

جامعة الجزائر 3



كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

أطروحة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة دكتوراه الطور الثالث في علوم التسيير

تخصص: اقتصاد وتسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

بعنوان:

أثر العوامل الاجتماعية والثقافية في نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

دراسة لعينة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية برج بوعريبيج

تحت إشراف:

أ.د. بختة حداد

إعداد الطالبة:

بسمة بن شريط

لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الصفة	مؤسسة الانتماء
الداوي الشيخ	أستاذ	رئيساً	جامعة الجزائر 03
حداد بختة	أستاذة	مشرفاً ومقرراً	جامعة الجزائر 03
كريمو دراجي	أستاذ	مناقشاً	جامعة الجزائر 03
صافي عبد القادر	أستاذ	مناقشاً	جامعة الجزائر 03
جلال عبد القادر	أستاذ محاضر	مناقشاً	جامعة تيبازة
علي عبد الله	أستاذ	مناقشاً	جامعة تمنراست

السنة الجامعية: 2020/2019

شكر وإهداء

شكر:

الحمد والشكر لله عز وجل وما توفيقني إلا به نعم الوكيل ونعم النصير، والصلاة والسلام على أشرف خلق الله سيدنا محمد عليه أفضل الصلاة والسلام.

وأقدم بجزيل الشكر إلى الأستاذة المشرفة ولكل من قدم لي ملاحظات وتوجيهات ومعلومات من قريب أو من بعيد ساعدت في إتمام هذا العمل.

إهداء:

إلى والدي الغالية

أدام الله عليها نعمتي الصحة والعافية

كعرفان لما قدمته تربيةً، تعليمًا، دعاءً وإسعادًا

بارك الله في عمرها وفي ميزان حسناتها.

الملخص

الملخص

الملخص:

تسعى المؤسسة باعتبارها نظام مفتوح إلى مسايرة البيئة المحيطة بها و التكيف مع الظروف السائدة فيها بكل ما تحتويه من عوامل اقتصادية، سياسية، تكنولوجية، وكذا الاجتماعية والثقافية، هذه الأخيرة لها أهمية كبيرة في حياة المؤسسة التي كانت في بداياتها عبارة عن أفكار نابعة من أشخاص مقاولين عكست سلوكياتهم طبيعة المجتمع المتواجدين فيه، وبما أن لكل مجتمع ولكل منطقة ثقافة خاصة تميزه عن باقي المجتمعات فلكل منها وجهة نظر مختلفة عن الأخرى لطبيعة الحياة والمعيشة و كذا حاجات الأفراد داخل هذا المجتمع أو ذاك، مما يؤثر في بلورة شخصية صاحب المؤسسة الصغيرة أو المتوسطة من جهة ونمو المؤسسة وتطورها واستمرارها وبقائها من جهة أخرى وتحقيق أفضل اندماج واتساق فيها داخلياً وخارجياً يساعدها على تحقيق أهدافها.

وتعتبر هذه الدراسة كمحاولة لتحديد وفهم العوامل الاجتماعية والثقافية التي تبني وتحدد سلوك رجل الأعمال الجزائري ومعرفة مدى تأثيرها في دعم نمو مؤسسته الصغيرة أو المتوسطة، هذه العوامل التي هي في شكل نظام فكري من القيم والمبادئ والتصورات والبني الاجتماعية والثقافية تُترجم في شكل سلوك يُحدد توجه صاحب المؤسسة الصغيرة أو المتوسطة ويدعم تطوير مؤسسته ونموها.

الكلمات المفتاحية:

الثقافة المجتمعية في بيئة الأعمال، رأس المال الاجتماعي، رأس المال الثقافي، الثقافة المقاولاتية، نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

Résumé :

En tant que système ouvert, l'entreprise s'efforce de suivre le rythme de l'environnement et de s'adapter aux conditions qui y prévalent en tenant compte de tous les facteurs économiques, politiques, technologiques, sociaux et culturels qu'elle contient. Cette dernière revêt une grande importance dans la vie de l'entreprise, qui, au départ, était constituée d'idées émanant d'entrepreneurs dont les comportements reflétaient la nature de la société dans laquelle elle se trouve; de vivre, de la vie et des besoins des individus dans ce domaine. Cela affecte le développement de la personnalité du propriétaire d'une petite ou moyenne entreprise, d'une part, et la croissance, le développement, la poursuite et la survie de l'institution, d'autre part, et l'atteinte de la meilleure intégration et de la meilleure cohérence qui soit, tant à l'interne qu'à l'externe, pour l'aider à atteindre ses objectifs.

Cette étude vise à identifier et à comprendre les facteurs sociaux et culturels qui déterminent et déterminent le comportement de l'homme d'affaires algérien, et à déterminer dans quelle mesure ils soutiennent la croissance de sa petite ou moyenne entreprise; Ces facteurs sont sous la forme d'un système intellectuel de valeurs, de principes, de perceptions et de structures sociales et culturelles qui se traduisent par une forme de comportement qui détermine l'orientation du propriétaire de la petite ou moyenne entreprise et appuie au croissance et au développement de son entreprise.

Mots clés :

La Culture Communautaire dans environnement des affaires, Le Capital social, Le Capital culturel, La Culture entrepreneuriale, La Croissance des petites et moyennes entreprises.

Abstract :

As an open system, the enterprise seeks to keep pace with the environment and adapt to the prevailing conditions in it with all the economic, political, technological, and social and cultural factors that it contains. The latter has a great importance in the life of the enterprise, which at its beginning was ideas stemming from contractors whose behaviors reflected the nature of the society in which it is located; Since each community and region has a special culture that distinguishes it from other societies, each has a different point of view of life, living, and the needs of individuals in this This affects the development of the personality of the owner of a small or medium-sized enterprise, on the one hand, and the growth, development, continuation and survival of the enterprise on the other hand, and the achievement of the best integration and coherence therein, both internally and externally, to help it achieve its goals.

This study is an attempt to identify and understand the social and cultural factors that build and determine the behavior of the Algerian businessman, and to determine the extent to which they support the growth of his small or medium-sized enterprise; These factors are in the form of an intellectual system of values, principles, perceptions and social and cultural structures that are translated into a form of behavior that determines the orientation of the owner of the small or medium-sized enterprise and supports for the Growth and development of his enterprise.

Key words :

Community culture In business environment, Social capital, Cultural capital, Entrepreneurial culture, The Growth of small and medium enterprises.

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

قائمة المحتويات	
رقم الصفحة	المحتويات
I	شكر
I	إهداء
II	الملخص
V	قائمة المحتويات
VIII	قائمة الجداول
XI	قائمة الأشكال
XII	قائمة الملاحق
أ	المقدمة
-	الفصل الأول: العوامل الاجتماعية والثقافية المحددة للسلوك في بيئة الأعمال
1	تمهيد
1	المبحث الأول: مفاهيم نظرية متعلقة بالثقافة والسلوك الفردي
1	المطلب الأول: مفهوم الثقافة
6	المطلب الثاني: النظريات المفسرة لسلوك الفرد
10	المبحث الثاني: أهم النماذج النظرية للثقافة المجتمعية في بيئة الأعمال
10	المطلب الأول: نظرية "Geert Hofstede"
14	المطلب الثاني: نظرية "Trompenaars"
17	المطلب الثالث: نظرية "Edward T.Hall"
22	المبحث الثالث: البنية الاجتماعية والثقافية للفرد في بيئة الأعمال
22	المطلب الأول: رأس المال الاجتماعي
26	المطلب الثاني: رأس المال الثقافي
30	المطلب الثالث: الثقافة المقاولاتية
34	خلاصة
-	الفصل الثاني: المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وخصائص نموها
35	تمهيد
36	المبحث الأول: مفاهيم حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
36	المطلب الأول: مفهوم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

فهرس المحتويات

42	المطلب الثاني: عوامل نجاح وفشل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
45	المطلب الثالث: المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بين مفهومي المقاومة والمؤسسات العائلية
50	المبحث الثاني: مفاهيم حول نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
50	المطلب الأول: تعريف نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
56	المطلب الثاني: فرص النمو وأنواعه
63	المطلب الثالث: البدائل الإستراتيجية للنمو في المؤسسة
68	المبحث الثالث: الخصوصيات المحددة لنمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
68	المطلب الأول: الخصائص المتعلقة بالمؤسسة
70	المطلب الثاني: متطلبات نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
74	المطلب الثالث: شخصية صاحب المؤسسة الصغيرة أو المتوسطة
78	خلاصة
-	الفصل الثالث: عرض أداة وعينة الدراسة الميدانية أثر العوامل الاجتماعية والثقافية في دعم نمو عينة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية برج بوعريبيج
79	تمهيد
80	المبحث الأول: تقديم أداة الدراسة وثبات صدقها وثباتها
80	المطلب الأول: تقديم أداة وعينة الدراسة
84	المطلب الثاني: صدق وثبات الدراسة
92	المبحث الثاني: عرض البيانات العامة لعينة الدراسة
92	المطلب الأول: عرض البيانات الشخصية لأصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة محل الدراسة
95	المطلب الثاني: عرض البيانات الخاصة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة محل الدراسة
100	خلاصة
-	الفصل الرابع: عرض وتحليل النتائج الإحصائية لدراسة أثر العوامل الاجتماعية والثقافية في دعم نمو عينة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية برج بوعريبيج
101	تمهيد
102	المبحث الأول: عرض وتحليل نتائج إجابات أفراد عينة الدراسة
102	المطلب الأول: عرض وتحليل نتائج إجابات أفراد عينة الدراسة حول أبعاد المحور الأول
114	المطلب الثاني: عرض و تحليل نتائج إجابات أفراد عينة الدراسة حول أبعاد المحور الثاني
124	المبحث الثاني: اختبار فرضيات الدراسة

فهرس المحتويات

124	المطلب الأول: اختبار الفرضية الأولى للدراسة
131	المطلب الثاني: اختبار الفرضية الثانية للدراسة
138	خلاصة
169	الخاتمة
142	قائمة المراجع
151	الملاحق

فهرس المحتويات

قائمة الجداول		
رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
3	أبعاد الثقافة	01، 01
12	عوامل اختلاف الثقافات المجتمعية حسب "Geert Hofstede"	02، 01
16	الأبعاد المحددة للثقافة المجتمعية حسب " Trompenaars "	03، 01
20	الثقافات ذات السياق القوي أو الضعيف حسب أبعاد الثقافة لـ " Edward T.Hall "	04، 01
21	خصائص بُعد الاتصال حسب الثقافات ذات السياق القوي وذات السياق الضعيف	05، 01
24	هيئات دعم وترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر	06، 01
38	المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في اليابان	01، 02
39	المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الولايات المتحدة الأمريكية	02، 02
39	المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في دول الاتحاد الأوربي	03، 02
40	تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب القانون الجزائري	04، 02
45	أهم أسباب فشل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة	05، 02
48	نسبة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة العائلية في بعض الدول الأوروبية	06، 02
51	مراحل النمو وفق نموذج "Greiner"	07، 02
56	درجة التعقيد في التسيير وفق مراحل نمو المؤسسة	08، 02
65	استراتيجيات التوسع	09، 02
69	حجم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب القانون الجزائري	10، 02
71	مصادر الميزة التنافسية	11، 02
72	وضعيات أداء المؤسسة	12، 02
80	حصيلة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لولاية برج بوعريريج حسب نوع النشاط	01، 03
82	الحصيلة العامة لأداة الدراسة	02، 03
84	معاملات الارتباط "Pearson" لعبارات البعد الأول من المحور الأول بالدرجة الكلية له	03، 03
86	معاملات الارتباط "Pearson" لعبارات البعد الثاني من المحور الأول بالدرجة الكلية له	04، 03

فهرس المحتويات

86	معاملات الارتباط "Pearson" لعبارات البعد الثالث من المحور الأول بالدرجة الكلية له	03، 05
87	معاملات الارتباط "Pearson" لعبارات البعد الرابع من المحور الأول بالدرجة الكلية له	03، 06
88	معاملات الارتباط "Pearson" لعبارات البعد الأول من المحور الثاني بالدرجة الكلية له	03، 07
89	معاملات الارتباط "Pearson" لعبارات البعد الثاني من المحور الثاني بالدرجة الكلية له	03، 08
90	معاملات الارتباط "Pearson" لعبارات البعد الثاني من المحور الثاني بالدرجة الكلية له	03، 09
91	معاملات الارتباط "Pearson" للأبعاد الأربعة من المحور الأول والدرجة الكلية له	03، 10
91	معاملات الارتباط "Pearson" للأبعاد الأربعة من المحور الأول والدرجة الكلية له	03، 11
92	معامل "Cronbach's Alpha" لقياس ثبات محاور أداة الدراسة	03، 12
92	معامل "Cronbach's Alpha" لقياس ثبات محاور أداة الدراسة	03، 13
93	توزيع أفراد العينة حسب الجنس	03، 14
93	توزيع أفراد العينة حسب السن	03، 15
94	توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي	03، 16
94	توزيع أفراد العينة حسب الوضعية الاجتماعية	03، 17
95	توزيع أفراد العينة حسب الخبرة في مجال النشاط	03، 18
96	توزيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عينة الدراسة حسب الشكل القانوني	03، 19
98	توزيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عينة الدراسة حسب عمر المؤسسة	03، 20
98	توزيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عينة الدراسة حسب عدد العمال	03، 21
102	نتائج إجابات أفراد عينة الدراسة حول البعد الأول من المحور الأول	04، 01
104	نتائج إجابات أفراد عينة الدراسة حول عبارات عامل الذكورة والأنوثة للبعد الأول من المحور الأول	04، 02
106	نتائج إجابات أفراد عينة الدراسة حول عبارات عامل السيطرة الداخلية مقابل السيطرة الخارجية للبعد الأول من المحور الأول	04، 03
107	نتائج إجابات أفراد عينة الدراسة حول البعد الثاني من المحور الأول	04، 04

فهرس المحتويات

110	نتائج إجابات أفراد عينة الدراسة حول البعد الثالث من المحور الأول	04، 05
112	نتائج إجابات أفراد عينة الدراسة حول البعد الرابع من المحور الأول	04، 06
113	نتائج إجابات أفراد عينة الدراسة حول أبعاد المحور الأول ككل	04، 07
116	ترتيب أولوية هدف الاستمرارية لمؤسسات عينة الدراسة حسب خاصية عمر المؤسسة	04، 08
117	ترتيب أولوية هدف النمو لمؤسسات عينة الدراسة حسب خاصية عمر المؤسسة	04، 09
118	نتائج إجابات أفراد عينة الدراسة حول عاملي الخصائص التنظيمية والوضعية المالية من البعد الأول للمحور الثاني	04، 10
118	نتائج إجابات أفراد عينة الدراسة حول البعد الثاني من المحور الثاني	04، 11
120	نتائج إجابات أفراد عينة الدراسة حول العاملين الأول والثاني للبعد الثالث من المحور الثاني	04، 12
121	نتائج إجابات أفراد عينة الدراسة حول العامل الثالث للبعد الثالث من المحور الثاني	04، 13
125	نتائج اختبار الفرضية الفرعية الأولى من الفرضية الأولى للدراسة	04، 14
126	نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثانية من الفرضية الأولى للدراسة	04، 15
127	نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثالثة من الفرضية الأولى للدراسة	04، 16
127	نتائج الفروق في الفرضية الفرعية الثالثة من الفرضية الأولى للدراسة	04، 17
129	نتائج اختبار الفرضية الفرعية الرابعة من الفرضية الأولى للدراسة	04، 18
130	نتائج اختبار الفرضية الفرعية الخامسة من الفرضية الأولى للدراسة	04، 19
130	نتائج الفروق في الفرضية الفرعية الخامسة من الفرضية الأولى للدراسة	04، 20
131	نتائج اختبار الفرضية الفرعية الأولى من الفرضية الثانية للدراسة	04، 21
133	نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثانية من الفرضية الثانية للدراسة	04، 22
134	نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثالثة من الفرضية الثانية للدراسة	04، 23
135	نتائج اختبار الفرضية الفرعية الرابعة من الفرضية الثانية للدراسة	04، 24
136	نتائج الانحدار الخطي المتعدد للفرضية الثانية للدراسة	04، 25

فهرس المحتويات

قائمة الأشكال		
رقم الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
ب	أنموذج الدراسة	01
5	العوامل المؤثرة على ثقافة الفرد	01،01
6	نظرية السلوك المخطط لـ "Ajzen"	02، 01
7	نموذج "Shapero" و "Sokol"	03، 01
8	هرم "Maslaw" للحاجات	04، 01
9	نموذج "krueger" لتفسير سلوك الفرد	05، 01
13	نموذج "Geert Hofstede" للتفرقة بين مختلف الثقافات المجتمعية	06، 01
15	اهتمام الأفراد في الثقافة المسهبة	07، 01
15	اهتمام الأفراد في الثقافة المحددة	08، 01
43	القدرات والسمات الشخصية لصاحب المؤسسة الصغيرة الناجح	01، 02
53	المراحل الخمس للنمو حسب نموذج "Greiner"	02، 02
55	مراحل نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب نموذج "Churchill et Lewis"	03، 02
76	العلاقة بين مهارات صاحب المؤسسة ونجاح مؤسسته	04، 02
96	توزيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عينة الدراسة حسب قطاع النشاط	01، 03
97	توزيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عينة الدراسة حسب موقع المؤسسة	02، 03
108	نسب معرفة عينة الدراسة لآليات دعم ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة	01، 04
109	دوافع اعتماد عينة الدراسة على آليات دعم ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة	02، 04
115	النسب المئوية لتوجه إجابات أفراد عينة الدراسة على عامل حجم المؤسسة للبعد الأول من المحور الثاني	03، 04
116	النسب المئوية لتوجه إجابات أفراد عينة الدراسة على عامل عمر المؤسسة من البعد الأول للمحور الثاني	04، 04

فهرس المحتويات

قائمة الملاحق		
رقم الصفحة	عنوان الملحق	رقم الملحق
150	استمارة الاستبيان	01

المقدمة

المقدمة

طرح الإشكالية:

ترتقي المجتمعات برقي اقتصادها ما يضمن لها سد حاجياتها في ظل الموارد المحدودة، لهذا دائماً ما تحاول جل دول العالم تشجيع الاستثمار خاصة في القطاع الخاص بكل السبل المتاحة لما له من دور بارز في تحقيق الرفاهية الاجتماعية، ونظراً للدور الفعال للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ذلك بالإضافة لخصائصها المتميزة فقد حظيت باهتمام بالغ بمخططات وسياسات اقتصادية للارتقاء بها، وبهذا فقد فاق عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر إلى غاية السداسي الأول من سنة 2019 المليون ومئة مؤسسة صغيرة ومتوسطة تتوزع بشكل غير متساوي عبر التراب الوطني، حيث يظهر المتوسط الوطني للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر ككل بقدر 28 مؤسسة لكل ألف ساكن وبلغ في الشمال 70 مؤسسة بأكبر قيمة له بولاية تيبازة 52 مؤسسة يليه منطقة الهضاب العليا بـ 22 مؤسسة تتقدمه ولاية برج بوعرييج بـ 24 مؤسسة؛ فمنطقة الجنوب التي بلغ بها هذا المتوسط 08 مؤسسات صغيرة ومتوسطة لكل ألف ساكن وبهذا فقد احتلت ولاية تندوف أكبر قيمة بـ 41 مؤسسة صغيرة ومتوسطة؛ ويفيد استقراء العديد من المؤشرات الاقتصادية والمالية سواء على مستوى الاقتصاد الكلي أو الجزئي أنها تساهم في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، من خلال قدرتها على امتصاص البطالة بتوظيف اليد العاملة الذي بلغ في الجزائر حسب الإحصائيات الرسمية الصادرة عن وزارة الصناعة والمناجم للسداسي الأول من سنة 2019 ما يزيد عن مليونين ونصف المليون عامل، وكذا مساهمتها في الناتج المحلي الإجمالي والقيمة المضافة، الأمر الذي يؤدي بالتبعية إلى نمو الاقتصاد وتطور المجتمع.

و ينحصر اهتمام الهيئات المعنية بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة بتطور عددها مع إغفال شبه تام لتطورها ونموها كمؤسسة قائمة بحد ذاتها تشهد تعثرات خاصة في بداياتها الأولى، حيث أن نمو المؤسسة أمر مهم وهدف استراتيجي يتطلب التعرف على جميع العوامل المؤثرة فيه لتحليلها واستخلاص النتائج لمعرفة كيفية التعامل معها بما يحقق هذا الهدف، الأمر الذي قد يعالج الارتفاع المحسوس لوفيات هذا النوع من المؤسسات الذي بلغ في الجزائر 8 195 مؤسسة توقفت عن النشاط خلال السداسي الأول لسنة 2019.

وتعتبر المؤسسة أحد مكونات البيئة الاقتصادية التي تتميز بالديناميكية وبذلك فهي تتغير وفقاً لما تُمليه المتغيرات المحيطة بها سواء اجتماعية، سياسية، ثقافية... الخ، وفي ظل هذه المتغيرات تخوض المؤسسة الاقتصادية والخاصة بوجه الخصوص صراع من أجل النمو والبقاء، وبهذا وباعتبار العوامل الاجتماعية والثقافية أحد المتغيرات الموجودة في البيئة المحيطة بالمؤسسة فإنه يلزم دراسة العوامل المتحركة فيها وأثرها على دعم تطور المؤسسة ونموها في ضوء تناقص الاهتمام بهذه العوامل مقارنة بالعوامل الاقتصادية.

وقد اتجه معظم الباحثون في تفسيرهم للعوامل المؤثرة على إنشاء ونمو واستمرار المؤسسة الصغيرة والمتوسطة والمؤسسة بصفة عامة لدراستها كمتغير تابع للعوامل الاقتصادية إلا أن البعض الآخر يعتبر أنها متغير ناتج عن

المقدمة

مختلف العوامل الاجتماعية والثقافية التي من شأنها تحديد سلوك صاحب المؤسسة الصغيرة أو المتوسطة نحو فعل معين؛ وبما أن ولاية برج بوعريبيج كانت لها المرتبة الأولى من ناحية تمركز المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مقارنة بعدد السكان - كما تمت الإشارة إليه سابقاً - وهو مؤشر يدل على زيادة وعي سكان الولاية بالاستثمار في القطاع الخاص وبأهميته مقارنة بباقي الولايات في منطقة الهضاب العليا، وبهذا جاءت إشكالية هذه الدراسة مصاغة بالشكل التالي:

ما مدى تأثير العوامل الاجتماعية والثقافية في دعم نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية برج بوعريبيج؟

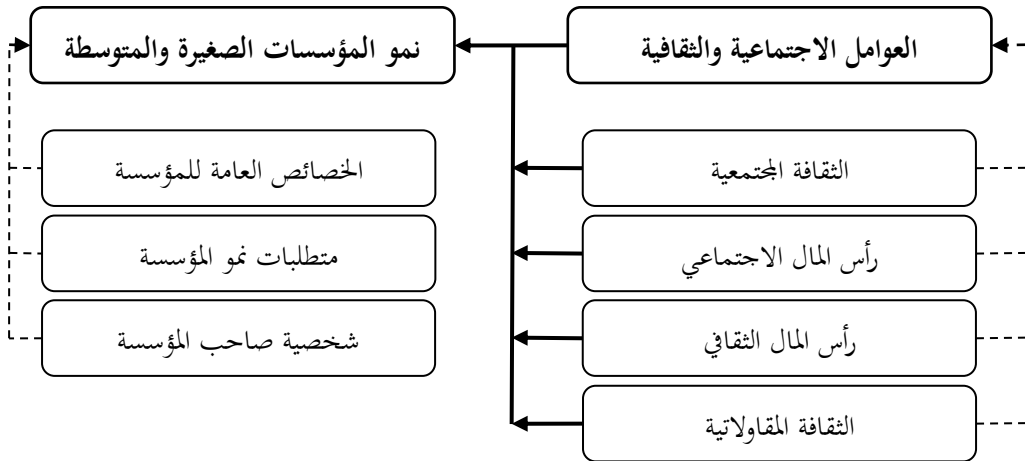
وتفرعت هذه الإشكالية للأسئلة الجزئية التالية:

- 1- ما طبيعة التوجه الثقافي والاجتماعي لأصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية برج بوعريبيج؟
- 2- هل تدعم العوامل الاجتماعية والثقافية لصاحب المؤسسة الصغيرة والمتوسطة بولاية برج بوعريبيج نمو مؤسسته؟

أنموذج الدراسة وفرضياتها:

تم بناء أنموذج للدراسة استناداً للإطار النظري وما أفرزته مراجعة الدراسات السابقة وفي ضوء المشكلة البحثية وأهدافها، وهو يُظهر متغيرات الدراسة وأبعادها بفكرة مفادها تبيان أثر العوامل الاجتماعية والثقافية في دعم نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة محل الدراسة، وذلك على النحو الذي يُبينه الشكل التالي:

الشكل رقم (01): أنموذج الدراسة



المصدر: من إعداد الطالبة

المقدمة

وأُعتمد على مجموعة من الفرضيات التي تمت صياغتها من خلال نموذج الدراسة، تمثلت في فرضيتين للدراسة وما تجزأ عنهما من فرضيات فرعية، الفرضية الأولى هي فرضية الفروقات في نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة محل الدراسة تبعاً للخصائص الشخصية لأصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عينة الدراسة، أما الفرضية الثانية فتعبر عن فرضية أثر العوامل الاجتماعية والثقافية في دعم نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة محل الدراسة، وتعتبر فرضية الأثر الحل المبدئي للمشكلة الرئيسية للدراسة الذي يحتمل الصحة والخطأ، وبهذا كانت صياغة فرضيات الدراسة على النحو التالي :

أولاً: الفرضية الأولى

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) في نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة محل الدراسة تُعزى للخصائص الشخصية لأصحابها.

و تُشتق منها الفرضيات الفرعية التالية:

- 1- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) في نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تُعزى لجنس صاحب المؤسسة الصغيرة أو المتوسطة محل الدراسة.
- 2- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) في نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تُعزى لسن صاحب المؤسسة الصغيرة أو المتوسطة محل الدراسة.
- 3- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) في نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تُعزى للحالة الاجتماعية صاحب المؤسسة الصغيرة أو المتوسطة محل الدراسة.
- 4- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) في نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تُعزى للمستوى التعليمي لصاحب المؤسسة الصغيرة أو المتوسطة محل الدراسة.
- 5- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) في نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة محل الدراسة تُعزى لخبرة صاحب المؤسسة الصغيرة أو المتوسطة في مجال نشاط مؤسسته.

ثانياً: الفرضية الثانية

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للعوامل الاجتماعية والثقافية في دعم نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة محل الدراسة.

وتتفرع للفرضيات التالية:

المقدمة

- 1- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للثقافة المجتمعية في دعم نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة محل الدراسة.
- 2- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لرأس المال الاجتماعي في دعم نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة محل الدراسة.
- 3- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لرأس المال الثقافي في دعم نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة محل الدراسة.
- 4- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للثقافة المقاولاتية في دعم نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة محل الدراسة.

أهداف الدراسة:

- 1- محاولة معرفة العوامل الاجتماعية والثقافية التي يمكن أن تؤثر في تسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ونموها؛
- 2- إظهار العوامل التي تؤثر على تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ونموها لدعم المحفز منها و دحض المثبط؛
- 3- معرفة مدى أهمية وضرة الالتفاف حول كل المؤثرات بشتى مجالاتها التي من شأنها أن تُدعم نمو وتطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؛
- 4- إبراز المساهمة الفعالة للتراكم الاجتماعي والثقافي لأصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ضمان سيورة مؤسساتهم ونموها.

أهمية الدراسة:

يكتسي موضوع الدراسة أهميته من أهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كونها مورد مدر لثروات اقتصادية و معالج لمشاكل اجتماعية؛ وكذا إبراز دور التفكير الاجتماعي والثقافي للفئة المستهدفة من أصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كفاعلين اقتصاديين من خلال مؤسساتهم في دعم نموها، هذا النمو الذي ينعكس على تطور قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والذي بات من الضروري الإلمام بشتى المستلزمات والمتطلبات الضرورية للنهوض به لما له من مساهمة فعالة في بناء الاقتصاد الوطني.

مبررات اختيار الموضوع:

تم اختيار الموضوع في حقل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بسبب طبيعة التخصص من جهة، ومن جهة أخرى بالنظر لأهميتها الاقتصادية والاجتماعية التي بإمكانها المساهمة في فك التبعية الاقتصادية بتحقيق الاكتفاء الذاتي باعتبارها وحدات اقتصادية إنتاجية.

المقدمة

وما يحدّثه التساؤل الدائم عن الموت المبكر للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة خلال سنوات نشاطها الأولى، ومعرفة فيما إذا كانت بعض الجوانب الاجتماعية والثقافية التي تم التطرق لها في هذه الدراسة لها مساهمة في الحد من ذلك من خلال أثرها في نمو هذه المؤسسات.

ويُضاف إلى أسباب اختيار الموضوع بطبيعة الحال القيمة المضافة للدراسة في الحقل المعرفي للمهتمين بهذا المجال، كون موضوع الدراسة له صيغة وإشكالية مختلفة نوعاً ما عن ما تم المساهمة به من بحوث ودراسات في نفس السياق.

الدراسات السابقة:

تنوعت واختلّفت الدراسات التي طرحت متغيرات الدراسة الحالية وربطها بمتغيرات أخرى، حيث موضوع العوامل الاجتماعية والثقافية غالباً ما تمت دراسة تأثيره أو علاقته بإنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والتوجه نحو الفعل المقاولاتي باعتباره سيرورة إنشاء مؤسسات خاصة، أما بالنسبة لمتغير نمو المؤسسات فتتباين الدراسات في البحث بكثير من الطرق، ويظهر اختلاف هذه الدراسة عن سابقتها في ربطها بين متغيري العوامل الاجتماعية والثقافية ونمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وكيفية دراسة كل متغير من خلال مجموعة من الأبعاد التي لم يتم الجمع بينها في أي دراسة من الدراسات السابقة، وفيما يلي ملخص للدراسات التي تم التوصل إليها و تم اعتبارها كدراسات سابقة لموضوع هذه الدراسة:

1- أطروحة دكتوراه لـ " Boubacar Diakité " (2004) بعنوان:

"Facteurs Socioculturels et Création d'entreprise en Guinée (Etude Exploratoire des Ethnies Peule Et Soussou) " :

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة الأسباب المحفزة والمعيقة لإنشاء مؤسسة وذلك من منظور اجتماعي وثقافي لمجموعتين عرقيتين في غينيا وهما " Peule et Soussou "، وبالنسبة لإشكالية الدراسة فكانت عن ماهية الأبعاد السوسيوثقافية التي من شأنها أن تدفع الغينيين في كل من المجموعتين لإنشاء مؤسساتهم الخاصة.

ظهرت نتائج دراسته في الفصول الثلاثة الأخيرة، حيث في الفصل الرابع حلل بالإحصاء الوصفي النتائج المتعلقة بخصائص المؤسسة (حجمها، عدد العمال، قطاع النشاط، مصدر التمويل... الخ) وخصائص المقاول الشخصية (الجنس، الخبرة، وجود أفراد من العائلة في التسيير أو من نفس العرق، الشراكة ما بين أفراد العائلة أو العرق... الخ) وقد كانت نتائج مقاربية في اتجاهات الأفراد من المجموعتين فيما يخص هذا الجزء من الأسئلة.

وسلط الضوء في الفصل الخامس على التماثل فيما يخص المجموعتين: الانحياز أكثر للفردية، العادات والتقاليد تسيطر لغير صالح المرأة في المجموعتين، شبكة العلاقات لها تأثير كبير في النجاح بالنسبة للمجموعتين، وجود الأمية

المقدمة

والبطالة، التأمين التكافلي له نصيب أكبر من الصيغ الأخرى في اتجاهات المقاولين، البركة مفهوم سائد عند كل الثقافات وكذا مفهوم "Maraboutisme" وهو نتيجة للرغبة في السيطرة على حالة عدم اليقين وضمن مستقبل أفضل، بالنسبة للاختلافات ليست جوهرية غير أن الأفراد في منطقة "Peule" يعتمدون على السلطة أكثر من المجموعة الأخرى وكذا المنافسة، كما أنه تطرق في هذا الفصل إلى معوقات ومحفزات كل عامل.

وتناول في الفصل السادس والأخير إلى ما يسمى بالتعديل الثقافي أو "Ajustement Culturel" وأضاف توصيات لتنفيذه، وهي تعني تطبيق ثورة هادئة لتجاهل القيم والتقاليد وإيديولوجية المحافظين هذه التصرفات التي مر عليها الزمن، لعل هذا من شأنه تمكين المقاولين من إنشاء مؤسساتهم دون قيود.

2- مذكرة ماجستير ل: رقية عدمان (2008/2007) معنونة بـ:

" المرأة وتحديات النسق الاجتماعي (دراسة ميدانية لعينة من النساء المقاولات) " :

كانت الإشكالية الرئيسية لهذه الدراسة حول العوامل الاجتماعية والذاتية التي تحدد استراتيجيات وسلوكيات المرأة المقاوله حيث تمثلت العينة المدروسة في 120 مقاوله ينشطن في قطاعي الصناعة والخدمات، والتي خرجت من خلال تحليل إجاباتهن على الاستبيان الموجه لهن بالاستنتاجات التالية:

- الاستقلالية التي تبحث عنها المرأة هي بالدرجة الأولى استقلالية مادية مفادها مساعدة الأسرة على تحسين أوضاعها الاقتصادية من أجل الرفع من مكانتها الاجتماعية؛
- الأسرة المساهم الأول والأساسي لدعم النساء المقاولات في إنشاء مشاريعهن؛
- النجاح الذي حققته ما هو إلا تعبير على مدى حسن العلاقة الاجتماعية مع أفراد المجتمع في ظل مراعاتها للأعراف والعادات والتقاليد؛
- مشاركتها في المجتمع المدني كانت ضعيفة حتى لا تضعف الروابط الأسرية بمشاغل أخرى من جهة، وعدم الثقة في هذا النوع من الأجهزة من جهة أخرى؛
- كل المقاولات كانت لديهن معرفة نظرية أو خبرة مهنية في الميدان سواء من خلال التكوين العلمي والمهني في الجامعات ومراكز التكوين، أو في المؤسسات العمومية أو الخاصة أو الأسرية وكذا من خلال الملاحظة لكيفية سير العمل، ورغم كل هذه المؤهلات والمعرفة إلا أن الشخصية المرتكزة أساساً على التنشئة الاجتماعية تلعب دوراً في مدى تحقيق النجاح في هذا النشاط بالنسبة للمقاولات.

المقدمة

3- مذكرة ماجستير لـ: "نعيمه نيار" (2007/2008) المعنونة بـ:

" الخلفية المهنية والاجتماعية للشباب المنشئ للمؤسسات المصغرة (دراسة ميدانية لعينة من الشباب المستثمر في الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب الجزائر وسط، بئر توتة ، زرالدة ، حسين داي)" :

طرحت إشكالية دراستها على النحو التالي: ما هي العوامل التي ساعدت الشباب وكانت لهم حافزًا من أجل الاستثمار الخاص؟ وما هي الحوافز والامتيازات التي أتاحت لهم ؟

توصلت بعد اختبار فرضيات دراستها إلى أنه لرأس المال الاجتماعي أهمية في إنشاء المؤسسة المصغرة، حيث أن معظم الباحثين تلقون مساعدة من طرف العائلة ويختلف شكلها ما بين مادية ومعنوية، لشبكة العلاقات أهمية كبيرة في إنشاء المؤسسة المصغرة سواء كانت ناتجة عن الصداقة أو قرابة..، يواجه المقاولون مشاكل مع الجمعيات التي تتكفل بهم نتيجة البيروقراطية والمحسوبية فيتوجهون للمعارف لحل مشاكلهم، واستنتجت أيضًا أنه كلما كان الشاب المقاول يحمل تأهيلا مهنيا كلما كان أكثر قدرة على إنشاء وتنظيم مؤسسة مصغرة، وتوصلت لذلك بتحليل متغير التأهيل المهني من خلال التعليم، التكوين، الخبرة المهنية، وفيما يخص تنظيم المؤسسة المصغرة من طرف المقاول الشاب فتوصلت إلى أن معظم الباحثين قاموا بدراسة السوق، الطريقة المحببة لدى هؤلاء الباحثين في استقطاب اليد العاملة هو شبكة العلاقات الاجتماعية، ويرجع غالبيتهم وظيفة المحاسبة إلى مكاتب المحاسبة للقيام بها وكذلك إدراك هؤلاء الباحثين لأهمية استعمال الإعلام الآلي في المؤسسة المصغرة... الخ.

4- مذكرة ماجستير لـ: "سعيد لهواري" (2007/2008) عنوانها :

" محددات نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (دراسة نظرية وتطبيقية)" :

هَدَف صاحب هذه الدراسة إلى طرح نموذج لمحددات نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من خلال الدراسات السابقة لدراسته، وتمحورت إشكاليته حول ماهية محددات نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حيث أجرى دراسته على ثمانية مؤسسات صغيرة و متوسطة في مناطق مختلفة، واستخلص من دراسته الآتي:

- سيناريو انطلاق هذه المؤسسة يمكن أن يعيق نموها لأنها لا تتحكم ولا تتكيف مع المحيط و كذلك النشاط، كما يمكن أن يكون عكس ذلك لكونها تتميز بتنظيم داخلي جيد، حيث أن سيناريو الانطلاق يتكون من نظام تسيير وهذا الأخير بدوره يتكون من أربعة أقطاب: الموارد المالية، التنظيم، المحيط والنشاط (ولكل منها خصائص معينة ضمن سيناريو معين)؛
- استخلص العوامل المؤثرة سلبيًا وإيجابيًا في كل مؤسسة فمثلاً مؤسسة "jus Rouiba" صاحب المؤسسة يتميز بخصائص تؤثر إيجابيا على نمو المؤسسة؛

المقدمة

وتوصل إلى أن المؤسسات الصغيرة و المتوسطة المنفتحة على المحيط الخارجي تبني إستراتيجياتها بناء على معطيات هذا الأخير، و ذلك يتطلب منها أن تتوفر على نظام معلومات جيد، وتستخدم التكنولوجيات الحديثة للإعلام و الاتصال و اليقظة التكنولوجية و الذكاء الاقتصادي ، حتى تؤثر على خاصية عدم التأكد التي يتميز بها المحيط.

5- مذكرة ماجستير ل: "زهيرة دحماني" (2009/ 2010) المعنونة ب:
" الثقافة التنظيمية ونمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ":

هدفت الباحثة من خلال هذه الدراسة إلى إبراز أهمية الثقافة التنظيمية كمحدد لنمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وكذا معرفة الثقافة السائدة داخل هذه المؤسسات سواء العائلية أو غير العائلية، ولهذا الغرض استعملت أداتين للدراسة المقابلة مع المدراء والاستبيان للعاملين داخل المؤسسات، وتمثلت عينتها في ثلاث مؤسسات:

- مؤسسة بالهادي للقرميد والآجر بوقرزة المتواجدة بمدينة بودواو ببومرداس؛
- المؤسسة العائلية، الشركة ذات المسؤولية المحدودة للخدمات العامة والتجارة آل دوداح ببومرداس.
- مؤسسة "Afric Moules Plastimeca Industrie" الكائنة بالدار البيضاء بالجزائر ؛

وقد توصلت إلى أن المؤسسة العائلية هي التي حققت نموا (إنتاجية كبيرة، توسع في النشاط) ناتج عن الثقافة التنظيمية النابعة من المناخ العائلي التضامني وسيادة روح الفريق.

6- أطروحة دكتوراه ل: "محمد كربوش" (2013/ 2014)، بعنوان:

"استراتيجية نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (هل يمكن اعتبار المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الصينية كنموذج لمثيلتها الجزائرية ؟) ":

طرحت هذه الدراسة إشكالية إمكانية وجود من عدم وجود نموذج قياسي للفعالية التنظيمية للمؤسسة الصغيرة والمتوسطة الجزائرية يتطابق مع مثيلتها الصينية، حيث حاول الباحث فيها وضع دراسة مقارنة بين المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية ومثيلتها الصينية من خلال تحديد أهم المتغيرات والخصائص التنظيمية المؤثرة على هذه المؤسسات.

وتوصل في آخر بحثه إلى أن الخصائص التنظيمية المكونة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية تتمثل في الأساس من أن المقاول الجزائري من النوع الذي يفضل الاستمرار، الاستقرار ثم النمو، وكذا ابتعاد المقاول أو المسير عن إستراتيجية التكامل العمودي وإتباعه للإستراتيجية المحللة، بالإضافة إلى الأسلوب المقاولاتي لاتخاذ القرار والأسلوب السلطوي لقيادة المجموعات، والاهتمام بالجانب الخاص بالعمال والتدقيق الداخلي من أجل الرقابة والأسلوب العمودي في الاتصال.

المقدمة

وقد أشار إلى أن هذه الخصائص تتفق إلى حد كبير مع الخصائص التنظيمية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الصينية، إلا أن أهمية هذه المتغيرات بالنسبة للفعالية التنظيمية للمؤسسات الجزائرية والصينية تختلف وبشكل كبير. وقام بتحديد نموذج قياسي لفعالية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وفقاً لخمس متغيرات مؤثرة فيها وهي نوع المقاول، الإستراتيجية المحللة، الرقابة، تغير المحيط والقيود الخاصة بالمحيط.

7- أطروحة دكتوراه ل: "سفيان بدرابي" (2014 / 2015) بعنوان:

" ثقافة المقاولة لدى الشباب الجزائري المقاول (دراسة ميدانية بولاية تلمسان) "

هدفت هذه الدراسة إلى معالجة ظاهرة المقاولة لدى الشباب كواقع سوسيولوجي، وذلك بمعرفة الأبعاد الاجتماعية والثقافية للظاهرة، عند طرحه لإشكالية الدراسة أشار إلى أن موضوع ثقافة المقاولة أثري بعدة أطروحات في الميدان السوسيولوجي و السوسيو-أنثروبولوجي، وذلك من خلال عدة مستويات:

- المستوى الأول: وهو الذي يتعلق بثقافة المقاولة كمنط عيش، أي أن هناك ثقافة خاصة كموارد حياة جماعية وانسجام واندماج اجتماعيين.
- المستوى الثاني: والمتعلق بمجموعة القيم والمعايير التي تعبر عن مدى امتلاك الفاعلين لما يسمى بالروح المقاولاتية.
- أما المستوى الثالث والذي اعتبره منطلق لدراسته فيتعلق بالتقاطع والتزاوج بين ثقافة المقاولة وثقافة المجتمع.

وقد أشار إلى أن دراسته لثقافة المقاولة تهدف إلى اكتشاف العوامل التي تؤثر على إنشاء مؤسسة خاصة انطلاقاً من الفكرة إلى التجسيد وكيف تؤثر البيئة المجتمعية على ذلك.

وتوصل في الأخير إلى أن هناك غياب للثقافة المقاولاتية لدى الشباب الجزائري المقاول وهيمنة المنطق المجتمعي بمختلف قيمه من الفكرة إلى الإنشاء.

8- أطروحة دكتوراه ل: "mohamed Benata" (2014 / 2015) بعنوان:

"Influence de la culture et de l'environnement sur l'intention entrepreneuriale (cas d'alger) "

تمحورت الإشكالية الرئيسية للدراسة حول تأثير الثقافة والمحيط على التوجه المقاولاتي للطلبة، وقد وجه استبيان لـ 220 طالب في كل من ولايتي معسكر وبجاية مع تحديد متغيرات الدراسة المنقسمة إلى مجموعتين: المجموعة الأولى اعتمدت فيها تمثلت في مدى القدرة على إنشاء مؤسسة، المسؤولية، الخوف من إنشاء مؤسسة، البحث

المقدمة

عن الفرص، الدوافع والمحفزات نحو الإنشاء؛ أما المجموعة الثانية فاستندت إلى مختلف النماذج والدراسات السابقة والتي تمثلت في التخطيط، المهارات الإنسانية، التعرف على الفرص، الموارد المالية.

خلصت هذه الدراسة بالإجابة على مشكلتها البحثية بأنه يمكن أن تؤثر الثقافة على التوجه المقاولاتي للطلاب مع وجود فعالية ذاتية التي تلعب دوراً هاماً في هذه العلاقة، إضافة إلى ذلك فقد أشارت في الأخير إلى أن العوامل السوسيو اقتصادية هي التي تؤثر بقدر أكبر على التوجه المقاولاتي على المستوى الوطني.

المنهج المعتمد في الدراسة:

تمت الدراسة باستخدام المنهج الوصفي والتحليلي، حيث المنهج الوصفي تم الاعتماد عليه في التغطية النظرية لموضوع الدراسة في الفصلين الأول والثاني، أما التحليلي فاستخدم في الجانب التطبيقي للدراسة من خلال تحليل النتائج المسترجعة من برنامج "SPSS" لإجابات أفراد عينة الدراسة على أسئلة استمارة الاستبيان بالاستعانة بمجموعة من الأساليب والمقاييس الإحصائية المناسبة لذلك.

هيكل الدراسة:

تمثل المقدمة العامة مدخلاً لحثيات الموضوع من خلال توطئة للبحث وعرض مشكلة البحث وطرح إشكاليته، وتتناول أيضاً أهداف الدراسة، أهميتها، مبررات اختيار الموضوع، الدراسات السابقة للموضوع في نفس سياق متغيراته وكذا المنهج المتبع لعرض وتحليل هذا البحث.

تنقسم هذه الدراسة في متنها لأربعة فصول، حيث يهتم الفصلين الأول والثاني بالجانب النظري لمتغيري الدراسة فيما تناول الفصلين الثالث والرابع محاولة حل إشكالية البحث بتحليل إحصائي لمتغيري الدراسة واختبار لفرضياتها.

الفصل الأول:

العوامل الاجتماعية والثقافية المحددة للسلوك في بيئة الأعمال

الفصل الأول: العوامل الاجتماعية والثقافية المحددة للسلوك في بيئة الأعمال

تمهيد:

تمثل الثقافة التفكير والفعل المجتمعي، فهي تُبرمج من خلال سلوك الأفراد على شكل أفكار وأفعال تحدد توجهاتهم داخل مجتمعاتهم، وبهذا فالخيط الاجتماعي والثقافي بمختلف محدداته له دور مهم في توجه سلوك الفرد نحو نشاط معين فهو يمكن أن يكون دافعاً أو مثبطاً له في شتى مجالات حياته، ومنه فإن صاحب المؤسسة الصغيرة أو المتوسطة باعتباره فرد في مجتمع معين تؤثر فيه عوامل اجتماعية وثقافية من شأنها تحديد قراراته فيما يخص مؤسسته ما يمكنه من النجاح أو يدفعه للفشل.

تختلف عناصر البيئة المحيطة بأصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من مجتمع إلى آخر وحتى من فرد إلى آخر، إلا أن هناك بعض العوامل أو الأبعاد تمس توجهات الأفراد نحو سلوك معين والتي يمكن استنتاجها من بعض النماذج النظرية التي اهتمت بدراسة العوامل الثقافية والاجتماعية لمختلف المجتمعات في مجال الأعمال وإسقاطها على القطاع الخاص والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالخصوص، هذا بالإضافة إلى المحددات المرتبطة بشخص صاحب المؤسسة الصغيرة أو المتوسطة التي تحددها العوامل المشكلة لبنيتها الثقافية والاجتماعية والمتمثلة بالأخص في كل من رأس المال الاجتماعي والثقافي وكذا ثقافته في مجال المقاولاتية أو الريادة في القطاع الخاص.

الفصل الأول: العوامل الاجتماعية والثقافية المحددة للسلوك في بيئة الأعمال

المبحث الأول: مفاهيم نظرية متعلقة بالثقافة والسلوك الفردي

يبدو على البشر تشابه ظاهري في كثير من أوجه الحياة البشرية (الولادة، الوفاة، التكوين الجسدي..). إلا أنهم مختلفون في جوانب أخرى، والثقافة باعتبارها أحد أهم الجوانب الحياتية تعد من أهم العناصر التي يتباين الناس حولها.

المطلب الأول: مفهوم الثقافة

يشترك مفهوم الثقافة من الناحية اللغوية من الفعل الثلاثي "ثقف" بمعنى حذق أو مهر أو فطن، أي صار حاذقاً ماهراً فطناً، وثقف الشيء أي أقام المعوج منه وسواه، وثقف الإنسان أدبه، هذبه وعلمه¹.

تظهر الثقافة بتعاريف عدة من الناحية الاصطلاحية، والتي يمكن تصنيفها إلى ستة أصناف²:

- 1- تعاريف وصفية: ويتضمن هذا النوع من التعاريف عنصري الثقافة المادية وغير المادية وتنظر للثقافة من زاوية المظاهر التي تشكلها؛
 - 2- تعاريف تاريخية: وهذه التعاريف تنظر للثقافة على أنها إرث تاريخي تورثه الأجيال اللاحقة من الأجيال السابقة ويتضمن هذا الإرث الجوانب الفكرية والاجتماعية من عادات وقيم وتقاليد، والجوانب المادية من صنائع وبضائع وتكنولوجيا؛
 - 3- تعاريف نفسية: هذا النوع من التعاريف يركز على الجوانب السلوكية كالتعليم، وكيفية التكيف مع العالم الخارجي..؛
 - 4- تعاريف معيارية: ويشتمل هذا الصنف على التعاريف التي تهتم بالمعايير والقيم التي تميز مجموعة بشرية عن مجموعة أخرى؛
 - 5- تعاريف بنيوية: وهي التعاريف التي تنظر للثقافة على أنساق وبنيات تتكون من مكونات فرعية أو جزئية؛
 - 6- تعاريف تطورية: وهي التعاريف التي تركز على الجانب التراكمي التطوري للثقافة الإنسانية.
- ومن التعاريف الأكثر تداولاً لمصطلح الثقافة :

- 1- هي ذلك الكل المعقد أو المركب الذي يشمل المعارف والمعتقدات والفن والقانون والأخلاق وكل القدرات والعادات الأخرى التي يكتسبها الإنسان باعتباره عضو في المجتمع³.

¹ ابن منظور، جمال الدين أبو فضل، لسان العرب، الجزء التاسع، دار صادر للطباعة والنشر والتوزيع، بيروت، 1997، ص 19.

² محمد السويدي، مفاهيم الاجتماع الثقافي ومصطلحاته، الطبعة الأولى، المؤسسة الوطنية للكتاب (الدار التونسية)، تونس، 1991، ص 43.

³ طاهر لبيب، سوسولوجيا الثقافة، الطبعة الخامسة، دار محمد علي المحامي، تونس، ص 161.

الفصل الأول: العوامل الاجتماعية والثقافية المحددة للسلوك في بيئة الأعمال

- 2- هي مجموعة مترابطة من أساليب التفكير والإحساس والعمل ذات التشكيل المتباين والتي يتعلمها وتشارك فيها جماعة من الأشخاص مما يعطيها صفة الجماعة الخاصة والتنوعية¹.
- 3- عبارة عن مجموعة من الصفات الخلقية والقيم الاجتماعية التي تؤثر في الفرد منذ ولادته لتصبح لاشعورياً تلك العلاقة التي تربط سلوك الفرد بأسلوب الحياة في الوسط الذي ولد فيه فهي على هذا الأساس المحيط الذي شكّل فيه الفرد طباعه وشخصيته، وهي الطريقة التي يعتمدها الفرد والإنسان في شغل الزمان وملا المكان².
- 4- ما يميز أفراد مجموعة عن غيرها اعتباراً لجملة من الأبعاد الأولية والثانوية والتي لها تأثير مباشر على هويات الأفراد مثل: النوع الاجتماعي، العرق، القدرات العقلية والجسدية، التوجه الجنسي؛ أما الأبعاد الثانوية فتشمل الخلفية التعليمية، الموقع الجغرافي، الدين، اللغة، الخبرات العملية³، الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (01،01): أبعاد الثقافة

الأبعاد الأولية	الأبعاد الثانوية	الأبعاد الفرعية
العرق / الإثنية	الدين / الثقافة	المواقف / الإدراكات
النوع الاجتماعي	أسلوب التفكير / الأصل الجغرافي	المعتقدات / القيم
السن / القدرة الجسدية	الوضع العائلي / أسلوب الحياة	قواعد المجتمع
	الوضع الاقتصادي / التوجه السياسي	
	الخبرة العلمية	

المصدر: براهمي زرزور، إدارة التنوع الثقافي داخل المنظمات الفرص والتحديات-دراسة حالة مظمة الصحة العالمية "WHO"، مداخلة مقدمة ضمن أعمال المؤتمر الدولي الثامن: التنوع الثقافي، طرابلس، ليبيا، 2015، ص 05.

- 5- تظهر من خلال التفاعل بين القيم والاتجاهات والسلوك، حيث أن القيم هي الموجهات الأساسية للسلوك الاجتماعي للفرد:

¹ Guy Rocher, **Introduction à la sociologie générale**, l'action sociale, Bibliotheque¹ Quebecoise ,paris, 2012,P88

² مالك بن نبي، ترجمة بسام بركة وأحمد شعيبو، مشكلة الأفكار في العالم الإسلامي، الطبعة الأولى، دار الفكر، دمشق، 1992، ص 15 و 17.

³ M. Bond, T pyle, **Diversity dilemmas at Work**, journal of Management Inquiry, vol 07, n°3, 1998,pp252, 256.

الفصل الأول: العوامل الاجتماعية والثقافية المحددة للسلوك في بيئة الأعمال

- أ. القيم: تصور شخصي وجماعي لما هو مرغوب، كما أنها اعتقاد واختيار مقصود من بين عدة بدائل¹.
- ب. الاتجاهات: عبارة عن استعداد للاستجابة بالسلب أو الإيجاب نحو قيم معينة، ولديه مكونين:
- المكون المعرفي وهو عبارة عن معلومات الفرد من المدركات والمعتقدات والتوقعات عن أي موضع أو حالة معينة؛
 - المكون العاطفي ويمثل شعور الفرد نحو موضوع معين على أساس تفضيلي.
- ج. السلوك: وهو الترجمة العملية المجسدة للقيم، و تتأثر سلوكيات الفرد بضوابط التنشئة الاجتماعية ومختلف الضوابط الاجتماعية والثقافية والاقتصادية...²
- 6- الخصائص والقيم المشتركة التي تميز مجموعة من الأفراد عن المجموعات الأخرى فلا توجد وحدة ثقافية كونية وإنما هناك تنوع واختلاف يطبع أنماط التفكير والممارسة لأفراد المجتمع ، هذا ما عبر عنه Geert Hofstede "la programmation mentale"³، والتي نظمها في ثلاث مستويات:⁴

أ. المستوى الكلي والجامع المشترك لكل الإنسانية؛

ب. المستوى الجماعي والذي يتعلق بخصوصية كل جماعة أو مجتمع؛

ج. المستوى الفردي والذي يميز كل فرد ويجعل منه كائن وحيد مختلف عن البقية.

وقد بينَ " Geert Hofstede " - الشكل (01،01)- أن هناك علاقة ارتباط بين مجموعة من العوامل التي بإمكانها أن تحدث استقراراً في الثقافة لدى المجتمعات حيث يعتبر أن التعليم، الديانة، التشريعات والعوامل المؤسسية هي عواقب للمعايير الاجتماعية والثقافة والقيم السائدة لدى غالبية أفراد المجتمع بالإضافة لتأثرها بالعوامل الأصلية الايكولوجية، الصحية، الديمغرافية والبيئية... الخ، كل هذه عوامل متكامل لتكون الأساس لتطور المجتمع، كما أنه بإمكان هذه العوامل الايكولوجية، الإيديولوجية، الطبيعية، السكانية و الاقتصادية والتكنولوجية

¹ سفيان بدرابي، ثقافة المقابلة لدى الشباب الجزائري المقاول (دراسة ميدانية بولاية تلمسان)، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، جامعة تلمسان، الجزائر، 2014/2015، ص 61.

² ميمونة مناصرة، هوية المجتمع الجزائري في مواجهة العولمة (من منظور أساتذة جامعة بسكرة)، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، جامعة بسكرة، الجزائر، 2011/2012، ص 321 و 322.

³ G. Hofstede, **vivre dans un monde multiculturel**, les éditions d'organization, paris, 1994, p18.

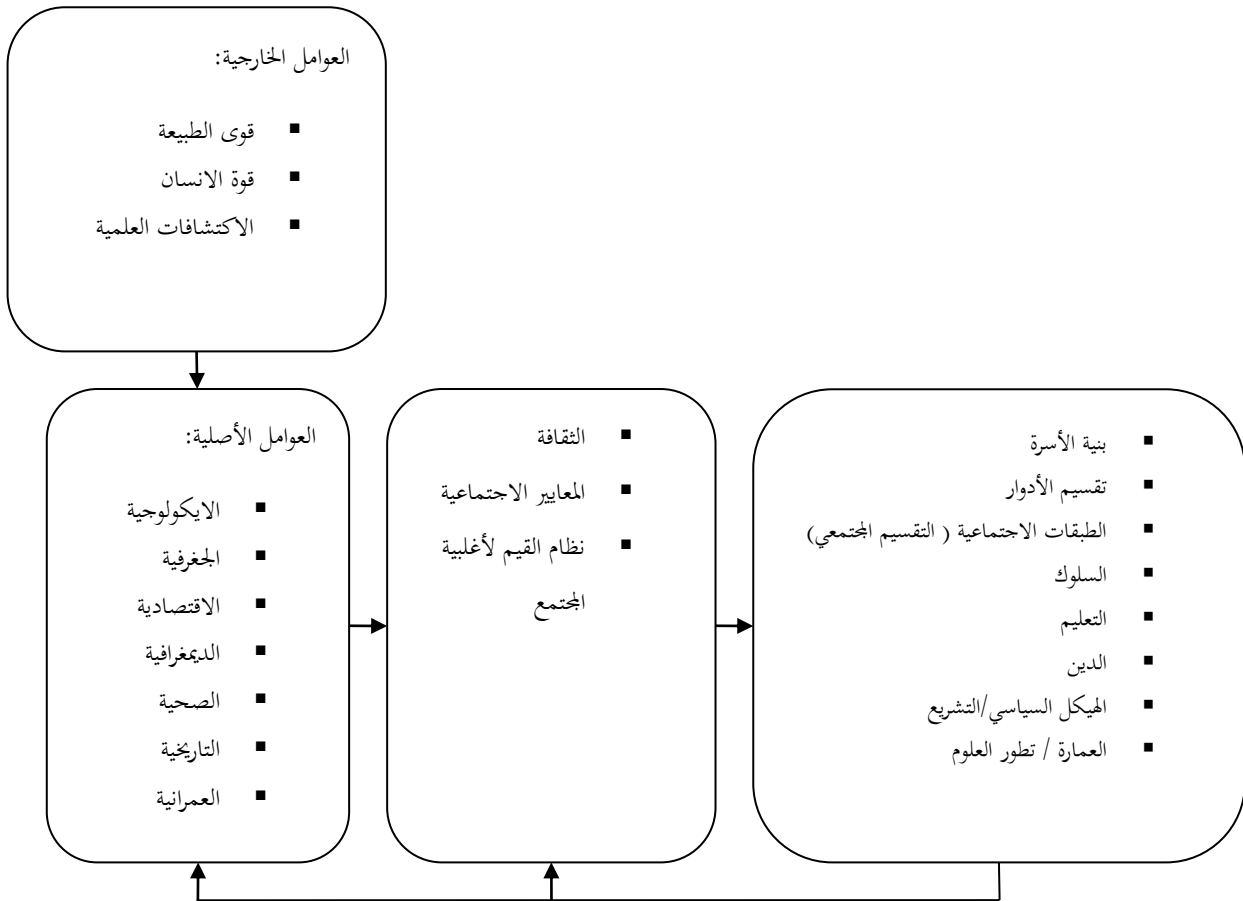
⁴ Soufyane badraoui, Pouwisawè kamana, **culture d'entreprenariat en afrique(une autre affaire sociétale): une approche exploratoire de la problématique**, the international conference of humanities and social sciences, craiova, 2014, editura SITECH, Craiova, 2014, p33.

الفصل الأول: العوامل الاجتماعية والثقافية المحددة للسلوك في بيئة الأعمال

خاصة بإمكانها أن تحدث تغييراً ثقافياً في المجتمعات فالتطور التكنولوجي مثلاً والاستخدام المادي للوسائل والأدوات المتطورة من شأنه أن يملي عادات يومية وسلوكيات غير مألوفة تؤدي بالتدريج إلى تغيير الأفكار والإيديولوجيات... الخ، فتتغير بذلك بعض خصائص القيم الاجتماعية والثقافية التي كانت ثابتة لا يمكن تغييرها.

والثقافة مفهوم مركب يكتسبه الفرد تراكمياً ويستخدمه للاتصال بواقعه الاجتماعي، ويتربط هذا المفهوم من مجمل القيم لمجتمع ما والعوامل الأصلية المعبرة عن خصوصية هذا المجتمع فعناصر الثقافة ترتبط بالطبيعة الإنسانية الفطرية والمكتسبة، علاقة الإنسان بالظواهر الطبيعية، العلاقات الإنسانية ونمط النشاطات الإنسانية... الخ، كما هو موضح في الشكل التالي:

الشكل رقم (01،01): العوامل المؤثرة على ثقافة الفرد



المصدر: Azzedine tounés, khalil assala, **Influences culturelles sur des comportements managériaux d'entrepreneurs algériens**, 5^{eme} congrée international de l'academie de l'entrepreneurit, sherbrooke, canada, 2007, p05.

الفصل الأول: العوامل الاجتماعية والثقافية المحددة للسلوك في بيئة الأعمال

ويرتبط مفهوم الثقافة بالمؤسسة بناءً على ثلاث استعمالات:¹

- الثقافة في المؤسسة وتعني ضمناً أنه ليس هناك ثقافة تنظيمية محظية، أي أن ثقافة الفاعلين داخل المؤسسة هي امتداد لعناصر ثقافية من المجتمع.
- ثقافة المؤسسة أي أنها مستوحاة ومبلورة من الداخل.
- ثقافات المؤسسة بصيغة الجمع والتي توحى بوجود ثقافات متعددة لجماعات متعددة.

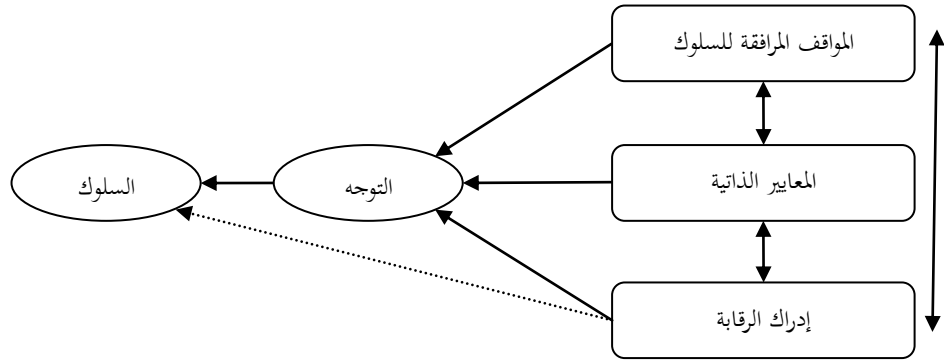
فالثقافة هي الإطار العام الذي يستمد منه الفرد معرفته ودوره الاجتماعي فهي تعتبر موجهاً لسلوكياته وأفعاله، وليست فقط نتيجة عمل تنظيمي بل هي في نفس الوقت نتاج تفاعل مع البيئة الاجتماعية أو انعكاس لها، حيث أن كل مؤسسة مطبوعة بالخصائص السوسيوثقافية لمجتمعها.

المطلب الثاني : النظريات المفسرة لسلوك الفرد

أولاً: نظرية السلوك المخطط لـ "Ajzen"

تؤكد هذه النظرية أن هناك حالات لا يسيطر فيها الفرد على كل العوامل التي تؤثر على الأداء الفعلي للسلوك وعلى أن توجهات الفرد هي التي تحدد سلوكه فحدوث السلوك الفعلي يتناسب مع مقدار السيطرة وقوة نوايا الفرد لتنفيذ هذا السلوك²، وذلك من خلال ثلاث مجموعات من المتغيرات، كما يوضح ذلك الشكل أدناه:

الشكل رقم (01،02): نظرية السلوك المخطط لـ "Ajzen"



المصدر: Icek ajzen, **The theory of planned behavior**, Academic press, 1991, p182

¹ محمد بشير، الثقافة والتسيير في الجزائر (بحث في تفاعل الثقافة التقليدية والثقافة الصناعية)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2007، ص 06 و 07.

² الزهرة عباوي، المسارات الاجتماعية والثقافية للمرأة المقاولة وعلاقتها باختيار النشاط الاجتماعي (دراسة ميدانية لعينة من المؤسسات المصغرة بولاية سطيف)، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير، جامعة سطيف 02، الجزائر، 2014 / 2015، ص 31.

الفصل الأول: العوامل الاجتماعية والثقافية المحددة للسلوك في بيئة الأعمال

- 1- المواقف المرافقة للسلوك: وهي تتضمن التقييم الذي يقوم به الفرد للسلوك الراغب في القيام به، وتعتمد على النتائج المحتملة التي ينتظرها الفرد ن هذا السلوك؛
- 2- المعايير الذاتية: وهي تنتج من الضغط الاجتماعي الذي يتعرض له الفرد من عائلته، أصدقائه.. فيما يخص رأيهم فيما يريد إنجاز، كما يمكن أن تؤثر السياسات الحكومية، التكنولوجيا على رفع توجهات الفرد أو تثبيطها بالإضافة للعوامل الثقافية والمحفزات النفسية للفرد؛
- 3- إدراك الرقابة على السلوك: وتتضمن الأخذ بعين الاعتبار درجة المعارف التي يمتلكها الفرد ومؤهلاته الشخصية، كذلك الموارد والفرص اللازمة لتحقيق السلوك المرغوب.

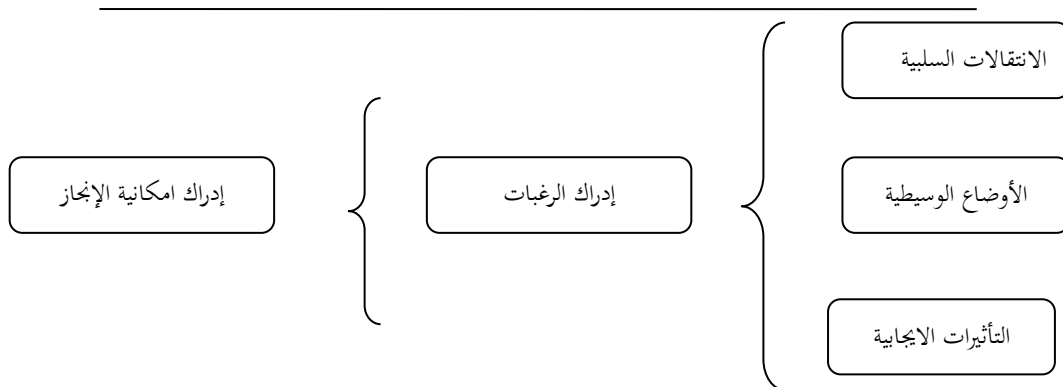
ثانياً: نموذج "Sokol وShapero"

الفكرة الأساسية لهذا النموذج أنه لكي يبادر الفرد بتغيير مهم لتوجهه في الحياة فيسبق هذا القرار نقطتان أساسيتان من شأنهما تفسير سلوك الفرد هما:

- 1- إدراك الرغبة: ويدرك الفرد الرغبة وتزيد من خلال مجموعة العوامل الاجتماعية والثقافية التي تؤثر على نظم القيم للأفراد، هذا الأخير الذي يتشكل من خلال تأثير العائلة لما لها من دور بالغ في تكوين الرغبة لدى الفرد وكذا المحيط الاجتماعي؛
- 2- إدراك إمكانية الإنجاز: تكون إمكانية الإنجاز عند إدراك الفرد لامتلاكه جميع المؤهلات الكافية لتحقيق فكرته وتحميد رغبته، و هو ما يعكس الكفاءة الشخصية للفرد و قدرته على استغلال الفرص المناسبة التي تظهر في أوقات زمنية محددة نتيجة لأسباب أو عوامل معينة تكنولوجية، سياسية، اجتماعية، ديموغرافية...

الشكل رقم (01،03): نموذج "Sokol وShapero"

مسار التغيير في الحياة



المصدر: Azzedine Tounès, *L'intention entrepreneuriale ; une recherche comparative entre des étudiants suivant des des formations en entrepreneuriat (bac+5) et des étudiants en DESS CAAE*, Thèse de Doctorat, université de Rouen, France, 2003, p163.

الفصل الأول: العوامل الاجتماعية والثقافية المحددة للسلوك في بيئة الأعمال

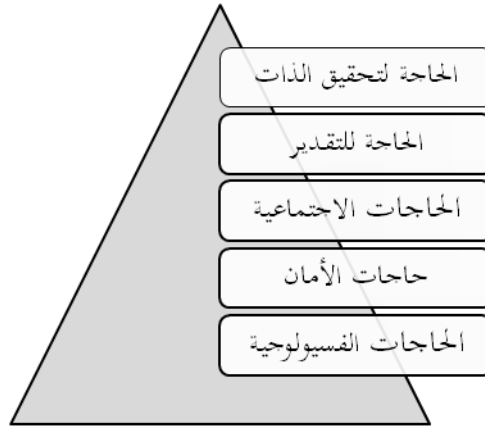
ثالثاً: نظرية تدرج الحاجات لـ "Maslaw"

تشير هذه النظرية أن هناك مجموعة من الحاجات التي يشعر بها الفرد وتعمل كمحرك ودافع للسلوك، إذ تأتي هذه الحاجات بشكل تدرجي وتترتب بشكل هرمي، وتعتمد نظرية تدرج الحاجات على مبدئين هامين للتعامل مع هذه الحاجات إذ يتم الانتقال شاقولياً من حاجة لأخرى:¹

- 1- مبدأ نقص الإشباع: فما يدفع الفرد لسلوك معين هو الحاجة غير المشبعة؛
- 2- مبدأ تدرج الحاجات: بحيث تظهر الحاجات المطلوب إشباعها بمجرد إشباع الحاجة التي تقع قبلها في الترتيب.

يستمد المفاوض سلوكه من الحاجة كأى فرد فإنشأؤه للمؤسسة وتطلعه للنمو هو نتيجة لدافع الحاجة لتحقيق الذات والوصول إلى نجاح شخصي واجتماعي.

الشكل رقم (01، 04): هرم " Maslaw " للحاجات



المصدر: أحمد ماهر، السلوك التنظيمي دخل بناء المهارات، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2003، ص 142.

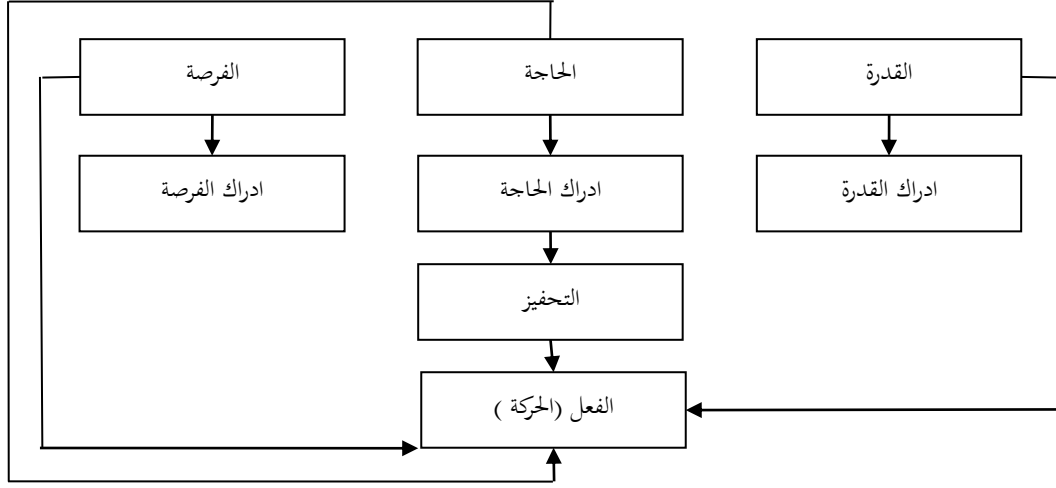
يتضح أن سلوك الفرد هو نتيجة لقوى داخلية وخارجية من شأنها تحديد حاجاته وتلبية هذه الحاجات يأتي بشكل تدرجي ويتطلب أهداف ووسائل لتحقيقها، فالهدف من إنشاء مؤسسة مثلاً هو نتيجة لمجموعة من الحاجات المراد تحقيقها: تحقيق الربح، تحقيق الذات، الاستقلالية، النمو والاستمرار... الخ.

¹ بولرياح لعسالي، تسيير المؤسسة مبادئ ومفاهيم، 2008، ص 20.

الفصل الأول: العوامل الاجتماعية والثقافية المحددة للسلوك في بيئة الأعمال

رابعاً: نموذج "krueger" لتفسير سلوك الفرد

الشكل رقم (01، 05): نموذج "krueger" لتفسير سلوك الفرد



المصدر: krueger Norris, **Entrepreneurship critical perspectives on business and management**, Pubished by routledge, london,2002, p 305.

يُجيب هذا النموذج على كيفية التوجه لسلوك (فعل) معين، فالقدرة والحاجة والفرصة هي بمثابة عوامل تُنشئ لدى الفرد هاجس الرغبة في فعل شيء معين وما إن يدرك الفرد هذا الهاجس فيتحفز لانتهاز الفرص المتاحة لديه مما يجعله يميل للتصرف ومن ثم التوجه نحو سلوك معين أو فعل معين واتخاذ القرار المناسب والصائب اتجاه ما يفعله ما يدفعه للنجاح، إلا أن الملاحظ في هذا النموذج هو غياب العوامل المؤدية إلى تولد القدرة والحاجة لدى الفرد .

الفصل الأول: العوامل الاجتماعية والثقافية المحددة للسلوك في بيئة الأعمال

المبحث الثاني: النماذج النظرية للثقافة المجتمعية في بيئة الأعمال

يتضمن هذا المبحث من الفصل الأول أهم الأبعاد التي وُظفت لدراسة الاختلافات الثقافية والاجتماعية من قبل المنظرين (Edward T.Hall و Trompenaars ، Geert Hofstede).

المطلب الأول: نظرية "Geert Hofstede"

جاءت نظرية "Geert Hofstede" للأبعاد الثقافية لتبين آثار ثقافات المجتمع على سلوك أفراد هذا المجتمع، وذلك بالاستناد إلى تحليل جملة من الأبعاد استخلصها من خلال الدراسة التي قام بها ما بين عامي (1967 و 1973) بشأن اختلاف الثقافات الوطنية لموظفي الشركة متعددة الجنسيات (IBM) (وقد كان مدير قسم أبحاث الموظفين ما بين 1965 و 1971) وهذا بمقارنة (البحث المقارن) إجابات 117000 موظف في 76 بلد لهذه الشركة عن طريق مقياس (من 0 إلى 100) لكل بعد من الأبعاد الاجتماعية والثقافية الستة التي أدرجها للتمييز ما بين الثقافات لكل بلد¹، وتعد دراسته من أولى الدراسات في مجال فهم كيف أن القيم الثقافية والاجتماعية تعد الأساس لسلوك الأفراد تجاه مؤسساتهم:

1- مسافة السلطة (La Distance Hiérarchique):

هو البعد الذي يبرز فيه مدى وجود تباعد أو تقارب في المراكز الإدارية ووجود المركزية والهرمية داخل التنظيم، مما يفسر وجود تباعد أو تقارب بين الرئيس و المرؤوس ومدى بروز السلطة داخل المنظمة؛ وهناك مجتمعات تميز مسافة سلطة منخفضة وأخرى تميز مسافات سلطة مرتفعة، فالأولى تكون فيها العلاقات أكثر استشارية وديمقراطية أما الثانية فتكون فيها العلاقات أكثر رسمية ومبنية على المركزية والهرمية. يظهر مؤشر هذا البعد بدرجات عالية جداً في الدول اللاتينية و الآسيوية والمناطق الإفريقية والعالم العربي على عكس بعض الدول التي تكون فيها مسافة السلطة منخفضة جداً كالسويد والمملكة المتحدة².

2- الفردية مقابل الجماعية (Individualisme/ Collectivisme):

ويقصد به إلى أي مدى يعمل الأفراد داخل التنظيمات بشكل جماعي أو بشكل فردي حيث في المجتمعات الفردية ينصب التركيز على الإنجازات الشخصية بينما في المجتمعات التي تشجع الجماعية فيتصرف الأفراد في الغالب كأعضاء في مجموعة.

¹ Marieke mooij, Geert Hofstede, **the hofstede model(applications to global branding and advertising strategy and research)**, international journal of advertising, vol 29 n°01, 2010, p88.

² Geert hofstede, Gert jan hofstede, Michael minkov, **Culture and Organizations, Software of the Mind**, McGraw-Hill, New York, 1997, p 55.

الفصل الأول: العوامل الاجتماعية والثقافية المحددة للسلوك في بيئة الأعمال

يتباين مختلف البلدان محل الدراسة حول مؤشر هذا البعد حيث شهدت أمريكا الشمالية مثلاً وأوروبا نزعة فردية عالية على عكس آسيا وإفريقيا وأمريكا اللاتينية التي تتمتع بقيم ذات نزعة جماعية قوية.

3- تجنب عدم اليقين (Eviter L'incertitude):

ويقصد به إلى أي مدى يتعامل الأفراد مع المستقبل، بمعنى هل يميلون إلى المخاطرة والمغامرة واتخاذ القرارات في حالات عدم التأكد ويكونون أكثر تحملاً للتغيير أو إلى تجنب المخاطرة ويجدون صعوبة في التعامل مع حالات عدم التأكد، وكلما زادت الرسمية داخل التنظيم زاد تجنب الأفراد لعدم اليقين والعكس صحيح .

تتمتع بعض الدول كبلجيكا وألمانيا واليابان بدرجات عالية جداً على مؤشر بعد تجنب عدم اليقين على عكس السويد مثلاً والدنمارك والصين التي تكون فيها درجات تجنب عدم اليقين منخفضة جداً.

4- الذكورة مقابل الأنوثة (Masculine/Féminine):

يعكس هذا المؤشر توزيع الأدوار داخل المجتمع على أساس النوع الاجتماعي حيث هناك مجتمعات تعزز دور المرأة في مجالات القيادة العليا وعلى عكس ذلك هناك مجتمعات تمنح الدور الأكبر في السيطرة والقيادات العليا للرجل، حيث تكمن قيم المجتمعات الذكورية في الصرامة والقوة بينما في المجتمعات الأنثوية يكون التركيز أكثر على نوعية الحياة.

كانت نسب هذا المؤشر منخفضة جداً في بعض البلدان كالنرويج والسويد وذكورية أكثر في أخرى كاليابان والمملكة المتحدة.

5- التوجه الزمني (L'orientation Temporelle):

يصف هذا البعد التوجه الزمني للمجتمعات حيث تولي المجتمعات ذات التوجه طويل المدى أهمية أكبر للمستقبل وتعزز القدرة على التكيف وتقبل التغيير بالتدرج على المدى الطويل، في حين أن المجتمعات ذات التوجه قصير المدى تركز على الماضي والحاضر وتمسك بالالتزامات الاجتماعية واحترام التقاليد وعدم التسرع.

شهدت بعض البلدان ارتفاع كبير لمؤشر هذا البعد كالصين واليابان على عكس بلدان إفريقيا والعالم الإسلامي.¹

6- أضاف "Geert Hofstede" البعد السادس في عام 2010 حيث ارتكز في ذلك على تحليل "Michael

Minkov" لمسح القيم العالمي لمعطيات 93 بلداً²، وأطلق على هذا البعد " الاسترسال مقابل ضبط

النفس " (Ajuster De Soi/ Indulgence) :

¹ Harry triandis, **the many dimensions of culture**, academy of management executive, vol 18 n°01, 2004, pp 90,92.

² Soufyane badraoui, Pouwisawè kamana, op cit, p 35.

الفصل الأول: العوامل الاجتماعية والثقافية المحددة للسلوك في بيئة الأعمال

يقيس هذا البعد قدرة الأفراد على السيطرة في رغباتهم الشخصية والتعبير عن السرور والترفيه والمتعة والفرح بين الحاجة والضرورة أو كونها رفاهية لا يلقي لها أفراد المجتمع بالاً، ارتفاع مؤشر هذا البعد يدل على تقدير المجتمع للاحتياجات الشخصية، وانخفاض المؤشر يدل على المعايير الاجتماعية الصارمة التي يتم بموجبها تثبيط إشباع الرغبات الشخصية وارتفاعه يدل على سيطرة منخفضة على رغباتهم¹.

يقدم الإمام بهذه النظرية لا على الحصر، فهم الارتباط ما بين الظواهر الاجتماعية والسلوك الفردي والقيم التي درج عليها المجتمع واعتمدها في برمجة الأفراد، ومنها يمكن فهم العوائق التي تقوض أحلام وطموحات الأفراد والمجتمع والتي يُتَحاشى في أغلب الأحيان المساس بها أو نقدها بدافع أو بتوهم جلالتها وارتباطها بقيم أخرى أكثر قدسية أو كونها امتداد لتلك القيم الأكثر اعتباراً، مما يعيق التفاعل الاجتماعي مع المبادرات وبالتالي كبح المجتمع في التطور وإحراز التقدم.

وبالتالي يمكن تلخيص الأبعاد الاجتماعية والثقافية المفسرة لاختلاف الثقافات المجتمعية حسب ما جاء به "Geert Hofstede" في الجدول التالي:

الجدول رقم (01، 02): عوامل اختلاف الثقافات المجتمعية حسب "Geert Hofstede"

المحتوى	الأبعاد
مدى قبول أو رفض أفراد المجتمع ومؤسساته لتوزيع القوة بشكل غير متساوي في المجتمع ومؤسساته.	توزيع القوة
مدى قبول أو رفض الأفراد المخاطرة أو التغيير وعدم التأكد.	تجنب عدم التأكد
درجة تأكيد المجتمع على الإنجاز الفردي أو المصلحة الذاتية مقابل مصلحة الجماعة.	الفردية والجماعية
مدى تفضيل الإنجاز المادي والمالي والمركزية بالعمل أو الاهتمام بالقيم الاجتماعية ونوعية الحياة.	الذكورة والأنوثة
مدى تركيز المجتمع على التوجه بعيد المدى أو قصر المدى.	الاهتمام بالوقت
مدى السيطرة على الرغبات الشخصية والتفرقة بين الحاجات الضرورية والحاجات الكمالية	الاسترسال مقابل ضبط النفس

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على: صالح مهدي محسن العامري، طاهر محسن منصور الغالي، الإدارة والأعمال، الطبعة الثانية، دار وائل للنشر والتوزيع، 2008، ص 156.

و يُبيّن الشكل رقم (01، 06) توضيح أكثر للعوامل التي أشارت إليها هذه النظرية و تسهيل إدراجها كنموذج للتفرقة بين مختلف الثقافات المجتمعية، وذلك على النحو التالي:

¹ John smith, **culture compass report**, itim internationl and the hofstede centre, 2015, p05.

الفصل الأول: العوامل الاجتماعية والثقافية المحددة للسلوك في بيئة الأعمال

الشكل رقم (01، 06): نموذج "Geert Hofstede" للتفرقة بين مختلف الثقافات المجتمعية



المصدر: صالح مهدي محسن العامري، طاهر محسن منصور الغالي، مرجع سبق ذكره، ص 157

المطلب الثاني: نظرية " Trompenaars "

طور المنظر الهولندي " Trompenaars " نموذج للاختلافات الثقافية في محاولة لفهم التفاعل بين الأفراد من مختلف الثقافات القومية للاستفادة منه في مجال الأعمال وإيجاد دليل يساعد الخبراء والمديرين للقيام بالمهام الإدارية في ثقافات مختلفة، وهذا الدليل يتكون من سبعة أبعاد: ¹

1- الشمولية مقابل الاصطفائية (Universalisme/ Particulisme):

- أ. الشمولية: من المهم أن تكون القواعد شاملة وتطبق بغض النظر عن المواقف والظروف، وتستخدم القواعد لتحديد ما هو الصحيح والاتفاقات والعقود تستخدم كأساس للعمل بانتظام.
- ب. الاصطفائية: تتصرف المجتمعات في أي موقف بحسب الظروف فما يكون صحيحا في موقف قد لا يكون صحيحا في موقف آخر فهم يصطفون ما هو صحيح بحسب الموقف، وهناك فرق بين معاملة الناس من داخل الجماعة والناس من خارج الجماعة فيتم اصطفاء من هم من داخل الجماعة ، والصفقات تقوم على الصداقات والاتفاقات قابلة للتغيير.

2- الفردية مقابل الجماعة (Individualisme/ Collectivisme):

- الدرجة التي يتكامل الأفراد إلى مجموعات، والأهمية لتحقيق أهداف شخصية في المجتمع الجماعي، وفلسفة أهداف المجتمع لرفاهية أكبر للأفراد.
- هذا البعد لا يختلف عنه في نظرية " Geert Hofstede "، فالفردية تعني أن الفرد هو الأهم وفي الصورة المثالية حيث يحقق الشخص إنجازاته لوحده ويتحمل المسؤولية الشخصية، وفي المفاوضات تتخذ القرارات في اللحظة بواسطة ممثلي الشركة، ويأخذ الناس عطلةهم كأزواج أو حتى فرادى (وليس على أساس الجماعة)، أما الجماعة فتعني الانتماء إلى الجماعة أهم و الأفراد داخلها يكون هدف واد ونهائي وتطوير قدرات الفرد تصب في هذا الهدف وفي الصورة المثالية يحقق الشخص الإنجاز مع جماعة تتحمل مسؤولية مشتركة والجماعة تساند الفرد ليعمل بطريقة أفضل وإذا وقع خطأ فلا يحتاج أن يعرف أحد سوى الجماعة الداخلية، وفي المفاوضات يرجع الوفد في القرارات إلى الجماعة، ويأخذ الناس عطلةهم في مجموعات مع عائلاتهم الممتدة.

3- العلاقة المحايدة مقابل العلاقة العاطفية (Naturelle/ Affective Relation):

- المحايدة أي لا يُظهر الأفراد مشاعرهم بل يسيطرون عليها، ولا يتم إظهار التوتر في الوجه ووضع الجسم إلا عرضياً، وهناك إعجاب ببرودة الأعصاب وضبط النفس كما أن التلامس والإيماءات وتعبيرات الوجه

¹ Sergiu balan, Lucia ovidia vreja, **the trompenaars seven dimension cultural model and cultural orientations of romanian students in management**, proceedings of the 7th international management conference, bucharest, romania, 2013, pp 97,104.

الفصل الأول: العوامل الاجتماعية والثقافية المحددة للسلوك في بيئة الأعمال

القوية فكلها قليلة، وهناك رتابة في الإلقاء الشفوي للمواد المكتوبة، والعاطفية يظهر من خلالها الناس مشاعرهم بطريقة لفظية وغير لفظية، وهناك تدفق سهل للعواطف يكون أحياناً بشكل فياض وشديد وغير مكبوت، ويتم إبداء التعبيرات الساخنة والمفعمة بالحيوية والملئية بالحركة والإعجاب وإلقاء التصريحات بطلاقة وبطريقة دراماتيكية، والشخص العاطفي ينتظر عادة استجابة عاطفية مباشرة؛ فالتركيز على التوجه العاطفي للعلاقات يُظهر العواطف حتى في مواقف العمل بينما بالمقابل هناك أفراد يصعب تفسيرهم فهم يفصلون ما يرتبط بالعمل عن المسائل الشخصية والعلاقات والعكس بالعكس.

4- المحدد مقابل المسهب (Specific/ Diffuse):

يكون الفرد من الثقافة المحددة منفتحاً أكثر في حياته العامة ولكنه منغلق جداً في حياته الخاصة والناس مباشريين في تواصلهم ويتحدثون في صلب الموضوع مباشرة. في الثقافة المسهبة حياة العمل والحياة العائلية مرتبطان عن قرب والفرد من الثقافة المسهبة منغلق أكثر في حياته العامة ولكن منفتح جداً في حياته الخاصة والناس غير مباشريين في تواصلهم ويُطيلون الحديث للوصول إلى موضوع معين. ويمكن توضيح ذلك من خلال الشكلين التاليين ففي الثقافة المحددة يكون هناك اهتمام أكثر بالحياة العامة أما في الثقافة المسهبة تبرز الحياة الخاصة بشكل أكبر في حياة الأفراد:

الشكل رقم (01، 07): اهتمام الأفراد في الثقافة المسهبة الشكل رقم (01، 08): اهتمام الأفراد في الثقافة المحددة



المصدر (لكلا الشكلين):

Trompenaars Fons, Peter wooliams, **business across cultures**, capstone publishing ltd, 2003, p65.

5- المركز المكتسب مقابل المركز المنسوب (Achieved Status/ Ascribed Status):

المركز المكتسب هو الذي يحققه الأفراد بسبب جدارتهم وقدراتهم أو سنوات العمل والخدمة والأقدمية بينما المركز المنسوب فيصلون إليه بطرق غير الجدارة والقدرات كالعلاقات العائلية والصدقات.

الفصل الأول: العوامل الاجتماعية والثقافية المحددة للسلوك في بيئة الأعمال

6- التسلسل مقابل التزامن (Sequential/ Synchronic):

إن إدارة الوقت بطريقة تسلسلية تعني أن الناس تشعر بأن الوقت سلسلة لبضع دقائق لأن اليوم كله سيتأثر فالوقت عبارة عن منتج له قيمة مادية، أما إدارة الوقت بالتزامن تعني أن الناس يقومون بنشاطات متعددة بالتوازي في نفس الوقت.

7- السيطرة الداخلية مقابل الخارجية (Internal/ External Control):

ثقافة السيطرة الداخلية تميل للتميز بالميكانيكية فالمؤسسة مثل آلة تطبع إرادة مشغلها أما ثقافة السيطرة الخارجية تميل لأن ترى المؤسسة نفسها كنتاج للبيئة المحيطة بها تستمد تطورها من الموارد الموجودة في بيئتها سواء المادية أو البشرية... الخ.

وقد قام "Trompenaars" ببحث الاختلاف بين المديرين الدنماركيين والمديرين اليابانيين واستخدم في بحثه استمارات الاستطلاع والوسائل الكمية وكانت نتيجة البحث أن صفات المديرين الدنماركيين هي الشمولية والفردية وإظهار العواطف وأنهم محدودون (سياق منخفض) كما أن مراكزهم مكتسبة وفي المقابل فإن اليابانيين اصطفايين، جماعيين، محايدون وذو ثقافة مسهبة (سياق مرتفع) ومراكزهم منسوبة¹.

و يمكن تلخيص الأبعاد التي حددها "Trompenaars" في الجدول التالي:

الجدول رقم (01، 03): الأبعاد المحددة للثقافة المجتمعية حسب " Trompenaars "

الأبعاد	مفادها
الشمولية مقابل الاصطفائية	ما الأهم القواعد أم العلاقات والمواقف؟
الفردية مقابل الجماعية	هل نعمل ضمن جماعة أم كأفراد؟
العلاقة المحايدة مقابل العلاقة العاطفية	هل نظهر عواطفنا؟
المحدد مقابل المسهب	إلى أي مدى نفصل حياتنا الخاصة عن مكان العمل؟
المركز المكتسب مقابل المركز المنسوب	هل يجب أن نثبت أنفسنا للحصول على وظيفة أم أننا تمنح إيلينا؟
التسلسل مقابل التزامن	هل نقوم بعمل واحد في وقت واحد أو بعدة أعمال في نفس الوقت؟
السيطرة الداخلية مقابل السيطرة الخارجية	هل نسيطر على بيئتنا أم هي التي تسيطر علينا؟

المصدر: من إعداد الطالبة.

¹ محمود ندم الطبجلي، التواصل الثقافي في الأعمال الدولية، دار غيداء للنشر والتوزيع، عمان، 2012، ص 26.

المطلب الثالث: نظرية " Edward T.Hall "

قام "Edward T.Hall" بدراسات حول الاختلافات الثقافية المتعلقة بالعلاقات التجارية والمهنية خاصة بين الولايات المتحدة الأمريكية واليابان وفرنسا وألمانيا منذ الستينات، هدفت أعماله إلى عرض المفاهيم المتعلقة بالثقافة وحسبه الثقافة تملي السلوكيات وتبرمج حركات الأفراد وردود أفعالهم وأيضاً مشاعرهم، وتخضع جميع العلاقات بين الأفراد والجماعات والدول للثقافة حيث أن الثقافة تلعب دوراً في علاقة الإنسان بمحيطه الخارجي وعبر مختلف مظاهرها تعمل على تحديد مجالات الاهتمام ومجالات التجاهل.

وحدّد الباحث ثلاثة محاور أساسية لتفرقة العلاقات ما بين الثقافات وتحديد المجتمعات ذات السياق العالي أو ذات السياق المنخفض للثقافة:

أولاً: سياق الاتصال

ويقصد بالسياق مجموع المعلومات التي تزود الأفراد بدلالات لمواقف معينة، حيث تتميز الثقافات ذات السياق القوي بالاتصال غير الرسمي وغير اللفظي في حين الثقافات ذات السياق الضعيف تتميز باتصال موضوعي ورسمي، حيث يتم الاتصال ضمن سياق اتصالي ضعيف من خلال تصريحات ظاهرية على مستوى النص والكلمة وبذلك تكون معظم المعلومات متوفرة في الرسالة من أجل استدراك ما ينقص في السياق، أما الاتصال ذو السياق القوي فالرسائل تحمل مؤشرات اتصالية أخرى كلغة الجسد وحركة العينين واستعمال الصمت ومعلومات مبرجة مسبقاً متعلقة بالمستقبل والإطار العام مع أدنى حد من المعلومات في الرسالة المرسلة.¹

ويمكن إدراج اللغة كسياق للاتصال فهي تعتبر وسيط ناقل للثقافة ومساعد على فهمها، فاللغة نفسها قد تتباين في الاستخدام والتعبير من مجتمع لآخر ولها خصوصياتها، ومعرفة اللغة التي يستعملها كل مجتمع مهم جداً لمعرفة كيفية التعامل مع أفراد هذا المجتمع خاصة في مجال الأعمال.²

ثانياً: العلاقات مع الوقت³

يحمل تدبير الوقت في سياق معين رسائل دون الحاجة للتأكيد بالكلام بل يتجاوز ذلك بأن يكون أبلغ من الإشارات اللغوية في سياقات معينة، ومن الأمثلة التي عبر بها الباحث عن ذلك فيما يخص مدة المواعيد، فالشخص الذي له مكانة كلما خصص وقتاً أطول لفرد فإن ذلك يزيد من قيمة هذا الأخير ومن أهمية القضية

¹ Edward t.hall, **the silent language**, doubleday and company, first edition, new yourk, 1959, pp 119,126 (بتصرف)

² صالح مهدي محسن العامري، طاهر محسن منصور الغالي، مرجع سبق ذكره، ص 154.

³ Edward t.hall, op cit, pp 165,186 (بتصرف).

الفصل الأول: العوامل الاجتماعية والثقافية المحددة للسلوك في بيئة الأعمال

التي يناقشونها، عكس ذلك في حالة ما لم يخصص وقت كاف لمناقشة أمر ما فذلك يدل على عدم وجود وقت للمساعدة أو أن القضية لا تستحق تضييع الوقت من أجلها لعدم أهميتها.

وقد حلل الباحث في هذا المستوى تأثير الثقافة على الوقت أي الطريقة التي تنظم بها الثقافات عامل الوقت، وفي هذا الإطار ميّز الباحث بين مفهومين للتعامل مع الوقت الأول نظامي والثاني غير نظامي:

1- بالنسبة للمفهوم الأول يتم القيام بشيء واحد في زمن محدد إلى أن ينتهي النشاط ويكون التخطيط مفصلاً مع الاحتفاظ بأثر النشاط، وفي المجتمعات التي تجبذ هذه الطريقة في التعامل مع الوقت كالولايات المتحدة الأمريكية يعتبر الوقت مورداً لا يجوز إهداره حيث تُقسّم المهام بطريقة متتابعة ويخطط للوقت بطريقة جادة، كما أن التأخير غير مرغوب تماماً؛ وقد حدّد " Edward T.Hall " خصائص معينة تجعل من الوقت النظامي ذات معنى:

أ. الترتيب: المولود الأول، المرتبة الأولى، الصديق الأول، اليوم السابع يختلف عن اليوم الأول، وسط الأسبوع يختلف عن نهايته؛ كلٌّ يحمل معنى في ترتيبه؛

ب. التقدير: إعطاء قيمة للوقت ولا يجب إضاعته؛

ج. الطابع الملموس: أن يكون الزمن شيئاً مادياً يمكن شراؤه، بيعه، إنفاقه، تضييعه، قياسه؛

د. المدة: الوقت شيء يتحدد بنقطتين (بداية ونهاية) فهو الذي ينظم الحياة؛

هـ. الطابع التوليقي التركيبي: فالوقت توليفة تركيبية من الساعات، الدقائق، الثواني كلٌّ يجب أن يُجمع كبنية واحدة وأن يُنظّم؛

و. العمق: يعتبر مكون ضروري للوقت فالماضي يُبنى عليه الحاضر، حيث التوجه للماضي نادراً ما يكون من أجل الماضي ذاته بل يكون لتقدير المهارات وتقوية التخمينات للنجاحات المستقبلية.

2- المفهوم الثاني يتعلق بالوقت المتواصل وغير متناهي بين الماضي والحاضر والمستقبل وليس له نظام محدد ولا يتم الاهتمام بالتخطيط المفصل له، لكن طريقة التفكير الثقافي ضمن هذا البعد تسمح بترتيب المهام حسب الأولوية وبالاهتمام بالعمل المنجز وتحسين نوعية مختلف المساهمات؛ ومما يدعو للحوء لاستغلال الوقت بشكل غير النظامي:

أ. الاستعجال: الإحساس بأن الوقت يمر بسرعة أو يتباطئ مرتبط بحالة العجلة، فكلما كانت الحالة مستعجلة كلما بدأ الوقت يتباطئ؛

ب. التنوع: بتنوع الأنشطة يمر الوقت بسرعة.

الفصل الأول: العوامل الاجتماعية والثقافية المحددة للسلوك في بيئة الأعمال

ويظهر أيضاً في هذا العنصر مصطلح الثقافة أحادية التركيز للدلالة على الأفراد الذين يميلون إنجاز عمل واحد في الوقت الواحد، ومصطلح الثقافة متعددة التركيز والتي تعني ثقافة الأفراد الذين تعودوا على إنجاز عدة أعمال في وقت واحد أي في نفس الوقت¹.

ثالثاً: العلاقة مع المكان²

احتل المكان أهمية كبيرة في كتابات " Edward T.Hall " فقد خصّص له كتاباً بأكمله " Dimension " و " Cachée " و تطرق له بفصل في كتابه "Le Langage Silencieux" وحسبه المكان يعتبر وسيلة للتواصل تتجاوز لغة الكلام، ويمكن أن يظهر ذلك من خلال:

- 1- الحدودية: ويتجلى في فعل المطالبة والدفاع عن حدود معينة، ومن الأمثلة الدالة على ذلك إحساس شخص ما بالضيق والانزعاج إذا خرج للاستراحة من محاضرة ما وعند رجوعه وجد شخصاً آخر جالساً مكانه، والمرأة تحس كذلك بالقلق إذا استعملت امرأة أخرى مطبخها ولو كانت من أقرب الناس إليها... الخ؛
- 2- القرب: يعبر القرب عن جزء كبير من العلاقات، فالأمريكي يختار بدقة جيرانه لأنه يعرف أنه سيدخل في اتصال مباشر معهم؛
- 3- المسافة: تدل المسافة بين المتخاطبين على نوع العلاقة بينهم شخصية، اجتماعية أو عامة، فهي تعبر عن العنف أو المواجهة أو الراحة بين المتخاطبين أو قلقهم... الخ.

ويمكن تلخيص أبعاد الثقافة الثلاث حسب " Edward T.Hall " في الجدول التالي:

¹ صالح مهدي محسن العامري، طاهر محسن منصور الغالي، مرجع سبق ذكره، ص 155.

² Edward t.hall, op cit, pp187, 210 (بتصرف)

الفصل الأول: العوامل الاجتماعية والثقافية المحددة للسلوك في بيئة الأعمال

الجدول رقم (01، 04): الثقافات ذات السياق القوي أو الضعيف حسب أبعاد الثقافة لـ " Edward T.Hall "

الثقافات ذات السياق الفقير	الثقافات ذات السياق الغني	البعد
<p>اتصال ظاهري:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ علاقات قصيرة المدى ■ اتفاق كتابي 	<p>اتصال ضمني:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ علاقات طويلة المدى ■ اتفاق لفظي 	الاتصال
<p>المسافة البعيدة:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ مسافة بعيدة بين الأشخاص في الحياة الاجتماعية 	<p>المسافة القريبة:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ مسافة قريبة بين الأشخاص في الحياة الاجتماعية 	المكان
<p>الزمن المتعدد:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ الوقت الخطي ■ الوقت مورد نادر يستحق التثمين ■ تخطيط جدي للأنشطة ■ الفصل بين المهام ■ أولوية المهام بدل العلاقات 	<p>الزمن الأحادي:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ الوقت المرحلي ■ الوقت اللامتناهي ■ تخطيط مرن ■ القيام بعدة أنشطة ■ أولوية العلاقات الاجتماعية ■ بدل المهام 	الزمن

المصدر: Carlos A.Rabasso, Francisco J. Rabasso, **Introduction Au Management Interculturel**, Éditions Ellipses, paris, France, 2007, p 31.

وبالنظر لأهمية بُعد الاتصال بغض النظر عن بعدي الزمان والمكان في الثقافات، يمكن سرد بعض الخصائص الأساسية المتعلقة به في الثقافات من كلا السياقين من ناحية الشكل، المحتوى، تبادل المعلومات و طبيعة العلاقات مع الغير، وذلك على النحو التالي:

الفصل الأول: العوامل الاجتماعية والثقافية المحددة للسلوك في بيئة الأعمال

الجدول رقم (01، 05): خصائص بُعد الاتصال حسب الثقافات ذات السياق القوي وذات السياق الضعيف

الثقافات ذات السياق الضعيف	الثقافات ذات السياق القوي	الخصائص
<ul style="list-style-type: none"> ▪ رسمي وموضوعي ▪ دقيق ومكتوب ▪ لغة واضحة ومختصرة 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ غير رسمي وذاتي ▪ غامض ▪ أهمية الحركات والصمت 	شكل الاتصال
<ul style="list-style-type: none"> ▪ أهداف مكتملة ▪ أسئلة دقيقة وأجوبة مفصلة ▪ الاستخدام المتكرر للأرقام ▪ أهمية الإجراءات والتخطيط 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ تسعى الأهداف الى التطور حسب الظروف ▪ استعمال الاتصال غير اللفظي ▪ مرونة الإجراءات والتخطيط ▪ إنقطاعات متكررة 	المحتوى
<ul style="list-style-type: none"> ▪ تسيير دقيق ومفصل للمعلومات ▪ تبادل معلومات مع عدد محدد من الأشخاص ▪ تنتشر المعلومات ببطء وبطريقة موجهة 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ شبكة معلومات ممتدة ▪ تبادل مستمر للمعلومات وعلى جميع المستويات ▪ تنتشر المعلومات بسرعة وبحرية 	تبادل المعلومات
<ul style="list-style-type: none"> ▪ روابط رسمية محدودة الزمن والفصل بين العلاقات المهنية والشخصية 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ روابط عميقة تمهد إلى فهم الآخر والتعرف عليه (التعاطف) 	العلاقات مع الآخر

Carlos A.Rabasso,Francisco J.Rabasso, op cit, p51

المصدر:

الفصل الأول: العوامل الاجتماعية والثقافية المحددة للسلوك في بيئة الأعمال

المبحث الثالث: البنية الاجتماعية والثقافية للفرد في بيئة الأعمال

تحدد البنية الاجتماعية والثقافية للفرد بتراكم مجموعة من المؤثرات في شخصه التي قد يكتسبها بطرق مقصودة أو عرضية من الأفراد الذين يتفاعل معهم وقد تكون انتقالية من حيث أنها تراث اجتماعي يتعلمه الفرد ويُستنسخ في شخصه بصفته عضو في جماعة معينة، و قد تم التركيز على كل من رأس مال الاجتماعي ورأس المال الثقافي وكذا الثقافة المقاولاتية كمحددات للبنية الاجتماعية والثقافية للفرد باعتبارها مكاسب ومؤثرات في كل نشاط يقوم به الأفراد خاصة من ينشطون في القطاع الخاص.

المطلب الأول: رأس المال الاجتماعي

ينطوي مفهوم رأس المال الاجتماعي على جانبين جانب رأس المال و الجانب الاجتماعي، الجانب المتعلق برأس المال يشير أساساً إلى أن رأس المال الاجتماعي يتكون من خلال التراكم عبر فترات طويلة من الزمن فمن الصعب أن يتكون رأس مال اجتماعي بصورة سريعة ، ويشير الجانب الاجتماعي في المفهوم إلى حقيقة بديهية مؤداها أن رأس المال الاجتماعي لا يكونه فرد بذاته- كما هو الحال في رأس المال المادي أو البشري - وإنما يتكون في إطار المجتمع الذي ينتمي إليه الأفراد من أجل استغلال الرصيد الاجتماعي الذي تولده العضوية في المجتمع، وليس هذا الرصيد في واقع الأمر سوى رأس مال اجتماعي تنشئه هذه الجماعة ويتراكم عبر الزمن.

وقد تطور مفهوم رأس المال الاجتماعي من خلال كل من " Pierre Bourdieu " الذي كان له الفضل في صياغة مصطلح رأس المال الاجتماعي وتطوره كمفهوم سوسيولوجي " Games Coleman " ، " Robert Putnam " وقد كان الفضل لثلاثتهم في تقديم هذا المفهوم للجدل النظري و من بين ما قدموه كتعريف لهذا المفهوم ما يلي على التوالي:

- 1- يعرف رأس المال الاجتماعي بأنه كم الموارد الواقعية أو المحتملة التي يتم الحصول عليها من خلال امتلاك شبكة من العلاقات الدائمة المرتكزة على الفهم والوعي المتبادل ، وذلك في إطار الانطواء تحت لواء جماعة معينة ، فالانتماء لجماعة ما يمنح كل عضو من أعضائها سنداً من الثقة والأمان الجماعي.
- 2- يتجلى رأس المال الاجتماعي في شبكة العلاقات الاجتماعية بين الأفراد المبنية على الإخلاص والثقة مما يجعلها أكثر قدرة على الإنجاز، فهو بذلك يمثل موارد واقعية أو محتملة تجنى من العلاقات الاجتماعية¹.
- 3- يرتبط رأس المال الاجتماعي بحدة وكثافة الروابط الاجتماعية داخل المجتمع ويترجم بدرجة الثقة بين الأفراد.²

¹ Pierre Bourdieu, **Le capital social(notes provisoires in / Le capitale social)** , Edition la Découverte, Paris, 2006, p31.

² R. Boudon , J.C. Chamboredon , **Dictionnaire de sociologie**, Larousse, Paris, 2005,P 21.

الفصل الأول: العوامل الاجتماعية والثقافية المحددة للسلوك في بيئة الأعمال

أولاً: مؤشرات قياس رأس المال الاجتماعي

يسمح رأس المال الاجتماعي بمكوناته لأعضاء مجتمع ما بالتعامل على أساس الثقة المتبادلة والتعاون على تكوين جماعات وجمعيات جديدة¹، فرأس المال الاجتماعي يستند على بعض النقاط التي من شأنها أن تدرج كمؤشرات لقياسه:

- 1- مدى الارتباط والمشاركة في المنظمات الاجتماعية المختلفة وتوفير الدعم الاجتماعي من مختلف الشبكات الاجتماعية (الأصدقاء، الأقارب، العائلة...)، هذه الأخيرة التي تعتبر أساس تطور وتقديم المجتمع وبتمزقها يتميز المجتمع ومن البديهي أنّ الدولة التي تحقق التقدم الإنساني في أعظم أشكاله هي التي تحقق شبكة العلاقات الاجتماعية على أقرب ما تكون من التي نسجها الإسلام في العهد المدني²؛
- 2- درجة الثقة، والتي تركز على خمسة حقائق³:

أ. الإحسان: شعور طرف ما بأن الطرف الآخر يحسن عليه بالخير ويمد بالعطف؛

ب. الاعتمادية: المدى الذي يعتمد فيه شخص ما على شخص أو مجموعة أخرى؛

ج. الكفاءة: المدى الذي يمتلك فيه الطرف المؤمن المهارة والمعرفة والخبرة؛

د. الاستقامة: شخصية الطرف المؤمن وسلامته ونزاهته ومصداقيته؛

هـ. الانفتاح: المدى الذي يكون ليس فيه هناك أي حجب للمعلومات من الآخرين.

3- التضامن والتعاون ما بين أفراد المجتمع مما يساعد على تكامل وزيادة عمق العلاقات الاجتماعية؛

4- مدى تمكن وقدرة الفرد على التأثير داخل المجتمع؛

التفاعل الاجتماعي من خلال التماسك والاندماج ما بين الأفراد داخل المجتمعات.

ثانياً: مصادر رأس المال الاجتماعي

ويتعلق رأس المال الاجتماعي بمصادر عدة تمتد من المجتمعات الأولية التي تكون فيها العائلة وصلات القرابة بشكلها الأوسع كالقبيلة والعشيرة النواة الأساسية في التفاعلات الاجتماعية⁴ وقد يتولد من مصادر رسمية كتلك المرتبطة بالمؤسسات والهيئات الحكومية التابعة للدولة، وبهذا يمكن تصنيف مصادر رأس المال الاجتماعي إلى صنفين:

¹ فوكوياما فرانسيس، رأس المال الاجتماعي والاقتصاد العالمي، مركز الإمارات للدراسات والبحوث، أبو ظبي، دون سنة نشر، ص 10 .

² مالك بن نبي، ترجمة عبد الصبور شاهين، ميلاد مجتمع (شبكة العلاقات الاجتماعية)، ندوة مالك بن نبي، لبنان، 1974، ص 35.

³ تيسير زاهر، زكريا سلامة، أثر الثقافة في ثقة الموظفين بإدارة المؤسسات التعليمية في سوريا، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية،

مجلد 30، العدد الأول، 2014، ص 300 و 301.

⁴ Francis Fukuyama, **Social Capital, Civil Society and Development**, Third World Quarterly, Vol 22, 2001, p7.

الفصل الأول: العوامل الاجتماعية والثقافية المحددة للسلوك في بيئة الأعمال

1- رأس مال اجتماعي رسمي: والذي يشمل الروابط والعلاقات الاجتماعية التي تتكون في إطار أبنية اجتماعية رسمية كالقوانين التي تشرعها الدولة والهيئات التابعة لإشرافها وإدارتها، ومؤسسات المجتمع المدني التي تلعب دوراً محورياً في مساعدة أفراد المجتمع على تكوين الثقة التي تربط الأفراد بعضهم ببعض من أجل القيام بنشاط معين، وفي سياق دعم توجه الأفراد للقطاع الخاص وبالخصوص المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي لها آثار على التنمية الاقتصادية والاجتماعية للفرد والمجتمع والدولة* تعمل مختلف الدول ومن بينها الجزائر على تشريع قوانين لإنشاء هيئات لدعم وترقية هذا النوع من المؤسسات لضمان نجاحها و منح لها أصحابها فرصاً للمشاركة والاندماج في الحياة الاقتصادية والاجتماعية، ومن بين هذه الهيئات في الجزائر التي تعمل على تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المتواجدة على المستوى الاقتصادي:

الجدول رقم (01، 06): هيئات دعم وترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر

من بين مهامها	الهيئة
القيام بجميع الاجراءات التأسيسية للمؤسسات وتسهيل تنفيذ مشاريع الاستثمار	الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار "ANDI" (المرسوم التنفيذي 282/01)
امكانية الحصول على القرض البنكي لغرض التمويل لشراء المواد الأولية أو التمويل بالاستثمارات	الوكالة الوطنية لتمويل القرض المصغر "ANGEM" (المرسوم التنفيذي 14/04)
الاتصال مع المؤسسات المالية والصندوق الوطني لترقية التشغيل في تطوير واحداث أعمال لفائدة البطالين المنخرطين فيه	الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة "CNAC" (المرسوم التنفيذي 188/94)
دعم إنشاء وترقية المؤسسات الصغيرة	الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب "ANSEJ" (المرسوم التنفيذي 296/96)
استقبال واستضافة ومرافقة المؤسسات حديثة النشأة لمدة معينة وكذلك أصحاب المشاريع من تأجير مكاتب للمقاولين ، تقديم ارشادات..	حاضنات الأعمال (المرسوم التنفيذي 78/03)
العمل على توجيه أصحاب المشاريع من خلال تقديم خدمات الاستشارة في وظائف التسيير ووظائف المؤسسة ومساعدتهم في تخطي العراقيل في هذا الجانب	مراكز التسهيل (المرسوم التنفيذي 79/03)
ضمان قروض الاستثمار المتحصل عليها من قبل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة سواء للانشاء أو التجهيز أو التوسعة... الخ	صندوق ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة "FGAR" (المرسوم التنفيذي 193/17)

*كل ما يتعلق بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة تم إدراجه في الفصل النظري الموالي، وقد تم التطرق إلى هذه النقطة ضمن هذا المطلب لأن الآليات الداعمة لهذه المؤسسات تُعتبر ضمن البنية الاجتماعية لأصحاب هذه المؤسسات كرأس مال اجتماعي رسمي.

الفصل الأول: العوامل الاجتماعية والثقافية المحددة للسلوك في بيئة الأعمال

الوكالة الوطنية لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة "ANDPME" (المرسوم التنفيذي 165/05) وتم استبدالها بوكالة تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وترقية الابتكار	تنفيذ البرنامج الوطني لتأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة و ضمان متابعتها وترقية الابتكار التكنولوجي واستعمال المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لتكنولوجيا الاعلام والاتصال.
المجلس الوطني للتشاور من أجل تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة "CNC-PME" (المرسوم التنفيذي 193/17)	ترقية الحوار والتشاور بين المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المثلة بواسطة جمعياتها ومنظماتها المهنية من جهة والسلطات العمومية من جهة أخرى
بورصة المناولة والشراكة "BSTP" (1992)	مصدر مهم للمعلومات التي تستفيد منها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في مجال البحث عن شركاء وموردين في إطار عقود المناولة من الباطن على المستوى المحلي أو الوطني أو الدولي.
وكالة تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وترقية الابتكار (المرسوم التنفيذي 170/18)	تتولى تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في مجال إنشائها ونموها وديمومتها، من خلال نشر الثقافة المقاولاتية ومرافقة حاملي المشاريع لدى البنوك، دعم الابتكار والبحث والتطوير، تطوير المناولة وكذا المساعدة على تدويل هذه المؤسسات من خلال التصدير، الشراكة... الخ.

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على المراسيم التنفيذية.

2- رأس مال اجتماعي غير رسمي: ويقصد بها مجموعة الروابط والعلاقات الاجتماعية التي تتكون في إطار
الأبنية الاجتماعية التقليدية غير الرسمية كالأسرة التي تمثل المصدر الأول والأساسي لرأس المال الاجتماعي، إذ
تضع أسس العلاقة بين الفرد والمجتمع المحيط به من تنمية لثقة الفرد في الآخرين وللروابط والعلاقات غير الرسمية
بين أفراد الأسرة والأقارب مما يجعلها بمثابة شبكة للضمان الاجتماعي تقدم الخدمات والمساعدات لأعضائها؛
وكذا الروابط الإثنية من شأنها أن تكون ضمن مصادر رأس المال الاجتماعي غير الرسمي حيث أنها تؤثر على
تنشئة الأفراد وتساهم في تشكيل وعيهم وأفكارهم تجاه أنفسهم واتجاه الآخرين كما أنها تتيح لأعضائها
الفرص لتحقيق أهداف مشتركة.¹

¹ إنجي محمد عبد الحميد، دور المجتمع المدني في تكوين رأس المال الاجتماعي (دراسة حالة للجمعيات الأهلية في مصر)، العدد الأول،
سلسلة أبحاث ودراسات، المركز المصري للحقوق الاقتصادية والاجتماعية، ص 29، 27.

الفصل الأول: العوامل الاجتماعية والثقافية المحددة للسلوك في بيئة الأعمال

المطلب الثاني: رأس المال الثقافي

رأس المال الثقافي هو مصطلح سوسيولوجي حديث نسبياً يعبر عن مجموعة من المهارات والقدرات الثقافية لدى الفرد، بلوره المفكر الفرنسي في علم الاجتماع "Pierre Bourdieu" وحسبه رأس المال الثقافي يعبر عن مجموعة القدرات والمعارف العقلية والجسدية وكل أشكال المعرفة والخبرات التي يتحصل عليها الفرد إما نتيجة انتسابه لعائلة أو جماعة معينة أو نتيجة لمؤهلاته الذاتية وتنميتها وتطويرها¹، فرأس المال الثقافي هو ذلك الرصيد الثقافي الذي يحوزه الفرد عن طريق استثمار ثقافته فهو يعني مجموعة المعارف والمهارات النظرية والعملية التي يتمتع بها الفرد في سياق ثقافة معينة.

وينتقل رأس المال الثقافي للأفراد بطريقتين فيكون هناك قسمين له الأول الموروث والذي ينتقل للفرد تلقائياً والثاني الذي ينتقل بالاكْتساب:

أولاً: رأس المال الثقافي الموروث

تتمثل خلفية الفرد بنسبة كبيرة في تنشئته الاجتماعية التي من خلالها تتحدد رغباته، ميولاته وتوجهاته بما تلقاه من أفراد المجتمع الذي يعيش فيه، إضافة إلى ذلك فإن هناك عوامل سيكولوجية منبثقة من نفسية الفرد في حد ذاته يكون لها دور معتبر في تفسير سلوك الفرد.

إنّ للتنشئة الاجتماعية دور كبير وبارز في تكوين شخصية الفرد فهي تظهر من خلال التفاعل الحاصل بين الأفراد والبيئة الاجتماعية المحيطة بهم، وتعبّر عن العملية التي يتم بها انتقال الفرد من طفولته حتى قدرته على إمكانية العيش في مجتمع ذو ثقافة معينة ويدخل في ذلك ما يلقّنه الآباء والمجتمع للأفراد من لغة ودين وتقاليد وقيم ومهارات... الخ²، ومن خلال التنشئة الاجتماعية يتم غرس المهارات والاتجاهات الضرورية لدى الفرد ليلعب الأدوار المطلوبة منه في مجتمعه.

يساعد الطرح السابق في معرفة العناصر والجهات الفاعلة في عملية التنشئة الاجتماعية والتي تتمثل غالباً في العائلة والمدرسة والمعتقدات والتصورات الدينية:

1- العائلة: ويكتسبه الفرد من خلال الأسرة التي تعد الركيزة الأساسية لبناء المجتمع فهي البيئة الاجتماعية الأولى التي ينشأ فيها الطفل وتُبنى فيها شخصيته الاجتماعية³، وهي المكان الأول للبرجعة الثقافية فعن طريق الأسرة يكتسب الفرد أنماط التفكير وقيماً محددة للسلوك، ومن اعتبار العائلة الخلية الأساسية لبناء المجتمع

¹ مراد زعيمي، مؤسسات التنشئة الاجتماعية، منشورات جامعة باجي مختار، عنابة، الجزائر، 2006، ص 67.

² أحمد زكي بدوي، مصطلحات العلوم الاجتماعية (إنجليزي، عربي)، مكتبة لبنان، بيروت، 1978، ص 400.

³ رقية عدمان، المرأة وتحديات النسق الاجتماعي (دراسة ميدانية لعينة من النساء المقاولات)، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير، الجزائر، 2007/2008، ص 35.

الفصل الأول: العوامل الاجتماعية والثقافية المحددة للسلوك في بيئة الأعمال

هذا البناء الذي يتم من خلال قيامها بمجموعة من الوظائف بيولوجية، نفسية، اجتماعية واقتصادية في تكوين الفرد: ¹

أ. الوظيفة البيولوجية: وهي الوظيفة الأساسية من أجل التكاثر وتشمل الإنجاب والتناسل وحفظه من الانقراض وذلك لاستمرار الإنسانية؛

ب. الوظيفة النفسية: ويتمثل الدور النفسي الذي تلعبه العائلة في تحسيس الفرد بالأمان والقبول في الأسرة وكذا الدعم المعنوي الذي تقدمه له بتشجيعه في دخول الحياة الاجتماعية والوقوف بجانبه لمواجهة مختلف مشاكله؛

ج. الوظيفة الاجتماعية: وتتمثل في تحويل الفرد من كائن بيولوجي إلى إنسان اجتماعي من خلال تزويده بأساليب التكيف والتفاعل مع المحيط الاجتماعي بما يخدم مصالحه وحياته عامة؛

د. الوظيفة الاقتصادية: أي توفير الموارد المالية اللازمة لحياة معيشية ملائمة مما يمكن الفرد من التعلم والحصول على مؤهلات تمكنه من ولوج الحياة العملية.

2- المرجعية الدينية:

يعتبر رقي ونمو الثقافة سبب لتقدم الدين و تقدم الدين سبب لرقى الثقافة فهما أمران لا يمكن الفصل بينهما، والانقسامات الدينية تكون نتيجة صراع بين فئات اجتماعية متعارضة وهي تعتبر تفكك في الثقافات أو ما يعرف بالتعدد الثقافي المتمثل في نظام اجتماعي واحد للأفراد من ذوي الانتماءات المختلفة². تساهم المعتقدات الدينية في تحديد سلوك الفرد من خلال التفريق ما بين محرم وجائز بل يتعدى ذلك ليمتد ويشمل مختلف نواحي الحياة للفرد فقد يصل إلى الأكل والشرب، ولكن غالبية هذه التصورات والمعتقدات لا تبدو ظاهرياً خاصة في المجتمعات التي لا تكون فيها التعددية الدينية حيث تصبح سلوكاً بديهيّاً متعارف عليه ولا اختلاف فيه.

أ. التحليل الثقافي حسب "Max Weber" لمقومات النجاح الاقتصادي:

اعتبر "Max Weber" أن الأفكار والقيم أسهمت في تشكيل المجتمع وفي توجيه أفعال الأفراد³، وقد أعطى أهمية للقواعد الأخلاقية والشعائر الدينية بالظهور المؤسساتي والمؤسسة بصفة عامة حيث أكد أن رؤساء المؤسسات هم في معظمهم بروتستانتين⁴، فهناك صلة كبيرة بين القيم التي تدعو إليها البروتستانتية خاصة المذهب الكاليفيني من عمل جاد، تقشف، تراكم رأس المال و الرغبة في الخلاص مع صعود الرأسمالية التي وجدت بمختلف أشكالها في العديد من القطاعات (تجارة الجملة والتجزئة، الأسواق

¹ أحمد سالم ولد عابدين، نظرية الممارسة عند بيير بورديو، على الموقع التالي: www.aranthropos.com

² ت س إليوت، ترجمة محمد عياد شكري، ملاحظات نحو تعريف الثقافة، مكتبة الأسرة، مصر، 2001، ص 40 و 41.

³ أنتوني غيدنز، ترجمة فايز الصياغ، علم الاجتماع، الطبعة الأولى، المنظمة العربية للترجمة، لبنان، 2005، ص 70.

⁴ Weber Max, Tr: Jaques Chavy, *l'éthique protestante et l'esprit du capitalisme*, partiel, polon, paris, 1920, p 31.

الفصل الأول: العوامل الاجتماعية والثقافية المحددة للسلوك في بيئة الأعمال

المالية، في العمليات العقارية، المصارف...)، وقد اتّسمت في المجتمع الأوربي بالعقلانية في الإنتاج والتنظيم حيث كانت مبنية على أسس الأخلاق والقيم الدينية البروتستانية ويستدل في ذلك بالمجتمع الألماني الذي تتعايش فيه طوائف دينية متعددة فالملاحظ هو أن رجال الأعمال وأصحاب الحيازات الرأسمالية، وكذلك ممثلي الشرائح العليا، الملاك التقنيين والتجار ذوي الثقافات الرفيعة في المؤسسات الحديثة هم بأغلبية كبيرة من الطائفة البروتستانية.

و يرى في مقارنة بين البروتستانية والكاثوليكية من حيث أكثرهما تشجيعاً للنزعة نحو المال والكسب (روح الرأسمالية)، أن الكاثوليكية ترسخ في أذهان معتنقيها قيم اللامبالاة بالعالم المادي على عكس المذهب البروتستاني، حيث الكاثولوكي يفضل حياة هادئة وآمنة ولو مع مدخول ضئيل جداً على حياة مجازفة حتى لو وفرت له الثروات فهو يفضل أن ينام جيداً بينما البروتستاني يفضل أن يأكل جيداً¹.

يتجلى من خلال طرح " Max Weber " أن القيم البروتستانية كالجدية والمثابرة والحماس المتزايد للإنتاج خاصة في ظل ظروف عدم التأكد ساهمت في نجاح المقاول البروتستاني، هذه الأفكار أشارت إلى أهمية ودور المعتقدات الدينية في فتح آفاق المقاولاتية وروح المبادرة وتشجيع لبروز المقاولين.

ب. تحليل " Garey Tribou " للمقاول المسلم:

استنبط " Garey Tribou " تحليله للمقاول المسلم من فرضية " Max Weber " في تأثير البروتستانية على تشكل روح الرأسمالية لدى الأفراد فإذا كان الفرد البروتستاني تتخلله روح المقاول ويعطي معنى للعمل فيمكن اعتبار نفس الطرق للقيام بهذه الأمور في الإسلام²، حيث ركز على أثر الدين وأهميته في نجاح المقاول ومؤسسته فالمقاول المسلم يتميز بالحرية الفردية، العقلانية في إدارة المخاطر، والإبداع والابتكار وروح المقاول³.

وقد استند في تحليله على بعض الأدلة من القرآن الكريم والسنة النبوية الشريفة التي تشير إلى أهمية اكتساب الثروة عن طريق تنظيم وإنشاء المشاريع وتدعو البشرية إلى العمل الجاد والبحث عن المنافع في جميع المصادر، حيث شجع الإسلام المقاول عن طريق تنمية روح المبادرة الفردية من جهة والتنمية الاجتماعية من جهة أخرى، وقد فصل أيضاً في موضوع توزيع الأرباح عن طريق الزكاة، الصدقات، الهدايا... الخ⁴.

¹ ويبر ماكس، ترجمة محمد علي مقلد، الأخلاق البروتستانية وروح الرأسمالية، مركز الإنماء القومي، لبنان، ص 19، 16 (بتصرف).

² Hamadou Boukar, Pierre-André Julien, op cit, p8 et 9.

³ Azzedine tounés, op cit, p 08.

⁴ زينة عرايش، الحبيب ثابتي، الريادة والمسؤولية الاجتماعية من المنظور الإسلامي (دراسة حالة المؤسسات الجزائرية)، العدد التاسع، مجلة الحجاز العالمية المحكمة للدراسات الإسلامية والعربية، 2014، ص 243.

الفصل الأول: العوامل الاجتماعية والثقافية المحددة للسلوك في بيئة الأعمال

وكانت نتائج " Garey Tribou " كالتالي:¹

- النظام الإسلامي يشجع الملكية الخاصة ويعززها إن كانت من مصادر مشروعة ويحظر التعامل بالربا؛
- الدين الإسلامي يشجع على الثراء والرفاهة في الاقتصاد، وتحقيق الذات بالطريقة الشرعية؛
- الإسلام يشجع العمل التجاري والصناعي إضافة إلى أنه يقبل ويؤكد على الابتكار ما عدا في مسائل الدين؛
- الإسلام يقوم على أساس تحقيق منافع المقاول الخاصة ومنافع المجتمع على حد سواء، فلا يجوز تحقيق الربح والثروة دون استفادة المجتمع من ذلك.

فالإسلام يشجع الثروة لكن بضوابط من بينها مشكلة التمويل المالي من البنوك في قضية الربا وتمويل الأخطار، الأمر الذي كان ولا زال حاجزاً أمام تنمية روح العمل الخاص لدى الفرد وتثبيط نمو واستمرار العديد من المؤسسات من هنا تبرز أهمية الدين كعامل مهم في تحديد سلوك الفرد نحو إنشاء عمله الخاص.

ثانياً: رأس المال الثقافي المكتسب

يمكن أن ينتقل رأس المال الثقافي المكتسب من خلال التربية، التعليم والخبرة التي قد يكتسبها من أعمال سابقة، بالنسبة التربية تعبر عن المعارف التي يتحصل عليها الفرد منذ ولادته وحتى مماته، وهو ما ينعكس على تصرفاته في حياته اليومية فهي العنصر الأساسي في تكوين الفرد وتشكيل الفكر وتحديد السلوك وهي دعامة أساسية في كل المجتمعات فنمو هذه الأخيرة ورفيها يُقاس بنوعية تربية أفرادها ومضامين تعليمهم وفعالية تكوينهم²، فالتربية هي تنمية جسمية وروحية وعقلية للفرد ليصبح عضواً صالحاً يندمج ويتجانس مع باقي أفراد المجتمع، وذلك من خلال نقل الخبرات والمعارف من أصحاب التجربة إلى هؤلاء الذين لم يسبق وأن مروا بها³، أما التعليم فهو جملة ما يكتسبه الفرد من حقائق معرفية عبر الوسائل المتاحة للتعليم حيث يمثل خدمة استهلاكية واستثمارية في نفس حيث تؤثر الأولى في شخصية الفرد بمنحه ثقافة ومعرفة وتمكنه الثانية من استثمار هذه المعرفة والثقافة في توليد الدخل والمنفعة له ولأفراد مجتمعه.

إذاً يتمثل رأس المال الثقافي المكتسب فيما يكتسبه الفرد عبر مختلف أنماط التعليم وكذا من خلال خبرته في مجال معين، حيث للتكوين والتعليم دور مهم جداً في حياة الفرد المهنية إذ يسمح بامتلاك معارف نظرية، تقنية

¹ نفس المرجع، ص 246.

² محمد بوعشة، أزمة التعليم العالي في الجزائر والعالم العربي بين الضياع وأمل المستقبل، دار المستقبل، بيروت، 2000، ص 10.

³ رفيق زراولة، تنظيم وهيكلية الجامعة الجزائرية (دراسة حالة جامعة قسنطينة)، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير، جامعة قسنطينة، 2003/2004، ص 93.

الفصل الأول: العوامل الاجتماعية والثقافية المحددة للسلوك في بيئة الأعمال

ومنهجية تمكنه من لعب دوره القيادي والتسييري على مستوى مؤسسته وتسهل له الحصول على الأهداف المسطرة¹.

ويساهم كل من التعليم والخبرة السابقة في التكوين الثقافي للفرد وله دور مهم في كيفية إنشاء مؤسسته وتسييرها وهذا من خلال ما يوفره له من كفاءة ومعارف مكتسبة لتطبيق فكرته على أرض الواقع وتطويرها واستمرارها، فالتعليم بمختلف مستوياته ومؤسساته (التعليم النظامي، التكوين المهني، أتماط أخرى كالتعليم المقاولاتي الذي يهدف إلى تعزيز الروح المقاولاتية والتخطيط لإنشاء مشروع خاص...) أداة تمكينية للارتقاء بوضع الفرد و إحداث التغيير لصالحه وصالح المجتمع.

المطلب الثالث: الثقافة المقاولاتية

الثقافة المقاولاتية* هي عبارة عن مجمل المهارات والمعلومات المكتسبة من فرد أو مجموعة من الأفراد ومحاوله استغلالها بتطبيقها في استثمار رؤوس الأموال وذلك بإيجاد أفكار مبتكرة (جديدة)، إبداع في مجمل المجالات الموجودة إضافة إلى وجود هيكل تنظيمي²، وهي تتضمن التصرفات، التحفيز، ردود أفعال المقاولين، بالإضافة للتخطيط واتخاذ القرارات، التنظيم والمراقبة، كما أن هناك أربع أماكن يمكن أن ترسخ فيها هذه الثقافة هي: العائلة، المدرسة، المؤسسة والمحيط³.

ثقافة المقاول تكون إما بالروح المقاولاتية أو عن طريق التعليم المقاولاتي؛ فالثقافة المقاولاتية هي مفهوم لا يختلف عن ماهية الروح المقاولاتية إضافة لتأثير المحيط الخارجي مثلاً من خلال التعليم المقاولاتي.

أولاً: روح المقاولاتية

يتضح مفهوم روح المقاول من خلال إظهار أوجه الاختلاف بين مصطلحين غالباً ما يتم المزج بينهما في الاستعمال وهما روح المؤسسة وروح المقاول، حيث تعرف روح المؤسسة بأنها مجموعة من المواقف العامة والإيجابية إزاء مفهوم المؤسسة والمقاول، أما روح المقاول فهو أشمل من مفهوم روح المؤسسة فبالإضافة لذلك فهو مرتبط أكثر بالمبادرة، فالأفراد الذين يملكون روح المقاول لهم إرادة تجريب أشياء جديدة، أو القيام بالأشياء بشكل

¹ guy pendeliau, le proful du créateur d'entreprise, edutions l'aharmattan, canada, 1997,p91.

* المقاول أو المقاولاتية هي مسار يتبعه الفرد المقاول لإنشاء عمله الخاص، والمقاول هو المنشئ وصاحب هذه المؤسسة له قدرات معينة كحب الاستقلالية المخاطرة، الإبداع... الخ، تمكّنه من متابعة هذا المسار والرفي بمؤسسته نحو الأفضل.
² بلقاسم ماضي، عبير حفيفي، ثقافة المؤسسة والمقاولاتية، مداخلة ضمن الملتقى الدولي الأول حول المقاولاتية (التكوين وفرص الأعمال)، جامعة بسكرة، الجزائر، 2010، ص 07.

³ منيرة سلامي، التوجه المقاولاتي للشباب في الجزائر (بين متطلبات الثقافة وضرورة المرافقة)، مداخلة ضمن ملتقى استراتيجيات التنظيم ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، جامعة ورقلة، الجزائر، 2012، ص 03.

الفصل الأول: العوامل الاجتماعية والثقافية المحددة للسلوك في بيئة الأعمال

مختلف، وهذا نظراً لوجود إمكانية للتغيير¹، وليس بالضرورة أن يكون لهؤلاء الأفراد الرغبة في إنشاء مؤسستهم الخاصة، ولا حتى في الدخول في مسار مقاولاتي، فهم يهدفون بالدرجة الأولى إلى تطوير قدرة للتعامل مع التغيير، لاختبار وتجريب أفكارهم والتعامل بكثير من الانفتاح والمرونة.

ثانياً: التعليم المقاولاتي

أما عن التعليم المقاولاتي فهو "عبارة عن مجموعة من أساليب التعليم الذي يقوم على إعلام، تدريب، تعليم أي فرد يرغب بالمشاركة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية من خلال برامج تهدف إلى تعزيز الوعي المقاولاتي، وتأسيس مشاريع الأعمال أو تطوير مشاريع الأعمال الصغيرة"²، والتعليم المقاولاتي قد يكون عن طريق:³

- 1- الإعلام والتحسيس: وذلك بإتباع أسلوب التحفيز وإثراء القدرات الفكرية والشخصية، والعمل على توفير المعارف اللازمة لإزالة الغموض حول إنشاء مقاولات خاصة؛
 - 2- برامج التعليم المتخصص: والهدف منه السماح للراغبين في العمل في مجالات الأعمال الحرة وإنشاء المشاريع تعميق المعرفة والتعلم لفهم ظاهرة المقاولات؛
 - 3- مرافقة ودعم حاملي المشاريع: كالمشورة في إنجاز مخطط العمل مثلاً، وإعطاء نصائح والتوجيهات... ويمكن أن يتحقق من خلال التعليم المقاولاتي الآتي:⁴
- 1- تنمية وعي الأفراد بالعمل الخاص الحر للتغلب على مشكلة نقص الوظائف المتاحة في سوق العمل؛
 - 2- إكساب الطالب احتكاك مبكر مع مجالات العمل وإدارة الأعمال؛
 - 3- إتاحة الفرصة للأفراد (الطلاب خاصة) للتعلم من خلال الممارسة الفعلية كإدارة شركة متناهية الصغر أو مؤسسة افتراضية داخل نطاق مكان التعلم؛
 - 4- اكتساب المهارات الخاصة بإنشاء مقاولات والمعلومات الإدارية الخاصة بها.

ثالثاً: مواصفات الفرد الجسدة والمكتسبة بالثقافة المقاولاتية

يتصف الفرد المقاول ببعض المواصفات التي تميزه عن غيره وتجعل منه فرداً يتمتع بصفة المقاولاتية، التي تتجسد من خلال الروح المقاولاتية وتكتسب بالتعليم المقاولاتي، وتعتبر الصفات الجسدة صفات دائمة للشخصية في شكل

¹ نفس المرجع، ص 05.

² نتائج بحث اليونيسكو ومنظمة العمل الدولية، نحو ثقافة للريادة في القرن الواحد والعشرين، الطبعة العربية الأولى، بيروت، 2010، ص 21.

³ محمد قوجيل، دور التعليم في ترقية الروح المقاولاتية، مداخلة ضمن الملتقى الدولي الأول حول المقاولاتية (التكوين وفرص الأعمال)، جامعة بسكرة، الجزائر، 2010، ص 10.

⁴ نفس المرجع، ص 13.

الفصل الأول: العوامل الاجتماعية والثقافية المحددة للسلوك في بيئة الأعمال

سلوك ثابت رغم الوضعيات المتغيرة التي قد يشهدها، كما يمكن اكتساب بعضها فتصبح جزء من شخص صاحب المؤسسة المقاول التي تؤدي إلى معرفة سلوك صاحب المؤسسة المقاول، و يمكن سردها كآلاتي: ¹

- 1- الطاقة والحركية: سلوك ضروري لا يمكن الاستغناء بالنسبة للفرد الذي تتجسد لديه الروح المقاولاتية وذلك ببذل الجهد المعترف وتهيئة الطاقة اللازمة لإنجاز الأعمال؛
- 2- الحاجة للكمال الإنساني: الحاجة للكمال الإنساني هي أحد أهم المواصفات الأساسية للفرد المقاول أي الحاجة للتفوق و الحصول على هدف ما من أجل تحقيق الكمال الشخصي، وتبرز هذه الحاجة بشكل كبير لدى الأفراد الذين يفضلون القيام بأعمال تحمل تحدي للأعمال الروتينية، كما يتحملون مسؤوليات تتناسب مع كفاءاتهم و قدراتهم ولهم طموح لعرض خدماتهم و البحث عن إمكانيات جديدة من أجل تحسين أدائهم، فهناك علاقة سببية بين الحاجة للكمال و القيام بإدارة أو امتلاك مؤسسة لم يكن بإمكانه تجربة قيادتها من قبل؛
- 3- مجابهة المخاطر: للفرد المقاول استعداد لتحمل المخاطر يمكن أن يبرز عند قيامه باستغلال فرص تكون نسبة اليقين فيها ضئيلة أو تؤول للعدم، فالميل للخطر هو جوهر نشاط من يتصف بالمقاولاتية؛
- 4- الرغبة في الاستقلالية: تظهر الحاجة للاستقلالية لدى الأفراد الذين يفضلون تحديد أهدافهم بأنفسهم، حيث يضعون مخطط نشاطهم و يقومون بمراقبة تجسيد الأهداف بأنفسهم، فيرفضون التقييد و الاملاءات و الواجبات التي تفرضها عليهم أرباب العمل، و يفضلون إقامة نشاط مستقل؛
- 5- و يبرز الأفراد درجة عالية من الاستقلالية عند ممارسة نشاطهم، وهناك من يذهب إلى الجمع بين مواصفات المنحرفين و الحاجة للاستقلالية، حيث يصبح للفرد المقاول شخصية تشبه شخصية الفرد المنحرف عندما لا يتمكن من الخضوع لسلطة الآخرين و التكيف مع الهياكل التنظيمية للمؤسسة التي يعمل بها، و هذا ما يدفع بالمقاول إلى إنشاء مؤسسته الخاصة التي تعمل حسب قواعده الخاصة فالتصفون بالثقافة المقاولاتية ينشدون الاستقلالية دوماً دون الاعتماد على الآخرين في بلوغ أهدافهم؛
- 6- الثقة في النفس: يتعلق الأمر بالثقة في القدرة على تجسيد بعض الأنشطة بفعالية، فالأفراد الأكثر ثقة بالنفس هم الأكثر تحفظاً حينما تطرأ مشاكل تتطلب القيام برد فعل و يكون لديهم حدس كبير و أمل كبير في النجاح؛
- 7- القدرة على احتواء الوقت: ويقصد به الاستغلال الأمثل للوقت والتخطيط للأنشطة فلا يمكن تصور نجاح مؤسسة دون التفكير في المستقبل وتحديد الرؤية على المدى المتوسط والطويل؛

¹ Frank janssen, **entreprende(une introduction à l'entrepreneuriat)**, 1^{ère} édition, édition de boeck université, bruxelles, 2009, p39.

الفصل الأول: العوامل الاجتماعية والثقافية المحددة للسلوك في بيئة الأعمال

- 8- القدرة على حل المشاكل: تواجه الفرد المقاول عدة عقبات ما يفرض عليه محاولة حلها واللجوء في بعض الأحيان إلى أطراف أخرى، حيث يواجه المخاطر ولا يعتمد على الحظ الذي نادراً ما يتكرر، فالنجاح يأتي نتيجة لجهود طويلة وعمل دائم وتقييم مستمر للنشاط؛
- 9- القدرة على الإبداع: أي القدرة على اكتشاف طرق جديدة لتحسين مستوى النشاط والتميز والتفرد بما يقدمه؛
- 10- تقبل الفشل: يشكل الفشل جزءاً من النجاح، فبالنسبة لصاحب المؤسسة المقاول الفشل والخطأ والحلم هي مصادر لاستغلال فرص جديدة وبالتالي تحقيق نجاحات مستقبلية؛
- 11- انتهاز الفرص: ويتضح ذلك من خلال إدراك المقاول لكيفية تحديد فرص الأعمال الاقتصادية التي تستجيب بشكل جيد لمتطلبات السوق أو تفتح أسواق جديدة، و بالتالي فهو انتهازى للفجوات الجديدة التي تظهر على مستوى السوق؛
- 12- التحدي: يمثل التحدي في حد ذاته هدفاً للفرد المقاول، و في هذه الحالة يعتبر تحقيق النجاح في شكل أرباح دليل على الاختيار الأمثل، لكن لا يمكن اعتبار الحصول على الأرباح الهدف الذي يسعى لإثباته المقاول، بل يسعى إلى تغطية التكاليف من جهة و من جهة أخرى استغلال الأرباح في تحديات جديدة لدعم نمو مؤسسته و توسيع نشاطها باستثمارات جديدة؛
- 13- الطموح: رغم أن الفرد المقاول لا يضمن الحصول على النجاح لكنه يؤمن دائماً به، ومن بين ما يحفز على هذا الإيمان الطموح والنظرة المستقبلية وضرورة إيجاد فرص تضمن له النمو والاستمرارية، وذلك لدوافع معينة كاستحداث فرص عمل لأفراد المجتمع الذين تشملهم المنطقة الجغرافية التي ينتمي إليها، أو تحسين وضعيته الاجتماعية، و تتميز هذه العوامل باستمرارها و تعقيدها و تكاملها وهي متأصلة في المقاول و مطابقة لشخصيته و لمصلحته¹.

¹ صندرة سايب، المقاولية واستراتيجية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر (دراسة مقارنة بين ولايات قسنطينة وميلة وجيجل)، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، جامعة قسنطينة 02، الجزائر، 2014، ص 63.

الفصل الأول: العوامل الاجتماعية والثقافية المحددة للسلوك في بيئة الأعمال

خلاصة:

يتضح من خلال العرض السابق أن الثقافة هي الانعكاس الفكري والفني للظروف الاجتماعية والاقتصادية التي يعيشها المجتمع حيث أنها تؤثر في السلوك الاجتماعي والثقافي للفرد الذي يحدد حياته الاجتماعية.

وتتمثل الثنائيات المتضادة للعوامل الاجتماعية والثقافية المحددة في بعض النماذج الخاصة بها في مجال الأعمال التي تم طرحها في هذا الجزء النظري في كل من: توزيع السلطة أو تركيزها، تجنب عدم التأكد أو المغامرة والمخاطرة، الفردية مقابل الجماعية، الأنوثة مقابل الذكورة، الاهتمام بالوقت مقابل إهماله، الاسترسال مقابل ضبط النفس، الشمولية مقابل الاصطفائية، المحاييد مقابل العاطفي، المحدد مقابل المسهب، المركز المنتسب مقابل المنسوب، التسلسل في القيام بالأنشطة مقابل التزامن في ذلك، السيطرة تكون من البيئة الداخلية أو من البيئة الخارجية، سياق التواصل لفظي أو مكتوب وكذا طبيعة العلاقة مع الأماكن والأشخاص بالبعد أو القرب والعلاقة مع الزمن بالاستغلال المثل أو اللامبالاة.

ويحدد رأس المال الاجتماعي في عنصري الثقة وشبكة العلاقات الرسمية وغير الرسمية، أما رأس المال الثقافي فيتكون من المحددات المرتبطة بالتنشئة الاجتماعية للفرد وكذا من مكتسباته في مختلف محطات حياته سواء بالتعليم أو الخبرة، وبالنسبة للثقافة المقاولاتية فمصدرها روحي نابع من ذات الفرد أو تلقيني بالدراسة والممارسة مما يكسب الفرد صاحب المؤسسة أو الحامل لمشروع إنشاء مؤسسة خصائص تجعله جديراً بحمل لقب المقاول أو الريادي الطامح لنمو مؤسسته بكل ما يحتويه من خصائص تميزه عن غيره من أصحاب المؤسسات الصغيرة أو المتوسطة والناشطين في القطاع الخاص بشكل عام .

الفصل الثاني:

المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وخصوصيات نموها

الفصل الثاني: المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وخصوصيات نموها

تمهيد:

يتميز القرار الاستراتيجي بأنه يمس حياة ومستقبل المؤسسة في المدى البعيد، ذلك أنه يهتم بالعلاقة بين المؤسسة ومحيطها الخارجي من جهة كما أن له انعكاسات على المؤسسة في الأجل الطويل من جهة أخرى، ويعتبر نمو المؤسسة أحد اهتماماتها الإستراتيجية لذلك فإن قرارات النمو ذات طبيعة إستراتيجية بالنسبة للمؤسسة يهدف أصحابها لتحقيقها منذ بدايتها أي مرحلة الإنشاء.

ويعتبر نمو المؤسسة بذلك هدفاً استراتيجياً ومادام الأمر كذلك فإن معرفة متطلبات الوصول لهذا الهدف الاستراتيجي و العمل على تحقيقها، وبالتالي فإن توفر هذه المتطلبات يُعبر عن أنّ المؤسسة في وضع النمو من دورة حياتها.

وتهدف غالبية المؤسسات الاقتصادية في القطاع الخاص بشكل عام والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في هذا القطاع للنمو والاستمرارية، وتحقيق ذلك يتطلب تحديد مجموعة من العوامل منها ما يخص أصحاب هذه المؤسسات أي شخصياتهم ومنها ما يتعلق بالمؤسسة من حيث خصائصها العامة أو تلك التي تميزها وتدفع بها لتحقيق هدف النمو و من ثم الاستمرارية والبقاء.

المبحث الأول: مفاهيم حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

يهدف هذا المبحث من خلال مطالبه الثلاث إلى التعرف على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بمحاولة جمع لمختلف المفاهيم المتعلقة بتعريفها، خصائصها، أهميتها و أسباب فشلها ونجاحها، إضافة إلى توضيح تداخل مفهومها مع مفهومي المؤسسات العائلية والمقاولة.

المطلب الأول: مفهوم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

يتم التطرق في هذا المطلب لتعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من خلال مختلف المعايير التي أستخدمت لذلك، وإلى أهمية هذا الصنف من المؤسسات على المستويين الاقتصادي والاجتماعي للفرد والمجتمع.

أولاً: تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

لا يوجد تعريف موحد للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة على مستوى دول العالم، حيث تختلف المعايير التي يعتمد عليها في التعريف وذلك تبعاً لموقع وخلفية الجهة التي تضع هذه المعايير، كما أن هناك صعوبة في وجود فواصل تميز المؤسسات الصغيرة عن المتوسطة عن الكبيرة¹.

يُقسّم العالم حسب درجة التطور فهناك البلدان المتقدمة والبلدان النامية، وينعكس هذا التفاوت في التطور على مستوى تطور التكنولوجيا المستعملة في كل دولة وفي وزن الهياكل الاقتصادية حيث يُترجم ذلك اختلاف النظرة لهذا النوع من المؤسسات من بلد إلى آخر²، وعلى الرغم من ذلك فقد ظهرت بعض التعريفات للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة على المستوى الدولي، ركّز بعضها على الجانب الوصفي لبعض خصائص المؤسسة من حيث:³

- الاستقلالية في الملكية والإدارة حيث يكون المالك هو المسير الذي يتولى تسيير وظائف المؤسسة واتخاذ القرارات وهو المالك لرأس مالها في نفس الوقت؛
- تمتع أصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بروح ريادية مما يكسبه درجة أكبر في تحمل مختلف المخاطر؛
- لا يتعدى نطاق عمل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الأسواق المحلية والجهوية؛
- تعكس المؤسسات الصغيرة والمتوسطة شخصية مالكيها من حيث الثقافة السائدة داخل المؤسسة؛

¹ أحمد عارف عساف وآخرون، الأصول العلمية والعملية لإدارة المشاريع الصغيرة والمتوسطة، الطبعة الأولى، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2012، ص18.

² عثمان خلف، واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وسبل دعمها وتنميتها (دراسة حالة الجزائر)، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، جامعة الجزائر، الجزائر، 2004، ص 04.

³ Pierre G.Bergeron, **la gestion dynamique (concepts, méthode et application)**, 3^{eme} édition, éd gaetan, 2001, p 782 et 783.

الفصل الثاني: المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وخصوصيات نموها

لكن رغم تمتع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالخصائص سالفه الذكر إلا أن هذا لا ينفي تواجدها في المؤسسات الكبيرة، لهذا لا يتم الاعتماد عليها في تعريف وتصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والفصل بينها وبين المؤسسات الكبيرة ويتم اللجوء في الغالب للمعايير الكمية للترقية، والتي من أهمها:

1- عدد العمال: ويشير إلى عدد الأفراد المستخدمين في المؤسسة، ويعتبر من أكثر المعايير استخداماً على المستوى العالمي في هذا المجال، وذلك بسبب¹:

أ. كونه الأسهل حصراً من الناحية العددية وثباته لفترة من الزمن؛

ب. كونه الأيسر تحصيلاً فيما يخص نشاط المؤسسة لتوفر بيانات العمالة؛

ج. إمكانية إجراء المقارنات الدولية أو القطاعية؛

د. إمكانية إجراء مقارنة دقيقة بين المؤسسات التابعة للقطاع الواحد.

2- حجم الإنتاج: ويعتمد في هذا المعيار على الإنتاج السنوي وقيمه للتمييز بين المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والمؤسسات الكبيرة، إلا أنه لا يصلح في جميع الحالات، التي من بينها²:

أ. حالة المؤسسات التي تنشط في القطاعين التجاري والخدمي؛

ب. حالة المؤسسات متعددة المنتجات لصعوبة الجمع العيني.

3- القيمة المضافة: يقصد بها صافي إنتاج المؤسسة بعد استبعاد قيمة المستلزمات الوسيطة المشتراة من الغير³، وهذا المعيار يصلح في مجال النشاط الصناعي أين يمكن حساب قيمة الإنتاج وقيمة المستلزمات الوسيطة الداخلة في الإنتاج ولكنه لا يصلح لإجراء المقارنة بين الأنشطة والقطاعات المختلفة.

4- رأس المال المستثمر: وهو يعتبر أحد المعايير الشائع استعمالها في تحديد حجم المؤسسة لأنه يمثل عنصراً هاماً في تحديد الطاقة الإنتاجية للمؤسسة⁴، إلا أن التطبيق العملي له يكون فيه بعض الصعوبات من بينها:

أ. صعوبة الفصل بين الأموال والممتلكات الخاصة لصاحب المؤسسة والأصول الرأسمالية للمؤسسة ذاتها، إلى

جانِب إغفال صاحب المؤسسة لبعض مكونات رأس المال المستثمر أو عدم رغبته في الإفصاح عنها أو

إظهارها بقيمتها الحقيقية⁵؛

¹ محمد فتحي صقر، واقع المشروعات الصغيرة والمتوسطة وأهميتها الاقتصادية، ندوة حول المشروعات الصغيرة والمتوسطة في الوطن العربي (الإشكاليات وآفاق التنمية)، القاهرة، 2004، ص 12.

² نفس المرجع، ص 14.

³ نفس المرجع، ص 15.

⁴ هيا جميل بشارت، التمويل المصرفي الإسلامي للمشروعات الصغيرة والمتوسطة، الطبعة الأولى، دار النفائس للنشر والتوزيع، 2008، ص 26.

⁵ محمد فتحي صقر، مرجع سبق ذكره، ص 12 و 13.

الفصل الثاني: المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وخصوصيات نموها

ب. صعوبة إجراء المقارنات الدولية بين أحجام المؤسسات بسبب مشاكل أسعار الصرف وضرورة تحويل عملات الدول المختلفة إلى عملة واحدة؛

ج. اختلاف أنشطة المؤسسات والقطاعات داخل الدولة الواحدة وبين الدول المختلفة.

5- رقم الأعمال: يعتبر رقم الأعمال من المعايير المهمة لمعرفة قيمة وأهمية المؤسسات وتصنيفها من حيث الحجم ويستخدم لقياس نشاط المؤسسة وقدراتها التنافسية¹، إلا أنه يرتفع بارتفاع أسعار السلع المباعة وينخفض بانخفاضها ويتأثر بالفترات الموسمية.

تستعمل المعايير الكمية سالفة الذكر في تصنيف حجم المؤسسات، وهناك من يستعملها كمؤشرات بسيطة أي كل معيار على حدا وهناك من يستدل بأكثر من معيار كمؤشرات مركبة لتغطية سلبيات كل معيار.

ثانياً: تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لبعض الدول

يختلف تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من دولة إلى أخرى باختلاف المقاييس المستعملة في ذلك، وان تشابهت المقاييس أو المؤشرات في المضمون فقد تختلف في القيم:

1- المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في كل من اليابان، الولايات المتحدة الأمريكية والاتحاد الأوروبي:

الجدول رقم (02، 01): المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في اليابان

المؤسسات الصغيرة	المؤسسات الصغيرة والمتوسطة		أوجه النشاط	
20 عاملاً فأقل	عدد العاملين	رأس المال	المؤسسات الصناعية والتعدين والنقل والإنتاجات	
	300 عامل فأقل	100 مليون ين فأقل		
5 عمال فأقل	100 عامل فأقل	30 مليون ين فأقل	تجارة الجملة	المؤسسات التجارية والخدمية
	50 عاملاً فأقل	10 مليون ين فأقل	تجارة التجزئة	

المصدر: هالة محمد لبيب عنبه، إدارة المشروعات الصغيرة في الوطن العربي، الطبعة الأولى، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، 2002، ص 216.

¹ السعيد بربيش، تقييم تجربة الاقتصاد الموجه والإصلاحات الاقتصادية ودور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التنمية (واقع وآفاق حالة الجزائر)، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، جامعة عنابة، الجزائر، 2004، ص 76.

الفصل الثاني: المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وخصوصيات نموها

الجدول رقم (02، 02): المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الولايات المتحدة الأمريكية

مجال النشاط	معياري التصنيف	التعريف
تجارة الجملة	عدد العمال	أقل من 100 عامل
تجارة التجزئة	المداخل السنوية	من 05 إلى 20 مليون دولار أمريكي
البناء	المداخل السنوية	من 07 إلى 17 مليون دولار أمريكي
الصناعة	عدد العمال	ما بين 500 و 1500 عامل
النقل	المداخل السنوية	ما بين 01 و 25 مليون دولار أمريكي
الفلاحة	المداخل السنوية	ما بين 0.5 و 9 مليون دولار أمريكي
الخدمات	عدد العمال أو المداخل السنوية	ما بين 500 و 1500 عامل أو ما بين 3.5 و 21.5 مليون دولار

المصدر: Robert Wtterwulge, **La Pme (Une Entreprise Humaine)**, Edition De Beock, Bruxelles, 1998, p 26.

الجدول رقم (03، 02): المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في دول الاتحاد الأوروبي

نوع المؤسسة	عدد العاملين	رقم الأعمال السنوي	الميزانية الكلية السنوية
متوسطة	أكثر من 250	أكبر من أو يساوي 50 مليون يورو	أكبر من أو يساوي 43 مليون يورو
صغيرة	أكثر من 50	أكبر من أو يساوي 10 مليون يورو	أكبر من أو يساوي 10 مليون يورو
صغيرة جداً	أكثر من 10	أكبر من أو يساوي 02 مليون يورو	أكبر من أو يساوي 02 مليون يورو

المصدر: Commission Européenne, **La Nouvelle Définition Des PME (Guide De L'Utilisateur et Modèle de Déclaration)**, 2006, p14.

2- المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تونس:

- أ. تعريف الصندوق الوطني التونسي لتنمية الحرف والمهن الصغيرة: تمويل تعرف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالتكلفة الاستثمارية الكلية بأنها لا تتجاوز 50 ألف دينار تونسي.
- ب. التعريف حسب عدد العمال: ويعتبر هذا التعريف الأكثر استعمالاً في الاقتصاد التونسي، وهو يعرف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب عدد العمال، على أنها المؤسسات التي توظف ما بين 10 إلى 100 عامل، والمؤسسات التي تشغل أقل من 10 عمال تعتبر مؤسسات مصغرة.¹

¹ سلمى صالح، إمكانية تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عن طريق التأهيل (دراسة مقارنة حالة المؤسسات المغربية والتونسية والجزائرية)، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، المدرسة العليا للتجارة، الجزائر، 2015، ص 51.

الفصل الثاني: المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وخصوصيات نموها

3- المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر:

في سنة 2017 جاء القانون رقم 02/17 المؤرخ في 11/01/2017 الذي يلغي أحكام القانون التوجيهي الصادر سنة 2001¹، حيث تم فيه تعديل تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بإجراء زيادة في حدود رقم الأعمال والحصيلة السنوية لكل فئة (مؤسسة مصغرة، صغيرة، متوسطة) مع الإبقاء على معيار عدد العمال كما حدد في القانون التوجيهي 18/01 وبهذا يصبح تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر كالتالي:²

بأنها مؤسسة إنتاج سلع و/أو خدمات تشغل من 01 إلى 250 شخص، ولا يتجاوز رقم أعمالها السنوي 04 ملايين دج ولا تتجاوز حصيلتها السنوية 01 مليار دج، حيث تستوفي معيار الاستقلالية فالمؤسسة المستقلة هي كل مؤسسة لا يمتلك رأسمالها بمقدار 25% فما أكثر من قبل مؤسسة أو مجموعة مؤسسات أخرى لا ينطبق عليها تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

الجدول رقم (02، 04): تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب القانون الجزائري

الحجم /المعيار	عدد العمال	رقم الأعمال السنوي (دج)	الحصيلة السنوية(دج)
مؤسسة مصغرة	من 1 إلى 9	أقل من 40 مليون	أقل من 20 مليون
مؤسسة صغيرة	من 10 إلى 49	من 40 مليون إلى 400 مليون	من 20 مليون إلى 200 مليون.
مؤسسة متوسطة	من 50 إلى 250	من 400 مليون إلى 4 ملايين	من 200 مليون إلى 1 مليار

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على المواد 8، 9، 10، القانون 02/ 17، الجريدة الرسمية، العدد 02، 2017، ص 05.

ثالثًا: أهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

فرضت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تواجدها بفضل خصائصها المتميزة من انخفاض تكلفة الإنشاء، ارتباط الملكية بالإدارة حيث يكون مالك المؤسسة هو مسيرها في غالب الأحيان خصوصاً في الفترات الأولى من دورة حياتها، بساطة الهيكل التنظيمي، مرونة وسرعة التكيف مع مستجدات السوق...، وكذا بفضل أهميتها التي بلغت مختلف المستويات سواء الاقتصادية أو الاجتماعية للدول مما ساعد في انتشارها وجعلها محط اهتمام جميع الدول سواء المتقدمة منها أو النامية التي تبذل جهود كبيرة للاستفادة مما تقدمه هذه المؤسسات وذلك بتهيئة كل الظروف اللازمة لمزاولة نشاطها وبقيائها ونموها، وتظهر أهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بشكل أكبر على المستويين الاجتماعي والاقتصادي، فعلى المستوى الاقتصادي:

¹ المادة 38 ، القانون 02/ 17 ، الجريدة الرسمية، العدد02، 2017، ص 05.

² المادة 05، القانون 02/ 17، الجريدة الرسمية، العدد02، 2017، ص 05.

الفصل الثاني: المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وخصوصيات نموها

- 1- تعمل على تعبئة المدخرات الخاصة لتشغيلها داخل الاقتصاد الوطني ، حيث أنها محدودة رأس المال مما يعد عنصرا لجذب صغار المدخرين (ادخار الأفراد ، العائلات ، التعاونيات ، الهيئات الحكومية)، وبالتالي تعبئة موارد مالية كانت ستوجه للاستهلاك الفردي غير المنتج ، و هذا لتوظيفها في استثمارات إنتاجية والعمل على تنميتها.
- 2- تكامل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والمؤسسات الكبيرة من خلال المقابلة من الباطن يعتبر من المقومات الأساسية لهيكلها الاقتصادي وقوة دافعة لعملية التنمية، فتمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة يتجلى في تكاملها المباشر مع المؤسسات الكبيرة.
- 3- تساعد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على اكتساب و ترسيخ الخبرات الفنية من خلال الممارسة الطويلة للعاملين بها و لاسيما في مجال المؤسسات الصناعية الصغيرة ، إذ قد تصل الخبرات إلى مستوى الإبداع، حيث نمت العديد من الاختراعات خلال الصناعات الصغيرة، كما نجحت المؤسسات في تقليد العديد من قطع غيار الماكينات و المعدات في مجال السيارات و الآلات الزراعية و الصناعية.
- 4- المحافظة على استمرارية المنافسة من خلال التبدل و التغيير و التجديد في الأساليب، و الهدف هو تلبية طلبات المستهلكين و تحقيق الأرباح والمحافظة على الخدمة السوقية.
- 5- تلعب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دورا مؤثرا في دعم الصادرات من خلال سد جزء من الطلب المحلي و بالتالي إتاحة فرصة أكبر لتصدير إنتاج المؤسسات الكبيرة، أو من خلال تصدير منتجاتها مباشرة حيث تساهم بذلك بتوفير العملة الصعبة أيضا¹. وعلى المستوى الاجتماعي تظهر أهميتها من خلال:
 - 1- تمكين فئات عديدة من المجتمع تمتلك الأفكار الاستثمارية الجيدة ولكنها لا تملك القدرات المالية والإدارية على تحويل هذه الأفكار إلى مشاريع واقعية.²
 - 2- تقليص نسب البطالة من خلال توفير مناصب شغل للعاطلين عن العمل، وبذلك تكون قد ساهمت أيضاً في التخفيف من بعض المشاكل الاجتماعية التي تنجر عن البطالة؛
 - 3- تقوية العلاقات الاجتماعية، حيث أن الاتصال المستمر بين أصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والعملاء (الذين عادة ما تكون غالبيتهم من أصدقاء وأقارب أصحاب المؤسسة أنفسهم) والعمل على تلبية مصالح الطرفين والمنفعة المتبادلة يزيد من الترابط الاجتماعي بينهم.

¹ خالد مدخل، التأهيل كآلية لتطوير تنافسية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (دراسة حالة الجزائر 2005/2010)، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير، جامعة الجزائر 03، الجزائر، 2011 / 2012، ص 28 و 29 (بتصرف).

² محمد يعقوبي، مكانة وواقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية، مداخلة ضمن الملتقى الدولي حول متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية، جامعة الشلف، الجزائر، 2006، ص 45.

الفصل الثاني: المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وخصوصيات نموها

4- بالنسبة لصاحب المؤسسة الصغيرة والمتوسطة فإنها تساعد على استثمار مهاراته الإبداعية، تزيد من الشعور بالاستقلالية واتخاذ القرارات دون سلطة وتحسن مستواه المعيشي والاجتماعي وتعزز شخصه في المجتمع كفرد منتج للقيمة.

المطلب الثاني: عوامل نجاح وفشل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

يؤكد نجاح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مدى نجاح صاحبها في تسييرها وقدرته على ترقيتها وإيصالها لمرحلة النمو والاستمرار، فيما يعبر فشل هذه المؤسسات عن فشله في تجنب مجمل العوامل التي من شأنها أن تمثل خطراً يودي بالمؤسسة إلى التراجع في مسيرتها نحو النمو والاستمرار وفي بعض الأحيان الاندثار والموت.

أولاً: عوامل نجاح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

تعبر هذه العوامل عن مدى تميز المؤسسات الناجحة عن المؤسسات الفاشلة، وفي هذا السياق يرى " Drucker " أنه لا بد من توافر ثلاث عوامل لتحقيق النجاح:¹

- ضرورة إدخال وجهة نظر خارجية في مجالس الإدارة لتوسيع رؤيتها؛
- إتباع قواعد ملزمة بالألا يُمنح لأي فرد من عائلة المالك أو العائلة المالكة (حالة المؤسسات العائلية) منصباً إدارياً لا يستحقه، بل يجب أن يكون ذلك على أساس الأكتفاء؛
- عدم التقليل من أهمية التفكير والتحليل بسبب ضغوطات قرارات العمل والقيام بعمليات التخطيط والمراقبة.

وفي نفس السياق يمكن طرح ثلاث مجموعة من العوامل الواجب توفرها لنجاح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، يمكن تقسيمها على النحو التالي:²

- 1- العوامل الشخصية: من أجل تحقيق النجاح يتوجب على صاحب المؤسسة الصغيرة أو المتوسطة (الذي غالباً ما يكون هو المالك المسير) :
 - أ. الحرص على فصل الظروف الأسرية عن بيئة العمل؛
 - ب. توفر السمات الريادية في شخصية صاحب المؤسسة كتحمل المخاطر، حب الإنجاز، حب اكتشاف المجهول، الإبداع والابتكار... الخ؛
 - ج. الحرص على اكتساب الحد الأدنى من الخبرة قبل تأسيس المؤسسة؛
 - د. اكتسابه للمهارات الإدارية كفن التفاوض، تنظيم الوقت... الخ.

¹ بيتر دراكر، ممارسة الإدارة، الطبعة الأولى، مكتبة جرير، 2013، ص 15.

² هالة محمد لبيب عنبه، مرجع سبق ذكره، ص 43. (بتصرف)

الفصل الثاني: المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وخصوصيات نموها

الشكل رقم (02، 01): القدرات والسمات الشخصية لصاحب المؤسسة الصغيرة الناجح



المصدر: هالة محمد لبيب عنبه، مرجع سبق ذكره، ص46.

2- العوامل المتعلقة بالمؤسسة: والتي يمكن تقسيمها بدورها إلى عوامل يجب توفرها قبل انطلاق المؤسسة في النشاط وعوامل أخرى يجب أن تتوفر أثناء النشاط:

أ. قبل الانطلاق: تتمثل في إجراء دراسة لجدوى المشروع، والتي على ضوءها يوضع مخطط الأعمال الذي يسير وفقه صاحب المؤسسة أثناء مزاولته للنشاط بعد الانطلاق، الذي يوضح رؤيته وأهدافه بالسير وفق مجموعة من النقاط من أبرزها: ¹ وصف المؤسسة، الدراسة التسويقية، الدراسة المالية، تحديد إستراتيجية المؤسسة والمخاطر المحتمل حدوثها.

ب. أثناء النشاط: وهي عوامل متعلقة بضرورة توفير وتطبيق الأساليب الإدارية من تخطيط وتوجيه ورقابة... الخ، بالإضافة إلى ضرورة تعزيز وظائف المؤسسة المتمثلة أساساً في وظيفة التسويق، المحاسبة، التمويل... الخ، مما يضمن الاستغلال الأمثل والكفاء للموارد المتاحة.

3- العوامل المتعلقة بالبيئة الخارجية: حيث أن هناك عوامل من اللازم توافرها في البيئة الخارجية التي تنشط فيها

المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لكي تساهم بشكل فعال في نجاحها، من بينها: ²

أ. الدعم والترقية من قبل السلطات في مختلف المجالات كالتمويل والاستشارة؛

ب. المساعدة في بناء قاعدة بيانات تتلاءم مع احتياجات هذه المؤسسات وتساعد في توفير المعلومات

اللازمة لاتخاذ القرارات؛

¹ نوال براهيم، السيورة المقاولاتية من توليد الأفكار إلى مخطط الأعمال، مداخلة ضمن الأيام العلمية الدولية حول المقاولاتية فرص وحدود مخطط الأعمال (الفكرة الإعداد والتنفيذ)، جامعة بسكرة، الجزائر، 2012، ص 04.

² هالة محمد لبيب عنبه، مرجع سبق ذكره، ص36 و37.

الفصل الثاني: المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وخصوصيات نموها

ج. التنسيق مع الجهات المختصة والجهات التمويلية المختلفة لوضع برامج تمويلية متنوعة وداعمة لهذه المؤسسات؛

د. تقديم المساعدات التسويقية على المستويين المحلي والدولي.

ثانياً: عوامل فشل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

تتعدد أسباب فشل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتختلف باختلاف القطاع الذي تنشط فيه المؤسسة، مما يوجب على أصحاب هذه المؤسسات توخي الحذر والالتزام بالإجراءات اللازمة لتفادي فشل مؤسساتهم خاصة خلال السنوات الأولى من عمرها، وفي هذا الصدد يمكن ذكر بعض العراقيل التي قد تتعرض لها المؤسسة أثناء نشاطها:

1- وجود فجوة بين متطلبات الإدارة وكفاءة الإدارة، من حيث عدم توفر الأشخاص المدربين والمتخصصين في الإدارة والتسيير؛

2- عدم إدراك مدى حاجتها للتخطيط حيث تمارس هذه المؤسسات وظائف الإدارة بشكل عشوائي بسبب عدم كفاءة القائمين عليها؛

3- مشاكل الملكية العائلية التي من بينها منح الوظائف لأفراد من العائلة لا يتحلون بالكفاءة اللازمة لذلك.¹
بالإضافة إلى:²

1- نقص خبرة المؤسس صاحب المؤسسة في مجالات الشراء والتمويل والبيع والتسويق والإنتاج بجودة عالية؛

2- عدم وجود إستراتيجية واضحة للعمل أي الرؤية الواضحة والرسالة الخاصة بالعمل والاستراتيجيات المتبنية للوصول للهدف؛

3- عدم وجود قيادة واعية ومُتابِعة وقادرة على التصرف السليم وبسرعة ؛

4- عدم السيطرة على نمو المؤسسة من قبل مالكيها وبالتالي يتعرض للكثير من المفاجآت التي لا يستطيع تجاوزها بشكل صحيح؛

5- قلة الالتزام بالعمل وعدم تكريس وقت كافٍ لمتابعة العمل داخل المؤسسة وحل مشاكلها وفي نفس الوقت عدم التنازل عن الإدارة لشخص آخر؛

6- المشاكل الأخلاقية، فكثيراً ما تكون عمليات الغش والاحتيال سبباً في انتشار سمعة سيئة للعمل الصغير وبالتالي فشله.

¹ بيتر دراكر، مرجع سبق ذكره، ص 275 و 276 (بتصرف) .

² طاهر محسن منصور الغالي ، صالح مهدي محسن العامري، مرجع سبق ذكره، ص 181 و 182.

الفصل الثاني: المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وخصوصيات نموها

وتُقسّم أسباب فشل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة إلى أسباب داخلية من داخل المؤسسة وأخرى خارجية من البيئة المحيطة بها، كما هي موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (02، 05): أهم أسباب فشل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

أسباب خارجية	أسباب داخلية
<ul style="list-style-type: none">▪ ارتفاع معدلات الفائدة▪ التضخم والبطالة▪ الضرائب▪ المنافسة▪ القواعد الحكومية	<ul style="list-style-type: none">▪ ضعف القدرة الإدارية▪ عدم صلاحية وكفاءة الإدارة▪ عدم توازن الخبرة▪ عدم توفر الخبرة في مجال العمل▪ الإهمال▪ الغش والاحتيال▪ الكوارث

المصدر: هالة محمد لبيب عنه، مرجع سبق ذكره، ص 44.

المطلب الثالث: المؤسسة الصغيرة أو المتوسطة بين مفهومي المؤسسات العائلية والمقاولة

يرتبط عادة مفهوم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بمفهومي المؤسسات العائلية والمقاولة لما لها من خصائص تتداخل إلى حد كبير مع خصائص هذين المفهومين، ولتوضيح هذا التداخل لا بد من التطرق لمفهوم كل من المؤسسات العائلية والمقاولة لمعرفة بعض النقاط التي من شأنها أن تُبرز أسباب هذا التداخل.

أولاً: المؤسسات العائلية

وُجِّهت عدة تعاريف للمؤسسات العائلية منها التي اعتمدت على معيار واحد للتعريف وأخرى اعتمدت في ذلك على مجموعة من المعايير، من بينها:¹

- 1- "Channon" 1971: المؤسسة تكون عائلية إذا كان فرداً من أفراد العائلة يتراًس مجلس الإدارة، يكون لها جيلين على الأقل كما تحوز العائلة على نسبة 5% على الأقل من حقوق التصويت.
- 2- "Barry" 1975: المؤسسة تعتبر عائلية إذا كانت مراقبة من طرف عائلة واحدة.

¹ Olivier Colot, **La Transmission des PME Familiales Non Cotées (Approche de la transmission en Wallonie et Impact sur la performance des entreprises)**, Thèse de Doctorat, Université de Mons-Hainaut, Faculté Warocque, 2007, p p 30,37.

الفصل الثاني: المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وخصوصيات نموها

- 3- "Tagiuri et Davis" 1982: مؤسسة يؤثر فيها فردين أو أكثر من العائلة على إدارتها من خلال رابطة القرابة ومناصبهم الإدارية وحقوق الملكية في رأس مال المؤسسة.
- 4- "Perrealt" 1993: تعتبر المؤسسة عائلية عندما يكون للعائلة تأثيراً سائداً على تسيير المؤسسة حاضراً ومستقبلاً، فهي التي تتخذ القرارات الإستراتيجية كما أن التسيير لا يعني فقط التخطيط والتنظيم والقيادة ولكن أيضاً استخدام قوى عائلية محترفة في المؤسسة، بالإضافة إلى أن هذا التسيير تسوده ثقافة وقيم ومعتقدات صاحب المؤسسة والمتوارثة من جيل إلى آخر.
- 5- "Colgan et Hiller" 2005: المؤسسة العائلية هي التي يظهر فيها اسم مسيرها واضحاً ويكون معروفاً كمؤسس لها أو كخلف، كما أن المؤسسة تحمل اسم المسير أو اسم عضو من مجلس الإدارة.
- 6- "Begin et Cammarata" 2006: المؤسسة التي تكون على الأقل في جيلها الثاني وقيادتها تمارس فعلياً من طرف المالك والذي تكون له نية تحويل المؤسسة إلى الجيل الموالي.

من التعاريف السابقة يمكن تأويل مفهوم المؤسسة العائلية لخصائصها الإدارية أو الملكية، حيث تتميز بـ:

- أ. على الأقل ثلاثة من أعضاء العائلة ينشطون داخل المؤسسة؛
- ب. أعضاء العائلة الذين يملكون المؤسسة حالياً يكون لديهم النية لتسليم الرقابة إلى الجيل التالي؛
- ج. المؤسسة تكون تحت رقابة العائلة لجيلين على الأقل.
- د. الرقابة على الملكية؛
- هـ. دور العائلة في تحديد واتخاذ القرارات الإستراتيجية.

ثانياً: المقابلة

يحمل مصطلح المقابلة وجهات نظر مختلفة، ولعل أبرز المداخل التي عرفت هذا المصطلح وأصبح من خلالها مصطلحاً ذو مفهوم واضح هي:

- 1- المقابلة كظاهرة تنظيمية: يعتبر "Gartner" المقابلة مجموعة من المراحل التي تقود لإنشاء منظمة، أي أنها تشمل مجموع الأنشطة التي يقوم من خلالها المقاول (المنشئ والمسير) بتجنيد وتنسيق الموارد المختلفة من أجل تجسيد فكرته في شكل مشروع منظم أي له كيان تنظيمي.¹
- 2- المقابلة استغلال للفرص: أي هي عملية اكتشاف واستغلال الفرص التي تولد رؤية مقاولانية لدى المقاول تدفعه لإنشاء مؤسسة، وفي هذا الاتجاه يرى "Casson" أن الفرص هي الحالات التي تسمح بتقديم

¹ Alain fayolle, **Entrepreneuriat**, Donud, Paris, 2004, p29.

الفصل الثاني: المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وخصوصيات نموها

منتجات جديدة أو إدخال طرق جديدة في التنظيم يقوم بتقديمها المقاول للمستهلكين في شكل منتجات ذات قيمة¹، "Drucker" أن مصادر الفرص تتمثل في:²

- أ. الفرص المتواجدة في الأسواق كثمرة لعدم الكفاءة أو عن عدم امتلاك التكنولوجيا اللازمة لاستغلالها؛
- ب. الفرص الناتجة عن التغييرات الخارجية في المجالات الاجتماعية، السياسية، الديموغرافية والاقتصادية؛
- ج. الفرص الناتجة عن الابتكارات والاكتشافات والتي تُنتج معارف جديدة.

3- المقابلة ازدواجية بين فرد/ إنشاء قيمة: حسب هذا الاتجاه تتمحور المقابلة حول دراسة العلاقة بين الفرد والقيمة التي أنشأها سواء كانت شخصية، اجتماعية أو اقتصادية والتي ينتج عنها رضا المقاول والأطراف الفاعلة أو المهتمة.³

4- المقابلة إبداع وتجديد: في هذا الاتجاه ينظر "Schumpeter" للمقابلة كوحدة إبداع، ويربطها "Batmane" بالإبداع من خلال باعها الذي يعمل على إيجاد منتجات جديدة لم تكن موجودة سابقاً أو تحسين منتجات موجودة وتجديدها.⁴

يتكون وحسب التوجهات السابقة مضمون مفهوم المقابلة من خلال تكامل كل من المقاول باعث المشروع ومجسد الفكرة، الفرص المستغلة أحسن استغلال، القيمة الناتجة عن استغلال تلك الفرص والإبداع الذي يُضفي طابع التجديد على القيمة المقدمة، بالإضافة إلى ارتفاع عنصر المخاطرة فيها نتيجة البحث عن الإبداع والتجديد.

ثالثاً: مفهوم المؤسسة الصغيرة أو المتوسطة بين المؤسسة العائلية والمقابلة

يرجع ارتباط المؤسسات العائلية بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة إلى الاشتراك في بعض الخصائص من الناحية الإدارية ومن ناحية الملكية خاصة تلك المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ذات الشكل القانوني شركات التضامن حيث أن غالبية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة يكون مالكي رأس مالها من نفس العائلة وأيضاً ما يثبت هذا الترابط الدراسات التي اهتمت بهذا الموضوع، وفي هذا الإطار كانت دراسة كل من "Donkels et Aerts" التي أُجريت

¹ Eric Michael Laviolette ,Christophe Loue, **Les compétences entrepreneuriale: Définition et construction d'un référentiel**, Communication Au Séminaire L'internationalisation des pme et ses conséquences sur les stratégies entrepreneuriales, Haute école de gestion fribourg, Suisse, 2006, p03.

² Karim Messeghem, **L'entrepreneuriat en quête de paradigme (apport de l'école autrichienne)**, le congrès international francophone en entrepreneuriat et PME, L'internationalisation des PME et ses conséquences sur les stratégies entrepreneuriales, Haute école de gestion fribourg, suisse, 2006, p05.

³ Eric Michael Laviolette, Christophe Loue, Op cit., p 03.

⁴ Thomas S.Bateman, Snell A. Scott, **Management (Leading and Collaboration in Competitive World)**, 7th ed , Inc mc graw- hill books, New York, 2007, p224.

الفصل الثاني: المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وخصوصيات نموها

في ثماني دول أوروبية على 1 132 مؤسسة صغيرة ومتوسطة وتوصلا إلى أن نسبة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة العائلية في العينة المدروسة كانت كالتالي:

الجدول رقم (02، 06): نسبة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة العائلية في بعض الدول الأوروبية

الدولة	نسبة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة العائلية من العينة المدروسة (%)
ألمانيا	82
النمسا	83.2
بلجيكا	69
فنلندا	63.2
فرنسا	60.5
هولندا	51.7
بريطانيا	67.3
سويسرا	67.2

Olivier Colot, op.cit, p23.

المصدر:

وفي نفس السياق أجرى "Simon" دراسة على عينة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الألمانية حيث توصل إلى أن 76.5% من المؤسسات التي شملتها الدراسة هي مؤسسات عائلية؛ وفي الولايات المتحدة الأمريكية توصل "Astrachan و kolenko" إلى أن 90% من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تحكمها العائلة سواء بالتسيير أو الرقابة، وفي دراسة أخرى في استراليا توصل "Owens" إلى أن 75% من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة هي مؤسسات عائلية.¹

وبالنسبة للعلاقة بين المقاول والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة فإن للمقاوله خصوصيات إذا توفرت في المؤسسة الصغيرة أو المتوسطة تكسوها عليها صبغة الريادة وتكون بذلك مقاوله بدل مؤسسة بشكلها العادي، هذه الخصوصيات كما أُشير إليها سالفاً في توضيح مفهوم المقاوله هي الإبداع أي الريادة والأخذ بالمبادرة، استغلال الفرص، المخاطرة وإنشاء شيء ذو القيمة، بالإضافة إلى ذلك فإن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المقاوله تتميز بالفردية مقارنة بغيرها التي يجذب مالكوها الشراكة (كالمؤسسات العائلية) حيث أن المقاول المنشئ للمؤسسة الصغيرة والمتوسطة المقاوله تعتبر هذه المؤسسة فكرته التي أبداع في إنتاجها وتجسيدها على أرض الواقع في شكل

¹ Olivier Colot, op cit, p 23.

الفصل الثاني: المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وخصوصيات نموها

مؤسسة يحقق من خلال أهدافها طموحه، ولهذا أيضاً المؤسسة الصغيرة أو المتوسطة المقاوله تكون فيها إمكانية النمو أكثر من غيرها¹.

¹ توفيق خذري، حسين بن الطاهر، المقاوله كخيار فعال لنجاح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية، مداخلة ضمن الملتقى الوطني حول واقع وآفاق النظام المحاسبي والمالي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، جامعة الوادي، الجزائر، 2013، ص05.

المبحث الثاني: مفاهيم حول نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

يعتبر نمو المؤسسة مرحلة جد هامة في حياة المؤسسة كونه نتيجة قرار استراتيجي يعكس مدى نجاعتها في جانب التطور، ولهذا فهناك من يراه مرتبط بتطوير المؤسسة وهناك من يعتبره مرحلة من مراحل هذا التطوير وفي كلا الحالتين يعتبر عامل تعظيم لقيمة المؤسسة، وسيتم في هذا المبحث التطرق لمختلف الاتجاهات النظرية لتعريف النمو بما في ذلك نماذج دورة حياة المؤسسة باعتبار النمو من مراحل هذه الدورة، بالإضافة إلى فرص النمو وأنواعه وكذا معرفة مختلف البدائل الإستراتيجية التنموية في المؤسسة.

المطلب الأول: تعريف نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

تعددت واختلفت تعاريف نمو المؤسسة بتعدد المهتمين والمنظرين في هذا المجال وكذا الظروف الاقتصادية السائدة في كل فترة؛ ومن بين الاتجاهات النظرية لتعريف نمو المؤسسة اتجاه ربطها بحجمها واتجاه آخر ربطها بدورة حياتها، واللدان يمكن تناولهما في الطرح التالي:

أولاً: النمو مرتبط بتطوير المؤسسة

يُربط نمو المؤسسة حسب هذا الاتجاه بحجمها، حيث أن " Bienaymé " عرف النمو على أنه معدل ارتفاع في حجم المؤسسة خلال فترة زمنية معينة مقارنة مع المؤسسات المنافسة، هذه الفترة قد تكون طويلة إذا كان النمو مرتكز على الإنتاج أو قصيرة نتيجة تسارع دوران رأس المال مقارنة مع قدرة الإنتاج.¹ وفي نفس الاتجاه يُعرف " Gasmi " النمو على أنه الارتفاع في حجم المؤسسة خلال الزمن²؛ بالإضافة إلى " Penrose " الذي أفاد بأن نمو المؤسسة هو عبارة عن سلوك التعاضل وما يخلفه من انعكاسات حيث أن سلوك التعاضل هو الارتفاع في العوامل الكمية (الارتفاع في حجم الإنتاج، اليد العاملة، الحصة السوقية، القيمة المضافة، رقم العمال، الصادرات... الخ) وما ينعكس عليه من تغيرات كيفية (التغير في الهيكل، طبيعة النشاط، نمط التسيير...)³

ثانياً: النمو كمرحلة من مراحل تطوير المؤسسة

يعتبر النمو حسب هذا الاتجاه كأحد مراحل تطور المؤسسة والمتمثل في مرحلة النمو أو يتم وفق مجموعة من المراحل تعبر عن دورة حياة المؤسسة، وفي كلتا الحالتين فالمؤسسة تمر خلال تواجدها بمجموعة من المراحل المتعاقبة حيث كل مرحلة تلزم وجود المرحلة التي قبلها وتؤدي إلى المرحلة التي تليها نتيجة لظروف معينة تمر بها المؤسسة

¹ Alain Bienaymé, **la croissance des entreprises(analyse, dynamique, des fonctions de la forme)**, tome 01, bordes, 1971, p06.

² Nacer Gasmi , **déterminants de la croissance escterne horizontale**, thèse de doctorat en science de gestion, université de bourgogne,1998, p87.

³ Olivier Witmeur, **l'évolution des stratégies de croissance des jeunes entreprises**, thèse de doctorat, solvay brussels school université de Belgique, Belgique, 2008, p35.

الفصل الثاني: المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وخصوصيات نموها

خلال تلك الفترة، وفي هذا الصدد يمكن تناول نموذجي كل من "Greiner" و "Churchill et Lewis" لدورة حياة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

1- نموذج النمو لـ "Greiner"

يعتبر هذا النموذج من أبرز النماذج المعتمد عليها في مجال الإدارة الإستراتيجية، حيث يبين أن المؤسسة تمر بخمس مراحل للنمو وكل مرحلة تنتهي بأزمة بسبب مشكلة ما، ولكي تتقدم المؤسسة إلى المرحلة الأخرى يتوجب عليها أولاً أن تدار بنجاح وتحل المشكلة المرتبطة بكل أزمة وذلك باكتشاف أساليب جديدة تناسب المرحلة القادمة من التطور، ويمكن إدراج مراحل النمو و صفات كل مرحلة وفق الجدول التالي:

الجدول رقم (02، 07): مراحل النمو وفق نموذج "Greiner"

الصفة / المرحلة	الإنشاء	التوجيه	التفويض	التنسيق	التعاون
الإدارة	الإنتاج والبيع	الكفاءة التشغيلية	التوسع في السوق	التعزيز التنظيمي	حل المشاكل والابتكار
الهيكل التنظيمي	غير رسمي	مركزي ووظيفي	لامركزي وجغرافي	خطي - وظيفي مجموعة المنتجات	مصنوفي
أسلوب الإدارة العليا	فردية	توجيهية	تفويض	لجنة رقابة	تشاركي
نظام الرقابة	نتائج السوق	معايير ومراكز التكلفة	التقارير ومراكز الربح	خطط ومراكز الاستثمار	تحديد الأهداف المشتركة
نظام المكافأة	الملكية	الأجر وخيارات الأسهم	مكافآت فردية	تقاسم الربح	مكافأة الفريق
الأزمات	القيادة	الاستقلالية	الرقابة	الروتين (البيروقراطية)	غير محدد

المصدر: Larry E.Greiner, **Evolution and revolution as organizations grow**, Harvard business review, 1998, p10.

يتبين من النموذج الذي صاغه "Greiner" أن النمو في حد ذاته يمر بمجموعة من المراحل التي تتخللها صعوبات توجب الانتقال من مرحلة إلى مرحلة أخرى حيث يتم حل كل مشكلة باكتشاف أساليب جديدة (كما هو مبين في الجدول أعلاه) تؤدي إلى المرحلة القادمة من التطور:

ففي المرحلة الأولى وهي النمو عن طريق الابتكار يقوم المؤسسون بالكشف عن مهاراتهم وقدراتهم وذلك من أجل إيجاد إجراءات جديدة، إدخال منتجات جديدة في السوق وهذا عن طريق الإبداع والابتكار، وعند نهاية

الفصل الثاني: المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وخصوصيات نموها

هذه المرحلة سيتعرض أصحاب المؤسسة والمسيريون لأزمة تتمثل في تداخل المسؤوليات من جهة والأنشطة من جهة أخرى مما يسبب أزمة قيادة والتي تنتهي بتعديل في الهيكل التنظيمي الذي يقسم فيه النشاط إلى وظائف من جديد وتوزع فيه المسؤوليات ومن ثم تواصل المؤسسة نموها من جديد؛

المرحلة الثانية يكون فيها النمو من خلال التوجيه الذي يؤدي في الغالب إلى نجاح المؤسسة وتحقيق مستويات جديدة من الفعالية والتحرك نحو مركزية السلطة ورسمية اتخاذ القرارات، ومع نمو المؤسسة وتعدد النشاطات وتعقدتها تشهد المؤسسة في هذه المرحلة عدة صعوبات في تسيير كافة الأنشطة من قبل الإدارة العامة وبالتالي تضطر إلى تفويض السلطة؛

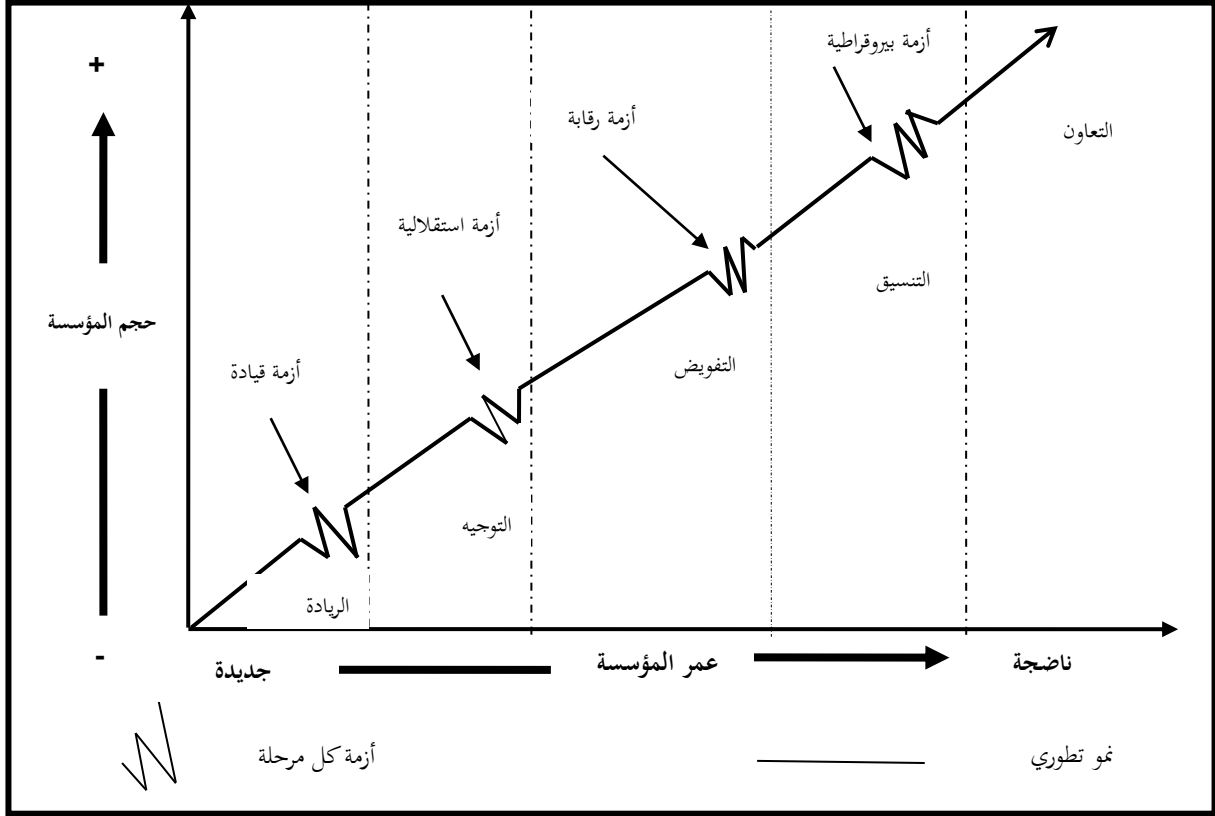
المرحلة الثالثة تمثل النمو من خلال التفويض حيث تتجه إلى هيكل فرق عمل والهيكل متعدد الأقسام، لكن منح استقلالية اتخاذ القرار لمسؤولي الأنشطة الفرعية يزداد كلما اتسع حجم المؤسسة مما يضع المؤسسة أمام تحدي جديد وهو صعوبة الرقابة الشاملة لهذه الأنشطة؛

كمرحلة رابعة يكون النمو من خلال التنسيق بين أنظمة للرقابة الفرعية بهدف تعظيم مساهمتها في المستوى العام للنظام لكن التنسيق المحكم يوقع المؤسسة أمام عملية البيروقراطية التي تؤدي إلى زيادة القوانين والإجراءات الرسمية أي التنظيم الرسمي مما قد يعرقل نموها وفعاليتها؛

تأتي مرحلة التعاون كآخر مرحلة حسب هذا النموذج، فالتعاون من شأنه أن يحل أزمة الروتين أو البيروقراطية والدفع بمنحنى النمو نحو الأعلى وذلك يدمج أهداف المسيرين مع الأهداف العامة للمؤسسة. وتظهر مراحل النمو والأزمات التي تتخللها وفق هذا النموذج على الشكل التالي:

الفصل الثاني: المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وخصوصيات نموها

الشكل رقم (02، 02): المراحل الخمس للنمو حسب نموذج "Greiner"



Larry E.Greiner, op.cit, p 05.

المصدر:

2- نموذج النمو لـ "Churchill et Lewis" :

تمر دورة حياة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وفق هذا النموذج بخمس مراحل أساسية وذلك بالاعتماد على مجموعة من المتغيرات وهي عمر المؤسسة وحجمها والتنوع ودرجة التعقيد وتمثل المراحل الخمس في:

أ. مرحلة الوجود (الريادة): في هذه المرحلة المشاكل الرئيسية للعمل هي الحصول على العملاء وتسليم

المنتجات المتعاقد عليها ومن بين الأسئلة التي يطرحها مالك المؤسسة في هذه المرحلة:

- هل يمكننا الحصول على الزبائن؟ كيف نقدم لهم منتجاتنا؟
- هل يمكننا التوسع أكثر بزيادة عدد المبيعات؟
- هل لدينا تمويل كافٍ لاحتياجات الانطلاق في المشروع؟

تكون المؤسسة في هذه المرحلة بسيطة الهيكل التنظيمي حيث يقوم مالكيها في أغلب الأحيان بكل شيء من

الإشراف على العمال، القيام بوظائف الإدارة بما فيها من تخطيط وتنظيم اللذان يكاد ينعدمان في هذه المرحلة، وبالنسبة للمورد الرئيسي لرأس المال فيكون بالتعاون مع الأقارب والأصدقاء، ويكون الهدف الاستراتيجي هو البقاء وإذا ما توصلت لهذا الهدف فإنها تنتقل للمرحلة التالية؛

الفصل الثاني: المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وخصوصيات نموها

- ب. مرحلة الاستمرار والبقاء: تعتبر هذه المرحلة من بين أهم المراحل التي تمر بها المؤسسة حيث تتميز ببداية ولوجها للأسواق، وبالتالي فإن هدف المؤسسين يتوقف عند بلوغ عتبة المردودية أي تغطية التكاليف الإجمالية؛
- ج. مرحلة النجاح: تجزأت هذه المرحلة وفق هذا النموذج إلى مرحلتين مرحلة النجاح/ الاستقرار ومرحلة النجاح/ النمو :
- النجاح/ الاستقرار: حيث تتميز هذه المرحلة بتحقيق الأرباح وتجاوز عتبة المردودية وهذا بفضل الارتفاع في رقم الأعمال والانخفاض في التكلفة، مما يسمح بزيادة حجم المؤسسة ومنه زيادة عدد العمال والموظفين، بينما يقوم المؤسسون بتولي القيادة ومحاولة الحفاظ على الوضع إلى غاية ظهور فرص جديدة لاقتناصها وتحقيق نمو أكبر؛
 - النجاح/ النمو: في هذه المرحلة يبدأ النمو وتظهر التحديات الحقيقية بالنسبة للمؤسسة ما يجعلها تبحث عن الطرق والأساليب في تسيير التطورات الكمية والنوعية، فالمشكل الذي قد يواجه المؤسسة في هذه المرحلة هو المفاضلة بين التمويل الذاتي أو اللجوء إلى الاستدانة ولهذا تعمل على تفعيل واستخدام مختلف أنظمة التخطيط والرقابة لإيجاد الحلول المناسبة لهذه المشاكل؛
- د. مرحلة الإقلاع: إن النجاح الذي تحققه المؤسسة في بداية نشاطها ونموها يؤدي إلى تراكم النتائج الإيجابية والتي تستثمر بدورها في تحقيق أهداف النمو، وتعرف هذه المرحلة بمرحلة الإقلاع ومن مميزات الوتيرة السريعة للنمو وتزايد القيود المفروضة على المؤسسة وكذا المخاطر المالية بسبب اللجوء المستمر للاستدانة، كما تواجه المؤسسة أيضاً في هذه المرحلة مخاطر خارجية عن تدويل النشاط والاستثمار في مناطق مختلفة، ولمسايرة هذه الأوضاع يقوم المسيرين بتغييرات هيكلية وذلك من أجل التحول نحو اللامركزية في التنظيم وتطبيق أنظمة التخطيط والمراقبة على كافة الأقسام ضماناً لاستقلاليتها في تحقيق الأهداف الفرعية وأي فشل خلال هذه المرحلة من شأنه أن يؤدي إلى نتائج كارثية تصل إلى حد الإفلاس في بعض الحالات؛
- هـ. مرحلة النضج: يمكن اعتبار هذه المرحلة بداية نهاية النمو حيث يكون معدل النمو مستقراً مع الاستمرار في تحصيل النتائج الإيجابية للمرحلة السابقة، وتظهر هنا إشكالية تسيير الأرباح وتصل المؤسسة إلى أقصى درجات التعقيد في التنسيق بين مختلف الأنشطة كما يصل حجمها إلى مستوى غير مسبوق، إثر ذلك تتوجه نحو تنويع الأنشطة والاستثمار في تقنيات المراقبة والتسيير واستخدام أكثر الهياكل للتنظيمية اللامركزية، أما المخاطر المتعلقة بارتفاع الحجم فتكمن خصوصاً في الجمود و اللامرونة والتي وُصفت

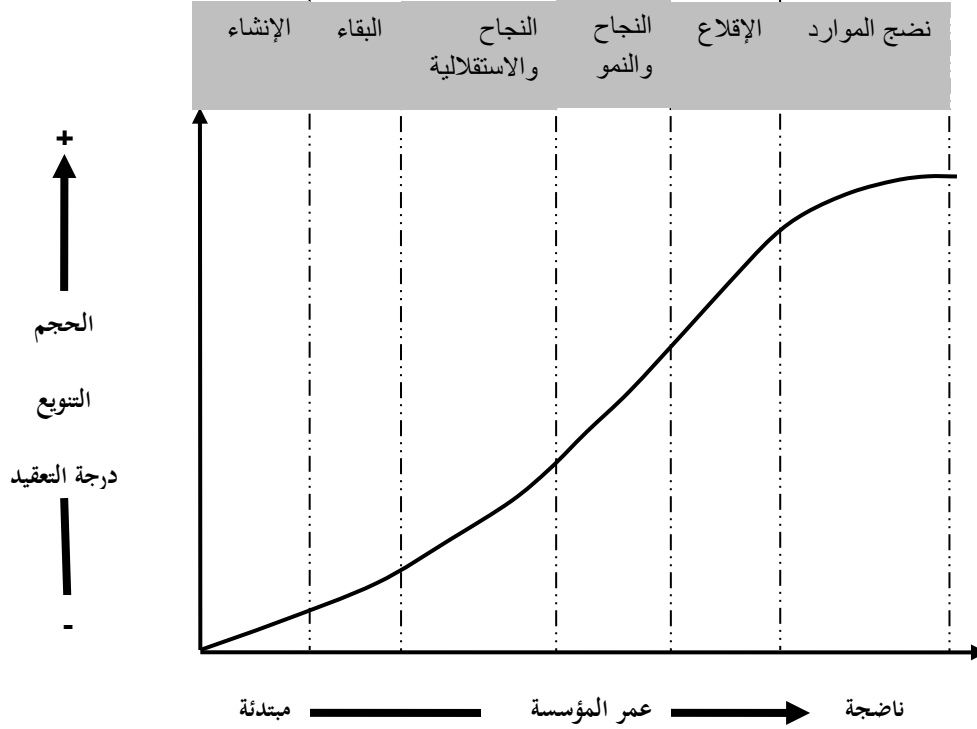
الفصل الثاني: المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وخصوصيات نموها

حسب هذا النموذج بخطر تحجر المؤسسة الذي يؤدي إلى قلة الإبداع بسبب تعدد الأنشطة، الأمر الذي يستلزم إعادة غرس الثقافة المقاوالتية من جديد في أعضاء التنظيم لضمان الاستمرارية.¹

يوضح الشكل التالي أهم مراحل نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة خلال فترة حياتها من مرحلة الوجود

إلى مرحلة النضوج:

الشكل رقم (02، 03): مراحل نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب نموذج "Churchill et Lewis".



المصدر: Neil C.Churchill, Virginia L.Lewis, **The five stages of small business growth**, Harvard Business Review, 1983, p31.

يتلخص من خلال الشكل أعلاه أن هناك علاقة طردية بين عمر المؤسسة وحجمها وتنوع أنشطتها ودرجة التعقيد في التسيير، فكلما زاد عمر المؤسسة كلما كبر حجمها وازداد بذلك اللجوء إلى تنوع أنشطتها ومنتجاتها زادت درجة التعقيد في تسيير الأنظمة الداخلية، ويمكن توضيح هذا التعقيد من خلال الجدول التالي:

¹ محمد كروش، إستراتيجية نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (هل يمكن اعتبار المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الصينية كنموذج لمثيلاتها الجزائرية؟)، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، جامعة تلمسان، الجزائر، 2014، ص ص 61، 63.

الفصل الثاني: المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وخصوصيات نموها

الجدول رقم (02، 08): درجة التعقيد في التسيير وفق مراحل نمو المؤسسة

المراحل	الإنشاء	البقاء	النجاح/الاستقلالية	النجاح/النمو	الانطلاق	نضج الموارد
أسلوب الإدارة	إشراف مباشر	مشرفين على الإشراف	وظائفي	وظائفي	أقسام	خطوط وكوادر
التنظيم						
امتداد الأنظمة الرسمية	تقريباً غير موجود	قليل	أساسي	متطور	ناضج	متوسع وكثيف
الإستراتيجية الرئيسية	الوجود	البقاء والاستمرار	الحفاظ على الوضع	الحصول على الموارد للنمو	النمو	العائد على الاستثمار
المؤسسة والمالك						
حيث: تمثل المالك ، تمثل المؤسسة						

Neil C.Churchill, Virginia L.Lewis, op cit, p38.

المصدر:

المطلب الثاني: فرص النمو وأنواعه

تؤثر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كأى مؤسسة اقتصادية وتتأثر بالمحيط الخارجي المتكون من عناصر لا تخضع لسيطرة ورقابة المؤسسة وهي الفرص والتحديات حيث تتجه جهودات المؤسسة نحو تفادي التهديدات واقتناء الفرص، وباعتبار النمو كإستراتيجية للمؤسسة تحكمه فرص وتعرضه تهديدات والتي من بينها ما سيتم التطرق له في هذا المطلب بالإضافة إلى أنواع النمو المتاحة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة كغيرها من المؤسسات.

أولاً: فرص النمو ومعوقاته

1- فرص النمو ودوافعه

تُعرّف فرص النمو على أنها وضعيات مؤقتة و في أغلب الأحيان لا تتكرر بنفس الشكل كما أنها تعتبر أوضاعاً جذابة للمؤسسة و للمؤسسات المنافسة فهان اقتناء الفرصة يتوقف على قدرة المؤسسة على اكتشافها المبكر لها ثم تكييفها مع الأهداف المسطرة من جهة، و ما تملكه من مختلف الإمكانيات و الموارد التي تؤهلها

الفصل الثاني: المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وخصوصيات نموها

لاقتنائها من جهة أخرى ثم اتّخاذ القرار بالفعالية و السرعة المطلوبة، لأن التأخر أو اللاتفاعل الجيّد مع هذه الحالة يؤدي إلى ضياع الفرصة واستفادة المنافسين منها من شأنه أن يؤدي إلى تقهقر مكانة المؤسسة السوقية و التنافسية، ومن بين أهم فرص النمو التي يتيحها المحيط للمؤسسة:¹

أ. منتجات جديدة: إن نجاح المؤسسة في استخلاص منتجاتها عند انخفاض الطلب عليها بمنتجات جديدة يُعزّز مكانتها السوقية و التنافسية و يُكسبها فرصاً متتالية لتحقيق النمو، فيمكن أن تجد المؤسسة صعوبات في المحافظة على معدل النمو في المبيعات نتيجة لتشبع السوق بالمنتج الحالي و عند هذا الوضع تستعد المؤسسة لتصميم و طرح منتج جديد؛

ب. النمو الاقتصادي: يرتبط النمو الاقتصادي الكلي ارتباطاً مُتبادلاً بنمو المؤسسات فكلّهما يؤدي إلى الآخر، فارتفاع الناتج المحلي الخام يكون نتيجة لأداء المؤسسات على مستوى تحقيقها للقيمة المضافة الناتجة عن ارتفاع رقم الأعمال و/أو تحكّم المؤسسة في استهلاكاتها الوسيطة، لهذا فإن النمو الاقتصادي المحقّق يؤدي بدوره إلى ارتفاع مستوى الاستهلاك الكلي الذي يؤدي إلى تنشيط الطلب العام و الذي يُتيح فرصة مناسبة للمؤسسة للرفع من رقم أعمالها و بالتالي تحقيق النمو؛

ج. تغيير أذواق المستهلكين: إن التغيير السريع في أذواق المستهلكين بفعل تنامي الأعمال الترويجية والإشهار، يُعتبر فرصة للمؤسسة للرفع من رقم أعمالها و ذلك يتوقّف على قدراتها الإبداعية و مراقبتها لسلوك المستهلكين و توقّع التغييرات المحتملة لأذواقهم و دوافع الشراء لديهم و تطوّر احتياجاتهم، على إثر ذلك تتمكّن المؤسسة من تقديم عروض تتناسب مع كمية و نوعية الطلب في السوق.

بالإضافة إلى الفرص التي يمكن استغلالها ومن ثم التوجه للنمو، فإن هناك دوافع أو أسباب وراء نمو المؤسسة والتي يمكن تقسيمها إلى أسباب داخلية وأسباب خارجية:²

أ. الأسباب الخارجية:

- ارتفاع الطلب: يفتح هذا الارتفاع المجال لزيادة سعة سوق المؤسسة وتطور أرباحها وبالتالي حافزاً لنموها؛ وتتحكم في هذا الارتفاع مجموعة من المحددات من بينها: النمو الديمغرافي، ارتفاع مستوى الدخل الفردي وبالتالي ارتفاع القوة الشرائية؛
- ضغوطات المنافسين: كثافة المنافسة تؤثر على المؤسسة مما يؤدي إلى ضرورة نموها، وذلك ينعكس كما يلي:

¹ إلياس بن ساسي، تمويل احتياجات النمو الداخلي للمؤسسة (حالة المؤسسة الوطنية للتقريب ENAFOR)، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير، جامعة ورقلة، الجزائر، 2002/2003، ص 03.

² عبد الوهاب دادن، دراسة تحليلية للمنطق المالي لنمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية (نحو بناء نموذج لترشيد القرارات المالية)، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، جامعة الجزائر، الجزائر، 2007/2008، ص 183.

الفصل الثاني: المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وخصوصيات نموها

- المنافسة تحتم على المؤسسة تخفيض تكاليفها الكلية للوحدة الواحدة من الناتج، الأمر الذي يقتضي رفض القدرات الإنتاجية لتكون في النهاية أمام وفرة في الإنتاج (وهو يعني الاستفادة من اقتصاديات السلم*)؛
- تحتم المنافسة على المؤسسة توسيع حصتها في السوق، مما يعني تدعيم وضعيتها أمام المنافسين وتحسين موقعها التنافسي.
- تطور الفن الإنتاجي: ويقصد بذلك دخول تقنيات جديدة تغير القاعدة التقنية الحالية للإنتاج، وهذا ما يؤدي غالباً إلى ارتفاع حجم المؤسسة ونموها.
- ب. الأسباب الداخلية:
- أهداف المسيرين: يحاول المسير غير المالك للمؤسسة تحقيق أهدافه الخاصة بغية تدعيم مراكزهم مما يقتضي نمو المؤسسة، لأن ذلك يسمح بارتفاع مداخيل المسيرين فهذا ما يفسر تطور المؤسسات العملاقة المسيرة من طرف مسيرين مأجورين؛ أما فيما يخص المؤسسات المسيرة من قبل ملاكها فتلاحظ سلوكات أخرى تتمثل في:
- تفضيل إبقاء الحجم الحالي على ما هو عليه بهدف ضمان أمن المؤسسة، فالنمو يمكن أن يحمل معه أخطار تهدد مستقبل المؤسسة؛
- إتباع سياسة انقيادية للسوق، أي أن المؤسسة ليست لديها إرادة للنمو ولا تتجه إليه إلا إذا دفعها السوق إلى ذلك.
- ضغوط العمال: غالباً ما تدفع سيورة العمل إلى وجود صراع بين العمال المأجورين والإدارة، من بين هذه الصراعات مطالبة العمال المأجورين برفع أجورهم ولا تستطيع تلبية هذا الطلب بصفة مباشرة إلا إذا اتجهت نحو رفع الإنتاجية مما يؤدي إلى نموها.
- 2 معوقات نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:
- على الرغم من هذه الخصائص التي تتسم بها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وأهميتها المؤثرة على أصحابها وعلى المحيط المتواجدة فيه إلا أنها تعترضها الكثير من العقبات التي قد تعيق استمرارها ونموها وتؤدي إلى فشلها:
- أ. معوقات متعلقة بالتنظيم: عندما تصل المؤسسة الصغيرة أو المتوسطة إلى مرحلة النمو فهي تواجه المشاكل التنظيمية التي تتجه إلى البيروقراطية وفقدان المرونة والتي تعتبر سندا للمؤسسة؛ فكلما تتطور المؤسسة تتطلب تغيير في التنظيم في حين أن أغلبية المؤسسات ليست مستعدة لتحمل ذلك.
- ب. معوقات متعلقة بالتمويل: تمويل نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عادة ما يكون من الأموال الخاصة لهذا دائماً ما تكون هناك مشاكل متعلقة بالحصول على التمويل اللازم للتوسع في مرحلة النمو، وتعجيل نمو

* اقتصاديات السلم: تعني انخفاض متوسط التكلفة الكلية في الأجل الطويل كلما ارتفع حجم الإنتاج.

الفصل الثاني: المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وخصوصيات نموها

المؤسسة قد يدفع صاحب المؤسسة إلى فتح رأس مال المؤسسة لشركاء خارجيين مما قد يؤثر على استقلالية صاحب المؤسسة وهذا ما لا يتقبله هذا الأخير.

ج. معوقات متعلقة بالمنافسة: تؤثر بعض المؤسسات المنافسة على الحصة السوقية للمؤسسة من خلال تخفيض الأسعار وبالتالي سحب العملاء لصالحها، بالإضافة إلى ضعف صورة المؤسسة لعدم ثقة الزبائن في منتجات المؤسسة.

د. معوقات متعلقة بالسوق: أيضاً مما يؤثر على الحصة السوقية نقص الكفاءات التسويقية وعدم الاهتمام بالبحوث التسويقية ونقص المعلومات عن حاجة السوق من رغبات وحاجات العملاء المستهدفين.

هـ. معوقات متعلقة بالتوظيف: من بين الصعوبات التي تواجهها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة هي إيجاد اليد العاملة المؤهلة لعدم توفرها على الموارد المالية لوضع خطة للتوظيف أو مسؤولين متخصصين في هذا المجال.¹

وأيضاً:

أ. عدم السيطرة على النمو، حيث أن النمو غير المخطط له قد ينتج عنه:

- وجود طاقات إنتاجية عاطلة؛

- فشل وخروج من السوق؛

- وجود مشاكل مالية وعدم القدرة على تسديد الالتزامات للغير... الخ.

ب. مشاكل متعلقة بالضمانات التي تطلبها الجهات المقرضة بالإضافة إلى عبء الفوائد إن وجدت؛

ج. نقص خبرة أصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في مجال نشاط مؤسستهم فهي تعمل على دعم استراتيجيات المؤسسة ونجاحها؛

د. إهمال متغيرات البيئة المحيط بالمؤسسة وعدم العمل على التكيف مع مختلف هذه المستجدات والاستجابة لها؛

هـ. عدم وجود استراتيجيات واضحة في اتخاذ القرارات ويكون الهدف الوحيد الرغبة في تحقيق الربح السريع؛²

¹ سعيد لهوري، محددات نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (دراسة نظرية وتطبيقية)، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير، جامعة بومرداس، الجزائر، 2007، ص 109 و 110.

² زهيرة دحماني، الثقافة التنظيمية ونمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير، جامعة بومرداس، الجزائر، 2009/2010، ص 64، 66 (بتصرف).

ثانياً: أنواع نمو المؤسسات

1- النمو الداخلي والنمو الخارجي

أ. النمو الداخلي للمؤسسة: يؤدي النمو الداخلي إلى النمو التلقائي لحجم المؤسسة ويظهر ذلك من خلال ارتفاع رقم الأعمال، اختراق أسواق جديدة، تنويع تشكيلة المنتجات الخ¹، و يمكن تعريف النمو الداخلي من مدخلين:

- النمو الداخلي ومصادر التمويل: يتميز النمو الداخلي عن الخارجي من حيث مصادر تمويلها أي يتحدد ذلك بناءً على الموارد المستخدمة في تمويل كل نمط، حيث يكون النمو داخلياً إذا كان مصدر تمويله داخلي ويكون خارجياً إذا كان مصدر تمويله خارجياً وفي هذا الصدد يمكن إدراج التعريفات التالية:

- استخدام المؤسسة لمواردها الخاصة لتنفيذ سياسيتها الاستثمارية والتي تمول بالأرباح غير الموزعة أو باللجوء إلى الوسطاء الماليين.
- نمو المؤسسة عن طريق التمويل الذاتي أو جلب رؤوس أموال نقدية دون التوحد مع مؤسسات أخرى.
- يمكن تمويل النمو الخارجي بموارد ذاتية وهي حالة نادرة لكنها موجودة، كما أن النمو الداخلي يمكن أن يمول مثلاً باللجوء إلى مصادر خارجية كإصدار أسهم و/ أو الحصول على قروض بنكية.
- النمو الداخلي والقدرة الإنتاجية: ركزت فئة من الباحثين في تعريفها للنمو الداخلي على خصائص الارتفاع في القدرات الإنتاجية للمؤسسة الناجمة عنه، ومن بين هذه التعريفات:
 - النمو الداخلي يتمثل في حيازة استثمارات جديدة والاستثمار في مجال تحديث وتطوير وسائل الإنتاج الحالية.
 - النمو الداخلي هو ذلك النمط من النمو الذي ينتج عن الارتفاع في القدرة الإنتاجية عن طريق إنشاء أو حيازة وسائل إنتاجية جديدة، ويرافق ذلك ارتفاع في الإنتاج كماً وجوداً ونوعاً، ومنه النمو الداخلي هو الارتفاع في القدرة الإنتاجية للمؤسسة بإنشائها لوسائل إنتاجية أو بحيازتها لاستثمارات جديدة.

ب. النمو الخارجي:

يتحقق النمو الخارجي بواسطة التجمع الجزئي أو الكلي للمؤسسة مع مؤسسة واحدة أو عدة مؤسسات، ويعرف النمو الخارجي بأنه ذلك التغير في خصائص ومميزات المؤسسة الناتج عن الاندماج أو المساهمة في

¹ إلياس بن ساسي، تمويل احتياجات النمو الداخلي للمؤسسة (حالة المؤسسة الوطنية للتنقيب ENAFOR)، مرجع سبق ذكره، ص 05.

الفصل الثاني: المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وخصوصيات نموها

مؤسسات أخرى، وفي الأسواق الأكثر تنافسية يُنظر للنمو الخارجي على انه أقل تكلفة والأقل خطراً وتتطلب هذه الإستراتيجية اشتراك نهائي لاثنين أو أكثر من المؤسسات عن طريق الحيازة الكلية أو ما يسمى بالاندماج وهو خلق وحدات جديدة تدمج مجموع وسائل الإنتاج للشركاء، وذلك عن طريق الاندماج عبر الابتلاع حيث تختفي المؤسسة المبتلعة لصالح المؤسسة البالعة، أو الاندماج المتعادل وفيه تختفي المؤسستين وتظهر مؤسسة أخرى جديدة أكبر حجماً بشخصية معنوية مختلفة، وهناك أيضاً الاندماج عن طريق الإسهام الجزئي في الأصول حيث تساهم مؤسسة بجزء من مواردها في مؤسسة أخرى أو تساهم مؤسستين بجزء من مواردهما لإنشاء مؤسسة جديدة شخصيتها المعنوية ترجع للمؤسسة المساهمة بالجزء الأكبر أو أن يكون لها شخصية معنوية جديدة حسب الاتفاق بين المؤسستين، أو الاندماج عن طريق التجزئة بتقاسم أصول المؤسسة بين عدد من المؤسسات المستقلة¹؛ ويختلف النمو الخارجي عن الداخلي في عدة نقاط أهمها:

- يتميز بعناصر ومراحل متقطعة ومنفصلة؛
 - له عدة أشكال وصور متباينة؛
 - يتطلب تخطيطاً وتحضيراً طويل المدى؛
 - له بنية معقدة تتطلب إعداد هيكل تنظيمي مرن ومتلائم وذو فعالية كبيرة؛
 - يعتبر قرار استراتيجي غير قابل للتصحيح (في حالة الأخطاء) وآثاره هامة على استمرارية المؤسسة.
- بعد تعريف كل من النمو الداخلي والنمو الخارجي لا بد من الإشارة لبعض الحالات التي قد تبدو على أنها عمليات نمو خارجي، منها:

- حيازة المؤسسة لعلامة تجارية لمؤسسة أخرى تعتبر نمواً داخلياً، ذلك لأنها تعتبر استثماراً معنوياً منفصلاً عن باقي الوظائف الأخرى الضرورية لإحداث الأثر التجاري للعلامة كعمليات التصميم والإنتاج والتسويق الخ.
- حيازة براءة اختراع بغرض ممارسة أنشطة جديدة والتي تتطلب كذلك المزج مع عوامل الإنتاج التي تملكها المؤسسة أو التي تود حيازتها بشكل منفصل تعد نمواً داخلياً.
- إنشاء المؤسسة لفرع جديد يعد نمواً داخلياً وذلك لأن عملية الإنشاء تتم عن طريق الربط والتنسيق بين عوامل إنتاج قد تم حيازتها بشكل منفصل، كما أن الفرع يعتمد في بدايته على خبرة المؤسسة وقدراتها الإنتاجية في مجال النشاط.

¹ Samuel Karine Evrard, **Stratégie de l'entreprise**, Presses Universitaires de Grenoble, Paris, 2006, p 147 .

الفصل الثاني: المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وخصوصيات نموها

- الارتفاع في معدل المساهمة في مؤسسة أخرى تقع تحت سيطرة وإدارة المؤسسة يعتبر نمواً داخلياً، لأن المؤسسة الأم لم تستفد من سيطرة إضافية على عوامل الإنتاج المرتبطة فيما بينها جراء هذه العملية.¹
- ج. النمو التعاقدى:

هو عقد بين مؤسستين مستقلتين أو أكثر يهدف لدمج موادهما (هم) لممارسة أنشطة إنتاجية و/أو تجارية، و/أو خدمة مشتركة، وإذا ما أدرج النمو التعاقدى لمعيار التفرقة بين النمو الداخلي والنمو الخارجي فإن هذا النمو قد يكون نمواً داخلياً وقد يكون نمواً خارجياً وذلك على أساس أن كل أنماط النمو هي شكل من أشكال التعاقد بين المؤسسات وذلك كالتالي:

- إبرام المؤسسة لعقد شراكة أو تعاون مع مؤسسة أخرى (أو عدة مؤسسات) يتضمن إنشاء فرع مشترك بين المؤسستين لإنجاز مشروع أو لتدويل النشاط...، يعتبر نمواً داخلياً لأن عملية الإنشاء هذه تمت باستخدام وسائل منفصلة ارتبطت فيما بينها بفعل العقد المبرم بين المؤسستين.
- اشتراك المؤسسة مع مؤسسة أخرى (أو عدة مؤسسات) في حيازة مؤسسة مستقلة أو تولي السيطرة المشتركة عليها بامتلاك حصص من رأسمالها كافية لذلك يعتبر نمواً خارجياً لأن عملية الحيازة هذه شملت موارد مرتبطة فيما بينها.²

2- أنواع النمو حسب طبيعته

تتعدد أوجه نمو المؤسسات فهناك أيضاً النمو الكمي والنمو الكيفي، واللذان يمكن طرحهما كالآتي:

- أ. النمو الكمي: ويتحدد من خلال ثلاث مؤشرات أساسية:
 - نمو عوامل الإنتاج وخاصة اليد العاملة والإستهلاكات الوسيطة؛
 - ارتفاع إيرادات المؤسسة والمتمثلة في رقم الأعمال وحصص السوق؛
 - ارتفاع نتائج المؤسسة أي زيادة مستوى الأرباح والقدرة على التمويل الذاتي.
- ب. النمو النوعي: يتمثل النمو النوعي في تغيير هيكل النشاط بشكل مرن وديناميكي نحو تنويع المنتجات وتوسيع تشكيلة المنتجات وتحسين مستوى النظام الداخلي نحو أعلى درجات الفعالية في التسيير، والاعتماد بشكل واسع على الإبداع التكنولوجي ومجهودات البحث والتطوير.³

¹ إلياس بن ساسي، محاولة ضبط مفهومي النمو الداخلي والنمو الخارجي للمؤسسة كمنطق للمفاضلة بينهما، العدد 06، مجلة الباحث، 2008، جامعة ورقلة، الجزائر، ص 38.

² نفس المرجع، ص 39.

³ إلياس بن ساسي، تمويل احتياجات النمو الداخلي للمؤسسة (حالة المؤسسة الوطنية للتنقيب ENAFOR)، مرجع سبق ذكره، ص 02.

3- أنواع النمو حسب إمكانيات المؤسسة

يحدث النمو نتيجة لتوافق وتزامن عدة إجراءات فنية، تقنية، إدارية وتنظيمية إلى جانب الطاقات الكلية المتاحة للمؤسسة، وبناءً على ذلك، يمكن أن يظهر النمو من خلال جوانب عدة يمكن حصرها فيما يلي:

- أ. النمو التجاري: ويهتم بتطوير وظيفة التبادل في المؤسسة، حيث يعتبر التوسع التجاري سبيلاً لكبر حجمها وتطور إمكانياتها الاستثمارية والإنتاجية؛
- ب. النمو الصناعي: ويركز على التقدم الكمي والنوعي لنسبة حجم وجودة المنتجات المصنعة حتى تكون بأداء أقوى؛
- ج. النمو التقني: ويتمثل في تطور الوسائل، الطرق والتقنيات الإنتاجية، وبذلك فإن النمو التقني يعد عنصراً مدعماً للنمو الصناعي؛
- د. النمو الإداري: يخص هذا النمو احتياجات العاملين (المستخدمين) لمواجهة احتياجات تطوير وتنمية المؤسسة، أي أن هذا النمو يركز على الارتقاء بمستويات أداء وسلوك العنصر البشري (الموارد البشرية).¹

المطلب الثالث: البدائل الاستراتيجية للنمو في المؤسسة

تقوم المؤسسة باختيار الاستراتيجية أو الاستراتيجيات التي تتماشى مع ظروفها لمواجهة مشاكل معينة أو لتحقيق أهداف مدروسة، ويكون هذا الاختيار من بين مجموعة من البدائل الاستراتيجية فقد تكون استراتيجية توسعية أو استراتيجية البقاء (النمو المحدود) أو استراتيجية انكماشية والتي تعتبر استراتيجية دفاعية تستخدم في حالات الوقاية من خطر موت المؤسسة أو اندثارها.

أولاً: الإستراتيجية التوسعية

تسعى المؤسسات من خلال إتباع هذه الاستراتيجيات إلى تحقيق مستويات أداء عالية من خلال النمو في المبيعات والحصة السوقية وتوسع مستوى النشاط بإضافة منتج جديد أو خدمة أو وظائف، وذلك من خلال إتباع عدد من الاستراتيجيات الفرعية:

- 1- إستراتيجية التركيز:** مما يعني تركيز إمكانيات المؤسسة في مجال محدد متخصص فيه، وإنتاج نوع واحد من المنتجات أو التخصص في خدمة نوع معين من العملاء أو تحديد مجال السوق الذي تتعامل معه، ومن مزايا هذه الإستراتيجية:

¹ عبد الوهاب دادن، مرجع سبق ذكره، ص 160.

الفصل الثاني: المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وخصوصيات نموها

- أ. الاستجابة للتطورات الطارئة على القطاع؛
ب. القدرة على التجديد والتطوير والابتكار في مجال التخصص؛
ج. اكتساب الخبرة والقدرة التنافسية والتميز عن باقي المؤسسات.¹
- 2- إستراتيجية التنوع: تقدم المؤسسة من خلال هذه الإستراتيجية تشكيلة جديدة من المنتجات أو الدخول في أسواق جديدة إذا كانت هناك فرص للنمو والربح، وتنقسم هذه الإستراتيجية بدورها إلى أنواع على النحو التالي:

- أ. إستراتيجية التوسيع المرتبط: تعتمد على إضافة منتجات جديدة ترتبط بأعمال أخرى، مثل ارتباطها بالتكنولوجيات المعتمدة، أو المستهلكين، أو الإنتاج أي إضافة منتج جديد له علاقة بمنتجات أصلية.²
- ب. إستراتيجية التنوع غير المرتبط: تُعنى بإضافة منتج جديد ليس له علاقة مباشرة بالمنتج الحالي، أي أنه يعتمد على تكنولوجيات جديدة ويشبع حاجات مختلفة عن تلك التي يشبعها المنتج الحالي، أي أنه يعني الدخول في صناعة جديدة³، ومن عيوب هذه الإستراتيجية:
- ارتفاع التكاليف الخاصة بالإنتاج والتسويق في سبيل التوسع وجلب الاستثمارات؛
 - تعقد العملية الإدارية على عدد من وحدات الأعمال؛
 - الدخول إلى صناعة جديدة دون المعرفة والخبرة يؤدي إلى ارتفاع درجة المخاطرة.

وتنفرع هذه الإستراتيجية إلى إستراتيجية الاندماج (اتفاق شريكين أو أكثر على التحالف) وإستراتيجية التملك (شراء مؤسسة واحتوائها بالكامل كوحدة جديدة بالمؤسسة الحالية).⁴

- 3- إستراتيجية الاستثمار المشترك: وتعني مشاركة مؤقتة بين مؤسستين أو أكثر لتحقيق غرض محدد بسبب ارتفاع تكلفة العملية المطلوبة والتي لا تستطيع مؤسسة واحدة تحملها، وتهدف هذه الإستراتيجية إلى:
- توزيع تكلفة العمليات؛
 - تبادل الخبرات المتنوعة؛
 - تخفيض التكاليف.⁵

وُقُسمت إستراتيجية التوسع أو النمو أيضاً إلى استراتيجيات النمو الداخلي واستراتيجيات النمو الخارجي، والتي يمكن توضيحها في الجدول التالي:

¹ محمد أحمد عوض، الإدارة الإستراتيجية (الأصول والأسس العلمية)، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2001، ص 174.

² سعد غالب ياسين، الإدارة الإستراتيجية، الطبعة الثانية، دار اليازوري، الأردن، 1998، ص 110.

³ نادية العارف، الإدارة الإستراتيجية، الدار الجامعية، القاهرة، 2000، ص 66.

⁴ سعد غالب ياسين، مرجع سبق ذكره، ص 112.

⁵ محمد أحمد عوض، مرجع سبق ذكره، ص 178.

الفصل الثاني: المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وخصوصيات نموها

الجدول رقم (09،02): استراتيجيات التوسع

إستراتيجيات النمو الداخلي	إستراتيجيات النمو الخارجي
إستراتيجية اختراق السوق	إستراتيجية النمو التكاملي
إستراتيجية تطوير المنتج	إستراتيجية الاندماج
إستراتيجية تطوير السوق	إستراتيجية الاكتساب
إستراتيجية تنويع المنتجات	إستراتيجية التحالفات
	إستراتيجية الاستثمار

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على: إيمان غرزولي ، البدائل الإستراتيجية (مدخل لتحقيق المزايا في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة)، مذكرة ضمن متطلبات نيل على شهادة الماجستير، جامعة سطيف، الجزائر، 2010/2009، ص ص92، 97.

ثانياً: إستراتيجية البقاء (الاستقرار)

تلجأ المؤسسات إلى استخدام هذه الاستراتيجيات عندما تكون مقتنعة بمستوى الأداء وفي نفس الوقت تسعى لضمان استمرار هذا الوضع باعتبار البيئة التي تعمل فيها تتميز بالاستقرار النسبي، ومادام الوضع جيد على مستوى المؤسسة فلا تدخل الإدارة نفسها في متاهات التغيير (المخاطر وحالات عدم التأكد) الذي لا تعرف نتائجه وإن كانت تعرفها فهي غير مضمونة النتائج بصفة كاملة، ومن أهم أنواع هذه الإستراتيجية:

- 1- إستراتيجية إبقاء الوضع على حاله: أي عدم إجراء أي تغيير بما أن الأهداف الموضوعية تسير كما هو مخطط لها، ويعتمد نجاح هذه الاستراتيجية على مدى استقرار البيئة الداخلية والخارجية.
- 2- إستراتيجية الربح: تعتمد على تخفيض كبير في حجم الموارد المخصصة للنمو كنفقات البحث والتطوير والدعاية مما يؤدي إلى الزيادة الكبيرة في الأرباح السنوية الصافية على حساب النمو.¹
- 3- إستراتيجية التوقف المؤقت: هي عكس الإستراتيجية السابقة فهي لا تتطلب إجراء أي تخفيض في الموارد إنما تميل إلى التوقف المؤقت بسبب مرور المؤسسة بمراحل طويلة من النمو حيث تضاعف حجمها مما يستلزم التريث قبل الانطلاق في مرحلة نمو جديدة.²

¹ أحمد القطاعين، التخطيط الاستراتيجي والإدارة الإستراتيجية، دار مجدلاوي، عمان، 1996، ص14.

² نعمة عباس الخفاجي، الإدارة الإستراتيجية (المدخل والمفاهيم والعمليات)، الطبعة الأولى، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2004، ص 178.

الفصل الثاني: المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وخصوصيات نموها

ثالثاً: الإستراتيجية الانكماشية

تُستخدم هذه الإستراتيجية لمواجهة الأزمات الطارئة التي تحاول المؤسسة تجاوزها، والناجمة عن ظروف اقتصادية معينة أو ضعف في الكفاءة التشغيلية والإنتاجية¹، ومن أهم أنواع إستراتيجية الانكماش: ²

1- إستراتيجية الالتفاف: تركز على تحسين الكفاءة التشغيلية للمؤسسة، وتتضمن هذه الإستراتيجية مرحلتين أولهما مرحلة التقليل التي تشمل الجهود الهادفة لتدارك الوضع الحالي للمؤسسة والعمل على تخفيض التكاليف والتقليل من حجم العاملين، ومرحلة الدمج التي تشمل تنفيذ البرامج الكفيلة بتحقيق استقرار المؤسسة وثبوتها في وضعها الجديد؛

2- إستراتيجية التجرّد: تعتمد هذه الإستراتيجية إذا كانت المؤسسة تعاني في موقفها التنافسي، حيث تقوم بإلغاء جزء من أعمالها عند فشله أو عندما تكون حصته السوقية صغيرة جداً بحيث لا تستطيع المنافسة به أو في حالة عدم تحقيق للأرباح المتوقعة والكافية.

3- إستراتيجية التحول: وفقاً لهذه الإستراتيجية فإن المؤسسة تقوم بتغيير في أنشطتها الرئيسية فتتحول بذلك من إلى مجالات جديدة، حيث هذا التحول لا يعني بالضرورة عدم احتفاظ المؤسسة ببعض أنشطة أعمالها القديمة فقد تركز على أنشطة أعمال جديدة، ومن بين ما يدعو إلى تبني هذه الإستراتيجية:

أ. الأرباح المحققة أقل من الأرباح المتوقعة بكثير؛

ب. تحقيق التوازن بين التهديدات والفرص كعامل جذب للولوج إلى أعمال جديدة؛

ج. توفر الإمكانيات المادية، التنظيمية، الخبرات الفنية والقيادة الإدارية التي تمكنها من التحول لأنشطة جديدة.

4- إستراتيجية المؤسسة الأسيرة: حيث تكون المؤسسة أسيرة نتيجة ارتفاع درجة اعتمادها على مؤسسة أخرى كمشترى أو كمورد، مما يترتب عليه فقدان المرونة في مجالات الإنتاج والتسويق، ومن ثم ارتفاع درجة الخطر نتيجة تحكّم مؤسسة أخرى في عمليات المؤسسة حيث تقوم بالعديد من الوظائف التي يُفترض أن تؤديها المؤسسة بنفسها.

5- إستراتيجية التصفية: تكون التصفية من خلال تحويل أصول المؤسسة إلى سيولة بهدف تسديد الالتزامات وتوزيع ما تبقى على حاملي الأسهم، ومن أهم الأسباب التي تدفع المؤسسة لانتهاج هذه الإستراتيجية:

أ. ضعف جاذبية الصناعة والموقف التنافسي؛

ب. اتسام جميع أنشطة المؤسسة بالهبوط التام؛

¹ عبد العزيز صالح بن حبتور، الإدارة الإستراتيجية (إدارة جديدة في عالم متغير)، الطبعة الأولى، دار الميسرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، 2004، ص 240.

² إيمان غرزولي، مرجع سبق ذكره، ص 98.

الفصل الثاني: المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وخصوصيات نموها

- ج. الخسائر المحتملة التي تلحق المؤسسة؛
- د. عدم شعور الإدارة العليا بتوفر فرص نجاح أمام المؤسسة للاستمرار؛
- هـ. التقادم المستمر للإمكانيات وعد القدرة على تجديده أو تغييره؛
- و. عدم القدرة على تسيير شؤون المؤسسة؛
- ز. انسحاب أحد الشركاء أو أكثر.
- 6- الإستراتيجية المركبة: وتعني استخدام المؤسسة لمزيج من الاستراتيجيات في آن واحد، حيث يتناسب هذا الأخير مع رسالة المؤسسة وأهدافها، ومن بين الأسباب التي تجعل المؤسسة تلجأ لتبني أكثر من إستراتيجية مثلاً اختلاف الأنشطة وبالتالي تعدد وحدات الأعمال مما يتطلب لكل وحدة إستراتيجية تختلف عن الإستراتيجية الخاصة بالوحدة الأخرى.

المبحث الثالث: الخصوصيات المحددة لنمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

يتطلب نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تميزها بمجموعة من الخصوصيات التي تم إنجازها في هذا المبحث من خلال ثلاث مطالب، حيث يتعلق الأول بخصائص المؤسسة في حد ذاتها والثاني بمتطلبات نمو المؤسسة أما الثالث فيتطرق لشخصية صاحب المؤسسة الصغيرة أو المتوسطة.

المطلب الأول: الخصائص المتعلقة بالمؤسسة

تتباين العلاقة بين خصائص المؤسسة ونموها من الطردية إلى العكسية، وقد اختلفت آراء الباحثين في هذا المجال وخلصت لتبيان هذه العلاقة بين نمو المؤسسة وخصائصها كمتغيرات مؤثرة في النمو، والتي يمكن ذكر أهمها فيما يلي:

أولاً: حجم المؤسسة

أبرز عدد من الباحثين العلاقة بين حجم المؤسسات ونموها فقد خلص "Gibrat" (1931) إلى فرضية أن معدل نمو المؤسسة مستقل عن حجمها أي أنه لا يتأثر به¹، لكن "Piergiovanni" (2001) في دراسة قام بها في إيطاليا أثبت أن هناك علاقة عكسية بين حجم المؤسسة ومعدل نموها حيث لاحظ أن النمو بدأ يتباطئ لمؤسسات العينة المدروسة بزيادة الحجم، وفي نفس الاتجاه كانت دراسات "Mansfield" (1962) التي بينت من خلالها أن المؤسسات الصغيرة تنمو بشكل أسرع من حجمها مقارنة مع المؤسسات الكبيرة وتسجل معدلات نمو قياسية²، إلا أنه ما يبرز نمو مؤسسة معينة هو تطور حجمها من مستوى إلى مستوى آخر خلال فترة زمنية.

ويتحدد حجم المؤسسة تبعاً لمجموعة من المؤشرات التي تختلف من دولة لأخرى ومن هيئة لأخرى، وبالنسبة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وفقاً للمشرع الجزائري فقد تم إدراج كل من عدد العمال ورقم الأعمال السنوي وكذا الحصيلة السنوية كمؤشرات لتحديد حجم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وذلك بمراعاة أن³:

1- الأشخاص المستخدمون: هو عدد الأشخاص الموافق لعدد وحدات العمل السنوية، بمعنى عدد العاملين الأجراء بصفة دائمة خلال سنة واحدة، أما العمل المؤقت أو العمل الموسمي فيعتبران أجزاء من وحدات العمل السنوي (السنة التي يعتمد عليها بالنسبة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي تنشط، هي تلك المتعلقة بآخر نشاط محاسبي مقفل).

¹ محمد كربوش، مرجع سبق ذكره، ص 89.

² Piergiovanni Roberta, Santarelli Enrico, Klomp Luuk, Thurik A. Roy, **Gibrat's Law and the firm size/firm growth relationship in italian small scale services**, Revue d'économie industrielle, vol 102, 2003, p80.

³ المادة 05، القانون 17 / 02، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 02، 2017، الجزائر، ص 05.

الفصل الثاني: المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وخصوصيات نموها

2- الحدود المعتمدة لتحديد رقم الأعمال أو مجموع الحصيلة: هي تلك المتعلقة بآخر نشاط مقفل مدة اثنتي عشر (12) شهراً.

وكانت حدود كل من عدد العمال ورقم الأعمال السنوي والحصيلة السنوية المحددة لحجم المؤسسات الصغيرة جداً والصغيرة والمتوسطة كما هي موضحة وفق الجدول التالي:

الجدول رقم (02، 10): حجم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب القانون الجزائري

الحجم / المعيار	عدد العمال	رقم الأعمال السنوي (دج)	الحصيلة السنوية (دج)
مؤسسة مصغرة	من 01 إلى 09	أقل من 40 مليون	أقل من 20 مليون
مؤسسة صغيرة	من 10 إلى 49	من 40 مليون إلى 400 مليون	من 20 مليون إلى 200 مليون.
مؤسسة متوسطة	من 50 إلى 250	من 400 مليون إلى 04 ملايين	من 200 مليون إلى 01 مليار.

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على المواد 08، 09، 10، القانون 02/17، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 02، 2017، ص 06.

إذاً لمعرفة نمو المؤسسة المصغرة مثلاً فإن مستويات كل من عدد العمال و/أو رقم الأعمال و/أو الحصيلة السنوية سوف تنتقل إلى المستوى المحدد في إطار تصنيف المؤسسات الصغيرة وهكذا، أي انتقال حجم المؤسسة من المصغرة إلى الصغيرة أو المتوسطة حسب ما تطورت إليه مستويات المعايير الثلاث.

ثانياً: عمر المؤسسة

اتجهت معظم الدراسات لوجود علاقة عكسية بين عمر المؤسسة ونموها، حيث في هذا الصدد قام Evens (1986) باختبار العلاقة بين معدل النمو وحجم وعمر المؤسسة وأثبت أن المؤسسات الصغيرة حديثة النشأة تسجل معدلات نمو أكبر من المؤسسات الكبيرة في العمر والحجم أي أن نمو المؤسسة يتناقض مع تقدمها بالعمر.¹

ثالثاً: الخصائص التنظيمية

يُعتمد الهيكل التنظيمي أحياناً كمقياس للنمو في المؤسسة من خلال التقسيمات الأفقية والعمودية، ويظهر ذلك أيضاً في دراسة كل من "Churchill et Lewis" من خلال تغير الهيكل التنظيمي في كل مرحلة من مراحل دورة حياة المؤسسة، ففي مرحلة النمو يكون الهيكل التنظيمي وظائفياً بعدما كان يعتمد على الإشراف حيث تصبح هناك مهام رسمية لكل موظف في المؤسسة تبعاً للمنصب الذي يحتله داخل الهيكل التنظيمي.

¹ Evangelia papadaki, Bassima chami, **Les facteurs déterminants de la croissance des micro-entreprises au canada**, Direction générale de la politique de la petite entreprise (Industrie Canada), 2002, p 22.

الفصل الثاني: المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وخصوصيات نموها

تتميز أيضاً المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي تحقق نمواً باهتمامها بدعم العمل الجماعي وتحفيز عمالها بطرق مختلفة كالمشاركة في اتخاذ القرارات، التكوين المستمر... الخ.

رابعاً: الوضعية المالية للمؤسسة

تعتبر الوضعية المالية للمؤسسة حجر الأساس لنمو أي مشروع فقد يتوقف نجاح المؤسسة واستمرارها بناءً على ذلك، حيث تعبر القدرة المالية للمؤسسة على القوة التي تدفعها للاستمرارية والنمو فقدرتها بالاعتماد على التمويل الذاتي أو جلب مصادر تمويل خارجية تمكنها من الرفع من رأسمال المؤسسة مثلاً بدخول مساهمين جدد أو إعادة استثمار الأرباح المحققة.¹

وترتبط قدرة المؤسسة على تمويل احتياجاتها المالية وقدرتها على خلق فائض في القيمة، ذلك لأن الكفاءة في تمويل الاحتياجات المالية مرتبط بمدى تحول تلك الإمكانيات المالية إلى إيرادات مالية تعبر عن ثروة المؤسسة وذلك بعد خصم مختلف التكاليف سواء تلك المتعلقة بالاستغلال أو تلك المتعلقة بتكلفة التمويل، ومنه فإن تحقيق الفائض في القيمة يؤدي إلى توظيف هذا الفائض في استخدامات جديدة، أي نمو أصول المؤسسة وتنوع نشاطها أو تميزه وتحقيق هذا النمو يؤدي إلى زيادة قدرة المؤسسة على خلق القيمة في المستقبل.

المطلب الثاني: متطلبات نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

أولاً: امتلاك حصة سائدة في السوق

إن الحفاظ على حصة سائدة في السوق له أهمية كبيرة بالنسبة للمؤسسات الصغيرة فامتلاك حصة سوقية معتبرة يدل على نجاعة المؤسسة، حيث يُمكن ذلك المؤسسة من الالتفاف حول منافسيها والسيطرة على السوق بتحديداتها توليفة خاصة من المنتج/ السوق.²

ثانياً: القدرة والميزة التنافسية

المؤسسات الصغيرة تتوجه بمنتجاتها أي أن تحركاتها تركز بدرجة أولى على جودة المنتج وعلامته التجارية وعلى القيمة التي يراها الزبون فيه وكل هذه العناصر ضرورية لتوضيح الصورة الإستراتيجية للمؤسسة، بالإضافة إلى أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عادة ما تكتسب مزايا تنافسية ترتبط خاصة بتقديم منتجات جديدة وبحثها المستمر لمستجدات حاجات زبائنهن.

¹ عبد الوهاب دادن، مرجع سبق ذكره، ص 145.

² زهيرة دحماني، مرجع سبق ذكره، ص 78.

الفصل الثاني: المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وخصوصيات نموها

ويتمثل مفهوم التنافسية على مستوى المؤسسة في قدرتها على تلبية حاجيات زبائنها الحاليين والمرتبين قبل منافسيها، أو قدرتها في الحفاظ على وضعيتها في السوق أو تطويرها، وتنشأ الميزة التنافسية بتوصل المؤسسة لاكتشاف طرق جديدة أكثر فعالية من تلك المستعملة من قبل المنافسين وتعتبر إستراتيجية بالنسبة للمؤسسات كونها تتوقف على القيمة التي تقدمها لعملائها والأنشطة التي تقوم بها، وعليه فقد تكون الميزة التنافسية داخلية تعتمد على تفوق المؤسسة في التحكم في تكاليف التصنيع، التسيير...، أو خارجية والتي تعتمد على الصفات المميزة للمنتج التي تعطيه قيمة لدى الزبون سواء بتخفيض تكاليف الاستعمال أو برفع كفاءة الاستعمال¹؛ وقد تتحدد الميزة التنافسية وفقاً لمصدرها النهائي كالتالي:

الجدول رقم (02، 11): مصادر الميزة التنافسية

المصدر النهائي للميزة التنافسية	الإيضاح
التكلفة	تمكن المؤسسة من البيع بسعر أقل من معدل سعر الصناعة وتتفوق على المنافسين
النوعية	تتمثل في المواصفات والأداء الجيد والوظيفة التي يخدمها
الاعتمادية	وتتمثل في إعادة المنتج للمشتري عند الطلب
المرونة	التكيف للتقلب في الطلب والقدرة على الاستجابة له
الابتكارية	تقديم منتجات جديدة، أسلوب إنتاج جديد، تنظيم جديد...

المصدر: بغداد كربالي، دور الإبداع في رفع القدرة التنافسية للمؤسسات (حالة المؤسسات الجزائرية)، مجلة البحوث الاقتصادية والمالية، العدد 02، 2014، ص234.

ثالثاً: الأداء الأمثل

يعد الأداء مقياساً للحكم على مدى تحقيق المؤسسة لهدفها الرئيس المتمثل في تنفيذ الخطط المرسومة وتجسيد الاستراتيجيات المعتمدة²؛ وعند تقييم الأداء فإن الأداء الأمثل للمؤسسة يكون من خلال المزج بين مكونيه المتمثلين في الكفاءة والفعالية حيث تعني الأولى عمل الأشياء بشكل جيد ويتمثل جوهرها في تعظيم الناتج وتدنئة التكاليف³، والثانية عمل الأشياء الصحيحة وترتبط بدرجة تحقيق الأهداف فكلما كانت النتائج المحققة أقرب من النتائج المتوقعة كلما كانت المؤسسة أكثر فعالية⁴، حيث أن المؤسسة الناجحة هي التي تقوم بتوجيه استخدام الموارد في الاتجاه الصحيح الذي يضمن تحقيق الأهداف المنشودة للمؤسسة والمجتمع، وعليه فإن الأداء المرغوب فيه

¹ بغداد كربالي، مرجع سبق ذكره، ص 233.

² عبد المليك مزهودة، المقاربة الاستراتيجية للأداء مفهوماً وقياساً، ورقة بحثية ضمن المؤتمر العلمي الدولي حول الأداء المتميز للمنظمات والحكومات، جامعة ورقلة، الجزائر، 2005، ص 489.

³ الشيخ الدواي، تحليل الأسس النظرية لمفهوم الأداء، العدد 07، مجلة الباحث، جامعة ورقلة، الجزائر، 2010، ص 221.

⁴ نفس المرجع، ص 218.

الفصل الثاني: المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وخصوصيات نموها

دون وجود كفاءة وفعالية تمكن من بلوغ الأهداف ومنه يمكن القول أنّ كلا من الكفاءة والفعالية يشكلان قطبي معادلة الأداء، ويمكن توضيح ذلك كالآتي:

الجدول رقم (02، 12): وضعيات أداء المؤسسة

الكفاءة/الفعالية	فعالية منخفضة	فعالية عالية
غير كفاء	وضع سالب: لا تتحقق الأهداف بالمستوى المطلوب سوء استخدام الموارد	وضع غير ممكن: تحقيق الأهداف هدر واستخدام العديد من الموارد المكلفة
كفاء	الوضع الفاشل: لا تتحقق الأهداف الاستغلال الأنسب والأمثل للموارد	الوضع النموذجي: تتحقق الأهداف المرغوبة استخدام الموارد أنسب استخدام

المصدر: أحمد ماهر، الإدارة (المبادئ والمهارات)، الدار الجامعية، مصر، 2004، ص 23.

رابعاً: المرونة

تتطلب استمرارية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة قدرتها على السرعة التي تمكنها من تغيير اتجاهها وذلك لاقتناص الفرص المتاحة لها ومواجهة التهديدات التي قد تعيقها، فالمؤسسات التي تحقق النمو هي مؤسسات تتميز بدرجة عالية من المرونة في مختلف النواحي المتعلقة بنشاطها التي تتجسد في قدرتها على التكيف مع مختلف التغيرات التي قد تحدث داخلها أو خارجها، مثلاً هذه المؤسسات تستطيع إنتاج سلع وخدمات تتناسب مع متغيرات ومتطلبات السوق بسرعة، ويمكن إرجاع هذه الخاصية أو الميزة لكون المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تشغل عدد قليل من العمال يجعلها تمتلك تنظيم بسيط مما يساعدها على سرعة التكيف، حيث يتميز الهيكل التنظيمي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالمرونة والبساطة وبمستوى تعقيد أقل مما يساعد في سهولة التواصل والمشاركة في اتخاذ القرارات.¹

خامساً: الاهتمام بالإبداع

يُنسب الإبداع كمصطلح في الاقتصاد لـ "Joseph Schumpeter" الذي عبر عنه بالتدمير الخلاق، وعرفه على أنه النتيجة الناجمة جراء إنشاء طريقة أو أسلوب جديد في الإنتاج والتغيير في جميع مكونات المنتج أو كيفية تصميمه²، وقد حدّد أيضاً خمسة أشكال للإبداع فقد يكون الإبداع في إنتاج منتج جديد، إدماج طريقة إنتاج جديدة، تحقيق تنظيم جديد، استخدام مصدر جديد للمواد الأولية، فتح مدخل جديد (دخول سوق

¹ عثمان خلف، واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وسبل دعمها وتنميتها (دراسة حالة الجزائر)، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، جامعة الجزائر، الجزائر، 2003/2004، ص 14.

² Jean Lachman, *Le financement des stratégies de l'innovation*, Economica, 1993, p 22.

الفصل الثاني: المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وخصوصيات نموها

جديد)؛ وبناءً على هذه الأشكال الخمسة فإنه قد يكون هناك إبداع في المنتج أو طريقة الإنتاج و/أو إبداعات تجارية و/أو إبداعات تنظيمية.¹

إنّ المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الناجحة هي المؤسسات التي تكون من الأوائل والأكثر سرعة في اقتراح تحسينات إبداعية ومنتجات جديدة، فالإبداع يمثل طريقة مثالية لخلق التفرد والتميز للمؤسسة عن منافسيها والمساهمة في تحقيق نموها، إذ أنه غالباً ما تحقق المؤسسات المبدعة حصصاً معتبرة من رقم الأعمال مما يكسبها أرباحاً يعيد استثمارها على المدى الطويل.

سادساً: الاهتمام بتكنولوجيا المعلومات والاتصال

يعد توجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة إلى استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات أمراً ضرورياً نظراً للتطور السريع لهذه التكنولوجيات وتنوعها وتوجه معظم المؤسسات في العالم لاستخدامها، وتمثل هذه التكنولوجيات في جميع الاستعمالات من حواسيب، شبكات اتصال وأجهزة تداول المعلومات السلكية واللاسلكية، حيث تتمثل عادةً في أجهزة الاتصال من الهاتف والفاكس والانترنت، وهي تستخدم بغرض أداء مختلف المهام الرامية إلى تحقيق أهداف المؤسسة وكذا الرفع من تنافسية المؤسسات، وذلك عن طريق:

- 1- تحويل، تخزين ومعالجة كل أنواع المعلومات (نصوص، صور، صوت...) في شكل معطيات رقمية موحدة؛
- 2- بث المعلومات بسرعة وفي كل الأنحاء باستخدام الانترنت؛
- 3- ترجمة المعلومات المستقبلية وتحويلها إلى الشكل المرغوب فيه؛
- 4- السماح للمؤسسات بالاتصال بطريقة سريعة ومستمرة عن طريق الشبكات؛
- 5- تغيير طرق الاتصال داخل المؤسسة عن طريق إدخال البريد الإلكتروني وتكنولوجيا الانترنت.²

وتتناسب معدلات استخدام المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية لتكنولوجيا المعلومات والاتصال (الممثلة في الهاتف الثابت، الفاكس، الهاتف النقال، الانترنت والبريد الإلكتروني) طرداً مع حجم المؤسسة، حيث أن معدلات استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال ترتفع كلما زاد حجم المؤسسة.³

¹ Florence Durieux, **Management de l'innovation, Une approche évolutionniste**, Vuibert Edition, 2000, p 05.

² شوقي شادلي، أثر حجم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في درجة تبنيها لتكنولوجيا المعلومات والاتصال، العدد 07، مجلة الباحث، جامعة ورقلة، الجزائر، 2010، ص 261.

³ نفس المرجع، ص 265.

المطلب الثالث: شخصية صاحب المؤسسة الصغيرة أو المتوسطة

أولاً: صاحب المؤسسة الصغيرة والمتوسطة بين الملكية والتسيير

يغلب على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أن يكون مسيرها هو المالك لرأس مالها في نفس الوقت لذلك دائماً ما يطلق على صاحب المؤسسة الصغيرة أو المتوسطة بالمالك المسير حيث يكون المالك هو المدير وتكون هناك علاقات سلطوية وفق هرم تنظيمي معين، لكن هناك حالة يقوم فيها المالك بتفويض إدارة المؤسسة للمسيرين والتي تتواجد بشكل ضئيل في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كما أُشير في نظرية الوكالة المبينة على عقد يقوم من خلاله شخص (المالك) بتوكيل شخص آخر (المسير) بمهمة إدارة مؤسسته حيث تكون هناك علاقات تعاقدية أي وكالة.¹

ويعمل كل من الملاك والمسيرين إلى تحقيق أهداف المؤسسة، ففي الحالة الأولى يكون الهدف واحد حيث يهدف المالك المسير إلى النمو وتحقيق الربح في نفس الوقت لكن في الحالة الثانية فيهدف المالك أو الملاك إلى تعظيم الأرباح فيما يهدف المسيرون إلى الوصول إلى مستويات نمو عالية من خلال توفير الموارد واستغلال الفرص المتاحة والتسيير الجيد والأمثل بصفة عامة، ولكن نجاح المؤسسة هو في عدم تعارض الهدفين من خلال إيجاد مجال النمو الأمثل الذي يحقق رضا الطرفين.²

ثانياً: المهارات الواجب توفرها لدى صاحب المؤسسة الصغيرة والمتوسطة لتحقيق نموها

نظراً للمكانة الاقتصادية للمقاولة فمن الضروري اعتبارها كمهنة قائمة بحد ذاتها ولهذا فعلى المقاول اكتساب مجموعة من المهارات والمعارف من أجل تطوير هذه المهنة، تشتمل مهنة المقاول على تشكيلة أو توليفة متنوعة من المهارات من بينها:

1- المهارات السلوكية:

وتتمثل في مجموع كل من المهارات التفاعلية والتكاملية والتي تمثل المهارات الإنسانية من حيث بناء وتكوين علاقات إنسانية بين العاملين والإدارة والمشرفين على مختلف الأنشطة داخل المؤسسة، والسعي لخلق بيئة عمل تفاعلية تستند على التقدير والاحترام والمشاركة في حل المشاكل وتنمية الإبداع والسعي إلى أن تصبح المؤسسة كأنها خلية عمل متكاملة، وهذه المهارات توفر الأجواء لتحسين الإنتاجية وتطوير العمل وتؤهله أن يكون قائداً ومديراً ناجحاً.

¹ الزهرة عباوي، مرجع سبق ذكره، ص 39.

² محمد كربوش، مرجع سبق ذكره، ص 51.

الفصل الثاني: المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وخصوصيات نموها

2- المهارات الفكرية:

تتطلب إدارة المؤسسة مجموعة من المهارات الفكرية وامتلاك المعارف والجوانب العلمية والتخطيطية، والقدرة على تحديد السياقات والنظم وصياغة الأهداف على أسس الرشيد والعقلانية.

3- المهارات التحليلية:

تتعلق بتفسير العلاقات بين العوامل والمتغيرات المؤثرة حالياً ومستقبلياً على أداء المؤسسة وتحليل لأسباب وتحديد عناصر القوة والضعف الخاصة بالبيئة الداخلية للمؤسسة، عناصر الفرص والتهديدات المحيطة بالمؤسسة في بيئتها الخارجية وتحديد أثر ذلك على المركز التنافسي للمؤسسة، سلوكيات المنافسين وتصوراتهم المستقبلية وكذا سلوكيات المستهلكين وأثر ذلك على الحصة السوقية للمؤسسة، والجوانب المالية والمحاسبية.

4- المهارات الفنية (التقنية):

وتتمثل في المهارات الأدائية ومعرفة طبيعة العلاقات بين المراحل الإنتاجية، والمهارات التصميمية للسلع ومعرفة كيفية أداء العديد من الأعمال الفنية خاصة فيما يتعلق بتصميم المنتج وكيفية تحسين أدائه وكل ما يرتبط بالجوانب التشغيلية، ومعرفة كيفية تركيب الأجزاء وصيانة بعض المعدات والآلات والمكونات الأساسية لها، هذه المهارات يكون لها تأثير كبير في بعض المؤسسات كما هو الحال في مصانع الملابس والأقمشة أو المؤسسات ذات الطبيعة التصنيعية والفنية كالنجارة وحتى في بعض المجالات الخدمية كصيانة الأجهزة الكهربائية والمعدات الأخرى، حيث ينظر العاملون إلى المقاولين على أنهم المرجع الأساسي لهم في هذا النشاط.¹

بالإضافة إلى ذلك فإنه على المقاول الإلمام بالمهارات المناسبة بما يتوافق مع أهدافه في خلق قيمة مضافة من خلال مؤسسته مثل:²

5- المهارات التسييرية:

- أ. القدرة على تنسيق وتنظيم أنشطة مؤسسته ؛
- ب. القدرة على قيادة العاملين ؛
- ج. القدرة على التخطيط؛
- د. القدرة على السيطرة على نشاطات مؤسسته ؛
- هـ. القدرة على التعرف على الفرص في مجال الأعمال؛
- و. القدرة على وضع إستراتيجية للمؤسسة ؛

¹ فلاح الحسيني، إدارة المشروعات الصغيرة (مدخل استراتيجي للمنافسة والتميز)، دار الشروق للنشر والتوزيع، غزة، 2006، ص ص48،50.

² المركز الموريتاني لتحليل السياسات، دراسة حول تطوير المقاول في موريتانيا، موريتانيا، 2013، ص ص39 و40.

الفصل الثاني: المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وخصوصيات نموها

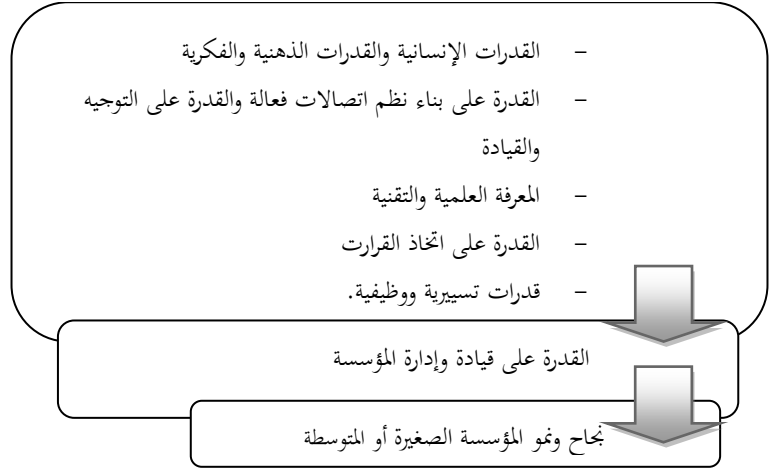
- ز. القدرة على حل المشاكل ؛
ح. القدرة على التفاوض؛
ط. القدرة على رقابة مختلف الأنشطة داخل مؤسسته.

6- المهارات الوظيفية:

- أ. القدرة على تسيير العمليات؛
ب. القدرة على تسيير الشؤون المالية؛
ج. القدرة على تسيير الموارد البشرية ؛
د. القدرة على تسيير التسويق والمبيعات.

ويوضح المخطط التالي العلاقة بين مهارات صاحب المؤسسة وبين نجاح وديمومة مؤسسته:

الشكل (02، 04): العلاقة بين مهارات صاحب المؤسسة ونجاح مؤسسته



المصدر: فلاح الحسيني، مرجع سبق ذكره، ص 54

على المقاول أن يمتلك مجموعة من المهارات المتميزة التي تضمن نمو واستمرار مؤسسته، حيث عليه أن يتوفر على الخصائص والسمات القيادية والتسييرية مما يساعد في توجيهه للعاملين وإرشادهم إلى ما هو مناسب في تنفيذ أعمالهم وفي نفس الوقت يعزز ثقة عامله له، بالإضافة إلى أن ذلك يساعده على استثمار الفرص المناسبة في الوقت المناسب.

الفصل الثاني: المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وخصوصيات نموها

ثالثاً: التوجه الاستراتيجي لصاحب المؤسسة الصغيرة والمتوسطة

يسعى صاحب المؤسسة الصغيرة أو المتوسطة إلى تحقيق مجموعة من الأهداف وفق رؤية إستراتيجية معينة، ولعل أهمها:

- 1- الاستمرارية: أي يكون هدف المقاول استمرار المؤسسة عبر الزمن حتى لو اضطر لبيعها لآخرين من أفراد أو مؤسسات أو أحد أفراد العائلة.
- 2- الاستقلالية: يرغب المقاول دائماً في الحصول على الاستقلالية فيما يخص امتلاك رأس المال و/ أو اتخاذ القرارات.
- 3- النمو: الرغبة في النجاح والقوة والقدرة على تعظيم رقم الأعمال.

و قد حدّد كل من "Julien et Marchesnay" سنة 1988 توجهين استراتيجيين لأصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة فيما يخص نمو مؤسساتهم من خلال ترتيب أولويته في تحديد الثلاث أهداف سابقة الذكر، وبهذا كانا نوعي المقاول وفق هذين التوجهين كالآتي:¹

- 1- صنف PIC (Pérennité, Indépendance, Croissance) (الاستمرارية، الاستقلالية، النمو): صاحب المؤسسة من هذا النوع يريد الدوام والبقاء لمؤسسته مبدؤه العملي والمنطقي مبني على أساس تراكم الثروة وتفضيل الاستثمار المادي والتكتم عن الاستثمار غير المادي، يتميز بتحكمه في مهنته ويركز على المشاكل التقنية والتنظيمية، وهم الوحيد هو البقاء والديمومة والاستمرارية، ومن ثم التمتع بالاستقلالية، وبعدها يفكر في النمو لكن شريطة أن لا يُهدد ذلك استقلاليته، ويرفض الديون طويلة الأجل وغالباً ما يستثمر رأسماله الشخصي أو العائلي.
- 2- صنف CAP (Croissance, Autonomie, Pérennité) (النمو، الاستقلالية، الاستمرارية): هو مستغل للفرص ويتعايش مع تقلبات وتغيرات المحيط ويبادر ويبدع في الأعمال التي تتميز بالنمو السريع، وليس عنده مانع من الاقتراض وقبول المساهمين مع الحفاظ على الاستقلالية في اتخاذ القرار، يحكمه منطق ومبدأ زيادة رأس المال إذ يفضل توظيفه واستثماره في القطاعات التي تمكنه من الحصول على هامش ربح مرتفع، وإذا كان "PIC" يبحث عن الاستقلالية المالية فإن "CAP" يرغب دائماً في ذاتية اتخاذ القرار ولا يهتم باستمرار نشاطه لأن هدفه مرتبط أكثر بالعائد.²

¹ Alain fayoulle, **le métier de créateur d'entreprise**, éditions d'organisation, 2003, p 57.

² سعيد لحواري، مرجع سبق ذكره، ص 118.

الفصل الثاني: المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وخصوصيات نموها

خلاصة:

تتميز المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بمجموعة من الخصائص جعلت منها محط اهتمام كل الدول في العالم كبساطة التنظيم ومرونة التغيير واستقلالية الملكية والتسيير... الخ، إلا أنها تعترضها جملة من المشاكل التي قد تكون داخلية كضعف القدرة الإدارية وعدم توفر الخبرة اللازمة أو خارجية كالتضخم والمنافسة... الخ، وعلى الرغم من ذلك فإن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تسعى للنمو والتطور والتغلب على المنافسة لاكتساح السوق كغيرها من المؤسسات الاقتصادية.

يعتبر النمو أحد المراحل التي تمر بها المؤسسة خلال دورة حياتها في نشاط معين، وعلى حسب مختلف النماذج النظرية لدورة حياة المؤسسة فإن النمو أحد أصعب هذه المراحل وتجاوز المؤسسة هذه المرحلة يضمن لها الاستقرار والنضج في مجال نشاطها، فقد تعيقه بعض العقبات سواء المتعلقة بالتنظيم أو المنافسة، التمويل أو اليد العاملة المؤهلة... الخ، وعليه يجب التخطيط والتسيير المحكم لمتطلبات تحقيق هدف النمو.

وتحقق المؤسسات الصغيرة والمتوسطة النمو إذا ما توفرت فيها جملة من الخصائص كتلك المتعلقة بحجمها وعمرها وكذا طبيعة التنظيم وقدرتها المالية، بالإضافة إلى شخصية صاحب المؤسسة من حيث أنه الفاعل الرئيس في تحقيق هذا الهدف فطبيعة عمله بين الملكية والتسيير وقدرته بتوفر مهارات معينة للتسيير وتوجهه الاستراتيجي بين النمو والاستمرارية والاستقلالية كلها محددات لمنهجه اتجاه نمو مؤسسته، هذا إضافة لضرورة توفر جملة من المتطلبات لتحقيق هذا النمو والتي تم إيجازها في هذا الفصل بشكلها النظري في امتلاك حصة سائدة في السوق، القدرة والميزة التنافسية، العمل على الأداء الأمثل، المرونة، الاهتمام بالإبداع وتكنولوجيا الإعلام والاتصال باعتبارها ضرورة حتمية في الوقت الراهن للتميز والتطور.

الفصل الثالث:

عرض أداة وعينة الدراسة الميدانية أثر العوامل الاجتماعية والثقافية في نمو عينة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية برج بوعرييج

الفصل الثالث: عرض أداة وعينة الدراسة الميدانية أثر العوامل الاجتماعية والثقافية في نمو عينة من

المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية برج بوعريريج

تمهيد:

تعتبر الدراسة الميدانية محاولة لإسقاط ما تم التطرق إليه في الجزء النظري الخاص بكل من العوامل الاجتماعية والثقافية من جهة ونمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من جهة أخرى، حيث تم الاعتماد على استبيان كأداة لقياس دراسة أثر العوامل الاجتماعية والثقافية في دعم نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من خلال عبارات تعكس بعض الجوانب التي تفسر المتغيرين، وقد وُجه الاستبيان لعينة من أصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على مستوى ولاية برج بوعريريج.

وفي هذا الفصل سيتم تقديم كل من أداة وعينة الدراسة، وكذا عرض وتحليل النتائج المتحصل عليها لإثبات صحة وصدق أداة الدراسة ولمعرفة البيانات العامة الخاصة بكل من أصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عينة الدراسة وللمؤسساتهم.

الفصل الثالث: عرض أداة وعينة الدراسة الميدانية أثر العوامل الاجتماعية والثقافية في نمو عينة من

المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية برج بوعرييج

المبحث الأول: تقديم أداة الدراسة وإثبات صدقها وثباتها

يُوضح هذا المبحث عينة الدراسة ومعايير اختيارها وكذا كيفية توزيعها، بالإضافة إلى تقديم أداة الدراسة بشرح أجزائها والأساليب الإحصائية التي تم الاعتماد عليها في قياسها وتحليل نتائجها.

المطلب الأول: تقديم أداة وعينة الدراسة

أولاً: عينة الدراسة

تمت الدراسة الميدانية في الفترة ما بين شهري فيفري و سبتمبر من سنة 2019 على مستوى مجموعة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ولاية برج بوعرييج التي كانت لها المرتبة الأولى من ناحية تركز المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مقارنة بعدد السكان على مستوى منطقة الهضاب العليا بنسبة 24% وتليها ولاية سطيف بنسبة 20% حسب آخر الإحصائيات لوزارة الصناعة والمناجم فيما يخص كثافة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وهو مؤشر يدل على زيادة وعي سكان الولاية بالاستثمار في القطاع الخاص وبأهميته مقارنة بباقي الولايات في منطقة الهضاب العليا، وبالنسبة لتعداد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الولاية فحسب ما تم الحصول عليه من مديرية الصناعة والمناجم بالولاية فتقدر بـ 4 966 مؤسسة صغيرة ومتوسطة كآخر إحصائية بتاريخ 2019/03/31 هذا بتوظيف لعدد العامل بتعداد 38 823 عامل، وتظهر حصيلة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لولاية برج بوعرييج وفقاً لنوعية النشاط كالتالي:

الجدول رقم (03، 01): حصيلة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لولاية برج بوعرييج حسب نوع النشاط

نوع القطاع	عدد المؤسسات	عدد العمال
النشاط العقاري	13	40
البناء والأشغال العمومية	1 435	11 235
كيمياء المطاط البلاستيكية	136	1 456
المؤسسات المالية	33	142
الفنادق والمطاعم	296	1 182
صناعة المواد الغذائية	272	2 566
الصناعات المختلفة	46	214
صناعة الخشب والورق	213	1 267
صناعة الجلد	06	10

الفصل الثالث: عرض أداة وعينة الدراسة الميدانية أثر العوامل الاجتماعية والثقافية في نمو عينة من

المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية برج بوعريريج

692	128	صناعة النسيج
2 805	149	مواد البناء
810	33	المناجم والمحاجر
356	104	الفلاحة والصيد
131	01	الخدمات والأعمال البترولية
147	09	خدمات للمجتمع
2 110	459	خدمات للمؤسسات
2 646	779	خدمات منزلية
8 628	202	صناعة المعادن والصلب
2 383	647	النقل والاتصالات
38 823	4 966	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على المعلومات المقدمة من قبل مديرية الصناعة والمناجم لولاية برج بوعريريج، أفريل 2019.

وشملت الدراسة عينة عشوائية من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ممثلة بأصحابها، الذين تم التوصل إليهم عن طريق الاتصال بكل من مديرية الصناعة والمناجم لولاية برج بوعريريج من خلال المصلحة الخاصة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وبعد محاولات عدة ولصعوبة التوصل والتواصل مع كل المؤسسات المتحصّل عليها من خلال الأرقام الهاتفية والعناوين المقدمة من هذا الطرف وللحصول على مؤسسات أخرى، تم اللجوء لكل من الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب والوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر وكذا مركز التسهيل ممثلين بمصالحهم المكلفة بالإعلام والاتصال أين تم توفير كل البيانات اللازمة للتواصل (سواء عن طريق المقابلة أو البريد الإلكتروني) مع أصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة اللذين تتوفر فيهم الشروط اللازمة للدراسة:

1- المؤسسات تخضع لمعيار عدد العمال من عامل واحد إلى غاية 250 عامل؛

2- المؤسسات تابعة للقطاع الخاص؛

3- المؤسسات مستقلة أي ليست فروع.

وقد تم توزيع الاستبيان بالمقابلات الشخصية وعن طريق البريد الإلكتروني بعد الاتصال وتأكيد التسليم والاستلام، حيث بلغ عدد الاستمارات الكلية الموزعة 190 استمارة، تم استرجاع 152 استمارة التي استبعدت منها 03 استمارات غير قابلة للتحليل في حين تم تحليل 149 استمارة استبيان، حيث كانت الحصيلة العامة للاستبيان كالتالي:

الفصل الثالث: عرض أداة وعينة الدراسة الميدانية أثر العوامل الاجتماعية والثقافية في نمو عينة من

المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية برج بوعرييج

الجدول رقم (03، 02): الحصيلة العامة لأداة الدراسة

طريقة توزيع الاستبيان	الاستمارات الموزعة	الاستمارات المسترجعة	الاستمارات المرفوضة	الاستمارات المقبولة
المقابلة الشخصية	49	49	00	49
البريد الالكتروني	141	103	03	100
المجموع	190	152	03	149

المصدر: من إعداد الطالبة

ثانياً: أداة الدراسة

تمثلت أداة الدراسة في استبيان بالاعتماد على الرصيد النظري للعوامل الاجتماعية والثقافية وكذا نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالإضافة لما احتوته الدراسات السابقة وبناءً على فرضيات وأهداف الدراسة تم تحرير استبيان الذي اتسم بالإيجاز والبساطة قدر الإمكان مع محاولة تجميع المتغيرات في شكل أبعاد تعكسها عبارات استمارة الاستبيان، وبهذا كانت استمارة الاستبيان مقسمة لجزأين على النحو التالي:

- 1- الجزء الأول: تضمن هذا الجزء البيانات العاملة الخاصة بكل من صاحب المؤسسة (المتمثلة في الجنس، السن، المستوى التعليمي) والمؤسسة كقطاع الذي تنشط فيه، الشكل القانوني، موقع المؤسسة، سنة الإنشاء.
- 2- الجزء الثاني: والذي تناول العبارات الخاصة بالمتغيرين المستقل (العوامل الاجتماعية والثقافية)، والتابع (نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة).

ولقياس وتحليل أداة الدراسة تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية:

تم الاعتماد على برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية " الإصدار 22 " وقد تم اختصاره في محتوى الدراسة بـ"SPSS" وهي اختصاراً لـ "Statistical Package For Social Sciences"، ومن خلال هذا البرنامج كانت نتائج معالجة بيانات إجابات أفراد عينة الدراسة بمختلف أدوات التحليل الإحصائية التي تندرج ضمن كل من الإحصاء الوصفي والإحصاء الاستدلالي، وبناءً على ذلك فقد تم تحليل نتائج الدراسة باستخدام الأساليب التالي ذكرها:

- 1- معامل الارتباط " Pearson ": تم استخدامه لقياس مدى ارتباط كل عبارة من عبارات الاستبيان مع الدرجة الكلية للبعد وكذا المحور الذي تنتمي إليه هذه الأبعاد (الاتساق الداخلي لأداة الدراسة).
- 2- معامل " Cronbach's Alpha ": تم استعمال هذا المعامل للحكم على مدى ثبات الدراسة من خلال مدى تجانس عبارات المحور الأول (العوامل الاجتماعية والثقافية) بأبعاده الأربعة (الثقافة المجتمعية، رأس المال

الفصل الثالث: عرض أداة وعينة الدراسة الميدانية أثر العوامل الاجتماعية والثقافية في نمو عينة من

المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية برج بوعرييج

الاجتماعي، رأس المال الثقافي، الثقافة المقاولاتية) وكذا عبارات المحور الثاني (نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة) بأبعاده الثلاثة (خصائص المؤسسة، متطلبات نمو المؤسسة، شخصية صاحب المؤسسة)، بالإضافة لقياس ثبات أداة الدراسة ككل بجميع عباراتها؛ وتتراوح قيمة هذا المعامل بين " 00 و 01 " حيث كلما اقتربت قيمته من 01 تعتبر الدراسة أكثر ثباتاً وعلى العموم إذا كانت قيمته تساوي أو أكبر من " 0.60 " فتكون مقبولة أي تعبر عن ثبات الدراسة.

3- التكرارات والنسب المئوية: وتستخدم للتعرف على الخصائص الشخصية لأصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (الجنس، السن، المستوى التعليمي، الوضعية الاجتماعية) وكذا التعرف على الخصائص الهيكلية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة محل الدراسة (قطاع النشاط، الشكل القانوني، طبيعة النشاط، عمر المؤسسة، حجم المؤسسة).

4- المدى: يُحدد به طول الفئة لمقياس ليكارت الخماسي المستخدم في الاستبيان، حيث يتم حساب المدى بين أكبر وأصغر درجة للمقياس أي الفرق بين " 01 و 05 " وتُقسم النتيجة على 05 أي عدد درجات المقياس للحصول على طول الفئة و من ثم حساب الفئات لكل درجة لمعرفة انزياح إجابات أفراد عينة الدراسة لأي درجة في المقياس من خلال انتماء المتوسط الحسابي لإجابات كل عبارة في أي فئات من الفئات الخمسة، والت تحدد كالتالي:

أ. الفئة الأولى " من 01 إلى 1.80 " وتمثل الدرجة موافق بشدة.

ب. الفئة الثانية " من 1.81 إلى 2.60 " وتمثل الدرجة موافق.

ج. الفئة الثالثة " من 2.61 إلى 3.40 " وتمثل الدرجة محايد.

د. الفئة الرابعة " من 3.41 إلى 4.20 " وتمثل الدرجة غير موافق.

هـ. الفئة الخامسة " من 4.21 إلى 05 " وتمثل الدرجة غير موافق بشدة.

5- المتوسط الحسابي: يُستعمل المتوسط الحسابي لترتيب إجابات أفراد عينة الدراسة حسب المقياس الذي وُضع لقياسها، وبالتالي فإن العبارات التي تم قياسها بمقياس " ليكارت 05 " (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة) تكون في إحدى الفئات السابقة الذكر من خلال قيمة متوسطها الحسابي.

6- الانحراف المعياري: يُستخدم هذا المقياس لمعرفة مدى انحراف إجابات أفراد عينة الدراسة لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة ولكل بعد ولكل محور عن متوسطها الحسابي، ويتبين ذلك من خلال قيمته التي كل ما اقتربت قيمته من الصفر كان انحراف وتشتت الإجابات منخفضاً والعكس صحيح.

7- تحليل التباين الأحادي " One Way Anova ": يُستعمل هذا التحليل لاختبار فرضية الفروق أي فيما كانت هناك اختلافات في إجابات أفراد عينة الدراسة حول المتغير التابع (نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة) من خلال الخصائص الشخصية لأفراد عينة الدراسة أي أصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عينة الدراسة.

الفصل الثالث: عرض أداة وعينة الدراسة الميدانية أثر العوامل الاجتماعية والثقافية في نمو عينة من

المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية برج بوعرييج

8- تحليل الانحدار الخطي: يُبيّن هذا التحليل العلاقة بين المتغيرين التابع والمستقل على شكل دالة يظهر من خلالها مدى تأثير المتغير المستقل بأبعاده على المتغير التابع، حيث تم استعمال الانحدار الخطي البسيط لاختبار الفرضيات الفرعية لفرضية الأثر أي الفرضيات المتعلقة بكل بعد من أبعاد محور العوامل الاجتماعية والثقافية وتأثيره على المحور الثاني أي محور نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

المطلب الثاني: صدق وثبات الدراسة

تُستخدم مجموعة من الطرق لإثبات صدق وثبات الاستبيان، منها:

أولاً: صدق الاستبيان

يتكون صدق الاستبيان من نوعين:

1- الصدق الظاهري: بعد إعداد الاستبيان في صورته الأولية من خلال الاعتماد على الرصيد النظري والدراسات التجريبية للدراسات السابقة، تم عرض الاستبيان على مجموعة من المحكمين من أساتذة وباحثين ذوي الاهتمام بمجال المقاولاتية والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة لإبداء آرائهم حول مدى صلاحية الاستبيان للدراسة من خلال مدى وضوح العبارات وملائمتها للأبعاد التي تقيسها وكفاية العبارات لتغطية كل محور من محاور الدراسة وكذا إضافة أو تعديل أو حذف أي من العبارات غير الملائمة، وبناءً على ذلك قُدمت مجموعة من الملاحظات والاقتراحات التي تم من خلالها الوصول إلى الصورة النهائية للاستبيان الذي تم تقديمه لعينة الدراسة.

2- صدق المقياس: ويعبر عن الصدق البنائي للدراسة، ويقصد به مدى الاتساق الداخلي لكل فقرة من فقرات الاستبيان مع البعد الذي تنتمي إليه وكذا كل بعد مع المحور الذي ينتمي إليه، وذلك باستخدام معامل الارتباط "Pearson" للمتغيرات ذات المقياس الكمي؛ والجداول التالية توضح درجات معامل الارتباط لكل عبارة مع الدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه:

الجدول رقم (03،03): معاملات الارتباط "Pearson" لعبارات البعد الأول من المحور الأول بالدرجة الكلية له

البعد الأول للمحور الأول: الثقافة المجتمعية		
العوامل المحددة	فقرات البعد	معامل الارتباط بالبعد
توزيع السلطة	تركيز السلطة والانفراد باتخاذ القرارات أفضل من توزيعها حتى لو كان وفق اعتبارات العمل	0.302
تجنب عدم التأكد	لا أتقبل عدم الوضوح ودائماً ما أحاول معرفة ماذا	0.610

الفصل الثالث: عرض أداة وعينة الدراسة الميدانية أثر العوامل الاجتماعية والثقافية في نمو عينة من

المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية برج بوعريريج

	سوف يكون في المستقبل	
0.553	أحب التعاون والعمل في جماعة	الفردية مقابل الجماعية
0.627	للمرأة حظ أكبر من الرجل في فرص العمل	الأنوثة مقابل الذكورة
0.560	أركز على الماضي والحاضر ولا يهمني ماذا سوف يكون في المستقبل	الاهتمام بالوقت
0.432	أهتم بتوفير كل ما أرغب به حتى لو لم يكن ضرورياً	الاسترسال مقابل ضبط النفس
0.340	هناك قوانين أتبعها في عملي وهي تسري على الجميع مهما كانت قرابتهم مني	الشمولية مقابل الاصطفائية
0.596	أعمل على توفير جو مفعم بالحركة والحيوية في العمل لكسر الروتين والملل	المحايد مقابل العاطفي
0.787	دائماً ما أحاول تفادي التمهيدات عند حديثي وأتحدث مباشرة في صلب الموضوع	المحدد مقابل المسهب
0.589	أسعى لتوظيف أفراد عائلتي في مؤسستي حتى لو لم تكن لديهم الكفاءة والمهارة اللازمة	المكتسب مقابل المنسوب
0.562	أركز في العمل دائماً على نشاط واحد حتى إنهائه ثم أنتقل للقيام بنشاط آخر	التسلسل مقابل التزامن
0.425	هناك ظروف خارجية تسيطر على عملي خارج المؤسسة كالمنافسين، الزبائن بأذواقهم وطلباتهم	السيطرة الداخلية مقابل السيطرة الخارجية
0.845	التواصل داخل مؤسستي يكون بشكل كتابي	سياق الاتصال
0.807	دائماً ما أحاول التقرب والاختلاط بالأشخاص داخل المجتمع	العلاقة مع المكان
0.412	دائماً ما أخطط لاستغلال الوقت أحسن استغلال	العلاقة مع الزمن

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS لإجابات أفراد عينة الدراسة.

يتبين من الجدول أعلاه أن قيم معامل الارتباط لجميع عبارات البعد الأول من المحور الأول هي موجبة كما أنها محصورة بين القيمتين 0.302 و 0.845 التي تدل على ارتباط من متوسط إلى قوي بين العبارات والدرجة الكلية للبعد، وهذا ما معناه وجود اتساق داخلي بين جميع عبارات البعد الأول والدرجة الكلية له.

الفصل الثالث: عرض أداة وعينة الدراسة الميدانية أثر العوامل الاجتماعية والثقافية في نمو عينة من

المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية برج بوعرييج

الجدول رقم (03، 04): معاملات الارتباط "Pearson" لعبارات البعد الثاني من المحور الأول بالدرجة الكلية له

البعد الثاني من المحور الأول: رأس المال الاجتماعي		
معامل الارتباط بالبعد	البعد	العوامل المحددة
0.588	لدي الثقة في بعض الأشخاص من حولي وأستطيع الاعتماد عليهم عند الحاجة	الثقة
0.507	أشارك تخميناتي وما أخطط له مع شخص معين	المشاركة
0.656	يتوفر لي الدعم الاجتماعي(العائلة، الأصدقاء، الأقارب..) في أي نشاط أقوم به	المعولية
0.465	ارتباطي بشبكة من العلاقات من شأنه أن يسهل على بعض المهام	شبكة العلاقات غير الرسمية
0.355	أحاول دائما ان أكون فرداً صالحاً داخل المجتمع	القيم الدينية
0.392	تعتبر الفوائد الربوية عائقاً أمام توسع مؤسستي ونموها بواسطة القروض البنكية	
0.746	معرفة هيئات الدعم والمرافقة لمؤسسات الصغيرة والمتوسطة	شبكة العلاقات الرسمية
0.543	اللجوء لهيئات الدعم والمرافقة	

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS لإجابات أفراد عينة الدراسة.

يتضح من الجدول رقم (03، 04) أن معامل الارتباط لعبارات البعد الثاني من المحور الأول كانت من متوسطة إلى قوية بقيم ما بين 0.355 و 0.746، وهذا ما يدل على وجود اتساق داخلي بين عبارات هذا البعد والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه.

الجدول رقم (03، 05): معاملات الارتباط "Pearson" لعبارات البعد الثالث من المحور الأول بالدرجة الكلية له

البعد الثالث للمحور الأول: رأس المال الثقافي		
رأس المال الثقافي الموروث		
معامل الارتباط بالبعد	البعد	العوامل المحددة
0.565	التربية التي تلقيتها من العائلة دعمت نموك	العائلة

الفصل الثالث: عرض أداة وعينة الدراسة الميدانية أثر العوامل الاجتماعية والثقافية في نمو عينة من

المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية برج بوعرييج

العوامل المحددة	العبارات	معامل الارتباط بالبعد
العقلي والروحي	يمثل والديك كلاهما أو أحدهما قدوة بالنسبة لك	0.509
	أحد أفراد العائلة تعجبك أفكاره وتصرفاته وتحاول ان تكون مثله وتتعمد تقليده أحياناً	0.425
	رأس المال الثقافي المكتسب	
الاطلاع والاستكشاف	دائماً ما أسعى للمشاركة في مختلف التظاهرات الثقافية والاجتماعية	0.706
	يعتبر الإعلام بأنواعه آلية ناجعة في التحفيز للتوجه نحو نشاط معين	0.437
	أحرص على حضور الندوات والملتقيات العلمية لكسب ثقافة ومعلومات حول أي نشاط	0.818
الخبرة	الولوج للعمل في مجال معين يستلزم الخبرة السابقة فيه	0.603
التعليم	التخصص الدراسي له دور في توجهاتي وسلوكياتي وقراراتي	0.712

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS لإجابات أفراد عينة الدراسة.

تُشير قيم معامل الارتباط لعبارات بعد رأس المال الثقافي على وجود اتساق بينها وبين الدرجة الكلية للبعد، وذلك من خلال قيم معامل الارتباط للعبارات بالبعد ككل التي كانت في حدود 0.425 و 0.818.

الجدول رقم (03، 06): معاملات الارتباط "Pearson" لعبارات البعد الرابع من المحور الأول بالدرجة الكلية له

البعد الرابع من المحور الأول: الثقافة المقاولانية		
العوامل المحددة	البعد	معامل الارتباط بالبعد
الاستقلالية	دائماً ما أرغب في الاستقلالية ولا أحب أن أكون عبداً مأموراً	0.582
المخاطرة	أتمتع بالمخاطرة والجرأة في اتخاذ القرارات	0.840

الفصل الثالث: عرض أداة وعينة الدراسة الميدانية أثر العوامل الاجتماعية والثقافية في نمو عينة من

المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية برج بوعريريج

0.730	لدي القدرة على انتهاز الفرص واستغلالها	استغلال الفرص
0.830	أحب التجديد في مختلف الأعمال التي أقوم بها	الإبداع
0.830	لدي الإيمان الدائم بالنجاح	الإيمان بالنجاح
0.801	أتحدى كل الظروف للوصول إلى أهدافي	التحدي
0.696	أتقبل الفشل وأعتبره نقطة بداية للمحاولة من جديد	تقبل الفشل
0.877	لدي الثقة في نفسي، فدائماً ما تكون قراراتي صائبة	الثقة بالنفس

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS لإجابات أفراد عينة الدراسة.

يتضح من الجدول أعلاه أن قيم معامل الارتباط لعبارات البعد الرابع من المحور الأول ما بين 0.582 و 0.877 أي الارتباط بين عبارات بعد الثقافة المقاوالية والدرجة الكلية له من متوسطة إلى قوية وموجبة مما يدل على وجود اتساق داخلي بينها .

الجدول رقم (03، 07): معاملات الارتباط "Pearson" لعبارات البعد الأول من المحور الثاني بالدرجة الكلية له

البعد الأول من المحور الثاني: الخصائص المؤسسة الصغيرة والمتوسطة		
معامل الارتباط بالبعد	البعد	العوامل المحددة
0.645	زيادة في رأس المال	حجم المؤسسة
0.872	تطور في رقم الأعمال	
0.684	تطور في عدد العمال	
0.849	توسع في النشاط	
0.690	عمر مؤسستك	عمر المؤسسة
0.910	هيكل تنظيمي يحدد المهام الرسمية لكل موظف	الخصائص التنظيمية
0.777	القدرة على تمويل الاحتياجات المالية	الوضعية المالية
0.865	التمويل اللازم لدعم النمو	

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS لإجابات أفراد عينة الدراسة.

ترتبط عبارات البعد الأول للمحور الثاني بالدرجة الكلية له ارتباطاً موجباً من قوي إلى قوي جداً بقيم تتراوح ما بين 0.645 و 0.910 مما يدل على وجود اتساق داخلي بين الدرجة الكلية للبعد والفقرات المعبرة عنه.

الفصل الثالث: عرض أداة وعينة الدراسة الميدانية أثر العوامل الاجتماعية والثقافية في نمو عينة من

المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية برج بوعريريج

الجدول رقم (03، 08): معاملات الارتباط "Pearson" لعبارات البعد الثاني من المحور الثاني بالدرجة الكلية له

البعد الثاني من المحور الثاني: متطلبات نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة		
معامل الارتباط بالبعد	البعد	العوامل المحددة
0.604	تمتلك حصة سائدة في السوق	امتلاك حصة سائدة في السوق
0.257	تسعى لتلبية حاجات زبائنك	القدرة والميزة التنافسية
0.310	تسعى لاستقطاب زبائن جدد	
0.440	تسعى للتميز على منافسيك بجودة منتجك	
0.523	يمكنك البيع بسعر أقل من منافسيك	
0.675	غالباً ما النتائج التي تتوقعها تحققها	
0.608	تسعى لتعظيم الناتج بأقل التكاليف	الأداء الأمثل
0.319	تسعى لتحقيق هدف مؤسستك بكل السبل والطرق	
0.504	تستطيع انتاج سلع وخدمات تتناسب مع متغيرات ومتطلبات السوق	
0.397	يمكنك زيادة أو تخفيض حجم الانتاج حسب الطلب	المرونة
0.263	إبداع في المنتج	الإبداع
0.794	إبداع في طريقة الإنتاج	
0.609	إبداع تجاري	
0.590	إبداع تنظيمي	
0.302	تستخدم الهاتف الثابت و/أو الهاتف النقال	
0.567	تستخدم الفاكس	استخدام تكنولوجيايات الإعلام والاتصال
0.885	تستخدم الانترنت	
0.777	تستخدم البريد الالكتروني	
0.750	تستخدم مواقع التواصل الاجتماعي	

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS لإجابات أفراد عينة الدراسة.

الفصل الثالث: عرض أداة وعينة الدراسة الميدانية أثر العوامل الاجتماعية والثقافية في نمو عينة من

المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية برج بوعرييج

يتضح من الجدول رقم (03، 08) أن معامل الارتباط لعبارات البعد الثاني من المحور الثاني قيمه محصورة ما بين 0.257 و 0.885 وهي قيم موجبة أي ارتباط موجب ومن متوسط نوعاً ما إلى قوي، مما يدل على الاتساق الداخلي بين الفقرات المعبرة عن بعد متطلبات نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والدرجة الكلية لهذا البعد.

الجدول رقم (03، 09): معاملات الارتباط "Pearson" لعبارات البعد الثاني من المحور الثاني بالدرجة الكلية له

البعد الثالث من المحور الثاني: شخصية صاحب المؤسسة الصغيرة والمتوسطة		
العوامل المحددة	فقرات البعد	معامل الارتباط بالبعد
بين الملكية والتسيير	تعتبر المالك والمسير في مؤسستك	0.540
	تعتمد على مسير كموظف	0.385
	تعتمد على مسير كشريك	0.387
	تعتمد على مسير كأجير	0.348
المهارات الواجب توفرها فيه	تمتلك مهارات سلوكية	0.301
	تمتلك مهارات فنية	0.405
	تمتلك مهارات وظيفية	0.872
	تمتلك مهارات تحليلية	0.853
التوجه الاستراتيجي له	الاستقلالية	0.427
	الاستمرارية	0.403
	النمو	0.497

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS لإجابات أفراد عينة الدراسة

يُبيّن الجدول أعلاه وجود اتساق داخلي بين عبارات بُعد شخصية صاحب المؤسسة الصغيرة أو المتوسطة والدرجة الكلية له، وذلك من خلال قيم معامل الارتباط لعبارات البعد التي تتراوح ما بين 0.301 و 0.872 والتي تعبر عن ارتباط موجب من متوسط إلى قوي.

بعد معرفة معامل الارتباط لعبارات كل بعد والدرجة الكلية له لكل أبعاد المحورين الأول (العوامل الاجتماعية والثقافية) والثاني (نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة) والتي دلت في مجملها على وجود ارتباطات موجبة وبين درجات من متوسطة إلى قوية، يمكن بعد ذلك حساب قيم معامل الارتباط لكل بعد من الأبعاد الأربعة للمحور الأول وكذا كل بعد من الأبعاد الثلاثة للمحور الثاني، وهذا ما يُمكن توضيحه في الجدولين التاليين:

الفصل الثالث: عرض أداة وعينة الدراسة الميدانية أثر العوامل الاجتماعية والثقافية في نمو عينة من

المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية برج بوعرييج

الجدول رقم (03، 10): معاملات الارتباط "Pearson" للأبعاد الأربعة من المحور الأول والدرجة الكلية له

البعد	عنوان البعد	معامل الارتباط
الأول	الثقافة المجتمعية	0.491
الثاني	رأس المال الاجتماعي	0.569
الثالث	رأس المال الثقافي	0.871
الرابع	الثقافة المقاولاتية	0.776

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS لإجابات أفراد عينة الدراسة

يُلاحظ من الجدول أعلاه أنّ قيم معامل الارتباط تراوحت ما بين 0.491 و 0.871 تدل على ارتباط موجب بين المتوسط والقوي، مما يُشير إلى أن هناك اتساق وتجانس داخلي لجميع أبعاد محور العوامل الاجتماعية والثقافية مع الدرجة الكلية للمحور الذي يعبر عن الصدق البنائي لها وكذا مدى فعاليتها في قياس هذا المحور.

الجدول رقم (03، 11): معاملات الارتباط "Pearson" للأبعاد الأربعة من المحور الأول والدرجة الكلية له

البعد	عنوان البعد	معامل الارتباط
الأول	خصائص المؤسسة	0.891
الثاني	متطلبات نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة	0.763
الثالث	شخصية صاحب المؤسسة الصغيرة أو المتوسطة	0.633

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS لإجابات أفراد عينة الدراسة

يتبين من الجدول رقم (03، 11) أن قيم معامل الارتباط هي قيم موجبة وتدل على ارتباط قوي حيث اقتربت قيمها من الواحد الصحيح مما يُشير إلى وجود اتساق داخلي قوي بين جميع أبعاد محور نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والدرجة الكلية له.

ثانياً: ثبات الدراسة

تمت الاستعانة في قياس ثبات الدراسة بمعامل "Cronbach's Alpha"، حيث تم حساب قيم هذا المعامل لمحور الدراسة وللدراسة ككل وكانت نتائجه كما هي موضحة في الجدولين رقم (03، 12) ورقم (03، 13) كالتالي:

الفصل الثالث: عرض أداة وعينة الدراسة الميدانية أثر العوامل الاجتماعية والثقافية في نمو عينة من

المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية برج بوعريريج

الجدول رقم (03، 12): معامل "Cronbach's Alpha" لقياس ثبات محاور أداة الدراسة

محاور الاستبيان	قيمة "Cronbach's Alpha"
العوامل الاجتماعية والثقافية	0.710
نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة	0.857

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS لإجابات أفراد عينة الدراسة

يُلاحظ من الجدول أعلاه أن قيم معامل الثبات "Cronbach's Alpha" لمحوري الدراسة مرتفعة مما يدل درجة الثبات العالية لهما، وبالنسبة لثبات الدراسة ككل فقد كانت قيمة معامل "Cronbach's Alpha" مرتفعة أيضاً مما يشير إلى ثبات أداة الدراسة وقابليتها للتحليل، وقد كانت قيمة "Cronbach's Alpha" للدراسة ككل كما هي موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (03، 13): معامل "Cronbach's Alpha" لقياس ثبات محاور أداة الدراسة

الدراسة ككل	قيمة "Cronbach's Alpha"
معدل ثبات الدراسة ككل	0.861

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS لإجابات أفراد عينة الدراسة.

الفصل الثالث: عرض أداة وعينة الدراسة الميدانية أثر العوامل الاجتماعية والثقافية في نمو عينة من

المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية برج بوعرييج

المبحث الثاني: عرض البيانات العامة لعينة الدراسة

يتضمن هذا المبحث عرض نتائج إجابات أفراد عينة الدراسة وتحليلها، المتمثلة في الإجابات عن البيانات الشخصية لأصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وعينة الدراسة وعن البيانات الخاصة بمؤسساتهم وذلك باستخراج التكرارات والنسب المئوية لها.

المطلب الأول: عرض البيانات الشخصية لأصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة محل الدراسة

يتم التطرق في هذا المطلب لتحليل البيانات العامة الشخصية لأصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة محل الدراسة التي شملت كل من الجنس، السن، المستوى التعليمي، الحالة الاجتماعية وكذا الخبرة في مجال نشاط مؤسساتهم.

أولاً: الجنس

يُظهر الجدول التالي التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة حسب الجنس وكذا النسبة المئوية لكل فئة:

الجدول رقم (03، 14): توزيع أفراد العينة حسب الجنس

النسبة %	التكرار	الجنس
59.06	88	ذكر
40.94	61	أنثى
100.00	149	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS لأفراد عينة الدراسة.

يُلاحظ من الجدول أعلاه أنّ 59.06 % من أفراد عينة الدراسة هم ذكور ويعود ما تبقى أي بنسبة 40.94 % لفئة الإناث وهي نسبة معتبرة مقارنة بنسبة الذكور، وهذا ما يمكنه المساعدة في تحليل نتائج الدراسة بشكل أفضل حتى لا يكون هناك انحياز لفئة على حساب الأخرى في التحليل فتكون النتائج المتحصل عليها مُلمة بشكل شامل لفئتي المجتمع، ونظراً لتقارب نسبي تقسيم عينة الدراسة حسب فئة الذكور وفئة الإناث فإن ذلك يمكن أن يُساعد بشكل أكبر في تحليل فرضية الفروق لنمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة محل الدراسة حسب الجنس.

الفصل الثالث: عرض أداة وعينة الدراسة الميدانية أثر العوامل الاجتماعية والثقافية في نمو عينة من

المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية برج بوعرييج

ثانيًا: السن

يتوزع أصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة محل الدراسة حسب سنهم كالتالي:

الجدول رقم (03، 15): توزيع أفراد العينة حسب السن

السن	التكرار	النسبة %
أقل من 20 سنة	00	00.00
من 20 إلى 30 سنة	33	22.14
من 31 إلى 40 سنة	94	63.09
أكبر من 40 سنة	22	14.77
المجموع	149	100.00

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS لأفراد عينة الدراسة.

يتضح من الجدول أعلاه أنّ أعلى نسبة هي 63.09 % لأفراد عينة الدراسة اللذين تتراوح أعمارهم ما بين 31 و 40 سنة ويليهما من تتراوح أعمارهم ما بين 20 و 30 سنة بنسبة 22.14 % فيما كانت أقل نسبة لمن هم أكبر من 40 سنة بعدد 22 فرد من أصل 149 فرد عينة الدراسة؛ وهذا ما يعني أن غالبية أصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة محل الدراسة هم شباب تقل أعمارهم عن 40 سنة.

ثالثًا: المستوى التعليمي

يُبين الجدول التالي رقم (03، 16) نتائج التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة حسب مستواهم التعليمي والنسب المئوية لكل مستوى:

الجدول رقم (03، 16): توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي

المستوى التعليمي	التكرار	النسبة %
دون الثانوي	21	14.09
ثانوي	24	16.10
حامل لشهادة تكوين مهني	24	16.10
حامل لشهادة جامعية	80	53.71
المجموع	149	100.00

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS لأفراد عينة الدراسة.

الفصل الثالث: عرض أداة وعينة الدراسة الميدانية أثر العوامل الاجتماعية والثقافية في نمو عينة من

المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية برج بوعرييج

تُمثل فئة حاملي الشهادات الجامعية أكبر تكرار بعدد 80 فرد من 149 فرد عينة الدراسة ما نسبته 53.71% تليها الفئات الثلاث حامل لشهادة تكوين مهني، ثانوي ودون الثانوي بنسب متقاربة، إذأً غالبية أصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة محل الدراسة هم ذو مستوى جامعي.

رابعاً: الوضعية الاجتماعية

يظهر الجدول الموالي رقم (03، 17) التوزيع التكراري والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة حسب وضعيتهم الاجتماعية:

الجدول رقم (03، 17): توزيع أفراد العينة حسب الوضعية الاجتماعية

الوضعية	التكرار	النسبة %
أعزب	18	12.08
متزوج	125	83.89
مطلق	6	04.03
المجموع	149	100.00

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS لأفراد عينة الدراسة.

يتضح من الجدول أعلاه أن غالبية أصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة محل الدراسة لهم وضعية متزوج بنسبة 83.89 % والنسبة المتبقية بين أعزب ومطلق بنسبتي 12.08 % و 04.03 % على التوالي.

خامساً: الخبرة في مجال النشاط

يبين الجدول أسفل التوزيع التكراري والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة حسب خبرتهم في مجال النشاط:

الجدول رقم (03، 18): توزيع أفراد العينة حسب الخبرة في مجال النشاط

الخبرة في مجال النشاط	التكرار	النسبة %
05 سنوات فما أقل	58	38.93
من 06 إلى 10 سنوات	64	42.95
أكثر من 10 سنوات	27	18.12
المجموع	149	100.00

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS لأفراد عينة الدراسة.

يتضح من الجدول رقم (03، 18) أن أصحاب المؤسسات التي تقل سنوات خبرتهم في مجال النشاط عن 05 سنوات تمثل ما نسبته 38.93 % من عينة الدراسة وما نسبته 42.95 % من عينة الدراسة هم أصحاب

الفصل الثالث: عرض أداة وعينة الدراسة الميدانية أثر العوامل الاجتماعية والثقافية في نمو عينة من

المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية برج بوعرييج

المؤسسات الذين تتراوح مدة خبرتهم في مجال النشاط ما بين 06 سنوات إلى 10 سنوات، فيما كانت نسبة أصحاب المؤسسات الذين تزيد خبرتهم عن 10 سنوات 18.12%.

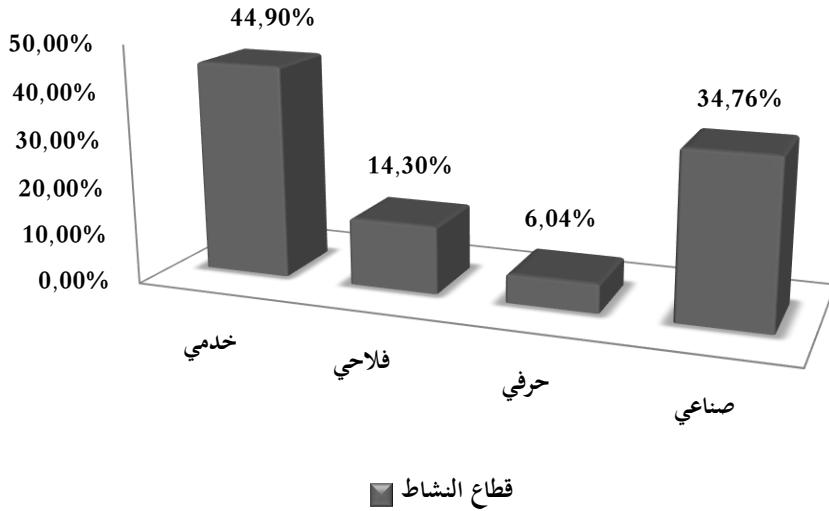
المطلب الثاني: عرض البيانات الخاصة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة محل لدراسة

تُظهر الأشكال والجداول الموالية نتائج تحليل البيانات العامة المتعلقة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة محل الدراسة وذلك حسب التوزيع التكراري والنسب المئوية لكل خاصية.

أولاً: القطاع الذي تنشط فيه المؤسسة

تم تصنيف هذه الخاصية إلى أربع قطاعات، وتوزعت عينة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة محل الدراسة على الأربع قطاعات حسب الشكل التالي:

الشكل رقم (03، 01): توزيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عينة الدراسة حسب قطاع النشاط



المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS لأفراد عينة الدراسة.

تنشط ما نسبته 44.90% من عينة الدراسة في النشاط الخدمي تليها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الصناعية بنسبة 34.76% وبنسبة 14.30% تنشط في القطاع الفلاحي، أما مؤسسات عينة الدراسة التي تنشط في القطاع الحرفي فهي 09 مؤسسات.

الفصل الثالث: عرض أداة وعينة الدراسة الميدانية أثر العوامل الاجتماعية والثقافية في نمو عينة من

المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية برج بوعريبرج

ثانيًا: الشكل القانوني للمؤسسة

تتوزع عينة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة محل الدراسة حسب الشكل القانوني للمؤسسات كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (03، 19): توزيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عينة الدراسة حسب الشكل القانوني

النسبة %	التكرار	الشكل القانوني
77.85	116	مؤسسة فردية
16.11	24	شركة ذات المسؤولية المحدودة SARL
04.03	6	شركة تضامن SNC
02.01	3	شركة مساهمة
100.00	149	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS لأفراد عينة الدراسة.

تستحوذ المؤسسات الفردية على أكبر نسبة من مؤسسات عينة الدراسة بعدد 116 مؤسسة من أصل 149 مؤسسة، فيما كانت نسبة المؤسسات ذات الشكل القانوني "SARL" 16.11% ونسبة شركات التضامن "SNC" 04.03% ومؤسسة واحدة ذات الشكل القانوني شركة مساهمة بنسبة 02.01% من إجمالي عينة الدراسة.

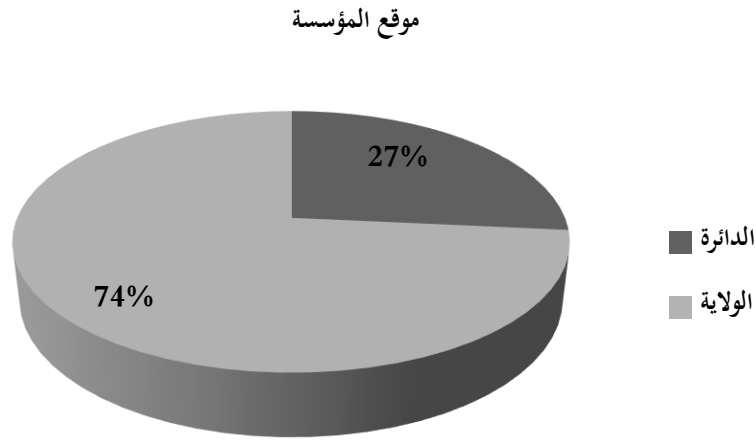
ثالثًا: موقع المؤسسة

تتوزع عينة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة محل الدراسة حسب موقعها في ولاية برج بوعريبرج بين الولاية والدوائر كالتالي:

الفصل الثالث: عرض أداة وعينة الدراسة الميدانية أثر العوامل الاجتماعية والثقافية في نمو عينة من

المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية برج بوعرييج

الشكل رقم (03، 02): توزيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عينة الدراسة حسب موقع المؤسسة



المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS لأفراد عينة الدراسة.

تتموقع غالبية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لعينة الدراسة في الولاية بما نسبته 74% في حين 26% من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لعينة الدراسة تتوزع على دوائر الولاية.

رابعاً: عمر المؤسسة

تم تقسيم هذه الخاصية على خمس فئات من حيث مدة مزاولتها للنشاط، وكانت نتائج التوزيع التكراري والنسب المتوية لعينة الدراسة حسب الجدول التالي:

الجدول رقم (03، 20): توزيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عينة الدراسة حسب عمر المؤسسة

عمر المؤسسة	التكرار	النسبة %
05 سنوات فما أقل	79	53.02
من 06 إلى 10 سنوات	46	30.87
أكثر من 10 سنوات	24	16.11
المجموع	149	100.00

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS لأفراد عينة الدراسة.

يتضح من الجدول رقم (03، 20) أن المؤسسات التي تقل سنوات مزاولتها للنشاط عن 05 سنوات تمثل ما نسبته 53.02% من عينة الدراسة وما نسبته 30.87% من مؤسسات عينة الدراسة هي مؤسسات تتراوح مدة مزاولتها للنشاط ما بين 06 سنوات إلى 10 سنوات، فيما كانت نسبة المؤسسات التي يزيد عمرها عن 10 سنوات 16.11% من عينة الدراسة.

الفصل الثالث: عرض أداة وعينة الدراسة الميدانية أثر العوامل الاجتماعية والثقافية في نمو عينة من

المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية برج بوعرييج

خامسًا: حجم المؤسسة من حيث عدد العمال

ويكون ذلك حسب التصنيف المعمول به في الجزائر للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وتتوزع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عينة الدراسة حسب هذا المعيار كما هو موضح في الجدول الموالي وذلك خلال فترتين الأولى عند الإنشاء والثانية هي الفترة الحالية:

الجدول رقم (03، 21): توزيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عينة الدراسة حسب عدد العمال

عدد العمال في الفترة الحالية		عدد العمال عند الإنشاء		عدد العمال
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
71.14	106	100.00	149	من 01 إلى 09
24.83	37	00.00	00	من 10 إلى 49
04.03	06	00.00	00	من 50 إلى 250
100.00	149	100.00	149	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS لأفراد عينة الدراسة.

يُظهر الجدول أعلاه حجم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عينة الدراسة حسب معيار عدد المستخدمين، حيث أن غالبية المؤسسات محل الدراسة هي مؤسسات مصغرة بتصنيف من 01 إلى 09 مستخدمين بما نسبته 71.14 % من عينة الدراسة تليها المؤسسات الصغيرة بنسبة 24.83 % فالمؤسسات المتوسطة بنسبة 04.03 % بمعدل 06 مؤسسات من أصل 149 مؤسسة عينة الدراسة.

الفصل الثالث: عرض أداة وعينة الدراسة الميدانية أثر العوامل الاجتماعية والثقافية في نمو عينة من

المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية برج بوعرييج

خلاصة:

تم خلال هذا الفصل التحقق من صدق وثبات أداة الدراسة وعرض وتحليل نتائج إجابات أصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عينة الدراسة،

ويُستنتج من النتائج المتوصل إليها بعد عرضها والخاصة بالبيانات العامة لعينة، أن جنس أصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عينة الدراسة في تقارب ما بين فئتي الذكور والإناث ومعظمهم في عمر الشباب من ثلاثين إلى أربعين سنة والحالة الاجتماعية لغالبيتهم متزوج بالإضافة إلى أن أكثر من نصف عددهم من حاملي الشهادات الجامعية وبالتقريب نفس العدد لهم خبرة في نفس مجال أنشطة مؤسساتهم في حدود ما بين ست وعشر سنوات، هذا وأن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة محل الدراسة تتموقع غالبيتها في الولاية وتنشط ما بين القطاع الخدمي والقطاع الصناعي وأكثر من نصف عددها تقل أعمارهم عن خمس سنوات وأغلبها مؤسسات صغيرة تبعًا لمعيار عدد العمال أي غالبيتها تُشغل ما يقل عن 49 عامل.

وبعد عرض أداة الدراسة والمواصفات العامة لأصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عينة الدراسة ومؤسساتهم، يتم الانتقال لعرض النتائج الخاصة بإجابات عينة الدراسة على محاور الاستبيان وتحليلها وكذا اختبار فرضيات الدراسة.

الفصل الرابع:

عرض وتحليل النتائج الإحصائية لدراسة أثر العوامل الاجتماعية والثقافية في نمو عينة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية برج

بوعريرج

الفصل الرابع: عرض وتحليل النتائج الإحصائية لدراسة أثر العوامل الاجتماعية والثقافية في نمو عينة من

المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية برج بوعرييج

تمهيد:

يتم في هذا الفصل عرض وتحليل مختلف إجابات أفراد عينة الدراسة حول أبعاد محوري الدراسة المتمثلين في العوامل الاجتماعية والثقافية بأبعادها الأربعة (الثقافة المجتمعية، رأس المال الاجتماعي، رأس المال الثقافي، الثقافة المقاولاتية) من جهة، و نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بأبعاده (خصائص المؤسسة، متطلبات نمو المؤسسة، شخصية صاحب المؤسسة الصغيرة أو المتوسطة) من جهة أخرى، بالإضافة إلى اختبار فرضيات الدراسة بناءً على البيانات التي تمت معالجتها باستخدام برنامج "SPSS" وذلك باستخدام كل من اختبار "تحليل التباين الأحادي One Way Anova" لاختبار فرضيات الفروق أي الفرضيات الفرعية والثانوية للفرضية الرئيسية الأولى، وكذا استخدام تحليل كل من الانحدار الخطي البسيط والانحدار الخطي المتعدد لاختبار فرضيات الأثر أي الفرضية الرئيسية الثانية وفرضياتها الفرعية التي تجيب على إشكالية الدراسة المطروحة حول ما إذا كان للعوامل الاجتماعية والثقافية تأثير في دعم نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لولاية برج بوعرييج.

الفصل الرابع: عرض وتحليل النتائج الإحصائية لدراسة أثر العوامل الاجتماعية والثقافية في نمو عينة من

المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية برج بوعرييج

المبحث الأول: عرض وتحليل نتائج إجابات أفراد عينة الدراسة

يتضمن كل من محوري الدراسة (المتغيرين التابع والمستقل) مجموعة من الأبعاد حيث يتكون المحور الأول أربعة أبعاد فيما تضمن المحور الثاني ثلاثة أبعاد كما هي موضحة في أنموذج الدراسة (المطلب الأول للمبحث الأول في الفصل السابق)، وفي هذا المبحث سيتم تحليل إجابات أصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة محل الدراسة من خلال المتوسطات الحسابية و قيم الانحراف المعياري لكل عبارة من عبارات أبعاد محاور الدراسة وذلك لمعرفة اتجاهات وميول إجابات أفراد العينة حسب المقاييس الموضوعية للإجابة.

المطلب الأول: عرض وتحليل نتائج إجابات أفراد عينة الدراسة حول أبعاد المحور الأول

أولاً: تحليل نتائج إجابات أفراد عينة الدراسة حول البعد الأول من المحور الأول

يُبيّن الجدول الموالي المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات البعد الأول (الثقافة المجتمعية) للمحور الأول أي المتغير المستقل (العوامل الاجتماعية والثقافية)، التي يُمكن من خلالها معرفة توجه أفراد العينة حسب ثقافتهم المجتمعية:

الجدول رقم (04، 01): نتائج إجابات أفراد عينة الدراسة حول البعد الأول من المحور الأول

البعد الأول للمحور الأول: الثقافة المجتمعية			
العوامل المحددة	عبارات البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
توزيع السلطة	تركيز السلطة والافراد باتخاذ القرارات أفضل من توزيعها حتى لو كان وفق اعتبارات العمل	03.53	01.10
تجنب عدم التأكد	لا أتقبل عدم الوضوح ودائما ما أحاول أن لا أغامر في أي شيء أقوم فيه	03.76	00.90
الفردية مقابل الجماعية	أحب التعاون والعمل في جماعة	01.51	00.71
الأنوثة مقابل الذكورة	للمرأة حظ أكبر من الرجل في فرص العمل	02.63	01.13
	تعزز دور المرأة في القيادات العليا	02.90	01.01
الاهتمام بالوقت	أركز على الماضي والحاضر ولا يهمني ماذا سوف يكون في المستقبل	03.97	00.98
الاسترسال مقابل ضبط	أهتم بتوفير كل ما أرغب به حتى لو لم	03.41	00.98

الفصل الرابع: عرض وتحليل النتائج الإحصائية لدراسة أثر العوامل الاجتماعية والثقافية في نمو عينة من

المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية برج بوعرييج

الشفرة	الشفرة	الوصف	النفس
01.20	02.03	هناك قوانين أتبعها في عملي وهي تسري على الجميع مهما كانت قرابتهم مني	الشمولية مقابل الاصطفائية
00.76	01.71	أعمل على توفير جو مفعم بالحركة والحيوية في العمل لكسر الروتين والملل	المحايد مقابل العاطفي
01.15	02.41	دائماً ما أحاول تفادي التمهيدات عند حديثي وأتحدث مباشرة في صلب الموضوع	المحدد مقابل المسهب
00.90	04.12	أسعى لتوظيف أفراد عائلي في مؤسستي حتى لو لم تكن لديهم الكفاءة والمهارة اللازمة	المكتسب مقابل المنسوب
01.12	03.41	أركز في العمل دائماً على نشاط واحد حتى إنهائه ثم أنتقل للقيام بنشاط آخر	التسلسل مقابل التزامن
00.68	02.00	هناك ظروف خارجية تسيطر على عملي خارج المؤسسة كالمنافسين، الزبائن بأذواقهم وطلباتهم	السيطرة الداخلية مقابل السيطرة الخارجية
01.01	03.10	التواصل داخل مؤسستي يكون بشكل كتابي	سياق الاتصال
00.91	02.59	دائماً ما أحاول التقرب والاختلاط بالأشخاص داخل المجتمع	العلاقة مع المكان
00.80	02.21	تشعر بالانزعاج في حالة ما أخذ أحدهم مكانك في العمل أو غيره ، حتى ولو بصفة مؤقتة	العلاقة مع الزمن
00.65	02.10	دائماً ما أخطط لاستغلال الوقت أحسن استغلال	العلاقة مع الزمن

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS لأفراد عينة الدراسة.

يمكن معرفة اتجاه إجابات أصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة محل الدراسة تبعاً لكل عامل من العوامل التي ارتكز عليها كل من المفكرين "Geert Hofstede"، "Trompenaars"، "Edward T.Hall" في

الفصل الرابع: عرض وتحليل النتائج الإحصائية لدراسة أثر العوامل الاجتماعية والثقافية في نمو عينة من

المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية برج بوعرييج

تحديدهم لاختلاف التفكير في الثقافات المجتمعية، وذلك من خلال توضيح التعاملات الثقافية الاجتماعية تبعاً للنماذج الثلاث التي تحدد الثقافة المجتمعية لأصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كما تبينها النقاط التالية:

- 1- تركيز السلطة أو توزيع السلطة أي المركزية في اتخاذ القرارات أو توزيعها في أي عمل يقوم به مع مجموعة من المشاركين سواء داخل مؤسسته أو خارجها، توجهت إجابات أفراد العينة في هذا الخصوص إلى عدم الموافقة على تركيز السلطة وبذلك فهم يحبذون توزيعها مما يعنى حب المشاركة في اتخاذ القرار وأن تكون هذه الأخيرة مبنية أكثر على التشاور والديمقراطية.
- 2- تجنب عدم التأكد أي إلى مدى يميل أفراد عينة الدراسة لتجنب عدم اليقين وإلى المخاطرة والمغامرة، وكانت إجابات أصحاب المؤسسات عينة الدراسة تميل إلى عدم الموافقة على تجنب عدم التأكد حيث يُظهر ذلك عدم مراعاتهم لوضوح الأمور فيغامرون بالإقدام على المغامرة في أي شيء يقومون به ولا يباليون بالنتائج.
- 3- كانت إجابات أفراد عينة الدراسة متجهة لتشجيع العمل الجماعي والعمل كفريق لتحقيق الأهداف الجماعية وذلك بمتوسط حسابي قدره 01.51 ما يشير إلى الموافقة بشدة على العمل الجماعي وعدم الانحياز للعمل الفردي، مما يُظهر مدى ترابط الأفراد داخل مجتمعهم والتشبث بقيم التعاون والتأزر.
- 4- اتجهت إجابات أفراد عينة الدراسة إلى المحايمة فيما يخص حظ المرأة في فرص العمل وكذا فيما يخص تعزيز دورها في القيادات العليا، وكانت هذه الإجابات حسب الجنس كالتالي:

الجدول رقم (04، 02): نتائج إجابات أفراد عينة الدراسة حول عبارات عامل الذكورة والأنوثة للبعد الأول من المحور الأول

المتوسط الحسابي	الجنس	عامل الذكورة والأنوثة
2.45	ذكر	العبرة الأولى: للمرأة حظ أكبر من الرجل في فرص العمل
2.90	أنثى	
3.51	ذكر	العبرة الثانية: تعزز دور المرأة في القيادات العليا
3.45	أنثى	

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS لأفراد عينة الدراسة.

يُلاحظ من الجدول أعلاه أن فئة الذكور لا يوافقون على تعزيز دور المرأة في القيادات العليا كما أنهم يرون أن للمرأة حظ أكبر من الرجل في فرص العمل، بينما فئة النساء فأنحازت إجاباتهم للمحايدة على عبارة أن لمن حظ أكبر من الرجل في فرص العمل بينما مالت إجاباتهم لعدم الموافقة على تعزيز دور جنسهن في القيادات العليا مما دعم إجابات فئة الرجال، وهو ما يعكس تشجيع فئة أفراد عينة الدراسة لأن يكون المجتمع ذكوري لا أنثوي أي مبني على الصرامة والقوة والانجازات المادية بأسلوب هجومي لتأمين وضمان حياة مستقرة عكس الأنوثة التي دائماً ما تهتم بالقيم الاجتماعية ونوعية الحياة وكيفية العيش برفاهية.

الفصل الرابع: عرض وتحليل النتائج الإحصائية لدراسة أثر العوامل الاجتماعية والثقافية في نمو عينة من

المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية برج بوعرييج

- 5- يهتم أفراد عينة الدراسة بالمستقبل أكثر من اهتمامهم بالحاضر والماضي ومنه فإن لهم توجه مستقبلي أي أن لهم رؤية بعيدة المدى وبالتالي يركزون على النتائج التي تضمن استمرارهم ونجاحهم على المدى البعيد.
- 6- يُحاول أصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة محل الدراسة ضبط أنفسهم والابتعاد عن ما لا يكون ضرورياً قدر الإمكان، ويتضح ذلك من خلال إجاباتهم التي تتجه لعدم الموافقة على عبارة الاسترسال فهم يهتمون بتوفير ما هو ضروري فقط وبهذا يسيطرون على رغباتهم فتكون نظرتهم للحياة بجدية أكثر.
- 7- اتجهت إجابات أفراد عينة الدراسة للموافقة على أن تكون القواعد التي يضعونها شاملة ولا يصطفون في معاملاتهم على حسب القرابة أو الصداقات ولا يغيرون مبادئ ما وضعوه من قواعد على ذلك الأساس، وهذا ما يعكس بناء علاقاتهم على الصدق والعدالة في المعاملات واعتبار الكل سواء والأولوية للمبادئ و نصوص الاتفاقات.
- 8- أظهر أفراد عينة الدراسة تعاطفهم من خلال توجه إجاباتهم للموافقة بشدة على العبارة الخاصة بعامل المحايد مقابل العاطفي، لكن هذا التعاطف وعلى حسب إجابات أفراد العينة الذين تمت مقابلتهم لا يكون بشكل دائم بل يتعاملون بهذا الشكل من فترة لأخرى كتحفيز للعمل بإنتاجية أكبر لأنهم على إدراك تام بأن مثل هذه المعاملات في غالب الأحيان تزيد من إنتاجية العامل وراحته النفسية في مكان العمل.
- 9- مالت إجابات أفراد عينة الدراسة للموافقة على كونهم محددين في تعاملاتهم وعند تواصلهم يتحدثون مباشرة في صلب الموضوع لا يسهبون في التمهيدات للوصول لهدفهم، ما يجعلهم ضمن الثقافة المحددة التي يكون فيها الأفراد مباشرين في تواصلهم ودائماً ما يحاولون الفصل بين حياتهم الشخصية والعملية.
- 10- يسعى أفراد عينة الدراسة للتعامل مع وتوظيف كل من يثبت جدارته وقدرته على المسؤولية ومن يكسب ما يخول له من صلاحيات وما تقدمه من ترقية بناءً على إمكانياته الشخصية من كفاءة ومهارة في أداء العمل، حتى وإن كان الأشخاص المعنيون من ذي القرابة أو الصداقات لأن هذا ينعكس على أداء المؤسسة ككل بنظرهم، وفي نفس السياق أشار بعض أفراد عينة الدراسة الذين تمت مقابلتهم إلى أنهم هم شخصياً لا يستطيعون أن يكونوا في مراكز تنسب إليهم بدون أحقية لأن ذلك من شأنه أن يضع الشخص في موضع محرج ويمكن أن يسبب له مشاكل ملموسة وأخرى معنوية تمس ذاته بالإضافة للنظرة السلبية لبعض من هم من حوله .
- 11- اتجهت إجابات أفراد عينة الدراسة لعدم الموافقة فيما يخص القيام بنشاط واحد وإنهائه ثم الانتقال للقيام بنشاط آخر، وهذا ما تمت ملاحظته على معظم المستجوبين بالمقابلة وكان تبريرهم لذلك بالتركيز على عامل الوقت الذي يجب استغلاله أحسن استغلال فالقيام بعدة أنشطة في نفس الوقت يمكنهم من الاستغلال الأمثل للوقت ما تُؤكد إجاباتهم على العبارة الأخيرة في هذا البعد التي تعالج علاقتهم مع الزمن حيث توجهت إجاباتهم للموافقة فيما يخص الاستغلال الأمثل للوقت.

الفصل الرابع: عرض وتحليل النتائج الإحصائية لدراسة أثر العوامل الاجتماعية والثقافية في نمو عينة من

المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية برج بوعرييج

12- يعتبر معظم أصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عينة الدراسة أن البيئة الخارجية هي التي تتحكم في طبيعة العمل داخل مؤسساتهم كأذواق المستهلكين وطبيعة ثقافتهم وحتى طبيعة التعامل معهم والمنافسين ومنتجاتهم، حيث أن كل ما هو داخل المؤسسة ككيان تنظيمي من موارد مادية وبشرية... الخ، تخضع للظروف المحيطة بالمؤسسة خاصة المؤسسات ذات طابع النشاط الخدمي كما هو مبين في الجدول التالي:

الجدول رقم (04، 03): نتائج إجابات أفراد عينة الدراسة حول عبارات عامل السيطرة الداخلية مقابل السيطرة الخارجية للبعد الأول من المحور الأول

المتوسط الحسابي	قطاع النشاط	عامل السيطرة الداخلية مقابل السيطرة الخارجية
01.51	خدمي	العبارة: هناك ظروف خارجية تسيطر على عملي داخل المؤسسة كالمنافسين، أذواق المستهلكين، التعامل مع الزبائن... الخ.
02.42	فلاحي	
02.30	حرفي	
02.51	صناعي	

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS لأفراد عينة الدراسة.

اتجهت إجابات (كما هو موضح في الجدول أعلاه) أصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخدمية على الموافقة بشدة على هذه العبارة لما يبين الدور البارز للمحيط الخارجي على نشاط مثل هذه المؤسسات، بالإضافة لأهميتها أيضاً على باقي القطاعات كما هو مبين في الجدول لكن بنسبة أكبر نوعاً ما بالنسبة لقطاع الخدمات لأن المؤسسات في هذا القطاع تضمن استمرارها بإرضاء زبائنهم بالدرجة الأولى.

13- يكون الاتصال في معظم حالاته داخل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عينة الدراسة بشكل لفظي وهذا ما تُظهره عدم الموافقة على العبارة الدالة على التواصل بشكل كتابي، والتوجه بصفة غالبية للاتصال اللفظي نظراً لسهولة في توصيل المعلومة وفهمها بشكل أفضل وكذا سرعة وصولها.

14- أجاب معظم أفراد عينة الدراسة بالموافقة على عبارتي العلاقة مع المكان ما يُؤكد من جهة الاهتمام بالقرب من الأشخاص داخل المجتمع لمعرفة طريقة تفكيرهم وتوجهاتهم وسلوكهم مما يحدد كيفية التعامل معهم، ومن جهة أخرى وحسب العبارة الثانية ضرورة احترام الحدود بين الأشخاص وعدم تجاوزها لأن عكس ذلك يُفقد الشخص مكانته وهيبته داخل المجموعة التي يتعامل معها (حسب ما صرح به أفراد عينة الدراسة من خلال المقابلة).

الفصل الرابع: عرض وتحليل النتائج الإحصائية لدراسة أثر العوامل الاجتماعية والثقافية في نمو عينة من

المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية برج بوعرييج

ثانيًا: تحليل نتائج إجابات أفراد عينة الدراسة حول البعد الثاني من المحور الأول

يمثل البعد الثاني من محور العوامل الاجتماعية والثقافية رأس المال الاجتماعي أي رصيد الفرد الاجتماعي من علاقات رسمية وغير رسمية ومدى وجود ثقة في من يحيطون به ومدى اعتماده عليهم أوقات حاجته إليهم، وكانت نتائج الإجابات على عبارات هذا البعد كما هي موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (04، 04): نتائج إجابات أفراد عينة الدراسة حول البعد الثاني من المحور الأول

البعد الثاني من المحور الأول: رأس المال الاجتماعي				
الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عبارات البعد	العوامل المحددة	
01.06	02.22	لدي الثقة في بعض الأشخاص من حولي وأستطيع الاعتماد عليهم عند الحاجة	الاعتمادية	الثقة
01.13	02.40	يتوفر لي الدعم الاجتماعي (العائلة، الأصدقاء، الأقارب..) في أي نشاط أقوم به	المشاركة	
01.15	02.42	أشارك تخميناتي وما أخطط له مع شخص معين		
00.74	01.93	ارتباطي بشبكة من العلاقات داخل المجتمع (العائلة، الأصدقاء، الأقارب..) من شأنه أن يسهل على بعض المهام.	غير الرسمية	شبكة العلاقات
00.35	00.50	معرفة هيئات الدعم والمرافقة لمؤسسات الصغيرة والمتوسطة	الرسمية	
00.36	00.32	للجوء لهيئات الدعم والمرافقة		

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS لأفراد عينة الدراسة.

يتبين من خلال المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد عينة الدراسة التي يظهرها الجدول أعلاه مدى اكتسابهم لرأس مال اجتماعي، ويمكن توضيح ذلك كالاتي:

- 1- يمتلك معظم أصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ثقة في بعض الأشخاص من حولهم على حسب إجاباتهم على عبارتي الاعتمادية اللتان تعبران عن مدى وجود ثقة في بعض الأشخاص من حولهم وكذا عن مدى توفر الدعم الاجتماعي من العائلة أو المقربين أو الأصدقاء، إذ يُشير المتوسط الحسابي لإجابات كلا

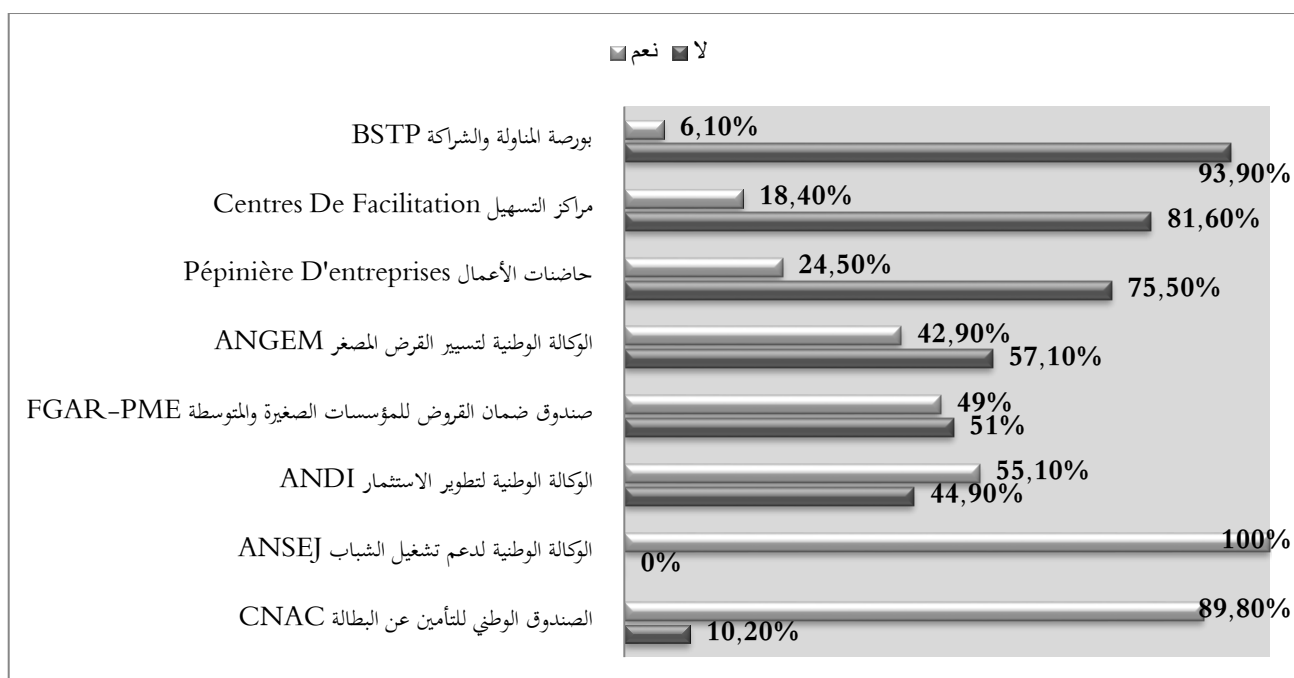
الفصل الرابع: عرض وتحليل النتائج الإحصائية لدراسة أثر العوامل الاجتماعية والثقافية في نمو عينة من

المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية برج بوعرييج

العبارتين عن موافقة المجيبين على توفر عنصر الثقة لديهم الذي له دور مهم في الحياة العملية للفرد حيث يُكسبه ذلك قوة أكثر لمواجهة وتحمل كل ما قد يعرقله وكذا قدرة أكبر على المخاطرة.

2- يتبين من خلال الموافقة بشدة على توجه إجابات أفراد عينة الدراسة أن شبكة العلاقات الرسمية وغير الرسمية لها دور كبير في تقديم المساعدة بشتى أنواعها بغض النظر عن ما إذا كانت ناتجة عن روابط غير رسمية أي الدعم العائلي والمجتمعي أو الرسمية كتلك الناتجة عن الهيئات الرسمية المختصة بدعم ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وكانت نتائج معرفة أصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عينة الدراسة ببعض الهيئات الناشطة في هذا المجال كما سبق ذكره كما هو موضح في الشكل التالي:

الشكل رقم (04، 01): نسب معرفة عينة الدراسة لآليات دعم ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة



المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS لأفراد عينة الدراسة.

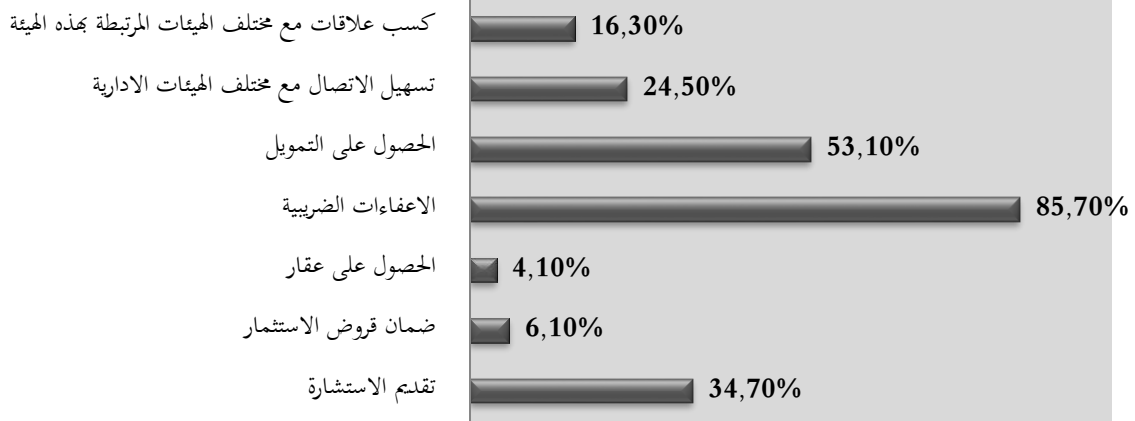
تعتبر كل من "ANSEJ"، "CNAC"، "ANDI"، "FGAR"، "ANGEM" على التوالي الهيئات الأكثر معرفة من قبل أصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة محل الدراسة، أما باقي الهيئات فتقل كثيراً درايتهم بها ويمكن إرجاع ذلك لعدم الانتشار الواسع لها وكذلك محدودية الاهتمام بهذه الهيئات إعلامياً وكذا نقص توعيتها وتعريفها للمجتمع المستهدف بنشاطاتها، حيث أن هذه الهيئات مثل حاضنات الأعمال ومراكز التسهيل كان لها دور هام في مساعدة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالاحتضان وتسهيل مختلف الإجراءات الخاصة بنشاطاتهم مع الهيئات التي لها علاقة بذلك.

الفصل الرابع: عرض وتحليل النتائج الإحصائية لدراسة أثر العوامل الاجتماعية والثقافية في نمو عينة من

المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية برج بوعرييج

ويتضح من الشكل أسفله دوافع الاعتماد على هذه الهيئات في حالة التفكير في ذلك من قبل أصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لدعم نمو مؤسساتهم، وكانت النتائج كالتالي:

الشكل رقم (04، 02): دوافع اعتماد عينة الدراسة على آليات دعم ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة



المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS لأفراد عينة الدراسة.

تُفسر نتائج الشكل أعلاه بأن أكثر ما يدفع عينة الدراسة للاعتماد على هيئات دعم ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة هو بالدرجة الأولى الاستفادة من الإعفاءات الضريبية فالحصول على التمويل ثم تقديم الاستشارة وتليها تسهيل الاتصال مع مختلف الهيئات الإدارية وهي دوافع متناسبة مع درجة معرفتهم ببيئات الدعم والمرافقة سابقة الذكر، حيث مثلاً الإعفاءات الضريبية والتمويل هي من بين ما تقدمه الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب التي كانت نسبة معرفة عينة الدراسة بها كاملة، حيث يمكن أن يكون ذلك أحد الأسباب لهذا التوجه في الإجابات إضافة إلى أنها يمكن أن تكون أيضاً ترتيباً للحاجيات الأساسية لنمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عينة الدراسة أي ما يحتاجه أصحاب هذه المؤسسات لتخطي أي صعوبات قد تواجههم للسير بمؤسساتهم نحو نموها وتطورها.

ثالثاً: تحليل نتائج إجابات أفراد عينة الدراسة حول البعد الثالث من المحور الأول

يعبر رأس المال الثقافي عن الكم الذي يحمله شخص صاحب المؤسسة الصغيرة والمتوسطة من قدرات ومكتسبات ثقافية أي ما يحمله من معرفة بشكليها الموروث أو المكتسب، وقد تم صياغة عبارات الاستبيان الخاصة برأس المال الثقافي أي البعد الثالث من المحور الأول بناءً على ذلك حيث تضمنت التالي:

الفصل الرابع: عرض وتحليل النتائج الإحصائية لدراسة أثر العوامل الاجتماعية والثقافية في نمو عينة من

المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية برج بوعريريج

الجدول رقم (04، 05): نتائج إجابات أفراد عينة الدراسة حول البعد الثالث من المحور الأول

البعد الثالث للمحور الأول: رأس المال الثقافي			
رأس المال الثقافي الموروث			
العوامل المحددة	عبارات البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
العائلة	التربية التي تلقيتها من العائلة دعمت نموك العقلي والفكري	01.65	00.60
	يمثل والديك أو أحد أفراد العائلة قدوة بالنسبة لك	02.80	00.98
	أحد أفراد العائلة تعجبك أفكاره وتصرفاته وتحاول ان تكون مثله وتتعمد تقليده أحياناً	03.42	00.97
المرجعية الدينية	كلما تمسكت بقيمي الدينية أكثر في مختلف تعاملاتي كلما شعرت بالرضا عن نفسي.	01.65	00.69
	تعتبر الفوائد الربوية عائقاً أمام تمويل توسع مؤسستي ونموها بواسطة القروض البنكية	01.73	00.64
رأس المال الثقافي المكتسب			
العوامل المحددة	عبارات البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الاطلاع والاستكشاف	دائماً ما أسعى للمشاركة في مختلف التظاهرات الثقافية والاجتماعية	02.36	01.11
	يعتبر الإعلام بأنواعه آلية ناجعة في التحفيز للتوجه نحو نشاط معين	01.72	00.60
الخبرة	الولوج للعمل في مجال معين يستلزم الخبرة السابقة فيه.	02.57	01.27
التعليم	التخصص الدراسي له دور في توجهاتي وسلوكياتي وقراراتي	02.35	01.18

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS لأفراد عينة الدراسة.

ترتكز مصادر رأس المال الثقافي الموروث على العائلة والمرجعية الدينية لأنها أول ما يلقي الفرد مكتسباته الثقافية التي تساعد في فهم واستيعاب ما يكتسبه من أي نشاط في أي مرحلة من مراحل حياته وبالتالي فهي القواعد الأولى التي تبني القواعد الأساسية لتفكيره فترتكز عليها توجهاته وسلوكياته، وبناءً على ذلك تمت صياغة

الفصل الرابع: عرض وتحليل النتائج الإحصائية لدراسة أثر العوامل الاجتماعية والثقافية في نمو عينة من

المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية برج بوعرييج

عبارات هذين العاملين مع محاولة إعطاء هذه الصياغة صبغة ذات دلالات تخدم موضوع الدراسة، حيث العامل الأول أي العائلة توجهت فيه الإجابات عن العبارة الأولى الدالة على أنّ التربية التي تلقاها كل فرد من عينة الدراسة دعمت نموه العقلي والفكري إلى الموافقة بشدة مما يؤكد الدور المهم للعائلة في تنمية فكر أفرادها أما العبارتين الثانية والثالثة لنفس العامل أي العائلة فقد كانت معظم الإجابات عدم الموافقة حيث عكست قيمة المتوسط الحسابي لهاتين العبارتين توجه الإجابات لعدم الموافقة مما يعني أنه لا يوجد من بين أفراد العائلة من جذبت شخصيته أفراد عينة الدراسة ولا يسعون لأن يكونوا مثل أي أحد وإنما يؤسسون لأنفسهم تصوراتهم الخاصة بهم التي تعكس لكل واحد منهم شخصيته التي تمثله، وبالنسبة للعبارتين الدالتين على عامل المرجعية الدينية ودورها في توجه تفكير الفرد فقد اتسمت الإجابات بالموافقة بشدة مما أظهر التمسك بالمعتقدات الدينية حيث أن ذلك من شأنه أن يُشعر الفرد بالرضا عن نفسه ويمده بالأريحية وفيما يخص العبارة الثانية فقد عبر أحد أفراد عينة الدراسة اللذين تمت مقابلتهم عن تأسفه الشديد لاقتنائه معدات عن طريق الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (التي تعطلت فور تشغيله لها على الرغم من أنها جديدة ولم يتم استعمالها من قبل) وأرجع ذلك لوجود الفائدة الربوية في التعامل مع هذه الهيئة آنذاك وهو ما أشعره بعدم الرضا عن نفسه مما أدى به للتوقف عن النشاط لمدة من الزمن و بعدها استأنف نشاطه بآلات من ماله الخاص ويستمر في النشاط بل ويحقق نمواً ويتشبث بالاستمرارية، ويمكن القول حيال ذلك أنّ هذه الشهادة هي ما يستدل به معظم المتعاملون مع هذا النوع من التمويل (القروض بفوائد ربوية) دائماً ما تكون لهم نظرة تشاؤمية اتجاه ما سيحدث جراء ذلك مستقبلاً وهي دلائل على شعورهم بمخالفة تعاليم الدين الإسلامي وبالتالي عدم التفاؤل بالنتائج.

اتجهت في نفس الإطار أي المرجعية الدينية وبالذات عند طرح العبارة الثانية الإجابات عليها للموافقة الشديدة فقد تمت الإشارة من بعض أفراد عينة الدراسة الذين تمت معهم المقابلة إلى الإشارة على أن للقيم الدينية دور مهم في حياة الإنسان العملية فمثلاً تأدية ركن الصلاة في وقتها ينعكس إيجاباً وبشكل ملحوظ على البركة في الوقت والتأخير في ذلك ينعكس سلباً عليه، هذا ما يُشير إلى الأهمية البالغة التي يعطيها الفرد المسلم لمعتقداته الدينية وإيمانه الدائم بأن لها دور مهم لنجاحه في شتى مجالات حياته.

يُمكن أن تتراكم الثقافة المكتسبة لدى الفرد بعدة طرق لعل أبرزها التعليم والخبرة وكذا مدى حبه للإطلاع والاستكشاف وبهذا وُجهت أسئلة ضمن هذه السياقات الثلاث لأفراد عينة الدراسة، وعليه وحسب المتوسطات الحسابات للإجابة على العبارات الخاصة بالاطلاع والاستكشاف فقد توجهت للموافقة بالنسبة للعبارة الأولى التي تدل على سعي أفراد العينة للمشاركة في مختلف التظاهرات الاجتماعية والثقافية وهذا ما يكسبهم معلومات حول أنشطة ويوسع مكتسباتهم ومعارفهم كما أنه يمكن أن يوثق علاقاتهم التي قد تساعدهم في مجال أنشطتهم، وبالنسبة للعبارة الثانية التي تعزز دور الإعلام بشتى أنواعه في توجهات الأفراد فقد توجهت الإجابات للموافقة

الفصل الرابع: عرض وتحليل النتائج الإحصائية لدراسة أثر العوامل الاجتماعية والثقافية في نمو عينة من

المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية برج بوعرييج

بشدة على هذه العبارة وهو توجه واقعي جداً فلا يختلف اثنان عن تأثير الإعلام على الأفراد في المجتمعات خصوصاً في هذه الآونة مع تقدم تكنولوجيات الإعلام والاتصال.

وتوجهت إجابات أفراد عينة الدراسة للموافقة أيضاً على كل من العبارتين الدالتين على دور التعليم والخبرة حيث أن الإجابات توجهت للموافقة عليهما، وهو ما يعكس دور كل من التعليم وبالأخص التخصص الدراسي بالنسبة للذين واصلوا تدريسهم وتخصصوا في مجال معين حيث أن 53.71% من أفراد عينة الدراسة لديهم مستوى جامعي و 16.10% متحصلين على شهادات في التكوين المهني وهو ما عزز توجه الإجابات على هذه العبارة، وعلى حسب ذلك فالتخصص الدراسي له دور في توجهاتهم لأنشطة معينة و له تأثير على قراراتهم وسلوكياتهم.

رابعاً: تحليل نتائج إجابات أفراد عينة الدراسة حول البعد الرابع من المحور الأول

يمثل البعد الرابع للمحور الأول الثقافة المقاولاتية وقد تم الاعتماد على هذا العنصر كمكسب ثقافي بالنسبة لأفراد عينة الدراسة نظراً لطبيعة الموضوع حيث أن كسب ثقافة مقاولاتية ضروري جداً لأصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ويمكن ملاحظة ذلك من خلال العوامل المحددة في الجدول أسفله والتي من شأنها أن تقوي شخصية الفرد في هذا المجال وهذا ما سيتم التأكد منه من خلال اختبار الفرضية الفرعية الرابعة التي تنبثق من الفرضية الرئيسية الثانية، ومعرفة مدى اكتساب أفراد عينة الدراسة لثقافة مقاولاتية يكون من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم (04، 06): نتائج إجابات أفراد عينة الدراسة حول البعد الرابع من المحور الأول

البعد الرابع من المحور الأول: الثقافة المقاولاتية			
العوامل المحددة	عبارات البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الاستقلالية	دائماً ما أرغب في الاستقلالية ولا أحب أن أكون عبداً مأموراً	02.33	01.05
المخاطرة	أتمتع بالمخاطرة والجرأة في اتخاذ القرارات	02.20	00.84
استغلال الفرص	لدي القدرة على انتهاز الفرص واستغلالها	01.76	00.43
الإبداع	أحب التحديد في مختلف الأعمال التي أقوم بها	01.43	00.58
الإيمان بالنجاح	لدي الإيمان الدائم بالنجاح	01.43	00.58
التحدي	أتحدى كل الظروف للوصول إلى أهدافي	01.80	00.54
تقبل الفشل	أتقبل الفشل وأعبره نقطة بداية للمحاولة	02.27	00.84

الفصل الرابع: عرض وتحليل النتائج الإحصائية لدراسة أثر العوامل الاجتماعية والثقافية في نمو عينة من

المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية برج بوعريريج

		من جديد	
00.89	02.53	لدي الثقة في نفسي، فدايماً ما تكون قراراتي صائبة	الثقة بالنفس

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS لأفراد عينة الدراسة.

يتضح من الجدول أعلاه أن التوجه العام لإجابات أفراد عينة الدراسة حول العبارات الدالة على توفر الصفات الخاصة بالثقافة المقاولاتية نحو الموافقة وهو ما يعكس توجههم لهذا المجال أي الاستقلالية بعملهم الخاص وإنشاء مؤسساتهم الخاصة أي المقاولاتية التي تدفع بمنتجها لتحلي بصفات الاستقلالية، المخاطرة، استغلال الفرص، الإبداع، الإيمان بالنجاح، التحدي، تقبل الفشل، الثقة بالنفس؛ وفي مجملها صفات إيجابية إذا ما أحسن استغلالها فمثلاً تقبل الفشل يكون صفة إيجابية إذا تبعته بداية جديدة ومحاولة جديدة كما أشير له في العبارة الخاصة بهذا العامل أما عكس ذلك أي احتسابه كنقطة نهاية واستسلام فيكون بذلك صفة سلبية حيث أن الاستسلام ليس من شيم المقاول الناجح .

خامساً: تحليل نتائج إجابات أفراد عينة الدراسة حول أبعاد المحور الأول ككل

يمثل الجدول رقم (04، 07) توجهات أفراد عينة الدراسة من خلال المتوسطات الحسابية فيما تمثل الانحرافات المعيارية مدى تشتت هذه الإجابات للأبعاد الأربعة للمحور الأول بشكل كلي وكذا المحور الأول ككل، وكانت نتائج ذلك كالتالي:

الجدول رقم (04، 07): نتائج إجابات أفراد عينة الدراسة حول أبعاد المحور الأول ككل

الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الثقافة المجتمعية	02.53	00.24
رأس المال الاجتماعي	00.88	00.18
رأس المال الثقافي	02.40	00.44
الثقافة المقاولاتية	01.97	00.40
المحور الأول (العوامل الاجتماعية والثقافية)	01.03	00.15

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS لأفراد عينة الدراسة.

يُلاحظ من الجدول أعلاه التوجهات الكلية لإجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات الأبعاد الأربعة للمحور الأول والتي صبت الإجابات على البعد الثاني أي رأس المال الاجتماعي في مجال الموافقة بشدة وإجابات باقي الأبعاد الثلاث في مجال موافقة بقيم متباينة للمتوسط الحسابي إلا أن جميعها تدل على التوجه للموافقة وذلك

الفصل الرابع: عرض وتحليل النتائج الإحصائية لدراسة أثر العوامل الاجتماعية والثقافية في نمو عينة من

المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية برج بوعرييج

بتشتت ضعيف، وبالنسبة للمحور ككل فُتُعبّر أيضاً قيمة المتوسط الحسابي فيه عن التوجه للموافقة وبشدة على عباراته وهو ما عكسته الاستنتاجات والتحليل السابقة لكل عبارة على حِدا.

يُمكن استخلاص مدى امتلاك أفراد عينة الدراسة للعوامل الاجتماعية والثقافية المدروسة بناءً على النتائج سابقة الذكر، حيث أن أفراد عينة الدراسة وهم عينة من أصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لولاية برج بوعرييج يمتلكون العوامل الاجتماعية والثقافية المدروسة أي كل من الثقافية المجتمعية ورأس مال اجتماعي ورأس مال ثقافي وثقافة مقاولاتية، وما يمكن استنتاجه أن الثقافة المجتمعية لعينة الدراسة تتوجه لتوزيع السلطة، قبول عدم التأكد، الجماعية، الذكورية، الرؤية المستقبلية، ضبط النفس، الشمولية، المحايدة، المحدد، التسلسل الزمني، السيطرة الخارجية، الاتصال اللفظي والمسافة القريبة بين الأشخاص في الحياة الاجتماعية مع احترام حدود الآخرين، وبالنسبة لرأس المال الاجتماعي فأفراد عينة الدراسة يتوفر لديهم عنصر الثقة و توفر شبكة العلاقات سواء الرسمية أو غير الرسمية يكون في صالحهم، ويمتلك أفراد عينة الدراسة رأس مال ثقافي من خلال حبهم للاطلاع والاستكشاف وكذا الخبرة والتخصص الدراسي فأكدت من شأنهما التأثير بشكل ايجابي على توجهاتهم وقراراتهم ويتوفر لديهم أيضاً رأس مال ثقافي موروث من العائلة كالتربية ومن المرجعية الدينية التي أكدت إجاباتهم التمسك بها، أما بالنسبة للبعد الرابع فيدل على اتصاف أفراد عينة الدراسة بالمواصفات الخاصة بالثقافة المقاولاتية.

المطلب الثاني: عرض وتحليل نتائج إجابات أفراد عينة الدراسة حول أبعاد المحور الثاني

ينقسم المحور الثاني (نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة) بدوره إلى ثلاث أبعاد يتمثل أولهم في خصائص المؤسسة الصغيرة أو المتوسطة وثانيهم متطلبات نمو هذه المؤسسات أما البعد الثالث فيتمثل في شخصية صاحب المؤسسة الصغيرة أو المتوسطة، وفي النقاط التالية تتحدد توجهات إجابات أصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عينة الدراسة.

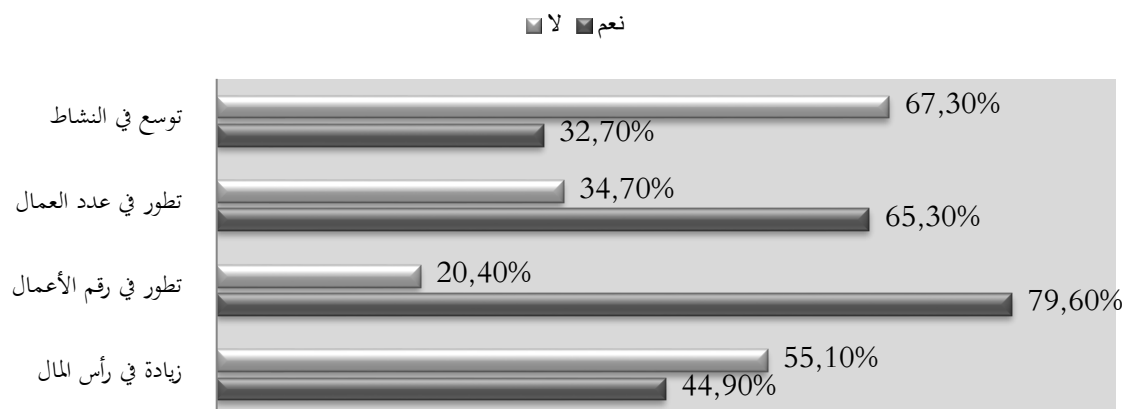
أولاً: تحليل نتائج إجابات أفراد عينة الدراسة حول البعد الأول من المحور الثاني

كانت توجهات إجابات أفراد عينة الدراسة حول البعد الأول المتمثل في خصائص المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عينة الدراسة، على النحو التالي:

الفصل الرابع: عرض وتحليل النتائج الإحصائية لدراسة أثر العوامل الاجتماعية والثقافية في نمو عينة من

المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية برج بوعرييج

الشكل رقم (04، 03): النسب المئوية لتوجه إجابات أفراد عينة الدراسة على عامل حجم المؤسسة للبعد الأول من المحور الثاني



المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS لأفراد عينة الدراسة.

يُبين الشكل أعلاه أنّ هناك تطور في كل من عدد عمال ورقم أعمال بنسبتي 65.30% و 79.60% على التوالي من مؤسسات عينة الدراسة، بينما الزيادة في رأس مال المؤسسات عينة الدراسة كانت في 44.90% منها والبقية لم تشهد زيادة في هذا العنصر وكذا الحال بالنسبة للتوسع في النشاط حيث تمكنت 32.70% فقط من المؤسسات عينة الدراسة، تعكس هذه النتائج نمو حجم المؤسسات عينة الدراسة بالنظر للزيادة في كل من رقم الأعمال وكذا عدد العمال وكذا في رأس المال على الرغم من أن نسبة هذا الأخير تتفوق عليها نسبة المؤسسات التي لم تشهد زيادة في هذا العامل وعلى الرغم من ذلك فهما متقاربتان وبذلك يمكن الاستدلال بها، بالإضافة لنسبة معتبرة من المؤسسات تمكنت من التوسع في النشاط.

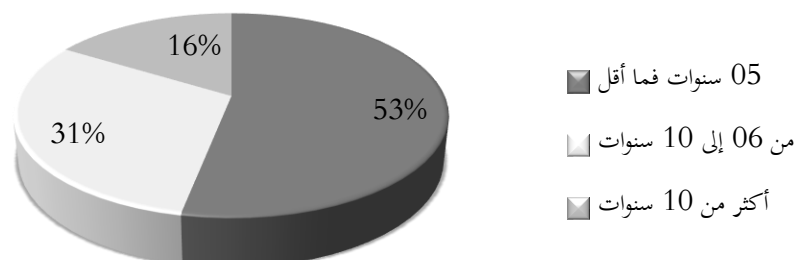
ويُظهر الجدول رقم (03، 21) في المطلب السابق من الفصل السابق توزيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عينة الدراسة حسب عدد العمال خلال فترة الإنشاء والفترة الحالية، ما يُؤكد إجابات أفراد العينة حول تطور عدد العمال حيث أن 28.86% من المؤسسات شهدت تطور من مؤسسات مصغرة إلى مؤسسات صغيرة ومتوسطة نظرًا لمعيار عدد العمال، و36.44% شهدت زيادات في عدد العمال لكن بقيت البعض منها مؤسسات مصغرة أي لم يتجاوز فيها عدد العمال 09 عمال، وبحساب معدل نمو عدد العمال لكل مؤسسة بين الفترة الحالية وفترة الإنشاء فإن نسبة المؤسسات التي شهدت معدل نمو إيجابي تفوق 60% من عينة الدراسة في حين أن المؤسسات المتبقية لم تشهد نموًا في عدد العمال.

ويتضح من الشكل التالي توزيع مؤسسات عينة الدراسة حسب عمرها كما تمت الإشارة إليه سابقًا من خلال الجدول رقم (03، 20):

الفصل الرابع: عرض وتحليل النتائج الإحصائية لدراسة أثر العوامل الاجتماعية والثقافية في نمو عينة من

المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية برج بوعرييج

الشكل رقم (04، 04): النسب المئوية لتوجه إجابات أفراد عينة الدراسة على عامل عمر المؤسسة من البعد الأول للمحور الثاني



المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS لأفراد عينة الدراسة.

تغلب المؤسسات التي تقل أعمارها عن خمس سنوات أو تساوي ذلك بنسبة 53% على مؤسسات عينة الدراسة تليها المؤسسات التي تنحصر أعمارها ما بين 06 و 10 سنوات بنسبة 31% فيما تمثل النسبة المتبقية المؤسسات التي تزيد أعمارها عن 10 سنوات، وكما تمت الإشارة في الجزء النظري حسب دراسة "Evens" التي أثبتت العلاقة العكسية بين عمر المؤسسات وتقدمها في العمر والتي يمكن تفسيرها بأن المؤسسات حينما تكون فنية في الفترة الأولى من نشاطها تسعى للنمو والتطور لكن وبعد وصولها لعمر معين تهدف إلى البقاء والاستمرارية أكثر من النمو وهذا ما سيتم إثباته من خلال الاستعانة بمعطيات السؤال الخاص بتحليل التوجه الاستراتيجي لأصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عينة الدراسة التي تخص الأولوية لكل من الاستمرارية والنمو كهدف استراتيجي ويكون ذلك بحسب عمر المؤسسة، حيث يمكن توضيح ذلك من خلال الجدولين التاليين:

الجدول رقم (04، 08): ترتيب أولوية هدف الاستمرارية لمؤسسات عينة الدراسة حسب خاصية عمر المؤسسة

المجموع	الاستمرارية						عمر المؤسسة
	ثالثاً		ثانياً		أولاً		
	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
79	39.24	31	34.18	27	26.58	21	أقل من 05 سنوات
46	26.08	12	19.58	09	54.34	25	من 06 إلى 10 سنوات
24	00.00	00	00.00	00	100	24	أكثر من 10 سنوات
149	28.86	43	24.16	36	46.98	70	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS لأفراد عينة الدراسة.

يُلاحظ من الجدول أعلاه أن المؤسسات التي تقل أعمارها عن خمس سنوات لا تهدف بالدرجة الأولى للاستمرارية حيث كانت أكبر نسبة لإجاباتهم 39.24% على أولوية الاستمرارية بالمرتبة الثالثة، وبالنسبة

الفصل الرابع: عرض وتحليل النتائج الإحصائية لدراسة أثر العوامل الاجتماعية والثقافية في نمو عينة من

المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية برج بوعرييج

للمؤسسات التي تنحصر أعمارهم ما بين ست وعشر سنوات فقد توجهت إجاباتهم لأولوية الاستمرارية حيث تحصلت المرتبة الأولى لهدف الاستمرارية على نسبة 54.34% من مجموع هذه الفئة من المؤسسات فيما توجهت أيضاً كل إجابات الفئة الثالثة أي المؤسسات التي تزيد أعمارها عن عشر سنوات إلى السعي إلى الاستمرارية بالدرجة الأولى على حساب هدي الاستقلالية والنمو.

الجدول رقم (04، 09): ترتيب أولوية هدف النمو لمؤسسات عينة الدراسة حسب خاصية عمر المؤسسة

المجموع	النمو						عمر المؤسسة
	ثالثاً		ثانياً		أولاً		
	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
79	39.24	31	15.19	12	45.57	36	أقل من 05 سنوات
46	39.14	18	45.65	21	15.21	07	من 06 إلى 10 سنوات
24	62.50	15	37.50	09	00.00	00	أكثر من 10 سنوات
149	42.95	64	28.19	42	28.86	43	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS لأفراد عينة الدراسة.

يُبين الجدول أعلاه المؤسسات من عينة الدراسة التي تهدف للنمو بالدرجة الأولى، وهي المؤسسات التي تقل أعمارها عن خمس سنوات تليها المؤسسات التي أعمارها ما بين ست وعشر سنوات فالمؤسسات التي تزيد أعمارها عن عشر سنوات، وأكبر نسبة في الدرجة الثانية للمؤسسات التي أعمارها ما بين ست وعشر سنوات بينما في المرتبة الثالثة المؤسسات التي تزيد أعمارها عن عشر سنوات.

تُبرهن النتائج المتحصل عليها العلاقة العكسية بين عمر المؤسسة ونموها، حيث المؤسسات التي تقل أعمارها عن خمس سنوات تسعى للنمو أما التي يزيد عمرها عن ذلك فتهدف للاستمرارية بالدرجة الأولى، فالمؤسسة في بداية نشاطها وحتى الخمس سنوات الأولى تركز على توسيع نشاطها واستقطاب أكثر للزبائن... الخ ومع الوصول لحد معين ومن أجل المحافظة على ما توصلت إليه تُوجه المؤسسة هدفها للبقاء والاستمرارية.

يُظهر الجدول التالي إجابات أصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عينة الدراسة حول كل من الخصائص التنظيمية والوضعية المالية لمؤسساتهم، كما يلي:

الفصل الرابع: عرض وتحليل النتائج الإحصائية لدراسة أثر العوامل الاجتماعية والثقافية في نمو عينة من

المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية برج بوعرييج

الجدول رقم (04، 10): نتائج إجابات أفراد عينة الدراسة حول عاملي الخصائص التنظيمية والوضعية المالية من البعد الأول للمحور الثاني

البعد الأول من المحور الثاني: الخصائص المؤسسة الصغيرة والمتوسطة			العوامل المحددة
النسبة المئوية %		عبارات البعد	
لا	نعم		
28.60	71.40	هيكل تنظيمي يحدد المهام الرسمية لكل موظف	الخصائص التنظيمية
18.40	81.60	القدرة على تمويل الاحتياجات المالية	الوضعية المالية
59.20	40.80	التمويل اللازم لدعم النمو	

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS لأفراد عينة الدراسة.

توجهت حسب الجدول أعلاه الإجابات إلى وجود هيكل تنظيمي يحدد المهام الرسمية لكل موظف في المؤسسة حيث كانت الإجابات على هذا السؤال الموافقة بنسبة 71.40 % مما يعكس حالة أغلبية المؤسسات عينة الدراسة أي أنها في مرحلة النمو من دورة حياتها حيث المؤسسات في هذه المرحلة حسب دراسة "Churchill et Lewis" تعتمد على هيكل تنظيمي وظيفي، وبالنسبة للوضعية المالية فإن نسبة 81.60 % من المؤسسات عينة الدراسة لديها القدرة على تمويل احتياجاتها المالية بينما 40.80 % من المؤسسات عينة الدراسة التي تتوفر لديها التمويل اللازم لدعم نموها وهي نسبة لا بأس بها، وبهذا يمكن القول أن المؤسسات عينة الدراسة لها وضعية مالية جيدة تحقق لها الاستمرار في النشاط لغالبية المؤسسات وتحقق النمو بالتقريب لنصف العينة في حين أن النصف الآخر حتى لو لم تتوفر له التمويل اللازم للنمو إلا أنه يمتنع الاعتماد على مصادر خارجية للتمويل.

ثانياً: تحليل نتائج إجابات أفراد عينة الدراسة حول البعد الثاني من المحور الثاني

تم الاعتماد على مجموعة من العوامل واعتمادها كمتطلبات لنمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أي ما يجب توفره لنمو هذه المؤسسات، وعلى إثر ذلك تمت بلورة العبارات الخاصة بهذا البعد ويمكن معرفة توجهات أصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عينة الدراسة نحو هذه البعد من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم (04، 11): نتائج إجابات أفراد عينة الدراسة حول البعد الثاني من المحور الثاني

البعد الثاني من المحور الثاني: متطلبات نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة			
الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عبارات البعد	العوامل المحددة
00.39	00.82	تمتلك حصة سائدة في السوق	امتلاك حصة سائدة في السوق

الفصل الرابع: عرض وتحليل النتائج الإحصائية لدراسة أثر العوامل الاجتماعية والثقافية في نمو عينة من

المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية برج بوعرييج

00.14	02.02	تلبية حاجات زبائنك باستمرار	القدرة والميزة التنافسية	
00.09	02.00	دائماً ما تستقطب زبائن جدد		
00.43	02.16	يمكنك التميز على منافسيك بجودة منتجك		
00.76	02.41	تسعى للبيع بسعر أقل من منافسيك		
00.84	02.04	غالباً ما النتائج التي تتوقعها تحققها	الأداء الأمثل	
00.58	02.29	تسعى لتعظيم الناتج بأقل التكاليف		
00.37	02.16	تسعى لتحقيق هدف مؤسستك بكل السبل والطرق		
00.47	02.33	تستطيع إنتاج سلع وخدمات تناسب مع متغيرات ومتطلبات السوق	المرونة	
00.37	02.16	يمكنك زيادة أو تخفيض حجم الإنتاج حسب الطلب		
النسبة المئوية %		عبارات البعد	العوامل المحددة	
لا	نعم			
08.20	91.80	إبداع في المنتج	تسعى لـ:	الإبداع
36.70	63.37	إبداع في طريقة الإنتاج		
59.20	40.80	إبداع تجاري		
57.10	42.90	إبداع تنظيمي		
00.00	100.00	الهاتف الثابت و/أو الهاتف النقال	تستخدم:	استخدام تكنولوجيات الإعلام والاتصال
36.70	63.30	الفاكس		
18.40	81.60	البريد الإلكتروني		
20.40	79.60	مواقع التواصل الاجتماعي		

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS لأفراد عينة الدراسة.

توجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عينة الدراسة نحو متطلبات نموها يتضح من خلال النقاط التالية:

- 1- تمتلك مؤسسات عينة الدراسة حصة سائدة في السوق حيث توجهت معظم إجابات أصحاب مؤسسات عينة الدراسة على العبارة بالموافقة الشديدة؛

الفصل الرابع: عرض وتحليل النتائج الإحصائية لدراسة أثر العوامل الاجتماعية والثقافية في نمو عينة من

المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية برج بوعرييج

- 2- وافق معظم أصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على عبارات القدرة والميزة التنافسية فقد انحصرت كما هو موضح في الجدول أعلاه قيم المتوسط الحسابي للعبارات ما بين 02.00 و 02.41، وبهذا فإن معظم مؤسسات عينة الدراسة لها قدرة تنافسية باستقطابها لزبائن جدد وبسعيها للبيع بسعر أقل من منافسيها وتتميز عليهم بتلبية حاجات زبائنهم باستمرار وبالمحاولة الدائمة للتركيز على جودة المنتج المقدم؛
- 3- أجاب غالبية أفراد عينة الدراسة بالموافقة على العبارات الدالة على الأداء الأمثل، حيث عينة الدراسة غالباً ما يحققون النتائج التي يتوقعونها ويسعون لتعظيم النتائج بأقل تكاليف وكذا السعي لتحقيق أهداف مؤسساتهم بكل الطرق وهو ما يضمن السعي من طرفهم للأداء في مؤسساتهم بكفاءة وفعالية؛
- 4- تتميز المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عينة الدراسة بالمرونة حيث توجهت إجابات أفراد عينة الدراسة للموافقة على إمكانياتها لإنتاج سلع وخدمات تتناسب مع متغيرات ومتطلبات السوق المستهدف وأيضاً زيادة أو تخفيض حجم الإنتاج حسب الطلب؛
- 5- تسعى مؤسسات عينة الدراسة للإبداع من خلال الإبداع في المنتج (تحسينات على محتوى السلع والخدمات المقدمة) وطريقة الإنتاج حيث النسب المئوية لكلاهما مرتفعة على غرار كل من الإبداع التجاري والتنظيمي التي تحتاج لتمويل أكبر في الوقت الذي تسعى فيه هذه المؤسسات لتخفيض التكاليف مع زيادة الناتج؛
- 6- تستخدم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عينة الدراسة تكنولوجيات الإعلام والاتصال حيث أجاب أفراد عينة الدراسة بنعم لاستخدام كل من الهاتف النقال و/أو الهاتف الثابت بنسبة 100 % والفاكس بنسبة 63.30 % والبريد الإلكتروني بنسبة 81.60 % وكذا مواقع التواصل الاجتماعي بنسبة 79.63 % من مجموع مؤسسات عينة الدراسة.

ثالثاً: تحليل نتائج إجابات أفراد عينة الدراسة حول البعد الثالث من المحور الثاني

يمثل البعد الثالث من المحور الثاني شخصية صاحب المؤسسة الصغيرة أو المتوسطة ويتضمن ثلاث عوامل لتحديد ذلك: شخصيته بين الملكية والتسيير، شخصيته من خلال المهارات الواجب توفرها فيه كصاحب مؤسسة وشخصيته من خلال توجهه الاستراتيجي.

الجدول رقم (04، 12): نتائج إجابات أفراد عينة الدراسة حول العاملين الأول والثاني للبعد الثالث من المحور الثاني

البعد الثالث من المحور الثاني: شخصية صاحب المؤسسة الصغيرة والمتوسطة			
النسبة المئوية %		عبارات البعد	العوامل المحددة
لا	نعم		
24.50	75.50	تعتبر المالك والمسير في مؤسستك	بين الملكية والتسيير

الفصل الرابع: عرض وتحليل النتائج الإحصائية لدراسة أثر العوامل الاجتماعية والثقافية في نمو عينة من

المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية برج بوعرييج

90.40	09.60	تعتمد على مسير كموظف	
19.80	80.20	تعتمد على مسير كشريك	
89.80	10.20	تعتمد على مسير كأجير	
03.70	96.30	تمتلك مهارات سلوكية	المهارات الواجب توفرها فيه
01.99	98.01	تمتلك مهارات فنية	
24.30	75.70	تمتلك مهارات وظيفية	
36.40	63.60	تمتلك مهارات تحليلية	

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS لأفراد عينة الدراسة.

يعتبر أكثر من 75 % من أصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عينة الدراسة هم المسيرين لها أما البقية فمنهم 09.60 % من يعتمد على مسيرين كموظفين و 80.20 % منهم يعتبر شركاؤهم هم المسيرين أما 10.20 % الباقون فيعتمدون على مسيرين كأجراء.

يملك أصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عينة الدراسة المهارات التي يجب توفرها في شخصية صاحب المؤسسة الصغيرة والمتوسطة للتقدم بمؤسسته نحو النمو، ولعل أبرز هذه المهارات هي المهارات السلوكية (العمل على خلق بيئة عمل تستند على الاحترام، تنمية المشاركة في حل المشاكل، تنمية القدرات الفردية للموظفين... الخ) التي يمتلكها 96.30 % من أصحاب المؤسسات عينة الدراسة على حسب إجاباتهم، المهارات الفنية (كيفية تصميم المنتج، معرفة العلاقة بين مختلف مراحل الإنتاج، صيانة وتركيب الأجهزة والمعدات المستعملة في الإنتاج... الخ) التي أجاب 98.01 % من عينة الدراسة على امتلاكها، و 75.70 % من عينة الدراسة تتوفر فيهم المهارات الوظيفية (القدرة على تسيير الموارد البشرية، تحليل الجوانب المالية، القدرة على التسويق، القدرة على رقابة مختلف الأنشطة... الخ)، و 63.60 % من أصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عينة الدراسة لديهم مهارات تحليلية (كإمكانية تحديد عناصر القوة والضعف، الفرص والتهديدات... الخ).

الجدول رقم (04، 13): نتائج إجابات أفراد عينة الدراسة حول العامل الثالث للبعد الثالث من المحور الثاني

البيان	النسبة المئوية %		
	أولاً	ثانياً	ثالثاً
الاستمرارية	46.94	24.49	28.57
الاستقلالية	22.45	46.93	30.62
النمو	28.57	28.57	42.86

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS لأفراد عينة الدراسة.

الفصل الرابع: عرض وتحليل النتائج الإحصائية لدراسة أثر العوامل الاجتماعية والثقافية في نمو عينة من

المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية برج بوعرييج

يُظهر الجدول رقم (04، 13) التوجه الاستراتيجي لأصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عينة الدراسة ومنه تعتبر الاستمرارية في المرتبة الأولى لغالبية أفراد عينة الدراسة 46.94% تليها الاستقلالية بأكبر نسبة في المرتبة الثانية 46.93% ثم النمو في المرتبة الثالثة بأكبر نسبة 42.86%، وبناءً على ذلك وعلى حسب دراسة "Julien et Marchesnay" التي تمت الإشارة إليها في الجزء النظري فإنه يغلب على أصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عينة الدراسة التوجه الاستراتيجي الاستمرارية فالاستقلالية ثم النمو مما يُدرجهم تحت صنف (Pérennité, Indépendance, Croissance) PIC حيث بالدرجة الأولى يسعون للاستمرارية والبقاء ثم الاستقلالية وبعدها النمو فهم لا يخاطرون باستمرارية نشاطهم ولا باستقلاليتهم في سبيل نمو مؤسساتهم.

ويمكن تفسير اختيار عينة الدراسة الأولوية للاستمرارية على الرغم من أن غالبية مؤسسات العينة تقل أعمارها عن خمس سنوات وكما تمت ملاحظته سابقاً من خلال الجدول رقم (04، 09) أكثر مؤسسات هذه الفئة تهدف للنمو بالدرجة الأولى، إلا أن نسبة من الفئة الأولى بالإضافة لغالبية كلا الفئتين المتبقيتين لعمر المؤسسات تهدفان للاستمرارية بالدرجة الأولى وهذا لا يعكس عدم اكتراثهما ورغبتهما في النمو وإنما يدل على تجاوز هذه المؤسسات (بالنظر لأعمارهم) مرحلة النمو ودخولهم مرحلة البقاء والاستمرارية في دورة حياتهم للمحافظة على ما توصلوا إليه إلى حين البدء من جديد في نشاط أو منتج آخر أي دورة حياة جديدة.

رابعاً: تحليل نتائج إجابات أفراد عينة الدراسة حول أبعاد المحور الثاني ككل

تعكس النتائج المتحصل عليها من خلال تحليل توجهات إجابات أصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عينة الدراسة على الأبعاد الثلاثة للمحور الثاني توجهاتهم في الإجابة على المحور ككل، والتي يمكن توضيحها كما يلي:

- 1- خصائص المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عينة الدراسة: توضح نتائج تحليل هذا البعد أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عينة الدراسة شهدت نمواً في حجمها من خلال زيادة في غالبيتها لكل من عدد العمال ورقم الأعمال و بعضها أيضاً شهد ارتفاعاً في رأس المال وتوسع في النشاط؛
- 2- مدى توفر متطلبات نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في المؤسسات عينة الدراسة: فيما يخص هذا البعد كانت إجابات أصحاب مؤسسات عينة الدراسة إيجابية على العموم، حيث وافق غالبيتهم على العبارات الدالة على امتلاك حصة سائدة في السوق المستهدف، توفر القدرة التنافسية وإمكانية التميز على المنافسين، السعي للأداء الأمثل، المرونة في التغيير، السعي للإبداع خاصة في الإنتاج و الحرص على استخدام تكنولوجيات الإعلام والاتصال؛
- 3- شخصية أصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عينة الدراسة: من خلال الفقرات المستخدمة في هذا البعد لمعرفة شخصية أصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عينة الدراسة تم التوصل إلى أن غالبيتهم هم الملاك

الفصل الرابع: عرض وتحليل النتائج الإحصائية لدراسة أثر العوامل الاجتماعية والثقافية في نمو عينة من

المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية برج بوعرييج

والمسيرون لمؤسساتهم، يمتلكون مهارات سلوكية وفنية وبنسب أقل منهم من لديه مهارات وظيفية وتحليلية تمكنهم من تسيير مؤسساتهم، لغالبيتهم توجه استراتيجي للاستمرارية بدرجة أولى فالاستقلالية فالنمو مما يجعلهم ضمن صنف PIC لتصنيف أصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب دراسة "Julien et Marchesnay" كما تمت الإشارة إليه سابقاً.

الفصل الرابع: عرض وتحليل النتائج الإحصائية لدراسة أثر العوامل الاجتماعية والثقافية في نمو عينة من

المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية برج بوعرييج

المبحث الثاني: اختبار فرضيات الدراسة

يتم من خلال هذا المبحث تحليل واختبار صحة فرضيتي الدراسة في مطلبين، حيث يتناول المطلب الأول الفرضية الأولى لدراسة الفروق في نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عينة الدراسة التي تُعزى للخصائص الشخصية لأصحاب هذه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عينة الدراسة والمطلب الثاني الفرضية الثانية لدراسة أثر العوامل الاجتماعية والثقافية في دعم نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وقد تم الاعتماد على قاعدة القرار التالية:

- 1- إذا كانت قيمة مستوى الدلالة "sig" أقل من أو تساوي "0.05" تُرفض الفرضية الصفرية (لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية) وتُقبل الفرضية البديلة (توجد فروق ذات دلالة إحصائية)؛
- 2- إذا كانت قيمة مستوى الدلالة "sig" أكبر من "0.05" تُرفض الفرضية البديلة (توجد فروق ذات دلالة إحصائية) وتُقبل الفرضية الصفرية (لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية).

المطلب الأول: اختبار الفرضية الأولى للدراسة

تنص الفرضية الفرعية الأولى على عدم وجود فروق في متغير نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تُعزى للخصائص الشخصية لصاحب المؤسسة الصغيرة أو المتوسطة، والتي يمكن صياغتها بشكل فرضية إحصائية (فرضية العدم) على النحو التالي:

H_0 : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) في نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تُعزى للخصائص الشخصية لصاحب المؤسسة الصغيرة أو المتوسطة محل الدراسة.

تتفرع من الفرضية الأولى خمس فرضيات فرعية على حسب المتغيرات الديمغرافية لأصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي تمت صياغتها في استمارة الاستبيان وهي: الجنس، السن والمستوى التعليمي، الخبرة في نفس مجال النشاط والحالة الاجتماعية؛ وبهذا يمكن اختبار كل فرضية فرعية على حدا لمعرفة فيما إذا كانت هناك فروق في نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عينة الدراسة تعود لإحدى تصنيفات هذه الخصائص الديمغرافية.

أولاً: اختبار الفرضية الفرعية الأولى

تسعى هذه الفرضية لمعرفة الفروق في نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عينة الدراسة حسب خاصية جنس أصحابها، وتمت صياغتها بشكل الفرضية الصفرية كالتالي:

H_0 : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) في نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تُعزى لجنس صاحب المؤسسة الصغيرة أو المتوسطة محل الدراسة.

الفصل الرابع: عرض وتحليل النتائج الإحصائية لدراسة أثر العوامل الاجتماعية والثقافية في نمو عينة من

المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية برج بوعرييج

وكانت نتائج اختبار هذه الفرضية كالتالي:

الجدول رقم (04، 14): نتائج اختبار الفرضية الفرعية الأولى من الفرضية الأولى للدراسة

الجنس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة t المحسوبة	قيمة sig	الدلالة الإحصائية
ذكر	1.05	0.14	0.654	0.651	غير دالة
أنثى	1.02	0.15			احصائيا

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS لأفراد عينة الدراسة.

يتضمن الجدول أعلاه نتائج اختبار "T-test" لاختبار الفرضية الفرعية الأولى من الفرضية الأولى للدراسة، ويلاحظ من الجدول أن "قيمة t المحسوبة" بلغت 0.654 وهي أصغر من "قيمة t الجدولية" 1.684 عند مستوى المعنوية ($\alpha = 0.05$) وبالنسبة لقيمة مستوى الدلالة الإحصائية فقد بلغت قيمته 0.651 وهي أكبر من قيمة ($\alpha = 0.05$).

يتم قبول فرضية العدم ورفض الفرضية البديلة بناءً على النتائج المتحصل عليها، وهو ما ينص على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) في نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تُعزى لجنس صاحب المؤسسة الصغيرة أو المتوسطة محل الدراسة، أي أنّ نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عينة الدراسة لا يُفسر بجنس أصحابها فسواء أكان صاحب المؤسسة ذكراً أو أنثى ذلك لا يُحدث اختلافاً في الوصول بمؤسساتهم لمرحلة النمو والسعي وراء ذلك، فمؤسسات عينة الدراسة تتميز بما يُمكنها من تحقيق النمو لمؤسساتها بغض النظر عن جنس صاحب المؤسسة حسب توجهات إجابات أفراد عينة الدراسة على متغير نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

ثانياً: اختبار الفرضية الفرعية الثانية

تهدف هذه الفرضية لمعرفة فيما إذا كانت هناك فروق في نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عينة الدراسة تُفسرها خاصية السن لأصحاب هذه المؤسسات، وصيغتها الصفرية كالتالي:

H_0 : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) في نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تُعزى لسن صاحب المؤسسة الصغيرة أو المتوسطة محل الدراسة.

وكانت نتائج تحليل التباين الأحادي "One Way Anova" لاختبار هذه الفرضية كما هي موضحة في

الجدول أدناه:

الفصل الرابع: عرض وتحليل النتائج الإحصائية لدراسة أثر العوامل الاجتماعية والثقافية في نمو عينة من

المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية برج بوعرييج

الجدول رقم (04، 15): نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثانية من الفرضية الأولى للدراسة

السن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة f	قيمة sig	الدلالة الإحصائية
من 20 إلى 30 سنة	1.049	0.135	1.679	0.198	غير دالة
من 31 إلى 40 سنة	1.012	0.136			إحصائياً
أكبر من 40 سنة	1.121	0.194			

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS لأفراد عينة الدراسة.

يُبين الجدول أعلاه نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثانية من الفرضية الأولى للدراسة، والتي تهدف لمعرفة ما إذا كانت هناك فروق في نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب خاصية سن أصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عينة الدراسة، حيث كانت "قيمة f المحسوبة" 1.679 وهي أقل من "قيمة f الجدولية" التي تقدر بـ 3.09 عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$) وقيمة مستوى الدلالة الإحصائية تساوي 0.198 وهي أكبر من مستوى المعنوية ($\alpha = 0.05$)، وبناءً على ذلك تُقبل فرضية العدم وتُرفض الفرضية البديلة وهو ما يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) في نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تُعزى لسن صاحب المؤسسة الصغيرة أو المتوسطة محل الدراسة، وهو ما يعني أن سن صاحب الصغيرة أو المتوسطة محل الدراسة لا يُفسر نمو مؤسسته.

ويمكن تفسير ذلك أن أفراد عينة الدراسة يدركون أهمية ضرورة النمو لمؤسساتهم ويعملون على ذلك حسب إجاباتهم على متغير النمو، وبهذا فإن كل صاحب مؤسسة بغض النظر عن سنه يتطلع لنمو مؤسسته لذا لم تظهر فروق دالة إحصائية تُعزى لمتغير السن.

ثالثاً: اختبار الفرضية الفرعية الثالثة

تهدف الفرضية الفرعية الثالثة من الفرضية الأولى للدراسة لاختبار وجود فروق ذات دلالة إحصائية من عدمها في نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تُعزى للمستوى التعليمي لصاحب المؤسسة الصغيرة أو المتوسطة محل الدراسة، وبهذا جاء نص الفرضية الصفرية كالتالي:

H_0 : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) في نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تُعزى للمستوى التعليمي لصاحب المؤسسة الصغيرة أو المتوسطة محل الدراسة.

تم الاعتماد على تحليل التباين الأحادي "One Way Anova" لاختبار صحة هذه الفرضية، وكانت نتائجه كما هي موضحة في الجدول أدناه:

الفصل الرابع: عرض وتحليل النتائج الإحصائية لدراسة أثر العوامل الاجتماعية والثقافية في نمو عينة من

المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية برج بوعريريج

الجدول رقم (04، 16): نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثالثة من الفرضية الأولى للدراسة

الدلالة الإحصائية	قيمة sig	قيمة f	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المستوى التعليمي
دالة إحصائياً	0.000	18.379	0.015	0.808	دون الثانوي
			0.128	1.034	ثانوي
			0.164	0.970	حامل لشهادة تكوين مهني
			0.081	1.118	حامل لشهادة جامعية

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS لأفراد عينة الدراسة.

يُظهر الجدول أعلاه نتائج تحليل التباين الأحادي "One Way Anova" لاختبار الفروق في نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة محل الدراسة حسب المستوى التعليمي لأصحابها، وقد قدرت "قيمة f المحسوبة" بـ 18.379 بينما قيمتها الجدولية عند مستوى المعنوية 0.05 تقدر بـ 2.65 وجاءت قيمة الدلالة الإحصائية بمستوى 0.000 والتي هي أقل من قيمة مستوى المعنوية ($\alpha = 0.05$)، وبناءً على ذلك تُقبل الفرضية البديلة في غضون رفض فرضية العدم ويتكون نتيجة ذلك وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha = 0.05$) في نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة محل الدراسة تُعزى للمستوى التعليمي لأصحابها. ويمكن توضيح مصدر الفروق في نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب المستويات التعليمية لأصحابها، كما جاء في الجدول التالي:

الجدول رقم (04، 17): نتائج الفروق في الفرضية الفرعية الثالثة من الفرضية الأولى للدراسة

الدلالة الإحصائية	مستوى المعنوية Sig	المستوى التعليمي
غير دالة إحصائياً	0.125	دون الثانوي
	0.004	ثانوي
	0.000	حامل لشهادة تكوين مهني
دالة إحصائياً	0.125	حامل لشهادة جامعية
	0.020	دون الثانوي
	0.013	حامل لشهادة تكوين مهني
غير دالة إحصائياً	0.004	حامل لشهادة جامعية
	0.020	حامل لشهادة جامعية
	0.213	دون الثانوي

الفصل الرابع: عرض وتحليل النتائج الإحصائية لدراسة أثر العوامل الاجتماعية والثقافية في نمو عينة من

المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية برج بوعريريج

دالة إحصائياً	0.000	دون الثانوي	حامل لشهادة جامعية
دالة إحصائياً	0.013	ثانوي	
غير دالة إحصائياً	0.213	حامل لشهادة تكوين مهني	

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS لأفراد عينة الدراسة.

يُظهر الجدول أعلاه نتائج "اختبار LSD" أو "Fisher's Least Significant Difference Test" لمقارنة مجموع المتوسطات، وحسب النتائج فإن الفروق كانت ما بين أصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عينة الدراسة الذين لديهم مستوى دون الثانوي مع كل من حاملي شهادة تكوين مهني وشهادة جامعية حيث قدرت مستويات الدلالة الإحصائية بـ 0.004 و 0.000 على التوالي وهي أقل من مستوى المعنوية ($\alpha = 0.05$) مما يدل على وجود فروق بين أصحاب هذه المستويات من ناحية نمو مؤسساتهم، بالإضافة إلى وجود فروق بين أفراد عينة الدراسة الذين لديهم مستوى ثانوي مع حاملي شهادة التكوين المهني وحاملي شهادة جامعية فقد كانت مستويات الدلالة الإحصائية 0.020 و 0.013 على التوالي وهي أقل من مستوى المعنوية ($\alpha = 0.05$)، والتي تشير إلى وجود فروق بين أصحاب مستوى الثانوي وحاملي شهادة تكوين مهني و بينهم وبين حاملي شهادة جامعية.

تنفق النتائج المتحصل عليها مع الواقع والمنطق فحاملي الشهادات سواء شهادات التكوين المهني أو الشهادات الجامعية تكون تصوراتهم وتوجهاتهم مبنية على قواعد وأسس مدروسة عكس من لديهم مستويات دون ذلك و أيضاً مستويات استيعابهم في حالة تلقي تكوينات في مجال عملهم تكون أفضل، بالإضافة إلى أنّ المستوى التعليمي لصاحب المؤسسة الصغيرة أو المتوسطة كلما ارتفع كلما زاد ذلك من كفاءته في تسيير مؤسسته. وتوجهت معظم إجابات أفراد عينة الدراسة بالإيجاب فيما يخص محور نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، لأن معظمهم حاملي شهادات جامعية بنسبة 53.71% وحاملي شهادة التكوين المهني بنسبة 16.10% من أفراد عينة الدراسة.

رابعاً: اختبار الفرضية الفرعية الرابعة

تهدف هذه الفرضية لمعرفة فيما إذا كانت هناك فروق في نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عينة الدراسة تُفسرها خاصية الحالة الاجتماعية لأصحاب هذه المؤسسات، وصيغتها الصفرية كالآتي:

H_0 : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) في نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تُعزى للحالة الاجتماعية صاحب المؤسسة الصغيرة أو المتوسطة محل الدراسة.

الفصل الرابع: عرض وتحليل النتائج الإحصائية لدراسة أثر العوامل الاجتماعية والثقافية في نمو عينة من

المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية برج بوعرييج

وكانت نتائج تحليل التباين الأحادي "One Way Anova" لاختبار هذه الفرضية كما هي موضحة في

الجدول أدناه:

الجدول رقم (04، 18): نتائج اختبار الفرضية الفرعية الرابعة من الفرضية الأولى للدراسة

الدالة الإحصائية	قيمة sig	قيمة f	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الحالة الاجتماعية
غير دالة	0.141	1.865	0.152	1.039	أعزب
إحصائياً			0.131	1.021	متزوج
			0.164	1.005	مطلق

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS لأفراد عينة الدراسة.

يُبين الجدول أعلاه نتائج اختبار الفرضية الفرعية الرابعة للفرضية الأولى للدراسة والتي تهدف لمعرفة ما إذا كانت هناك فروق في نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب خاصية الحالة الاجتماعية لأصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عينة الدراسة، حيث كانت "قيمة f المحسوبة" 1.865 وهي أقل من "قيمة f الجدولية" التي تقدر بـ 3.09 عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$) وقيمة مستوى الدلالة الإحصائية تساوي 0.141 وهي أكبر من مستوى المعنوية ($\alpha = 0.05$)، وبناءً على ذلك تُقبل فرضية العدم وتُرفض الفرضية البديلة وهو ما يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) في نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تُعزى للحالة الاجتماعية لصاحب المؤسسة الصغيرة أو المتوسطة محل الدراسة، وهو ما يعني أن الحالة الاجتماعية لصاحب الصغيرة أو المتوسطة محل الدراسة لا يُفسر نمو مؤسسته.

ويمكن تفسير ذلك أن أفراد عينة الدراسة يعملون على نمو مؤسساتهم مهما كانت حالتهم الاجتماعية فكلهم يسعون لتوفير حياة مستقرة وجيدة لأنفسهم ولعائلاتهم سواء أكان متزوج أو مطلق أو أعزب يحضر نفسه لحياة عائلية مستقبلية، وبهذا فإن كل صاحب مؤسسة بغض النظر عن حالته الاجتماعية يتطلع لنمو مؤسسته لذا لم تظهر فروق دالة إحصائية تُعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.

خامساً: اختبار الفرضية الفرعية الخامسة

تسعى هذه الفرضية لمعرفة وجود أو عدم وجود فروق في نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة محل الدراسة على حسب خبرة أصحابها في مجال نشاط مؤسساتهم، وكان نص الفرضية الصفرية لهذه الفرضية كالتالي:

H_0 : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) في نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تُعزى لخبرة صاحب المؤسسة الصغيرة أو المتوسطة في مجال نشاط مؤسسته.

الفصل الرابع: عرض وتحليل النتائج الإحصائية لدراسة أثر العوامل الاجتماعية والثقافية في نمو عينة من

المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية برج بوعرييج

ويُظهر الجدول أدناه نتائج تحليل التباين الأحادي "One Way Anova" التي سوف يُعتمد عليها

لاختبار صحة هذه الفرضية من عدمها:

الجدول رقم (04، 19): نتائج اختبار الفرضية الفرعية الخامسة من الفرضية الأولى للدراسة

الدلالة الإحصائية	قيمة sig	قيمة f	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	خبرة صاحب المؤسسة
دالة إحصائياً	0.000	8.354	0.102	1.412	05 سنوات فما أقل
			0.082	1.593	من 06 إلى 10 سنوات
			0.173	1.632	أكثر من 10 سنوات

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS لأفراد عينة الدراسة.

يتبين من نتائج تحليل التباين الأحادي "One Way Anova" أن قيمة f المحسوبة قدرت بـ 8.354 وهي أكبر من "قيمة f الجدولية" عند مستوى معنوية ($\alpha = 0.05$) والتي قدرت بـ 3.09 وقيمة مستوى الدلالة الإحصائية قدرت بـ 0.000 وهي أصغر من مستوى المعنوية ($\alpha = 0.05$)، وبالتالي هذه النتائج تثبت صحة الفرضية البديلة وتُلغى صحة الفرضية الصفرية وهو ما يُشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) في نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تُعزى لخبرة صاحب المؤسسة الصغيرة أو المتوسطة في مجال نشاط مؤسسته.

يُستخلص من النتيجة المتحصل عليها أن هناك فروق في نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة محل الدراسة وذلك حسب خبرة أصحابها في مجال نشاط مؤسستهم، ويمكن توضيح هذه الفروق ومعرفة مصدرها من الجدول التالي:

الجدول رقم (04، 20): نتائج الفروق في الفرضية الفرعية الخامسة من الفرضية الأولى للدراسة

مستوى المعنوية Sig	خبرة صاحب المؤسسة الصغيرة أو المتوسطة في مجال نشاط مؤسسته
0.018	من 06 إلى 10 سنوات
0.000	أكثر من 10 سنوات
0.018	05 سنوات فما أقل
0.345	أكثر من 10 سنوات
0.000	05 سنوات فما أقل
0.345	من 06 إلى 10 سنوات

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS لأفراد عينة الدراسة.

الفصل الرابع: عرض وتحليل النتائج الإحصائية لدراسة أثر العوامل الاجتماعية والثقافية في نمو عينة من

المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية برج بوعرييج

يُوضح الجدول أعلاه الفروق في نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة محل الدراسة حسب خبرة أصحابها في مجال نشاط مؤسستهم، حيث تظهر الفروق بين أصحاب المؤسسات الذين تقل خبرتهم عن 05 سنوات مع كل من أصحاب المؤسسات الذين تتراوح خبرتهم من 06 إلى 10 سنوات وأصحاب المؤسسات الذين تزيد خبرتهم عن 10 سنوات، وهي نتائج تُؤكد العلاقة الطردية بين خبرة صاحب المؤسسة الصغيرة أو المتوسطة في مجال نشاط مؤسسته و نموها.

المطلب الثاني: اختبار الفرضية الثانية للدراسة

تتعلق الفرضية الثانية للدراسة بدراسة أثر العوامل الاجتماعية والثقافية في دعم نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة محل الدراسة، وللتوصل لذلك تم تقسيم هذه الفرضية إلى أربع فرضيات فرعية على حسب أبعاد متغير العوامل الاجتماعية والثقافية واختبار أثر كل بعد في دعم نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة محل الدراسة.

أولاً: اختبار الفرضية الفرعية الأولى

تنص الفرضية الفرعية الأولى للفرضية الثانية للدراسة على وجود أو عدم وجود أثر للثقافة المجتمعية في دعم نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة محل الدراسة، وصيغتها الإحصائية بالفرضية الصفرية تكون كالتالي:

H_0 : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للثقافة المجتمعية في دعم نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة محل الدراسة.

تم استخدام اختبار الانحدار الخطي البسيط لاختبار هذه الفرضية، وكانت نتائج هذا الاختبار كما هي موضحة في الجدول الموالي:

الجدول رقم (04، 21): نتائج اختبار الفرضية الفرعية الأولى من الفرضية الثانية للدراسة

المستوى الدلالة Sig	قيمة فيشر F	معامل التحديد R ²	معامل الارتباط R	معامل الانحدار	الحد الثابت	البعد الأول
0.920	0.100	0.022	0.150	0.009	1.011	الثقافة المجتمعية
معادلة الإنحدار الخطي البسيط للنموذج الأول						
$Y = 1.011 + 0.009 x_{01} + e_{i01}$						

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS لأفراد عينة الدراسة.

يتضح من نتائج اختبار الانحدار الخطي البسيط قيمة معامل الارتباط التي بلغت 0.150 وهي تعبر عن علاقة ارتباط ضعيفة، ومن خلال قيمة معامل التحديد التي بلغت 0.022 يتبين أن الثقافة المجتمعية تفسر ما

الفصل الرابع: عرض وتحليل النتائج الإحصائية لدراسة أثر العوامل الاجتماعية والثقافية في نمو عينة من

المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية برج بوعرييج

نسبته 2.2% فقط من متغير نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتعتبر نسبة ضعيفة، إضافة إلى ذلك "قيمة f المحسوبة" بلغت 0.010 وهي أقل من "قيمة f الجدولة" التي تساوي 3.94 عند مستوى المعنوية ($\alpha = 0.05$)، وتبين أيضاً قيمة مستوى الدلالة الإحصائية بلغ 0.920 وهو أكبر من مستوى المعنوية ($\alpha = 0.05$)، وبناءً على النتائج المحصل عليها فإنه يتم رفض الفرضية البديلة وقبول الفرضية الصفرية التي تُشير إلى عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للثقافة المجتمعية في دعم نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة محل الدراسة.

ويتبين من النتائج أن الحد الثابت المقدر بـ 1.011 يمثل نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة غير المرتبطة بالثقافة المجتمعية، وقيمة معامل الانحدار التي بلغت 0.009 تعبر عن أن زيادة الثقافة المجتمعية بوحدة واحدة تزيد من دعم نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بـ 0.9% وهي قيمة صغيرة جداً.

تنفي النتيجة المتوصل إليها أثر الثقافة المجتمعية في دعم نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة محل الدراسة، وهذا يدل على أن توجه أصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عينة الدراسة حول العوامل المفسرة للثقافة المجتمعية التي تم الاعتماد عليها لقياس هذا البعد ليس له أثر في دعم نمو مؤسساتهم، أي أن التوجه لتوزيع السلطة، قبول عدم التأكد، الجماعية، الذكورية، الرؤية المستقبلية، ضبط النفس، الشمولية، المحايدة، المحدد، التسلسل الزمني، السيطرة الخارجية، الاتصال اللفظي والمسافة القريبة بين الأشخاص في الحياة الاجتماعية مع احترام حدود الآخرين، كلها عوامل لا تؤثر في دعم نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عينة الدراسة.

ويمكن تفسير ذلك بأن أصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عينة الدراسة لا يركزون في أعمالهم على هذه الجوانب بقدر تركيزهم على جوانب أخرى بنظرهم هي الأكثر تأثيراً على نشاطاتهم كالجوانب الاقتصادية (المالية والتسييرية... الخ)، حيث أن آراء بعض أصحاب هذه المؤسسات في السؤال الأخير من استمارة الاستبيان كلها تصب في هذا الجانب أي الاقتصادي فقد عبروا عن الصعوبات الاقتصادية التي قد تكون عائقاً يجد من نمو مؤسساتهم من ناحية التمويل، الضرائب، الحقوق الجمركية، قوانين التصدير... الخ، هذا في غياب تام لأي عوائق ثقافية أو اجتماعية.

ثانياً: اختبار الفرضية الفرعية الثانية

تمثل الفرضية الفرعية الثانية للفرضية الثانية للدراسة في دراسة أثر رأس المال الاجتماعي في دعم نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة محل الدراسة، والتي تنص في صيغة فرضيتها الصفرية على التالي:

H_0 : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لرأس المال الاجتماعي في دعم نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة محل الدراسة.

الفصل الرابع: عرض وتحليل النتائج الإحصائية لدراسة أثر العوامل الاجتماعية والثقافية في نمو عينة من

المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية برج بوعرييج

وكانت نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لاختبار الفرضية الفرعية الثانية للفرضية الرئيسية للدراسة، كما هي موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (04، 22): نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثانية من الفرضية الثانية للدراسة

المستوى الدلالة Sig	قيمة فيشر F	معامل التحديد R ²	معامل الارتباط R	معامل الانحدار	الحد الثابت	البعد الثاني
0.014	0.216	0.621	0.788	0.460	1.987	رأس المال الاجتماعي
معادلة الانحدار الخطي البسيط للنموذج الثاني						
Y = 1.987 + 0.460 x02 + ei02						

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS لأفراد عينة الدراسة.

يُظهر الجدول أعلاه نتائج اختبار الفرضية الخاصة بدراسة أثر رأس المال الاجتماعي في دعم نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة محل الدراسة، حيث يتضح التأثير بين رأس المال الاجتماعي و دعم نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة محل الدراسة بنسبة 62.10% كما يتضح أن هناك علاقة ارتباط قوية بين المتغيرين من خلال قيمة معامل الارتباط التي بلغت 0.788، ومن خلال "قيمة f المحسوبة" تقل عن "قيمة f الجدولية" المقدرة بـ 3.94 عند مستوى المعنوية ($\alpha = 0.05$) وكذا قيمة مستوى الدلالة الإحصائية المتحصل عليه التي بلغت 0.014 فإنه يتم رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة التي تدل على وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) $\alpha \leq$ لرأس المال الاجتماعي في دعم نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة محل الدراسة.

ويتبين من النتائج أن الحد الثابت المقدر بـ 1.987 يمثل نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة غير المرتبطة بدعم رأس المال الاجتماعي، وقيمة معامل الانحدار التي بلغت 0.460 تعبر عن أن زيادة رأس المال الاجتماعي بوحدة واحدة تزيد من دعم نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بـ 46%. وهي قيمة جيدة نوعاً ما.

تُبين هذه النتيجة تأثير رأس المال الاجتماعي في دعم نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة محل الدراسة، هذا التأثير الظاهر من خلال توفر الثقة بوجود عنصري الاعتمادية والمشاركة وكذا توفر شبكة العلاقات سواء الرسمية أي تلك التي توفرها الدولة أو غير الرسمية من العائلة والأصدقاء لأصحاب عينة الدراسة.

ثالثاً: اختبار الفرضية الفرعية الثالثة

تتلم هذه الفرضية بدراسة أثر رأس المال الثقافي في دعم نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ويُطرح نصها حسب الفرضية الإحصائية الصفرية على الشكل التالي:

الفصل الرابع: عرض وتحليل النتائج الإحصائية لدراسة أثر العوامل الاجتماعية والثقافية في نمو عينة من

المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية برج بوعرييج

H_0 : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لرأس المال الثقافي في دعم نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة محل الدراسة

تم اختبار هذه الفرضية بتحليل الانحدار الخطي البسيط، والذي كانت نتائجه كما هي موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (04، 23): نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثالثة من الفرضية الثانية للدراسة

المستوى الدلالة Sig	قيمة فيشر F	معامل التحديد R ²	معامل الارتباط R	معامل الانحدار	الحد الثابت	البعد الثالث
0.005	8.783	0.587	0.766	0.433	1.356	رأس المال الثقافي
معادلة الانحدار الخطي البسيط للنموذج الثالث						
Y = 1.356 + 0.501 X₀₃ + e_{i03}						

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS لأفراد عينة الدراسة.

يتضح من الجدول أعلاه أن هناك ارتباط قوي بين رأس المال الثقافي و دعم نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عينة الدراسة من خلال قيمة معامل الارتباط التي بلغت 0.766، وأن رأس المال الثقافي يُفسر دعم نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة محل الدراسة بما نسبته 58.7% وهي نسبة معتبرة تدل على تأثير رأس المال الثقافي في دعم نمو المؤسسات عينة الدراسة، كما أن "قيمة f المحسوبة" الموضحة في الجدول أعلاه والتي قيمتها 8.783 هي أكبر من "قيمة f الجدولية" البالغة 3.94 عند مستوى المعنوية ($\alpha = 0.05$) وأيضاً قيمة مستوى الدلالة الإحصائية 0.005 هو أقل من مستوى المعنوية ($\alpha = 0.05$)، وبالتالي ونظراً للنتائج المتحصل عليها يتم قبول الفرضية البديلة ورفض فرضية العدم وهو ما يُشير إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية لرأس المال الثقافي في دعم نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عينة الدراسة.

ويتبين من النتائج أن الحد الثابت المقدر بـ 1.365 يمثل نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة غير المرتبطة برأس المال الثقافي، وقيمة معامل الانحدار التي بلغت 0.501 تعبر عن أن زيادة رأس المال الثقافي بوحدة واحدة تزيد من دعم نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بـ 50.1% وهي قيمة جيدة.

يؤثر توفر رأس مال ثقافي حسب العوامل التي تم قياس هذا البعد بها لدى أصحاب عينة الدراسة في دعم نمو مؤسساتهم الصغيرة والمتوسطة، حيث أن لعوامل رأس المال الثقافي الموروث سواء من العائلة كالتربية أو من المرجعية الدينية التي أكدت إجاباتهم التمسك بها وكذا المكتسب كحجهم للاطلاع والاستكشاف و الخبرة في النشاط والتخصص الدراسي، وبالنسبة للعاملين الأخيرين فإن نتائج فرضيتي الفروق الخاصة بهما في المطلب السابق تؤكد

الفصل الرابع: عرض وتحليل النتائج الإحصائية لدراسة أثر العوامل الاجتماعية والثقافية في نمو عينة من

المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية برج بوعريريج

صحة اختبار هذه الفرضية بوجود أثر لرأس المال الثقافي في دعم نمو مؤسسات عينة الدراسة، حيث أن هناك فرق في نمو المؤسسات بين أصحابها من حاملي الشهادات الجامعية والتكوين المهني (الذين يمثلون 69.81% من عينة الدراسة) ومن لديهم مستويات أقل مما يُثمن دور التعليم والخبرة في دعم نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عينة الدراسة، وبالإجماع فإن كل عوامل رأس المال الثقافي تؤثر بالإيجاب على تطوير ذهنية الفرد والرفع من كفاءته وهو ما ينعكس على مؤسسته التي يسعى كصاحبها لنموها واستمرارها ببذل كل ما يملكه من قدرات فكرية وتطبيقية.

رابعاً: اختبار الفرضية الفرعية الرابعة

تسعى الفرضية الفرعية الرابعة لمعرفة ما إذا كان هناك أثر للثقافة المقاولاتية في دعم نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة محل الدراسة، وجاءت صيغة الفرضية الإحصائية الصفرية المعبرة على ذلك كالتالي:

H_0 : لا يوجد أثر ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للثقافة المقاولاتية في دعم نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة محل الدراسة.

تمت معالجة اختبار هذه الفرضية باستعمال تحليل الانحدار الخطي البسيط، والذي كانت نتائجه كما هي مبينة في الجدول الموالي:

الجدول رقم (04، 24): نتائج اختبار الفرضية الفرعية الرابعة من الفرضية الثانية للدراسة

المستوى الدلالة Sig	قيمة فيشر F	معامل التحديد R ²	معامل الارتباط R	معامل الانحدار	الحد الثابت	البعد الرابع
0.001	12.320	0.732	0.856	0.566	1.382	الثقافة المقاولاتية
معادلة الانحدار الخطي البسيط للنموذج الرابع						
$Y = 1.382 + 0.566 X_{04} + e_{i04}$						

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS لأفراد عينة الدراسة.

يُبين الجدول أعلاه أن هناك علاقة ارتباط قوية بين الثقافة المقاولاتية و دعم نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة محل الدراسة وهذا ما تدل عليه قيمة معامل الارتباط البالغة 0.856، بينما بلغت قيمة معامل التحديد 0.732 والتي تعني أن الثقافة المقاولاتية تُفسر نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة محل الدراسة بنسبة 73.2%، في حين كانت قيمة f المحسوبة 12.320 وهي أكبر من قيمتها الجدولية التي قدرت بـ 3.94 وتظهر أيضاً قيمة مستوى الدلالة الإحصائية بـ 0.001 وهي أقل من قيمة مستوى المعنوية ($\alpha = 0.05$)، تُشير هذه النتائج إلى وجود أثر

الفصل الرابع: عرض وتحليل النتائج الإحصائية لدراسة أثر العوامل الاجتماعية والثقافية في نمو عينة من

المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية برج بوعرييج

لثقافة المقاولاتية في دعم نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة محل الدراسة حيث النتائج المتوصل إليها تدل على رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة التي تنص على وجود هذا الأثر.

ويتبين من النتائج أن الحد الثابت المقدر بـ 1.382 يمثل دعم نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة غير المرتبطة بالثقافة المقاولاتية، وقيمة معامل الانحدار التي بلغت 0.566 تعبر عن أن زيادة الثقافة المقاولاتية بوحدة واحدة تزيد من نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بـ 56.60% وهي قيمة جيدة.

تساعد النتيجة المتوصل إليها على إثبات الدور المهم للثقافة المقاولاتية في شخص كل صاحب مؤسسة صغيرة أو متوسطة، فتوفر الخصائص المكتسبة من الثقافة المقاولاتية لدى أصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عينة الدراسة المعبر عنها بالاستقلالية، المخاطرة، استغلال الفرص، الإبداع، الإيمان بالنجاح، التحدي، تقبل الفشل، الثقة بالنفس لها تأثير في دعم نمو مؤسساتهم وتطويرها نحو الريادة.

خامساً: تحليل نتائج الانحدار الخطي المتعدد للفرضية الثانية للدراسة

تهدف الفرضية الرئيسية الثانية وهي الفرضية الرئيسية للدراسة ككل لمعرفة وجود أو عدم وجود أثر للعوامل الاجتماعية والثقافية التي اعتمادها في الدراسة على نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة محل الدراسة، والتي يتم اختبارها في هذا المطلب من خلال تحليل الانحدار المتعدد وتحليلها بالاعتماد على النتائج المتحصل عليها.

وتنص الفرضية الصفرية أو فرضية العدم المعبرة عن هذه الفرضية على التالي:

H_0 : لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للعوامل الاجتماعية والثقافية في نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة محل الدراسة.

يمثل الجدول التالي نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد لدراسة الأثر الخاصة بالعوامل الاجتماعية والثقافية كمتغير مستقل ونمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كمتغير تابع:

الجدول رقم (04،25): نتائج الانحدار الخطي المتعدد للفرضية الثانية للدراسة

المتغير المستقل	الحد الثابت	معامل الانحدار	معامل الارتباط	معامل التحديد	قيمة فيشر	مستوى الدلالة
			R	R²	F	Sig
الثقافة المجتمعية	1.362	0.066	0.643	0.413	4.588	0.003
رأس المال الاجتماعي		0.421				
رأس المال الثقافي		0.514				

الفصل الرابع: عرض وتحليل النتائج الإحصائية لدراسة أثر العوامل الاجتماعية والثقافية في نمو عينة من

المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية برج بوعرييج

				0.620		الثقافة المقاولاتية
معادلة الانحدار الخطي المتعدد للنموذج الكلي						
$Y = 1.362 + 0.066 x_{01} + 0.421 x_{02} + 0.514 x_{03} + 0.620 x_{04} + \sum_{i=1}^4 e_i$						

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS لأفراد عينة الدراسة.

يتضح من الجدول أعلاه أن قيمة معامل الارتباط بلغت 0.543 والتي تعبر عن علاقة ارتباط قوية نوعاً ما، ومن خلال قيمة معامل التحديد يتبين أن العوامل الاجتماعية والثقافية تفسر ما نسبته 41.30% من نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة محل الدراسة، وبالنظر لـ "قيمة f المحسوبة" التي تساوي 4.588 والتي تعتبر أكبر من قيمتها الجدولية البالغة 2.46 عند مستوى المعنوية ($\alpha = 0.05$) وكذا قيمة مستوى الدلالة الإحصائية التي بلغت 0.003 وهي أقل من مستوى المعنوية ($\alpha = 0.05$)، فإنه وحسب قاعدة القرار المعتمدة لاختبار صحة الفرضيات يتم قبول الفرضية البديلة ورفض فرضية العدم مما يُشير إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للعوامل الاجتماعية والثقافية في دعم نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة محل الدراسة.

ويتبين من النتائج أن الحد الثابت المقدر بـ 1.362 يمثل نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المستقل عن العوامل الاجتماعية والثقافية، وقيم معامل الانحدار التي بلغت 0.066، 0.421، 0.514، 0.620 تعبر عن أن زيادة كل من الثقافة المجتمعية، رأس المال الاجتماعي، رأس المال الثقافي والثقافة المقاولاتية على التوالي بوحدة واحدة تزيد من دعم نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بـ 6.60%، 42.10%، 51.40%، 62% بالتتابع.

أبرزت النتيجة المتوصل إليها وجود أثر للعوامل الاجتماعية والثقافية المدروسة في دعم نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة محل الدراسة، وهي نتيجة تعكس الدور المهم للعوامل الاجتماعية والثقافية خاصة توفر كل من رأس المال الاجتماعي ورأس المال الثقافي وكذا الثقافة المقاولاتية في دعم نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة محل الدراسة، فهي تساهم في رفع مؤهلات صاحب المؤسسة و قدراته للوصول لهدف نمو مؤسسته والسير على ذلك لضمان استمراريتها.

الفصل الرابع: عرض وتحليل النتائج الإحصائية لدراسة أثر العوامل الاجتماعية والثقافية في نمو عينة من

المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية برج بوعريريج

خلاصة:

يُفسر عرض نتائج إجابات عينة الدراسة وتحليلها، أن أصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة محل الدراسة لولاية برج بوعريريج تتسم بتوجه معين اتجاه العوامل الاجتماعية والثقافية التي تم اعتمادها للتعبير عن المتغير المستقل لهذه الدراسة، وأن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عينة الدراسة لها خصائص وتوفر فيها متطلبات النمو كمرحلة مهمة في دورة حياتها، وشخصية أصحابها تتوافق مع المميزات والتوجهات الهادفة للنمو كقرار استراتيجي يزيد من قيمة المؤسسة ويضمن تطورها.

ويُستنتج من خلال اختبار صحة الفرضية الأولى للدراسة أنه لا يحدث تباين في نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة محل الدراسة يُفسر بالخصائص الشخصية لأصحابها عدا المستوى التعليمي، وباختبار صحة الفرضية الثانية للدراسة الخاصة بدراسة أثر العوامل الاجتماعية والثقافية في دعم نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة محل الدراسة، من خلال التوجهات الثقافية والاجتماعية المتحصل عليها لأصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عينة الدراسة وكذا توفر المتطلبات الضرورية للنمو في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة محل الدراسة، تم التوصل إلى أن كل فرضياتها الفرعية محققة عدا الفرضية المتعلقة بالثقافة المجتمعية مما يفسر عدم وجود تأثير للثقافة المجتمعية في دعم نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة محل الدراسة، في حين أن نمو المؤسسات عينة الدراسة يُدعم بكل من رأس المال الاجتماعي والثقافي والثقافة المقاولاتية كعوامل اجتماعية وثقافية، مما أثبت صحة الفرضية الثانية للدراسة بوجود تأثير للعوامل الاجتماعية والثقافية في دعم نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لولاية برج بوعريريج.

الخاتمة

الخاتمة

الخاتمة:

يكتسي موضوع نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أهمية كبيرة تكمن في أن نجاح المؤسسة ونموها يؤدي إلى النجاح الاجتماعي والاقتصادي، وبهذا فقد تعددت وجهات النظر في موضوع نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بتعدد الدراسات التي تناولته والمحددات التي تحكمه، لكن تنحصر هذه المساهمة فيما يخص دراسة المحددات المرتبطة بالعوامل الاجتماعية والثقافية في دعم هذا النمو لصعوبة قياسها وفهم التفكير الفردي في ظل ظروف اجتماعية وثقافية متباينة.

وتعتبر نتائج هذه الدراسة كمحاولة لتسليط الضوء على ما يلعبه المجتمع والثقافة من دور في دعم نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من خلال جملة من المؤثرات التي تمت صياغتها في أربعة عوامل أولها الثقافة المجتمعية التي صيغت من النماذج النظرية الثلاث لكل من "Geert Hofstede"، "Trompenaars"، "Edward T.Hall"، والعوامل الثلاث المتبقية فتمثل البنية الاجتماعية والثقافية لصاحب المؤسسة الصغيرة والمتوسطة التي يستمدّها أيضاً من محيطه الاجتماعي والثقافي وتمثلت في كل من رأس المال الاجتماعي والثقافي والثقافة المقاولاتية، هذه الأخيرة التي أصبح من خلالها موضوع إنشاء وتطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة يحظى باهتمام واسع في الحياة الاقتصادية لجميع المجتمعات لما تبعته من أفكار شخصية مبدعة تتجسد على أرض الواقع.

وقد خلصت هذه الدراسة بمجموعة من الاستنتاجات التي يمكن سردها في التالي:

أولاً: تمتلك المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عينة الدراسة خصائص ومتطلبات تمكنها من النمو والتقدم وكذا شخصيات أصحابها يتوفرون على ما يؤهلهم لذلك، حيث:

- 1- تشهد زيادات في المعايير الكمية المحدد لحجم مؤسساتهم كرقم الأعمال، عدد العمال... الخ، وتتناسب أعمارها مع إعطاء الأولوية لهدف النمو، حيث كلما قل عمر المؤسسة كلما زاد سعيها لتحقيق النمو والتطور، إضافة إلى ذلك فهي تعتمد على هيكل تنظيمي ووظائفي يحدد المهام الرسمية لكل موظف، كما أن لهم قدرة مالية لتمويل احتياجاتهم المالية؛
- 2- امتلاك حصة سائدة في السوق المستهدف، توفر القدرة التنافسية وإمكانية التميز على المنافسين، السعي للأداء الأمثل، المرونة في التغيير، السعي للإبداع خاصة في الإنتاج وحرص على استخدام تكنولوجيات الإعلام والاتصال؛
- 3- يمتلكون مهارات سلوكية وفنية، وبنسب أقل منهم من لديه مهارات وظيفية وتحليلية تمكنهم من تسيير مؤسساتهم، ولغالبيتهم توجه استراتيجي للاستمرارية بدرجة أولى فالاستقلالية فالنمو.

الخاتمة

ثانيًا: أثبتت هذه الدراسة من خلال اختبار فرضياتها أن ما يؤثر في دعم نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من العوامل الاجتماعية والثقافية التي تمت صياغتها لهذه الدراسة التالي ذكرها:

- 1- توجد لديهم ثقة في بعض الأشخاص من حولهم، مما يفسر توفر الدعم الاجتماعي من الأشخاص المحيطين بهم
- 2- يثمنون دور شبكة العلاقات سواء الرسمية أو غير الرسمية في مساعدتهم لتسهيل مختلف المهام والتغلب على المشاكل التي قد تعترضهم.
- 3- يتشبثون بالقيم الدينية في سلوكياتهم ويعتبرونها مساهمًا معنويًا مهمًا في تسهيل مهامهم
- 4- يقومون بتزكية دور العائلة في ما توصلوا إليه بما قدموه من دعم مادي ومعنوي وروحي من أجل تعليمهم وترقية قدراتهم وانتهاجهم الطريق الصحيح في مختلف محطات حياتهم.
- 5- يؤمنون بأن التوجه الدراسي والمؤهلات العلمية والخبرات المتراكمة وكذا السعي للاطلاع والاستكشاف تؤثر بالإيجاب على اختياراتهم وتدعم قراراتهم.
- 6- تدخل الثقافة المقاولاتية في البنية الثقافية لأصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بكل خصائصها المميزة لمن يمتلكها، والتي من بينها الاستقلالية، المخاطرة، استغلال الفرص، الإبداع، الإيمان بالنجاح، التحدي، تقبل الفشل و الثقة بالنفس.. الخ.

ثالثًا: وقد تم استخلاص توجه أفراد عينة الدراسة حول أبعاد الثقافة المجتمعية التي أثبت اختبار الفرضية الخاصة بها أنها لا تؤثر في دعم نمو المؤسسات عينة الدراسة، ويمكن إيجاز هذا التوجه لأصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عينة الدراسة في أنهم:

- 1- يجذبون توزيع القوة على مختلف المستويات مما يساعد على نشر الديمقراطية والمشاركة في اتخاذ القرارات.
- 2- يميلون إلى المغامرة حتى في حالات عدم اليقين، وهو ما يبين اتسامهم بخاصية المخاطرة التي يجب أن تتوفر في كل مبادر بإنشاء مؤسسته الخاصة لأن المحيط الاقتصادي غير واضح ونتائجه غير متوقعة المقاصد ومحفوفة بالمخاطر في شتى القطاعات الاقتصادية.
- 3- يشجعون العمل كفريق مما يبرز تشبثهم بقيم التعاون في ظل الجماعة
- 4- يهيمن عليهم التوجه الذكوري في مختلف الممارسات العملية.
- 5- يركزون على المدى البعيد والتخطيط للمستقبل أكثر من اهتمامهم بالحاضر وتفادي التفكير في الماضي، لأن التخطيط للمستقبل هو خارطة الطريق للاستمرار والنمو.
- 6- يُظهرون تعاطفهم مع يعملون معهم لإضفاء التحفيز أكثر على العمل والراحة مما يزيد من الإنتاجية.

الخاتمة

7- يحاولون عدم الإسهاب في تعاملاتهم بكثرة الكلام دون فائدة وعدم إعطاء الأمور أكثر مما تحتاجه من جهد ووقت.

8- يشجعون باكتساب ما يُطمح إليه بالأحقية لا بالأساليب التي تنسبه إليهم بطرق غير شرعية.

9- يقومون بأعمالهم بالتزامن مما يكسبهم استغلال أمثل للوقت

10- يعملون في مؤسساتهم على أساس ما تمليه عليهم ظروف البيئة الخارجية من منافسين، مستهلكين، قوانين... الخ.

11- يغلب السياق اللفظي في اتصالاتهم وتواصلهم مما يضمن سهولة فهم المعلومة وسرعة وصولها.

12- يهتمون بالتقارب الاجتماعي في ظل احترام الحدود الشخصية لكل فرد داخل المجتمع.

ويرجع عدم تأثر دعم النمو في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لولاية برج بوعرييج بهذه العوامل إلى أن هذه التوجهات سالفة الذكر على الرغم من إيجابيتها إلا أنها تبقى ذاتية في شخصية صاحب المؤسسة الصغيرة وتحدد تعاملاته في الغالب لكن تبقى هناك حالات تعكس ذلك، حيث يمكن أن يُغير هذه التعاملات صاحب المؤسسة الصغيرة أو المتوسطة بحسب الموقف الذي يجد نفسه فيه، فقد يتخذ قرارات بنفسه دون الرجوع لمن يعملون معه مما يُلغي توزيع السلطة ويُصبح اتخاذ القرار في هذه الحالة مركزياً، كذلك سيطرة الظروف الخارجية فهناك حالات أين تسيطر الظروف الداخلية في المؤسسة كالموارد المادية والبشرية بتحكمها في الإنتاج... الخ وكذا الحال لبقية العوامل؛ فطبيعة سلوك الفرد تتغير بحسب المواقف وهو ما يعكس صعوبة قياسه ومعرفة درجة تأثيره.

ويستخلص في الأخير أن البنية الاجتماعية والثقافية بتوفر رأس المال الاجتماعي كعامل متراكم بالثقة وشبكة العلاقات ورأس المال الثقافي المستمد من التنشئة الاجتماعية والتعليم والخبرة المهنية، وكذا الثقافة المقاولاتية المجسدة والمكتسبة بروح وتعليم المقاول صاحب المؤسسة الصغيرة أو المتوسطة، هي ما يُدعم ويزكي متطلبات نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لولاية برج بوعرييج كعوامل اجتماعية وثقافية.

قائمة المراجع

المراجع باللغة العربية:

أولاً: الكتب

- 1- ابن منظور، أبو فضل جمال الدين، لسان العرب، الجزء التاسع، دار صادر للطباعة والنشر والتوزيع، بيروت، 1997.
- 2- الحسيني فلاح، إدارة المشروعات الصغيرة (مدخل استراتيجي للمنافسة والتميز)، دار الشروق للنشر والتوزيع، غزة، 2006.
- 3- الخفاجي نعمة عباس، الإدارة الاستراتيجية (المدخل والمفاهيم والعمليات)، الطبعة الأولى، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2004.
- 4- السويدي محمد، مفاهيم الاجتماع الثقافي ومصطلحاته، الطبعة الأولى، المؤسسة الوطنية للكتاب (الدار التونسية)، تونس، 1991.
- 5- الطبقجلي محمود ندم، التواصل الثقافي في الأعمال الدولية، دار غيداء للنشر والتوزيع، عمان، 2012.
- 6- العارف نادية، الإدارة الاستراتيجية، الدار الجامعية، القاهرة، 2000.
- 7- العامري صالح مهدي محسن، الغالي طاهر محسن منصور، الإدارة والأعمال، الطبعة الثانية، دار وائل للنشر والتوزيع، 2008.
- 8- القطاعين أحمد، التخطيط الاستراتيجي والإدارة الاستراتيجية، دار مجدلاوي، عمان، 1996.
- 9- إليوت ت س، ترجمة شكري محمد عياد، ملاحظات نحو تعريف الثقافة، مكتبة الأسرة، مصر، 2001.
- 10- بدوي أحمد زكي، مصطلحات العلوم الاجتماعية (إنجليزي، عربي)، مكتبة لبنان، بيروت، 1978.
- 11- بشارت هيا جميل، التمويل المصرفي الإسلامي للمشروعات الصغيرة والمتوسطة، الطبعة الأولى، دار النفائس للنشر والتوزيع، 2008.
- 12- بشير محمد، الثقافة والتسيير في الجزائر (بحث في تفاعل الثقافة التقليدية والثقافة الصناعية)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2007.
- 13- بن حبتور عبد العزيز صالح، الإدارة الاستراتيجية (إدارة جديدة في عالم متغير)، الطبعة الأولى، دار الميسرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، 2004.
- 14- بن نبي مالك، ترجمة بركة بسام و شعيو أحمد، مشكلة الأفكار في العالم الإسلامي، الطبعة الأولى، دار الفكر، دمشق، 1992.
- 15- دراكر بيتر، ممارسة الإدارة، الطبعة الأولى، مكتبة جرير، 2013.

- 16- عساف أحمد عارف وآخرون، الأصول العلمية والعملية لإدارة المشاريع الصغيرة والمتوسطة، الطبعة الأولى، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2012.
- 17- عنبه هالة محمد لبيب، إدارة المشروعات الصغيرة في الوطن العربي، الطبعة الأولى، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، 2002. لبيب طاهر، سوسولوجيا الثقافة، الطبعة الخامسة، دار محمد علي المحامي، تونس.
- 18- عوض محمد أحمد، الإدارة الاستراتيجية (الأصول والأسس العلمية)، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2001.
- 19- غيدنز أنتوني ، ترجمة الصياغ فايز، علم الاجتماع، الطبعة الأولى، المنظمة العربية للترجمة، لبنان، 2005.
- 20- فوكوياما فرانسيس، رأس المال الاجتماعي والاقتصاد العالمي، مركز الإمارات للدراسات والبحوث، أبو ظبي، بدون سنة نشر.
- 21- لعسالي بولرباح، تسيير المؤسسة مبادئ ومفاهيم، 2008.
- 22- ماكس ويبر ، ترجمة مقلد محمد علي ، الأخلاق البروتستانتية وروح الرأسمالية، مركز الإنماء القومي، لبنان.
- 23- ماهر احمد، السلوك التنظيمي دخل بناء المهارات، الدار الجامعية ، الإسكندرية، 2003.
- 24- ياسين سعد غالب، الإدارة الإستراتيجية، الطبعة الثانية، دار اليازوري، الأردن، 1998.

ثانياً: المقالات العلمية

- 25- الدواوي الشيخ، تحليل الأسس النظرية لمفهوم الأداء، العدد 07، مجلة الباحث، جامعة ورقلة، الجزائر، 2010.
- 26- إنجي محمد عبد الحميد، دور المجتمع المدني في تكوين رأس المال الاجتماعي (دراسة حالة للجمعيات الأهلية في مصر)، العدد الأول، سلسلة أبحاث ودراسات، المركز المصري للحقوق الاقتصادية والاجتماعية.
- 27- بغداد كرنالي، دور الإبداع في رفع القدرة التنافسية للمؤسسات (حالة المؤسسات الجزائرية)، العدد 02، مجلة البحوث الاقتصادية والمالية، 2014.
- 28- بن ساسي إلياس، محاولة ضبط مفهومي النمو الداخلي والنمو الخارجي للمؤسسة كمنطق للمفاضلة بينهما، مجلة الباحث، العدد 06، جامعة ورقلة، الجزائر، 2008.
- 29- تيسير زاهر، زكريا سلامة، أثر الثقافة في ثقة الموظفين بإدارة المؤسسات التعليمية في سوريا، المجلد 30، العدد الأول ، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، 2014.

- 30- شادلي شوقي، أثر حجم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في درجة تبنيتها لتكنولوجيات المعلومات والاتصال، العدد 07، مجلة الباحث، جامعة ورقلة، الجزائر، 2010.
- 31- عرايش زينة، ثابتي الحبيب، الريادة والمسؤولية الاجتماعية من المنظور الإسلامي (دراسة حالة المؤسسات الجزائرية)، العدد 09، مجلة الحجاز العالمية المحكمة للدراسات الإسلامية والعربية، 2014.
- ثالثًا: الرسائل العلمية
- 32- بربيش السعيد، تقييم تجربة الاقتصاد الموجه والإصلاحات الاقتصادية ودور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التنمية (واقع وآفاق حالة الجزائر)، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، جامعة عنابة، الجزائر، 2004.
- 33- بن ساسي إلياس، تمويل احتياجات النمو الداخلي للمؤسسة (دراسة المؤسسة الوطنية للتنقيب ENAFOR)، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير، جامعة ورقلة، الجزائر، 2002/2003.
- 34- دادن عبد الوهاب، دراسة تحليلية للمنطق المالي لنمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية (نحو بناء نموذج لترشيد القرارات المالية)، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، جامعة الجزائر، الجزائر، 2007/2008.
- 35- دحماني زهيرة، الثقافة التنظيمية ونمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (دراسة حالات من المؤسسات الجزائرية)، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير، جامعة بومرداس، 2009/2010.
- 36- صالحى سلمى، إمكانية تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عن طريق التأهيل (دراسة مقارنة حالة المؤسسات المغربية والتونسية والجزائرية)، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، المدرسة العليا للتجارة، الجزائر، 2014/2015.
- 37- عباوي الزهرة، المسارات الاجتماعية والثقافية للمرأة المقاولة وعلاقتها باختيار النشاط الاجتماعي (دراسة ميدانية لعينة من المؤسسات المصغرة بولاية سطيف)، مذكرة تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير، قسم علم الاجتماع، جامعة سطيف 02، الجزائر، 2014/2015.
- 38- عدمان رقية، المرأة المقاولة وتحديات النسق الاجتماعي (دراسة ميدانية لعينة من النساء المقاولات)، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير، جامعة الجزائر، الجزائر، 2007/2008.

- 39- كروبوش محمد، إستراتيجية نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (هل يمكن اعتبار المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الصينية كنموذج لمثلتها الجزائرية؟)، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، جامعة تلمسان، الجزائر، 2013/2014.
- 40- لخلف عثمان، واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وسبل دعمها وتنميتها (دراسة حالة الجزائر)، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، جامعة الجزائر، الجزائر، 2003/2004.
- 41- لهواري سعيد، محددات نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (دراسة نظرية وتطبيقية)، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير، جامعة بومرداس، الجزائر، 2006/2007.
- 42- مدخل خالد، التأهيل كآلية لتطوير تنافسية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (دراسة حالة الجزائر 2005/2010)، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير، جامعة الجزائر 03، الجزائر، 2011/2012.
- 43- مناصرية ميمونة، هوية المجتمع الجزائري في مواجهة العولمة (من منظور أساتذة جامعة بسكرة)، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، جامعة بسكرة، الجزائر، 2011/2012.
- 44- صندرة سايب، المقاولية واستراتيجية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر (دراسة مقارنة بين ولايات قسنطينة وميلة وجيجل)، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، جامعة قسنطينة 02، الجزائر، 2014.

رابعاً: المداخلات العلمية

- 45- براهيم نوال، السيرورة المقاولاتية من توليد الأفكار إلى مخطط الأعمال، مداخلة ضمن الأيام العلمية الدولية حول المقاولاتية فرص وحدود مخطط الأعمال (الفكرة الإعداد والتنفيذ)، جامعة بسكرة، الجزائر، 2012.
- 46- بن نبي مالك، ترجمة عبد الصبور شاهين، ميلاد مجتمع (شبكة العلاقات الاجتماعية)، ندوة مالك بن نبي، لبنان، 1974.
- 47- خذري توفيق، بن الطاهر حسين، المقاول كخيار فعال لنجاح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية، مداخلة ضمن الملتقى الوطني حول واقع وآفاق النظام المحاسبي والمالي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، جامعة الوادي، الجزائر، 2013.
- 48- سلامي منيرة، التوجه المقاولاتي للشباب في الجزائر (بين متطلبات الثقافة وضرورة المرافقة)، مداخلة ضمن ملتقى استراتيجيات التنظيم ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، جامعة ورقلة، الجزائر، 2012.

- 49- صقر محمد فتحي، واقع المشروعات الصغيرة والمتوسطة وأهميتها الاقتصادية، ندوة حول المشروعات الصغيرة والمتوسطة في الوطن العربي (الإشكاليات وآفاق التنمية)، القاهرة، 2004.
- 50- قوجيل محمد، دور التعليم في ترقية الروح المقاولاتية، مداخلة ضمن الملتقى الدولي الأول حول المقاولاتية (التكوين وفرص الأعمال)، جامعة بسكرة، الجزائر، 2010.
- 51- ماضي بلقاسم، حفيفي عيبر، ثقافة المؤسسة والمقاولاتية، مداخلة ضمن الملتقى الدولي الأول حول المقاولاتية (التكوين وفرص الأعمال)، جامعة بسكرة، الجزائر، 2010.
- 52- مزهودة عبد المليك، المقاربة الإستراتيجية للأداء مفهوماً وقياساً، المؤتمر العلمي الدولي حول الأداء المتميز للمنظمات والحكومات، جامعة ورقلة، الجزائر، 2005.
- 53- يعقوبي محمد، مكانة وواقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية، مداخلة ضمن الملتقى الدولي حول متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية، جامعة الشلف، الجزائر، 2006.

خامساً: المنشورات العلمية

- 54- المركز الموريتاني لتحليل السياسات، دراسة حول تطوير المقاولاتية في موريتانيا، موريتانيا، 2013.
- 55- زعيمي مراد، مؤسسات التنشئة الاجتماعية، منشورات جامعة باجي مختار، عنابة، الجزائر، 2006.
- 56- نتائج بحث اليونيسكو ومنظمة العمل الدولية، نحو ثقافة للريادة في القرن الواحد والعشرين، الطبعة العربية الأولى، بيروت، 2010.

سادساً: القوانين والمراسيم التنفيذية

- 57- المادة 38، القانون 02/ 17، الجريدة الرسمية، العدد 02، 2017.
- 58- المادة 05، القانون 02/ 17، الجريدة الرسمية، العدد 02، 2017.
- 59- المواد 8، 9، 10، القانون 02/ 17، الجريدة الرسمية، العدد 02، 2017.

سابعاً: المواقع الالكترونية

- 60- أحمد سالم ولد عابدين، نظرية الممارسة عند بيير بورديو، على الموقع التالي:

www.aranthropos.com

- 61- Bateman S.Thomas, Snell A. Scott, **Management: Leading and Collaboration in Competitive World**, 7th ed , Inc Mc Graw- Hill Books, New York, 2007.
- 62- Bienaymé Alain, **la croissance des entreprises: analyse, dynamique, des fonctions de la forme**, bordes, 1971.
- 63- Boudon. R ,Chamboredon .J.C, **Dictionnaire de sociologie**, Larousse, Paris, 2005.
- 64- Bourdieu Pierre, **Le capital social (notes provisoires in / Le capitale social)** , Edition la Découverte, Paris, 2006.
- 65- Durieux Florence, **Management de l'innovation, Une approche évolutionniste**, Vuibert Edition, 2000.
- 66- Fayolle Alain, **Entrepreneuriat**, Donud, Paris, 2004.
- 67- Fayolle Alain, **le métier de créateur d'entreprise**, éditions d'organisation, 2003.
- 68- Frank janssen, **entreprendre (une introduction à l'entrepreneuriat)**, 1^{ère} édition, édition de boeck université, bruxelles, 2009.
- 69- Fons Trompenaars, Peter wooliams,**business across cultures**, capstone publishing ltd, 2003.
- 70- Guy Rocher, **Introduction à la sociologie générale**, l'action sociale, Bibliothèque Québécoise ,paris, 2012.
- 71- Guy Pendelieu, **le proful du créateur d'entreprise**, edutions l'aharmattan, canada, 1997.
- 72- Hall T.Edward, **the silent language**, doubleday and company, first edition, new yourk, 1959.
- 73- Hofstede. G, **vivre dans un monde multiculturel**, les éditions d'organization, paris, 1994.
- 74- Hofstede Geert,Gert jan hofstede, Michael minkov, **Culture and Organizations, Software of the Mind**, McGraw-Hill, New York, 1997.
- 75- Lachman Jean, **Le financement des stratégies de l'innovation**, Economica,1993.
- 76- Max Weber, Tr: Jaques Chavy, **l'éthique protestante et l'esprit du capitalisme**, partiel, polon, paris, 1920.
- 77- Norris krueger, **Entrepreneurship critical perspectives on business and management**, Pubished by routledge, london,2002.
- 78- Pierre G.Bergeron, **la gestion dynamique: concepts, méthode et application**, 3^{ème} édition, éd gaetan, 2001.

- 79- Rabasso Carlos A., Francisco J. Rabasso, **Introduction Au Management Interculturel**, Éditions Ellipses, paris, France, 2007.
- 80- Robert Wtterwulge, **La Pme (Une Entreprise Humaine)**, Edition De Beock, Bruxelles,1998.

ثانيًا: المقالات العلمية

- 81- Bond M, Pyle T, **Diversity dilemmas at Work**, journal of Management Inquiry, vol7, n°3, 1998.
- 82- Fukuyama Francis, **Social Capital, Civil Society and Development**, Third World Quarterly, Vol.22,2001.
- 83- Larry E.Greiner, **Evolution and revolution as organizations grow**, Harvard business review, 1998.
- 84- Marieke mooij, Geert Hofstede, **the hofstede model(applications to global branding and advertising strategy and research)**, international journal of advertising, n° 29, 2010.
- 85- Neil C.Churchill, Virginia L.Lewis, **The five stages of small business growth**, Harvard Business Review, 1983.
- 86- Triandis Harry, **the many dimensions of culture**, academy of management executive, vol 18 n°01, 2004.
- 87- Piergiovanni Roberta, Santarelli Enrico, Klomp Luuk, Thurik A. Roy, **Gibrat's Law and the firm size/firm growth relationship in italian small scale services**, Revue d'économie industrielle, vol 102, 2003.

ثالثًا: الرسائل العلمية

- 88- Colot Olivier, **La Transmission des PME Familiales Non Cotées: Approche de la transmission en Wallonie et Impact sur la performance des entreprises**, Thèse de Doctorat en Sciences de Gestion, Université de Mons-Hainaut, Faculté Warocque, 2007.
- 89- Gasmi nacer, **déterminants de la croissance escterne horizontale**, thèse de doctorat en science de gestion, université de bourgogne,1998.
- 90- Tounès Azzedine, **L'intention entrepreneuriale (une recherché comparative entre des étudiants suivant des des formations en entrepreneuriat (bac+5) et des étudiants en DESS CAAE)**, Thèse de Doctorat ès sciences de gestion, université de Rouen, France,2003.
- 91- Witmeur olivier, **l'évolution des stratégies de croissance des jeunes entreprises**, thèse de doctorat, solvay brussels school université de Belgique,2008.

- 92- Badraoui Soufyane, Pouwisawè kamana, **culture d'entrepreneuriat en afrique(une autre affaire sociétale**, the international conference of humanities and social sciences, editura SITECH, Craiova,2014.
- 93- Balan Sergiu, Lucia ovidia vreja, **the trompenaars seven- dimension cultural model and cultural orientations of romanian students in management**, proceedings of the 7th international management conference (new management for the new economy), bucharest, romania, 2013.
- 94- Hamadou Boukar, Pierre-André Julien, **Impact des facteurs socioculturels sur la croissance des petites entreprises (une recension de la littérature)**, colloque international la vulnérabilité des TPE et de PME dans un environnement mondialisé 11^{es} journées scientifiques du Réseau entrepreneuriat, 2009.
- 95- Laviolette Eric Michael ,Christophe Loue, **Les compétences entrepreneuriale(Définition et construction d'un référentiel)**, Communication au Séminaire L'internationalisation des PME et Ses conséquences sur les stratégies entrepreneuriales, Haute école de gestion Fribourg, Suisse, 2006.
- 96- Messeghem Karim, **L'entrepreneuriat en quête de paradigme (apport de l'école autrichienne)**, le congrès international francophone en entrepreneuriat et PME, L'internationalisation des PME et ses conséquences sur les stratégies entrepreneuriales, Haute école de gestion Fribourg, suisse, 2006.
- 97- Tounés Azzedine, khalil assala, **Influences culturelles sur des comportements managériaux d'entrepreneurs algériens**, 5^{eme} congrée international de l'academie de l'entrepreneuriat, canada, 2007.

- 98- Commission Européenne, **La Nouvelle Définition Des PME (Guide De L'Utilisateur et Modèle de Déclaration)**, 2006.
- 99- Evangelia papadaki, Bassima chami, **Les facteurs déterminants de la croissance des micro-entreprises au canada**, Direction générale de la politique de la petite entreprise (Industrie Canada), 2002.
- 100- Icek ajzen, **The theory of planned behavior**,Academic press, 1991.
- 101- John smith, **culture compass report**, itim international and the hofstede centre, 2015.
- 102- Samuel Karine Evrard, **Stratégie de l'entreprise**, Presses Universitaires de Grenoble, Paris, 2006.

الملاحق

جامعة الجزائر 3

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

تخصص: اقتصاد وتسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

الموضوع: استثمار استبيان

السلام عليكم...

سيدي/ سيدي المحترم (ة)...

في إطار القيام بدراسة للحصول على شهادة الدكتوراه طور ثالث في تخصص اقتصاد وتسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الموسومة بـ " العوامل الاجتماعية والثقافية ونمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة"، يشرفنا أن نضع بين أيديكم هذه الاستثمارة للحصول على المعلومات اللازمة التي نخدم أهداف هذه الدراسة آمـلين بذلك تعاونكم في الإجابة على فقراتها من واقع حياتكم ومجال عملكم، لذا نرجو من سيادتكم التفضل بالإجابة على ما ورد في هذه الاستثمارة بدقة وموضوعية حتى تتسم نتائج بحثنا بالمصداقية.

وتقبلوا منا فائق الاحترام والتقدير ولكم منا جزيل الشكر والعرفان على مساهمتكم الفعالة في إنجاز هذه الدراسة.

إعداد الطالبة: بسمة بن شريط

إشراف الأستاذة: أ.د. بختة حداد

الجزء الأول: بيانات ومعلومات عامة

أولاً: بيانات شخصية

1- الجنس:

أ. أنثى

ب. ذكر

2- السن:

أ. أقل من 20 سنة

ب. من 20 سنة إلى 30 سنة

ج. من 31 سنة إلى 40 سنة

3- المستوى التعليمي:

أ. بدون تعليم

ب. دون الثانوي

ج. ثانوي

د. حامل لشهادة تكوين مهني

هـ. حامل لشهادة جامعية

4- وضعيتك الاجتماعية:

أ. أعزب

ب. متزوج

ج. مطلق

د. أرمل

ثانياً: البيانات المتعلقة بالمؤسسة

1- القطاع الذي تنشط فيه مؤسستكم:

أ. خدمي

ب. فلاحي

ج. حرفي

د. صناعي

2- الشكل القانوني لمؤسستكم:

- أ. مؤسسة فردية
- ب. شركة ذات المسؤولية المحدودة "SARL"
- ج. شركة ذات المسؤولية المحدودة وذات الشخص الوحيد "EURL"
- د. شركة تضامن "SNC"
- هـ. شركة مساهمة
- و. شركة محاصة
- ز. أخرى (حددها).....

3- حدد موقع مؤسستك:

- أ. البلدية
- ب. الدائرة
- ج. الولاية

4- سنة إنشاء مؤسستك:

5- عدد العمال عند إنشائك لمؤسستك:

6- عدد العمال في الفترة الحالية:

7- عدد سنوات خبرتك في مجال نشاط مؤسستك:

الجزء الثاني:

أولاً: إلى أي مدى توافق على:

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	العبارة
					تركيز السلطة والانفراد باتخاذ القرارات أفضل من توزيعها حتى لو كان وفق اعتبارات العمل.
					لا أتقبل عدم الوضوح ودائماً ما أحاول معرفة ماذا سوف يكون في المستقبل
					أحب التعاون والعمل في جماعة مما يزيد من إنتاجية عملي

					للمرأة حظ أكبر من الرجل في فرص العمل
					أركز على الماضي والحاضر ولا يهمني ماذا سوف يكون في المستقبل
					أهتم بتوفير كل ما أرغب به حتى لو لم يكن ضرورياً
					هناك قوانين أتبعها في عملي وهي تسري على الجميع مهما كانت قرابتهم مني
					أعمل على توفير جو مفعم بالحركة والحيوية في العمل لكسر الروتين والملل
					دائماً ما أحاول تفادي التمهيدات عند حديثي وأتحدث مباشرة في صلب الموضوع
					أسعى لتوظيف أفراد عائلي في مؤسستي حتى لو لم تكن لديهم الكفاءة والمهارة اللازمة
					أركز في العمل دائماً على نشاط واحد حتى إنهائه ثم أنتقل للقيام بنشاط آخر
					هناك ظروف خارجية تسيطر على عملي داخل المؤسسة كالمنافسين، الزبائن بأذواقهم وطلباتهم
					التواصل داخل مؤسستي يكون بشكل كتابي
					دائماً ما أحاول التقرب والاختلاط بالأشخاص داخل المجتمع
					دائماً ما أخطط لاستغلال الوقت أحسن استغلال
					لدي الثقة في بعض الأشخاص من حولي وأستطيع الاعتماد عليهم عند الحاجة

					أشارك تحميناقي وما أخطط له مع شخص معين
					يتوفر لي الدعم الاجتماعي (العائلة، الأصدقاء، الأقارب..). في أي نشاط أقوم به
					ارتباطي بشبكة من العلاقات الاجتماعية من شأنه أن يسهل علي بعض المهام
					أحاول دائماً أن أكون فرداً صالحاً داخل المجتمع
					تعتبر الفوائد الربوية عائقاً أمام توسع مؤسستي ونموها بواسطة القروض البنكية
					التربية التي تلقيتها من العائلة دعمت نموك العقلي والروحي
					يمثل والديك كلاهما أو أحدهما قدوة بالنسبة لك
					أحد أفراد العائلة تعجبك أفكاره وتصرفاته وتحاول أن تكون مثله وتتعمد تقليده أحياناً
					دائماً ما أسعى للمشاركة في مختلف التظاهرات الثقافية والاجتماعية
					يعتبر الإعلام بأنواعه آلية ناجعة في التحفيز للتوجه نحو نشاط معين
					أحرص على حضور الندوات والمليقيات العلمية لكسب ثقافة ومعلومات حول أي نشاط
					الولوج للعمل في مجال معين يستلزم الخبرة السابقة فيه
					التخصص الدراسي له دور في توجيهاتي وسلوكياتي وقراراتي
					دائماً ما أرغب في الاستقلالية ولا أحب أن أكون عبداً مأموراً
					أتمتع بالمخاطرة والجرأة في اتخاذ القرارات
					لدي القدرة على انتهاز الفرص واستغلالها
					أحب التجديد والتطوير في مختلف الأعمال التي

					أقوم بها
					لدي الإيمان الدائم بالنجاح
					أتحدى كل الظروف للوصول لأهدافي
					أقبل الفشل وأعتبره نقطة بداية للمحاولة من جديد
					لدي الثقة في نفسي، فدايماً ما تكون قراراتي صائبة
					تسعى لاستقطاب زبائن جدد
					تسعى للتميز على منافسيك بجودة منتجك
					يمكنك البيع بسعر أقل من منافسيك
					غالباً ما النتائج التي تتوقعها تحققها
					تسعى لتعظيم الناتج بأقل التكاليف
					تسعى لتحقيق هدف مؤسستك بكل السبل والطرق
					تستطيع إنتاج سلع وخدمات تتناسب مع متغيرات ومتطلبات السوق
					يمكنك زيادة أو تخفيض حجم الإنتاج حسب الطلب

ثانياً: من بين ما يلي، ماهي هيئات الدعم والمرافقة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي تعرفها؟

1- الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة "CNAC"

2- الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب "ANSEJ"

3- الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار "ANDI"

4- صندوق ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة "FGAR-PME"

5- الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر "ANGEM"

6- حاضنات الأعمال "Pépinère d'entreprises"

7- مراكز التسهيل "Centres de Facilitation"

8- بورصة المناولة والشراكة "BSTP"

ثالثاً: من بين الهيئات سالفة الذكر، يمكنك الاتصال بهذه الهيئات بدافع:

- 1- تقديم الاستشارة
- 2- ضمان قروض الاستثمار
- 3- المساعدة في الحصول على عقار
- 4- الاستفادة من الإعفاءات الضريبية
- 5- الحصول على التمويل
- 6- تسهيل الاتصال بمختلف الهيئات الإدارية
- 7- كسب علاقات مع مختلف الشبكات الداخلية والخارجية لهذه الهيئات

رابعاً: هل تتوفر النقاط التالية على مستوى مؤسساتك:

لا	نعم	العبارة
		هيكل تنظيمي يحدد الهام الرسمية لكل موظف
		القدرة على تمويل الاحتياجات المالية
		التمويل اللازم لدعم النمو
		امتلاك حصة سائدة في السوق
		تعتبر المالك والمسير في مؤسستك
		في حالة الإجابة بلا على العبارة السابقة، تعتمد على مسير لإدارة مؤسستك:
		كموظف
		كشريك
		كأجير من خارج المؤسسة

خامساً: ما الذي تسعى لتحقيقه، من بين مايلي:

- 1- إبداع في المنتج (تحسينات على السلع والخدمات المقدمة من طرفكم لزيادة قدرتها على المنافسة)
- 2- إبداع في طريقة الإنتاج (التجديدات التكنولوجية مثلاً..)
- 3- إبداع تجاري (تحسينات تسويقية، خدمات ما بعد البيع، تقديم ضمانات..)
- 4- إبداع تنظيمي (مثلاً اعتماد شبكة داخلية لإعلام الآلي...)

سادساً: من بين الأدوات لتكنولوجيا الإعلام والاتصال التالية، ما الأدوات التي تُستخدم في مؤسستك:

- 1- الهاتف الثابت أو النقال

- 2- الفاكس
- 3- الأنترنت
- 4- البريد الإلكتروني
- 5- مواقع التواصل الاجتماعي

سابعًا: هل حققت مؤسستك منذ إنشائها إلى غاية الآن، النقاط التالية:

لا	نعم	العبارة
		زيادة في رأس المال
		تطور في رقم الأعمال (المبيعات السنوية)
		تطور في عدد العمال
		زيادة الحصة السوقية
		توسع في النشاط
		إرضاء الزبائن
		التصدير

ثامنًا: من بين المهارات التالية، ما الذي تمتلكه كصاحب مؤسسة:

لا	نعم	المهارات
		سلوكية (تكوين علاقات إنسانية بين العاملين، الاحترام والتقدير، وتنمية القدرات الفردية للعاملين، المشاركة في حل المشاكل... الخ)
		فنية (معرفة طبيعة العلاقة بين مختلف المراحل الإنتاجية، كيفية تصميم المنتج، كيفية تركيب وصيانة الأجهزة والمعدات... الخ)
		وظيفية (القدرة على تسيير الموارد البشرية، القدرة على التسويق، تحليل الجوانب المالية والمحاسبية، تنسيق وتنظيم أنشطة المؤسسة،
		تحليلية (التخطيط وصياغة أهداف مؤسستك، تحديد عناصر القوة والضعف، تحديد عناصر الفرص والتهديدات، تنظيم مختلف أنشطة المؤسسة، توجيه الموظفين وقيادتهم، القدرة على رقابة مختلف الأنشطة... الخ)

تاسعاً: رتب حسب الأولوية العبارات التالية:

العبارة	أولاً	ثانياً	ثالثاً
الاستقلالية في اتخاذ القرارات وامتلاك رأس المال			
بقاء واستمرارية المؤسسة في نفس النشاط			
الرغبة في الربح وتحقيق مستوى عالي لرقم الأعمال			

عاشراً: ما الصعوبات التي تواجه مؤسستك حالياً:

.....

.....

.....

.....

"شكراً لحسن تعاونكم"