتمام بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وذلك بصدور القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ومنذ ذلك التاريخ إلى غاية 2018 شهد هذا النوع من المؤسسات زيادة معتبرة في الإنتاج أين أثبتت دورها الفعال في إنعاش الاقتصاد الوطني ومدى مساهمتها في التنمية الاجتماعية. (المعلومات من المؤسسات)

الأهمية الاجتماعية للمؤسسات الصغيرة لولاية الوادي:

تكمن أهميتها في النقاط الآتية:

- تكوين علاقات وثيقة مع المستهلكين في المجتمع من خلال عملها على اكتساب احتياجاتهم وطلباتهم وتلبيتها في الوقت المناسب كًما ونوعا مما يخلق درجة كبيرة من الولاء لهذه المؤسسة وغيرها.
- المساهمة في التنويع العادل للدخول، وهذا راجع لتعدادها الكبير وكثافة العمالة بها.
- التخفيف من المشكلات الاجتماعية بتوفيرها مناصب شغل لصاحب المؤسسة ولغيره.
- زيادة إحساس الأفراد بالحرية والاستقلالية عن طريق الشعور بالانفراد والحرية في اتخاذ القرارات دون سلطة وصية. (د،مولاوي ، 2020، ص 122)

تاسعا: منهج الدراسة

يكون اختيار المنهج في البحوث السوسيولوجية مرتبطا بطبيعة الدراسة التي يقوم بها الباحث وبطبيعة الموضوع أيضا الذي يفًترض اختيار منهج مناسب لتحليل مضامين الدراسة ومعرفة الأسباب والوصول لنتائج صحيحة وإجابات لاستفسارات... فالأسلوب والقواعد العامة التي يتبعها الباحث جد مهمة باعتبادها الوسيلة الناجحة في تنظيم ما لديه من أفكار أو معلومات من أجل الوصول إلى نتيجة هادفة، ولقد تم الاعتماد المنهج الوصفي لموضوع دراستنا المعنون ب: "**دور المؤسسات الصغيرة في تقليص البطالة** " لأنه المنهج الأكثر ملائمة لطبيعة الموضوع المدروس وذلك على أساس موضوع المؤسسات الصغيرة والبطالة وطبيعة المتغيرين وأبعادها، ونقصد بالمنهج الوصفي هنا: هو طريقة لوصف الموضوع المراد دراسته من خلال منهجية علمية صحيحة وتصوير النتائج التي تم التوصل إليها على أشكال رقمية معبرة يمكن تفسيرها (على المحمودي،1441هـ/2004م، ص41).

وهناك من يعرف المنهج الوصفي بأنه: محاولة للوصول إلى المعرفة الدقيقة والتفصيلية لعناصر مشكلة أو ظاهرة قائمة، وفهم أفضل وأدق أو وضع السياسات والإجراءات المستقبلية الخاصة بها ولا يقتصر المنهج الوصفي على وصف الظاهرة المراد دراستها فقط وإنما يكشف عن علاقات ظاهرة أو عدة ظواهر باعتبار التفسير القلب النابض للمسعى العلمي... كما يفهم ويكتشف طبيعة الظاهرة الإنسانية مع الأخذ بعين الاعتبار المعاني المعطاة من طرف الأشخاص المبحوثين (انجلس، 2004ص56).

عاشرا: صعوبات الدراسة

لا يخلو أي موضوع بحث من الصعوبات سواء كانت في الجانب النظري أو الجانب الميداني حيث اختصرنها في دراستنا هذه بعض الصعوبات المتمثلة في:

- نقص التراكم المعرفي لموضوع المؤسسات الصغيرة خاصة من الناحية السوسيولوجية.

- جدة موضوع دراستنا في الحقل السوسيولوجي، حيث طغت الدراسات الاقتصادية عليها أكثر من الدراسات الاجتماعية.
- الصعوبة أثناء القيام المقبلات مع رؤساء المؤسسات.

إحدى عشر: هيكلة البحث

من خلال ما تقدم ونتيجة الأهمية الملحوظة للموضوع ففي هذا البحث سنحاول من خلاله التطرق إلى هذا الغرض، لقد تم تقسيم الدراسة إلى مقدمة وفصلين:

مقدمة وتتضمن توطئة وإشكالية وفرضيات البحث ومبررات اختيار الموضوع وأهداف البحث وأهميته وحدود الدراسة والمنهج المتبع في الدراسة وصعوبات الدراسة وأخيرا هيكلة البحث.

الفصل الأول: الجانب النظري ويحتوي على ثلاثة مباحث:

المبحث الأول: الأدبيات النظرية حيث يتضمن مفاهيم: المؤسسات الصغيرة، البطالة، بالإضافة إلى تعريفها الإجرائي.

المبحث الثاني: الدراسات السابقة والتعقيب على الدراسات السابقة النظرية وخلاصة الفصل الأول.

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية والذي تضمن 3مباحث وهما:

المبحث الأول: الطريقة وأدوات

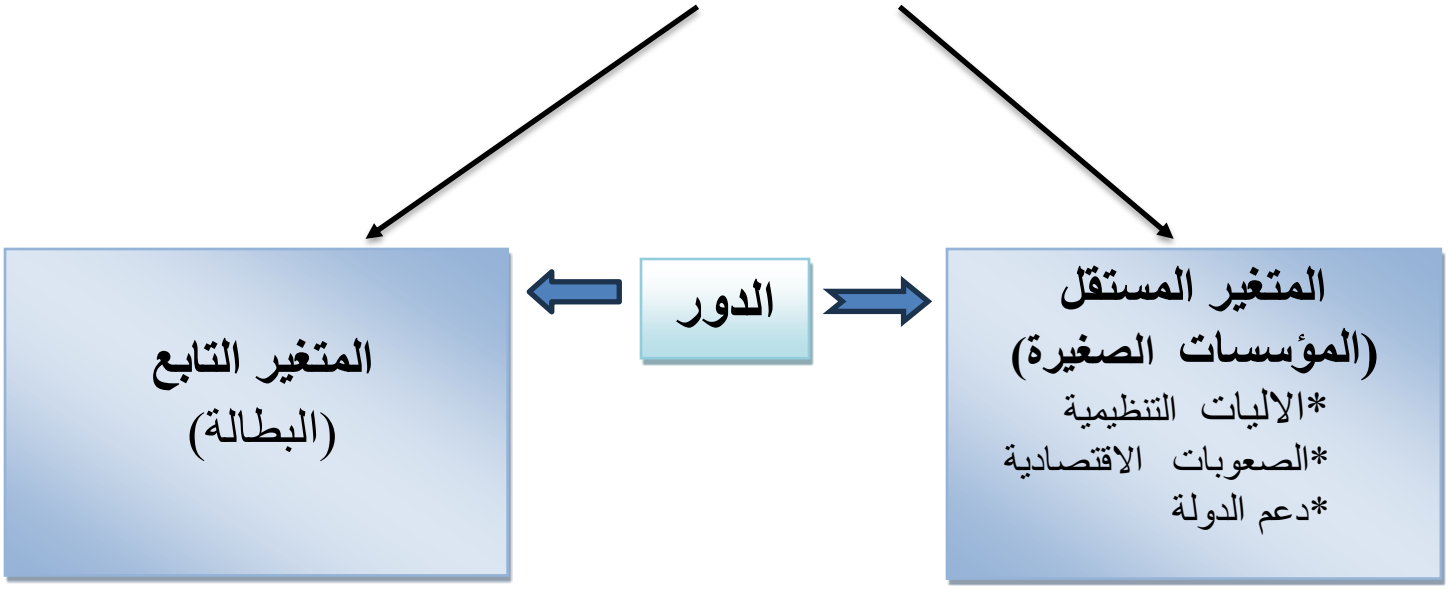
المبحث الثاني: عرض وتحليل نتائج الدراسة

المبحث الثالث: مناقشة نتائج الدراسة في ضوء فرضياتها

خاتمة : وتضمنت أهم النتائج المتوصل إليها

نموذج الدراسة: الشكل رقم 01: مخطط يوضح متغيرات الدراسة

دور المؤسسات الصغيرة في تقليص البطالة



من إعداد الطالبتين

الفصل الأول

الأدبيات النظرية والتطبيقية

تمهيد

يعد تحديد الأطر المفاهيمية والنظرية الخطوة الأساسية في أي دراسة سوسيولوجية، حيث يهدف هذا الفصل إلى مقاربة موضوع المؤسسات الصغيرة وعلاقتها بالبطالة من زوايا متعددة. ينطلق الفصل من إشكالية التباين في تعريف المؤسسات الصغيرة نتيجة اختلاف المعايير الاقتصادية ودرجات النمو بين الدول، كما يسعى إلى رصد واقع هذه المؤسسات من خلال استعراض جملة من الدراسات السابقة التي تناولت دورها في امتصاص البطالة وتحقيق التنمية المستدامة. وختاما يتم تأطير هذه العلاقة ضمن المقاربة البنائية الوظيفية لفهم كيف تساهم المؤسسة الصغيرة، في إعادة التوزان النسق.

وقد تم تقسيم هذا الفصل إلى 3 مباحث:

- المبحث الأول: تحديد المفاهيم الأساسية للدراسة
- المبحث الثاني: العلاقة بين المؤسسات الصغيرة والبطالة
- المبحث الثالث: الأدبيات التطبيقية
- خلاصة الفصل الأول

المبحث الأول: تحديد المفاهيم الأساسية للدراسة

في هذا العنصر سوف نتعرض إلى عدد من النقاط المتعلقة بمفهوم المؤسسة، والمؤسسات الصغيرة ومفهوم البطالة قصد الوقوف على الكلمات المفتاحية في الدراسة.

المطلب الأول: مفهوم المؤسسة

مفهوم المؤسسة لغة: من الفعل أسس يؤسس، تأسيسا أي الفعل أقام وبنى. (د،عدوان، 1998،ص8) والمؤسسة عبارة عن كيان اجتماعي وتجمع إنساني لجماعة من الأفراد بهدف تنفيذ وأداء أعمال ونشاطات لا يمكن للفرد الواحد القيام بأعبائها والمؤسسة هي مجموعة الوسائل المادية والمالية والبشرية متظافرة بهدف إنتاج المنتجات وبيع سلع أو تقديم خدمات موجهة لتلبية الاحتياجات المختلفة للإنسان بأحسن الظروف الاقتصادية وتزاول المؤسسة نشاطا واحدا أو عدة نشاطات بوحدة واحدة أو عدة وحدات. (لهيبات، 2015/2014، ص30)

مفهوم الإجرائي للمؤسسة: ساعد بروز علم اجتماع التنظيمات على معالجة المؤسسة كموضوع سوسيولوجي قادر على الاستقلالية والإبداع الاجتماعي بكل ما في الكلمة من دلالة أي ما يساعد على ربط الأفراد وخلق المجتمع، وهي تمثل في نفس الوقت تنظيما شكليا وثقافيا ومجموعة من الفاعلين يشكلون نسقا من العلاقات الاجتماعية ومكانا للتدريب على التعاون.

المطلب الثاني: مفهوم المؤسسات الصغيرة

إن تحديد مفهوم المؤسسات الصغيرة جدلا كبيرا وذلك راجع لصعوبة وجود تعريف محدد ودقيق لها نظرا لتعدد المعايير المستخدمة لتحديد هذا المفهوم واختلاف مدلولها من بلد لآخر تبعا لدرجة النمو الاقتصادي الذي تبلغه كل دولة فما يعد مؤسسة صغيرة في الو.لا.م ألا يعد كذلك في بلد نامي كالجزائر باعتباره بلد في خطواته الأولى للتنمية في هذا المجال ومن خلال التعاريف المختلفة المعتمدة من طرف جميع الدول سنحاول عرض التعريفات الأكثر شيوعا وتناولا فمنظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية عدفتها بأنها تلك المؤسسات التي يعمل بها 50 عاملا تحدد مبلغا لا يزيد عن 1000 دولار لكل عامل وتزداد إلى 5000 دولار في بعض الصناعات، حيث يزيد رأسمالها عن 100 الف دولار.

وهي أيضا تلك المؤسسات التي يديرها مالك واحد يتكفل بكامل المسؤولية ويتراوح عدد العاملين فيما بين 1 إلى 81 عامل. (د، دلماجي، 2023/2022، ص 10).

*المؤسسة الصغيرة هي كل مؤسسة تتمتع بالاستقلالية وتشغل بين 10 و49 عامل وتحقق رقم أعمال سنوية يساوي على الأقل 7مليون أورو وحصيلة سنوية لا تتعدى 5 مليون أورو (مصطفى رديف، إسماعيل مراد، 2020، ص 203) وفقا للتشريع الجزائري الصادر في القانون 1_15 فإن المؤسسة الصغيرة تعرف بأنها كل مؤسسة تزاول نشاطها الاقتصادي في إنتاج السلع والخدمات والتي لا يتجاوز عدد العاملين 250 عاملا أو التي لا تتجاوز قيمة رقم أعمالها السنوي 4 مليار دينار جزائري، أو التي لا تتجاوز إجمالي أموالها 1 مليار دينار جزائري.(بولحديد ، زعيط، 2024 ص 49...50)

المفهوم الإجرائي للمؤسسة الصغيرة: المؤسسة الصغيرة عبارة عن منظمة ذات طابع إقتصادي واجتماعي والتي تنشط عبر تراب ولاية الوادي والتي تختلف أنواعها الصناعية، الخدماتية والتي تضم مجموعة من الأفراد تسعى إلى تحقيق أهداف محددة وهي تتمتع بالإستقلالية المادية والذاتية

المطلب الثالث: مفهوم البطالة

مفهوم البطالة لغة: البطالة في اللغة العربية بالكسر وهي من بطل الأجير يَبْطُل بَطَالَةً بالفتح أي تَعَطَّل فهو بَطَّال (د، عبد السميع، 2007، ص9).

تعرف البطالة بأنها تعني عدم توفر العمل لشخص راغب فيه مع قدراته عليه في مهنة تتناسب مع استعدادته وخبراته وذلك لحالة سوق العمل (د. عامر، 2014ص 12) البطالة هي الحالة التي يتعطل فيها قسم من قوة العمل المدنية فلا تسهم في عملية الانتاجية، رغم قدرتها على ذلك ورغبتها في القيام بذلك فهي تمثل هدرا في جزء من الثروة البشرية للمجتمع، وبالتالي تنجم عنها خسارة للاقتصاد القومي تتمثل في حجم الناتج الذي كان من الممكن لهؤلاء المتعطلين لإنتاجه لو لم يكونوا عاطلي (د، رزق،ص 12، 2020).

كما عَرّفت منظمة العمل الدولية البطالة بأنها الشخص العاطل عن العمل هو كل قادر وراغب فيه ويبحث عنه ويقبله عند مستوى الأجر السائد، ولكن دون جدوى ونلاحظ أن التعريف الذي أوصت منظمة العمل الدولية هو المتفق عليه دوليا ويجب أن تتوفر فيه المعايير التالية:

- أن يكون الفرد بدون عمل
- أن يكون الفرد متاحا للعمل
- أن يكون الفرد باحثا عن العمل.

تعرف البطالة على أنها عدم وجود عمل لطالبه رغم الرغبة والبحث عنه أي أنهم متعطلون عن ممارسة العمل الأجر السائد ولكن دون جدوى أما منظمة العمل الدولية فتعرف العاطل عن العمل بأنه كل من هو قادر

عن العمل والراغب فيه ويبحث عنه ويقبله عند مستوى الأجر السائد ولكن دون جدوى (أبوخويط، 2022\2023 ص 86)

كما تعرف البطالة على أنها حالة عدم وجود عمل رغم الرغبة فيها والبحث عنها أي حالة وجود أشخاص لا يعملون إلا أنهم قادرون عن العمل ويرغبون ويبحثون عنه، وهم جزء من قوة العمل لكنهم متعطلون.(د،بوشنافة ، رحمان ،7، 2000\2020)

وحسب المكتب الدولي للعمل العاطلون عن العمل هم جميع الأشخاص الذين هم في سن العمل ولم يكونوا ملتحقين بالعمل وأدوا أنشطة للسعي إلى العمل خلال فترة قريبة معينة وهم متوفرون حاليا للالتحاق بالعمل إذا ما توافرت الفرصة تتمثل البطالة في وجود أفراد قادرين عن العمل وراغبين فيه وباحثين عنه ولا يجدون فرصة عمل في ظلّ الأجور السائدة خلال فترة زمنية معينه. (د،عليون ، 2018/2017)

المفهوم الإجرائي للبطالة السوفية: البطالة هي حالة اقتصادية واجتماعية تتمثل في عدم توفر عمل للفرد السوفي رغم رغبته وقدرته والسعي لا يجاده ويترتب عن هذه الحالة افات اجتماعيه داخل المجتمع السوفي عديدة كضعف الاندماج الاجتماعي وتؤثر على التماسك وفي مجمل العلاقات الاجتماعية.و التي تمس جميع شرائح المجتمع السوفي من خريجي الجامعات والتكوين المهني وكذلك باقي المستويات الدراسية كالثانوي ،والمتوسط

المبحث الثاني: العلاقة بين المؤسسات الصغيرة والبطالة

في هذه الدراسة سنحاول معرفة العلاقة بين المؤسسات الصغيرة والبطالة من خلال ابعاد المتغير المستقل وهي " الآليات التنظيمية، الصعوبات الاقتصادية، دعم الدولة "

المطلب الأول: علاقة الآليات التنظيمية بالبطالة

إن الترسانة القانونية والتشريعات التي تميز سوق العمل، والتي تعتبر بمثابة آليات تنظيمية تهدف إلى هيكلة وتنظيم بيئة الأعمال، يتوقف نجاحها على مدى مرونتها وملائمتها لمتطلبات المجتمع مما يؤثر بصورة مباشرة على مستويات البطالة، ذلك أن البيئة التنظيمية المرنة في مؤسسات الدولة، والإجراءات البيروقراطية السلسة تخلق بيئة قابلة للاستثمار وبذلك نمو وازدهار المؤسسات بشتى أنواعها سواء كانت صناعية أو خدماتية، الأمر الذي يؤدي إلى امتصاص اليد العاملة وتوفير مناصب شغل مما يساهم في التقليص من نسبة البطالة، ذلك أن تخفيف الإجراءات البيروقراطية يشجع الشباب خاصة خريجي الجامعات وأصحاب الابتكارات على الاستثمار وخلق مؤسسات ناشئة، الأمر الذي ساهم في تنويع الاقتصاد وبالتالي تنويع أنشطة العمل المختلفة وخلق فرص عمل جديدة والتي تلعب دورا حاسما في تقليص نسب البطالة.

المطلب الثاني: علاقة الصعوبات الاقتصادية بالبطالة.

إن الصعوبات الاقتصادية التي تعاني منها بعض الدول والمتمثلة في زيادة النفقات العامة والتضخم وضعف النمو الاقتصادي وكذا ضعف الاستثمار لها تأثير على نسب البطالة، وهذا ما توصلت عليه بعض الدراسات مثل دراسة "موجاري رضوان وآخرون"، فنلاحظ مثلا أن العلاقة بين التضخم تتأثر بالتوقعات، وإذا حاولت بعض الحكومات أن تدفع معدلات البطالة إلى مستويات منخفضة أكثر مما ينبغي، فسيؤدي هذا إلى ارتفاع معدلات التضخم، كما أن النمو الاقتصادي وارتفاعه سيؤدي إلى تخفيض البطالة، وتساهم أيضا عمليات الاستثمار في زيادة حجم التوظيف ورغبة الأفراد في العمل وبالتالي التقليص من نسبة البطالة.

المطلب الثالث: علاقة دعم الدولة بالبطالة

تلعب الدولة الدور الرئيسي في توجيه الاقتصاد والمجتمع، وذلك من خلال عدّة برامج اقتصادية، والتي تدفع في اتجاه تقليص معدّلات البطالة والسيطرة عليها وذلك من خلال برامج الإصلاح الاقتصادي، وكذلك الإصلاحات الهيكلية، والتي تهدف إلى زيادة معدلات الإنتاج الوطني الإجمالي وهذا بالاعتماد على التوازنات الاقتصادية الداخلية والخارجية، مما يؤدي إلى انخفاض معدل البطالة (وهو ما وقع في الجزائر)، كما ساهمت أجهزة جديدة لإدماج الشباب مهنيا أهمها:(الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب)، خُصّصت لمرافقة الشباب البطالين في مشاريعهم الخاصة، وأجهزة لدعم العمّال الذين فقدوا مناصبهم الاقتصادية وعلى رأسها (الصندوق الوطني للتأمين على البطالة)، كما تم إدراج مسألة تشغيل الشباب كإحدى الانشغالات الأولية للحكومة الجزائرية، وهذا من أجل امتصاص البطالة.

المبحث الثالث: الأدبيات التطبيقية

المطلب الأول: الدراسات السابقة

تعد الدراسات السابقة أحد أهم الأجزاء الذي يحتويها البحث العلمي، إذا لا يمكن للبحث العلمي أن يكون بحثا علميا صحيحا متكاملا إن لم يحتوي على جزء الدراسات السابقة، ويعود هذا إلى مدى أهمية جزء الدراسات السابقة كمكون رئيسي هام من مكونات البحث. وفيما يلي سوف نقوم بعرض البحوث والدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع دراستنا.

- ✓ **الدراسة الأولى**

صاحب الدراسة: أ.بوشنافة عبد الكريم أ. رحمان امال

عنوان الدراسة: دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التقليل من نسبة البطالة كأحد مؤشرات التنمية المستدامة في الجزائر خلال فترة 2000-2020

نوع الدراسة: مقال

سنة الدراسة: 2023

الهدف من الدراسة:

ايجاد العلاقة بين المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومعدلات البطالة والتعرف على التنمية المستدامة وبعدها الاج والتركيز على البطالة كأهم بعد اجتماعي.

الفرضية: هناك علاقة بين نمو المؤسسات الصغيرة وبين معدلات البطالة

المنهج المتبع: هو المنهج الوصفي التحليلي واستعان بالأدوات القياسية

مكان الدراسة: الجزائر العاصمة

التساؤل العام: إلى أي مدى تساهم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التأثير على معدلات البطالة؟

نتائج الدراسة:

- تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ذلك راجع لاهتمام الدولة بهذا القطاع
- زيادة عدد المؤسسات الصغيرة أدى إلى انخفاض البطالة
- تكمن أهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التنمية على جميع الأصعدة وهي توائم خصائص الدول النامية لأنها لا تتطلب تكاليف وكذلك سهلة الانشاء والتسيير ومرنة.
- تحقق الحياة الكريمة لكل الأجيال والافراد داخل المجتمع وتقوم بتثمين الموارد البشرية والتنمية الاقليمية والجهوية وتشجع على الاستثمار والمنافسة وتوسيع النشاط يؤدي لخلق فرص عمل اكثر وتعمل على مجابهة تحديات التنمية المستدامة

التعقيب: تشابهت هذه الدراسة مع دراستنا في المتغير الأول نفس المنهج المستخدم، واختلفت في طريقة جمع البيانات، وساهمت في عملية ضبطنا لمفهوم المؤسسات الصغيرة

✓ **الدراسة الثانية:**

صاحب الدراسة: د.سليمان بوفاسة د.موسى السعداوي

عنوان الدراسة: أهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من مشكلة البطالة

نوع الدراسة: مقال **السنة:**2015.

الهدف من الدراسة: الكشف عن الاهمية الاجتماعية والاقتصادية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة والدور الذي تلعبه في التقليل من البطالة.

التساؤل العام لدراسة: ما دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في مكافحة البطالة

الفرضيات: للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة البطالة

العينة 100 من أصحاب المشاريع الذين يديرون المؤسسات

أدوات جمع البيانات:

المنهج المستخدم: التحليل الوصفي

للاستبانة واستخدم في ضمنها ليكارت الخماسي والصدق والثبات

نتائج الدراسة:

من خلال تحليل النتائج المتحصل عليها ظهر نسبة الذكور 75 بالمئة اكثر من الاناث 25بالمئة في هذا المجال وإن الفئة العمرية(26.35) أكثر إقبالا ومعظمهم عازبين مما يعني أنهم بصدد التكوين الاجتماعي والاقتصادي قبل الزواج.

- تعتبر فئة الجامعيين هم الأكثر في إنشاء المشاريع الصغيرة 61 بالمئة
- معظم المشاريع التجارية ذات ربح صغير ومدعمة فكريا من طرف العائلة والأصحاب.

36 بالمئة تشغل عمال ضمنها وهي فئة ضئيلة وقد يعود السبب لتعقد الإجراءات الإدارية وصعوبة التخطيط للمشروع والتوسعة فيه.

التعقيب: تشابهت هذه الدراسة مع دراستنا في المتغير الأول واستخدمنا نفس المنهج، وكان الاختلاف في العينة.

✓ **الدراسة الثالثة:**

صاحب الدراسة: قطوش رزق

عنوان الدراسة: مساهمة المؤسسات الصغيرة ولمتوسطة في استحداث مناصب شغل والتخفيف من حدة البطالة في الجزائر (2002.2020).

نوع الدراسة:مقال سنة الدراسة:2020.

مكان الدراسة: جامعة الجزائر عن العلوم الإدارية والمالية

الهدف من الدراسة: تقديم قراءة عن مدى مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التخفيف من حدة البطالة باعتبارها إحدى آليات النظم التشغيلية الجديدة وقدرتها على خلق فرص شغل.

نتائج الدراسة:

- هناك دور فعال للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في اقتصاديات الدول سواء النامية أو المتطورة
- وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين نمو المؤسسات الصغيرة وانخفاض نسب البطالة
- يدل تطور ونمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة إلى اهتمام وجهود الدولة بها وفق برامج تنموية وهيئات داعمه سعيا لخلق الثروة وفرص التشغيل
- نمو مساهمة هذه المؤسسات في توفير فرص العمل حيث بلغت 32.05 بالمئة سنة 2020 وهذ ما يثبت نجاعتها في التخفيف من البطالة

التعقيب: تشابهت هذه الدراسة مع دراستنا في مضمون العنوان حيث درست نفس المتغيرات، واختلفت في المنهج وأدوات جمع البيانات، كما ساعدتنا في معرفة واقع المؤسسات الصغيرة في الجزائر

- **الدراسة الرابعة:**

صاحب الدراسة: سعايدية وردة

عنوان الدراسة: تأهيل وتطوير تنافسية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة خيار استراتيجي لدعم التنويع الاقتصادي في الجزائر.

نوع الدراسة: أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة 08 ماي1945 قالمة **السنة:**2024/2023.

أهدف الدراسة: الإلمام بمختلف الجوانب النظرية للموضوع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التأهيل التنافسية التنويع الاقتصادي.

العينة: وزارة الصناعة والمناجم إضافة إلى جهات أخرى لها علاقة بموضوع الدراسة التي تمت على المستوى الاقتصادي الجزائري

أدوات الدراسة: مستخدما مجموعة من الأساليب الاحصائية محل الدراسة: الاحصاء الوصفي، التحليل الزمني، التحليل المقارن، التحليل البياني، التحليل الهيكلي

نتائج الدراسة: إن تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر بصيغته الحالية لم يكن فعّالا في دعم التنويع الاقتصادي مما يستدعي إعادة النظر في تصميم البرامج وآليات التنفيذ والمتابعة وربط التأهيل باستراتيجية اقتصادية واضحة ومكتملة.

التعقيب: اتفقت هذه الدراسة مع دراستنا في المنهج المتبع (المنهج الوصفي) كما اختلفت في متغيرات الدراسة لكن استفدنا منها في مفهوم البطالة

- **الدراسة الخامسة:**

صاحب الدراسة: جلال عبد القادر.

عنوان الدراسة: دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في معالجة مشكلة البطالة ودعم سياسات التشغيل بالبلدان العربية.

نوع الدراسة: أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر 3 **السنة:**2015./2014

هدف الدراسة: إبراز دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم في خلق فرص عمل وتحقيق من حدة البطالة بالبلدان العربية (واقع البطالة) **عينة** الدراسة: مجموعة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الناشطة في القطاعات المختلفة

أدوات الدراسة:الأساليب الاحصائية الوصفية والتحليلية

نتائج الدراسة:

- المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أداة فعالة لمكافحة البطالة
- تم توسيع وإنجاح قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وكان ذلك حلا علميا ومستداما لمشكلة البطالة خاصة بين الشباب

التعقيب: استفدنا من هذه الدراسة في أخذ بعض الأبعاد لمتغير(المؤسسات الصغيرة)واستخدام نفس المنهج مع اختلاف أدوات جمع البيانات

الإستفادة من الدرسات السابقة .

*استفدنا من الدرسات السابقة في كيفية اختيار العينة.

*استفدنا منها في اختيار المنهج المناسب للدراسة .

*كما أننا استفدنا منها في بناء إشكالية الدراسة .

*استفدنا منها في مفاهيم الدراسة (المؤسسة، المؤسسات الصغيرة، البطالة)

*استفدنا منها التحليل الإحصائي في الجزء الميداني

المطلب الثاني: المقاربة النظرية

يسعى كل باحث في تناوله لموضوع بحثه ضمن مقاربة نظرية تتيح له فرصة معالجة بحثه بدقة وموضوعية. وانطلاقا من هذا يمكن أن نلخص المقاربة النظرية التي تهتم بموضوع دراستنا وهي نظرية البنائية الوظيفية وتستند هذه النظرية في منظور علم الاجتماع تنظيم وعمل إلى مفهومي البناء والوظيفة في تفكيكها لبنية المجتمع والوظائف التي يقوم عليها.

وفي تحليلها لظواهر الاجتماعية وترابط الوظائف المتولدة عن ذلك، حيث يشير المفهوم الأول عن الجزء أو العنصر الذي يتكون منه أي نظام أو وحدة أو بناء اجتماعي، أما الوظيفة فيشير بها إلى الدور والاسهام الذي يقدمه كل جزء ضمن البناء الكلي. (د، الحوت، 1998، ص 96).

ويرى بارسونز أن النسق الاجتماعي يقصد به مجموعه من الفواعل سواء كانوا افراد أو جماعات خاصيتهم الأساسية أنهم يشتركون في المكانة والوظيفة التي يؤدونها وفق الدور المنوط لهم ووفق القيم المنوطة لكل فاعل ويجب أن يقيم إطار التفاعل توارنا وتكاملا بين توجهات وسلوك الفاعلين وأهدافهم. إذ أن أيّ خلل قد يؤدي إلى انهيار النّظام. والفعل الاجتماعي في هذه النظرية هو الدور الذي يقوم به المجتمع في سبيل الحفاظ على التماسك والوحدة المجتمعيه. وذلك من خلال الأنساق الفرعيه له مثل النسق الاقتصادي والذي يشمل الأنشطة الخاصة بالانتاج والتوزيع ويحقق وظيفة التكيف أي يمكن المجتمع من التكيف مع البيئة ويسيطر عليها لكي يستمر في الوجود. (د، غربي، 2016، ص 185) ووفقا لهذا المفهوم يعني أن هناك نظاما تلقائيا يتم بواسطة النظام للبقاء على حاله دون تغيير كبير وعند حدوث شرخ أو خلل في أحد الأجزاء يتم التعديل في العناصر المكونه للنظام بحيث تتوازن جميع أعضاءه للحفاظ على الاستقرار.

يمكن اسقاط هذه النظريه في دراستنا على دور المؤسسة الصغيرة في الوادي وفق تحليل المعطيات حيث تعتبر المؤسسة الصغيرة نسق اجتماعي اقتصادي تقوم على اعادة التوازن داخل النظام الكلي –المجتمع– وسد الشرخ–

البطالة- من خلال أفراد أو جماعة فاعلين واشتراكهم في الهدف المخطط له من إقامة هذا النسق من خلال الأدوار المكلف بها كل فرد من أنشطة اقتصادية مختلفة والتي من شأنها أن تقيم تفاعلا يهدف لتوازن والتكامل والتكيف مع الأنساق الأخرى داخل النسق الكلي والتماسك بينها.

خلاصة الفصل الأول

تناول هذا الفصل المعالجة السوسيولوجية والاقتصادية لمتغيرات الدراسة من خلال ثلاثة محاور أساسية، حيث استهل بضبط المفاهيم مبرزا صعوبة إيجاد تعريف موحد ودقيق للمؤسسة الصغيرة نظرا لتعدد المعايير واختلافها بين الدول مع التركيز على تعريف المشرع الجزائري وفق القانون 15-01 الذي حددها بمعيار عدد العمال (أقل من 250 عاملاً) وسقف رقم الأعمال السنوي، كما تم تشريح ظاهرة البطالة بوصفها حالة تعطل قسري تمثل هدرا للثروة البشرية رغم توفر القدرة والرغبة في العمل في الشق التطبيقي، استعرض الفصل خمس دراسات سابقة أثبتت نتائجها وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين نمو قطاع المؤسسات الصغيرة وانخفاض معدلات البطالة، مؤكدة دورها الحيوي في خلق فرص العمل وتحقيق التوازن الاقتصادي والاجتماعي، وختاما تم تأطير هذه العلاقة ضمن المقاربة "البنائية الوظيفية" التي ترى في المؤسسة الصغيرة نسقا اقتصاديا فرعيا يحقق وظيفة "التكيف" مع المحيط ويعمل على سد الخلل البنائي الناتج عن البطالة لإعادة التوازن والاستقرار للنسق الاجتماعي الكلي.

الفصل الثاني:

الدراسة الميدانية والتطبيقية

تمهيد

يُعتبر الجانب الميداني من أهم مراحل البحث العلمي، إذ يشكل خطوة أساسية وقاعدة محورية في إنجاز الدراسات العلمية، ذلك أن قيمة البحث لا تكمن فقط في الثراء النظري والاطلاع على مختلف الأدبيات، بل تتجلى كذلك في دقة النتائج المتوصل إليها ومدى صحتها وموضوعيتها، إضافة إلى سلامة الأدوات والأساليب التي يعتمدها الباحث في دراسة الظواهر والموضوعات المختلفة. ولدراسة هذا الجانب من البحث، تم الاعتماد على أداة جمع البيانات والمتمثلة في الاستبانة، حيث تم تصميمها وتوزيعها على عينة الدراسة بهدف التعرف على آرائهم واتجاهاتهم المتعلقة بموضوع الدراسة. وقد تم تقسيم هذا الفصل إلى 3 مباحث :

- المبحث الأول: الطريقة والأدوات.
- المبحث الثاني: عرض وتحليل نتائج الدراسة.
- المبحث الثالث: مناقشة نتائج الدراسة في ضوء فرضياتها والدرسات السابقة

المبحث الأول: الطريقة والأدوات

المطلب الأول: الطريقة

1- مجتمع الدراسة والعينة:

أ- مجتمع الدراسة: يتمثل مجتمع الدراسة الحالي في كافة المؤسسات الصغيرة الناشطة على مستوى إقليم ولاية الوادي، والتي يبلغ عددها إجمالاً (49) مؤسسة.

ب- عينة الدراسة: نظراً للخصائص الجغرافية والظروف الموضوعية المحيطة بمجتمع البحث، والتي تحول دون القدرة على إجراء حصر شامل لجميع الوحدات، لجأ الباحث إلى أسلوب المعاينة. وتُعرّف العينة () بأنها:

"جزء أو مجموعة فرعية يتم اختيارها من مجتمع البحث الأصلي بطريقة علمية مدروسة، بحيث تحمل نفس الخصائص والسمات العامة لهذا المجتمع، وتُغني الباحث عن دراسة كافة وحدات المجتمع نظراً لصعوبة الحصر الشامل" (د، قنديلجي، 2019، ص 112).

تُعرف ايضا العينة بأنها: "نموذج يشمل جانباً من وحدات المجتمع الأصلي للبحث، يكون ممثلاً له تمام التمثيل، بحيث تتيح دراسة هذا النموذج استخلاص نتائج إحصائية وتعميمها على مجتمع الدراسة الكلي بدقة مقبولة" (د، محمود أبو علام، 2014، ص 201).

بناءً على القواعد المنهجية السابقة، ونظراً لانتشار المؤسسات الصغيرة وتشتتها عبر كامل التراب الجغرافي لولاية الوادي وصعوبة الوصول إليها جميعاً، قمنا باختيار عينة عشوائية بسيطة قوامها (30) مؤسسة صغيرة من إجمالي المجتمع الأصلي البالغ 49 مؤسسة (وهي نسبة تمثيلية تفوق 40%).

وقد شملت هذه العينة المدراء والمسؤولين داخل تلك المؤسسات لضمان الحصول على بيانات دقيقة، حيث تم توزيع استمارة البحث على المؤسسات واسترجاعها كلها، وبعد الفرز والتأكد من الاجابات تم الاعتماد على 20 استمارة واستبعاد البقية نظرا لعدم استيفاءها بالاجابات كاملة الأمر الذي يجعل هذه العينة ممثلة لخصائص مجتمع الدراسة الأصلي ويسمح بتعميم النتائج المستخلصة إحصائياً.

2-المنهج: تعتمد هذه الدراسة بالأساس على المنهج الوصفي، وهو من أكثر المناهج ملائمة للدراسات الإنسانية والاجتماعية والاقتصادية.

ويُعرّف المنهج الوصفي بأنه: "المنهج الذي لا يكتفي بجمع البيانات والمعلومات حول الظاهرة المراد دراستها ورصدها فحسب، بل يتعدى ذلك إلى تحليل هذه البيانات، وتفسيرها، ومقارنتها، بهدف الوصول إلى تعميمات وحقائق علمية تساهم في فهم الواقع وتطويره" (عبيدات وآخرون، 2020، ص 142).

كما يُعرف أيضاً بأنه طريقة في البحث: "تعتمد على دراسة الظاهرة كما هي كائنة في الواقع، وتهتم بوصفها وصفاً دقيقاً يعبر عنها كيفياً (من خلال خصائصها) وكمياً (من خلال لغة الأرقام والنسب)، مع تحليل الروابط والعلاقات السببية بين متغيرات الظاهرة" (العساف، 2016، ص 185).

3. متغيرات الدراسة وطرق قياسها:

تعتمد الدراسة الحالية على معالجة العلاقة بين متغيرين أساسيين هما:

- المتغير المستقل: المؤسسة الصغيرة.
- المتغير التابع: تقليص البطالة.

ويتم قياس هذه المتغيرات ميدانياً من خلال معالجة وتحليل إجابات أفراد العينة المتضمنة في أداة الدراسة (الاستبيان)، والربط بين المؤشرات الكمية (التكرارات والنسب المئوية) وبين الفرضيات المصاغة نظرياً للتحقق من مدى اتساقها أو اختلافها مع واقع الممارسات الميدانية (د ، سبعون، 2026، ص 193).

المطلب الثاني: الأدوات

لتحقيق أهداف الدراسة والتحقق من صحة الفرضيات المصاغة، اعتمد الباحث على استراتيجية التثليث المنهجي من خلال دمج مجموعة من الأدوات الكمية والكيفية لجمع البيانات، بالإضافة إلى الأدوات الإحصائية لتحليلها. وتفصيلها كالتالي:

1. أدوات جمع البيانات

أ- الاستبيان- الاستمارة-: يُعد الاستبيان الأداة الرئيسية لجمع البيانات الكمية في هذه الدراسة، ويُعرّف منهجياً بأنه: تقنية لجمع المعطيات والبيانات بغرض التحقق من فرضيات البحث، وما يميزه هو هيكلته وفق شروط معينة يكون الباحث على دراية تامة بها، وعادة ما يتم إدراج الاستمارة ضمن البحث الكمي القائم على القياس(د ، سبعون، 2026، ص 155)

يُعرّف الاستبيان بأنه: "مجموعة من الأسئلة المكتوبة والمصاغة بطريقة علمية، توجّه إلى أفراد العينة لاستطلاع آرائهم حول ظاهرة معينة وتوفير بيانات إحصائية قابلة للقياس "(عليان والسامرائي، 2018، ص94).

ب– بناء وتصميم الاستمارة: تم بناء وتصميم استمارة الدراسة الحالية وتوجيهها إلى مسؤولي ومدراء المؤسسات الصغيرة في ولاية الوادي. وقد احتوت الاستمارة في صيغتها النهائية على (33) سؤالاً، جرى تقسيمها منهجياً على ثلاثة محاور رئيسية لتغطية كافة أبعاد الفرضيات، حسب ما يوضح في ملحق الإستبيان :

ب– المقابلة:(Interview) تم استخدام المقابلة كأداة كيفية مكملة للاستبيان لتعميق فهم وتفسير استجابات المبحوثين. وتُعرّف المقابلة علمياً بأنها: وسيلة أو تقنية بحث هامة تسمح باكتشاف آراء المبحوث وتصوراته في ظل تلك العلاقة التفاعلية معه، ويعتبر التقاء الباحث بالمبحوث شرطاً أساسياً لقيام المقابلة في مكان ما "–(د ،سبعون، 2026، ص 174).

كما تُعرف أيضاً بأنها: "محادثة موجهة ومقصودة بين الباحث وفرد أو مجموعة من الأفراد، تهدف إلى الحصول على معلومات وحقائق ترتبط بأهداف البحث ولا يمكن الوصول إليها عبر الاستبيان المغلق وحده (ملحم، 2015، ص 168).

التطبيق الميداني للمقابلة:

قام الباحث بإجراء مقابلات ميدانية موجهة ومباشرة مع مدراء المؤسسات الصغيرة المكونة للعينة، حيث انطلقت هذه اللقاءات ابتداءً من الساعة 09:00 صباحاً من يوم 20 أفريل 2026 .وتمحورت الأسئلة المطروحة حول سياق موضوع الدراسة لتحديد الدور الفعلي للمؤسسات الصغيرة في امتصاص البطالة والوقوف على الآراء العميقة للمسيرين حول مناخ الاستثمار المحلي.

ج– الملاحظة:(Observation) : تعد الملاحظة أداة بحثية أساسية لرصد السلوك الفعلي في بيئته الطبيعية. وتُعرّف بأنها: "الاعتماد على القدرات الحسية والذهنية للباحث لمراقبة ورصد ظواهر أو سلوكيات معينة وتسجيلها فور حدوثها في بيئتها الواقعية للوصول إلى نتائج دقيقة وموضوعية (الضامن، 2017، ص 132)

– واقع الملاحظة في الدراسة الميدانية:

اعتمد الباحث على الملاحظة العلمية المباشرة أثناء زياراته الميدانية للتعرف على الطبيعة البنيوية والتفاعلية للمؤسسات الصغيرة الناشطة بولاية الوادي. وقد تمخضت هذه الأداة عن رصد وتدوين أهم الملاحظات التالية داخل معظم المؤسسات محل الدراسة:

– امتلاك كل مؤسسة صغيرة نظاماً داخلياً خاصاً وهيكلاً تسييرياً تقوم من خلاله بتنظيم وتسيير علاقات العمل.

- سيادة ثقافة تنظيمية واضحة في مناخ العمل، تنعكس على مستوى الولاء والانسجام والتوافق بين العمال، مع ملاحظة تباين درجات هذا الولاء من مؤسسة إلى أخرى.
- وجود هوامش ودرجات متفاوتة في حرية التصرف وحرية اتخاذ المبادرة الممنوحة للعمال داخل هذه المؤسسات، مع بقاء سلطة المالك (أو المسير الرئيسي) هي السلطة السائدة والنهائية في توجيه القرارات.
- تسجيل درجات عالية من الانضباط والالتزام التنظيمي داخل بيئة العمل، لاسيما في جوانب احترام مواقيت الحضور والانصراف، وجدية إنجاز المهام والواجبات الموكلة.

الأدوات الإحصائية (Statistical Tools)

لغرض معالجة البيانات الكمية المستقاة من استمارات الاستبيان وتفريغها بأسلوب علمي دقيق، تم الاعتماد على الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية عبر برنامج:

- IBM SPSS Statistics V25

وقد تم تطبيق الأساليب الإحصائية التالية ضمن البرنامج:

- التكرارات :(Frequencies) لحصر وحساب تكرار إجابات أفراد العينة تجاه كل عبارة من عبارات الاستمارة.
- النسب المئوية :(Percentages) لتحويل البيانات الكمية إلى نسب مئوية تتيح مقارنة المحاور وتفسير الجداول الإحصائية بشكل دقيق وموضوعي يخدم فرضيات الدراسة.

المبحث الثاني: عرض وتحليل نتائج الدراسة

المطلب الأول: عرض وتحليل نتائج البيانات الشخصية

المحور الأول: البيانات الشخصية والديموغرافية لأفراد العينة

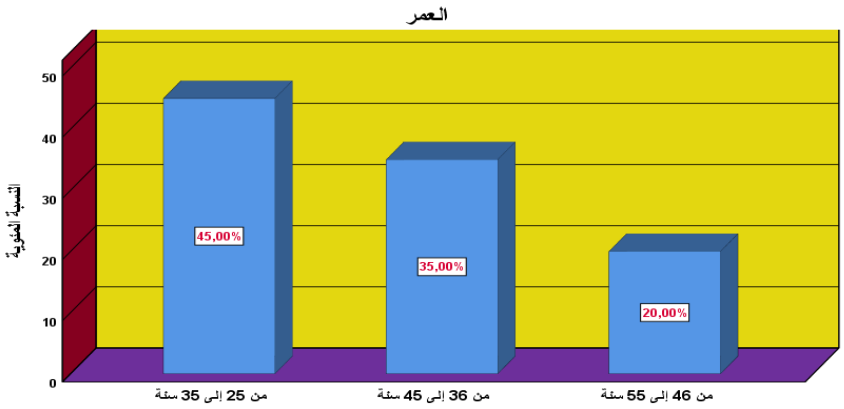
1. متغير العمر (السن): يُعد متغير العمر (السن) من المتغيرات الشخصية والديموغرافية الأساسية في الدراسات الميدانية، إذ يساهم في تحديد الخصائص العمرية لأفراد العينة، كما يساعد في تفسير الفروق والتباينات بين استجابات المبحوثين وفق الفئات العمرية المختلفة.

جدول رقم (01): يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير العمر

الفئة العمرية	التكرار	النسبة المئوية
من 25 إلى 35 سنة	9	45.0
من 36 إلى 45 سنة	7	35.0
من 46 إلى 55 سنة	4	20.0
المجموع	20	100.0

المصدر: من إعداد الطالبتان بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

الشكل رقم (01): يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير العمر



المصدر: من إعداد الطالبتان بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

تظهر معطيات الجدول رقم (01) أن الفئة العمرية الشابة الممتدة من 25 إلى 35 سنة تحتل المرتبة الأولى بتكرار قدره 9 أفراد وبنسبة مئوية بلغت 45.0%، تليها في المرتبة الثانية الفئة العمرية المتوسطة من 36 إلى 45 سنة بتكرار 7 أفراد وبنسبة بلغت 35.0%، في حين جاءت الفئة العمرية الأكبر من 46 إلى 55 سنة في المرتبة الأخيرة بتكرار 4 أفراد ونسبة قدرت ب 20.0%، ويُعزى الارتفاع الملحوظ لنسبة الفئات الشابة والمتوسطة (والتي تشكل معاً 80.0% من إجمالي العينة) إلى طبيعة التوجه الاقتصادي الجديد في الجزائر وتحديداً في ولاية الوادي، حيث يتجه الشباب وخريجو الجامعات بشكل مكثف نحو ريادة الأعمال وتأسيس المؤسسات الصغيرة مستفيدين من آليات الدعم والتمويل التي توفرها الدولة (مثل وكالات دعم وتنمية المقاولاتية)، كما يعكس هذا المؤشر امتلاك مسيري هذه المؤسسات للطاقة والقدرة على مواجهة تحديات العمل الميداني والاضطلاع بأعباء التسيير في مراحل التأسيس والنمو.

2. متغير الجنس:

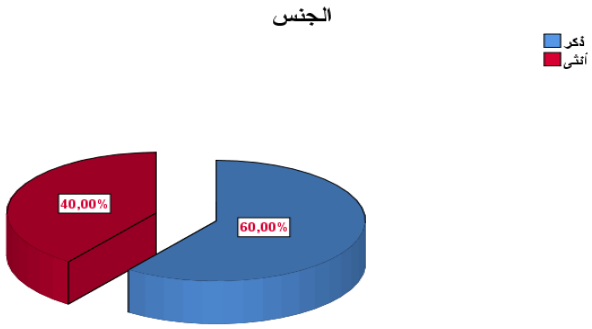
يُعد متغير الجنس من أهم المتغيرات الشخصية والديموغرافية المعتمدة في الدراسات الميدانية، لما له من دور في تحديد خصائص أفراد العينة والكشف عن طبيعة توزيعهم بين الذكور والإناث، كما يساهم في تفسير الاختلافات المحتملة في الاستجابات والاتجاهات محل الدراسة.

جدول رقم (02): يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس

الجنس	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	12	60.0
أنثى	8	40.0
المجموع	20	100.0

المصدر: من إعداد الطالبتان بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

الشكل رقم (02): يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس



المصدر: من إعداد الطالبتان بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

ويتبين من خلال الجدول الإحصائي رقم (02) الخاص بتوزيع أفراد العينة حسب الجنس، أن فئة الذكور سجلت التكرار الأعلى ب 12 فرداً وبنسبة مئوية بلغت 60.0%، بينما سجلت فئة الإناث تكراراً قدره 8 أفراد بنسبة مئوية وصلت إلى 40.0% من القوام الإجمالي للعينة المدروسة، وعلى الرغم من تفوق نسبة الذكور في العينة (60.0%)، وهو أمر يتوافق مع الخصائص التقليدية لسوق العمل والتسيير في قطاع الأعمال الخاص الذي يتطلب حركية مستمرة، إلا أن وصول نسبة مشاركة الإناث إلى (40.0%) يُعد مؤشراً سوسيولوجياً قوياً وثميناً يعكس التغيرات الثقافية والاقتصادية الحاصلة في المجتمع المحلي لولاية الوادي، حيث اقتحمت المرأة بشكل لافت

مجال إدارة ومقاولاتية المؤسسات الصغيرة، مما يبرز دورها المتنامي في قيادة الهياكل التسييرية والمساهمة الفعالة في خلق بيئات تشغيلية جديدة للحد من البطالة.

3. متغير المستوى التعليمي:

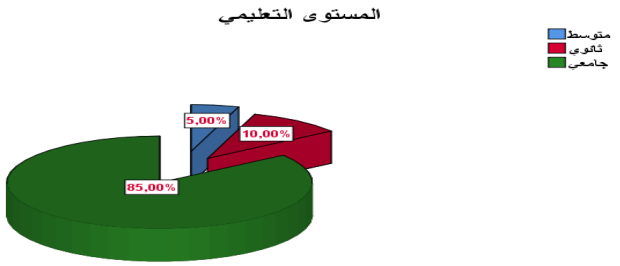
يُعد متغير المستوى التعليمي من المتغيرات الشخصية والديموغرافية المهمة في الدراسة، إذ يساعد في التعرف على المستوى العلمي لأفراد العينة، كما يسهم في تفسير الاختلافات في الآراء والاستجابات وفق الخلفية التعليمية للمبحوثين.

جدول رقم (03): يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي

المستوى التعليمي	التكرار	النسبة المئوية
متوسط	1	5.0
ثانوي	2	10.0
جامعي	17	85.0
الإجمالي	20	100.0

المصدر: من إعداد الطالبتان بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

الشكل رقم (03): يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي



المصدر: من إعداد الطالبتان بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

يظهر الجدول رقم (03) بوضوح سيطرة حاسمة للفئة ذات المستوى التعليمي الجامعي بتكرار قدره 17 فرداً ونسبة مئوية مرتفعة جداً بلغت 85.0%، في حين جاء أصحاب المستوى الثانوي في المرتبة الثانية بتكرار فردين اثنين بنسبة 10.0%، يليهم أصحاب المستوى المتوسط في المرتبة الأخيرة بتكرار فرد واحد وبنسبة طفيفة بلغت 5.0%، وتُعبر هذه النتيجة العالية للمستوى الجامعي (85.0%) عن ملمح (Profile) قيادي وإداري متميز للمؤسسات الصغيرة في منطقة الدراسة، حيث أصبحت حيازة الشهادة الجامعية قاسمًا مشتركًا لأغلب

الملاك والمسيرين، يرجع ذلك منهجياً إلى أن التوجه نحو خيار الاستثمار الخاص والمقاولاتية أضحى البديل الاستراتيجي الأول لخريجي الجامعات لتفادي البطالة الهيكلية، وهو ما ينعكس إيجاباً على دقة الردود في أدوات البحث، لكون المبحوثين يمتلكون الوعي الأكاديمي الكافي لإدراك الآليات التنظيمية المعاصرة وكيفية تذليل الصعوبات الاقتصادية.

4. متغير المنصب الوظيفي

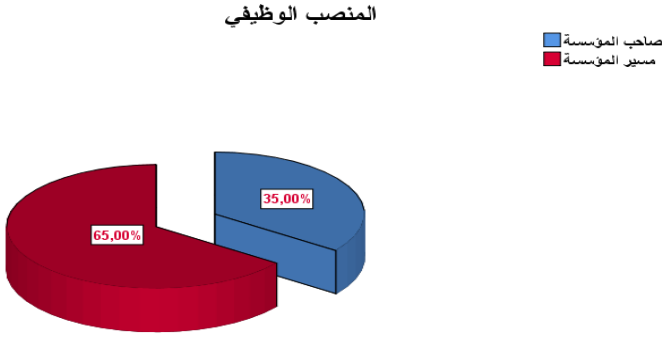
يُعد متغير المنصب الوظيفي من المتغيرات الشخصية والديموغرافية المهمة في الدراسة، إذ يساهم في تحديد المواقع والمسؤوليات التي يشغلها أفراد العينة داخل المؤسسة، كما يساعد في تفسير اختلاف الاستجابات والآراء تبعاً لطبيعة المهام والصلاحيات المرتبطة بكل منصب وظيفي.

جدول رقم (04): يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المنصب الوظيفي

المنصب الوظيفي	التكرار	النسبة المئوية
صاحب المؤسسة	7	35.0
مسير المؤسسة	13	65.0
الإجمالي	20	100.0

المصدر: من إعداد الطالبتان بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

الشكل رقم (04): يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المنصب الوظيفي



المصدر: من إعداد الطالبتان بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

يُبين الجدول رقم (04) أن فئة مسير المؤسسة شكلت النسبة الأكبر من أفراد العينة المبحوثة بتكرار بلغ 13 فرداً وبنسبة مئوية قدرت ب 65.0%، بينما مثلت فئة صاحب المؤسسة (المالك الأصلي) تكراراً بلغ 7

أفراد بنسبة مئوية بلغت 35.0%. يُفسر ارتفاع نسبة "المسيرين" مقارنة ب "الملاك" بوجود اتجاه تنظيمي معاصر داخل المؤسسات الصغيرة في ولاية الوادي يميل نحو فصل الملكية عن الإدارة، أو الاعتماد على تفويض الصلاحيات لمدراء تسييريين يتمتعون بالكفاءة الإدارية والتقنية لتوجيه النشاط اليومي للمؤسسة. وتخدم هذه التركيبة أهداف دراستنا الميدانية بشكل كبير؛ حيث إن المسير المباشر هو الشخص الأكثر احتكاكاً بالعمال وعمليات التوظيف، والأكثر دراية بالآليات التنظيمية المعتمدة لاستقطاب العمالة وطبيعة الصعوبات الميدانية التي تعوق خلق فرص عمل دائمة.

المطلب الثاني: عرض وتحليل بيانات الفرضية الأولى

المحور الثاني: تعتمد المؤسسات الصغيرة على اليات تنظيمية لاستقطاب اليد العاملة.

جدول رقم (05): توزيع أفراد العينة حسب المعايير التي يتم على أساسها اختيار العمال

البدائل	الخيار	التكرار	النسبة(%)
الكفاءة المهنية	تعتبر معيار يتم الاختيار على أساسها	13	65.0
	ليست معيار يتم اختيار على أساسها	7	35.0
العلاقات الشخصية	تعتبر معيار يتم الاختيار على أساسها	7	35.0
	ليست معيار يتم اختيار على أساسها	13	65.0
الشهادة العلمية	تعتبر معيار يتم الاختيار على أساسها	2	10.0
	ليست معيار يتم اختيار على أساسها	18	90.0
الخبرة المهنية	تعتبر معيار يتم الاختيار على أساسها	2	10.0

	ليست معيار يتم اختيار على أساسها	18	90.0
السيرة الذاتية	تعتبر معيار يتم الاختيار على أساسها	7	35.0
	ليست معيار يتم اختيار على أساسها	13	65.0
نتائج الاختبارات المهنية النفسية	تعتبر معيار يتم الاختيار على أساسها	5	25.0
	ليست معيار يتم اختيار على أساسها	15	75.0
أخرى	تعتبر معيار يتم الاختيار على أساسها	0	0
	ليست معيار يتم اختيار على أساسها	20	100.0

المصدر: من إعداد الطالبتان بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

يُظهر الجدول رقم (05) تبايناً واضحاً في أراء المبحوثين حول المحددات المعتمدة في اختيار وتوظيف العمال داخل المؤسسة؛ حيث احتلت الكفاءة المهنية الصدارة كأهم معيار للاختيار بتكرار قدره (13) وبنسبة مئوية بلغت (65.0%)، تليها في المرتبة الثانية كل من العلاقات الشخصية والسيرة الذاتية كمعيارين للاختيار بتكرار (7) ونسبة (35.0%) لكل منهما، في حين حلت نتائج الاختبارات المهنية النفسية في المرتبة الثالثة بنسبة (25.0%)، لتأتي الشهادة العلمية والخبرة المهنية في المرتبة الأخيرة كمعيار للاختيار بتكرار ضئيل (2) ونسبة منخفضة جداً بلغت (10.0%).

جدول رقم (06): مدى اعتماد المؤسسة على الحوافز كوسيلة لاستقطاب العمال

الفئة	التكرار	النسبة(%)
لا	3	15.0
أحيانا	8	40.0
نعم	9	45.0
المجموع	20	100

المصدر: من إعداد الطالبتان بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

يُظهر الجدول رقم (06) أن الأغلبية الساحقة من المؤسسات الصغيرة في ولاية الوادي تعتمد على الحوافز لجذب اليد العاملة، حيث بلغت نسبة الذين يجيبون ب "نعم" (45.0%)، وتلتها فئة "أحياناً" بنسبة (40.0%)، في حين انحصر خيار "لا" في (15.0%) فقط. وتُعزى هذه الصدارة التشاركية (85%) إلى طبيعة المؤسسات الصغيرة التي تحتاج لتقديم مزايا تحفيزية مرنة ك "ميزة تنافسية" لتعويض نقص الإقبال مقارنة بالشركات الكبرى، في حين يفسر التذبذب بين التبني الدائم والظرفي ("أحياناً") بارتباط التحفيز بالمواسم الإنتاجية وبمدى حساسية المنصب المراد استقطابه.

ويتطابق هذا التوجه الإحصائي مع المعطيات الكيفية للمقابلات؛ إذ يُرجع المبحوثين اللجوء للحوافز إلى مواجهة صعوبات وعزوف في استقطاب الكفاءات المتخصصة، مما يجعل التحفيز أداة دفاعية حتمية. وتتنوع هذه الحوافز ميدانياً بين معنوية وتسهيلات لتشجيع الابتكار، أو لوجستية واجتماعية داخل بيئة العمل، وأخرى مستقبلية ترتبط بفتح آفاق الترقي المهني ؛ غير أن الإجماع على عائق "محدودية الإمكانيات المالية" والتقلبات الاقتصادية يفسر منطقياً عدم قدرة بعض المؤسسات على جعل الحوافز سياسة دائمة، والاعتماد عليها بشكل مؤقت وجزئي لحماية استقرارها المالي.

جدول رقم (07): نوع الحوافز المعتمدة في استقطاب العمال في حالة الإجابة بنعم

الفئة	التكرار	النسبة(%)
في حالة الإجابة ب "لا" و"أحيانا"	11	55.0
الأجور	6	30.0
المكافآت	3	15.0
المجموع	20	100.0

المصدر: من إعداد الطالبتان بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

يُبين الجدول رقم (07) نوع الحوافز المعتمدة لجذب العمالة في المؤسسات الصغيرة بولاية الوادي (بناءً على إجابات المبحوثين التسعة الذين أكدوا استخدامها دائماً)؛ حيث حلت فئة النفي المسبق والتبني الجزئي ("لا" و"أحياناً") في المرتبة الأولى بنسبة (55.0%)، في حين انحصرت خيارات الفئة المستهدفة بين بديلين؛ إذ جاءت الأجور في المرتبة الثانية بنسبة (30.0%) وبتكرار (6) مؤسسات، تليها المكافآت في المرتبة الأخيرة بنسبة (15.0%) وبتكرار شمل (3) مؤسسات فقط. وتُعزى صدارة الأجور كحافز أساسي (30%) إلى كونها المحرك الاقتصادي الأول والأكثر أماناً وضماناً لتلبية الاحتياجات المادية للعمال في السوق المحلية، مما يسهل على صاحب المؤسسة الصغيرة استقطاب الكفاءات مباشرة، بينما تُستخدم المكافآت بنسبة أقل (15%) كأداة تحفيزية مكملة ترتبط غالباً بنظام الإنتاجية وحجم المبيعات.

ويتكامل هذا الطرح الإحصائي مع المعطيات الكيفية للمقابلات الميدانية؛ حيث يتقاطع التركيز العالي على الأجر والمكافآت مع ما أشار إليه المبحوث رقم (5) بشأن مواجهة المؤسسة لصعوبات وعزوف الشباب عن بعض المناصب التي تتطلب جهداً كبيراً، مما يجعل الرفع من القيمة المالية للأجر أو تقديم وعود بمكافآت تشجيعية وسيلة حتمية لكسر هذا العزوف. ومن جهة أخرى، يفسر انحصار الإجابات في الجانب المالي (أجور ومكافآت) دون غيرها، ما ذكره المبحوث رقم (1) والمبحوث رقم (3) حول التحديات المستقبلية للمؤسسات الصغيرة والمرتبطة بضرورة تحقيق الاستقرار المالي والموازنة بين حجم الموارد والقدرة التوسعية، الأمر الذي يجعل هذه المؤسسات تركز على الحوافز المالية المباشرة والقصيرة المدى (كالأجور والمكافآت) لقدرتها الفورية على حسم عملية الاستقطاب، بدلاً من الارتباط بحوافز وإجراءات هيكلية طويلة المدى قد لا تطيقها إمكاناتها المالية المحدودة.

هل تعتمد المؤسسة على اختبارات عند التوظيف؟

جدول رقم (08): اعتماد المؤسسة على الاختبارات عند التوظيف

الفئة	التكرار	النسبة(%)
لا	6	30.0
نعم	14	70.0
المجموع	20	100.0

المصدر: من إعداد الطالبتان بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

يُظهر الجدول رقم (08) أن الأغلبية الساحقة من المؤسسات الصغيرة في ولاية الوادي تعتمد على الاختبارات كآلية أساسية لتصفية وانتقاء المترشحين، حيث احتلت الإجابة ب "نعم" المرتبة الأولى بنسبة مرتفعة بلغت (70.0%) وبتكرار قدره (14) مؤسسة، في حين اقتصرت الإجابة ب "لا" على نسبة (30.0%) وبتكرار شمل (6) مؤسسات فقط. وتُعزى هذه النتيجة المرتفعة (70%) إلى رغبة أصحاب المؤسسات الصغيرة في تقليص هامش الخطأ عند التوظيف؛ فالاستناد إلى الاختبارات العملية أو الشفهية يمنح الإدارة تقييماً موضوعياً ومباشراً يضمن التأكد من المهارات الفعلية للمترشح قبل توقيع عقد العمل، في حين تُمثل نسبة النفي (30%) الفئة التي تعتمد على قنوات بديلة كالتوظيف القائم على شهادات التخرج، التوصيات، أو المقابلات الشخصية البسيطة دون إخضاع المترشح لاختبارات مهنية معقدة.

ويتوافق هذا التوجه الإحصائي بشكل وثيق مع المعطيات الكيفية للمقابلات الميدانية؛ حيث يتقاطع التركيز العالي على الاختبارات مع ما صرح به المبحوث رقم (1) بأنه يشارك شخصياً وبصورة مباشرة في "دراسة ملفات المترشحين وإجراء المقابلات المهنية لتقييم مدى توافق مهاراتهم وخبراتهم مع متطلبات المناصب المتاحة"، مبرزاً أن معيار "الكفاءة المهنية" يعد الأهم في الانتقاء. ومن جهة أخرى، يفسر هذا السلوك الإداري الصارم ما ذكره المبحوث رقم (5) حول مواجهة المؤسسة ل "ندرة في الكفاءات المتخصصة وعزوف الشباب"، مما يجعل تنظيم الاختبارات وسيلة حتمية وفرزاً ضرورياً لاستقطاب الأصلح وتفادي توظيف عمالة غير مؤهلة قد تكلف المؤسسة أعباءً مالية إضافية، وهو ما يتطابق أيضاً مع رؤية المبحوث رقم (3) الذي يفضل أسلوب الاختبار والتدريب المسبق قبل التثبيت لضمان الانسجام والفعالية داخل بيئة العمل

جدول رقم (09): نوع الاختبارات المعتمدة عند التوظيف في حالة الإجابة بنعم

الفئة	التكرار	النسبة(%)
في حالة الإجابة ب "لا"	6	30.0
مقابلات عملية	6	30.0
اختبارات نفسية	3	15.0
أخرى	3	15.0
اختبارات تقنية	2	10.0
المجموع	20	100.0

المصدر: من إعداد الطالبتان بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

يُبين الجدول رقم (09) نوع الاختبارات المعتمدة لانتقاء وتصفية المترشحين داخل المؤسسات الصغيرة في ولاية الوادي (بناءً على إجابات المبحوثين الأربعة عشر الذين أكدوا استخدامها في الجدول السابق)؛ حيث حلت فئة النفي المسبق ("لا") في المرتبة الأولى بنسبة (30.0%)، وتساوت معها في الصدارة الفعلية خيارات المقابلات العملية بنسبة بلغت (30.0%) وبتكرار قدره (6) مؤسسات، تليها في المرتبة الثانية بالتساوي كل من الاختبارات النفسية والفئات الأخرى بنسبة (15.0%) وبتكرار (3) مؤسسات لكل منهما، في حين تذيلت الاختبارات التقنية المرتبة الأخيرة بنسبة (10.0%) وبتكرار شمل مؤسستين فقط. وتُعزى صدارة المقابلات العملية للبدائل الفتيّة (30%) إلى مرونتها الكبيرة وسهولة تنظيمها داخل المؤسسات الصغيرة، حيث تمنح صاحب العمل فرصة مباشرة للحكم على مهارات التواصل وسلوك المترشح، بينما تعتمد بقية المؤسسات على الاختبارات النفسية والتقنية لقياس التوازن السلوكي والجاهزية الفنية للوظائف التي تتطلب دقة محددة.

ويتكامل هذا التوزيع الإحصائي بشكل وثيق مع المعطيات الكيفية للمقابلات الميدانية؛ حيث يفسر التوجه العالي نحو المقابلات العملية ما صرح به المبحوث رقم (1) من أنه يشارك مباشرة في "إجراء المقابلات المهنية لتقييم مدى توافق مهارات وخبرات المترشحين مع متطلبات المناصب المتاحة"، رابطاً ذلك بضرورة قياس "الأخلاق المهنية، الانضباط، والقدرة على الاندماج داخل بيئة العمل". ومن جهة أخرى، فإن لجوء بعض المؤسسات للاختبارات النفسية والتقنية وبدائل أخرى يتقاطع مع رأي المبحوث رقم (5) الذي أشار إلى مواجهة المؤسسات ل "ندرة الكفاءات المتخصصة وعزوف الشباب عن بعض المناصب التي تتطلب جهداً كبيراً"، مما يفرض علمياً استخدام أدوات فرز تقنية ونفسية دقيقة للتأكد من مهارات المتقدمين ومدى "قدرتهم على تحمل مسؤوليات العمل والتكيف مع ضغوطه"، وهو ما يدعمه أيضاً أسلوب المبحوث رقم (3) الذي يركز على التدريب والتقييم العملي المستمر للعمال للتأكد من "قدرتهم على أداء المهام المطلوبة ومدى انسجامهم الفعلي مع طبيعة المنصب".

هل تستخدم المؤسسة وسائل حديثة في التوظيف

جدول رقم (10): استخدام المؤسسة للوسائل الحديثة في التوظيف

الفئة	التكرار	النسبة(%)
لا	5	25.0
نعم	15	75.0
المجموع	20	100.0

المصدر: من إعداد الطالبتان بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

يُظهر الجدول رقم (10) أن الأغلبية الساحقة من المؤسسات الصغيرة في ولاية الوادي تتجه نحو الرقمنة وتحديث أساليبها؛ حيث احتلت الإجابة ب "نعم" المرتبة الأولى بنسبة مرتفعة بلغت (75.0%) وبتكرار قدره (15) مؤسسة، في حين اقتصرت الإجابة ب "لا" على نسبة (25.0%) وبتكرار شمل (5) مؤسسات فقط. وتُعزى هذه النتيجة المرتفعة (75%) إلى وعي أصحاب المؤسسات الصغيرة بأهمية التكنولوجيا (مثل منصات التواصل الاجتماعي، ومواقع التوظيف الإلكترونية، والإعلانات الرقمية) في تسريع عملية البحث عن الكفاءات وتقليص التكاليف والجهد مقارنة بالوسائل التقليدية، في حين تُمثل نسبة النفي (25%) الفئة التي لا تزال تعتمد على الطرق الكلاسيكية كالإعلانات الورقية المحلية، أو التوظيف المباشر عبر شبكة العلاقات الشخصية والتوصيات.

ويتوافق هذا التوجه الكمي مع المعطيات الكيفية للمقابلات الميدانية؛ حيث يتقاطع الانفتاح على الوسائل الحديثة مع رؤية المبحوث رقم (1) الذي يؤكد على ضرورة "مواكبة التطورات التكنولوجية وتشجيع الابتكار والتجديد" لتطوير الأداء التنظيمي. ومن جهة أخرى، يفسر هذا التحول الرقمي في الاستقطاب ما ذكره المبحوث رقم (5) بشأن مواجهة المؤسسة ل "ندرة الكفاءات المتخصصة وعزوف بعض الشباب"، وهو التحدي الذي دفع 75% من المؤسسات لاعتماد الوسائل الحديثة والمنصات الرقمية كآلية حتمية لتوسيع دائرة البحث والوصول إلى أكبر قدر ممكن من المترشحين المؤهلين وتسهيل عملية انتقائهم وتصفيتهم.

جدول رقم (11): الوسائل الحديثة المستخدمة في التوظيف داخل المؤسسة

الفئة	التكرار	النسبة(%)
في حالة الإجابة ب ‘‘لا’’	5	25.0
مواقع التواصل الاجتماعي	5	25.0
أخرى	10	50.0

المصدر: من إعداد الطالبتان بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

يُبين الجدول رقم (11) نوعية الوسائل التكنولوجية والحديثة المعتمدة في استقطاب وتوظيف الموارد البشرية بالمؤسسات الصغيرة في ولاية الوادي (بناءً على إجابات المبحوثين الخمسة عشر الذين أكدوا استخدامها سابقاً)؛ حيث حلّ خيار الفئات الأخرى في المرتبة الأولى بنسبة بلغت (50.0%) وبتكرار قدره (10) مؤسسات، في حين تساوت فئة النفي المسبق ("لا") مع خيار مواقع التواصل الاجتماعي في المرتبة الثانية والأخيرة بنسبة

(25.0%) وبتكرار شمل (5) مؤسسات لكل منهما. وتُعزى الصدارة المطلقة لخيارات "أخرى" بنسبة نصف العينة إلى تنوع الأدوات الرقمية البديلة المتاحة أمام أصحاب العمل في ولاية الوادي خارج الإطار الضيق لشبكات التواصل الكلاسيكية؛ مثل الاعتماد على مواقع التوظيف المتخصصة الإلكترونية، أو استخدام البريد الإلكتروني الرسمي للمؤسسة لتلقي السير الذاتية وفرزها، بينما تمثل مواقع التواصل الاجتماعي (25%) كخيار مباشر وسريع ومجاني للإعلان عن الوظائف والوصول الفوري للشباب الباحث عن عمل بالمنطقة.

ويتطابق هذا التحول والاعتماد على قنوات رقمية متعددة ومتنوعة مع المعطيات الكيفية للمقابلات الميدانية، حيث يفسر التوجه العالي نحو الرقمنة (سواء عبر منصات التواصل أو الوسائل الأخرى) ما أكد عليه المبحوث رقم (1) من حتمية "مواكبة التطورات التكنولوجية وتشجيع الابتكار والتجديد" كركيزة أساسية لتحديث الأداء التنظيمي. ومن منظور عملي، فإن تشتت الوسائل الحديثة بين شبكات اجتماعية وبدائل إلكترونية أخرى يتقاطع مباشرة مع رأي المبحوث رقم (5) الذي أشار إلى الصعوبات الميدانية المرتبطة ب "ندرة الكفاءات المتخصصة وعزوف بعض الشباب"؛ وهو التحدي الذي يفرض على المؤسسة الصغيرة عدم الاكتفاء بوسيلة حديثة واحدة، بل تنويع أدواتها الرقمية والبحث عبر شبكات إلكترونية متعددة لضمان استهداف أصحاب التخصصات التقنية بدقة وسد العجز البشري بكفاءة توافق "متطلبات السوق وتضمن استمرارية النشاط الاقتصادي".

جدول رقم (12): اعتماد المؤسسة على العلاقات الشخصية (التوصيات) في التوظيف

الفئة	التكرار	النسبة(%)
في حالة الإجابة ب ''لا''	16	80.0
مواقع التواصل الاجتماعي	4	20.0
أخرى	20	100.0

المصدر: من إعداد الطالبتان بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

يُظهر الجدول رقم (12) أن النسبة الساحقة من مسيري المؤسسات الصغيرة في ولاية الوادي تنفي الاعتماد على العلاقات الشخصية أو "التوصيات" كآلية رسمية للتوظيف؛ حيث بلغت فئة النفي "لا" (والتي كُتبت تداخلاً في الجدول "في حالة الإجابة ب لا") المرتبة الأولى بنسبة مرتفعة جداً بلغت (80.0%) وبتكرار قدره (16) مؤسسة، في حين انحصرت النسبة المتبقية المقدرة ب (20.0%) وبتكرار قدره (4) مؤسسات في تأكيد هذا الأثر بشكل جزئي. وتُعزى هذه النتيجة المرتفعة في نفي المحسوبية (80%) إلى توجه هذه المؤسسات نحو

عقلنة خياراتها الاستثمارية؛ فصاحب المؤسسة الصغيرة يدرك تماماً أن بقاء مؤسسته واستمراريتها في السوق المحلية يرتبط بجلب الكفاءة الفعلية القادرة على الإنتاج، وليس إرضاء العلاقات الشخصية التي قد تكبده أعباءً مالية دون مردودية حقيقية.

يتوافق هذا التوجه الإحصائي الرافض للاعتماد على التوصيات بنسبة 80% مع المعطيات الكيفية المستقاة من المقابلات؛ حيث يؤكد المبحوث رقم (4) بوضوح أن عملية الاختيار تجري بناءً على "تنظيم مسابقات أو امتحانات توظيف وفق الإجراءات القانونية بهدف ضمان الشفافية وتكافؤ الفرص بين المترشحين"، وهو ما يدعمه أيضاً المبحوث رقم (1) الذي يربط الانتقاء بمعايير صارمة مثل "الكفاءة المهنية، والأخلاق والالتزام السلوكي" بعيداً عن التدخلات العشوائية. وفي المقابل، يفسر وجود نسبة 20% تقر بوجود هذه الممارسات ما أشار إليه المبحوث رقم (3) نقداً من "وجود بعض الممارسات التي تؤثر سلباً على شفافية التوظيف وإمكانية استقطاب الكفاءات"، وهي النسبة المحدودة التي تمثل بعض السلوكيات الفردية التي تحاول المؤسسات الصغيرة تجاوزها لحماية إمكاناتها المادية وضمان "استمرارية النشاط الاقتصادي للمؤسسة"

جدول رقم (13): اعتماد المؤسسة على التوظيف الداخلي (الترقية والنقل) كبديل عن الاستقطاب الخارجي

الفئة	التكرار	النسبة(%)
لا	6	30.0
أحيانًا	5	25.0
نعم	9	45.0
المجموع	20	100.0

المصدر: من إعداد الطالبتان بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

يُظهر الجدول رقم (13) أن النسبة الأكبر من مسيري المؤسسات الصغيرة في ولاية الوادي تفضل الاعتماد على التوظيف الداخلي (الترقية والنقل) كبديل عن الاستقطاب الخارجي؛ حيث احتلت الإجابة ب "نعم" المرتبة الأولى بنسبة بلغت (45.0%) وبتكرار قدره (9) مؤسسات، تليها الإجابة ب "لا" في المرتبة الثانية بنسبة (30.0%) وبتكرار (6) مؤسسات، في حين جاء الخيار الجزئي "أحياناً" في المرتبة الأخيرة بنسبة قريبة بلغت (25.0%) وبتكرار شمل (5) مؤسسات. وتُعزى صدارة التوظيف الداخلي (بإجمالي 70% للتبني الدائم والجزئي) إلى المزايا الاقتصادية والتنظيمية التي يمنحها للمؤسسات الصغيرة؛ حيث يساهم في تقليص تكاليف

الإعلان والتدريب والتوظيف الخارجي، فضلاً عن استغلال العمالة الحالية التي تملك معرفة مسبقة بثقافة المؤسسة ونظام عملها، مما يرفع من ولائها الوظيفي.

ويتطابق هذا التوجه الإحصائي مع المعطيات الكيفية المستقاة من المقابلات الميدانية؛ حيث يفسر التوجه العالي نحو الخيارات الداخلية ما صرح به المبحوث رقم (3) الذي أكد اعتماد المؤسسة على "آلية الإدماج واستقطاب المتدربين أو العاملين المؤقتين داخلياً وإعطاء الأولوية لمن يملكون تجربة مهنية ومعرفة مسبقة بطبيعة العمل لضمان الاستقرار المهني"، وهو ما يتكامل مع إشارة المبحوث رقم (4) إلى الاستناد لمعيار "الأقدمية والخبرة المكتسبة لتسهيل التكيف". ومن جهة أخرى، فإن لجوء بعض المؤسسات للاستقطاب الخارجي (30%) أو الاعتماد على البديل الداخلي ظرفياً فقط ("أحياناً") يتقاطع مع ما طرحه المبحوث رقم (5) بشأن "ندرة الكفاءات المتخصصة في بعض المجالات التقنية" وتأكيد المبحوث رقم (1) على ضرورة "توقع متطلبات السوق"؛ وهي تحديات تفرض على المؤسسة الصغيرة كسر نمط التوظيف الداخلي واللجوء مجبرةً إلى السوق الخارجية لضخ دماء جديدة وجلب كفاءات نوعية لا تتوفر ضمن هيكلها الحالي.

جدول رقم (14): استعانة المؤسسة بجهات خارجية لاستقطاب العمال

الفئة	التكرار	النسبة(%)
لا	3	15.0
أحيانًا	10	50.0
نعم	7	35.0
المجموع	20	100.0

المصدر: من إعداد الطالبتان بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

يُظهر الجدول رقم (14) أن الغالبية العظمى من المؤسسات الصغيرة في ولاية الوادي تنفتح على محيطها الخارجي لتأمين احتياجاتها من العمالة؛ حيث احتلت الإجابة ب "أحياناً" المرتبة الأولى بنسبة بلغت (50.0%) وبتكرار قدره (10) مؤسسات، تليها الإجابة ب "نعم" في المرتبة الثانية بنسبة (35.0%) وبتكرار شمل (7) مؤسسات، في حين انخفضت نسبة النفي القطعي "لا" لتصل إلى (15.0%) فقط وبتكرار تمثل في (3) مؤسسات. وتُعزى هذه الصدارة التشاركية العالية للاستعانة بالشركاء الخارجيين (بإجمالي 85% للتبني الدائم والمؤقت) إلى التزام هذه المؤسسات بالمسارات القانونية واللوائح التنظيمية المفروضة عموماً (مثل الوكالة الوطنية

للتشغيل ANEM)، أو رغبتها في تقليص تكاليف البحث والاستقطاب المباشر عبر الاعتماد على جهات وسيطة تمتلك قواعد بيانات جاهزة للباحثين عن عمل في البيئة المحلية.

ويدعم هذا التوجه الإحصائي المعطيات الكيفية المستقاة من المقابلات الميدانية؛ حيث يفسر التبني الواسع للقنوات الخارجية ما صرح به المبحوث رقم (4) من أن التوظيف لا يتم عشوائياً وإنما "من خلال تنظيم مسابقات أو امتحانات توظيف وفق الإجراءات القانون والإدارية المعمول بها لضمان الشفافية وتكافؤ الفرص"، وهي إجراءات تتطلب غالباً التنسيق مع جهات خارجية رسمية. ومن جهة أخرى، يفسر التأرجح نحو خيار "أحياناً" بنسبة نصف العينة ما أشار إليه المبحوث رقم (5) بشأن مواجهة المؤسسات ل "ندرة في الكفاءات المتخصصة في بعض المجالات التقنية وعزوف الشباب"؛ وهو التحدي الذي يجبر المؤسسة الصغيرة على عدم الاكتفاء بالآليات الداخلية، واللجوء "أحياناً" (ظرفياً) إلى وكالات التوظيف، أو مراكز التكوين المهني لسد العجز وجلب عمالة جديدة تملك الرؤية والقدرة على "توقع متطلبات السوق وضمان استمرارية النشاط الاقتصادي" كما أوضح المبحوث رقم (1).

جدول رقم (15): الجهات الخارجية التي تستعين بها المؤسسة في استقطاب العمال

الفئة	التكرار	النسبة(%)
في حالة الإجابة ب ''لا''	13	65.0
وكالات تشغيل	7	35.0
المجموع	20	100.0

المصدر: من إعداد الطالبتان بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

يُبين الجدول رقم (15) طبيعة الشركاء والجهات الخارجية التي تعتمد عليها المؤسسات الصغيرة في ولاية الوادي لتأمين احتياجاتها من الموارد البشرية (بناءً على إجابات المبحوثين السبعة الذين أكدوا الاستعانة دائماً بالبدائل الخارجية في الجدول السابق)؛ حيث حلت فئة النفي المسبق والتبني الجزئي ("لا" و"أحياناً") في المرتبة الأولى بنسبة (65.0%)، في حين انحصرت خيارات الفئة المستهدفة كلياً في وكالات التشغيل (مثل الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM) والتي حلت في المرتبة الثانية والأخيرة بنسبة بلغت (35.0%) وبتكرار شمل (7) مؤسسات. وتُعزى الصدارة المطلقة لوكالات التشغيل كجهة وسيطة وحيدة (35%) إلى الالتزام الصارم لأصحاب المؤسسات الصغيرة بالمرجعية القانونية والتشريعات التنظيمية التي تنظم سوق الشغل بالجزائر، والتي تلزم المؤسسات

الاقتصادية بمرور عروض العمل عبر القنوات الرسمية للدولة، فضلاً عما توفره هذه الوكالات من قاعدة بيانات محينة ومصنفة تسهل على المسير الوصول الفوري للتخصصات المطلوبة.

ويتكامل هذا التوزيع الإحصائي بشكل وثيق مع المعطيات الكيفية المستقاة من المقابلات الميدانية؛ حيث يتقاطع الانحصار التام للجهات الخارجية في الوكالات الرسمية للتشغيل مع ما أكد عليه المبحوث رقم (4) من أن عملية التوظيف والانتقاء لا تجري بطرق عشوائية أو شخصية، وإنما تتأسس رسمياً "من خلال تنظيم مسابقات أو امتحانات توظيف وفق الإجراءات القانونية والإدارية المعمول بها لضمان الشفافية وتكافؤ الفرص"، وهو المسار التنظيمي الذي تشرف عليه وكالات التشغيل وتراقبه لضمان العدالة في توزيع مناصب الشغل. ومن جهة أخرى، فإن لجوء 35% من المؤسسات لهذه الوكالات يتقاطع مباشرة مع الصعوبات الميدانية التي أثارها المبحوث رقم (5) والمتعلقة ب "ندرة الكفاءات المتخصصة في بعض المجالات التقنية وعزوف الشباب"؛ حيث يمثل التنسيق مع وكالة التشغيل آلية إدارية حتمية وعملية لتجاوز هذا العجز، من خلال تمكين المؤسسة الصغيرة من البحث الموسع واستقطاب قوى عاملة مؤهلة تتوافق مع "متطلبات السوق وتضمن استمرارية النشاط الاقتصادي" بناءً على الرؤية الإستراتيجية التي طرحها المبحوث رقم (1).

جدول رقم (16): تسجيل المؤسسة لارتفاع في دوران العمل

الفئة	التكرار	النسبة(%)
لا	3	15.0
أحيانًا	5	25.0
نعم	12	60.0
المجموع	20	100.0

المصدر: من إعداد الطالبتان بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

يُظهر الجدول رقم (16) أن أغلبية المؤسسات الصغيرة في ولاية الوادي تعاني بشكل واضح من ظاهرة تسرب العمالة؛ حيث احتلت الإجابة ب "نعم" المرتبة الأولى بنسبة مرتفعة بلغت (60.0%) وبتكرار قدره (12) مؤسسة، تليها الإجابة ب "أحياناً" في المرتبة الثانية بنسبة (25.0%) وبتكرار شمل (5) مؤسسات، في حين انخفضت نسبة النفي القطعي "لا" لتصل إلى (15.0%) فقط وبتكرار تمثل في (3) مؤسسات. وتُعزى هذه النتيجة المرتفعة (بإجمالي 85% للتبني الدائم والمؤقت) إلى الطبيعة الحساسة للهيكل التنظيمي للمؤسسات

الصغيرة؛ حيث يسهل انتقال العمال منها بمجرد حصولهم على فرص عمل أفضل أو عروض ذات استقرار مالي أعلى في الشركات الكبرى أو القطاع العام، مما يجعلها بيئة غير مستقرة للعمالة المحلية.

ويتطابق هذا الاتجاه الإحصائي مع المعطيات الكيفية للمقابلات الميدانية التي تفسر أسباب هذا الارتفاع؛ حيث يتقاطع دوران العمل المرتفع (60%) مباشرة مع ما صرح به المبحوث رقم (5) بشأن مواجهة المؤسسة ل "عزوف بعض الشباب عن بعض المناصب التي تتطلب جهداً كبيراً أو خبرة متخصصة"، وهو العزوف الذي يترجم ميدانياً في شكل مغادرة سريعة للعمل (دوران عمل). ومن جهة أخرى، فإن تذبذب النسبة المتبقية بين "أحياناً" و"لا" يجد تفسيره التنظيمي في آليات التثبيت المعتمدة؛ حيث يشير المبحوث رقم (3) إلى اعتماد أسلوب "آلية الإدماج بعد فترة من التدريب ونظام التقييم قبل التثبيت لضمان الاستقرار المهني"، كما يربط المبحوث رقم (4) استقرار العمال بمعيار "الأقدمية والخبرة المكتسبة"، هذه الآليات الحمائية والامتيازات المهنية تساعد بعض المؤسسات (بنسبة 40% إجمالاً) على كبح جماح تسرب عمالتها والحفاظ على حد أدنى من الاستقرار البشري بالرغم من القيود والتحديات الاقتصادية المحيطة بها.

جدول رقم (17): تأثير ثقافة المؤسسة (القيم، بيئة العمل، أسلوب الإدارة) في جذب العمال

الفئة	التكرار	النسبة(%)
أحيانًا	3	15.0
نعم	17	85.0
المجموع	20	100.0

المصدر: من إعداد الطالبتان بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

يُظهر الجدول رقم (17) إجماعاً شبه كلي بين مسيري المؤسسات الصغيرة في ولاية الوادي على الأهمية البالغة للعوامل المعنوية والتنظيمية في استقطاب الموارد البشرية؛ حيث احتلت الإجابة ب "نعم" الصدارة المطلقة بنسبة مرتفعة جداً بلغت (85.0%) وبتكرار قدره (17) مؤسسة، في حين انحصرت الإجابة ب "أحياناً" في نسبة ضئيلة بلغت (15.0%) وبتكرار شمل (3) مؤسسات فقط، بينما انعدمت الإجابة ب "لا" تماماً. وتُعزى هذه النتيجة القياسية (85%) إلى وعي أصحاب المؤسسات الصغيرة بأن بيئة العمل المريحة، والأسلوب الإداري المرن، والقيم التنظيمية المحفزة تُمثل أدوات جذب لا تقل أهمية عن الحوافز المادية؛ فالمترشح في السوق المحلية أصبح يبحث عن الاستقرار النفسي والتقدير الاجتماعي داخل المؤسسة، وهو ما يمنح المؤسسات الصغيرة التي تتبنى ثقافة إيجابية ميزة تنافسية كبرى لاستقطاب الكفاءات والاحتفاظ بها وتفادي تكاليف التسرب العمالي.

ويتوافق هذا التوجه الكمي بشكل وثيق مع المعطيات الكيفية المستقاة من المقابلات الميدانية؛ حيث يتقاطع التركيز على ثقافة المؤسسة وبيئتها مع ما صرح به المبحوث رقم (1) من أن معايير الانتقاء لديهم تتجاوز الجانب الفني لتركز أساساً على "الأخلاق المهنية، الانضباط، والقدرة على الاندماج والانسجام داخل بيئة العمل"، وهو ما يعكس أسلوب إدارة يثمن القيم التنظيمية. كما يرتبط هذا التوجه برغبة المؤسسات في كبح ظاهرة دوران العمل المرتفعة التي تم تسجيلها سابقاً (60%)؛ حيث يرى المبحوث رقم (4) أن توفير ثقافة مؤسسية قوامها "الخدمات الاجتماعية والتكريمات المهنية يساهم مباشرة في تحسين ظروف العمل ورفع معنويات العمال" وتحقيق استقرارهم، في حين يفسر خيار "أحياناً" (15%) ما أشار إليه المبحوث رقم (5) من وجود صعوبات وعزوف لدى بعض الشباب تجاه بعض الوظائف الشاقة، مما يجعل تأثير الثقافة المهنية يقل نسبياً أمام الطبيعة البدنية الصعبة لتلك المناصب، مما يضطر الإدارة للموازنة بين نمط التسيير وبين الإكراهات المادية والمهنية للمنصب.

جدول رقم (18): احترام القوانين والإجراءات الداخلية أثناء عملية التوظيف

الفئة	التكرار	النسبة(%)
نعم	20	100.0
المجموع	20	100.0

المصدر: من إعداد الطالبتان بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

يُظهر الجدول رقم (18) إجماعاً مطلقاً وتاماً من قِبل جميع أفراد العينة في المؤسسات الصغيرة بولاية الوادي على الالتزام بالضوابط التنظيمية؛ حيث بلغت نسبة الإجابة ب "نعم" (100.0%) بكامل التكرارات الممثلة في (20) مؤسسة، بينما انعدمت الخيارات الأخرى ("لا" أو "أحياناً") تماماً. وتُعزى هذه النتيجة القطعية إلى إدراك أصحاب ومسيري المؤسسات الصغيرة بأن الالتزام بالقوانين التشريعية (مثل قانون العمل) والإجراءات الداخلية للمؤسسة ليس خياراً ثانوياً، بل هو واجب قانوني يحمي المؤسسة من التبعات القضائية والنزاعات العمالية، فضلاً عن أن عقلنة التسيير داخل هذه الكيانات الصغيرة تفرض تفعيل المسارات الرسمية لضمان العدالة التنظيمية وبناء بيئة عمل مستقرة وقادرة على الإنتاج.

ويتطابق هذا الإجماع الإحصائي بشكل وثيق مع المعطيات الكيفية المستقاة من المقابلات الميدانية حيث يتقاطع احترام القوانين بنسبة 100% مباشرة مع ما صرح به المبحوث رقم (4) مؤكداً أن عملية التوظيف تتم رسمياً "من خلال تنظيم مسابقات أو امتحانات توظيف وفق الإجراءات القانونية والإدارية المعمول بها بهدف ضمان الشفافية وتكافؤ الفرص". كما يدعم هذا التوجه المبحوث رقم (1) الذي يربط الاختيار بآليات مقننة

تعتمد على "دراسة ملفات المترشحين وإجراء المقابلات المهنية" لتقييم الكفاءة والالتزام السلوكي، في حين يفسر هذا الالتزام الصارم بالمسار القانوني ما أشار إليه المبحوث رقم (5) من أن "عملية التوظيف النهائية تبقى خاضعة تماماً للإجراءات الإدارية والتنظيمية المعتمدة". هذا التطابق الميداني يثبت أن المؤسسات الصغيرة، ورغم مرونتها، تضع الامتثال للتشريعات المنظمة للشغل في مقدمة أولوياتها لضمان حوكمة عملياتها الاستقطابية.

المطلب الثالث :عرض وتحليل بيانات الفرضية الثانية

المحور الثالث: الصعوبات الاقتصادية والتنظيمية التي تواجه المؤسسات في خلق مناصب عمل دائمة

جدول رقم (19): صعوبات الحصول على التمويل اللازم لخلق فرص عمل

الفئة	التكرار	النسبة(%)
لا	10	50.0
نعم	10	50.0
المجموع	20	100.0

المصدر: من إعداد الطالبتان بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

يُظهر الجدول رقم (19) انقساماً متساوياً وتاماً في آراء مسيري المؤسسات الصغيرة في ولاية الوادي حول العقبات التمويلية المرتبطة بخلق مناصب شغل جديدة؛ حيث تعادلت كفتا الإجابة بين "نعم" بنسبة (50.0%) وبتكرار قدره (10) مؤسسات، والإجابة ب "لا" بنفس النسبة (50.0%) وبتكرار شمل ال (10) مؤسسات المتبقية. ويُعزى هذا التعادل الإحصائي الدقيق (50% لكل طرف) إلى تباين الوضعيات المالية والقطاعية للمؤسسات محل الدراسة؛ فالنصف الذي يواجه صعوبات تلوح أمامه تعقيدات الشروط البنكية، ونقص الضمانات، وارتفاع تكلفة الاستثمار المطلوبة للتوسع وخلق وظائف مستدامة، بينما يمثل النصف الذي لا يواجه صعوبات تلك المؤسسات التي تعتمد على التمويل الذاتي، أو التي حققت استقراراً في عوائدها، أو استفادت من برامج الدعم والآليات التمويلية الحكومية الموجهة للمؤسسات الصغيرة.

ويتكامل هذا الانقسام الكمي بشكل وثيق مع المعطيات الكيفية المستقاة من المقابلات الميدانية حيث يفسر النصف الذي يقر بوجود صعوبات تمويلية ما صرح به كل من المبحوث رقم (1) والمبحوث رقم (5) من أن "محدودية الإمكانات المالية والظروف الاقتصادية تؤثر سلباً على إمكانيات التوسع"، مما يحد من قدرتهم على فتح مناصب عمل جديدة ويجعل شح السيولة عائقاً حقيقياً أمام النمو التنظيمي. وفي المقابل، نجد تفسير النصف الذي لا يواجه تلك الصعوبات (50% الإجابة ب "لا") في الطرح الذي قدمه المبحوث رقم (3) والمبحوث رقم

(4)؛ حيث يركز هذا الاتجاه على عقلنة استخدام الموارد المتاحة والاعتماد على الاستقرار المالي الداخلي وتفادي المخاطر المالية من خلال "العمل على تحسين جودة وتسيير الكفاءات الحالية بدلاً من التوسع العشوائي"، وهو ما يؤكد أن التحدي لدى هذه الفئة الأخيرة لم يعد مرتبطاً بجلب التمويل بقدر ما هو مرتبط بآليات الإدارة الراشدة للموارد البشرية والمالية المتوفرة لديها أساساً لتجنب الأزمات المستقبلية وضمان استمرارية النشاط.

جدول رقم (20): الصعوبات التمويلية التي تحتاجها المؤسسة

الفئة	التكرار	النسبة(%)
في حالة الإجابة ب ''نعم''	10	50.0
التمويل البنكي	10	50.0
المجموع	20	100.0

المصدر: من إعداد الطالبتان بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

يُبين الجدول رقم (20) الصعوبات التمويلية التي تحتاجها المؤسسات الصغيرة في ولاية الوادي لتوسيع نشاطها وخلق فرص عمل جديدة (بناءً على إجابات المبحوثين العشرة الذين أكدوا مواجهة صعوبات تمويلية في الجدول السابق)؛ حيث حلت فئة النفي المسبق (نعم) في المرتبة الأولى بنسبة (50.0%)، بينما انحصرت خيارات النصف المستهدف كلياً في التمويل البنكي (القروض والائتمانات المصرفية) والذي حلّ في المرتبة الثانية والأخيرة بنسبة بلغت (50.0%) وبتكرار شمل (10) مؤسسات وتُعزى الصدارة المطلقة للقروض البنكية كخيار وحيد للفئة المحتاجة (50%) إلى طبيعة الهيكل المالي للمؤسسات الصغيرة التي غالباً ما تعجز سيولتها الذاتية وأرباحها المحتجزة عن تغطية التكاليف الاستثمارية الكبرى، مما يجعل المصارف والمنظومة البنكية وجهتها الحتمية والوحيدة للبحث عن خطوط تمويل وقروض متوسطة أو طويلة المدى تضمن لها القدرة على التوسع التنظيمي.

ويتطابق هذا التوزيع الإحصائي بشكل وثيق مع المعطيات الكيفية المستقاة من المقابلات الميدانية حيث يفسر الانحصار التام للاحتياجات التمويلية في الجانب البنكي ما صرح به كل من المبحوث رقم (1) والمبحوث رقم (5) بشأن عائق "محدودية الإمكانات المالية والظروف الاقتصادية الصعبة التي تؤثر على التوسع"، وهو العجز الذي يدفعها اضطرارياً لطلب الدعم المصرفي الخارجي لتغطية نفقات الاستثمار والأجور للمناصب الجديدة. ومن جهة أخرى، يفسر هذا التوجه الصارم نحو البنوك ما أشار إليه المبحوث رقم (3) والمبحوث رقم (4) حول التحديات المستقبلية المتعلقة ب "ضرورة تحقيق الاستقرار المالي والموازنة بين حجم الموارد والقدرة التوسعية

للوظائف"؛ حيث يمثل التمويل البنكي في منظور هذه المؤسسات الأداة الاستراتيجية لضخ السيولة اللازمة دون الإخلال بالتوازنات النقدية الحالية للمؤسسة، وبما يضمن "استمرارية النشاط الاقتصادي وتوقع متطلبات السوق المحلية" بناءً على الرؤية التنظيمية التي طرحها المبحوث رقم (1).

جدول رقم (21): تأثير تكاليف الإنتاج المرتفعة على قدرة المؤسسة في توظيف عمال جدد

الفئة	التكرار	النسبة(%)
نعم	20	100.0
المجموع	20	100.0

المصدر: من إعداد الطالبتان بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

يُظهر الجدول رقم (21) إجماعاً مطلقاً وتاماً بنسبة (100.0%) بكامل التكرارات الممثلة في (20) مؤسسة على أن ارتفاع تكاليف الإنتاج يُشكل عائقاً مباشراً يحد من قدرة المؤسسات الصغيرة في ولاية الوادي على توظيف عمالة جديدة، في حين انعدمت تماماً الإجابات الأخرى ("لا" أو "أحياناً"). وتُعزى هذه النتيجة القطعية إلى الارتباط البنيوي المباشر في اقتصاديات المؤسسات الصغيرة بين هوامش الربح والقدرة الاستيعابية للوظائف؛ فالتضخم في تكاليف المدخلات، والمواد الأولية، والطاقة، والخدمات اللوجستية يلتهم الكتلة المالية النقودية للمؤسسة، مما يقلص من قدرتها على تحمل أعباء كتلة أجور إضافية، ويجبر الإدارة على تجميد التوظيف الخارجي لحماية توازنها المالي وتفادي حدوث عجز نقدي.

ويتطابق هذا الإجماع الإحصائي بشكل وثيق مع المعطيات الكيفية المستقاة من المقابلات الميدانية حيث يفسر هذا التأثير الخانق لتكاليف الإنتاج ما صرح به المبحوث رقم (1) والمبحوث رقم (5) من أن "محدودية الإمكانات المالية والظروف الاقتصادية الراهنة تؤثر سلباً على التوسع"، مما يجعل زيادة الأعباء الإنتاجية سبباً حتمياً للانكماش التوظيفي. ومن جهة أخرى، يوضح هذا الضغط المالي طبيعة السلوك الإداري الدفاعي الذي أشار إليه المبحوث رقم (3) والمبحوث رقم (4)، والمتمثل في التوجه نحو وعقلنة استخدام الموارد المتاحة والاعتماد على عمالتها الحالية من خلال "التركيز على التدريب، والتقييم، وتحسين أداء المسار الوظيفي داخلياً"؛ كآلية تعويضية ذكية لتغطية العجز البشري دون تكبد أعباء مالية جديدة لا تطيقها ميزانية المؤسسة تحت وطأة التكاليف المرتفعة، وبما يضمن في النهاية "استمرارية النشاط الاقتصادي للمؤسسة" وفق الرؤية الحمائية التي طرحها المبحوث رقم (1).

جدول رقم (22): نتائج تأثير ارتفاع تكاليف الإنتاج على التوظيف داخل المؤسسة

الفئة	التكرار	النسبة(%)
تقليص عدد العمال	6	30.0
تأجيل التوظيف	7	35.0
التوقف عن التوظيف	3	15.0
أخرى	4	20.0
المجموع	20	100.0

المصدر: من إعداد الطالبتان بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

يُبين الجدول رقم (22) طبيعة الإجراءات والتدابير الاضطرارية التي تتخذها المؤسسات الصغيرة في ولاية الوادي للتعامل مع ضغط تكاليف الإنتاج المرتفعة (بناءً على إجماع المبحوثين بنسبة 100% في الجدول السابق على وجود هذا التأثير)؛ حيث حلّ خيار تأجيل التوظيف في المرتبة الأولى بنسبة (35.0%) وبتكرار قدره (7) مؤسسات، يليه مباشرة إجراء تقليص عدد العمال الكلي في المرتبة الثانية بنسبة قاربتها بلغت (30.0%) وبتكرار شمل (6) مؤسسات، وجاءت الفئات الأخرى في المرتبة الثالثة بنسبة (20.0%) وبتكرار (4) مؤسسات، في حين تذيل خيار التوقف النهائي عن التوظيف المرتبة الأخيرة بنسبة (15.0%) وبتكرار تمثل في (3) مؤسسات فقط. وتُعزى صدارة خياري التأجيل والتقليص (بإجمالي 65%) إلى استراتيجية المرونة والمناورة المالية التي تعتمدها الكيانات الصغيرة؛ فالإدارة تفضل أولاً "تأجيل التوظيف" كحل مؤقت وانتظاري لعدم الارتباط بأعباء أجور جديدة حتى تستقر السوق، بينما تضطر فئة أخرى (30%) للتضحية ببعض العمالة الحالية عبر "التقليص" لخفض التكاليف الثابتة وحماية توازنها المالي من الانهيار.

ويتطابق هذا التوزيع الإحصائي للإجراءات الحمائية مع المعطيات الكيفية المستقاة من المقابلات الميدانية، حيث يفسر لجوء 65% من المؤسسات للتأجيل والتقليص ما صرح به كل من المبحوث رقم (1) والمبحوث رقم (5) بشأن عائق "محدودية الإمكانات المالية والظروف الاقتصادية الصعبة التي تؤثر على التوسع"، مما يفرض علمياً هذه الحلول الانكماشية لمواجهة التضخم في تكاليف الإنتاج. ومن جهة أخرى، يوضح التوجه نحو خيارات البدائل "الأخرى" والتأجيل ما أشار إليه المبحوث رقم (3) والمبحوث رقم (4) حول التحديات المستقبلية والبحث عن الاستقرار؛ حيث تعوض المؤسسات نقص التوظيف الخارجي ب "الاعتماد على آليات الترقية والنقل الداخلي، وعقلنة تسيير الكفاءات الحالية وتدريبها لرفع إنتاجيتها"، وذلك لتغطية الفراغات التنظيمية الناتجة عن

تجميد التوظيف دون تكبد نفقات إضافية، وبما يضمن امتثالها الصارم ل "الإجراءات القانونية والإدارية" ويحقق هدفها الأسمى المتمثل في "استمرارية النشاط الاقتصادي للمؤسسة"بناءً على الرؤية التي طرحها المبحوث رقم (1).

جدول رقم (23): تأثير الضرائب والرسوم على قدرة المؤسسة في خلق فرص عمل دائمة

الفئة	التكرار	النسبة(%)
لا	3	15.0
أحيانًا	8	40.0
نعم	9	45.0
المجموع	20	100.0

المصدر: من إعداد الطالبتان بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

يُظهر الجدول رقم (23) أن الغالبية العظمى من مسيري المؤسسات الصغيرة في ولاية الوادي يلمسون أثراً سلبياً للمنظومة الجبائية على خططهم التوسعية؛ حيث احتلت الإجابة ب "نعم" المرتبة الأولى بنسبة بلغت (45.0%) وبتكرار قدره (9) مؤسسات، تليها مباشرة الإجابة ب "أحياناً" في المرتبة الثانية بنسبة متقاربة جداً بلغت (40.0%) وبتكرار شمل (8) مؤسسات، في حين انخفضت نسبة النفي القطعي "لا" لتصل إلى (15.0%) فقط وبتكرار تمثل في (3) مؤسسات. وتُعزى هذه النتيجة المرتفعة (بإجمالي 85% للتأثير الدائم والجزئي) إلى الثقل الاقتصادي الذي تشكله الاقتطاعات الضريبية والرسوم المباشرة وغير المباشرة على الخزينة التقديرية للمؤسسات الصغيرة؛ حيث تقتطع هذه الجباية جزءاً مهماً من الأرباح المحتجزة التي كان من الممكن إعادة استثمارها في فتح خطوط إنتاج جديدة وتوظيف عمالة دائمة، بينما يفسر خيار "أحياناً" (40%) ارتباط هذا التأثير بمدى التغير في القوانين المالية السنوية وحجم الإعفاءات الضريبية الممنوحة للمؤسسات الناشئة والصغيرة في بعض الفترات.

ويتكامل هذا التوجه الكمي بشكل وثيق مع المعطيات الكيفية المستقاة من المقابلات الميدانية حيث يتقاطع الإقرار بالضغط الجبائي والأثر التمويلي مع ما صرح به كل من المبحوث رقم (1) والمبحوث رقم (5) بشأن التحديات الميدانية المرتبطة ب "محدودية الإمكانات المالية والظروف الاقتصادية الصعبة التي تؤثر سلباً على التوسع وخلق الوظائف"، إذ تمثل الضرائب والرسوم عبئاً مالياً إضافياً يزيد من حدة هذه المحدودية. ومن جهة أخرى، يفسر السلوك الانكماشي الناتج عن الأعباء الجبائية ما أشار إليه المبحوث رقم (3) والمبحوث رقم (4) من توجه الإدارة نحو عقلنة استخدام الموارد الحالية وتجنب الأعباء الثابتة الطويلة المدى، من خلال "التركيز على

التدريب ونظام التقييم قبل التثبيت" و*الالتزام بالإجراءات القانونية والإدارية* لضمان الموازنة الصارمة بين حجم الإيرادات الصافية (بعد خصم الضرائب) وبين تكلفة اليد العاملة، بما يضمن في النهاية "استمرارية النشاط الاقتصادي للمؤسسة وتفادي المخاطر المالية" وفق الطرح الذي قدمه المبحوث رقم (1).

جدول رقم (24): طبيعة تأثير الضرائب والرسوم على المؤسسة

الفئة	التكرار	النسبة(%)
في حالة الإجابة ب ‘‘نعم’’	11	55.0
ثبات الأجور والمنح	2	10.0
زيادة تكاليف التشغيل	4	20.0
تقليص التوظيف والحد من التوسع	3	15.0
المجموع	20	100.0

المصدر: من إعداد الطالبتان بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

يُبين الجدول رقم (24) طبيعة الانعكاسات السلبية التي تفرضها المنظومة الجبائية على الأداء الاقتصادي والتنظيمي للمؤسسات الصغيرة في ولاية الوادي (بناءً على إجابات أفراد العينة المتأثرين بالعبء الضريبي)؛ حيث حلت فئة النفي المسبق والتأثير الجزئي (نعم" و"أحياناً" في الجدول السابق) في المرتبة الأولى بنسبة (55.0%)، في حين توزعت آراء الفئة المستهدفة كلياً؛ حيث حلّ إجراء زيادة تكاليف التشغيل في المرتبة الثانية بنسبة (20.0%) وبتكرار قدره (4) مؤسسات، يليه خيار تقليص التوظيف والتوسع في المرتبة الثالثة بنسبة (15.0%) وبتكرار (3) مؤسسات، وتذيل خيار ثبات الأجور والمنح المرتبة الأخيرة بنسبة (10.0%) وبتكرار شمل مؤسستين فقط. وتُعزى صدارة "زيادة تكاليف التشغيل" (20%) بين أشكال التأثير المباشرة إلى أن الضرائب والرسوم تمثل اقتطاعات مالية حتمية تُضاف مباشرة إلى الأعباء الثابتة والمتغيرة للمؤسسة، مما يرفع آلياً من عتبة المردودية ويقلص النقدية المتاحة، الأمر الذي ينعكس تبعاً وبأثر رجعي على "تقليص التوظيف" (15%) و"الحد من التوسع" (10%) كتدابير وقائية لحماية التوازن المالي للكيان الصغير.

ويتطابق هذا التوزيع الإحصائي لطبيعة الأثر الجبائي مع المعطيات الكيفية المستقاة من المقابلات الميدانية، حيث يفسر هذا الضغط المالي التكلفي ما صرح به كل من المبحوث رقم (1) والمبحوث رقم (5) بشأن مواجهة المؤسسات لعائق "محدودية الإمكانات المالية والظروف الاقتصادية الصعبة التي تؤثر سلباً على التوسع وخلق الوظائف"، إذ تُسهم الضرائب في تعميق هذه المحدودية وتحويل الموارد من الاستثمار التشغيلي إلى الوفاء

بالالتزامات الجبائية. ومن جهة أخرى، يوضح التوجه نحو تقليص التوظيف وكبح التوسع ما أشار إليه المبحوث رقم (3) والمبحوث رقم (4) حول اللجوء إلى استراتيجيات التسيير العقلاني والمضبوط؛ حيث تعمد الإدارة إلى الموازنة الصارمة والالتزام ب "الإجراءات القانونية والإدارية" مع "التركيز على عقلنة استخدام الموارد المتاحة وتدريب العمالة الحالية" لتعويض النقص في الاستقطاب الخارجي الناتجة عن تضخم التكاليف التشغيلية، وذلك لضمان الهدف المحوري المتمثل في "استمرارية النشاط الاقتصادي للمؤسسة وتفادي خطر الإفلاس" وفق الرؤية الحمائية التي طرحها المبحوث رقم (1).

جدول رقم (25): تأثير الأعباء الاجتماعية (الضمان الاجتماعي والتأمينات) على قرارات التوظيف

الفئة	التكرار	النسبة(%)
لا	5	25.0
أحيانًا	11	55.0
نعم	4	20.0
المجموع	20	100.0

المصدر: من إعداد الطالبتان بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

يُظهر الجدول رقم (25) أن الغالبية العظمى من مسيري المؤسسات الصغيرة في ولاية الوادي يلمسون أثراً مرناً أو ظرفياً للاشتراكات والالتزامات شبه الجبائية على خططهم الاستقطابية؛ حيث احتلت الإجابة ب "أحياناً" المرتبة الأولى بنسبة بلغت (55.0%) وبتكرار قدره (11) مؤسسة، تليها الإجابة ب "لا" في المرتبة الثانية بنسبة (25.0%) وبتكرار (5) مؤسسات، في حين حل خيار التأثير الدائم "نعم" في المرتبة الأخيرة بنسبة (20.0%) وبتكرار شمل (4) مؤسسات فقط. وتُعزى هذه الصدارة التذبذبية لخيار "أحياناً" (55%) إلى ارتباط كلفة التغطية الاجتماعية بالسياسات التشجيعية وتغيرات القوانين؛ حيث تمنح الدولة الجزائرية عبر أجهزتها المختلفة إعفاءات وتخفيضات مهمة في حصة صاحب العمل من اشتراكات الضمان الاجتماعي (CNAS) عند توظيف الشباب أو المبتدئين، مما يجعل هذه الأعباء غير مؤثرة في فترات الاستفادة من الدعم، بينما يتحول التأثير إلى دائم (20%) أو ينعدم (25%) وفقاً للملاءة المالية للمؤسسة وطبيعة العقود المبرمة.

ويتطابق هذا التوجه الإحصائي المرن مع المعطيات الكيفية المستقاة من المقابلات الميدانية، حيث يفسر التوجه العام نحو الالتزام بهذه الأعباء مع تصنيف أثرها كأثر ظرفي ("أحياناً") ما أكد عليه المبحوث رقم (4) من أن التوظيف يجري دائماً "وفق الإجراءات القانونية والإدارية المعمول بها لضمان الشفافية"، وهو التزام تفرضه أيضاً

حتمية التصريح بالعمال حمايةً للمؤسسة من العقوبات. ومن جهة أخرى، يتقاطع هذا الضغط المالي النسبي مع ما أشار إليه المبحوث رقم (1) والمبحوث رقم (5) بشأن عائق "محدودية الإمكانات المالية والظروف الاقتصادية الراهنة"؛ حيث تدفع هذه الكلفة المالية الإدارة إلى اعتماد بدائل تسييرية ذكية، مثلما أوضح المبحوث رقم (3) عبر "التركيز على آليات الإدماج وتدريب الكفاءات الحالية داخلياً وعقلنة استخدام الموارد" بهدف تعظيم العائد الإنتاجي للعامل المقابل تكلفة تأمينه، وبما يضمن توافق المخرجات مع "متطلبات السوق ويضمن استمرارية النشاط الاقتصادي للمؤسسة" بناءً على الطرح الذي قدمه المبحوث رقم (1).

جدول رقم (26): معاناة المؤسسة من نقص الكفاءات المطلوبة في سوق العمل

الفئة	التكرار	النسبة(%)
لا	2	10.0
نعم	18	90.0
المجموع	20	100.0

المصدر: من إعداد الطالبتان بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

يُظهر الجدول رقم (26) أن الغالبية الساحقة من المؤسسات الصغيرة في ولاية الوادي تواجه أزمة حقيقية في العثور على الموارد البشرية المؤهلة؛ حيث احتلت الإجابة ب "نعم" الصدارة المطلقة بنسبة مرتفعة جداً بلغت (90.0%) وبتكرار قدره (18) مؤسسة، في حين انحصرت الإجابة ب "لا" في نسبة ضئيلة بلغت (10.0%) وبتكرار شمل مؤسستين فقط. وتُعزى هذه النتيجة القياسية (90%) إلى الفجوة الكبيرة بين مخرجات المنظومة التعليمية والتكوينية وبين المتطلبات التقنية والعملية الفعلية لسوق الشغل المحلية، فضلاً عن هجرة الكفاءات المحلية نحو المدن الكبرى أو الشركات البترولية والعمومية بحثاً عن امتيازات أفضل، مما يضع المؤسسات الصغيرة في حالة عجز مستمر عن تلبية احتياجاتها من التخصصات الدقيقة والنوعية.

ويتطابق هذا التوجه الإحصائي بشكل وثيق مع المعطيات الكيفية المستقاة من المقابلات الميدانية؛ حيث يفسر هذا النقص الحاد (90%) ما صرح به بوضوح المبحوث رقم (5) من أن المؤسسة تواجه تحدياً مستمراً يتعلق ب "ندرة الكفاءات المتخصصة في بعض المجالات التقنية وعزوف بعض الشباب عن بعض المناصب"، وهو ما يجعل الاستقطاب الخارجي عملية بالغة الصعوبة. ومن الناحية التنظيمية، يتقاطع هذا العجز البشري الخارجي مع الحلول البديلة التي طرحها المبحوث رقم (3) والمبحوث رقم (4)؛ حيث يوضح هذا الاتجاه سبب لجوء المؤسسات إلى آليات داخلية تعويضية مثل "التركيز على تدريب الكفاءات الحالية، ونظام التقييم قبل التثبيت

لضمان الاستقرار المهني"والاستناد إلى"الأقدمية والخبرة المكتسبة لتسهيل التكيف"هذه الاستراتيجيات الدفاعية تمثل الملاذ الأخير للإدارة لبناء الكفاءة ذاتياً داخلياً لمواجهة شح البيئة الخارجية، وبما يضمن"مواكبة التطورات وتوقع متطلبات السوق لضمان استمرارية النشاط الاقتصادي"بناءً على الرؤية الإستراتيجية التي قدمها المبحوث رقم(1).

جدول رقم (27): نوع نقص الكفاءات داخل المؤسسة

الفئة	التكرار	النسبة(%)
في حالة الإجابة ب ‘‘نعم ‘‘	2	10.0
تقنية	5	25.0
مهنية	6	30.0
إدارية	7	35.0
المجموع	20	100.0

المصدر: من إعداد الطالبتان بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

يُبين الجدول رقم (27) الطبيعة النوعية والتخصصية للعجز البشري الذي تواجهه المؤسسات الصغيرة في ولاية الوادي (بناءً على إجابات المبحوثين الثمانية عشر الذين أكدوا المعاناة من شح الكفاءات في الجدول السابق)؛ حيث تقاربت نسب التوزيع بين مختلف الأبعاد التنظيمية مع حلول النقص في الكفاءات الإدارية في المرتبة الأولى بنسبة (35.0%) وبتكرار قدره (7) مؤسسات، يليه مباشرة نقص الكفاءات المهنية (الخبرة الميدانية) في المرتبة الثانية بنسبة (30.0%) وبتكرار شمل (6) مؤسسات، وجاء نقص الكفاءات التقنية (المتخصصة) في المرتبة الثالثة بنسبة (25.0%) وبتكرار (5) مؤسسات، في حين انحصرت فئة النفي المسبق ("نعم") في نسبة (10.0%) فقط. وتُعزى صدارة النقص الإداري والمهني (بإجمالي 65%) إلى افتقار الكثير من المترشحين الجدد والشباب بالمحيط المحلي للمهارات التسييرية، التنظيمية، والخبرات الميدانية الجاهزة التي تتطلبها بيئة العمل الحقيقية، فضلاً عن سرعة تسرب الأطر الإدارية المؤهلة نحو قطاعات أكثر استقراراً، مما يترك المؤسسة الصغيرة في مواجهة فجوة مهارية متعددة المستويات.

ويتوافق هذا التنوع في مستويات النقص المهاراتي مع المعطيات الكيفية المستقاة من المقابلات الميدانية، حيث يتقاطع العجز المشترك (بين ما هو إداري، مهني، وتقني) مباشرة مع ما صرح به المبحوث رقم (5) من أن المؤسسة تواجه تحدياً هيكلياً يتمثل في "ندرة الكفاءات المتخصصة في بعض المجالات التقنية وعزوف بعض

الشباب عن بعض المناصب". ومن الناحية التسييرية، يفسر هذا النقص الشامل في الخبرات الجاهزة توجه إدارة المؤسسات الصغيرة نحو معايير استقطاب نوعية؛ حيث يركز المبحوث رقم (1) في آلية انتقائه على تعويض نقص الخبرة بالتركيز على "الأخلاق المهنية، الانضباط، والقدرة على الاندماج"، مع موازنة ذلك بالحلول التنظيمية الداخلية التي طرحها المبحوث رقم (3) والمتمثلة في "الاعتماد على التدريب المستمر ونظام التقييم والمرافقة قبل التثبيت"؛ وهي خطوات دفاعية تهدف من خلالها المؤسسة لبناء وتطوير كفاءاتها "الإدارية والمهنية" ذاتياً من أجل سد الفجوة التي خلفتها مخرجات سوق الشغل، وبما يضمن في النهاية "استمرارية النشاط الاقتصادي ومواكبة متطلبات السوق".

جدول رقم (28): صعوبات الإجراءات التنظيمية المتعلقة بالتوظيف

الفئة	التكرار	النسبة(%)
لا	15	75.0
نعم	5	25.0
المجموع	20	100.0

المصدر: من إعداد الطالبتان بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

يُظهر الجدول رقم (28) أن الأغلبية الساحقة من مسيري المؤسسات الصغيرة في ولاية الوادي لا يجدون عوائق كبيرة في التعامل مع المعاملات والترتيبات الإدارية الخاصة بالتشغيل؛ حيث احتلت الإجابة ب "لا" المرتبة الأولى بنسبة مرتفعة بلغت (75.0%) وبتكرار قدره (15) مؤسسة، في حين انحصرت الإجابة ب "نعم" في المرتبة الثانية والأخيرة بنسبة (25.0%) وبتكرار شمل (5) مؤسسات فقط. وتُعزى هذه النتيجة المرتفعة في نفي الصعوبات (75%) إلى اكتساب مسيري هذه المؤسسات خبرة تراكمية في التعامل مع المساطر الإدارية، فضلاً عن توجه الهيئات الرسمية المكلفة بالتشغيل نحو رقمنة خدماتها وتبسيط تدابير إيداع وعرض مناصب الشغل، مما جعل المسار التنظيمي للتوظيف أكثر مرونة ووضوحاً بالنسبة لأرباب العمل.

ويتوافق هذا التوجه الإحصائي بشكل وثيق مع المعطيات الكيفية المستقاة من المقابلات الميدانية؛ حيث يفسر غياب الصعوبات التنظيمية لدى 75% من العينة ما صرح به المبحوث رقم (4) مؤكداً أن عملية الاختيار والاستقطاب تجري بسلاسة وبشكل رسمي "من خلال تنظيم مسابقات أو امتحانات توظيف وفق الإجراءات القانونية والإدارية المعمول بها لضمان الشفافية وتكافؤ الفرص"، وهو ما يعكس تحكماً تاماً في بيئة الإجراءات. ومن جهة أخرى، يجد هذا الالتزام الواضح وتوفر التسهيلات الإدارية دعامته في طرح المبحوث رقم (5) الذي

أشار إلى أن "عملية التوظيف النهائية تظل محكومة تماماً بالضوابط التنظيمية المعتمدة"، في حين تُمثل نسبة ال 25% التي تواجه صعوبات الفئة التي قد تصطدم ببعض التحديثات القانونية المفاجئة أو البيروقراطية الظرفية التي تحاول المؤسسات تلافيها دوماً لضمان "مواكبة التطورات وتوقع متطلبات السوق بما يضمن استمرارية النشاط الاقتصادي" كما أوضح المبحوث رقم (6).

جدول رقم (29): نوع الصعوبات التنظيمية المتعلقة بالتوظيف داخل المؤسسة

الفئة	التكرار	النسبة(%)
في حالة الإجابة ب" نعم "	15	75.0
غياب التخطيط للموارد البشرية	2	10.0
عدم وضوح الهيكل التنظيمي	3	15.0
المجموع	20	100.0

المصدر: من إعداد الطالبتان بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

بين الجدول رقم (29) طبيعة الاختلالات التنظيمية الداخلية التي تواجهها المؤسسات الصغيرة في ولاية الوادي (بناءً على إجابات المبحوثين الخمسة الذين أكدوا وجود صعوبات في الجدول السابق)؛ حيث حلت فئة النفي المسبق (نعم) في المرتبة الأولى بنسبة (75.0%)، في حين انحصرت خيارات الفئة المتأثرة بين مسألتين هيكليتين؛ إذ حلّ عائق عدم وضوح الهيكل التنظيمي في المرتبة الثانية بنسبة (15.0%) وبتكرار شمل (3) مؤسسات، يليه مباشرة غياب التخطيط للموارد البشرية في المرتبة الثالثة والأخيرة بنسبة (10.0%) وبتكرار قدره مؤسستان. وتُعزى هذه النتيجة (بإجمالي 25% للمشكلات الداخلية) إلى طبيعة التسيير في كثير من المؤسسات الصغيرة، والتي يغلب عليها النمط التقليدي أو العائلي؛ حيث تفتقر هذه الكيانات أحياناً إلى تحديد دقيق للمهام والمسؤوليات (تداخل الصلاحيات)، مما يؤدي ل "عدم وضوح الهيكل"، ويترتب عليه تالياً "غياب التخطيط الاستباقي" للاحتياجات البشرية، فيصبح التوظيف مجرد رد فعل عشوائي أو ظرفي لسد الشغور المفاجئ.

ويتكامل هذا التوزيع الإحصائي مع المعطيات الكيفية المستقاة من المقابلات الميدانية، حيث يفسر هذا الضعف في التخطيط والهيكلة لدى ربع العينة ما صرح به المبحوث رقم (5) بشأن المعاناة من "ندرة الكفاءات المتخصصة في بعض المجالات التقنية وعزوف الشباب"؛ إذ إن غياب خطة واضحة للموارد البشرية داخل المؤسسة يعقد من عملية استقطاب هذه التخصصات النادرة في الوقت المناسب. وفي المقابل، فإن التوجه الإداري لمعالجة هذه الاختلالات وضبط الهياكل يبرز في الطرح الذي قدمه المبحوث رقم (3) والمبحوث رقم (4)؛ حيث تحاول

الإدارة تدارك غياب التخطيط الخارجي عبر الاعتماد على آليات داخلية صارمة مثل "تفعيل نظام التقييم قبل التثبيت والمرافقة لضمان الاستقرار المهني"، والالتزام ب "الإجراءات القانونية والإدارية لضمان تكافؤ الفرص" كأداة بديلة لإعادة تنظيم الوظائف وتحديد المسؤوليات، مما يسمح في النهاية ب "توقع متطلبات السوق وضمان استمرارية النشاط الاقتصادي" وفق الرؤية التنظيمية التي أكد عليها المبحوث رقم (4).

جدول رقم (30): صعوبات اتخاذ قرار توظيف عمال جدد داخل المؤسسة

الفئة	التكرار	النسبة(%)
لا	8	40.0
نعم	12	60.0
المجموع	20	100.0

المصدر: من إعداد الطالبتان بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

يُظهر الجدول رقم (30) أن عملية صناعة قرار الاستقطاب والتوظيف داخل المؤسسات الصغيرة في ولاية الوادي تحيط بها الكثير من التعقيدات؛ حيث احتلت الإجابة ب "نعم" المرتبة الأولى بنسبة بلغت (60.0%) وبتكرار قدره (12) مؤسسة، في حين جاءت الإجابة بنفي الصعوبات "لا" في المرتبة الثانية بنسبة (40.0%) وبتكرار تمثل في (8) مؤسسات. وتُعزى هذه النتيجة المرتفعة المتمثلة في مواجهة الصعوبات (60%) إلى أن قرار التوظيف في بيئة المؤسسة الصغيرة يُرتب التزامات مالية وقانونية ثابتة وطويلة المدى، مما يجعله قراراً استراتيجياً حساساً يثير مخاوف المسيرين من تحمل أعباء أجور إضافية في ظل تقلبات السوق المحلية، فضلاً عن الخوف من الفشل في اختيار العنصر البشري المناسب الذي ينسجم مع ثقافة الكيان الصغير.

ويتطابق هذا التوجه الإحصائي بشكل وثيق مع المعطيات الكيفية المستقاة من المقابلات الميدانية، حيث يجد قرار التوظيف الصعب تفسيره المباشر في الأزمات والتحديات المتشابكة التي تم رصدها سابقاً؛ إذ يتقاطع هذا العبء مع ما صرح به كل من المبحوث رقم (1) والمبحوث رقم (5) من أن "محدودية الإمكانات المالية والظروف الاقتصادية تؤثر سلباً على التوسع"، إلى جانب ما أثاره المبحوث رقم (5) تحديداً بشأن "ندرة الكفاءات المتخصصة وعزوف الشباب"؛ وهي تداخلات (بين شح السيولة وندرة المؤهلين) تجعل المسير يتردد كثيراً ويواجه صعوبة بالغة قبل توقيع عقد توظيف جديد. ومن جهة أخرى، يفسر ميل 40% من العينة لخيار "لا" (عدم مواجهة صعوبة) في اعتمادهم على قنوات تصفية وانتقاء دقيقة تقلل من هامش الخطأ والمخاطرة؛ حيث يشير المبحوث رقم (4) إلى الاستناد ل "مسابقات وامتحانات توظيف مقننة تضمن الشفافية"، ويضيف المبحوث رقم

(3) الاعتماد على "آلية الإدماج بعد فترة من التدريب ونظام التقييم قبل التثبيت"؛ كآليات حمائية تُهون من صعوبة القرار وتمنح الإدارة فرصة لاختبار العامل ميدانياً قبل الارتباط النهائي معه، بما يضمن في النهاية "استمرارية النشاط الاقتصادي وتوقع متطلبات السوق".

جدول رقم (31): أسباب صعوبات اتخاذ قرار توظيف عمال جدد داخل المؤسسة

الفئة	التكرار	النسبة(%)
في حالة الإجابة ب ''نعم''	8	40.0
صعوبات قانونية	5	25.0
صعوبات مالية	7	35.0
المجموع	20	100.0

المصدر: من إعداد الطالبتان بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

يُبين الجدول رقم (31) المسببات الجوهرية (المالية والتنظيمية) التي تُعقد عملية صناعة قرار الاستقطاب والتوظيف لدى مسيري المؤسسات الصغيرة في ولاية الوادي (بناءً على إجابات المبحوثين الاثني عشر الذين أكدوا مواجهة صعوبات في اتخاذ القرار في الجدول السابق)؛ حيث حلت فئة النفي المسبق ("نعم") في المرتبة الأولى بنسبة (40.0%)، في حين توزعت أسباب الصعوبة لدى الفئة المستهدفة؛ حيث جاءت الصعوبات المالية في المرتبة الثانية بنسبة (35.0%) وبتكرار شمل (7) مؤسسات، يليه مباشرة عائق الصعوبات القانونية في المرتبة الثالثة والأخيرة بنسبة بلغت (25.0%) وبتكرار قدره (5) مؤسسات. وتُعزى صدارة الصعوبات المالية (35%) إلى حساسية الميزانية التقديرية للمؤسسات الصغيرة التي تتأثر فوراً بالهزات الاقتصادية، مما يجعل المسير يرى في الراتب الجديد عبئاً ثابتاً قد يهدد التوازن النقدي للكيان، في حين يفسر عائق "عدم وضوح الاحتياجات" (25%) افتقار بعض الإدارات لآليات التخطيط العلمي للموارد البشرية وتداخل المهام، مما يخلق ضبابية حول المؤهلات الفعلية المطلوبة للمنصب الشاغر.

ويتطابق هذا التوزيع الإحصائي للأسباب مع المعطيات الكيفية المستقاة من المقابلات الميدانية حيث يجد ارتكاز الصعوبات في الجانب المالي (35%) تبريره المباشر فيما صرح به كل من المبحوث رقم (1) والمبحوث رقم (5) من أن "محدودية الإمكانات المالية والظروف الاقتصادية تؤثر سلباً على التوسع"، فضلاً عن المعاناة السابقة من تضخم تكاليف الإنتاج والضرائب، مما يجعل الإقدام على خطوة التوظيف مجازفة مالية حقيقية تقتضي التريث. ومن جهة أخرى، يتقاطع عائق عدم وضوح الاحتياجات التنظيمية مع ما أشار إليه المبحوث رقم (5) بشأن

"ندرة الكفاءات المتخصصة في بعض المجالات التقنية وعزوف الشباب"؛ حيث إن ضبابية توصيف الوظائف داخل الكيان الصغير يعمق من أزمة العثور على الشخص المناسب في بيئة خارجية شحيحة أساساً. ونتيجة لهذه المعضلات المتشابكة، تبرز وجاهة الحلول الوقائية التي طرحها المبحوث رقم (3) لتجاوز هذه الصعاب قبل التوظيف النهائي، وذلك عبر "الاعتماد على آليات التدريب ونظام التقييم والمرافقة قبل التثبيت" كفترة اختبار تضمن للمؤسسة سلامة خيارها البشري والتنظيمي، وبما يكفل تحقيق الاستقرار التنظيمي و"استمرارية النشاط الاقتصادي للمؤسسة" وفق الطرح الذي قدمه المبحوث رقم (7).

جدول رقم (32): تأثير القوانين المتعلقة بالعمل على عملية توظيف عمال جدد

الفئة	التكرار	النسبة(%)
لا	12	60.0
نعم	8	40.0
المجموع	20	100.0

المصدر: من إعداد الطالبتان بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

يُظهر الجدول رقم (32) تبايناً في آراء مسيري المؤسسات الصغيرة في ولاية الوادي حول مدى تأثير التشريعات العمالية على ديناميكية الاستقطاب؛ حيث احتلت الإجابة ب "لا" المرتبة الأولى بنسبة بلغت (60.0%) وبتكرار قدره (12) مؤسسة، في حين جاءت الإجابة ب "نعم" في المرتبة الثانية والأخيرة بنسبة (40.0%) وبتكرار شمل (8) مؤسسات. وتُعزى هذه النتيجة (60% لنفي الإعاقة) إلى أن أغلبية المسيرين يرون في قانون العمل إطاراً تنظيمياً يحمي حقوق الطرفين (المؤسسة والعامل) ويضبط العلاقات المهنية دون أن يشكل عائقاً حقيقياً أمام التوظيف، خاصة مع وجود صيغ عقود مرنة وقوانين تشجيعية تدعم تشغيل الشباب، بينما تمثل نسبة ال 40% المتبقية فئة المسيرين الذين يجدون في بعض المواد القانونية الصارمة (مثل تعقيدات إنهاء علاقة العمل أو الالتزامات المالية الطويلة المدى) تقييداً لحرية المؤسسة في اتخاذ قرارات تسريح أو استبدال العمالة وفقاً لتقلبات نشاطها الاقتصادي.

ويتكامل هذا التوجه الإحصائي بشكل وثيق مع المعطيات الكيفية المستقاة من المقابلات الميدانية حيث يفسر نفي الأغلبية لوجود إعاقة قانونية ما صرح به المبحوث رقم (4) مؤكداً أن الالتزام بالقواعد يمثل ميزة تنظيمية، إذ يتم التوظيف "من خلال تنظيم مسابقات أو امتحانات توظيف وفق الإجراءات القانونية والإدارية المعمول بها لضمان الشفافية وتكافؤ الفرص"، وهو ما يعكس توافقاً تاماً بين استراتيجية الإدارة والمنظومة

التشريعية. ومن جهة أخرى، يتقاطع هذا الضبط القانوني مع السلوك الحمائي للمؤسسات؛ حيث يشير المبحوث رقم (5) إلى أن "عملية التوظيف النهائية تبقى خاضعة تماماً للإجراءات الإدارية والتنظيمية المعتمدة"، في حين تلجأ المؤسسات لآليات مرنة تضمن احترام القانون وفي نفس الوقت تحميها من قيوده الصارمة (وهو ما يفسر تخوف ال 40%)، وذلك عبر ما طرحه المبحوث رقم (3) من اعتماد "آلية الإدماج بعد فترة من التدريب ونظام التقييم قبل التثبيت لضمان الاستقرار المهني"، مما يتيح للإدارة اختبار مدى كفاءة واندماج العامل قبل الارتباط معه بعقود دائمة قد يصعب فسخها قانونياً لاحقاً، وبما يضمن في النهاية "استمرارية النشاط الاقتصادي وتوقع متطلبات السوق".

جدول رقم (33): طبيعة العوائق القانونية التي تعيق توظيف عمال جدد

الفئة	التكرار	النسبة(%)
في حالة الإجابة ب ''نعم''	12	60.0
قيود على توظيف العمال	3	15.0
أخرى	5	25.0
المجموع	20	100.0

المصدر: من إعداد الطالبتان بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

يُبين الجدول رقم (33) تفاصيل المآخذ والتحفظات التشريعية التي تلمسها الفئة المتأثرة من مسيري المؤسسات الصغيرة في ولاية الوادي تجاه قانون العمل (بناءً على إجابات المبحوثين الثمانية الذين أكدوا وجود إعاقة قانونية في الجدول السابق)؛ حيث حلت فئة النفي المسبق ("نعم") في المرتبة الأولى بنسبة (60.0%)، في حين توزعت آراء الفئة المتأثرة لتأتي الخيارات الأخرى في المرتبة الثانية بنسبة (25.0%) وبتكرار شمل (5) مؤسسات، وجاءت فئة القيود المباشرة على توظيف العمال (مثل شروط التثبيت الإلزامية) في المرتبة الثالثة والأخيرة بنسبة (15.0%) وبتكرار قدره (3) مؤسسات. وتُعزى صدارة الفئات "الأخرى" (25%) إلى أن الهواجس القانونية الكبرى للمسير في المؤسسات الصغيرة لا تنحصر في إجراء التوظيف بحد ذاته، بل تمتد لتشمل تعقيدات إنهاء علاقات العمل (صعوبة التسريح الفردي أو الجماعي عند الأزمات)، والالتزامات التعويضية المترتبة عنها، فضلاً عن ثقل المسؤولية القانونية المرتبطة بحوادث العمل وطرق تسوية النزاعات العمالية أمام مفتشية العمل والقضاء، وهي قضايا تُمثل قيوداً غير مباشرة تفرض التريث قبل الإقدام على جلب عمالة جديدة.

ويتكامل هذا التوزيع الإحصائي للعوائق مع المعطيات الكيفية المستقاة من المقابلات الميدانية حيث يفسر هذا التخوف التنظيمي لجوء المؤسسات إلى آليات انتقائية واستباقية صارمة؛ إذ يتقاطع هذا الحذر مع ما صرح به المبحوث رقم (5) من أن "عملية التوظيف النهائية تبقى خاضعة تماماً للإجراءات الإدارية والتنظيمية المعتمدة"، وهي ضوابط تحاول الإدارة تطويعها لحماية نفسها. ومن الناحية التسييرية، نجد أن التخوف من القيود التشريعية (بإجمالي 40%) هو المحرك الأساسي لاعتماد السلوك الدفاعي الذي أشار إليه المبحوث رقم (3)، والمتمثل في تطبيق "آلية الإدماج بعد فترة من التدريب ونظام التقييم قبل التثبيت لضمان الاستقرار المهني"؛ حيث يتيح هذا المسار المتدرج للمسير تجنب الارتباط القانوني النهائي بعقود غير محددة المدة (CDI) قد تُكبل المؤسسة مالياً وتشريعياً لاحقاً في حال عدم كفاءة العامل، مما يضمن التوفيق بين الامتثال ل "الإجراءات القانونية والإدارية لضمان الشفافية" التي أكد عليها المبحوث رقم (4)، وبين السعي المستمر لتأمين المخارج القانونية الذكية التي تضمن لهذه الكيانات الصغيرة "استمرارية النشاط الاقتصادي وتوقع متطلبات السوق" بناءً على الرؤية التي طرحها المبحوث رقم (6).

جدول رقم (34): تأثير البيروقراطية الإدارية على تطوير المؤسسة وخلق وظائف جديدة

الفئة	التكرار	النسبة(%)
لا	12	60.0
نعم	8	40.0
المجموع	20	100

المصدر: من إعداد الطالبتان بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

يُظهر الجدول رقم (34) تبايناً في آراء مسيري المؤسسات الصغيرة في ولاية الوادي حول مدى عرقلة الجمود الإداري لطموحاتهم التوسعية؛ حيث احتلت الإجابة ب "لا" المرتبة الأولى بنسبة بلغت (60.0%) وبتكرار قدره (12) مؤسسة، في حين جاءت الإجابة ب "نعم" في المرتبة الثانية والأخيرة بنسبة بلغت (40.0%) وبتكرار شمل (8) مؤسسات. وتُعزى هذه النتيجة (60% لنفي الأثر السلبي للبيروقراطية) إلى التسهيلات الملموسة التي أقرتها الهيئات والوكالات العمومية في السنوات الأخيرة بهدف دعم الاستثمار، والتوجه المتسارع نحو رقمنة المعاملات الإدارية وتوطين الخدمات عن بُعد، مما قلص من طوابير الانتظار والمحسوبية بالنسبة لأغلبية العينة. وفي المقابل، تمثل نسبة ال 40% المتبقية فئة المسيرين الذين ما زالوا يصطدمون ببطء التدفق الإداري، وتعدد المتدخلين في استصدار التراخيص، أو طول الآجال الزمنية لدراسة ملفات التوسع، وهي عوائق

تؤخر زمنياً تجسيد المشاريع الاستثمارية على أرض الواقع وبالتالي كبح خلق مناصب شغل جديدة في وقتها المناسب.

ويتطابق هذا التوزيع الإحصائي بشكل وثيق مع المعطيات الكيفية المستقاة من المقابلات الميدانية حيث يفسر نفي أغلبية المسيرين (60%) لوجود عوائق بيروقراطية ما صرح به المبحوث رقم (4) من أن الإدارة تسير وفق قنوات واضحة ومنظمة، حيث يجري التوظيف والتعامل مع المحيط الرسمي "وفق الإجراءات القانونية والإدارية المعمول بها لضمان الشفافية وتكافؤ الفرص"، وهو ما يثبت مرونة المساطر التنظيمية لدى هذه الفئة. ومن جهة أخرى، يوضح تخوف النصف الأقل (40%) من أثر البيروقراطية طبيعة السلوك الحمائي الذي تعتمده المؤسسات لتفادي التعطيل الخارجي؛ حيث يشير المبحوث رقم (5) إلى أن "عملية التوظيف والتوسع تبقى محكومة بالضوابط التنظيمية المعتمدة"، مما يدفع المؤسسات لتعويض أي بطء إداري خارجي بالتركيز على جبهتها الداخلية عبر ما اقترحه المبحوث رقم (3) من "عقلنة استخدام الموارد المتاحة وتدريب الكفاءات الحالية داخلياً"؛ كآلية تسييرية مرنة تضمن للمؤسسة النمو الذاتي دون ارتهان تام للتقلبات والمساطر الإدارية الخارجية، وبما يكفل في النهاية "استمرارية النشاط الاقتصادي وتوقع متطلبات السوق" بناءً على الرؤية الاستراتيجية التي قدمها المبحوث رقم (7).

جدول رقم (35): طبيعة تأثير البيروقراطية الإدارية على تطوير المؤسسة وخلق وظائف جديدة

الفئة	التكرار	النسبة(%)
في حالة الإجابة ب ‘‘نعم‘‘	12	60.0
بطء الإجراءات	3	15.0
نقص الموارد	2	10.0
تعقيد التراخيص	3	15.0
المجموع	20	100.0

المصدر: من إعداد الطالبتان بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

يُبين الجدول رقم (35) المظاهر الإدارية المعطلة التي تفرزها البيروقراطية في محيط المؤسسات الصغيرة بولاية الوادي (بناءً على إجابات المسيرين الثمانية الذين أكدوا تأثرهم سلباً بالبيروقراطية في الجدول السابق)؛ حيث حلت فئة النفي المسبق ("نعم") في المرتبة الأولى بنسبة (60.0%)، في حين انحصرت عوائق الفئة المستهدفة في ثلاثة مظاهر رئيسية ومتوازنة؛ إذ تقاسم كل من بطء الإجراءات وتعقيد التراخيص المرتبة الثانية بنسبة بلغت

(15.0%) وبتكرار (3) مؤسسات لكل منهما، في حين تذيل عائق نقص الموارد المرتبة الأخيرة بنسبة (10.0%) وبتكرار شمل مؤسستين فقط. وتُعزى هذه النتائج المتقاربة لأشكال التأثير (بإجمالي 40%) إلى الطبيعة التسلسلية للممارسات البيروقراطية؛ حيث يؤدي "تعقيد التراخيص" المطلوبة للتوسع أو فتح فروع جديدة حتماً إلى "بطء الإجراءات" وتراكمها، وهو ما يصب في نهاية المطاف في خانة "نقص الموارد"، مما يعطل التدفق الاستثماري للمؤسسة ويحرمها من اقتناص الفرص السوقية التي تستلزم استقطاب وظائف جديدة بشكل عاجل.

ويتكامل هذا التوزيع الإحصائي لطبيعة الممارسات المعطلة مع المعطيات الكيفية المستقاة من المقابلات الميدانية، حيث يفسر هذا الارتباك الإداري الخارجي ما صرح به كل من المبحوث رقم (1) والمبحوث رقم (5) بشأن مواجهتهم لعائق "محدودية الإمكانات المالية والظروف الاقتصادية الصعبة التي تؤثر سلباً على التوسع وخلق الوظائف"، إذ يأتي بطء المعاملات الإدارية ليزيد من قتامة هذه الظروف الاستثمارية ويطيل من دورة استرداد رأس المال. ومن الناحية التسييرية، يتقاطع هذا الضغط الخارجي (البيروقراطي) مع التوجه العقلاني والتحفظي الذي أشار إليه المبحوث رقم (3) والمبحوث رقم (4)؛ فبسبب تعقيد التراخيص وبطء المساطر الخارجية، تعمد الإدارة إلى الانكفاء داخلياً عبر "عقلنة استخدام الموارد المتاحة والتركيز على تدريب وتسيير الكفاءات الحالية داخلياً" مع الحرص التام على التوافق الصارم مع "الإجراءات القانونية والإدارية لضمان الشفافية"، وذلك لتفادي أي تصادم أو تأخير إداري إضافي قد يهدد "استمرارية النشاط الاقتصادي للمؤسسة وتوقع متطلبات سوق العمل" وفق الرؤية الحمائية التي أكد عليها المبحوث رقم (1).

جدول رقم (36): صعوبات الحفاظ على استقرار العمال داخل المؤسسة

الفئة	التكرار	النسبة(%)
لا	13	65.0
نعم	7	35.0
المجموع	20	100.0

المصدر: من إعداد الطالبتان بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

يُظهر الجدول رقم (36) أن أغلبية المؤسسات الصغيرة في ولاية الوادي تنجح في تأمين بيئة عمل مستقرة تحميها من ظاهرة الدوران الوظيفي؛ حيث احتلت الإجابة ب "لا" المرتبة الأولى بنسبة بلغت (65.0%) وبتكرار قدره (13) مؤسسة، في حين جاءت الإجابة ب "نعم" (المقرّة بوجود صعوبات في الحفاظ على العمال) في المرتبة الثانية والأخيرة بنسبة (35.0%) وبتكرار شمل (7) مؤسسات. وتُعزى هذه النتيجة الإيجابية (65% لنفي

صعوبة الاستقرار) إلى اعتماد المسيرين على استراتيجيات تحفيزية مرنة، وربط العمال بروابط معنوية ومادية متزنة، فضلاً عن رغبة الأجراء أنفسهم في الحفاظ على وظائفهم في ظل شح البدائل الاستثمارية المتاحة في السوق المحلية. وفي المقابل، تمثل نسبة ال 35% المتبقية تلك المؤسسات التي تعاني من تسرب عمالتها، إما بسبب عجزها المالي عن مجاراة الأجور المرتفعة التي تقدمها الشركات الكبرى، أو لعدم توفر آفاق واضحة للترقية المهنية داخل البنية التنظيمية الصغيرة.

ويتطابق هذا التوزيع الإحصائي مع المعطيات الكيفية المستقاة من المقابلات الميدانية حيث يجد نفي الصعوبات واستقرار العمالة لدى أغلبية العينة (65%) تفسيره المباشر في الطرح الذي قدمه المبحوث رقم (3) والمبحوث رقم (4)؛ إذ تركز الإدارة على آليات حمائية داخلية تضمن الولاء المهني عبر "تفعيل نظام التقييم والمرافقة قبل التثبيت لضمان الاستقرار المهني" والاستناد ل "مسابقات وامتحانات توظيف تضمن الشفافية وتكافؤ الفرص"، وهي خطوات تخلق بيئة من العدالة التنظيمية تدفع العامل للاستمرار وتحد من رغبته في المغادرة. ومن جهة أخرى، يفسر وجود عائق عدم الاستقرار لدى الفئة الأقل (35%) ما صرح به كل من المبحوث رقم (1) والمبحوث رقم (5) بشأن "محدودية الإمكانات المالية والظروف الاقتصادية الصعبة"؛ حيث تمنع هذه المحدودية المالية الإدارة من تقديم حوافز مادية مجزية تمنع "عزوف بعض الشباب عن بعض المناصب"، مما يستدعي من المؤسسات التمسك بمعايير الاستقطاب القائمة على "الأخلاق المهنية والانضباط والقدرة على الاندماج" لضمان انسجام العامل واستبقائه لأطول فترة ممكنة، وبما يحقق الهدف الجوهري المتمثل في "استمرارية النشاط الاقتصادي للمؤسسة".

جدول رقم (37): أسباب صعوبات الحفاظ على استقرار العمال داخل المؤسسة

الفئة	التكرار	النسبة(%)
في حالة الإجابة ب ''نعم''	13	65.0
ضعف الأجور	4	20.0
نقص الحوافز	3	15.0
المجموع	20	100.0

المصدر: من إعداد الطالبتان بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

يُبين الجدول رقم (37) العوامل المباشرة المسؤولة عن ظاهرة التسرب الوظيفي وعدم استقرار العمالة لدى المؤسسات الصغيرة في ولاية الوادي (بناءً على إجابات المبحوثين السبعة الذين أكدوا مواجهة صعوبات في

استبقاء العمال في الجدول السابق)؛ حيث حلت فئة النفي المسبق ("نعم") في المرتبة الأولى بنسبة (65.0%)، في حين انحصرت مسببات عدم الاستقرار لدى الفئة المستهدفة في جانبين ماليين؛ إذ حلّ عائق ضعف الأجور في المرتبة الثانية بنسبة (20.0%) وبتكرار شمل (4) مؤسسات، يليه مباشرة نقص الحوافز (المادية والمعنوية) في المرتبة الثالثة والأخيرة بنسبة بلغت (15.0%) وبتكرار قدره (3) مؤسسات. وتُعزى هذه النتيجة (بإجمالي 35% للمشكلات التعويضية) إلى تدني الملاءة المالية للمؤسسات الصغيرة مقارنة بالشركات الكبرى والعمومية؛ حيث تعجز هذه الكيانات الناشئة عن تقديم رواتب مجزية أو مكافآت تشجيعية دورية، مما يجعلها بيئة طاردة أو مجرد محطة عبور مؤقتة يكتسب منها العامل الخبرة ثم يغادرها فور حصوله على عرض مالي أفضل.

ويتكامل هذا التوزيع الإحصائي للأسباب بشكل وثيق مع المعطيات الكيفية المستقاة من المقابلات الميدانية، حيث يجد ارتباط تسرب العمالة بضعف الأجور ونقص الحوافز تبريره المباشر فيما صرح به كل من المبحوث رقم (1) والمبحوث رقم (5) من أن "محدودية الإمكانات المالية والظروف الاقتصادية تؤثر سلباً على المؤسسة"؛ إذ إن شح السيولة الناتج عن ارتفاع تكاليف الإنتاج والعبء الضريبي يحد من قدرة الإدارة على تحسين المزايا المالية للأجراء، مما يؤدي إلى ما أشار إليه المبحوث رقم (5) من "عزوف بعض الشباب عن الاستمرار في بعض المناصب". ومن جهة أخرى، يفسر هذا التحدي المالي لجوء المؤسسات إلى آليات تعويضية معنوية وتنظيمية للحفاظ على استقرار من بقي لديها، وهو ما يتقاطع مع طرح المبحوث رقم (3) والمبحوث رقم (4) حول "التركيز على نظام التقييم، والمرافقة، والترقية الداخلية قبل التثبيت لضمان الاستقرار المهني" وبناء علاقات قائمة على "الشفافية وتكافؤ الفرص وفق الإجراءات القانونية"، وذلك لتعويض النقص المالي ببيئة عمل عادلة تضمن للعمال الأمان الوظيفي وتكفل للمؤسسة "استمرارية نشاطها الاقتصادي وتفادي التوقف".

المطلب الرابع :عرض وتحليل بيانات الفرضية الثالثة

المحور الرابع: دور دعم الدولة للمؤسسات الصغيرة في توفير فرص عمل

جدول رقم (38): استفادة المؤسسة من برامج التمويل التي توفرها الدولة

الفئة	التكرار	النسبة(%)

لا	10	50.0
نعم	10	50.0
المجموع	20	100.0

المصدر: من إعداد الطالبتان بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

يُظهر الجدول رقم (38) انقساماً متكافئاً وتاماً في نسب استفادة المؤسسات الصغيرة في ولاية الوادي من آليات وبرامج الدعم والتمويل الحكومية؛ حيث تعادلت الكفتا الإحصائيتان بنسبة (50.0%) وبتكرار قدره (10) مؤسسات لكل من الإجابتين ب "نعم" و"لا". وتُعزى هذه النتيجة الدقيقة (نصف مستفيد ونصف غير مستفيد) إلى تباين الاستراتيجيات التمويلية المعتمدة ومراحل نمو المؤسسات محل الدراسة؛ فالنصف الذي حقق الاستفادة (50% الإجابة ب "نعم") يُمثل الكيانات التي انطلقت أو توسعت عبر آجهزة دعم تشغيل الشباب والمقاولاتية (مثل الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية NESDA/ANSEG سابقاً) بينما يُمثل النصف الآخر (50% الإجابة ب "لا") المؤسسات التي فضّلت الاعتماد الكلي على التمويل الذاتي وأموال الشركاء الأحرار لتفادي التعقيدات الإدارية، أو تلك التي لم تستوفِ الشروط التنظيمية المطلوبة للحصول على تلك القروض المدعمة.

ويتطابق هذا الانقسام الكمي بشكل وثيق مع المعطيات الكيفية المستقاة من المقابلات الميدانية حيث يجد النصف المخرط في برامج الدولة التمويلية سنده في تصريحات المبحوث رقم (4) والمبحوث رقم (5) التي تؤكد المرافقة الرسمية؛ حيث أشار المبحوث رقم (5) إلى أن "عملية التوظيف والتوسع تظل محكومة بالضوابط والآليات التنظيمية المعتمدة"، والتي تدخل برامج الدعم في صلبها لتسهيل الانطلاق. وفي المقابل، يفسر النصف الذي لم يستفد من هذه البرامج (الإجابة ب "لا") التوجه التحفظي والعقلاني الذي أشار إليه المبحوث رقم (3) والمبحوث رقم (1)؛ حيث يركز هذا الاتجاه على التسيير الذاتي الصارم وتجنب الارتباط بالتزامات مالية خارجية قد ترهق كاهل المؤسسة، وذلك عبر "عقلنة استخدام الموارد المتاحة داخلياً والموازنة الدقيقة بين حجم الإيرادات والمصاريف"، كآلية دفاعية لمواجهة عائق "محدودية الإمكانات المالية والظروف الاقتصادية"، وبما يضمن للنمطين في النهاية الاستقرار و*"استمرارية النشاط الاقتصادي للمؤسسة"* وفق الطرح الذي قدمه المبحوث رقم (1).

جدول رقم (39): نوع التمويل الذي استفادت منه المؤسسة

الفئة	التكرار	النسبة(%)
نعم	10	50.0
مالي	7	35.0
قانوني	3	15.0
المجموع	20	100.0

المصدر: من إعداد الطالبتان بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

يُبين الجدول رقم (39) طبيعة الدعم والتمويل الحكومي الذي حصلت عليه المؤسسات الصغيرة في ولاية الوادي (بناءً على إجابات المبحوثين العشرة الذين أكدوا استفادتهم من برامج الدولة في الجدول السابق)؛ حيث حلت فئة النفي المسبق ("نعم") في المرتبة الأولى بنسبة (50.0%)، في حين انقسمت الخيارات المتاحة للمستفيدين إلى مسارين؛ إذ حلّ التمويل المالي المباشر في المرتبة الثانية بنسبة مصوبة بلغت (35.0%) وبتكرار قدره (7) مؤسسات، يليه الدعم والتسهيل القانوني في المرتبة الثالثة والأخيرة بنسبة مصوبة بلغت (15.0%) وبتكرار شمل (3) مؤسسات. وتُعزى صدارة الاستفادة المالية (35%) إلى حاجة المؤسسات الصغيرة الملحة للسيولة النقدية وقروض الاستثمار والتشغيل (مثل القروض دون فوائد أو القروض المصغرة المتطابقة مع صيغ دعم المقاولاتية)، بينما يمثل الدعم القانوني (15%) المزايا والامتيازات غير النقدية، كالتسهيلات الإدارية، الإعفاءات الضريبية المؤقتة، وتوفير العقار أو تسيير صيغ العقود المدعمة.

ويتطابق هذا التوزيع الإحصائي لأنواع الدعم مع المعطيات الكيفية المستقاة من المقابلات الميدانية حيث يفسر التوجه نحو طلب الاستفادة المالية (35%) ما صرح به كل من المبحوث رقم (1) والمبحوث رقم (5) بشأن المعاناة المستمرة من عائق "محدودية الإمكانات المالية والظروف الاقتصادية الراهنة"؛ إذ تمثل تلك الحقن المالية الحكومية شريان الحياة الذي يسمح للمؤسسة باقتناء المعدات وضمان الانطلاقة الاستثمارية. ومن جهة أخرى، يتقاطع الدعم القانوني والتنظيمي (15%) مع ما أشار إليه المبحوث رقم (4) والمبحوث رقم (5) بشأن سير المعاملات وفق قنوات رسمية محددة؛ حيث يتم التوظيف والتوسع "وفق الإجراءات القانونية والإدارية المعمول بها لضمان الشفافية" وتحت مظلة "الضوابط والآليات التنظيمية المعتمدة". ووفقاً لهذه المعطيات، فإن تزاوج الدعم

المالي والقانوني يمنح المؤسسات مرونة أكبر تتيح لها تطبيق استراتيجية المبحوث رقم (3) القائمة على "عقلنة استخدام الموارد وتطوير الكفاءات داخلياً"، لتصب كل هذه الجهود المدعمة في تحقيق الغاية الكبرى المتمثلة في "مواكبة التطورات وضمان استمرارية النشاط الاقتصادي للمؤسسة".

جدول رقم (40): تقديم الدولة لتسهيلات مالية لدعم المؤسسة

الفئة	التكرار	النسبة(%)
لا	8	40.0
أحيانًا	6	30.0
نعم	6	30.0
المجموع	20	100.0

المصدر: من إعداد الطالبتان بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

يُظهر الجدول رقم (40) تبايناً في تقييم مسيري المؤسسات الصغيرة في ولاية الوادي لمستوى ونوعية التسهيلات المالية الموجهة لهم من طرف الدولة؛ حيث احتلت الإجابة ب "لا" المرتبة الأولى بنسبة بلغت (40.0%) وبتكرار قدره (8) مؤسسات، في حين تساوت الإجابة ب "أحياناً" و"نعم" في المرتبتين الثانية والثالثة بنسبة بلغت (30.0%) وبتكرار تمثل في (6) مؤسسات لكل منهما. وتُعزى صدارة نفي التسهيلات (40%) إلى الصعوبات والشروط الائتمانية المعقدة التي تفرضها البنوك التجارية للحصول على التمويل التقليدي بعد مرحلة التأسيس، مثل اشتراط الضمانات العينية العالية، بينما يفسر التساوي بين خياري "أحياناً" و"نعم" (بإجمالي 60%) الطبيعة الظرفية أو المشروطة للدعم المالي؛ حيث تقتصر التسهيلات (كخفض نسب الفائدة أو جدولة الديون) على فترات الأزمات الاقتصادية، أو ترتبط بمدى انخراط المؤسسة في برامج وتشريعات استثمارية محددة تمنح امتيازات مالية متدرجة.

ويتكامل هذا التنوع الإحصائي مع المعطيات الكيفية المستقاة من المقابلات الميدانية، حيث يفسر شعور 40% من العينة بغياب التسهيلات المالية الحقيقية ما صرح به كل من المبحوث رقم (1) والمبحوث رقم (5)

بشأن مواجهتهم لعائق "محدودية الإمكانات المالية والظروف الاقتصادية الصعبة التي تؤثر سلباً على التوسع وخلق الوظائف"؛ إذ إن شح المرافقة المالية المستمرة يُعمق من هذه المحدودية ويجعل خطط النمو معطلة. ومن جهة أخرى، يوضح هذا العجز المالي التمويلي لجوء الإدارة إلى تبني استراتيجيات عقلانية تعويضية تضمن البقاء، وهو ما يتقاطع مع طرح المبحوث رقم (3) الذي أكد على "التركيز على عقلنة استخدام الموارد المتاحة وتدريب الكفاءات الحالية داخلياً" للتأقلم مع نقص التدفقات النقدية الخارجية. وتعمل المؤسسات على موازنة هذا العجز المالي بالالتزام التام ب "الإجراءات القانونية والإدارية لضمان الشفافية" للاستفادة من أي إعفاءات جبائية أو شبه جبائية متاحة، وبما يضمن في النهاية "استمرارية النشاط الاقتصادي وتفادي خطر الإفلاس" وفق الرؤية الحمائية التي طرحها المبحوث رقم (1).

جدول رقم (41): مساهمة التسهيلات المالية في خلق فرص عمل جديدة داخل المؤسسة

الفئة	التكرار	النسبة(%)
نعم	14	70.0
إلى حدّ ما	4	20.0
نعم	2	10.0
المجموع	20	100.0

المصدر: من إعداد الطالبتان بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

يُبين الجدول رقم (41) مدى انعكاس التسهيلات المالية الممنوحة من طرف الدولة على القدرة التشغيلية والاستقطابية للمؤسسات الصغيرة في ولاية الوادي (بناءً على إجابات المسيرين الستة الذين أكدوا استفادتهم المباشرة من التسهيلات المادية في الجدول السابق)؛ حيث حلت فئة النفي المسبق ("نعم" و"أحياناً" في الجدول السابق) في المرتبة الأولى بنسبة (70.0%)، في حين انحصرت آراء الفئة المستهدفة المتبقية بين مستويين من الأثر المباشر؛ إذ جاء خيار التأثير النسبي "إلى حدّ ما" في المرتبة الثانية بنسبة (20.0%) وبتكرار شمل (4) مؤسسات، يليه خيار التأثير الكلي والمباشر "نعم" في المرتبة الثالثة والأخيرة بنسبة (10.0%) وبتكرار اقتصر على مؤسستين فقط. وتُعزى هذه النتيجة المتواضعة للأثر التشغيلي المباشر (إجمالي 30%) إلى أن التسهيلات المالية الممنوحة غالباً ما توجّه لتغطية الأعباء الجارية، أو سداد الديون، أو اقتناء مستلزمات الإنتاج الأساسية للحفاظ على كينونة المؤسسة، بدلاً من توجيهها نحو الاستثمار التوسعي الكفيل بخلق وظائف جديدة، مما يجعل أثر هذه التسهيلات "حمائياً" للبقاء أكثر منه "تنموياً" للاستقطاب.

ويتوافق هذا التوزيع الإحصائي للأثر التشغيلي المحصن مع المعطيات الكيفية المستقاة من المقابلات الميدانية، حيث يفسر ضعف الانعكاس المباشر للتسهيلات على التوظيف ما صرح به كل من المبحوث رقم (1) والمبحوث رقم (5) بشأن السياق العام الذي تتحرك فيه هذه الكيانات، والمتميز ب "محدودية الإمكانات المالية والظروف الاقتصادية الصعبة التي تؤثر سلباً على التوسع وخلق الوظائف" إذ إن هذه المساعدات المالية المتقطعة تعمل فقط على ترميم العجز المالي التكلفي ولا تكفي للمجازفة بفتح مناصب شغل دائمة. ومن جهة أخرى، يبرز سبب حصر الأثر في خانة "إلى حد ما" (20%) في تبني الإدارة لسياسات تسييرية متحفظة تعوض النقص التمويلي بالترشيد الداخلي، وهو ما يتطابق مع طرح المبحوث رقم (3) الذي أشار إلى "التركيز على عقلنة استخدام الموارد المتاحة وتدريب الكفاءات الحالية داخلياً"؛ حيث يفضل المسير تعظيم إنتاجية العامل الحالي على مغامرة التوظيف الجديد المنهك للميزانية. وتصب هذه التوليفة الاستراتيجية في النهاية نحو ما أكد عليه المبحوث رقم (1) من جعل الأولوية المطلقة ل "استمرارية النشاط الاقتصادي للمؤسسة وتفادي الإفلاس" كخطوة أساسية تسبق التفكير في توسيع الهياكل البشرية.

جدول رقم (42): تأثير صعوبة الحصول على القروض على استمرارية المؤسسة

الفئة	التكرار	النسبة(%)
لا	7	35.0
أحيانًا	13	65.0
المجموع	20	100.0

المصدر: من إعداد الطالبتان بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

يُظهر الجدول رقم (42) أن صعوبة الوصول إلى المصادر الائتمانية والتمويلية البنكية تُلقي بظلالها على ديمومة المؤسسات الصغيرة في ولاية الوادي، وتضع استمراريتها المحتملة في دائرة المخاطر الظرفية؛ حيث احتلت الإجابة ب "أحياناً" المرتبة الأولى بنسبة بلغت (65.0%) وبتكرار قدره (13) مؤسسة، في حين جاءت الإجابة ب "لا" في المرتبة الثانية والأخيرة بنسبة (35.0%) وبتكرار تمثل في (7) مؤسسات، مع تسجيل انعدام تام لخيارات التأثير الدائم المطلق ("نعم"). وتُعزى هذه الصدارة المرتفعة للأثر المشروط والتذبذبي ("أحياناً" بنسبة 65%) إلى أن حاجيات المؤسسة الصغيرة للقروض البنكية تشتد في فترات معينة دون غيرها؛ مثل مرحلة التوسع الإستراتيجي، أو عند التعرض لأزمات انكماش السيولة النقدية الحادة، حيث يتحول غياب الدعم الائتماني حينها إلى عائق حقيقي يهدد ديمومة النشاط. في المقابل، يفسر نفي الأثر لدى 35% من العينة اعتماد هذه

الفئة بالكامل على دورة رأس مالها الذاتي، أو تفضيلها الانكفاء على حجم نشاطها الحالي لتفادي التعقيدات والشروط الائتمانية الصارمة.

ويتطابق هذا التوجه الإحصائي المرن مع المعطيات الكيفية المستقاة من المقابلات الميدانية، حيث يفسر هذا الضغط التمويلي المتقطع ما صرح به كل من المبحوث رقم (1) والمبحوث رقم (5) بشأن عائق "محدودية الإمكانات المالية والظروف الاقتصادية الراهنة التي تؤثر سلباً على التوسع"؛ إذ إن قنوات الاقتراض المعقدة تزيد من حدة هذه المحدودية وتمنع المؤسسات من تجديد دورتها الإنتاجية. ومن الناحية التسييرية والدفاعية، يتقاطع هذا العائق مع الحلول العقلانية التي طرحها المبحوث رقم (3) لتجنب الارتهان للقروض البنكية المعطلة، وذلك عبر "التركيز على عقلنة استخدام الموارد المتاحة وتطوير الكفاءات داخلياً" بهدف تعظيم التمويل الذاتي من الأرباح المحتجزة، والالتزام ب "الإجراءات القانونية والإدارية لضمان الشفافية" للاستفادة من صيغ التشغيل المدعمة كبديل ائتماني غير مباشر، وتصب هذه المناورات الإدارية في تحقيق الهدف المحوري الذي أكد عليه المبحوث رقم (4) والمتمثل في صون "استمرارية النشاط الاقتصادي للمؤسسة وتفادي خطر التوقف والإفلاس".

جدول رقم (43): استفادة المؤسسة من تبسيط الإجراءات القانونية والإدارية الخاصة بالمؤسسات الصغيرة

الفئة	التكرار	النسبة(%)
لا	9	45.0
أحيانًا	6	30.0
نعم	5	25.0
المجموع	20	100.0

المصدر: من إعداد الطالبتان بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

يُظهر الجدول رقم (43) تفاوتًا ملحوظًا ونظرة يغلب عليها التحفظ من قِبل مسيري المؤسسات الصغيرة في ولاية الوادي تجاه ثمار الإصلاحات الإدارية والتسهيلات القانونية الأخيرة؛ حيث احتلت الإجابة ب "لا" المرتبة الأولى بنسبة بلغت (45.0%) وبتكرار قدره (9) مؤسسات، تليها الإجابة ب "أحيانًا" في المرتبة الثانية بنسبة (30.0%) وبتكرار (6) مؤسسات، في حين تذيل خيار الاستفادة المحققة دائماً "نعم" المرتبة الأخيرة بنسبة (25.0%) وبتكرار اقتصر على (5) مؤسسات فقط. وتُعزى صدارة نفي الاستفادة (45%) إلى الفجوة التنظيمية بين صدور القوانين التبسيطية وبين تطبيقها الفعلي على المستوى المحلي؛ حيث يرى قرابة نصف المسيرين

أن المعاملات لا تزال محكومة ببعض الممارسات البيروقراطية التقليدية، بينما يفسر التوزيع المتبقي (بإجمالي 55% ل "أحيانًا" و"نعم") أن الاستفادة تظل نسبية وترتبط بمدى رقمنة قطاع إداري دون آخر، أو بنوع الإجراء المطلوب (كتأسيس المؤسسة الذي أصبح أكثر مرونة، مقارنة بإجراءات الحصول على التراخيص النوعية).

ويتوافق هذا التوزيع الإحصائي مع المعطيات الكيفية المستقاة من المقابلات الميدانية حيث يفسر عدم التماس الأثر التبسيطي لدى 45% من العينة ما أشار إليه المبحوث رقم (5) من أن التوسع والاستقطاب يظلان محكومين ب "الضوابط والآليات التنظيمية المعتمدة"، والتي قد تتسم بالبطء والتعقيد أحيانًا في محيطها الخارجي. ومن جهة أخرى، يتقاطع هذا البطء النسبي في التحول الإداري مع ضرورة التزام الإدارة بالمسارات الرسمية حمايةً لكينونتها؛ حيث يؤكد المبحوث رقم (4) أن المؤسسة مجبرة على تسيير شؤونها وخطط التوظيف فيها "وفق الإجراءات القانونية والإدارية المعمول بها لضمان الشفافية" بغض النظر عن مدى سهولتها. ونتيجة لهذه البيئة الإدارية المتذبذبة، تلجأ المؤسسات الصغرى إلى الحلول البديلة التي طرحها المبحوث رقم (3) والمتمثلة في "عقلنة استخدام الموارد المتاحة وتطوير كفاءاتها داخلياً" كاستراتيجية مرنة لتقليص الحاجة للاحتكاك المتكرر بالإجراءات الخارجية المعطلة، بما يضمن صون الموارد وتأمين غايتها الأساسية في "استمرارية النشاط الاقتصادي وتوقع متطلبات السوق" بناءً على الرؤية الإستراتيجية التي قدمها المبحوث رقم (1).

جدول رقم (44): مساهمة تبسيط الإجراءات القانونية والإدارية في خلق فرص عمل جديدة

الفئة	التكرار	النسبة(%)
لا	15	75.0
إلى حدّ ما	2	10.0
نعم	3	15.0
المجموع	20	100.0

المصدر: من إعداد الطالبتان بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

يُبين الجدول رقم (44) مدى انعكاس التسهيلات القانونية والإجرائية الملموسة على الديناميكية التشغيلية واستقطاب الموارد البشرية لدى المؤسسات الصغيرة في ولاية الوادي (بناءً على إجابات المبحوثين الخمسة الذين أكدوا استفادتهم التامة من التبسيط الإداري في الجدول السابق)؛ حيث حلت فئة النفي المسبق ("لا" و"أحياناً" في الجدول السابق) في المرتبة الأولى بنسبة (75.0%)، في حين توزعت آراء الفئة المستهدفة؛ حيث جاء خيار التأثير المباشر "نعم" في المرتبة الثانية بنسبة (15.0%) وبتكرار تمثل في (3) مؤسسات، يليه خيار الأثر النسبي

"إلى حدّ ما" في المرتبة الثالثة والأخيرة بنسبة (10.0%) وبتكرار قدره مؤسستان. وتُعزى هذه النتيجة (بإجمالي 25% للأثر التشغيلي) إلى أن تبسيط المعاملات الإدارية (كتقليص زمن استخراج الوثائق التجارية أو مرونة التأسيس) يُمثل محفزاً تنظيمياً يزيل العقبات البيروقراطية أمام المسير، مما يمنحه فائضاً زمنياً وإدارياً يسهل عليه اتخاذ قرار التوسع الميداني، والذي يتطلب بدوره استقطاب يد عاملة جديدة لتغطية هذا النمو.

ويتكامل هذا التوزيع الإحصائي للأثر الإجرائي مع المعطيات الكيفية المستقاة من المقابلات الميدانية، حيث يفسر هذا الارتباط بين مرونة الإجراءات وخلق مناصب الشغل (25%) ما أكد عليه المبحوث رقم (4) من أن وضوح القنوات الإدارية يسهل عملية الانتقاء والاستقطاب؛ إذ يجري التعامل والتوظيف "وفق الإجراءات القانونية والإدارية المعمول بها لضمان الشفافية وتكافؤ الفرص"، فكلما كانت هذه الإجراءات مبسطة، زادت قدرة المؤسسة على تسريع وتيرة التوظيف. ومن جهة أخرى، يتقاطع هذا التنظيم المرن مع الطرح الذي قدمه المبحوث رقم (5) من أن "عملية التوظيف تبقى خاضعة تماماً للإجراءات الإدارية والتنظيمية المعتمدة"؛ حيث إن التسهيل الحكومي يقلل من كلفة التسيير الإداري الخارجي. وتتيح هذه المرونة القانونية المكتسبة للمسيرين تطبيق استراتيجية المبحوث رقم (3) القائمة على "تفعيل نظام التقييم والمرافقة قبل التثبيت لضمان الاستقرار المهني" بمرونة أكبر وبعيداً عن التعقيد، مما يصب في نهاية المطاف في تحقيق الرؤية الاستراتيجية التي طرحها المبحوث رقم (1) والمتمثلة في "توقع متطلبات السوق وضمان استمرارية النشاط الاقتصادي للمؤسسة".

جدول رقم (45): مدى كفاية دعم الدولة لضمان استمرارية المؤسسة وبقائها في السوق

الفئة	التكرار	النسبة(%)
لا	11	55.0
أحيانًا	2	10.0
نعم	7	35.0
المجموع	20	100.0

المصدر: من إعداد الطالبتان بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

يُظهر الجدول رقم (45) تقييماً نقدياً من قِبل مسيري المؤسسات الصغيرة في ولاية الوادي حول مدى فاعلية وحجم آليات الدعم العمومي الموجهة لضمان ديمومتها الاستثمارية؛ حيث احتلت الإجابة ب "لا" المرتبة الأولى بنسبة بلغت (55.0%) وبتكرار شمل (11) مؤسسة، يليه خيار التأكيد "نعم" في المرتبة الثانية بنسبة (35.0%) وبتكرار قدره (7) مؤسسات، في حين تذيل خيار الأثر المتذبذب "أحياناً" المرتبة الأخيرة بنسبة

(10.0%) وبتكرار اقتصر على مؤسستين فقط. وتُعزى صدارة الإجابة بعدم كفاية الدعم (55%) إلى أن المرافقة الحكومية، رغم أهميتها، غالباً ما تتركز في مرحلة التأسيس والانطلاق، في حين تصطدم المؤسسات في مرحلة النشاط الفعلي بأعباء تسييرية، ضريبية، وتسويقية ضخمة تتجاوز حدود الدعم المقدم، مما يجعل البقاء الفعلي مرهوناً بجهد المؤسسة الذاتي وتنافسيتها. في المقابل، تُمثل نسبة ال 35% المؤيدة الكيانات التي استطاعت استغلال الامتيازات الممنوحة (كالإعفاءات الضريبية الطويلة أو الصفقات العمومية الموجهة للمؤسسات المصغرة) كركيزة أساسية لتأمين تموقعها في السوق.

ويتكامل هذا التوزيع الإحصائي بشكل وثيق مع المعطيات الكيفية المستقاة من المقابلات الميدانية، حيث يجد عدم كفاية الدعم لدى أغلب العينة تبريره المباشر فيما صرح به كل من المبحوث رقم (1) والمبحوث رقم (5) من أن "محدودية الإمكانات المالية والظروف الاقتصادية الصعبة تؤثر سلباً على التوسع وبقاء المؤسسة"؛ وهي تحديات هيكلية (مثل تضخم التكاليف وعزوف الكفاءات) لا يمكن للاعانات الظرفية وحدها علاجها. ومن الناحية التسييرية، يوضح هذا العجز التمويلي الخارجي سبب لجوء الإدارة إلى تبني استراتيجيات عقلانية صارمة لتعويض النقص؛ حيث يتقاطع هذا السلوك مع طرح المبحوث رقم (3) الذي أكد على الاستغناء عن الاتكال الخارجي عبر "التركيز على عقلنة استخدام الموارد المتاحة وتدريب الكفاءات الحالية داخلياً"، مع الموازنة التنظيمية التي أشار إليها المبحوث رقم (4) من خلال حماية الكيان عبر الامتثال التام ل "الإجراءات القانونية والإدارية المعمول بها لضمان الشفافية"؛ كآلية تضمن الاستفادة القصوى من أي ميزة تشريعية متاحة، وتصب هذه الجهود مجتمعة في صياغة استراتيجية دفاعية تضمن ما شدد عليه المبحوث رقم (7).

جدول رقم (46): مدى ضمان القوانين الخاصة بالمؤسسات الصغيرة لحقوق المؤسسة في حالة الإفلاس

الفئة	التكرار	النسبة(%)
لا	2	10.0
إلى حدّ ما	8	40.0
نعم	10	50.0
المجموع	20	100.0

المصدر: من إعداد الطالبتان بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

يُبين الجدول رقم (46) آراء وتوقعات مسيري المؤسسات الصغيرة في ولاية الوادي بشأن مستوى الحماية القانونية والضمانات التشريعية المتاحة لكياناتهم في حال مواجهة شبح التعثر المالي الحاد أو الإفلاس؛ حيث احتلت الإجابة ب "نعم" المرتبة الأولى بنسبة بلغت (50.0%) وبتكرار شمل (10) مؤسسات، تليها الإجابة ب "إلى حدّ ما" في المرتبة الثانية بنسبة (40.0%) وبتكرار قدره (8) مؤسسات، في حين تذيل خيار نفي الضمانات "لا" المرتبة الأخيرة بنسبة (10.0%) وبتكرار اقتصر على مؤسستين فقط. وتُعزى هذه النتيجة الإيجابية عموماً (بإجمالي 90% للتأثير الكلي والجزئي للضمانات) إلى الترسانة التشريعية الحالية وقوانين الاستثمار والمقاولاتية المعاصرة، والتي باتت تدرج آليات حمائية ملموسة لإعادة جدولة الديون، وإعادة الهيكلة المالية، فضلاً عن وجود صناديق تضمن القروض وتتحمل جزءاً من المخاطر الاستثمارية (مثل صندوق ضمان أخطار القروض) لحماية الشركاء والمسيرين من التبعات القضائية الشخصية للإفلاس غير التقصيري. وفي المقابل، فإن النسبة الضئيلة الرافضة (10%) تعكس تخوف بعض المسيرين من تعقيدات مساطر التسوية القضائية وطول آجال تصفية الشركات في الواقع العملي.

ويتطابق هذا التوزيع الإحصائي مع المعطيات الكيفية المستقاة من المقابلات الميدانية حيث يفسر هذا الشعور بالأمان التشريعي والقانوني لدى أغلبية العينة (50%) ما أكد عليه المبحوث رقم (4) والمبحوث رقم (5) من الالتزام بالمسارات الرسمية حمايةً للمؤسسة؛ إذ يرى المبحوث رقم (4) أن السير "وفق الإجراءات القانونية والإدارية المعمول بها يضمن الشفافية"، وهو ما يجعل المؤسسة في وضعية قانونية سليمة تتيح لها الاستفادة من مظلة الحماية عند الأزمات، في حين يربط المبحوث رقم (5) التسيير ب "الضوابط والآليات التنظيمية المعتمدة" كدعامة أمان. ومن جهة أخرى، يتقاطع خيار الأثر النسبي "إلى حد ما" (40%) مع واقع عجز تلك القوانين عن تعويض الخسائر التجارية البحتة، مما يفسر التخوف الدائم للمسيرين مما صرح به كل من المبحوث رقم (1) والمبحوث رقم (5) بشأن "محدودية الإمكانات المالية والظروف الاقتصادية الصعبة"؛ وهي هواجس تدفع الإدارة دوماً لعدم الاتكال على الضمانات القانونية اللاحقة، بل المبادرة بالتحوط الاستباقي عبر ما اقترحه المبحوث رقم (3) من "عقلنة استخدام الموارد المتاحة وتدريب الكفاءات الحالية داخلياً"؛ كآلية تسييرية وقائية تضمن البقاء الميداني وتدعم الرؤية الجوهرية التي لخصها المبحوث رقم (6

جدول رقم (47): نوع الدعم الذي تحتاجه المؤسسة لضمان استمرارية نشاطها

الفئة	التكرار	النسبة(%)
دعم مالي	10	50.0

تسهيلات في الإجراءات الإدارية	5	25.0
تسهيلات جبائية	3	15.0
دعم في التكوين وتحسين الكفاءات	2	10.0
المجموع	20	100.0

المصدر: من إعداد الطالبتان بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

يُبين الجدول رقم (47) الأولويات والاحتياجات الاستراتيجية التي يراها مسيرو المؤسسات الصغيرة في ولاية الوادي كفيلة بتأمين ديمومة نشاطهم وتنافسيتهم في السوق؛ حيث احتل الدعم المالي المرتبة الأولى بنصف إجمالي العينة وبنسبة بلغت (50.0%) وبتكرار قدره (10) مؤسسات، تليها التسهيلات في الإجراءات الإدارية في المرتبة الثانية بنسبة (25.0%) وبتكرار شمل (5) مؤسسات، وحلت التسهيلات الجبائية في المرتبة الثالثة بنسبة (15.0%) وبتكرار تمثل في (3) مؤسسات، في حين تذيل عائق الدعم في التكوين وتحسين الكفاءات المرتبة الرابعة والأخيرة بنسبة (10.0%) وبتكرار اقتصر على مؤسستين فقط. وتُعزى الصدارة المطلقة للمطالب المالية (50%) إلى أزمة السيولة المزمنة وحاجة هذه الكيانات المستمرة لرأس المال العامل والتمويلات منخفضة التكلفة لمجابهة مصاريف الاستغلال، بينما يفسر التوجه نحو التسهيلات الإدارية والجبائية (بإجمالي 40%) رغبة المسيرين في خفض تكلفة المعاملات الخارجية والعبء الضريبي الذي ينخر ربحيتهم، في حين يعكس الترتيب الأخير لدعم التكوين (10%) النظرة الظرفية لبعض المسيرين الذين يفضلون حل الأزمات المادية العاجلة أولاً قبل الاستثمار في رأس المال البشري.

ويتكامل هذا التوزيع الإحصائي للاحتياجات بشكل وثيق مع المعطيات الكيفية المستقاة من المقابلات الميدانية، حيث يجد ارتكاز نصف المطالب حول الدعم المالي (50%) تبريره المباشر والملح فيما صرح به كل من المبحوث رقم (1) والمبحوث رقم (5) من المعاناة الهيكلية من "محدودية الإمكانات المالية والظروف الاقتصادية الراهنة التي تؤثر سلباً على التوسع والبقاء"؛ إذ يمثل المال لديهم صمام الأمان الأول ضد مخاطر التوقف. ومن جهة أخرى، يتقاطع مطلب التسهيل الإداري والجبائي (40%) مع طموح المسيرين لتجاوز البيروقراطية وتقلبات السوق، وهو ما يفسر التزامهم التام ب "الإجراءات القانونية والإدارية المعمول بها لضمان الشفافية وتكافؤ الفرص" رغبةً منهم في أن يقابل هذا الامتثال مرونة رسمية متبادلة تحمي نشاطهم. ورغم الحلول الذاتية التي يقدمها المبحوث رقم (3) لتغطية عجز التكوين الخارجي عبر "التركيز على عقلنة استخدام الموارد وتفعيل التدريب ونظام

التقييم والمرافقة داخلياً"، إلا أن حاجة المؤسسات لالتفاتة حقيقية من الدولة بتقديم حزم دعم متكاملة تظل المطلب الأساسي، كونه يضمن في النهاية الرؤية الاستراتيجية التي تلخصت في طرح المبحوث رقم (4).

جدول رقم (48): مساهمة دعم الدولة في خلق مناصب عمل داخل المؤسسة

الفئة	التكرار	النسبة(%)
أحيانًا	8	40.0
نعم	12	60.0
المجموع	20	100.0

المصدر: من إعداد الطالبتان بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

يُظهر الجدول رقم (48) تفاؤلاً ملموساً وثقة كبيرة من قِبل مسيري المؤسسات الصغيرة في ولاية الوادي بشأن الانعكاسات الإيجابية للمرافقة الحكومية على قدراتهم الاستقطابية وتوسيع هياكلهم البشرية؛ حيث احتلت الإجابة ب "نعم" المرتبة الأولى بنسبة بلغت (60.0%) وبتكرار قدره (12) مؤسسة، في حين جاءت الإجابة ب "أحياناً" في المرتبة الثانية والأخيرة بنسبة بلغت (40.0%) وبتكرار شمل (8) مؤسسات، مع تسجيل انعدام تام لنفي الأثر المباشر ("لا"). وتُعزى هذه النتيجة المرتفعة والمؤيدة للأثر التشغيلي (60%) إلى أن تدفقات الدعم بمختلف أشكالها (تمويلات، إعفاءات ضريبية، أو تسهيلات إجرائية) تمنح المؤسسة الصغيرة الأريحية المالية والتنظيمية اللازمة للانتقال من مرحلة الاستقرار والتحوط إلى مرحلة التوسع الميداني، مما يتطلب طردياً فتح مناصب شغل جديدة لتغطية خطوط الإنتاج أو الخدمات المستحدثة. وفي المقابل، فإن نسبة ال 40% المتبقية التي حصرت المساهمة في خانة التذبذب ("أحياناً") ترى أن التوظيف المرتبط بالدعم يظل مشروطاً باستقرار الظروف الاقتصادية العامة وثبات معدلات الطلب في السوق المحلية لضمان عدم تحول العمالة الجديدة إلى عبء مالي لاحقاً.

ويتطابق هذا التوزيع الإحصائي للأثر التشغيلي بشكل وثيق مع المعطيات الكيفية المستقاة من المقابلات الميدانية، حيث يجد الارتباط الوثيق بين تلقي الدعم وخلق مناصب شغل جديدة (60%) تفسيره المباشر في كونه العلاج الأنجع للعائق الأكبر الذي أثاره كل من المبحوث رقم (1) والمبحوث رقم (5) والمتمثل في "محدودية الإمكانات المالية والظروف الاقتصادية الصعبة التي تؤثر سلباً على التوسع"؛ إذ إن تدخل الدولة بالدعم يرفع هذا العبء المالي ويشجع المسير على كسر جدار التردد والاستقطاب. ومن الناحية التنظيمية، يتقاطع هذا النمو البشري المدعم مع آليات الانتقاء والضبط الإداري لضمان نجاعة الموارد البشرية المستحدثة؛ حيث يشير المبحوث

رقم (4) إلى الاستناد ل "مسابقات وامتحانات توظيف مقننة وفق الإجراءات القانونية المعمول بها لضمان الشفافية"، في حين يضمن المسيرون ديمومة هذه المناصب الجديدة عبر القنوات التسييرية التي طرحها المبحوث رقم (3) والمتمثلة في "تفعيل نظام التقييم والمرافقة قبل التثبيت لضمان الاستقرار المهني" والعقلانية التامة في الإدارة. وتصب هذه الدورة (من الدعم الحكومي إلى التوظيف المقنن ثم الاستبقاء التدريبي) في تجسيد الرؤية الاستراتيجية التي أكد عليها المبحوث رقم (1) والمتمثلة في "توقع متطلبات السوق وضمان استمرارية النشاط الاقتصادي للمؤسسة وبقائها".

جدول رقم (49): نتائج مساهمة دعم الدولة في المؤسسة

الفئة	التكرار	النسبة(%)
في حالة الإجابة ب ''نعم ''	8	.040
زيادة التوظيف	7	5.03
توسيع المؤسسة	3	15.0
استقرار العمال	2	.001
المجموع	20	100.0

المصدر: من إعداد الطالبتان بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

يُبين الجدول رقم (49) الثمار الميدانية والآثار التنموية التي ترتبت على تلقي الدعم الحكومي بمختلف صيغه لدى المؤسسات الصغيرة في ولاية الوادي (بناءً على إجابات المسيرين الاثني عشر الذين أكدوا نجاعة الدعم في الجدول السابق رقم 48 وبصورة متطابقة إحصائياً)، حيث حلت فئة النفي والتصفية "نعم "في المرتبة الأولى بنسبة بلغت (40.0%) وبتكرار قدره (8) مؤسسات، في حين تصدرت زيادة التوظيف الآثار المحققة لدى الفئة المستهدفة مستحوذة على المرتبة الثانية بنسبة بلغت (35.0%) وبتكرار شمل (7) مؤسسات، تليها في المرتبة الثالثة فئة توسيع المؤسسة بنسبة بلغت (15.0%) وبتكرار (3) مؤسسات، وحلّ استقرار العمال في المرتبة الرابعة والأخيرة بنسبة بلغت (10.0%) وبتكرار اقتصر على مؤسستين فقط. وتُعزى صدارة "زيادة التوظيف" (35%) إلى أن المرافقة الحكومية الحالية ترتبط في جوهرها ببرامج التشغيل الوطنية التي تمنح امتيازات للمؤسسات مقابل امتصاص البطالة المحلية، بينما يُعبر "توسيع المؤسسة واستقرار عمالها" (بإجمالي 25%) عن الأثر الاستراتيجي

التراكمي؛ حيث يساهم الدعم في توفير بيئة عمل مريحة تتيح للمسير تجديد معداته والاستثمار في الحفاظ على كفاءاته البشرية الحالية.

ويتطابق هذا التوزيع الإحصائي لنتائج الدعم بشكل وثيق مع المعطيات الكيفية المستقاة من المقابلات الميدانية، حيث يفسر التوجه نحو "زيادة التوظيف" وتوسيع النشاط ما صرح به كل من المبحوث رقم (1) والمبحوث رقم (5) بشأن حاجتهم المستمرة لكسر عائق "محدودية الإمكانات المالية والظروف الاقتصادية الصعبة التي تؤثر سلباً على التوسع وخلق الوظائف"، فالسيولة والامتيازات المتأتية من دعم الدولة ترفع هذا العبء المالي وتسمح بفتح مناصب جديدة، ومن جهة أخرى، يتقاطع أثر الدعم في "استقرار العمال" مع الطروحات التسييرية العقلانية لكل من المبحوث رقم (3) والمبحوث رقم (4)؛ حيث يتيح الاستقرار المالي المتولد عن الدعم الحكومي فرصة سانحة للإدارة لتطبيق آليات التنمية البشرية عبر "تفعيل نظام التقييم والمرافقة والترقية المهنية قبل التثبيت لضمان الاستقرار المهني"، مع ضبط عمليات التوظيف الإضافية وسيرها "وفق الإجراءات القانونية والإدارية المعمول بها للضمان الشفافية وتكافؤ الفرص" وتحت مظلة "الضوابط والآليات التنظيمية المعتمدة" وتصب هذه المخرجات التنموية مجتمعة في تجسيد الغاية الاستراتيجية التي أكد عليها المبحوث رقم (1).

المبحث الثالث : مناقشة نتائج الدراسة في ضوء فرضياتها و الدرسات السابقة

المطلب الأول: مناقشة وتفسير نتائج البيانات الشخصية

1/ نتائج البيانات الشخصية:

أظهرت نتائج الدراسة الميدانية المطبقة على عينة متكونة من (20) مفرودة من أصحاب ومسيري المؤسسات الصغيرة بولاية الوادي، جملة من المؤشرات الديموغرافية والمهنية ذات الدلالات السوسيولوجية والاقتصادية الهامة، ويمكن سرد أبرز هذه النتائج وتحليلها فيما يلي:

أولاً: التركيبة العمرية والفتوة الإدارية

أبانت المؤشرات الإحصائية عن هيمنة واضحة للفئات الشابة والمتوسطة في قيادة وتسيير المؤسسات الصغيرة بمنطقة الدراسة؛ حيث احتلت الفئة العمرية الشابة (من 25 إلى 35 سنة) المرتبة الأولى بنسبة 45.0% (بواقع 9 تكرارات)، تلتها مباشرة الفئة العمرية المتوسطة (من 36 إلى 45 سنة) بنسبة 35.0% (بواقع 7 تكرارات) بحيث تشكّل الفئتان الشابة والمتوسطة معاً 80.0% من إجمالي عينة الدراسة، في حين انحصرت الفئة الأكبر سناً (من 46 إلى 55 سنة) في نسبة 20.0% فقط.

ويُعزى هذا الارتفاع الملحوظ في نمو القيادات الشابة إلى توجهات البيئة الاقتصادية الجديدة في الجزائر وتحديداً في ولاية الوادي، والتي تتميز باندفاع خريجي الجامعات والشباب نحو خيار ريادة الأعمال وتأسيس المقاولات الناشئة، مستفيدين من آليات الدعم والتمويل الحكومية (مثل وكالات دعم وتنمية المقاولاتية)، كما يعكس هذا المؤشر امتلاك هذه الفئات للطاقة والقدرة الديناميكية اللازمة لمواجهة تحديات التسيير الميداني في مراحل التأسيس والنمو.

ثانياً: النوع الاجتماعي (الجنس) واقتحام المرأة لقطاع الأعمال

أظهر توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس تفوقاً لفئة الذكور الذين سجلوا التكرار الأعلى بـ 12 فرداً وبنسبة 60.0%، في حين سجلت فئة الإناث حضوراً معتبراً بتكرار قدره 8 أفراد وبنسبة بلغت 40.0% من القوام الإجمالي للعينة.

وعلى الرغم من أن تفوق نسبة الذكور يتسق مع الخصائص التقليدية لسوق العمل في القطاع الخاص الذي يتطلب حركية مستمرة، إلا أن وصول نسبة مشاركة المرأة إلى 40.0% يُعد مؤشراً سيسيولوجيا قوياً وثميناً، يعكس هذا التحول التغيرات الثقافية والاقتصادية الحاصلة في المجتمع المحلي لولاية الوادي، حيث اقتحمت المرأة بشكل لافت مجال إدارة ومقاولاتية المؤسسات الصغيرة، مما يبرز دورها المتنامي في قيادة الهياكل التسييرية والمساهمة الفعالة في خلق بيئات تشغيلية جديدة للحد من البطالة.

ثالثاً: السيطرة الحاسمة للمستوى التعليمي الجامعي

كشفت النتائج المتعلقة بالخلفية التعليمية عن ملمح قيادي وإداري متميز وعالي التأهيل للمؤسسات محل الدراسة؛ حيث سجل المستوى التعليمي الجامعي سيطرة حاسمة وشبه مطلقة بنسبة بلغت 85.0% (بواقع 17 فرداً)، في حين توزعت النسب المتبقية الضئيلة بين المستوى الثانوي بنسبة 10.0% (فردين)، والمستوى المتوسط بنسبة 5.0% (فرد واحد).

وتُعبر هذه النتيجة عن تحول استراتيجي في الفكر المقاولاتي بالمنطقة، حيث أصبحت حيازة الشهادة الجامعية قاسمًا مشتركًا لأغلب الملاك والمسيرين. ويرجع ذلك إلى أن التوجه نحو خيار الاستثمار الخاص أضحى البديل الاستراتيجي الأول لخريجي الجامعات لتفادي البطالة الهيكلية

المطلب الثاني:مناقشة وتفسير النتائج في ضوء الفرضية الأولى

أظهرت النتائج الإحصائية المتعلقة بأسئلة المحور الأول (البيانات الشخصية)التي أثبتت بوضوح أن المؤسسات الصغيرة تعتمد على حزمة متنوعة وغير نمطية من الآليات لاستقطاب وتشغيل العمال؛ حيث جاء

الاعتماد على استقطاب حاملي الشهادات الجامعية بنسبة 65.0% كخيار استراتيجي لتلبية احتياجات المؤسسة من الكفاءات المعرفية الحديثة. بالتوازي مع استخدام المقابلات العملية بنسبة 30.0% كمعيار أساسي للاختيار والتصفية، والاعتماد المتنامي على القنوات الرقمية ومنصات التواصل الاجتماعي بنسبة 25.0% في نشر طلبات التوظيف وعصرنة آليات الاستقطاب.

تتطابق هذه النتيجة بشكل وثيق مع ما توصلت إليه دراسة (سليمان بوفاسة وموسى السعداوي، 2015) والتي أكدت نتائجها الإحصائية أن فئة الجامعيين هي الأكثر إقبالاً ونشاطاً في إنشاء وإدارة المشاريع الصغيرة بنسبة 61.0% مما يفسر منطقياً النسبة المرتفعة في دراستنا الحالية (65.0%)؛ حيث يميل أصحاب الفكر الأكاديمي والشهادات العليا إلى تفضيل واستقطاب الكفاءات المماثلة لهم علمياً لضمان جودة الأداء الاقتصادي ومواكبة متطلبات التسيير الحديثة.

كما تتقاطع هذه النتيجة مع التوجه العام ل دراسة (قطوش رزق، 2020) التي اعتبرت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بمثابة "آليات النظم التشغيلية الجديدة، وهذا يبرر تماماً ما أظهرته نتائجنا من تراجع الاعتماد على وكالات التشغيل الرسمية التقليدية بنسبة 65.0%، والتوجه بدلاً من ذلك نحو قنوات استقطاب رقمية وأدوات مرنة تواكب العصر الاستثماري الجديد، وبناءً على هذه التوافقات، يتأكد قبول وتحقق الفرضية الأولى والتي تنص عل أنه: " المؤسسات الصغيرة تعتمد على حزمة متنوعة وغير نمطية من الآليات لاستقطاب وتشغيل العمال ".

المطلب الثالث: مناقشة وتفسير النتائج في ضوء الفرضية الثانية

كشفت القراءة الإحصائية المعمقة للمحور الثاني عن وجود بيئة طاردة ومعوقات مركبة تؤثر بشكل مباشر على ديمومة الوظائف؛ حيث شكل عائق نقص التمويل العقبة الكبرى بإجماع مطلق 100.0%، وتسبب في كبح قدرة هذه المؤسسات على التوسع، مما انعكس سلباً على التوظيف من خلال إجبار 35.0% على تأجيل التوظيف و30.0% على تسريح وتقليص العمالة الحالية. هذا الحصار المالي تزامن مع حصار تنظيمي وبيروقراطي معقد اشتكت منه الغالبية الساحقة من المبحوثين بنسبة 90.0%، فضلاً عن قوانين عمالية تشريعية غير مرنة بنسبة 60.0%.

تلتقي هذه النتيجة وتتقاطع بشكل حاد مع ما توصلت إليه دراسة (سليمان بوفاسة وموسى السعداوي، 2015)، حيث كشفت أن نسبة ضئيلة جداً من المؤسسات الصغيرة (36.0% فقط) هي القادرة على تشغيل عمال ضمنها. وأرجعت الدراسة السابقة ذلك القصور صراحةً إلى "تعقد الإجراءات الإدارية وصعوبة التخطيط

للمشروع والتوسعة فيه" وهو ما يفسر ويدعم بقوة نتائج دراستنا الحالية التي أظهرت أن البيروقراطية (90.0%) ونقص التمويل (100.0%) يمثلان حجر عثرة يمنع المؤسسات من صياغة عقود عمل دائمة ومستقرة، ويجعل وظائفها تتسم بالهشاشة أو الموسمية والتأجيل الإجباري لطلب العمالة.

كما ترتبط هذه العقبات بما أشارت إليه دراسة (بوشنافة عبد الكريم ورحمان آمال،ص3، 2023) من أن تكمن أهمية هذه المؤسسات في كونها سهلة الإنشاء والتدبير وتلائم خصائص الدول النامية لقلة تكاليفها. إلا أن اصطدامها بالواقع التنظيمي والمالي المعقد يُحيد هذا الدور التنموي ويجعلها عاجزة عن الحفاظ على استقرار كادرها البشري المؤهل (35.0% يعانون من تسرب الكفاءات نتيجة ضعف الأجور). بناءً على هذه الأدلة المقارنة، يتأكد قبول وتحقق الفرضية الثانية والتي تنص عل أنه: " توجد صعوبات اقتصادية وتنظيمية تواجه المؤسسات الصغيرة في خلق مناصب عمل دائمة".

المطلب الرابع: مناقشة وتفسير النتائج في ضوء الفرضية الثالثة

أثبت التحليل الإحصائي لهذه الفرضية الأهمية البالغة لدعم الدولة باعتباره شريان الحياة الأساسي للمشاريع المصغرة، فرغم الشكوى من عدم كفاية التسهييلات التمويلية الحالية وعدم ملاءمتها بنسبة 45.0%، إلا أن هناك اتفاقاً كبيراً بنسبة 90.0% (بين نعم وإلى حد ما) على أن الدعم الحكومي يمنح المؤسسة القدرة والمقومات الأساسية لخلق واستحداث وظائف جديدة للعاطلين عن العمل، وتأكد ذلك من خلال إقرار 45.0% بأن توجيه أي دعم مستقبلي سينعكس فوراً في زيادة معدلات التشغيل والتوظيف.

تتطابق هذه النتيجة بشكل كامل مع دراسة (بوشنافة عبد الكريم ورحمان آمال، 2023) التي خلصت إلى أن تطور ونمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر راجع أساساً إلى "اهتمام الدولة بهذا القطاع"، وأن زيادة هذا الاهتمام والدعم قد أدى مباشرة إلى انخفاض معدلات البطالة.

وتتكامل هذه الرؤية مع ما أثبتته دراسة (قطوش رزق، 2020) بالأرقام، حيث أوضحت أن نمو وتطور هذه المؤسسات يعود إلى جهود الدولة عبر برامج تنموية وهيئات داعمة، مما رفع مساهمتها في توفير فرص العمل لتصل إلى 32.05% سنة 2020، مشكّلة دليلاً قاطعاً على نجاعتها في التخفيف من البطالة متى ما توفرت الرعاية الحكومية.

هذا الارتباط العضوي بين الدعم والتشغيل يفسر منطقياً نتيجة دراستنا الحالية، حيث اعتبر 60.0% من أصحاب المؤسسات أن استمرار الدعم والمرافقة الحكومية (سواء المالي ب 50.0% أو الإداري ب 25.0%) هو شرط وجودي لضمان استقرار العمالة الحالية وعدم انهيار مناصب الشغل المفتوحة. بناءً على هذه الحجج،

نعلن قبول وتحقق الفرضية الثالثة والتي تنص عل أنه: " يوجد دور لدعم الدولة للمؤسسات الصغيرة في توفير فرص عمل".

المطلب الخامس: مناقشة وتفسير النتائج في ضوء الفرضية العامة

– نتيجة الفرضية العامة للدراسة

انطلاقاً من التحليلات الإحصائية والمناقشات المقارنة للفرضيات الجزئية، نصل إلى صياغة النتيجة الإجمالية للفرضية العامة التي تجيب عن الإشكالية المحورية للبحث:

النتيجة العامة:

" تؤدي المؤسسات الصغيرة في الجزائر دوراً حيوياً ومحورياً في تقليص معدلات البطالة واستحداث مناصب الشغل (خاصة للنخب الجامعية) إلا أن هذا الدور التنموي لا يعمل بمعزل عن البيئة المحيطة؛ بل يظل مشروطاً ومقيداً بمدى قدرة المؤسسة على الصمود أمام العقبات الاقتصادية والتنظيمية من جهة، ومرهوناً باستدامة وجودة برامج الدعم والتمكين الحكومي الموجهة لها من جهة أخرى ".

وتتحرك هذه النتيجة في حلقة طردية متكاملة؛ فكلما تبنت المؤسسات آليات استقطاب حديثة تعتمد على الكفاءة العلمية (الفرضية الأولى) واكبه تذليل حقيقي للعقبات المالية والبيروقراطية الطاردة للاستقرار العمالي (الفرضية الثانية) وعُزز بمرافقة تمويلية مستدامة من الدولة (الفرضية الثالثة) تضاعفت قدرة هذا القطاع هندسياً على توليد وظائف دائمة ومستقرة، مما يساهم بشكل حقيقي في كبح معدلات البطالة وتحقيق التنمية المستدامة.

الاستنتاجات

بناءً على ما تقدم من عرض وتحليل ومناقشة مقارنة، يمكن بلورة أهم الاستنتاجات التي خلصت إليها الدراسة في النقاط التالية:

- تأكيد الهوية الأكاديمية للمقاولاتية الناشئة: تحول قطاع المؤسسات الصغيرة من النمط الحرفي والتقليدي إلى نمط تسيير أكاديمي تقوده الطاقات الشابة (85% جامعيون)، مما جعل هذه المؤسسات تميل لتشغيل واستقطاب حاملي الشهادات العليا بنسبة 65%، وهو ما يتطابق مع أدبيات الدراسات السابقة التي جعلت الجامعيين في صدارة قادة هذا القطاع بنسبة 61%.
- الانتقال نحو الاستقطاب الرقمي والمرن: تخلت المؤسسات الصغيرة بشكل ملحوظ عن قنوات التوظيف الإدارية التقليدية الرسمية (بنسبة زهد واضحة بلغت 65%)، وتوجهت بديل سري وعصري نحو آليات

الاستقطاب المرنة كالمقابلات المباشرة والإعلانات الرقمية عبر شبكات التواصل الاجتماعي للتخفيف من قيود البيروقراطية وسرعة سد الاحتياجات الوظيفية.

- التمويل كشريان أساسي للاستقرار الوظيفي: يمثل غياب التمويل الملاءم ونقص السيولة التهديد الأكبر لهيكل التشغيل (بإجماع 100%)، حيث تترجم الأزمات المالية فوراً إلى قرارات سلبية تمس كادر العمال من خلال تأجيل التوظيف الجديد بنسبة 35% أو اللجوء للحلول القاسية المتمثلة في تقليص وتسريح العمالة الحالية بنسبة 30%.
- هشاشة الوظائف نتيجة العوائق الهيكلية: أثبتت الدراسة أن تعقد الإجراءات الإدارية والبيروقراطية بنسبة 90%، وغياب المرونة في القوانين والتشريعات العمالية بنسبة 60%، هما السببان الرئيسيان خلف ضعف قدرة هذه المؤسسات على توفير بيئة عمل مستقرة، مما يفسر النسبة الضئيلة للتشغيل التي سجلتها الدراسات السابقة (36% فقط) والناتجة عن بيئة تنظيمية طاردة لا تحمي المستثمر الصغير.
- عضوية العلاقة بين الدعم الحكومي والتشغيل: خلصت الدراسة إلى أن الدعم الحكومي يمثل صمام الأمان والمحرك الأساسي لعمليات التوظيف الجديدة ومجابهة البطالة بنسبة تزيد عن 90% (بين نعم وإلى حد ما)، وأن استمرارية المرافقة المالية والجبائية تعد شرطاً وجودياً ل 60% من أصحاب المؤسسات لضمان بقائها في السوق وتحويل مناصب الشغل من وظائف مؤقتة وهشة إلى وظائف دائمة ومستقرة.

خلاصة الفصل الثاني

سعت هذه الدراسة إلى تبين دور المؤسسات الصغيرة في تقليص معدلات البطالة بالجزائر، مفرزةً حزمة من النتائج الإحصائية والميدانية؛ حيث أثبتت كفاءة هذا القطاع في توفير فرص العمل واستقطاب الكفاءات الشابة التي غدت تقوده بنسبة 85%. كما أبرزت النتائج مرونة واضحة في التكيف مع متطلبات السوق من خلال اعتماد هذه الكيانات على أدوات استقطاب وعصرنة رقمية بنسبة تجاوزت 65% متجاوزة القنوات الرسمية التقليدية، ليبقى دورها التنموي والتشغيلي متوقفاً على كسر المعوقات الهيكلية المتمثلة في نقص التمويل والبيروقراطية وتصلب القوانين العمالية التي تحرم وظائفها من ميزة الاستقرار والديمومة.

وبناءً على ذلك، تخلص الدراسة إلى أن برامج الدعم الحكومي (المالي والجبائي والإداري) تمثل شريان الحياة الوجودي لضمان بقاء 60% من هذه المؤسسات في السوق ومحركها الفعلي لاستحداث وظائف جديدة. ونستنتج في الأخير أن المؤسسات الصغيرة تمتلك المقومات الفكرية والهيكلية لتكون بديلاً اقتصادياً فعالاً في مكافحة البطالة، شريطة تبني استراتيجية وطنية شاملة تفكك العقبات الإدارية البيروقراطية، وتُعيد هندسة صيغ التمويل البنكي لتكون أكثر مرونة وتلاؤماً مع طبيعة الاستثمارات المصغرة والناشئة.

خاتمة

خاتمة:

في ختام هذه الدراسة يتضح أن المؤسسات الصغيرة أصبحت تشكل أحد أهم الفواعل الاقتصادية والاجتماعية في المجتمع الجزائري لما تؤديه من دور محوري في تنشيط الحركة الاقتصادية المحلية والمساهمة في امتصاص البطالة، خاصة في ظل التحولات الاقتصادية الراهنة والتحديات المرتبطة بسوق العمل، وقد أبرزت الدراسة الميدانية المنجزة على مستوى المؤسسات الصغيرة بولاية الوادي أن هذه المؤسسات لم تعد مجرد وحدات إنتاجية محدودة النشاط، بل تحولت إلى فضاءات تنظيمية واقتصادية تسعى إلى تحقيق التوازن بين الاستمرارية الاقتصادية والوظيفة الاجتماعية المتمثلة في خلق فرص العمل واستقطاب اليد العاملة.

وقد كشفت نتائج الدراسة أن المؤسسات الصغيرة تعتمد على مجموعة من الآليات التنظيمية الحديثة في استقطاب العمالة، حيث تحتل الكفاءة المهنية موقع الصدارة ضمن معايير الاختيار والتوظيف وهو ما يعكس توجها عقلانًا متزايدا لدى مسيري هذه المؤسسات نحو الاعتماد على الفعالية المهنية بدل الاعتبارات التقليدية المرتبطة بالعلاقات الشخصية أو المحسوبية، كما أظهرت النتائج أن غالبية المؤسسات تعتمد على الاختبارات المهنية والمقابلات العملية للتأكد من مدى توافق مهارات المترشحين مع متطلبات المناصب، الأمر الذي يعكس تنامي الوعي التنظيمي داخل هذه المؤسسات بأهمية المورد البشري باعتباره عنصرا حاسما في تحقيق الاستقرار والإنتاجية.

كما بينت الدراسة أن الحوافز المادية خاصة الأجور والمكافآت تشكل وسيلة أساسية لجذب اليد العاملة والمحافظة عليها في ظل المنافسة القائمة داخل سوق العمل وصعوبة استقطاب الكفاءات المتخصصة، وفي السياق ذاته أظهرت النتائج توجها واضحا نحو استخدام الوسائل الحديثة والرقمية في التوظيف، سواء عبر مواقع التواصل الاجتماعي أو المنصات الإلكترونية المختلفة وهو ما يعكس محاولة المؤسسات الصغيرة مواكبة التحولات التكنولوجية والاستفادة من الرقمنة في تسهيل عمليات الاستقطاب والبحث عن الكفاءات.

ومن جهة أخرى أكدت الدراسة أن ثقافة المؤسسة بما تتضمنه من قيم تنظيمية وبيئة عمل وأساليب تسيير تلعب دورا بالغ الأهمية في جذب العمال وتحقيق الاستقرار المهني، حيث أصبح العامل لا يبحث فقط عن العائد المادي، بل يهتم أيضا بالمناخ التنظيمي والنفسي داخل المؤسسة، كما أظهرت النتائج أن المؤسسات الصغيرة تحرص بدرجات متفاوتة على احترام القوانين والإجراءات التنظيمية أثناء عمليات التوظيف، بما يعكس إدراكا متزايدا لأهمية الحوكمة التنظيمية والشفافية في تسيير الموارد البشرية.

وفي المقابل كشفت الدراسة عن وجود مجموعة من الصعوبات والتحديات التي تواجه المؤسسات الصغيرة وتحد من قدرتها على خلق مناصب عمل دائمة ومستقرة وفي مقدمتها ارتفاع تكاليف الإنتاج وصعوبة الحصول على التمويل وضعف الإمكانيات المالية، إضافة إلى مشكلة دوران العمل وعزوف بعض الشباب عن بعض المناصب التي تتطلب جهدا أو مهارات متخصصة، وقد أظهرت النتائج أن هذه التحديات لا تؤثر فقط على التوسع الاقتصادي للمؤسسة، بل تنعكس أيضا على قدرتها الاستيعابية للتشغيل واستقرار اليد العاملة.

كما أوضحت الدراسة أن المؤسسات الصغيرة ورغم محدودية إمكانياتها تحاول التكيف مع هذه التحديات من خلال تبني استراتيجيات متنوعة، مثل الاعتماد على التوظيف الداخلي والاستعانة بجهات خارجية كوكالات التشغيل والعمل على تحسين بيئة العمل ورفع مستوى الانضباط والتنظيم داخل المؤسسة، غير أن استمرار هذه الصعوبات قد يحد من فعالية هذه المؤسسات في أداء دورها التنموي والاجتماعي إذا لم تحظ بالدعم والمرافقة اللازمين من مختلف الهيئات الرسمية والاقتصادية.

وعليه يمكن القول إن المؤسسات الصغيرة بولاية الوادي تساهم بدرجات معتبرة في امتصاص البطالة ودعم التشغيل المحلي، غير أن هذه المساهمة تبقى مرتبطة بمدى قدرتها على تجاوز العراقيل الاقتصادية والتنظيمية التي تواجهها وبمدى توفر بيئة استثمارية ملائمة تسمح لها بالنمو والاستقرار والتوسع، كما تؤكد نتائج الدراسة أن تطوير أداء هذه المؤسسات وتحسين قدرتها التشغيلية يتطلب تعزيز آليات التمويل وتبسيط الإجراءات الإدارية وتوفير التكوين والتأهيل المهني، إلى جانب دعم ثقافة المقاولاتية والابتكار بما يتماشى مع متطلبات التنمية المحلية المستدامة.

وفي ضوء ما توصلت إليه الدراسة، يمكن التأكيد على أن دعم المؤسسات الصغيرة لم يعد خيارا اقتصاديا فحسب، بل أصبح ضرورة اجتماعية وتنموية تفرضها التحولات الراهنة باعتبار هذه المؤسسات أداة فعالة لتحقيق الإدماج الاقتصادي والاجتماعي وتقليص معدلات البطالة وتعزيز الاستقرار الاجتماعي خاصة في المناطق التي تحتاج إلى تنشيط الاستثمار المحلي وخلق ديناميكية اقتصادية مستدامة.

قائمة المراجع والمصادر

قائمة المراجع والمصادر

أولا: الكتب

1. أسامة اليد عبد السميع، مشكلة البطالة في المجتمعات العربية: الأسباب، الآثار، الحلول، الطبعة الثانية، الإسكندرية، دار الفكر الجامعي، 2007
2. د عامر قندلجي، منهجية البحث العلمي، الطبعة الأولى، دار اليازوري العلمية لنشر والتوزيع 2019
3. ذوقان عبيدات، البحث العلمي مفهومه وأدواته وأساليبها، الطبعة 2، دار الفكر لنشر والتوزيع، 2020
4. ربحي مصطفى عليان، إيمان فاضل السامرائي، أساليب البحث العلمي، الطبعة الثانية، دار الصفاء العلمية للنشر والتوزيع، 2018
5. رجاء محمود أبو علام، مناهج البحث في العلوم النفسية والتربوية، الطبعة الرابعة، دار النشر للجامعات، القاهرة «مصر»، 2014
6. سامي محمد ملحم، أساسيات علم النفس، الطبعة 3، دار الفكر ناشرون وموزعون، عمان، 2015
7. سعيد سبعون، الدليل المنهجي في إعداد المذكرات والرسائل الجامعية في علم الاجتماع، الطبعة الثانية، دار القصبة للنشر، الجزائر.
8. صالح بن حمد العساف، المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية، الطبعة 1، العبيكان للنشر، 2018
9. الضامن منذر، منهجية البحث العلمي، الطبعة 3، دار المسيرة لنشر والتوزيع، 2017
10. طارق عبد الرووف عامر، أسباب وأبعاد ظاهرة البطالة، الطبعة الثانية، دار اليازوري العلمية لنشر والتوزيع، 2014
11. محمد سرحان علي المحمودي، مناهج البحث العلمي، الطبعة الثالثة، دار الكتاب، صنعاء، الجمهورية اليمنية، 2015.
12. موريس أنجرس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية: تدريبات علمية، دار القصبة للنشر، الجزائر، 2004.
13. ناصر دادي عدوان، اقتصاد المؤسسة، البطعة الثانية، دار المحمدية العامة، الجزائر، 1998.

ثانيا: المذكرات والأطروحات

1. د. مارية دلماجي، نجاة منصور، آليات دعم وترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة: دراسة حالة الوكالة الولائية للقرض المصغر، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر الأكاديمي، تخصص اقتصاد نقدي بنكي، جامعة زيان عاشور بالجلفة، 2023/2022،.
2. عليون عبد الكريم، دراسة قياسية اقتصادية لسير سوق العمل في الجزائر، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، تخصص اقتصاد كمي، جامعة الجزائر 3، 2018/2017.
3. لهيبات أحمد، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في معالجة مشكلة البطالة ودعم سياسات التشغيل بالبلدان العربية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، تخصص علوم اقتصادية، جامعة الجزائر 3، 2015/2014.

ثالثا: المجلات العلمية والمقالات

1. بوشنافة عبد الكريم، رحمان آمال، "دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التقليل من نسبة البطالة كأحد مؤشرات التنمية المستدامة في الجزائر خلال الفترة 2020/2000."
2. بولحديد مراد، زعيط نور الدين، "تبني أبعاد المسؤولية الاجتماعية وأثرها على أداء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة"، مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، جامعة العربي بن مهيدي، 2024،.
3. د. مولاوي أمينة، "واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر"، مجلة البحوث الاقتصادية والمالية، مخبر التنمية المستدامة في مناطق الهضاب العليا والمناطق الصحراوية، جامعة أم البواقي، 2020،.
4. علي الحوت، النظرية الاجتماعية، اتجاهات الأساسية، منشورات فاليتا، مالطا
5. قطوش رزق، "مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في استحداث مناصب الشغل والتخفيف من حدة البطالة في الجزائر خلال فترة 2020/2002"، مجلة العلوم الإدارية والمالية، جامعة الجزائر 3، مخبر العولمة والسياسات الاقتصادية، 2022.
6. محمد غربي، إبراهيم قلواز، "نحو رؤية لتفسير الظاهرة الاجتماعية"، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، العدد 18، جامعة الشهيد حمة لخضر، 18 أكتوبر 2016.
7. مصطفى رديف، إسماعيل مراد، "المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وإشكالية البطالة في الجزائر"، مجلة الدراسات الاقتصادية، جامعة سيدي بلعباس، عين تموشنت، 2020،.
8. ناجم محمد أبو خويط، "دور المشروعات الصغيرة والمتناهية الصغر في التقليل من حجم البطالة: دراسة ميدانية على المشروعات الصغيرة"، المعهد العالي للعلوم والتقنية، 2023/2022،.

قائمة الملاحق

قائمة الملاحق

ملحق رقم (01):





الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية – الوادي

قسم العلوم الاجتماعية

تخصص: علم اجتماع تنظيم وعمل

الموضوع:

دور المؤسسات الصغيرة في تقليص البطالة
دراسة ميدانية في بعض المؤسسات الصغيرة بولاية الوادي

تحية طيبة وبعد،.....

في إطار إعداد مذكرة ماستر تخصص علم الاجتماع التنظيم والعمل، والموسومة ب: "**دور المؤسسات الصغيرة في تقليص البطالة** "دراسة ميدانية على عينة من المؤسسات الصغيرة بولاية الوادي نضع بين أيديكم هذه الاستمارة، راجين منكم التكرم بالإجابة عن عباراتها بكل صدق وموضوعية، وذلك بوضع علامة (X) في ا"لخانة التي تعبّر عن رأيكم.

نود أن نحيطكم علمًا بأن إجاباتكم ستُستخدم لأغراض البحث العلمي فقط، مع ضمان سريتها التامة.

وفي الختام، نتقدم إليكم بجزيل الشكر وعظيم الامتنان على تعاونكم ومساهمتكم القيّمة، وتفضلوا بقبول أسمى عبارات التقدير والاحترام

اعداد الطالبتين:

- ✓ حمادي عبير
- ✓ صفاء كير

إشراف الدكتورة:

* د تواتي سومية

السنة الجامعية: 2026/2025

المحور الأول: البيانات الشخصية

1. **جنس**: ذكر ☐ أنثى ☐
2. **العمر**: من 25 الي 35 سنة ☐ 36 إلى 45 سنة ☐46 إلي 55 سنة ☐
3. **المستوى التعليمي**: متوسط ☐ ثانوي☐ مهني ☐ جامعي ☐

4 المنصب الوظيفي: صاحب المؤسسة ☐ مسير المؤسسة ☐

عمر المؤسسة:.....**5**

المحور الثاني: تعتمد المؤسسات الصغيرة على اليات تنظيمية لاستقطاب اليد العاملة.

6 ماهي المعايير التي يتم على اساسها اختيار العمال داخل المؤسسة؟

الكفاءة ☐ العلاقات الشخصية ☐ الشهادة ☐ الخبرة ☐ السيرة الذاتية☐

7 هل تعتمد المؤسسة على الحوافز كوسيلة لاستقطاب اليد العاملة/ العمال؟

نعم.☐ لا ☐ أحيانا ☐

في حالة الإجابة بنعم: فيما تتمثل هذه الحوافز؟

الاجور ☐ المكافآت ☐ فرص التكوين والتدريب ☐ الترقيات ☐

8 هل تأخذ المؤسسة بعين الاعتبار الخبرات مهنية أو تقنية عند التوظيف؟

نعم ☐ لا ☐

9 هل تستخدم المؤسسة وسائل حديثة في التوظيف؟

نعم ☐. لا ☐

في حالة الإجابة بنعم: المنصات الرقمية ☐ مواقع التواصل الاجتماعي. ☐الإعلانات الالكترونية ☐ أخرى.....

10. هل تعتمد المؤسسة على العائلة كآلية لاستقطاب العاملين في مؤسستك؟

نعم ☐. لا ☐

11 هل تعتمد المؤسسة على التوظيف الداخلي (ترقية، نقل) كبديل عن إستقطاب اليد العاملة من الخارج؟

نعم ☐ لا ☐ احيانا☐

12. هل تستعين المؤسسة بجهات خارجية لاستقطاب العمال؟

نعم ☐ لا ☐ احيانا ☐

في حالة الإجابة بنعم: ماهي هذه الجهات؟

وكالات تشغيل. ☐ مكاتب خاصة. ☐ منصات توظيف. ☐ شركات استشارية. ☐

13. هل تسجل المؤسسة ارتفاعا في دوران العمل؟

نعم ☐ لا ☐ أحيانا ☐

14. هل ترى أن ثقافة المؤسسة من حيث (قيمها، بيئة العمل، اسلوب الادارة) تؤثر في جذب العمال؟

نعم. ☐ لا. ☐ أحيانا. ☐

15. هل تعتمد المؤسسة على القانون الداخلي فقط أثناء اختيار العمالة؟

نعم ☐. لا ☐

16 هل تعتمد المؤسسة على تجريب العامل لمده معينه كوسيلة لتقييم وإختيار العمال؟

نعم. ☐ لا. ☐ أحيانا ☐

المحور الثالث: الصعوبات الاقتصادية والتنظيمية التي تواجه المؤسسات في خلق مناصب عمل دائمة

17 ماهي الصعوبات التي تواجهها المؤسسة في تدريب العمال داخل المؤسسة؟

ضعف مهارات العامل ☐ صعوبات خاصة بميدان العمل ☐ ارتفاع تكاليف التدريب. ☐ قلة الموارد ☐

18 هل تعاني المؤسسة من نقص الكفاءات المطلوبة في سوق العمل؟

نعم ☐ لا ☐

في حالة الإجابة بنعم: ما نوع نقص الكفاءات: تقنية ☐مهنية ☐ إدارية.

19 ماهي الصعوبات التي تواجه المؤسسة أثناء أثناء اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمالة؟

صعوبات مرتبطة بنظام العمل ☐ صعوبات قانونية ☐ صعوبات مالية ☐ أخرى.....

20 هل تواجه المؤسسة صعوبات في الحصول على التمويل اللازم لخلق فرص عمل؟

نعم ☐. لا ☐ أحيانا ☐

في حالة الإجابة بنعم: ماهي التي تحتاجها المؤسسة

التمويل العائلة والاصدقاء ☐ التمويل البنكي ☐ التمويل الحكومي ☐

21 هل تؤثر الضرائب والرسوم المفروضة على المؤسسة في قدرتها على خلق فرص عمل دائمة؟

نعم ☐ لا ☐. أحيانا. ☐

في حالة الإجابة نعم: ما طبيعة التأثير:

تقليص فرص التوظيف والتوسع ☐ ثبات الاجور والمنح ☐. زيادة تكاليف التشغيل ☐

22 هل تعتبر ضريبة التكوين عائق في عملية خلق مناصب دائمة؟

نعم. ☐ لا ☐

23 هل تواجه المؤسسة صعوبات في الإجراءات التنظيمية المتعلقة بالتوظيف؟

نعم ☐ لا ☐ في حالة الاجابة بنعم ما نوع هذه الصعوبات؟

غياب التخطيط للموارد البشرية ☐. عدم وضوح الهيكل التنظيمي ☐نقص التنسيق الداخلي ☐

أخرى.....

24. هل تؤثر تكاليف الإنتاج المرتفعة على قدرة المؤسسة على توظيف العمال:

نعم ☐ لا ☐ أحيانا ☐

في حالة الاجابة بنعم كيف تؤثر:

تسريح بعض العمال. ☐ التوقف عن توظيف عمال جدد ☐ ضعف الاجور ☐

25 هل تعيق القوانيين المتعلقة بالعمل عملية توظيف عمل جدد؟

نعم ☐ لا ☐ في حالة الإجابة بنعم ما طبيعة العوائق؟:

قيود على توظيف العمال ☐ شروط قانونية معقدة ☐ قيود على الأجور ☐ أخرى.....

26 هل تؤثر البيروقراطية الإدارية على تطوير المؤسسة وخلق وظائف جديدة؟

نعم ☐ لا ☐ في حالة الإجابة بنعم: ما طبيعة التأثير: بطء الإجراءات ☐، نقص الموارد ☐

تعقيد التراخيص ☐

المحور الرابع: دعم الدولة للمؤسسات الصغيرة في توفير فرص عمل

27 هل استفادت مؤسستكم من برامج التمويل التي توفرها الدولة؟

نعم ☐. لا ☐. في حالة الإجابة بنعم: ما نوع التمويل الذي استفادت منه مؤسستكم؟

مالي ☐ قانوني ☐ إداري ☐ تكويني تدريبي ☐ أخرى.....

28 هل تقدم الدولة تسهيلات مالية لدعم مؤسستكم؟

نعم ☐ لا ☐ احيانا ☐

في حالة الإجابة بنعم: هل تساهم هذه التسهيلات المالية في خلق فرص عمل جديدة بالمؤسسة؟

نعم ☐ لا ☐ إلى حدا ما ☐

29 هل تشكل صعوبة الحصول على القروض عائق امام استمرارية المؤسسة؟

نعم ☐ لا ☐ احيانا ☐ الإجابة بنعم: ما نوع الصعوبة:

شروط صارمة ☐ فوائد مرتفعة ☐ نقص الضمانات المطلوبة ☐ أخرى.....

30 هل استفادت المؤسسة من تبسيط الإجراءات القانونية والإدارية الخاصة بالمؤسسات الصغيرة؟

نعم ☐ لا ☐ احيانا ☐

في حالة الإجابة بنعم: هل يساهم ذلك في خلق فرص عمل جديدة؟

نعم ☐ لا ☐ إلى حدا ما ☐

31 هل دعم الدولة المقدم كفيل بضمان استمرارية مؤسستكم وبقاءها في السوق؟

نعم ☐ لا ☐ أحيانا ☐

32 هل تضمن القوانين الخاصة بالمؤسسات الصغيرة حقوق مؤسستكم في حال تعرضت الإفلاس؟

نعم ☐ لا ☐ إلى حدا ما ☐

33 هل تشكل الميزانية المخصصة لتكوين العمال عبئا ماليا يعيق المؤسسة على خلق فرص عمل دائمه؟

نعم ☐ لا ☐ أحيانا ☐

34 ما نوع الدعم الذي تحتاجه المؤسسة لضمان استمرارية نشاطها؟

دعم مالي" ☐ تسهيلات في الإجراءات الإدارية ☐ حماية حقوق العمال ☐

ملحق رقم (02): دليل المقابلة

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية – الوادي

قسم العلوم الاجتماع

استمارة المقابلة

1- هل تشارك في عملية اختيار العمال داخل مؤسستكم بصفة مباشرة؟

2- ما العيار الأكثر تناولا في أختيارك للعمالة؟

3- هل تواجه صعوبات تتعلق بعملية استقطاب العمالة المناسبة لمؤسستكم؟

4- ماهي التحديات التي تواجه مؤسستكم في إستحداث مناصب عمل جديدة؟

5- ما نوع الدعم المقدم للمؤسسة من طرف الدولة؟

6- هل يساهم الدعم المقدم من طرف الدولة في خلق فرص عمل جديدة؟

7- هل تقف المعوقات البيروقراطية حائل أمام التوسع في التوظيف؟

8- ماهي التحديات المستقبيلية التي تواجه المؤسسة في عملية خلق مناصب عمل جديدة؟

ملحق رقم (03): بعض مخرجات برنامج spss

الجنس

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ذكر	12	60,0	60,0	60,0
	أنثى	8	40,0	40,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

المستوى التعليمي

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	متوسط	1	5,0	5,0	5,0
	ثانوي	2	10,0	10,0	15,0
	جامعي	17	85,0	85,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

المنصب الوظيفي

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	صاحب المؤسسة	7	35,0	35,0	35,0
	مسير المؤسسة	13	65,0	65,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

العمر

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	من 25 إلى 35 سنة	9	45,0	45,0	45,0
	من 36 إلى 45 سنة	7	35,0	35,0	80,0
	من 46 إلى 55 سنة	4	20,0	20,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

س1_1

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	عامل	13	65,0	65,0	65,0
	ليست عامل	7	35,0	35,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

س1_2

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	عامل	7	35,0	35,0	35,0
	ليست عامل	13	65,0	65,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

س1_3

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	عامل	2	10,0	10,0	10,0
	ليست عامل	18	90,0	90,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

س1_4

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	عامل	2	10,0	10,0	10,0
	ليست عامل	18	90,0	90,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

س1_5

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	عامل	7	35,0	35,0	35,0
	ليست عامل	13	65,0	65,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

س1_6

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	عامل	5	25,0	25,0	25,0
	ليست عامل	15	75,0	75,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

س1_7

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ليست عامل	20	100,0	100,0	100,0

س2

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	لا	3	15,0	15,0	15,0
	أحيانا	8	40,0	40,0	55,0
	نعم	9	45,0	45,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

س3

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	"في حالة الاجابة ب " لا " و" أحيانا	11	55,0	55,0	55,0
	الأجور	6	30,0	30,0	85,0
	المكافأت	3	15,0	15,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

س4

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	لا	6	30,0	30,0	30,0
	نعم	14	70,0	70,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

س5

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	"في حالة الاجابة ب" لا	6	30,0	30,0	30,0
	اختبارات تقنية	2	10,0	10,0	40,0
	اختبارات نفسية	3	15,0	15,0	55,0
	مقابلات عملية	6	30,0	30,0	85,0
	أخرى	3	15,0	15,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

س6

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	لا	5	25,0	25,0	25,0
	نعم	15	75,0	75,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

س7

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	"في حالة الاجابة ب" لا	5	25,0	25,0	25,0
	مواقع التواصل الاجتماعي	5	25,0	25,0	50,0
	أخرى	10	50,0	50,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

س8

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	لا	16	80,0	80,0	80,0
	نعم	4	20,0	20,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

س9

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	لا	6	30,0	30,0	30,0
	أحيانا	5	25,0	25,0	55,0
	نعم	9	45,0	45,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

س10

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	لا	3	15,0	15,0	15,0
	أحيانا	10	50,0	50,0	65,0
	نعم	7	35,0	35,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

س11

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	"في حالة الاجابة ب" لا	13	65,0	65,0	65,0
	وكالات تشغيل	7	35,0	35,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

س12

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	لا	3	15,0	15,0	15,0
	أحيانا	5	25,0	25,0	40,0
	نعم	12	60,0	60,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

س13

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	أحيانا	3	15,0	15,0	15,0
	نعم	17	85,0	85,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

س14

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	نعم	20	100,0	100,0	100,0

ع1

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	لا	10	50,0	50,0	50,0
	نعم	10	50,0	50,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

ع2

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	في حالة الاجابة ب"	10	50,0	50,0	50,0
	التويل البنكي	10	50,0	50,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

ع3

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	نعم	20	100,0	100,0	100,0

ع4

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	تقليس عدد العمال	6	30,0	30,0	30,0
	تأجيل التوظيف	7	35,0	35,0	65,0
	التوقف عن التوظيف	3	15,0	15,0	80,0
	أخرى	4	20,0	20,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

ع5

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	لا	3	15,0	15,0	15,0
	أحيانا	8	40,0	40,0	55,0
	نعم	9	45,0	45,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

ع6

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	في حالة الاجابة ب "لا"	11	55,0	55,0	55,0
	الحد من التوسع	2	10,0	10,0	65,0
	زيادة تكاليف التشغيل	4	20,0	20,0	85,0
	تقليص لباتوظيف	3	15,0	15,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

ع7

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	لا	5	25,0	25,0	25,0
	أحيانا	11	55,0	55,0	80,0
	نعم	4	20,0	20,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

ع8

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	لا	2	10,0	10,0	10,0
	نعم	18	90,0	90,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

ع9

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	في حالة الاجابة ب "لا"	2	10,0	10,0	10,0
	تقنية	5	25,0	25,0	35,0
	مهنية	6	30,0	30,0	65,0
	إدارية	7	35,0	35,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

ع10

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	لا	15	75,0	75,0	75,0
	نعم	5	25,0	25,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

ع11

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	في حالة الاجابة ب "لا"	15	75,0	75,0	75,0
	غياب التخطيط للموارد البشرية	2	10,0	10,0	85,0
	عدم وضوح الهيكل التنظيمي	3	15,0	15,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

ع12

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	لا	8	40,0	40,0	40,0
	نعم	12	60,0	60,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

ع13

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	في حالة الاجابة ب "لا"	8	40,0	40,0	40,0
	عدم وضوح الاحتياجات داخل المؤسسة	5	25,0	25,0	65,0
	صعوبات مالية	7	35,0	35,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

ع14

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	لا	12	60,0	60,0	60,0
	نعم	8	40,0	40,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

ع15

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	في حالة الاجابة ب "لا"	12	60,0	60,0	60,0
	قيود على توظيف العمال	3	15,0	15,0	75,0
	أخرى	5	25,0	25,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

ع16

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	لا	12	60,0	60,0	60,0
	نعم	8	40,0	40,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

ع17

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	في حالة الاجابة ب "لا"	12	60,0	60,0	60,0
	بطء الإجراءات	3	15,0	15,0	75,0
	تأخير المعاملات الإدارية	2	10,0	10,0	85,0
	تعقيد التراخيص	3	15,0	15,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

ع18

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	لا	13	65,0	65,0	65,0
	نعم	7	35,0	35,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

ع19

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	في حالة الاجابة ب "لا"	13	65,0	65,0	65,0
	ضعف الاجور	4	20,0	20,0	85,0
	نقص الحوافز	3	15,0	15,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

م1

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	لا	10	50,0	50,0	50,0
	نعم	10	50,0	50,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

م2

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	في حالة الاجابة ب "لا"	10	50,0	50,0	50,0
	مالي	7	35,0	35,0	85,0
	قانوني	3	15,0	15,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

م3

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	لا	8	40,0	40,0	40,0
	أحيانا	6	30,0	30,0	70,0
	نعم	6	30,0	30,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

م4

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	في حالة الاجابة ب "لا"	14	70,0	70,0	70,0
	إلى حد ما	4	20,0	20,0	90,0
	نعم	2	10,0	10,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

م5

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	لا	7	35,0	35,0	35,0
	أحيانا	13	65,0	65,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

م7

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	لا	9	45,0	45,0	45,0
	أحيانا	6	30,0	30,0	75,0
	نعم	5	25,0	25,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

م8

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	"حالة الاجابة ب" لا	15	75,0	75,0	75,0
	إلى حد ما	2	10,0	10,0	85,0
	نعم	3	15,0	15,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

م9

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	لا	11	55,0	55,0	55,0
	أحيانا	2	10,0	10,0	65,0
	نعم	7	35,0	35,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

م10

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	لا	2	10,0	10,0	10,0
	إلى حد ما	8	40,0	40,0	50,0
	نعم	10	50,0	50,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

م11

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	دعم مالي	10	50,0	50,0	50,0
	تسهيلات في الاجراءات الادارية	5	25,0	25,0	75,0
	تسهيلات جبائية	3	15,0	15,0	90,0
	دعم في التكوين وتحسين الكفاءات	2	10,0	10,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

12م

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	أحيانا	8	40,0	40,0	40,0
	نعم	12	60,0	60,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

13م

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	في حالة الاجابة ب "لا"	8	40,0	40,0	40,0
	زيادة التوظيف	7	35,0	35,0	75,0
	توسيع المؤسسة	3	15,0	15,0	90,0
	استقرار العمال	2	10,0	10,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	


تم بحمد الله