



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة ابن خلدون تيارت

كلية العلوم الإنسانية والعلوم الإجتماعية

قسم العلوم الإجتماعية

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر تخصص علم اجتماع تنمية وتسيير الموارد البشرية

الإستثمار في الرأس مال البشري ودوره في تحقيق التنمية المحلية

دراسة ميدانية ببلدية تيارت

إشراف:

أ. بلجوهر خالد

إعداد الطالبين:

❖ صحراوي إبراهيم

❖ عباس سليمة

اللجنة المناقشة	
مشرفا ومقررا	أ. بلجوهر خالد
رئيسا	أ.د سعيدي توفيق
مناقشة	أ. بن براهيم دليلا

السنة الجامعية

2017/2016



الإهداء

إلى كل من في حقهم آيات تتلى في قوله جل وعلا:

﴿ وَقَضَىٰ رَبُّكَ أَلَّا تَعْبُدُوا إِلَّا إِيَّاهُ وَبِالْوَالِدَيْنِ إِحْسَانًا إِمَّا يَبُلُغَنَّ عِنْدَكَ الْكِبَرَ أَحَدُهُمَا

أَوْ كِلَاهُمَا فَلَا تَقُلْ لَهُمَا أُفٍّ وَلَا تَنْهَرهُمَا وَقُلْ لَهُمَا قَوْلًا كَرِيمًا ﴿٣١﴾

إلى من كان لهما الفضل في وصولي إلى هذا الطريق

إلى من قضيت معهم أجمل الأيام

إلى كل الذين ترسم لهم الإبتسامة كلما رأيتهم

إلى كل قريب أعانني وبعيد تذكرني بالدعاء

إلى من كانوا العون لي والسند في إنجاز هذا العمل

إلى كل من وقف معي وساندني ولو بكلمة تشجيعية

شكر وتقدير

أولاً: وخير كلمة تقال الحمد لله رب العالمين إله الأولين والآخريين الذي أمدنا بالقوة وكان لنا عوناً نشكره لأنه وهبنا التوفيق والسداد ومنحنا الرشد والثبات لإعداد هذا العمل.

نتقدم بالشكر الجزيل إلى الأستاذ المشرف "بلجوهر خالد" على تكريمه بالإشراف على هذه المذكرة، والذي لم يبخل علينا بنصائحه القيمة.

كما يشرفنا أن نتقدم بالشكر والعرفان إلى الأستاذ الفاضل الدكتور

"سعيد توفيق" الذي كان له دور في إنجاز هذا العمل العلمي، وإلى

الأستاذ "سليمان تيش تيش محمد لمين" من خلال تقديمه لنا نصائح

وإرشادات قيمة في سبيل إنجاز هذه المذكرة.

كما لا يفوتنا أن نشكر كل عمال وإطارات بلدية تيارت وعلى رأسهم

رئيس قسم التنشيط والتنظيم السيد: "مصاريعة بلقاسم".

وفي الأخير نتوجه بخاص شكرنا إلى كل من ساهم معنا في إتمام هذا

العمل من بعيد أو قريب.

الفهرس

الصفحة	فهرس المحتويات
	الإهداء
	شكر و تقدير
	الفهرس
	قائمة الجداول
	قائمة الأشكال
	ملخص الدراسة
أ	مقدمة
5	الفصل الأول: الإطار النظري و التصوري للدراسة
5	تمهيد
6	أولاً: أسباب اختيار الموضوع
6	ثانياً: أهمية الموضوع
7	ثالثاً: أهداف الدراسة
8	رابعاً: الإشكالية
10	خامساً: فرضيات الدراسة
11	سادساً: المفاهيم الإجرائية للدراسة
11	I الإستثمار في الرأسمال البشري
11	1- الإستثمار
11	1-1 مفهوم الإستثمار
11	2-1 أنواع الإستثمار
12	3-1 أهداف الإستثمار
12	2- الرأسمال البشري
12	1-2 مفهوم الرأسمال البشري

14	2-2 مكونات الرأس مال البشري
15	3-2 خصائص الرأس مال البشري
15	3-3 الإستثمار في الرأس مال البشري
15	1-3 مفهوم الإستثمار في الرأس مال البشري
17	2-3 أهمية الإستثمار في الرأس مال البشري
18	3-3 محددات الإستثمار في الرأس مال البشري
19	4-3 أبعاد الإستثمار في الرأس مال البشري
19	5-3 العوامل المؤثرة في الإستثمار في الرأس مال البشري
21	II التنمية المحلية
21	1-1 التنمية
21	1-1 تعريف التنمية
23	2-1 خصائص التنمية
24	3-1 أهمية التنمية
24	4-1 أهداف التنمية
25	5-1 أشكال التنمية
26	2-2 التنمية المحلية
26	1-2 تعريف التنمية المحلية
27	2-2 مجالات التنمية المحلية
28	3-2 الأسس التي تقوم عليها التنمية المحلية
30	4-2 أبعاد التنمية المحلية
31	5-2 العوامل المؤثرة في التنمية المحلية
31	6-2 مؤشرات التنمية المحلية
32	7-2 مقومات التنمية المحلية
33	8-2 معوقات التنمية المحلية

34	خلاصة
38	الفصل الثاني: الأبعاد النظرية للدراسة
38	تمهيد
39	أولاً: الدراسات السابقة
39	1- الدراسات المتعلقة بالإستثمار في الرأسمال البشري
39	1-1 دراسة محمد دهان
39	2-1 دراسة صابرة مختار
41	2- الدراسات المتعلقة بالتنمية المحلية
41	1-2 دراسة صاحب أغيلاس
42	2-2 دراسة لعموري وهيبة
43	3-2 دراسة محمد خشمون
44	ثانياً: المداخل النظرية
44	1- النظريات المتعلقة بالإستثمار في الرأسمال البشري
44	1-1 نظرية شولتز
45	2-1 نظرية بيكر
47	3-1 إسهامات مينسر
49	2- النظريات المتعلقة بالتنمية المحلية
49	1-2 الإتجاه المادي
50	2-2 الإتجاه السيكلوجي
51	3-2 الإتجاه المثالي
52	3-2 إتجاه النماذج والمؤشرات
52	5-2 الإتجاه التطوري المحدث
54	6-2 الإتجاه الإنتشاري
54	7-2 نظرية التبعية

55	8-2 نظرية التنمية المحلية
57	خلاصة
60	الفصل الثالث: الإجراءات المنهجية
60	تمهيد
61	أولاً: مجالات الدراسة
63	ثانياً: منهج الدراسة
64	ثالثاً: أدوات جمع البيانات
66	رابعاً: عينة الدراسة وكيفية اختيارها
67	خلاصة
70	الفصل الرابع: الجانب الميداني للدراسة
70	تمهيد
71	أولاً: عرض وتحليل البيانات الميدانية
123	ثانياً: مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضيات و الدراسات السابقة
123	1- مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات
124	2- مناقشة النتائج في ضوء الدراسات السابقة
125	ثالثاً: الإستنتاج العام
127	خاتمة
	قائمة المصادر والمراجع
	الملاحق

فهرس الجداول

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
1	توزيع العينة حسب الجنس	71
2	توزيع العينة حسب السن	72
3	توزيع العينة حسب المستوى التعليمي	73
4	توزيع العينة حسب الأقدمية	74
5	توزيع العينة حسب الحالة العائلية	75
6	توزيع العينة حسب المستوى التنظيمي	76
7	يمثل إهتمام البلدية بعملية التكوين	77
8	يمثل الإستفادة من برامج التكوين	78
9	يمثل مدة التكوين	79
10	يوضح أن التكوين يحسن الأداء	80
11	يوضح أن المعارف والمهارات كافية لأداء العمل بنجاح	81
12	يوضح أن المعارف والمهارات تساعد على دراسة برامج التخطيط	82
13	يوضح أن البرامج التكوينية تساعد على اكتساب أفكار جديدة	83
14	يوضح أن البلدية تأخذ المقترحات المقدمة بعين الإعتبار	84
15	يوضح أن نجاح التكوين مرتبط ب	85
16	يوضح أن البلدية تسعى لاستقطاب الأفراد ذوي القدرات المؤهلة	86
17	يوضح أن البلدية تولي اهتماما متزايدا بالجانب البشري أكثر من المادي	87
18	يوضح أن للتحفيز للتحفيز أهمية	88
19	يوضح إعتقاد البلدية على إستراتيجية التحفيز	89
20	يوضح أن العلاوات تتناسب مع الجهد المبذول	90
21	يوضح الإستفادة من الإستفادة من الترقية	91

92	يوضح الأساس الذي تقدم عليه الكفاءات	22
93	يوضح أن البلدية تأخذ المقترحات فيما يتعلق بتنفيذ البرامج التنموية	23
94	يوضح أن المشاركة في تنفيذ البرامج التنموية يزيد من	24
95	يوضح الرغبة في بذل مجهود أكبر	25
96	يوضح أن تحقيق الأهداف الخاصة بالبلدية مرهون بمواردها	26
97	يوضح الخطة المقترحة لاستغلال المورد البشري من أجل تحقيق التنمية المحلية	27
99	يوضح تقييم التجربة التنموية وفق الموارد البشرية المتاحة	28
101	يوضح توزيع المناصب حسب المستوى التعليمي	29
102	يوضح إهتمام البلدية بعملية التكوين حسب المستوى التعليمي	30
103	يوضح الاستفادة من التكوين مع الأخذ بالمقترحات المتعلقة بخلق البدائل	31
104	يوضح إهتمام البلدية بالجانب البشري أكثر من الجانب المادي مع الأخذ بالمقترحات المتعلقة بتنفيذ البرامج التنموية	32
106	يوضح المقابلة التي أجريت مع نائب الرئيس المكلف بالمالية	33
108	يوضح المقابلة التي أجريت مع رئيس قسم التنشيط	34
111	يوضح المقابلة التي أجريت مع عون مهندس بالإدارة	35
113	يوضح المقابلة التي أجريت مع رئيس اللجنة المالية للإستثمار	36
115	يوضح المقابلة التي أجريت مع نائب الرئيس المكلف بالتعمير	37
117	يوضح المقابلة التي أجريت مع الأمين العام	38
119	يوضح المقابلة التي أجريت مع نائب رئيس البلدية المكلف بالأشغال	39

فهرس الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	الرقم
62	يمثل موقع البلدية	1
127	يمثل عدد المشاريع حسب السنوات	2
128	يمثل تشخيص المخطط البلدي للتنمية بلدية تيارت	3

ملخص الدراسة:

لقد أجريت الدراسة حول موضوع (الإستثمار في الرأسمال البشري ودوره في تحقيق التنمية المحلية) ببلدية تيارت.

تمحورت الدراسة حول الإشكالية التالية:

ما مدى مساهمة الإستثمار في الرأسمال البشري في تحقيق التنمية المحلية؟

ومن أجل ضبط هذه الإشكالية أكثر والتحكم في أبعادها البحثية نطرح التساؤلين الفرعيين التاليين:

- ما مدى مساهمة التكوين في خلق البدائل التنموية؟

- ما مدى مساهمة الإستغلال الأمثل للقدرات البشرية في تنفيذ البرامج التنموية؟

وتحاول هذه الدراسة تحقيق عدة أهداف منها:

- محاولة التعريف بالرأسمال البشري نظرا لأهميته في المؤسسة .
- توضيح أهمية الرأسمال البشري ودوره في تحقيق التنمية المحلية .
- التطرق إلى دور المورد البشري المتدرب في تحقيق التنمية المحلية .
- قياس مؤشرات التنمية المحلية من خلال أهم المشاريع التنموية .
- محاولة التوصل إلى صياغة إطار مفاهيمي وتصوري للمشكلة البحثية التي تتعلق بالرأسمال البشري والتنمية المحلية .
- التحقق من صحة الفرضيات المصاغة من أجل الخروج بنتائج .
- محاولة الإستفادة من الدراسات السابقة ذات الصلة بكل من الرأسمال البشري و التنمية المحلية .

- التقرب من الموضوع ميدانيا وذلك من خلال الإجابة على الأسئلة المطروحة في الإشكالية ومحاولة إبراز مدى مساهمة الرأسمال البشري في تحقيق التنمية المحلية .

دامت الدراسة الميدانية حوالي خمسة أشهر من 2016/11/10 إلى غاية 2017/03/21 وتم استخدام المنهج الوصفي ، ويتكون مجتمع البحث من 378 مفردة و قد بلغت عينة البحث 39 مفردة وتم اختيارها بطريقة قصدية غير عشوائية .

ولتحقيق أهداف البحث أعدنا إستمارة تتكون من ثلاث محاور فيها 28 سؤالاً كما تم استعمال الملاحظة والمقابلة والسجلات والوثائق كأدوات لجمع المعلومات والبيانات من الميدان .

ومن خلال تحليل ومناقشة البيانات الميدانية تم التوصل إلى النتائج التالية:

- أن الإستثمار في الرأسمال البشري لا يساهم في تحقيق التنمية المحلية .
- أن التكوين لا يساهم في خلق البدائل التنموية .
- أن الإستغلال الأمثل للقدرات البشرية لا يساهم في تنفيذ البرامج التنموية .

أصبح التوجه الحديث للمؤسسات المعاصرة ينحني إلى ضرورة الإهتمام بالرأسمال البشري إذ أكدت أدبيات التسيير وتطورات الفكر الإداري تغيير النظرة إليه باعتباره أصلا إستراتيجيا من إستراتيجيات المؤسسة ، لذلك أصبح الإستثمار في هذا المورد يشكل أحد الركائز الأساسية لبقاء ونجاح المؤسسة في تحقيق أهدافها.

فبدون المورد البشري لا يمكن أن ينشأ أو يكون تنظيم ، لذلك اهتمت المدارس الإدارية بهذا المورد ، وقامت بتدريبه وتحفيزه وتطويره وتنمية قدراته ، ورصد المعرفة الكامنة لديه لكي يؤدي الأعمال والأنشطة الموكلة إليه بأفضل كفاءة ، بحيث لا يمكن لأي مؤسسة النجاح في تأدية رسالتها في غياب المورد ، وهذا ما دفع بالمؤسسة إلى الإهتمام أكثر بشؤون الموارد البشرية كونهم يملكون طاقات وقدرات تؤدي بهم إلى تحقيق النجاح بفعالية ويتطلب تحقيق ذلك بتوفير إدارة تهتم باحتياجاتهم ورغباتهم ، وهذا ما ولد الإقتناع بضرورة تفعيل المورد البشري باعتباره مورد إستراتيجي والرهان الحقيقي الذي يعول عليه من أجل بلوغ التنمية المحلية.

أصبح موضوع التنمية المحلية يمثل مركزا مهما في الفكر الإقتصادي والدراسات الإجتماعية والسياسات الحكومية وبرامج المنظمات الدولية والإقليمية ، ذلك لأنها عملية مركبة وحركة ديناميكية تتوخى تحقيق المتطلبات الإجتماعية ، وإشباع الحاجات الأساسية للمجتمع المحلي ، وتساعد أفراد المجتمع أنفسهم للتخطيط والتنفيذ عن طريق تحديد مشاكلهم واحتياجاتهم الأساسية ، ونظرا للإهتمام المتزايد بموضوع التنمية المحلية واعتبار البلدية النواة الرئيسية لتكامل وظيفة الأجهزة الإدارية والمجالس المنتخبة لتحقيق التنمية المحلية وضمان توسيع نطاق مشاركة المواطنين ، ومنه يتضح أن القاعدة الأساسية لنجاح التنمية المحلية يرجع إلى اعتمادها على مواردها المحلية وأثن هذه الموارد هو المورد البشري باعتباره طرف فاعل في التنمية المحلية.

فبالبلدية من خلال سعيها المتواصل لتحقيق التنمية المحلية تعتمد على موظفيها باعتبارهم رأسمال بشري له دور في دفع عجلة التنمية التي تشكل بمعناها الواسع أحد الأهداف المحورية التي تسعى لتحقيقها مختلف الدول .

وتأسيسا لما ذكر سابقا تحاول الدراسة الراهنة المتعلقة " الإستثمار في الرأسمال البشري ودوره في تحقيق التنمية المحلية " وتشخيص الواقع الفعلي في البلدية بتيارات ، ولتحقيق هذا المسعى انقسمت هذه الدراسة إلى أربعة فصول جاءت كالتالي:

الفصل الأول: " الإطار النظري والتصوري للدراسة " تم فيه عرض أسباب اختيار الموضوع ، أهمية الموضوع ، أهداف الدراسة ، إشكالية الدراسة ، فرضيات الدراسة التراث النظري لمتغيري الدراسة.

الفصل الثاني: " الأبعاد النظرية للدراسة " تم فيه عرض أهم النظريات والدراسات السابقة التي تناولت متغيري الدراسة .

الفصل الثالث: " الإجراءات المنهجية للدراسة " تم فيه عرض مجالات الدراسة ، المنهج أدوات جمع البيانات ، العينة وكيفية اختيارها .

الفصل الرابع: " عرض وتحليل نتائج الدراسة " تم فيه عرض وتحليل البيانات الميدانية مناقشة وتحليل نتائج الدراسة في ضوء فروضها وفي ضوء الدراسات السابقة ، الإستنتاج العام في ضوء الفرضية الرئيسية .

وأخيرا الخاتمة ثم التطرق إلى أهم الإقتراحات والتوصيات.

تمهيد:

يحتل الإستثمار في الرأسمال البشري أهمية قصوى كعنصر رئيسي في عملية التنمية ومن ثم يتطلب عناية فائقة في التخطيط والتنفيذ و المتابعة لتحقيق الأهداف المحددة وفي هذا الصدد طرحنا إشكالية الدراسة المتمحورة حول معرفة دور الإستثمار في الرأسمال البشري في تحقيق التنمية المحلية كما تطرقنا أيضا في هذا الفصل إلي أسباب وأهمية وأهداف الدراسة واهم المفاهيم المتعلقة بهذا الموضوع .

أولاً: أسباب إختيار الموضوع:

- الميل الشخصي للبحث في هذه المواضيع التي تتعلق عموماً بالموارد البشرية
- الرغبة في تناول هذا الموضوع والاطلاع أكثر وبصفة دقيقة على مختلف جوانبه
- كون موضوع البحث يدخل ضمن نطاق تخصص علم الاجتماع تنمية وتسيير الموارد البشرية
- محاولة استكمال النقص الموجود في الدراسات السابقة
- قلة الأبحاث والدراسات حول هذا الموضوع في جامعة ابن خلدون
- ازدياد اهتمام المؤسسات بالعنصر البشري وهذا لكون المؤسسات في الماضي كانت تهتم بالمرودية أكثر من اهتمامها بالفرد نفسه
- محاولة معرفة نقاط القوة ونقاط الضعف داخل المؤسسة محل الدراسة

ثانياً: أهمية الدراسة:

- تستمد الدراسة الراهنة قيمتها العلمية والعملية ومدى إسهامها في إثراء المعرفة النظرية من جهة ، والميدانية من جهة أخرى والاهتمامات البحثية حول العنصر البشري وهذا يدل على أهمية الرأسمال البشري باعتباره رأسمال حقيقي و دوره في تحقيق التنمية المحلية.
- إضافة إلى أن البلدية بتيارات في حاجة ماسة لمثل هذه الدراسات المتخصصة التي تأمل أن تقدم دراسات الراهنة إضافة بسيطة عملية التي تركز عليها إدارة المؤسسة و معالجة المشكلات التي تتعلق بالعنصر البشري و يكتسي موضوع بحثنا أهمية من خلال الإسهامات الميدانية التي تقدمها نتائج الدراسة كقواعد استرشادية تعتمد عليها المؤسسة في تحقيق أهدافها التنظيمية .

ثالثاً: أهداف الدراسة:

- محاولة التعريف بالرأسمال البشري نظراً لأهميته في المؤسسة
- توضيح أهمية الرأسمال البشري ودوره في تحقيق التنمية المحلية
- التطرق إلى دور المورد البشري المتدرب في تحقيق التنمية المحلية
- قياس مؤشرات التنمية المحلية من خلال أهم المشاريع التنموية
- محاولة التوصل إلى صياغة إطار مفاهيمي وتصوري للمشكلة البحثية التي تتعلق بالرأسمال البشري والتنمية المحلية
- التحقق من صحة الفرضيات المصاغة من أجل الخروج بنتائج
- محاولة الاستفادة من الدراسات السابقة ذات الصلة بكل من الرأسمال البشري و التنمية المحلية
- التقرب من الموضوع ميدانياً وذلك من خلال الإجابة على الأسئلة المطروحة في الإشكالية ومحاولة إبراز مدى مساهمة الرأسمال البشري في تحقيق التنمية المحلية.

رابعاً: الإشكالية:

أصبح الرأسمال البشري اليوم يحتل صدارة الإهتمام في المنظمة باعتباره مصدراً أساسياً من مصادر التنمية والتطوير والتميز بما يمتلكه من معارف ومهارات ، وهو ما يمكن التنظيم على التأقلم مع التغييرات التي يشهدها عالم الإدارة ، فحتى لو تفاعلت كل موارد وإمكانات المنظمة، فإن رأسمالها البشري هو الذي يحركها في الأصل ، وهو الذي يحدد الأهداف والسياسات ويضع الخطط والإستراتيجيات ، وبالتالي فإن الرأسمال البشري يشكل اليوم بلا منازع الثروة الحقيقية لمختلف التنظيمات والتي تتمثل في الإستغلال والسير الفعال للأفراد ، لضمان نجاح عملية التنمية المحلية وتحقيق البعد الإستراتيجي لها .

ويعد الإستثمار في الرأسمال البشري في مقدمة القضايا التي تعنى بها المجتمعات على اختلاف أنظمتها ، حيث ثبت أن العنصر البشري ليس فقط هو أحد عناصر للإنتاج ومحددات الإنتاجية ، بل أصبح مركز اهتمام ، وهذا ما جعل المنظمات تسعى جاهدة للإستثمار في الرأسمال البشري بتكوينه وتدريبه والإنفاق عليه والذي من شأنه أن يرفع من مستويات الأداء ، لذا فالإستثمار في التكوين يعد حجر الزاوية في مجال كفاءة الأفراد في شتى المجالات المختلفة ، وفي كافة المنشآت على اختلاف أنواعها باعتباره عملية حيوية مرتبطة بفلسفة المنظمة ، من خلال ضرورة استثمار البلدية في مجال التكوين والتدين لزيادة معارف خبرات الفاعلين لتسيير الجيد والفعال لباقي موارد المؤسسة، حيث يقترن نجاح التنظيم بالدرجة الأولى بمدى الإستغلال الأمثل للمورد البشري من خلال تحفيزه والدفع به إلى الإستمرارية في الأداء وتشجيعه باعتباره العنصر الرئيسي في ترجمة الخطط التنموية إلى واقع من الإنجازات الملموسة ومطلبا أساسيا ومهما من أجل تحقيق التنمية المحلية .

فمفهوم التنمية مفهوم حديث نسبيا ، فقد ظهر بعد ازدياد الإهتمام بالمجتمعات المحلية لكونها وسيلة لتحقيق التنمية الشاملة على المستوى الوطني ، فالجهود الذاتية والمشاركة الشعبية لا تقل أهمية عن الجهود الحكومية في تحقيق التنمية عبر مساهمة السكان في تنفيذ المشاريع التنموية ، باعتبارهم الأكثر دراية من غيرهم لمتطلبات المجتمع المحلي .

حيث أصبحت التنمية المحلية اليوم ركيزة من الركائز الأساسية للتنمية الشاملة إذ تستهدف تحقيق التوازن التنموي بين مختلف المناطق وفي مقدمة مهامها تنفيذ مشروعات البنى الأساسية ضمن النطاق المحلي ، إلى جانب دورها المؤثر في تفعيل الإستثمارات المحلية وخلق فرص العمل والمشروعات .

ويتم إسناد مهمة إنجاز التنمية المحلية إلى البلدية التي تعتبر حلقة وصل بين المواطن والسلطة التنفيذية المركزية ، أي تعمل على تقريب الإدارة من المواطنين وإدراك احتياجاته المحلية وتهيئة فرص النجاح لتنفيذ السياسات والمشاريع لتصبح واقعا ملموسا يلبي تطلعات الجمهور المحلي .

فالبلدية هي ركن أساسي في تنمية المجتمع المحلي وتطوير وضعه الإقتصادي والسياسي والتربوي ، انطلاقا من تماسكها المباشر مع الكتلة البشرية التي تقع ضمن نطاق مسؤولياتها مع السلطة المركزية ، وكل هذا يحتاج إلى إدارة كفاءة تضمن تحقيق أهدافها حيث يركز نجاح أو فشل عملية التنمية المحلية بمدى فعالية العنصر البشري وذلك من خلال استثمار البلدية من مهارات وقدرات للتسيير الجيد والفعال لباقي موارد المؤسسة .

وعليه تسعى هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على أهمية المورد البشري ودوره في تحقيق التنمية المحلية ومنه نطرح التساؤل المركزي:

- إلى أي مدى يساهم الإستثمار في الرأسمال البشري في تحقيق التنمية المحلية ؟

وتنبثق عن منه الأسئلة الفرعية التالية:

- إلى أي مدى يساهم التكوين في خلق البدائل التنموية ؟

- إلى أي مدى يساهم الإستغلال الأمثل للقدرات البشرية في تنفيذ المشروعات التنموية ؟

خامسا: الفرضيات

العامّة:

يساهم الاستثمار في الرأسمال البشري في تحقيق التنمية المحلية.

الجزئية:

يساهم التكوين في خلق البدائل التنموية

يساهم الإستغلال الأمثل للقدرات البشرية في تنفيذ المشروعات التنموية .

سادسا: المفاهيم الإجرائية للدراسة

I الاستثمار في الرأسمال البشري:

1. الاستثمار:¹

1-1: تعريف الاستثمار: " يعرف الاستثمار في الفكر الإداري بأنه توظيف الأموال في

أصول متنوعة "

لو نظرنا إلى التعريف من الناحية الإدارية نرى أنه تحدث عن الاستثمار على أنه دفع الأموال في أي مجال كان وبالتالي يعتبر استثمار.

المعنى الإقتصادي " إنه توظيف الأموال في مشاريع اقتصادية واجتماعية وثقافية بهدف تحقيق تراكم رأسمال جديد ورفع القدرة الإنتاجية أو تجديد وتعويض الرأسمال القديم "

أما التعريف الثاني فقد حدد مجالات الاستثمار (اقتصادية ، اجتماعية ، ثقافية) وحدد أيضا دواعي الاستثمار كرفع القدرة الإنتاجية مثلا .

" ويرى البعض أن الاستثمار يعني التضحية بمنفعة حالية يمكن تحقيقها من إشباع إستهلاكي حالي من أجل الحصول على منفعة مستقبلية يمكن الحصول عليها من استهلاك مستقبلي أكبر "

في حين نجد التعريف الثالث قد عبر عن الاستثمار على أنه تضحية بمنافع حالية من أجل الحصول على منافع مستقبلية أكبر قيمة وأكثر نفعا .

2-1: أنواع الاستثمار:²

1-2-1: الاستثمار المالي : يتعلق بالاستثمار في الأوراق المالية كالأسهم والسندات وشهادات الإيداع وغيرها

2-2-1: الاستثمار طويل وقصير الأجل : الطويل الذي يأخذ شكل السندات والأسهم ويطلق عليه الاستثمار الرأسمالي ، أما قصير الأجل فيتمثل في الأوراق المالية

¹ قاسم نايف علوان ، إدارة الاستثمار بين النظرية و التطبيق ، ط2 ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان ، 2012 ، ص29.

² نفس المرجع ، ص36.

1-2-3: الإستثمار المستقل والمحفز: المستقل هو الأساس في زيادة الدخل والنتائج القومي من قبل قطاع الأعمال أو القطاع الحكومي أو الأجنبي ، أما المحفز فهو يأتي نتيجة لزيادة الدخل

1-2-4: الإستثمار المادي والبشري: المادي هو الذي يمثل الشكل التقليدي للإستثمار أما البشري فيتمثل في الإهتمام بالعنصر البشري من خلال التعليم والتدريب .

1-3: أهداف الإستثمار :¹

_ تحقيق العائد الملائم : فهدف الاستثمار أو المستثمر من توظيف أمواله هو تحقيق عائد ملائم و ربحية مناسبة يعملان على استمرار المشروع .

_ المحافظة على الرأسمال الأصلي للمشروع : وذلك من خلال المفاضلة بين المشاريع و التركيز على أقلها مخاطرة لأن أي شخص يتوقع الخسارة و الربح و لكن إذا لم يحقق المشروع ربحا فسيسعى المستثمر إلى المحافظة على رأسماله الأصلي.

_ استمرارية الدخل : يهدف المستثمر إلى تحقيق دخل مستقر بوتيرة معينة بعيدا عن الاضطراب و التراجع في ظل المخاطرة حفاظا على استمرارية النشاط.

_ ضمان السيولة : إن النشاط الإستثماري بحاجة إلى تمويل وسيولة جاهزة لمواجهة التزامات العمل كالمصروفات مثلا و ذلك تجنباً للعسر المالي الذي قد يعرض المشروع للخسارة.

2- الرأسمال البشري:

1-2: تعريف الرأسمال البشري : تحتاج أي منظمة إلى موارد بشرية تؤدي من خلالها النشاط الذي تقوم به ، و خاصة تلك التي تتمتع بالقدرات و المؤهلات ، حيث تم الاعتراف بها كعنصر مهم في ثروة المنظمة.

بدأ استخدام الرأسمال البشري منذ أوائل الستينات من القرن العشرين و هذا ما تؤكدته كتابات شولتز 1961 و كتابات بيكر 1964 ، وهناك بعض الباحثين الذين يعيدون بدايات الإهتمام بالرأسمال البشري إلى آدم سميث في القرن الثامن عشر ، و تم استخدام هذا

¹ <http://www.miciq.com/index.php>. 19:00,29/11/2016

المصطلح و تقديمه إلى السوق و منظمات الأعمال كأسلوب لجذب و توجيه الإنتباه نحو مساهمة العمل في أداء المنظمات¹

يعرف ثيودور شولتز رأسمال البشري على أنه " مجموعة الطاقات البشرية التي يمكن استخدامها لاستغلال مجمل الموارد الإقتصادية " ²

ركز هذا التعريف على دور الطاقات البشرية كأهم عناصر الإنتاج على الإطلاق وتأثيرها الإيجابي في عملية التنمية الإقتصادية .

يعرف برنامج الأمم المتحدة الإنمائي رأسمال البشري " بأنه كل ما يزيد من إنتاجية العمال والموظفين من خلال المهارات المعرفية و التقنية التي يكتسبونها ، أي من خلال العلم والخبرة ، ومن الواضح أن رأسمال البشري يختلف عن رأسمال المادي من ناحية أساسية هي انه غير مادي بطبيعته ، على الرغم مما لرأسمال البشري من دور كبير في زيادة الإنتاج الإقتصادي من سلع وخدمات ³

يشير هذا التعريف إلى أن الفرد يستخدم كل ما تعلمه وما يمتلكه من أجل زيادة الإنتاجية باعتباره عنصرا من عناصر الإنتاج وأساس الإبداع و الإبتكار.

كما يعرف رأسمال البشري بأنه " المعرفة الضمنية الموجودة في أذهان العاملين والتي تتضمن المهارات والمعرفة وتوجهات العاملين وهو يفقد بمغادرة العاملين للمنظمة ⁴

وضح هذا التعريف أن رأسمال البشري هو مخزون خاص من المعارف و المهارات لدى العنصر البشري .

ويعرف أيضا " مجموعة من المهارات والقدرات والخبرات البشرية المتباينة في مستويات أدائها في المنظمة حاليا والتي ستهدأ بسبب الظروف " ¹

¹ اتحاد الخبراء و الاستشاريون الدوليون ، عائد الاستثمار في رأسمال البشري ، إيتراك للنشر و التوزيع، القاهرة ، 2004، ص ص176-178

² منى جاسم الزايد ، الإستثمار في الرأسمال البشري "نموذج مفتوح" ، المؤتمر الثاني لمعاهدة الإدارة العامة والتنمية الإدارية في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربي، د س ن ، ص 5.

³ عيادي عبد القار ، مداخلة بعنوان مؤشرات قياس رأسمال البشري في الجزائر، الملتقى الدولي الخامس حول رأسمال الفكري في منظمات الأعمال في الإقتصاديات الحديثة ، كلية العلوم الإقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير ، جامعة حسيبة بن بوعلي ، شلف، ص ص1،2.

⁴ فاطمة على الربابعة ، مستويات رأسمال الفكري في منظمات الأعمال " نموذج مقترح للقياس والتطبيق " كلية إدارة الأعمال ، جامعة مؤتة ، الأردن ، العدد الأول ، 2012، ص 12.

أشار هذا التعريف إلى الموارد البشرية التي تؤدي نشاطها وخاصة التي تتمتع بالقدرات والمؤهلات حيث تم الاعتراف بها كعنصر مهم في ثروة المنظمة .
 ويقصد به أيضا " المعرفة والمهارات بالإضافة إلى القدرات الذاتية لتحديد وإيجاد مصادر المعرفة والمهارات التي لا يمتلكها الأفراد حاليا وهو ما يطلق عليه المديرون أحيانا المبادرة أو الابتكار أو قدرات المنظمة " ²
 يركز هذا التعريف على قدرات الموظفين من معارف وخبرات وتنمو المنظمة باستخدامها لمعارف هؤلاء الموظفين .

2-3: مكونات رأس المال البشري : ³

يتكون رأس المال البشري من ثلاث مكونات أساسية :

1-2-3: الكفاءات: هي مجموعة المعارف والاتجاهات و التصرفات والسلوكيات

المستنبطة من التجربة الضرورية لممارسة مهنة معينة.

2-2-3: التجارب والخبرات: هي مختلف التجارب والخبرات العلمية والعملية المكتسبة

عن طريق ممارسة مهنة ما .

3-2-3: المعارف والمؤهلات: وهي مختلف المعلومات المتراكمة عن طريق التكوين

والتعليم .

كما وحددت مجموعة أخرى من الباحثين ثلاث مكونات أساسية لرأس المال البشري

حيث ذكر " راتش " أن رأس المال البشري يشمل التعليم والخبرة والمهارة التي يمتلكها

العاملون بالمنظمة .

هذا وتبدأ عملية اكتساب المعارف والمؤهلات والكفاءات والخبرات والتجارب منذ ميلاد

الفرد إلى وفاته ، فهي عملية تمتد مدى الحياة وتطور عبر مراحلها المختلفة من خلال :

1. العائلة ودور الحضانة أو كل الهياكل التي تستقبل الأطفال قبل سن الدراسة .

¹ عبد العزيز الندوي ، عولمة إدارة الموارد البشرية نظرة إستراتيجية ، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ، عمان ، 2009 ص 108

² إبراهيم عباس الجليلي ، تنمية الموارد البشرية إستراتيجيات تخطيطها ، دار الفكر للنشر والتوزيع ، القاهرة ، 2012 ، ص 157.

³ أحلام عبد الحافظ صبح ، دور الجامعات الفلسطينية في تنمية رأس المال البشري من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ، مذكرة مكملة لنيل درجة الماجستير في أصول التربية ، الجامعة الإسلامية ، غزة ، 2013 ، ص ص 33،34.

2. النشاطات الرسمية للتعليم والتكوين بكل مراحله في المؤسسات الرسمية بكل أنواعها ومراحلها .
3. التكوين والتدريب في مكان العمل .
4. الحياة اليومية للفرد وعلاقاته الإجتماعية .

3-3: خصائص رأسمال البشري: ¹

يتميز رأسمال البشري بجملة من الخصائص تتجلى في ما يلي :

- ❖ لا يمكن فصل رأسمال البشري عن مالكه .
- ❖ رأسمال البشري ليس منتجا للسلع والخدمات فقط بل يستخدمها .
- ❖ إن لرأسمال بعض الأفضلية والحاجات التي يتطلب إشباعها والتي لا توجد في رأسمال المادي .
- ❖ إن إنتاجية العمل في رأسمال البشري لا تتوقف فقط على النواحي المادية والتقنية بل أن هناك الدوافع الفردية الذاتية والخارجية .
- ❖ لا يمكن استخدام الرأسمال البشري كوقاية ضد الأفكار وغموض المستقبل وخاصة في حالة غياب أنظمة التأمين الإجتماعي وفي حالة الأمراض والعلل .
- ❖ لا يمكن التخلي عن الرأسمال البشري بمجرد أنه أصبح قديما من الناحية الإنتاجية كما هو الأمر في رأسمال المادي .
- ❖ لا يمكن بيع رأسمال البشري في هو الحال في رأسمال المادي ، فالشراء والبيع يكون لخدمات المهندس أو الطبيب وليس الأشخاص .
- ❖ يتلاشى رأسمال البشري بوفاة الإنسان باستثناء الإختراعات المسجلة بأسمائهم وأسماء من يستخدمونها بعد وفاتهم على عكس رأسمال المادي الذي يمكن أن يتحول إلى مواد أولية ومنتجات ... إلخ

¹ غسان داود العمري وآخرون، التفكير الإستراتيجي في عام متغير، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، عمان ، 2009، ص 421.

3: الإستثمار في الرأسمال البشري :**1-3: تعريف الإستثمار في الرأسمال البشري:** يعرف الإستثمار في الرأسمال البشري

بأنه " الإنفاق على تطوير قدرات ومهارات ومواهب الإنسان على نحو يمكنه من زيادة كفاءته " ¹

نستنتج من هذا التعريف أن الإستثمار في الرأسمال البشري هو إنفاق استثماري لطاقت العامل وتوظيف قدراته الذهنية لتحسين مهاراته وزيادة إنتاجيته.

كما يعرف أيضا بأنه " عملية إنفاق مالي حالي على تكوين وتعليم المورد البشري ، ينتج عنها إضافة قيمة مضافة للشركة عن طريق التميز والابتكار في الإنتاج أو تقديم الخدمات " ²

نفهم من هذا التعريف أنه يجب إعادة التفكير في كيفية الاستفادة من رأسمال البشري المتعلم والقادر على الإبداع من خلال الإستثمار في التعليم .

ويعرف كذلك بأنه " مجموعة المفاهيم والمعارف والمعلومات من جهة و المهارات والخبرات وعناصر الأداء من جهة ثانية و الإتجاهات والسلوكيات والقيم من جهة ثالثة ، التي يحصل عليها الإنسان عن طريق نظم التعليم النظامية وغير النظامية ، والتي تساهم في تحسين إنتاجيته وبالتالي تزيد من المنافع و الفوائد الناجمة عن عمله " ³

يتضح لنا من هذا التعريف أن رأسمال البشري هو مجموعة من المهارات و القدرات والإمكانيات و الخبرات التي يكتسبها أو يرثها الفرد والتي يمكن تحسينها من خلال الإستثمار .

كما يمكن تعريفه بأنه " استخدام جزء من مدخرات المجتمع أو الأفراد في تطوير قدرات ومهارات ومعلومات وسلوكيات الفرد بهدف رفع طاقته الإنتاجية وبالتالي طاقة

¹ عبد الحميد ربحان وحنان طرشان ، الإستثمار في الرأسمال البشري ومتطلبات العمل في الجيل الثاني من المؤسسات ، دراسة ميدانية بجامعة بسكرة ، جامعة عبد الهادي مهري ، قسنطينة ، د س ن ، ص 4.

² عبد الله علي القرشي ، الإستثمار في الرأسمال البشري من منظور مالي ، مجلة الأندلس للعلوم الإجتماعية والتطبيقية ، جامعة ذمار ، العدد 10 د س ن ، ص 476.

³ فراحية العيد ، مداخلة بعنوان الإستثمار في الرأسمال البشري وأثره على إدارة الإبداع في المنظمات المتعلمة ، الملتقى الدولي الخامس حول الرأسمال الفكري في منظمات الأعمال العربية في الإقتصاديات الحديثة ، شلف ، 2011 ، ص 03.

المجتمع الكلية لإنتاج مزيد من السلع و الخدمات إلى تحقيق الرفاهية للمجتمع كذلك لإعداده ليكون مواطنا صالحا في مجتمعه " ¹

يركز هذا التعريف على مدى تحقيق أقصى استفادة ممكنة من الطاقات البشرية من خلال الإنفاق عليهم مما يجعل تنميتهم واستثمارهم أمرا مطلوباً لتحقيق الرفاهية . كما أكد بيكر كذلك على أنه " استثمار المنظمات في مجال التعليم و التدريب لزيادة معارف ، خبرات ، ومهارات الموظفين التي في نهاية المطاف تؤدي إلى تعظيم إنتاجية المنظمة ومخرجاتها " ²

ركز هذا التعريف على التعليم والتدريب بشكل كبير من أجل إكساب المنظمة مهارات و كفاءات بشرية ، بحيث تكون مستويات التعليم و التدريب مرتفعة وتكون مردودية في الإنتاج بشكل أفضل .

التعريف الإجرائي:

الإستثمار في الرأسمال هو الإهتمام و الإستغلال الأمثل للقدرات و الطاقات البشرية من خلال الإنفاق المالي على تكوينهم وتعليمهم والقيام بتحفيزهم لتطوير قدراتهم ومهاراتهم وإكسابهم معلومات وسلوكيات بهدف التحسين من مستواهم الوظيفي .

4-3: أهمية الإستثمار في الرأسمال البشري : ³

- إذا كان الدافع وراء التعليم هو تحقيق عائد مادي في المستقبل يغطي التكاليف التي يتحملها الأفراد في سبيل التعلم إضافة إلى تحقيق ربح ، فإن التعليم يعد استثماراً يخلق رأسمال بشري المؤدي إلى ارتفاع الدخل و زيادة الثروة .

¹ سراج وهيبية وتستي عبد الحميد ، مداخلة بعنوان أساليب وسياسات الإستثمار في رأسمال الفكري ، الملتقى الدولي الخامس حول رأسمال الفكري في منظمات الأعمال العربية في ظل الإقتصاديات الحديثة ، كلية العلوم الإقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير ، جامعة شلف ، 2011 ، ص7.

² مؤيد الساعدي و آخرون ، تأثير الرأسمال البشري في إدارة التغيير ، دراسة تحليلية لأراء عينة من أعضاء مجالس الكليات في جامعة كربلاء مجلة القادسية للعلوم الإدارية والإقتصادية ، المجلد 15، العدد02 ، 2013 ، ص39.

³ حسين حساني وعبد الغني حديدي ، مداخلة بعنوان مدخل تقييم أداء رأسمال البشري ، الملتقى الدولي الخامس حول رأسمال الفكري في منظمات الأعمال العربية في الإقتصاديات الحديثة ، كلية العلوم الإقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير ، جامعة شلف، 2011، ص ص 6،7.

- وقد انتقد شولتز النظر إلى التعليم كاستهلاك بل واقترح أن ينظر إلى التعليم كاستثمار في البشر، يؤدي إلى تراكم رأسمال بشري وإلى تقديم خدمات إنتاجية للإقتصاد ككل، لأن التعليم يساهم في تحسين قدرات الأفراد وزيادة إنتاجهم وبذلك يكون شولتز قد وضع بشكل واضح أسس رأسمال البشري .

- إن قيمة المعرفة تتركز في كونها أساس أنشطة إنتاج الثروة من خلال تطبيق الأفكار والمعلومات و المفاهيم الأساسية واستخدامها بغرض التحسين المستمر وإنتاج عمليات ومنتجات جديدة ومختلفة، وعلى هذا الأساس أصبحت المعرفة مصدر القوة والجودة ، ومن ثم فإن التنافس على تلك المعرفة والسيطرة عليها هي في قلب التنافس بين المؤسسات ، وفي ظل هذا الإتجاه كان اللجوء إلى اقتصاد المعرفة أهم سبل تحسين القدرة التنافسية .

- إن مظهر لاقتصاد المعرفة نظرية الرأسمال البشري التي تقوم على فرضية أساسية مفادها وجود اختلاف بين الأفراد فيما يتعلق بمقدار الإستثمار في مهاراتهم وخبراتهم وقدراتهم وبناء على ذلك فإن الفرد يعتبر أصل من أصول المؤسسة .

3-5: محددات الاستثمار في رأسمال البشري: ¹

ترتبط عملية تنمية الموارد البشرية بجانبين متلازمين و متكاملين أولهما يختص باكتساب العلم و المعرفة و المهارة مشكلا جانب التأهيل ، وثانيهما يتعلق بقضايا العمل و التوظيف ، وهذان الجانبان هما الأساس في تكوين محددات الاستثمار في رأسمال البشري و هي :

❖ **التخطيط:** ويعني بوضع الأسس اللازمة لبناء الإنسان و تحديد احتياجاته من المهارة و المعرفة العلمية والثقافية والمهنية و غيرها و الطرق و الوسائل الفعالة لتوفير تلك الاحتياجات عبر مراحل زمنية محددة .

❖ **التنمية:** يشكل هذا العنصر الإطار التنظيمي والتنفيذي لتحقيق أهداف محور التخطيط وإنجاز برامجه ، حيث يتم من خلاله توفير المؤسسات التعليمية والتدريبية للقيام

¹ حنان بن عوالي ورايح عرابة، مداخلة بعنوان ماهية الرأسمال الفكري والإستثمار في الرأسمال البشري ، الملتقى الدولي الخامس حول الرأسمال الفكري في منظمات الأعمال العربية في ظل الإقتصاديات الحديثة ، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة شلف، 2011 ص12

بخطوات تنمية الموارد البشرية شاملة وتنمية القدرات الثقافية والفكرية والمهارات العلمية لدى الفرد لتأهيله لممارسه مسؤولياته كمواطن منتج .

❖ **التوظيف:** ويتم من خلاله إتاحة فرص العمل للقوى البشرية التي تم تنميتها وتأهيلها من خلال برامج التعليم والتدريب بما يمكن من استغلال القدرات و المهارات التي اكتسبها في إنتاج السلع وتقديم الخدمات للمجتمع والإسهام في توفير احتياجاته.

3-6-6: أبعاد الإستثمار في الرأسمال البشري: ¹

جاءت أهمية العناية بتنمية الموارد البشرية من منظور متعدد الأبعاد منها :

3-6-1: البعد الثقافي: حيث ينعكس تزايد نسبة المثقفين من الموارد البشرية في التنمية الحضارية للمجتمع وزيادة معرفة الفرد وتمسكه بما يخص وطنه من العقائد الدينية والتراث الثقافي واللغة والآداب وازدياد درجة الوعي لديه بما يدور حوله .

3-6-2: البعد الاقتصادي: من خلال الموارد البشرية المؤهلة والمدربة يتم تنفيذ

برامج التنمية الاقتصادية بما يحقق التقدم للدولة ويوفر احتياجات سكانها من السلع والخدمات إضافة إلى أن الفرد المؤهل تعليماً وتدريباً لديه فرصة أكبر للعم ل كمواطن منتج يحقق قيمة مضافة تسهم في تنشيط الدورة الاقتصادية .

3-6-3: البعد الإجتماعي: فمن المعروف أن التعليم ينمي قدرات الفرد الذهنية والفكرية

ويكسبه الأنماط والقيم السلوكية المتوازنة مما يجعله أكثر قدرة على تفهم المشكلات الإجتماعية وترسيخ الروابط الأسرية إضافة إلى تأثيره الملموس في شعور الإنسان بالذات

3-6-4: البعد العلمي: حيث يوفر التعليم الكوادر العلمية القادرة على البحث والابتكار

والاختراع والتطوير بما يسهم في إحداث النقلات الحضارية المختلفة وإحداث التقدم التقني في شتى مجالات الحياة والتحسين المستمر في وسائل المعيشة

¹ مركز البحوث والدراسات بالغرفة التجارية بالرياض، ورقة عمل، الأستثمار في الرأسمال البشري، ص 05.

3-6-5: البعد الأمني: حيث تؤدي العناية وتدريب الفرد إلى تحقيق نسبة البطالة والتي تتناقص مع ارتفاع المستوى التعليمي والتدريبي مما يسهم في تحقيق الإستقرار الأمني للمجتمع ، إضافة إلى قناعة الأفراد أنفسهم بضرورة وجود هذا الإستقرار .

3-7-7: العوامل المؤثرة في استثمار الرأسمال البشري: ¹

يرتبط الإستثمار في الرأسمال البشري بمجموعة من العوامل تختلف من دولة إلى أخرى ، ومن هذه العوامل نذكر ما يلي:

3-7-1: العوامل الجغرافية: وتشمل هذه العوامل موقع الدولة ومناخها وبيئتها الطبيعية ومصادر مواردها ، فالمناخ يحدد السن الملائم لبدء التعليم وبداية ونهاية السنة الدراسية ففي الجهات الشمالية التي تنتشر فيها العواصف الثلجية والبرودة مثل السويد والنرويج يتأخر التعليم الإلزامي إلى السابعة ، بينما في المناطق المعتدلة يبدأ من سن السادسة .

3-7-2: العوامل السكانية: يتأثر الإستثمار في الرأسمال البشري بشكل مباشر بالعوامل السكانية خاصة التركيبة السكانية ومعدل النمو السكاني ، حيث يحدد التوزيع العمري للسكان في الفئات الموازية للمراحل التعليمية الكم المطلوب من المرافق والموارد التعليمية ، كما يترتب على الزيادة في معدل النمو السكاني الحاجة إلى توفير المزيد من هذه المرافق ، وفي حالة عجز الإمكانيات الإقتصادية عن توفير هذه المرافق والموارد في دولة ما تتفاقم مشكلات الأمية وازدحام الفصول التعليمية والضغط على الجامعات بأعداد كبيرة والاهتمام في كافة المراحل التعليمية بالجوانب الكمية على حساب النوع مما يترتب عليه إهدار الإستفادة من المورد البشري وضعف التوافق بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل وانتشار البطالة وغيرها من المشكلات .

3-7-3: العوامل الإجتماعية: وتشمل المؤثرات المرتبطة بالدين واللغة والتكوين الإجتماعي ويأتي تأثير الدين بشكل مباشر في النظام التعليمي مع تمسك المجتمع بالحفاظ

¹ محمد مساوي، الإستثمار في الرأسمال البشري وأثره على النمو الإقتصادي، رسالة مكملة للحصول على درجة الدكتوراه في الإقتصاد، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان ، 2015 ، ص 70 - 73.

على العقائد الدينية مما يلتزم معه المختصون بوضع المقررات التعليمية على أسس دينية ينمي الثقافة الدينية وترسيخ العقائد والمبادئ المرتبطة بها .

أما اللغة تؤدي دورها في تشكيل النظم التعليمية باعتبار أنها تشكل التراث الثقافي والفكري للمجتمع ووسيلة التعبير و الإتصال بين أفرادها، وفيما يتعلق بالتكوين الإجتماعي فإنه يؤثر في النظام التعليمي من خلال ارتباط الفرد بالمجتمع من ناحية وتكون المجتمع في تركيبته من الأفراد القائمين به، ويؤدي الإتجاه الذي يتبناه المجتمع لإتاحة فرص التعليم لأفراد إلى تحديد حجم شمولية التعليم وفرصه سواء لكافة سكان المجتمع في سن التعليم أو لفئات معينة منه .

3-7-4: العوامل الإقتصادية: هناك ارتباط وثيق بين كل من الإقتصاد والتعليم والتدريب حيث تؤثر الأوضاع في الإقتصادية في النظم التعليمية والتدريبية من حيث تحديد محتوى التعليم والتدريب ومناهجها وأساليبها ومدتها وتوفير التكاليف سواء للإنفاق الكامل عليها أو لدعمها ، كما أن المؤسسات التعليمية و التدريبية تمد المشروعات الإقتصادية بالأيدي العاملة المؤهلة و المدربة في مجالات أنشطتها .

3-7-5: العوامل السياسية: حيث تؤثر الأوضاع السياسية السائدة في حركة النظام التعليمي ومحتواه ، فالإيديولوجية التي تشكل مجموعة الأفكار المؤثرة في النظام السياسي للدولة تجعل النظام التعليمي يختلف من دولة أو مجموعة من الدول إلى أخرى حيث يختلف هذا النظام في الدول التي عانت الإحتلال فقد تأثرت بثقافة الدولة المحتلة لها، بالإضافة إلى تأثير الإستقرار السياسي في فعالية التعليم و استمراريته .

II التنمية المحلية:

1: التنمية

1-1: تعريف التنمية: يعرفها كارل ماركس " بأنها عملية ثورية تتضمن تحولات شاملة في البناء السياسي و الاجتماعي والثقافي " ¹

أكد كارل ماركس في هذا التعريف على مفهوم الثورة لتفسير عملية التنمية وأكد أيضا على شموليتها

-إحسان حفظى " إن التنمية عملية تغيير واعي يحدث في المجتمع من خلال التوحد والمشاركة بين جهود المواطنين والحكومة بهدف الإستفادة من كافة الموارد المتاحة في المجتمع وتحقيق الرفاهية الاجتماعية والاقتصادية ويتم ذلك وفقا لخطة مرسومة " ²

على عكس ماركس فإن هذا التعريف يرى التنمية من منظور آخر على أنها تغير يضم جهود المواطنين والدولة على حد سواء لتحقيق ما يسمى بالرفاهية ، ويتم كل في ضوء خطة واضحة ومرسومة .

" هي عملية توسيع الخيارات المتاحة للناس بتمكينهم من الحصول على الموارد اللازم ة لتحقيق مستوى حياة كريمة، وبتمكينهم من أن يعيشوا حياة طويلة خالية من العلل ، ومن أن يكتسبوا المعارف التي تطور قدراتهم وتساعدهم على تحقيق إمكاناتهم الكامنة وبناء ثقتهم بأنفسهم وتمكنهم من العيش بكرامة والشعور بالإنجاز واحترام الذات " ³

ركز هذا التعريف على ضرورة إتاحة الفرص للناس بالإعتماد على أنفسهم وبالتالي خلاص المجتمع من الإعتماد المفرط على الجهات الخارجية .

¹ طارق السيد، علم اجتماع التنمية ، مؤسسة شباب الجامعة الإسكندرية، 2007، ص 36.

² نفس المرجع ، ص 38.

³ إبراهيم العيسوي، التنمية في عالم متغير، دار الشروق، القاهرة، 2000، ص 36.

كما عرفت التنمية بأنها " عملية مقصودة لتحقيق زيادة تراكمية وإحداث تطور في مجال ما بواسطة تدخل أطراف واستعمال أدوات " ¹

إن هذا التعريف شامل لأنه لم يتحدث عن مجالات التنمية .

وعرفت التنمية أيضا " بأنها حركة الغرض منها تحسين الأحوال المعيشية للمجتمع في حمايته على أساس من المشاركة الإيجابية لهذا المجتمع بناء على مبادرة المجتمع بقدر الإمكان ، وفي حالة عدم ظهور هذه المبادرة بصفة تلقائية ينبغي الاستعانة بوسائل منهجية لبعضها واستئثارها بطريقة تضمن استجابة فعالة لهذه الحركة " ²

يتبين من هذا التعريف أن تحسين الأوضاع المعيشية لا يتم إلا بالفهم والإقناع لا بالإجبار مع إشراك الأفراد في البرامج الخاصة بتحسين أوضاعهم المعيشية.

-هيئة الأمم المتحدة 1955 " التنمية هي العملية المرسومة لتقدم المجتمع اقتصاديا واجتماعيا وتعتمد بقدر الإمكان على مبادرة المجتمع المحلي " ³

يركز هذا التعريف على التنمية في المجال الاجتماعي و الإقتصادي مع ضرورة مساهمة الأفراد في العمل على تحسين أحوالهم المعيشية.

-التنمية هي " عملية إحداث مجموعة من التغيرات الجذرية في مجتمع معين، بهدف إكساب ذلك المجتمع القدرة على التطور الذاتي المستمر بمعدل يضمن التحسن المتزايد في نوعية الحياة لكل أفراد " ⁴

معنى هذا زيادة قدرة المجتمع على استيعاب الحاجات الأساسية لأفراده بصورة تكفل زيادة درجة إشباع تلك الحاجات عن طريق استغلال تلك الموارد المتاحة

¹ 16.30 ، 25-11-2016 . www.lahaonlin.com/static/laha

² حسين عبد الحميد رشوان، التنمية إجتماعيا، سياسيا، ثقافيا، بشريا ، مؤسسة شباب الجامعة ، الإسكندرية ، 2009 ، ص ص 7، 8.

³ نفس المرجع ، ص 8.

⁴ 16.30-17.00 ، 25.11.2016 . www.faculty.ksu.edu.sa/balaichi/clases

" هي العملية الهادفة إلى إحداث تحولات هيكلية اقتصادية اجتماعية يتحقق بموجبها للأغلبية الساحقة من أفراد المجتمع مستوى من الحياة الكريمة التي تقل في ظل عدم المساواة ، وتزول بالتدرج مشكلات البطالة والفقر والجهل والمرض، ويتوفر للمواطن أكبر فرص المشاركة وحق المساهمة في توجيه مسار وطنه ومستقبله"¹

يؤكد هذا التعريف على ضرورة وجود قاعدة إنتاجية سليمة مادية وبشرية قادرة على رفع مستوى الدخل الفردي ، مع التركيز على تقليص ظاهرة عدم المساواة.

2-1: خصائص التنمية: 2

- التنمية عملية وليست حالة ، وبالتالي فإنها مستمرة ومتصاعدة تعبيراً عن احتياجات المجتمع وتزادها
- التنمية مجتمعية يجب أن تساهم فيها كل الفئات و القطاعات و الجماعات في المجتمع
- التنمية عملية واعية أي ليست عشوائية بل محددة الغايات والأهداف
- هي عملية موجهة بموجب إدارة التنمية حيث يتم بموجبها تحقيق النمو الإداري الذي يتم التوصل إليه نتيجة إجراءات وتدابير مقصودة يعبر عنه ببرامج وخطط وسياسات تهدف إلى تحقيق معدلات معينة من النمو
- إيجاد تحولات هيكلية وهذا يمثل إحدى التي تميز عملية التمييز الشاملة عن النمو
- بناء قاعدة وإيجاد طاقة إنتاجية ذاتية ولا تعتمد على الخارج أي مرتكزات البناء تكون محلية
- تحقيق تزايد منتظم أي عبر فترات زمنية طويلة
- تزايد قدرات المجتمع السياسية والاقتصادية والاجتماعية ويجب أن يكون التزايد متصاعداً.

3-1: أهمية التنمية:

- التنمية وسيلة لتقليل الفجوة الاقتصادية والتقنية بين الدول النامية والمتقدمة

¹ عبد العزيز بن عبد الله السنبلي ، دور المنظمات العربية في التنمية، مؤتمر التنمية والأمن، أكاديمية نايف للعلوم الأمنية، الرياض، 2001.

² www.attzah.blogspot.com/2015/01/blog.Post63

2016/11/25 ، 16.00

- هي أداة للاستقلال الاقتصادي أي أن التنمية الحقيقية تعتمد على الذات باستغلال الموارد المتاحة في الدول
- وسيلة لإحداث تغيير إيجابي في المجالات الإجتماعية ، الإقتصادية السياسية، الثقافية.
- تحسين الأحوال المعيشية للمجتمع وتحقيق الرفاهية
- تحقيق التكامل الإجتماعي
- تحقيق التعاون بين المواطنين والحكومة ونشر روح المشاركة في الأوساط الجماهيرية¹

4-1: أهداف التنمية: ²

- 1-4-1: أهداف اقتصادية: زيادة إنتاجية العمل، تزايد الإعتماد على المدخرات المحلية كمصدر للإستثمار، تنمية القدرة المحلية على توليد التكنولوجيا وتوطينها واستخدامها بالرغم من التوجه الحالي نحو عولمة الاقتصاد، محاربة الفقر وتراجع حدوده وحدثه.
- 2-4-1: أهداف إجتماعية: تحسين مستويات التعليم والصحة والصحة لكافة المواطنين ، زيادة الاهتمام بالطبقة المتوسطة والطبقة العاملة، زيادة نسبة الخبراء والفنيين والعلماء في القوى العاملة ، تعميم حب المعرفة وإتقان العمل، تنمية الثقافة الوطنية .
- 3-4-1: أهداف سياسية: التنمية الناجحة تؤدي إلى ظهور دولة قوية ، تمتع الدولة بالاستقلال النسبي في صنع وتنفيذ سياستها في كافة المجالات أي يمكن القول أن التنمية تعني تواجد الدولة التي تتمتع بالفعالية إلى جانب المجتمع المدني.
- 5-1: أشكال التنمية: ³

¹ صاحب أغيلاس، دور المخططات البلدية في تحقيق التنمية المحلية ، شهادة ماجستير تخصص علوم سياسية والعلاقات الدولية ، كلية العلوم السياسية والعلاقات الدولية ، جامعة الجزائر3، 2015،2016 ، ص 27.

² ناجي عبد النور، تفعيل دور الإدارة المحلية الجزائرية لتحقيق التنمية المحلية، شهادة ماجستير تخصص علوم سياسية ، كلية العلوم السياسية جامعة عنابة ، د س ن، ص ص3،4.

³ شويح بن عثمان، دور الجماعات المحلية في التنمية المحلية، شهادة ماجستير في القانون العام ، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان ، 2010.2011، ص ص 75،76.

1-5-1: التنمية الوطنية: تتحدد معالم التنمية الوطنية حسب الرؤية الخاصة بكل بلد، حسب الاختيارات الوطنية التي تتسنى لكل دولة، قصد النهوض بالمجتمع من مختلف جوانبه الحياتية للأفراد بغية الارتقاء بهم من مستوى إلى مستوى أفضل فهي بذلك تركز على محور رئيسي، يتمثل في جملة المشاريع الكبرى التي لا تتولى الدوائر الوزارية متابعة تنفيذها لإشباع الحاجيات على المستوى الوطني ضمن الإطار الذي يتعدى نطاق الجماعات المحلية ذاتها، رغم توطيدها على أقاليم هذه الجماعة مثل إنجاز الطرق الوطنية وخطوط السكة الحديدية والمطارات والمستشفيات الجامعية .

2-5-1: التنمية المحلية: هي القدرة على الاستفادة من مصادر البيئة البشرية والمادية المتوافرة وزيادة تلك المصادر كما ونوعا وتطويرها لما يعود نفعه على جميع أفراد المجتمع، مع ضمان استدامة هذه المصادر، ويبقى العنصر البشري وتطويره ماديا وثقافيا وروحيا، الشرط الأساسي لكل تنمية محلية وتقوم هذه التنمية على عاملين أساسيين :

مساهمة المواطنين أنفسهم في الجهود المبذولة لتحسين مستوى معيشتهم .
توفير ما يلزم من الخدمات الفنية وغيرها بطريقة من شأنها تشجيع المبادرة والمساعدة الذاتية والمتبادلة بين عناصر المجتمع وجعل هذه العناصر أكثر فاعلية .

3-5-1: التنمية المستدامة: إلى جانب التنمية الوطنية والمحلية هناك التنمية المستدامة وهي التي تعتمد على مكوناتها الذاتية وليس على مكونات ومقدرة آخر وفي كل المتغيرات، وهي تعني الحفاظ على كرامة الإنسان من خلال تحسين وسط معيشتة وتوفير فرص له متساوية أمام جميع أفراد المجتمع عن طريق الإدارة المحلية لاسيما على مستوى البلدية كونها فضاء تنموي يتفاعل فيه المواطن ويبدع ويعبر عن آفاقه التنموية، والذي يضمن من خلاله جميع الحقوق بالشكل الذي يحقق استدامة حقوق غيره من الأجيال القادمة.

2: التنمية المحلية:

2-1: تعريف التنمية المحلية: يعرفها قريفي " بأنها مسار تنويع وإثراء النشاطات

الإقتصادية والاجتماعية داخل إقليم معين من خلال تعبئة طاقات وموارد ذلك الإقليم " ¹

وفقا لهذا التعريف فإن التنمية المحلية تشمل كلا من الجوانب الإقتصادية والاجتماعية وذلك وفقا لإقليم معين، ويعمل على إثراء طاقات ذلك الإقليم بغرض استغلال إمكانياته وموارده .

يرى الدكتور أحمد رشيد التنمية بأنها " دور السياسات والبرامج التي تتم وفق توجهات عامة لإحداث تغيير مقصود ومرغوب فيه في المجتمعات المحلية تهدف إلى رفع مستوى المعيشة في تلك المجتمعات بتحسين نظام توزيع الدخل " ² معنى هذا أن التنمية لا تقتصر على جانب ما دون سواه، بل تمتد إلى كل الجوانب الإجتماعية والاقتصادية... إلخ وترسيخ القيم الأخلاقية لدى المواطنين ومحاربة أي شئ يقف حجر عثرة أمام التقدم في كافة مجالات الحياة.

" هي عملية يمكن بواسطتها تحقيق التعاون الفعال، بين المجهود الشعبي والحكومة للارتقاء بمستوى التجمعات والوحدات المحلية اقتصاديا اجتماعيا وثقافيا، من منظور تحسين نوعية الحياة لسكان تلك التجمعات في أي مستوى من مستويات الإدارة المحلية في منظومة شاملة ومتكاملة "

" هي ثمرة إنجاز تهدف إلى تحسين ظروف عيش السكان القاطنين في فضاء معين وذلك بكيفية مستدامة المؤسساتية أو الجغرافية أو الثقافية " ³

¹ خنفرى خيثر، تمويل التنمية المحلية في الجزائر، أطروحة الدكتوراه تخصص علوم سياسية، كلية العلوم السياسية والإعلام، جامعة الجزائر3، 2010.2011، ص 17.

² جميل أحمد الجويد، التنمية المحلية في الجزائر، أطروحة دكتوراه تخصص علوم الإقتصاد، كلية العلوم الإقتصادية وعلوم التسيير والإعلام جامعة الجزائر03، 2010.2011، ص09.

³ بدة عيسى، مالية البلدية وانعكاساتها على التنمية المحلية، شهادة ماجستير تخصص علوم الإقتصاد، كلية العلوم الإقتصادية وعلوم التسيير جامعة الجزائر، 2007.2008، ص 28.

من خلال التعريفين السابقين يمكن القول أن التنمية المحلية هي سلسلة هدفها الرفع من المستوى المعيشي للمواطنين، عبر تطوير الأنشطة الثقافية والاجتماعية والاقتصادية.

التعريف الإجرائي:

التنمية المحلية هي جملة من المشاريع والمخططات والنشاطات الثقافية الاجتماعية والإقتصادية الهادفة إلى تحسين الأحوال المعيشية للمجتمع ، على أساس المشاركة الإيجابية لهذا المجتمع .

2-2: مجالات التنمية المحلية: ¹

1-2-2: التنمية الإقتصادية: هي عملية إحداث مجموعة التغيرات الجذرية في مجتمع ما بهدف اكتساب القدرة على التطوير الذي يتضمن تحسين حياة الأفراد وزيادة قدرتهم على الاستجابة للحاجات الأساسية والمتزايدة .

2-2-2: التنمية الإجتماعية: تهدف إلى تطوير التفاعلات بين أطراف المجتمع جميعا (الفرد، والجماعات، المؤسسات الإجتماعية و الحكومية والأهلية)

3-2-2: التنمية السياسية: هي عملية تغيير اجتماعي متعدد الجوانب غايته الوصول إلى مستوى الدول المتقدمة من إيجاد نظم سياسية تعددية على شاكلة نظم الدول المتقدمة وترسيخ مفاهيم الوطنية والسيادة والولاء للدولة.

4-2-2: التنمية الإدارية: التغيرات الجذرية في هياكل ونظم وأساليب عمل الجهاز الإداري وأنماط السلوك البشري فيه من أجل زيادة فاعلية هذا الجهاز في تحقيق أهداف التنمية.

3-2: الأسس التي تقوم عليها التنمية: ²

1-3-2: تدخل الدولة: إعطاء الدور القيادي في عملية التنمية للدولة وذلك لعدة اعتبارات :

¹ <http://pachodo.org/latest-news-articl>. 2016/11/25 ،16.30.17.00

² www.djalfa.info/vb/ahowthaead.php. 2016/11/26 ،11.30.12.00

- الدولة هي الأكثر قدرة على تحقيق أهداف التنمية لما تملكه من إمكانيات مادية ، بشرية ، تنظيمية ، مالية .
 - القوة السياسية الوحيدة القادرة على مواجهة الإحتكار المحلي والأجنبي.
 - لديها المقدرة والإحاطة الكاملة لمختلف العوامل والمتغيرات الإقليمية والعالمية التي تؤثر على الأهداف والبرامج.
 - تعثر وبطء عملية الخصخصة سواء عن طريق الإنشاء أو التحويل.
- ومن هنا نستطيع القول أن الدولة لها دور أساسي لتحقيق التنمية المحلية بغض النظر عن النظام الإقتصادي القائم.

2-3-2: المشاركة الشعبية: إن التطلع إلى عالم تسوده العدالة والمساواة في الإستفادة من ثمار التنمية ولا يتحقق ذلك إلا بالمشاركة الفعالة والفعالية في إعداد وتنفيذ ومراقبة وتوجيه برامجها وخططها.

3-3-2: التخطيط: يمثل التخطيط منهجا عمليا وأداة فعالة وحيادية يمكن تطبيقه على المستوى الوطني والمحلي مهما كانت طبيعة النظام الإقتصادي المعتمد أو المنهج السياسي المتبع فهو عملية تغيير اجتماعي وتوجيه واستثمار طاقات المجتمع وموارده عن طريق مجموعة من القرارات الرشيدة التي يشترك في اتخاذها الخبراء وأفراد الشعب وقاداتهم السياسيين لتحقيق وضع اجتماعي أفضل للمجتمع على كافة مستوياته كنسق في فترة زمنية في ضوء الإيديولوجية والحقائق العالمية والقيم التي يمكن استخدامها و توظيفها في إحداث التغيير المطلوب.

4-3-2: اللامركزية: إن اختيار اللامركزية كأسلوب في التنظيم ما يبرره:

- اللامركزية تعطي لعملية تنفيذ البرامج بعدها الإجتماعي المتمثل في الدافعية و الإنتمائية
- العلاقات القوية والمباشرة بين التنمية المحلية واللامركزية لأنها تعكس بعمق وصدق واقعية مشكلات التخلف وطموحات وألويات كل إقليم ومجتمع محلي

- تحقق التوافق بين الحاجات المحلية وقرارات السياسة المركزية
- تخفف العبء عن الإدارة المركزية وتعمق الشعور بالمسؤولية لدى المسؤولين المحليين وأفراد الشعب
- تساهم في تفعيل وتجنيد وتحريك الإمكانيات المحلية
- تحقيق العدالة في التكاليف والحقوق من خلال توزيع الدخل الوطني وأعباء الجباية لأن تركيز الثروة يؤدي إلى تشتت الشعب.

2-3-5: الترقية الإجتماعية والثقافية للسكان: أولت النظرية الإقتصادية عناية فائقة

للرأسمال البشري المتمثل في البحوث والدراسات و الإبتكار والتجديد الذي تؤديه العناصر البشرية المدربة والمؤهلة المالكة للمهارات والقدرات لأنها تشكل عاملا حاسما في تطور الدول وتفوقها وامتلاكها لمزايا نسبية تدفع عملية نموها.

ونظرا لخطورة العنصر البشري ودوره الحاكم والحاسم أصبح يشكل اهتمامات الدول والمنظمات ومراكز البحوث والدراسات المتخصصة في التنمية البشرية وإصدار تقارير رسمية تفصح عن مدى العناية بالعنصر البشري من خلال توسيع مجالات وفرص اختياراته وتدعيم قراراته و الانتفاع منها، لأن التجارب أوضحت أن الرأسمال البشري أكثر أهمية من المادي ونأخذ على سبيل المثال أوروبا واليابان بعد الحرب العالمية الثانية استطاعت الوصول إلى أعلى درجات التقدم بفضل ما تملكه من موارد بشرية رغم افتقارها للموارد الطبيعية.

2-3-6: الإعتماد على الإمكانيات الوطنية والدولية: إن الإعتماد على الجهود الذاتية هي

الركيزة الأساسية لنجاح وتحقيق التنمية وتسمح لها بالاستمرارية وتضمن لها الإستقرار والاستدامة واستقلالية القرار السياسي والاقتصادي، أما الإعتماد الكلي على الإمكانيات الأجنبية فهو يشكل تهديدا خطيرا لها ويؤدي حتما إلى التبعية.

4-2: أبعاد التنمية المحلية: 1

1-4-2: البعد الإقتصادي: تراعي التنمية المحلية البعد الإقتصادي من أجل تنمية الإقليم المحلي إقتصاديا، وذلك عن طريق البحث عن القطاع أو القطاعات الإقتصادية التي يمكن أن تتميز بها المنطقة، سواء عن طريق النشاط الزراعي أو الصناعي أو الحرفي ولهذا نجد أن المنطقة التي تحدد مميزاتها مسبقا تكون قادرة على النهوض بالنشاط الإقتصادي المناسب لها من أجل توفير فائض القيمة عن طريق المنتجات المحققة بالإضافة إلى ذلك يمكن لها أن تدمج أفراد المجتمع الباحثين عن فرص العمل في النشاط الإقتصادي، وبالتالي تصبح التنمية المحلية تحقق البعد الإقتصادي عن طريق امتصاص البطالة من جهة وعن طريق توفير المنتجات المحققة بالإضافة إلى ذلك يمكن لها أن تدمج أفراد المجتمع الباحثين عن فرص العمل في النشاط الإقتصادي.

2-4-2: البعد الإجتماعي: يركز هذا البعد على أن الإنسان يشكل جوهر التنمية وهدفها من خلال الإهتمام بالعدالة الإجتماعية، ومكافحة الفقر وتوفير الخدمات الإجتماعية لجميع أفراد المجتمع بالإضافة إلى ضمان الديموقراطية من خلال الشعوب في اتخاذ القرار بكل شفافية، ولهذا فهو يمثل حجر الزاوية لأن توفير الحياة الإجتماعية المتطورة من شأنها أن تدمج كل الطاقات المجتمعية لتطوير الثروة وزيادة القيمة المضافة.

3-4-2: البعد البيئي: يركز البعد البيئي للتنمية المحلية على مراعاة الحدود البيئية بحيث يكون لكل نظام بيئي حدود معينة لا يمكن تجاوزها من الاستهلاك والاستنزاف إما حالة تجاوز تلك الحدود فإنه يؤدي إلى تدهور النظام البيئي، وفي الأخير يمكن الجزم بأن التنمية المحلية مجبرة على مراعاة الأبعاد الثلاث: الإجتماعية و الإقتصادية والبيئية، حتى بالنفع العام على المجتمع.

¹ جوهري هشام، إشكالية الإستقرار والتنمية المحلية بالجزائر، شهادة ليسانس تخصص تنظيمات سياسية و إدارية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2012.2013، ص ص20-22.

2-5: العوامل المؤثرة في التنمية: 1

2-5-1: عوامل اجتماعية: إرتفاع مستوى المعيشة و انخفاض الكثافة السكانية وكذا الإستغلال الأمثل للموارد البشرية، وتحسين مستويات الرعاية الصحية وانخفاض الوفيات وارتفاع معدلات الحياة.

2-5-2: عوامل اقتصادية: نمو ثقافة العمل والإنجاز وتغير المفاهيم المقترنة ببعض المهن والحرف وكذا تطور تقسيم العمل وارتفاع المهارات الفنية والإدارية واستخدام التقنيات وتطوير أساليب الإدارة واعتماد أسلوب التخطيط.

2-5-3: عوامل سياسية: عدم احتكار السلطة وتحقيق الديمقراطية والمساواة الإجتماعية مع ضرورة تهيئة المناخ النفسي والتشجيع على التنمية.

2-6: مؤشرات التنمية المحلية: 2

2-6-1: المؤشرات الاقتصادية: نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي فإذا كان نصيب الفرد من معدل الناتج المحلي الإجمالي أكبر من معدل السكان فإن الدولة تكون قد حققت نموا اقتصاديا والعكس صحيح.

2-6-2: المؤشرات الاجتماعية: كلما قلت نسبة الأمية في الدولة دل ذلك على ارتفاع نسبة التنمية الاجتماعية فيها ، كفرنسا و بريطانيا التي بلغت فيها نسبة الأمية فيها أقل من 1%. وأيضا إذا استطاع الفرد الحصول على ما يحتاجه من خدمات فهذا يدل على تحقيق التنمية المحلية.

¹ المرجع السابق، ص ص، 23، 24.

² المرجع السابق، ص ص 25، 26.

2-7: مقومات التنمية المحلية: 1

2-7-1: الإدارة المحلية : تعرف على أنها نقل أو تحويل سلطة إصدار قرارات إدارية إلى مجالس منتخبة من المعنيين.

2-7-2: التخطيط للتنمية المحلية: هو إعداد قرارات تنظم استخدام الموارد المتاحة المحلية وغير المحلية لتحقيق أهداف يقرها المجتمع المحلي.

2-7-3: التمويل: يقصد به توفى الموارد الحقيقية وتخصيصها لأغراض التنمية المحلية، ويقصد بالموارد الحقيقية تلك السلع والمواد والخدمات اللازمة لبناء الطاقات الإنتاجية المحلية وما يتصل بها من رؤوس أموال واستخدامها في مجال إنتاج السلع والخدمات المحلية.

2-7-4: دور المشاركة الشعبية في التنمية المحلية: يشارك الفرد في الحياة الاقتصادية والاجتماعية بحيث تكون له فرصة وضع الأهداف العامة للمجتمع وإنجازها وبذلك تعتبر المشاركة عنصر جوهري من عناصر التنمية والمشاركة في التنمية المحلية هي وسيلة وغاية في نفس الوقت بسبب الحاجة إلى الإستثمار في القدرات البشرية.

2-7-5: تقييم التنمية المحلية: تعتبر الخطوة الأخيرة في عملية تنمية المجتمع المحلي، ويكون التقييم يومي أو شهري أو كل ستة أشهر أو كل سنة أي حسب طول فترة تنفيذ البرامج الموضوعية كما تتطلب مشروعات وبرامج النهوض بالمجتمع المحلي المداومة على تقويمها بغية اختيار مدى كفاءتها في تحقيق الأغراض التي أقيمت مثل هذه المشروعات من أجلها.

¹ عدة عابد و خطاب عبد النور، دور المؤسسات المصغرة في تفعيل التنمية المحلية، مجلة دراسات في العلوم الإجتماعية والإنسانية الصادرة عن كلية الآداب واللغات، جامعة ابن خلدون ، تيارت، العدد الثالث، 2012، ص ص 101، 102.

8-2: معوقات التنمية المحلية: ¹

- ❖ الإنعزال والتوكل على الغير.
- ❖ عدم تقدير قيمة الوقت.
- ❖ عدم الإيمان بالجديد والخوف من المستحدث.
- ❖ وضع المرأة في وضع أقل من الرجل.
- ❖ مشاكل الهجرة من الريف إلى الحضر.
- ❖ ضعف الشعور بالمسؤولية الإيجابية نحو المجتمع.
- ❖ إنتشار الأمية وارتفاع نسبتها.
- ❖ عدم توفر نظام كفاء للمعلومات.
- ❖ البطء الشديد في إصدار القرارات.
- ❖ نقص مصادر التمويل المحلي.
- ❖ تنوع النفقات.
- ❖ تعدد المجالات والمهام المنوطة بالإدارة المحلية.
- ❖ الفقر والمستوى المتدني الذي تعرفه بعض الدول.

¹ المرجع السابق ، ص 103.

خلاصة:

بعد ختام فصلنا هذا يمكننا القول أننا استطعنا تحديد مفهوم المتغيرين بتطرقنا إلى أهم التعريفات المتعلقة بالإستثمار في الرأسمال البشري والتنمية المحلية ، فالإستثمار في الرأسمال يعتبر علم و فن حيث يتمثل الجانب العلمي فيه من خلال معرفة الأسس النظرية التي يستند عليها في مجال معرفي آخر ومعرفة ما هو الإستثمار و أصوله ومناهجه وطرقه وأساليبه أما الجانب الفني فيشمل المتغيرات الشخصية التي تبدو عند الممارسة والتطبيق كأى فن من الفنون و يقصد به الجانب المهاري الطبيعي، أما التنمية فتعتبر مفهوم شامل لأنها تمثل غاية في حد ذاتها.

تمهيد:

سنحاول في هذا الفصل إثراء الجانب النظري بالتطرق إلى مختلف الأبعاد النظرية وذلك تكملة للفصل الأول ، إذ سنتطرق إلى أهم الدراسات التي سبقت الدراسة الراهنة من حيث الزمن وقد قسمت إلى دراسات خاصة بالإستثمار في الرأسمال البشري ودراسات خاصة بالتنمية المحلية ، كما لا ننسى أهم النظريات المتعلقة بالإستثمار في الرأسمال البشري وأيضا النظريات المتعلقة بالتنمية المحلية .

أولاً: الدراسات السابقة:

1-الدراسات المتعلقة بالإستثمار في الرأسمال البشري:

1-1: دراسة محمد دهان: " الإستثمار التعليمي في رأسمال البشري " مقارنة نظرية ودراسة تقييمية لحالة الجزائر، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الإقتصادية بقسم العلوم الإقتصادية ، كلية العلوم الإقتصادية وعلوم التسيير، جامعة منتوري قسنطينة سنة 2010.

وقد تلخصت إشكالية الدراسة في التساؤل التالي: لماذا يعد الإنفاق على التعليم استثمارا في الرأسمال البشري ومن يمول هذا الإستثمار؟

أما فرضيات الدراسة فقد كانت: الإنفاق على التعليم يعد استثمارا في الرأسمال البشري ويقع على عاتق السلطات العمومية، واعتمد الباحث على المنهج المتكامل في البحوث التطبيقية فقد كانت دراسة مسحية لحالة الجزائر، وقد استخدم الباحث أدوات وأساليب المنهج الوصفي التحليلي والمفاهيم الأساسية في الدراسة هي التعليم ورأسمال البشري، الإنفاق، الإستثمار، التمويل، التعليم ، النمو الإقتصادي.

وخلصت الدراسة إلى أن مساهمة الرأسمال البشري في النمو الإقتصادي في الجزائر كانت إيجابية على طول الفترة.

2-1: دراسة صابرة مختار: " الإستثمار في الرأسمال البشري وآثاره على النمو الاقتصادي " دراسة حالة الجزائر خلال فترة 1990-2009، أطروحة دكتوراه في العلوم الإقتصادية تخصص تخطيط ، جامعة الجزائر 03، السنة الجامعية 2013-2014.

لخصت إشكالية الدراسة في التساؤل التالي: ما هي انعكاسات الإستثمار في الرأسمال البشري على النمو الإقتصادي ؟ ، وما هو المستوى الذي بلغه هذا النوع من الإستثمار في الجزائر وذلك من خلال مؤشرات المنظومة التعليمية والتكوينية والبحث العلمي ؟

وللإجابة عن هذا السؤال قام الباحث بصياغة الفرضيات التالية:

_ يعتبر الرأسمال البشري أساس ما تحقق من تقدم اقتصادي واجتماعي بالإقتصاديات المتطورة ، كما يعتبر أساس أي تقدم تسعى الدول النامية إلى بلوغه .

_ يرتبط ضعف مردودية العنصر البشري الجزائري بضعف مستواه التكويني وبانعدام الحوافز المادية والمعنوية اللازمة .

_ تؤثر كفاءة الرأسمال البشري في معدلات النمو الإقتصادي من خلال رفع معدلات الفعالية والكفاءة وتحسين مستويات الأداء .

اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي باعتباره المنهج الأكثر ملائمة لهذا النوع من الدراسات .

_ توصل الباحث إلى أن الإنفاق على تعليم الفرد يؤدي إلى تنمية مهاراته وقدراته ، ويكسبه العديد من السمات والقوة البشرية، بما يمكنه في حاضره ومستقبله على تخطي الصعوبات والمشكلات اليومية للحياة .

_ ينبغي تطوير مناهج التعليم والتكوين وأساليب تقييمه، وذلك من أجل ترسيخ القدرة على الفهم والإطلاع الموضوعي المنسجم لواقع المجتمع، وبالتالي ينمي الثقة في النفس والتصدي لعوائق تحديات الرقي والتقدم .

تعقيب:

من خلال العرض الموجز لبعض الدراسات التي تناولت " الإستثمار في الرأسمال البشري" هناك بعض النقاط التي تشابهت مع دراستنا الحالية ، فعلى اعتبار أن الدراسة قد تطرقت لأحد جوانب الموضوع الراهن ، حيث انطلق تقريبا من نفس الإشكالية التي تناولت أهمية العنصر البشري في تحقيق التنمية المستدامة ، وكذلك ركزت جل الدراسات على ضرورة التعليم والتكوين من أجل التقدم والرقي .

وفي المقابل اختلفت هذه الدراسة مع موضوعنا اختلافا طفيفا وذلك راجع للمجال الزماني والمكاني والبشري للدراسة ، وقد أفادتنا هذه الدراسات في تحديد ملامح الإشكالية وفي اختبار المنهج الملائم لطبيعة الموضوع ، بالإضافة إلى أدوات جمع البيانات .

2- الدراسات المتعلقة بالتنمية المحلية:

1-2: دراسة صاحب أغيلاس: " دور المخططات البلدية في تحقيق التنمية المحلية " دراسة نظرية وميدانية ببلديتي بني دواله وذراع بن خدة، ولاية تيزي وزو، دراسة مكملّة لنيل شهادة الماجستير في العلوم السياسية والعلاقات الدولية، قسم التنظيم السياسي والإداري، كلية العلوم السياسية والعلاقات الدولية، جامعة الجزائر 03، الجزائر، 2015.2016. تحت تساؤل عام وهو: إلى أي مدى تساهم المخططات البلدية في دفع عجلة التنمية في الجزائر؟

واندرجت تحته 03 فرضيات: _ التنمية المحلية مرهونة بفعالية المخططات البلدية للتنمية وعقلانية توزيع المشاريع بين البلديات من قبل الوصاية في إطار اللامركزية الإدارية .

_ يتأثر أداء المخططات البلدية للتنمية ببلديتي بني دواله وذراع بن خدة بالعلاقات الشخصية والعشائرية لرؤساء المجالس.

_ مشاركة الفواعل المحلية في تحديد الأوليات التنموية كفيل لتحسين أداء المخططات البلدية للتنمية.

وسعت هذه الدراسة إلى تحقيق هدف أساسي وهو تشخيص واقع التنمية في البلديات الجزائرية من خلال متغير المخططات البلدية للتنمية، وعليه فالدراسة جاءت لمعرفة مدى تجسيد المخططات البلدية لدورها التنموي ، وتأثير مختلف المتغيرات في رسم هذه المخططات .

وقد اعتمد الباحث في المقام الأول على المنهج التاريخي وذلك لعرض المراحل التي مرت بها التنمية المحلية وقد اعتمد المنهج الوصفي وذلك لوصف الظاهرة، كما اعتمد على الملاحظة، المقابلة ، الإستبيان .

وقد توصل الباحث إلى مجموعة من النتائج:

_ عدم نضج اللامركزية الإدارية و الإستقلالية المالية المحلية.

_ عدم وضوح النصوص القانونية المنظمة للجماعات المحلية.

_ افتقار الجماعات المحلية خاصة البلدية إلى مؤهلات بشرية قادرة على التسيير.

_ نقص ثقة الإدارة المركزية تجاه الإدارة المحلية.

_ غياب المشاركة الشعبية في تسيير الشؤون المحلية.

- _ خضوع المشاريع التنموية للنزاعات الحزبية والقبلية.
- _ قلة الإعتمادات المالية المخصصة لعملية التنمية المحلية.
- _ سوء التسيير ونقص التأطير.
- _ انتشار البيروقراطية في أوساط الإدارة الجزائرية.
- 2-2:** دراسة لعموري وهيبة: " المؤسسات المصغرة ودورها في تحقيق التنمية " ، دراسة نظرية وميدانية على مستوى الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب "ansej" ، دراسة مكملة لنيل شهادة الماجستير تخصص علم الاجتماع التغير الإجتماعي، قسم العلوم الإجتماعية، كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية، جامعة الجزائر، ولاية البويرة، 2008.2009.
- تحت تساؤل عام وهو: " ما هو الدور الذي لعبته هذه المؤسسات المصغرة في التنمية المحلية للمنطقة ؟
- وقد استخدم الباحث فرضيتين :
- _ برنامج المؤسسة المصغرة لدمج الشباب البطال في الحياة المهنية ويساهم في حل مشكلة البطالة والتشغيل.
- _ برنامج الوكالة الإستثماري ساهم في التنمية المحلية للولاية.
- وسعت هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:
- _ معرفة النتائج المتوصل إليها جراء هذا البرنامج وكيفية إدماج الشباب في سوق العمل.
- _ التعرف على الدوافع التي تؤدي بالشباب إلى اختيار هذا النوع من البرامج.
- وقد استخدم الباحث المنهج الكمي، معتمدا على تقنيتي المقابلة والاستمارة، أما عينة البحث فقد كانت حوالي 300مبحوث من أصل 2049مبحوث.
- وقد توصل إلى النتائج التالية :
- _ الوكالة أثبتت جدارتها من خلال كونها عنصر مهم للقضاء على البطالة.
- _ التسيير العقلاني للمشروع الإقتصادي بفرض شخصية المستثمر واكتسابه شخصية تليق به.

_ المؤسسات الصغيرة أثبتت قدرتها على تلبية احتياجات المنطقة في مختلف القطاعات وتوفير مختلف السلع و المنتوجات.

_ برامج الوكالة سمحت بإدخال الشباب عالم الإستثمار والتجارة وتوفير مناصب شغل للشباب البطال، وتحقيق بعض الإحتياجات المحلية للمنطقة.

2-3: دراسة محمد خشمون : "مشاركة المجالس البلدية في التنمية المحلية " ، دراية نظرية وميدانية على مجالس بلدية قسنطينة، رسالة دكتوراه تخصص علم اجتماع التنمية، قسم العلوم الإجتماعية ، كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية ، جامعة منتوري ، قسنطينة 2010.2011.

هل مشاركة المجالس البلدية للسلطات الولائية، في تصور وتخطيط و تنفيذ ومتابعة برامج التنمية على مستوى البلديات التي انتخبوا فيها مشاركة حقيقية، تنسجم ومهام هؤلاء المنتخبين وتستجيب لتطلعات من انتخبهم ؟
وتندرج تحته 03 فرضيات :

_ إن الأسلوب الإداري المتبع من طرف الحكومة، يصعب من مهمة المجالس الشعبية والبلدية في عملية المشاركة في التخطيط للتنمية المحلية.

_ إن الوصاية الإدارية التي يفرضها القانون البلدي لسنة 1990 تحت مشاركة المجالس الشعبية البلدية في إدارة وتسيير شؤون التنمية المحلية على مستوى البلديات التي انتخبوا فيها.

كلما زادت الخلافات والصراعات بين أعضاء المجلس الشعبي البلدي الواحد كلما ضعفت مشاركتهم في إدارة وتسيير عملية التنمية المحلية بالبلدية.
وسعت الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية :

_ تقديم دراسة علمية تعالج موضوع مشاركة المجالس البلدية في التنمية المحلية.

_ معرفة المدى الحقيقي لمشاركة المجالس البلدية في التنمية المحلية.

_ معرفة مدى نجاح الدولة في تحقيق ما كرسته المادة 16 من الدستور 1989-02-16.

_ الكشف عن أهم المعوقات والصعوبات التي تعترض عمل المجالس الشعبية في الجزائر.
وقد استخدم الباحث منهج المسح الإجتماعي ، معتمدا على الأدوات التالية :

الإستمارة، المقابلة ، الملاحظة، السجلات والوثائق.

مجتمع البحث حوالي 136 عضو مجلس بلدي.

وقد توصل الباحث إلى النتائج التالية:

_ تساهم البلديات في إنجاح التنمية المحلية بالبلدية.

_ عدم وجود نظام فعال وإيجابي للرقابة، حيث أن الرقابة الممارسة شكلية فقط.

_ عدم أخذ الحاجيات الحقيقية للمواطنين بعين الإعتبار وإهمال مشاركتهم في التنمية المحلية.

_ إن مشروعات وبرامج التنمية تعرف بعض الصعوبات والتأخر نتيجة الصعوبات التي تواجهها البلدية أثناء ممارستها لاختصاصاتها.

تعقيب:

من خلال العرض الموجز لمختلف الدراسات السابقة للتنمية المحلية نستطيع القول أن هناك أوجه تشابه وأوجه اختلاف .

فهناك بعض الدراسات تشابهت مع الدراسة الراهنة في المنهج والأدوات المستعملة في الدراسة والبعض الآخر اختلف في المنهج لاعتمادها على المناهج التاريخي والكمي و المسح الإجتماعي ، كما لا ننسى أننا استعملنا هذه الدراسات كراجع لإثراء الجانب النظري.

ثانيا: المداخل النظرية:

1-النظريات المتعلقة بالإستثمار في لرأسمال البشري: ¹

1-1: نظرية شولتز:

لقد حاول شولتز تقديم تفسيرات أكثر فعالية لتفسير الزيادة في الدخل من خلال محاولته تحويل الانتباه من مجرد الإهتمام بالمكونات المادية للرأسمال إلى الإهتمام بتلك المكونات غير المادية والتي اصطلح عليها اسم (الرأسمال البشري) لما لاحظ عزوف الاقتصاديين عن بحث وتحليل هذه الثروة البشرية، وهذا في محاضراته الشهيرة بعنوان " الإستثمار في الرأسمال البشري " التي ألقاها في الملتقى 73 للجمعية الاقتصادية الأمريكية في سان لويس

¹ رواية محمد حسن، مدخل استراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية ، مصر، 2005،ص 28.

بتاريخ 28-12-1960 ، " على الرغم من أنه بديهي أن يكتسب الفرد الكفاءات النافعة والمعارف، فإنه ليس من البديهي أن تكون هذه الكفاءات والمعارف شكل من أشكال الرأسمال ، وأن يكون هذا الرأسمال هو ثمرة استثمار مسبق تزايد في الدول الغربية بمعدل أسرع في نمو الرأسمال المتعارف عليه (الرأسمال البشري)، وقد يصبح النمو خاصة خاصة مميزة للنظام الاقتصادي كما لوحظ أن تزايد الدخل القومي يفوق بكثير تزايد ساعات عمل اليد العاملة، والرأسمال المادي، ولهذا فالإستثمار في الرأسمال البشري قد يكون التفسير الرئيسي لهذا الفرق ".

وألح شولتز على ضرورة اعتبار نفقات التعليم والصحة والهجرة الداخلية للإستفادة من فرص أفضل للعمل نفقات استثمارية على عكس ما كان سائدا من قبل حيث كانت تعتبر نفقات استهلاكية، كما أكد على دور التعليم والتدريب في مكان العمل في زيادة إنتاجية الفرد ومن ثم زيادة دخله والدخل القومي ككل ، وقد بنى شولتز نظريته على ثلاث فروض:

_ إن النمو الاقتصادي الذي لا يمكن تفسيره بالزيادة في المدخلات المادية يمكن تفسيره بالزيادة في المخزون المتراكم للرأسمال البشري، وذلك انطلاقا من معايته لحالة الدول الغربية عموما والو.م.أ خصوصا.

_ إن الإختلاف في إيرادات و مداخيل الأفراد يمكن تفسيرها باختلاف مقدار استثمارهم في رأسمالهم البشري .

_ يمكن تحقيق العدالة في توزيع الدخل من خلال زيادة نسبة رأسمال البشري إلى رأسمال المادي.

وقد صنف أشكال الإستثمار في الرأسمال البشري إلى 05 مجموعات :

الصحة ، التدريب ، التكوين أثناء العمل، التعليم الرسمي ، تعليم الكبار ، الهجرة والتنقل من أجل الإستفادة من فرص عمل أفضل.

2-2: نظرية بيكر: ¹

انطلق الإقتصادي الأمريكي بيكر من أعمال شولتز لوضع نظريته الإستثمار في الرأسمال البشري ، ويدرج ضمن هذا الإستثمار كل النشاطات التي يمكن أن تنمي الموارد البشرية منها:

_ التعليم.

¹ المرجع السابق . ص 63،64.

_ التدريب في مكان العمل.

_ الهجرة.

_ البحث عن المعلومات حول الأسعار للمداخل.

_ الصحة.

تحاول نظرية الإستثمار في الرأسمال البشري تقديم التفسير العلمي ، النظري و التحقق التجريبي للفرضيات و الملاحظات الآتية :

_ الأجر المثالي للعامل يتناسب طرديا مع مستوى الكفاءات ، و يتزايد معدل متناقض مع العمر.

_ معدلات البطالة تتناسب علميا مع مستوى كفاءة العامل.

_ المؤسسات في الدول المتخلفة تتساهل أكثر مع عمالها من مؤسسات الدول المتقدمة.

_ الشباب يغيرون الوظائف أكثر من الكهول ، و بالتالي فهم يتلقون نصيبا أكبر من التعليم و التدريب في مكان العمل من الكهول.

_ منحى توزيع الأجر يلتوي أكثر بالإتجاه الموجب مع العمال المحترفين و المؤهلين و الأفراد الموهوبين يتعلمون و يكتسبون أنواع التدريب المختلفة أكثر من غيرهم.

_ تقسيم العمل يرتبط ارتباطا وثيقا بحجم و سعة سوق العمل في حد ذاته.

_ الإستثمار الأمثل في الرأسمال البشري أكثر استغراقا للوقت من الإستثمار الأمثل في الرأسمال المادي ، و بالمقابل تقدير نتائجه أكثر عرضة للخطر.

و قد بدأ بيكر تحليله النظري بتحليل انعكاسات الإستثمارات في رأسمال البشري عن طريق التدريب في مكان العمل على المداخل بالإعتماد على نظرية سلوك المؤسسة و لذا قسم التدريب إلى نوعين:

تدريب عام: و هو كل تدريب يزيد من الإنتاجية للفرد في المؤسسة التي يتدرب فيها و كذلك في أي مؤسسة أخرى قد يعمل فيها ، مثل الطبيب المتدرب في مستشفى ما فإنه يزيد من الإنتاجية للمستشفى التي يتدرب فيها و يمكن استخدام مهاراته في مستشفى آخر ، و يرى " أن السلوك العقلاني للمؤسسة يدفع بها إلى تقديم هذا النوع من التدريب إذا كانت لا تتحمل تكلفته " .

تدريب متخصص: هو كل تدريب يزيد من الإنتاجية الحدية للفرد في المؤسسة التي يعمل فيها بدرجة أكبر من إنتاجيته الحدية إذا ما عمل بأي مؤسسة أخرى و مثال ذلك تدريب العامل الجديد و تعريفه بعمله ، أو تدريب الفرد على نوع متخصص من التكنولوجيا المستخدمة في هذه المؤسسة دون غيرها.

تقوم المؤسسة بهذا النوع من التدريب لأن المهارات و الكفاءات المتخصصة التي اكتسبها المتدرب تزيد لا محالة من إنتاجية الحدية الفردية. و بالتالي فالمؤسسة تنتظر أن يكون العائد المحتمل من هذا الإستثمار كثيرا.

2-3: إسهامات مينسر:1

تمثلت إسهامات مينسر في بناء نموذج يهدف إلى تفسير الانحرافات في توزيع الإيرادات.

و قد حدد ثلاثة أهداف ينبغي تحقيقها من خلال الأبحاث في مجال الإستثمار البشري:

_ تحديد حجم المارد المخصصة للتدريب.

_ تحديد معدل العائد على الإستثمار في التدريب.

تحديد مدى المنفعة المترتبة على تحديد التكلفة والعائد على التدريب في تفسير بعض خصائص سلوك الأفراد ، وقد شمل مفهوم مينسر للتدريب إضافة لما سبق التدريب الرسمي وغير الرسمي والتعليم بالخبرة وقد توصل إلى دراسة أثر الإستثمار في التدريب على دخل وسلوك الأفراد منها.

_ كلما زادت مستويات الفرد التعليمية كلما زادت احتمالات حصوله على مزيد من التدريب في مجال عمله.

_ كلما زادت معدل دورات العامل كلما زادت تكلفة الإستثمار في التدريب.

_ كلما زاد الإستثمار في التدريب خاصة المتخصص كلما زادت احتمالات بقاء الفرد في المنظمة (احتمالات استقرار العمالة).

تعقيب:

من خلال العرض الموجز لأهم النظريات التي اهتمت بالعنصر البشري باعتباره من أهم العناصر الأساسية التي تؤدي إلى التنمية .

¹ طبشي وهيبية ، الإستثمار في الرأسمال البشري و دوره في تحقيق الميزة التنافسية لدى المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ، كلية العلوم الاقتصادية ، جامعة قاصدي مرباح ، ورقلة ، 2011 ، ص 07.

حيث نجد "شولتز" الذي ركز في نظريته على التعليم باعتباره شكل من أشكال الإستثمار وأحد العوامل التي تساهم في العملية الإنتاجية والذي يتجسد في الثروة البشرية .

كما جاءت نظرية "بيكر" مكملة لأبحاث "شولتز" والذي ركز فيها على التدريب لرفع إنتاجية العمال من خلال تطوير المعارف والمهارات باعتبار التدريب أهم جوانب الإستثمار في الرأسمال البشري الأكثر فعالية .

بالإضافة إلى ذلك نجد إسهامات "مينسر" الذي ركز هو أيضا على التدريب والتعليم بالخبرة باعتبارهما من أهم الوسائل التي تساهم في التنمية، لذا جاء الاهتمام بالعنصر البشري من حيث إنتاجيته التي تتصاعد بزيادة الإنفاق عليه من خلال تعليمه وتدريبه وتكوينه، أي كلما زاد الإستثمار في الإنسان يزداد العائد منه .

نستنتج مما سبق أن جل النظريات ساهمت في تطوير مفهوم الرأسمال البشري الذي يعد عاملا أساسيا في التقدم وعنصرا أساسيا من عناصر النمو المستدام للدول .

2- النظريات المتعلقة بالتنمية المحلية:**2-1: الإتجاه المادي (كارل ماركس) :¹**

لقد استمد كارل ماركس أفكاره من أعمال رجال الإقتصاد وخاصة أولئك الذين اهتموا بنظرية قيمة العمل أو الذين توصلوا إلى نتائج اشتراكية ، كما تأثر بكتابات أولئك الذين انتهجوا في الإقتصاد منهجا اجتماعيا مثل آدم سميث في كتابه " ثروة الأمم " ، وعلى ذلك فالعامل الإقتصادي هو المحدد الأساسي لبناء المجتمع وتطوره ، ويتكون العامل الإقتصادي من الوسائل التكنولوجية للإنتاج، فهي التي تحدد التنظيم الإنتاجي للإنتاج الذي يعني العلاقات التي ينبغي على الناس أن يدخلوا فيها.

وقد استخدم ماركس المنهج الجدلي الهيجلي، ولكنه قلبها فهيجل ينطلق من مبدأ مجرد وهو الفكرة، أما ماركس فقد انطلق من المادة ، فالحقيقة الوحيدة عند ماركس هي المادة والحركة هي أسلوب وجود المادة والإنسان وعقله ليس إلا جزء من الطبيعة المادية ، وهو حيوان واعى وغرضي، واعى بنفسه وبيئته وبأن البيئة تقف في عدااء له ولحياته ، وهي في صراع مستمر مع البيئة للسيطرة عليها وهذه السيطرة تتخذ شكل العمل والإنتاج.

وقد اعتبر ماركس المجتمع جهازا تاريخيا للتنمية، وليس وعاء طبيعي لها²

وبالتالي يعتقد كارل ماركس " أن الثقافة الرأسمالية البرجوازية تشكل قاعدة التنمية الأولى والمرحلة الحيوية الهامة لتنظيم اشتراكي اجتماعي، ينتج التنمية على أساس الملكية الجماعية لوسائل الإنتاج .

تعقيب:

من خلال العرض الموجز لهذه النظرية نستطيع القول أن كارل ماركس تكلم عن التنمية على أنها عملية ثورية ، أي أنها تتضمن تحولات شاملة في البنى (الاجتماعية الإقتصادية، الثقافية، السياسية، القانونية) وقد تكلم أيضا عن الدور الكبير للعوامل الإقتصادية والتكنولوجية في عملية التنمية .

¹ عبد الحميد رشوان ، مرجع سابق ، ص ص 41 ، 42.

² عبد الباسط عبد المعطي، إتجاهات نظرية في علم الاجتماع، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب ، الكويت ،

1990، ص 73.

2-2: الإتجاه السيكولوجي: ¹

إن هذا الإتجاه يعنى بدراسة التنمية الإقتصادية و الإجتماعية و التنميات الأخرى، والتغيير الإجتماعي والثقافي في ضوء الخصائص السيكولوجية للأفراد، ويعتبر هذا الإتجاه أن التنمية الإقتصادية تستند إلى الواقعية الفردية والحاجة إلى الإنجاز ومن رواد هذا الإتجاه " ماكيلاند " فقد أعلن أن القيم والدوافع أو القوى السيكولوجية هي التي تحدد التنمية الإقتصادية و الإجتماعية .

وقد قدم أليكس إنجلز عدة خصائص تميز الرجل العصري وأن الدولة التي تريد التحديث والتنمية أن تكتسب هذه الخصائص وهي الإستعداد لقبول الخبرات الجديدة، و الإنفتاح على العالم مع تقبل التحديات والتغيير، والميل نحو الديمقراطية، والتعرف على المشاكل والقضايا العامة، والتصرف بعقل مفتوح، واحترام الغير والثقة في الغير، وتقدير الأفراد على أساس العمل، والأخذ بالتخطيط مع المحافظة على الوقت والمواعيد والثقة في التقدم والعلو والتكنولوجيا وتحمل المسؤوليات والميل لتحقيق الإستقلال و الطموح في المجال التعليمي والوظيفي.

أما " بينيامين كيد " فقد ربط الدين بالنظرية التطورية في مؤلفه " التطور الإجتماعي " ذهب بالقول أن العقل لا يمكن أن يكون السبب الحقيقي في التقدم، لأنه يكسب الإنسان نزعة فردية غير اجتماعية بينما التطور في جوهره الإجتماعي يستهدف مزيدا من الترابط الإجتماعي، لذا كان الدين المؤشر الوحيد في التطور والتقدم.

أما نظرة الإسلام في التنمية فنجدته ظاهرا في عدة آيات قرآنية نذكر منها:

قال الله تعالى:

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمْ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَأَمْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِنْ رِزْقِهِ ۗ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ ﴿٥١﴾

فالإسلام يدعو إلى الإنتاج والعمل على استثمار الموارد المتاحة مادية أو بشرية، ويدعو الإسلام أيضا إلى التملك وتحصيل الثروات، وقد لخص سيدنا عمر رضي الله عنه نظرة الإسلام إلى التنمية والعمل بقوله " والله لئن جاءت الأعاجم بالأعمال وجئنا نحن بغير عمل فهم أولى بمحمد صلى الله عليه وسلم يوم القيامة " ، ويقول سيدنا علي بن أبي طالب رضي الله عنه إلى واليه في مصر " وليكن نظرك في عمارة الأرض أبلغ من نظرتك في

¹ عبد الحميد رشوان، مرجع سابق، ص ص 31-35.

استجلاب الخراج لأن ذلك لا يدرك إلا بالعمارة، ومن طلب الخراج بغير عمارة أخرج البلاد".

تعقيب: لقد عني هذا الإتجاه بدراسة التنمية بمختلف جوانبها إضافة إلى التغيير من جانبه الإجتماعي والثقافي مع الأخذ بعين الإعتبار الخصائص السيكولوجية للأفراد، وقد أكد على ذلك ماكيلاند باعتباره من رواد هذا الإتجاه ، في حين نجد بينيامين كيد قد أقر بأن الدين له دور حقيقي في تحقيق التنمية باعتباره المؤشر الوحيد للنمو والتطور والتقدم.

خلاصة القول أن أنصار هذا الإتجاه ركزوا على عوامل محددة لتحقيق التنمية في شتى المجالات وقد برزت هذه العوامل في الخصائص السيكولوجية، القوى الفردية، تقبل التحديات، الميل نحو الديمقراطية، كما لا ننسى عامل الدين.

2-3: الإتجاه المثالي: ¹

يعتبر فيبر من أهم رواد هذا الإتجاه حيث عرض مؤلفه الشهير " الأخلاق البروتستانتية وروح الرأسمالية " قضية أساسية مفادها وجود علاقة تبادلية بين الظواهر الدينية والظواهر الإقتصادية، محاولاً بذلك ربط الرأسمالية الحديثة بالأخلاق البروتستانتية التي تقدر العمل وتعطي للمهنة قيمة أخلاقية كبيرة.

ف نجد أن فيبر حاول إرجاع النظام الرأسمالي الغربي بالشكل المتعارف عليه في ذلك الوقت إلى السلوكيات والأخلاقيات النموذجية التي تقدمها روح العقيدة البروتستانتية، من حيث على إتقان العمل وتمجيد المهن، أي أن الأخلاق البروتستانتية حسب رأيه تبقى السبب الحقيقي لحدوث التنمية بالشكل الذي حققه المجتمع الغربي، وجراء هذه الأفكار تعرض فيبر لجملة من الإنتقادات مفادها أن هناك الكثير من الديانات التي لا تختلف كثيراً عن البروتستانتية ومع ذلك لم تكن سببا في حدوث التنمية، كما أن الرأسمالية الحديثة ترتبط بالأخلاق البروتستانتية فحسب وذلك باعتبار أن الرأسمالية الحديثة بأشكالها المختلفة قد نشأت قبل البروتستانتية، بالإضافة أن هناك العديد من الدول التي استطاعت أن تنمي نفسها دون أن تتبنى نزع دينية معينة، كما أهمل فيبر العديد من العوامل التي كانت سببا في تفوق النظام الرأسمالي كالإستعمار والحروب والتجارة والتطور التكنولوجي والتي تؤكد بدورها أن الأخلاق البروتستانتية لم تكن الوحيدة سببا في تقدم الدول الغربية.

تعقيب: لقد ركز هذا الإتجاه على سبب وحيد لحدوث التنمية وهو الأخلاق البروتستانتية وذلك لما حملته هذه الديانة من أخلاق تحث على إتقان العمل وتمجيده وبالتالي اعتبرها فيبر

¹ محمد خشمون، مشاركة المجالس البلدية في التنمية المحلية، رسالة دكتوراه تخصص علم اجتماع التنمية، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الإجتماعية، جامعة منتوري قسنطينة، 2010.2011، ص ص 74، 75.

السبب الرئيسي لحدوث التنمية، وقد واجه بذلك العديد من الانتقادات اللاذعة لكونه ذاتي الطرح بمعنى أن عقيدته البروتستانتية كانت لب طرحه فيما يخص التنمية، متناسيا بذلك أسباب أخرى كالحروب والتطور التكنولوجي التي أحدثت قفزة نوعية في مجال التنمية الإقتصادية وهذا بالنسبة للدول الغربية على حساب دول العالم الثالث.

4-2: إتجاه النماذج والمؤشرات: ¹

يعتبر كل من هوزلتير وبارسونز من أهم منظري هذا الإتجاه الذي يتميز بمحاولة دراسة المؤشرات الكمية والكيفية ، مع تقديم نماذج مثالية للخروج من حالة التخلف ، يقول بارسونز " إن هنالك تساند بين العناصر المكونة للنسق الإجتماعي عندما تحدث ضرورة التساند بين الأبنية الإجتماعية و الإقتصادية والسياسية والثقافية ".

إن المبدأ في هذا التيار هو النظر إلى عملية التنمية على أساس أنها عملية اكتساب خصائص يعتقد أنها من خصائص التنمية مثل متوسط الدخل الفردي، نسبة التعليم، عدد الأطباء والمستشفيات.

أما رأي هوزلتير فإنه يوجد 03 أنماط أو بالأحرى متغيرات ذات أهمية بالغة عن دراسة التنمية والتخلف و هي: العمومية، الإتجاه نحو الأداء، تخصيص الدور.

بينما في المجتمعات النامية توجد متغيرات (الخصوصية، الغزو، تشتت الدور).

أي أن التنمية في هوزلتير تبدوا في اكتساب المجتمعات المتخلفة لمتغيرات النمط السائدة في الدول المتقدمة ، والتخلي عن متغيرات النمط الشائعة فيها، وفي رأي كثيرين هذه نقطة البداية لعملية التنمية.

تعقيب: ما يمكن قوله عن هذه النظرية أنها حددت مجموعة من الخصائص للتنمية وعممتها على البلدان المتقدمة وحددت مجموعة أخرى من الخصائص وعممتها على البلدان المتخلفة

كما أنه لا يمكن القول أن التنمية هي اكتساب البلدان المتخلفة لخصائص البلدان المتقدمة.

5-2: الإتجاه التطوري المحدث: ²

أبرز روادها والت روستو فقد قدم نظرية في التنمية الإقتصادية والاجتماعية، وصفها بالشمول والواقعية و الضوح وهي تمثل حسه بديلا للنظرية الماركسية حول تطور

¹ طارق السيد ، المرجع السابق ، ص ص 56،57.

² نويصر بلقاسم، التنمية والتغير في نسق القيم الإجتماعية، أطروحة دكتوراه، تخصص علم اجتماع التنمية، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الإجتماعية، جامعة منتوري، قسنطينة، 2011/2010، ص ص 94-96

05 المجتمعات ، حيث ذهب روستو إلى أن المجتمعات يجب أن تمر خلال تطورها ب
مراحل أساسية:

المرحلة 01: مرحلة المجتمع التقليدي: وهي مرحلة ما قبل نيوتن التي بمرحلة المصادفات ويتسم هذا المجتمع بانخفاض مستوى الدخل الفردي، وعدم القدرة على تطبيق التكنولوجيا الطابع الزراعي المرتبط بالنظام الإقتصادي وانتشار التقاليد الجامعة التي تعيق الحراك الإجتماعي.

المرحلة 02: مرحلة التهيؤ للإطلاق: وفيها يتجه المجتمع إلى دخول مرحلة انتقالية متجاوزا حالته التقليدية، وتستدعي هذه المرحلة توفر ظروف اقتصادية وسياسية واجتماعية معينة في المجتمع حتى يكون معدا للإطلاق وهي نفس الظروف التي توفرت في أوروبا الغربية في أواخر القرن 18 (انتشار التعليم، نمو روح المبادرة، حب العمل، نمو اقتصادي غير مسبوق...).

المرحلة 03: مرحلة الإطلاق: وهي الفترة التي يتم فيها القضاء على القوى والعقبات التي تقف في النمو المضطهد، وتحدث عملية الإطلاق بحدوث دافع قوي قد يأخذ شكل ثورة سياسية تؤثر في البناء الإقتصادي والاجتماعي والسياسي والثقافي كما حدث في ألمانيا واليابان والصين أو ثورة تكنولوجية كما حدث في إنجلترا وأمريكا وكندا.

المرحلة 04: مرحلة الإتجاه للنضج: وهي المرحلة التي يؤكد فيها المجتمع قدرته على الحركة خارج نطاق الصناعات الأصلية التي دفعته للإطلاق، وتتميز هذه المرحلة بانتشار الطرق ووسائل الإنتاج الحديثة وتوجيه نسبة من الدخل القومي (10- 20%) للإستثمار وتصدير فائض الإنتاج مع انخفاض نسبة العاملين في الزراعة إلى حدود 20% كما تنتقل القيادة من مالكي وسائل الإنتاج إلى أيدي المديرين الأكفاء.

المرحلة 05: مرحلة الإستهلاك الوفير: تتميز هذه المرحلة بارتفاع مستوى الدخل الفردي وزيادة نسبة التحضر وتوفير إعمادات كبيرة للرفاهية الإجتماعية والتضامن الإجتماعي ومما سبق عرضه يتبين أن روستو يؤمن بأن النمو الإقتصادي يتخذ نمطا واحدا وأن مستقبل الدول النامية يماثل الدول المتقدمة الآن، وأن مرور الدول المتخلفة على هذه المراحل شرط لازم لبلوغ التقدم.

تعقيب: إن محاولة والت روستو في إعطائه صورة عن تطور المجتمعات البشرية، من خلال مراحل النمو الخمس المذكورة أنفا تبين لنا أنه أراد وضع قاعدة عامة للتطور الإقتصادي ، مركزا في ذلك على العامل التكنولوجي كحافز أساسي لهذا التطور.

إن ما يعوب هذا التطور أنه عمم هذه المراحل على كل المجتمعات بقوله أنه على كل من أراد التقدم فعليه أن يمر بهذه المراحل الخمس، مهماً بذلك الفوارق الإجتماعية وما تمر به هذه المجتمعات من ظروف تاريخية كالإستعمار، إذ لا يمكن مقارنة معدل التنمية لدولة تعرضت للإستعمار مع دولة لم تتعرض للإستعمار، و ظروف مجتمعية كارتفاع معدل الجريمة، وانتشار الآفات الإجتماعية.

2-6: الإتجاه الإنتشاري: (الإنتشار الثقافي) ¹

يقوم هذا الإتجاه على قضية أساسية مؤداها أن التنمية يمكن تحقيقها من خلال انتقال العناصر المادية والثقافية السائدة في الدول المتقدمة إلى الدول النامية حيث يتعين على هذه الأخيرة أن تشهد عملية "تثقيف" إذا ما أرادت تحقيق التنمية، الذي يتم حسب أصحاب هذا الإتجاه من خلال انتقال العناصر المادية والثقافية السائدة في الدول المتقدمة إليها من خلال تأثير التكنولوجيا والسلع الإستهلاكية والأفكار والقيم الغربية، على افتراض أنها تشكل نسقا اجتماعيا معيناً، وأن انتقالها سيؤدي إلى تغير الثقافة والبناء الإجتماعي في مجتمعات البلدان النامية، والتنمية وفق هذا الإتجاه تتمثل في نقل رؤوس الأموال والتكنولوجيا والنظم و القيم من دول العالم المتقدم إلى الدول النامية، لأن ذلك سوف يؤدي إلى تغير الثقافة والبناء الإجتماعي لهذه المجتمعات، بحيث تشبه في نهاية الأمر النموذج الغربي من المجتمعات.

ومن أهم منظري هذا الإتجاه الذي تبلور أكثر بعد الحرب العالمية الثانية "ولبرت مور"، "دانييل ليرز" و "كارل دويتش" ولعل من أوجه النقد التي يمكن توجيهها لهذا الإتجاه إخفاقه في تحليل القضايا المرتبطة بالتخلف والتنمية، حيث عمدوا إلى حجب الدلالات السياسية والإيديولوجية للمساعدات الإقتصادية، وإغفالهم لطبيعة البناء الإجتماعي الذي فرضه الإستعمار على الدول المتخلفة، كما تجاهلوا حقيقة وهي أنه إذا كانت الرأسمالية قد نجحت في تطوير المجتمعات الأوروبية فإن ذلك لا يعني أن النموذج نفسه يمكن تكراره وإتباعه في حالة الدول المتخلفة الآن.

تعقيب: أصحاب هذا الإتجاه يركزون على الإعتقاد السائد في الدول المتخلفة أن القيم التقليدية هي سبب في التخلف، مهملين بذلك العوامل الرئيسية كالإستعمار والحروب والدور الذي لعبته في تحطيم البنى الإجتماعية والثقافية وطمس الشخصية و الإستغلال اللاعقلاني لثروات تلك البلدان المستعمرة، وما يترتب عن ذلك من تدني في الأحوال المعيشية لفترة طويلة من الزمن.

¹ المرجع السابق، ص ص 96، 97.

7-2: نظرية التبعية:

يبدو أن نظرية التبعية أكثر من غيرها إغراء في أوساط الفكر التنموي في العالم الثالث، والسبب الجوهرى في ذلك هو أنها قامت بإرجاع فجوة التخلف في العالم الثالث إلى العوامل الخارجية، واعتبرتها العامل الموضوعى الأكثر كفاية لإبراز أسباب عدم النمو وكمثال على العامل التاريخى مثلت الدول الرأسمالية المتوسعة أهم هذه الأساليب القاهرة.¹

وفي هذا السياق يؤكد " بول باران " أن التخلف هو نتيجة اتصال عملية التنمية الإقتصادية في الدول المتقدمة بنظيرتها في الدول الأخرى، وهذا الإتصال أدى إلى تغلغلها في هذه الأخيرة، والتي استنزفت فائضها بواسطة الرساميل الأجنبية.²

تعقيب: لقد حاول أنصار هذه النظرية توضيح الأسباب الحقيقية للتخلف، مؤكداً على الدور السلبي الذي لعبته الدول المتقدمة في استمرار حالة التخلف التي تعاني منها بلدان العالم الثالث.

و بالتالى فإن هذه النظرية تعتبر سبباً رئيسياً في تنمية الدول المتقدمة، وعلى العكس هي سبب مباشر في تخلف دول العالم الثالث، من خلال تدخل الدول المتقدمة في القرارات والأمور الإقتصادية و الإجتماعية والسياسية والثقافية للدول التابعة.

8-2: نظرية التنمية المحلية:

يؤكد س.س ديوب على أن التنمية هي كل مركب يستهدف التأثير في المجال الإجتماعي للمجتمع ككل من خلال مداخل خاصة تتفق والمعطيات الثقافية.³

في حين نجد "ساندرز" قد قدم 04 مقاربات أساسية تشكل الإطار النظري للتنمية:

التنمية كعملية: أن هذا المعيار يشير بوضوح إلى تهيئة الوسط الإجتماعي وتنمية الأفراد

التنمية كمنهج: وهنا التركيز على التنمية كمدخل موجه للعمل، أي النظر إلى فعل التنمية كمشروع ينجز وفق منهج يتضح من خلاله العملية التقنية و الهدف الإستراتيجي في مدة زمنية محددة.

¹ عبد الخالق عبد الله، التبعية والتبعية السياسية، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت، 1986، ص 57، 58.

² اسماعيل قبيرة وعلي الغريبي، في سوسيولوجيا التنمية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2002، ص 20.

³ أحمد مصطفى خاطر، تنمية المجتمعات المحلية، نموذج المشاركة في إطار ثقافة المجتمعات، المكتبة الجامعية، الإسكندرية، 1998، ص 46.

التنمية كبرنامج: وهنا يمكن التركيز على مجموعة الأنشطة يصبح البرنامج ذاته هو الهدف ويذهب "ساندرز" إلى أن المنهج هنا هو مجموعة من الإجراءات أما المضمون فيحتوي على قائمة الأنشطة مع التركيز على البرنامج وليس على الجماهير.

التنمية كحركة: لا يمكن التفكير هنا حول مفهوم البرنامج وإنما حول الارتباط الجماهيري والشحنة الوجدانية و التي ما إن يتقبلها الأفراد حتى يتحول إلى عنصر إيجابي في الموقف الإنمائي من خلال الإيمان بقضية التقدم، وتحتاج التنمية بوصفها تقدم إلى التعبئة الجماهيرية، خاصة عندما يتعلق الأمر بالمجتمع المحلي الضيق ولذا تظهر وسائل الإقناع الجماهيري، وعملية التنشئة الإجتماعية¹

تعقيب:

لقد أوضح ديوب أن التنمية هي مركب من خلال المقاربات الأربعة الأساسية والتي شكلت مفهوم التنمية، وهذه المقاربات لا يمكن فصلها عن بعضها البعض لأنها وبطريقة ما تلعب دورا هاما في تشكيل الخطة التنموية في المجتمع المحلي .

¹ Michel faucalt, I archeology; du savoir edition gallimard, paris, 1972, pp 160-163

خلاصة:

لقد تم التطرق إلى أهم الأبعاد النظرية في هذا الفصل حيث تم التحدث عن نظريات الإستثمار في الرأس مال البشري وكذا نظريات التنمية كما لا ننسى الدراسات السابقة التي أثرت بدورها موضوع الدراسة .

تمهيد:

بعد أن تم تحديد المشكلة البحثية و حصرها في مجموعة من الأهداف و التساؤلات و الفروض و استعراض الإطار النظري ، بهذا الصدد سنحاول توضيح ما تضمنه هذا الفصل من تقنيات البحث الميداني التي تقودنا إلى اختبار صدق الفروض و التساؤلات إستعانة بأدوات منهجية مناسبة المتمثلة في المجال المكاني ، البشري ، الزماني ، و المنهج المتبع و العينة إضافة إلى أدوات جمع البيانات و الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات التي تم الحصول عليها.

أولاً: مجالات الدراسة:

1-المجال المكاني: ¹

لقد أجريت الدراسة الميدانية على مستوى بلدية تيارت والتي تعتبر الجماعة الإقليمية القاعدية للدولة ، وتتمتع بالشخصية المعنوية والذمة المالية المستقلة ، وهي مكان لممارسة المواطنة وتشكل إطار مشاركة المواطنين في تسيير الشؤون العمومية .

هيئات البلدية:

_ هيئة مداولة : المجلس الشعبي البلدي

_ هيئة تنفيذية : يرأسها رئيس المجلس الشعبي البلدي

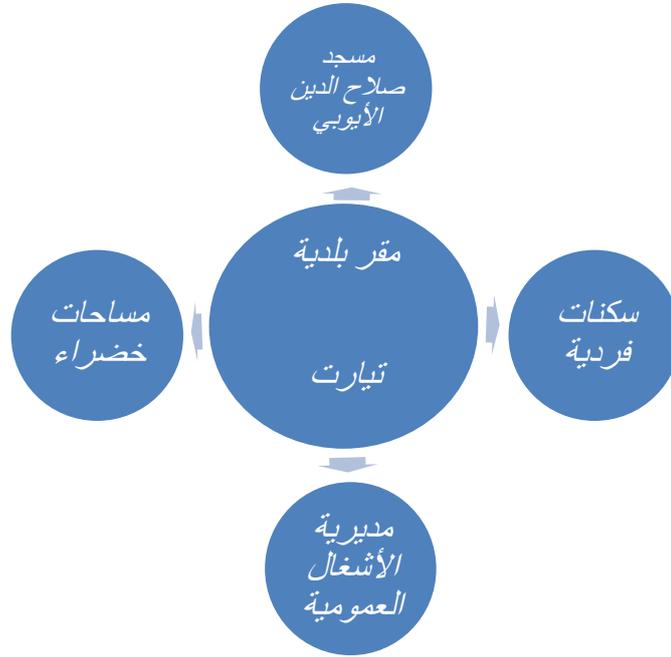
_ إدارة ينشطها الأمين العام للبلدية تحت سلطة رئيس المجلس الشعبي البلدي

موقع البلدية:

يقع مقر البلدية وسط المدينة يحده من الشمال مسجد صلاح الدين الأيوبي ومن الجنوب مديرية الأشغال العمومية ومن الغرب مساحات خضراء ومن الشرق سكنات فردية، كما هو موضح في الشكل أسفله.

¹ قانون الجماعات الإقليمية ، ص ص 6،5

الشكل رقم 01: يوضح موقع بلدية تيارت



المصدر: من إعداد الطالبين

2-المجال الزمني:

المقصود بالمجال الزمني الفترة الزمنية التي استغرقتها الدراسة الميدانية بالبلدية ، والتي امتدت من يوم 2016/11/10 إلى غاية 2017/03/21 أي استغرق العمل الميداني حوالي 04 أشهر تقريبا حيث انقسمت هذه الدراسة إلى مرحلتين:

المرحلة الأولى: في هذه المرحلة تم جمع المعلومات حول البلدية أي كانت استطلاعية حيث قابلنا السكرتيرة العامة حيث تكلمنا عن الموضوع بشكل عام وأفادتنا بمعلومات حول موضوع الدراسة وتم توقيع ترخيص الدراسة وكان كل ذلك يوم 2016/11/10 وتلتها زيارات لمدة 03 على الأقل وذلك للإطلاع أكثر على مكان الدراسة وكذلك قمنا بزيارة النائب الأول لرئيس البلدية المكلف بالإستثمار حيث قدم لنا هو الآخر معلومات مفيدة حول الموضوع وقدم لنا ترخيص يفيدنا في المشوار الميداني وكان ذلك يوم 2016/11/17

كما لا ننسى الزيارات المتقطعة في شهري جانفي و فيفري حيث قدمت لنا وثائق خاصة بالبلدية وهي الهيكل التنظيمي - الذي امتنع موظفو البلدية عن إعطائه لنا في بادئ الأمر بداعي السرية والأمانة – والمخطط البلدي للتنمية .

المرحلة الثانية: تم تخصيص هذه المرحلة لإجراء المقابلات وتوزيع الإستمارات ، حيث تم إجراء أول مقابلة مع النائب الأول لرئيس البلدية يوم 2017/03/06 واختتمت المقابلات بإجراء مقابلة مع الأمين العام للبلدية يوم 2017/03/19.

أما فيما يخص توزيع الإستمارات إبتداءا من يوم 2017/03/19 إلى غاية 2017/03/21.

3-المجال البشري:

ويقصد بالمجال البشري مجتمع البحث أو مجتمع الدراسة أي عدد أفراد المؤسسة وهو 378 عامل في بلدية تيارت مقسمون إلى: قسم الوسائل العامة والأشغال وقسم التنشيط والتنظيم ويتوزعون حسب التدرج الوظيفي ، كما يجدر الإشارة إلى أن عدد الإطارات (المديرين ورؤساء المصالح و المهندسين) أقل من عدد الموظفين العاديين (موظفو الحالة المدنية والمصلحة البيومترية ...) .

ثانيا: منهج الدراسة:

إن كل دراسة أو بحث علمي لا بد أن يقوم على منهج معين حتى يتمكن الباحث من الوصول إلى نتائج علمية موضوعية ودقيقة ويعرف المنهج على أنه الطريق الذي يسلكه الباحث للوصول إلى الغاية المنشودة .

حيث تعرف مادلين غراوتس المنهج على أنه " وسيلة للوصول إلى مظهر من مظاهر الحقيقة وللإجابة بشكل خاص جدا عن السؤال "كيف" مرتبط بمشكاة التفسير " ¹ أما موريس أنجرس فيعرفه بأنه " مجموعة من الإجراءات والطرق الدقيقة المتبناة من أجل الوصول إلى نتيجة " ²

ونظرا لطبيعة الموضوع " الإستثمار في الرأسمال البشري ودوره في تحقيق التنمية المحلية " فإن المنهج المستخدم هو **المنهج الوصفي التحليلي** ، فالمنهج الوصفي " هو المنهج الذي يقوم بدراسة المشكلات المتعلقة بمجالات الإنسانية و الإجتماعية ، ودراسة الظواهر الطبيعية المختلفة مثل وصف الظاهرة الفلكية والفيزيائية والكيميائية والبيولوجية المختلفة ، حيث يقوم الباحث بجمع المعلومات الدقيقة عن هذه الظاهرة ويهتم بوصفها

¹ مادلين غراوتس، **مناهج العلوم الإجتماعية** ، منطق البحث في العلوم الإجتماعية ، ترجمة سام عمار، المركز العربي للتعريب والتأليف والنشر ، دمشق ، 1993، ص 98.

² موريس أنجرس، **منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية** ، ترجمة بوزيد صحراوي وآخرون، ط 2 ، دار القصة للنشر ، الجزائر، 2004.2006 ، ص 36

وصفا تفسيريا دقيقا بدلالة الحقائق المتوفرة ، ويعبر عنها تعبيراً تعبيراً كيفياً بوصف الظاهرة وتوضيح خصائصها ودرجة ارتباطها مع الظواهر الأخرى المختلفة " ¹

كما يعرفه أيضا رحيم يونس كرو العزاوي " هو استقصاء ينصب على ظاهرة من الظواهر كما هي قائمة في الحاضر بقصد تشخيصها وكشف جوانبها وتحديد العلاقات بين عناصرها أو بينها وبين ظواهر أخرى " ²

ثالثاً: أدوات جمع البيانات:

1-الملاحظة:

تعتبر من أقدم وأوسع أدوات المنهجية استخداماً لجمع البيانات البحث العلمي في جميع مجالاته المختلفة المتعلقة بالظواهر الطبيعية الاجتماعية والسياسية، فهي تعني التتبع المباشر لبعده أو أكثر من أبعاد الظاهرة التي يسعى الباحث لدراستها ، والهدف منها هو تسجيل الأبعاد المختلفة للظاهرة من أجل فهمها بدقة ، والإستفادة منها ثم تسجيله في كتابة تقرير النهائي للبحث ³

أما موريس أنجرس فيعرفها " تقنية مباشرة للتقصي العلمي تسمح بملاحظة مجموعة ما بطريقة غير موجهة من أجل القيام عادة بسحب كيفي بهدف المواقف والسلوكيات " ⁴ ولقد اعتمدنا في هذه الدراسة على **الملاحظة البسيطة** التي تعتمد على الرؤية البسيطة دون تحديد موضوع الملاحظة ، فقد سجلنا أثناء تجولنا في المؤسسة العديد من الملاحظات التي تتعلق بطبيعة ظروف العمل وسلوكياتهم (العلاقات الرسمية والغير الرسمية بين العاملين الإهمال الوظيفي، التخوف من الإجابة عن الأسئلة، التهرب من المسؤولية)

2-المقابلة:

" تعرف على أنها استبانة شفوية يقوم فيها الباحث بجمع معلومات شفوية من المستقصى منه " ⁵

" تعتبر عملية اتصال شخصي لفظي فعال يقوم على الثقة ، تجري بين الباحث وبين أحد أفراد عينة البحث بهدف الحصول على بيانات تسهم في تحديد جوانب مشكلة البحث بصورة عميقة ودقيقة وواضحة وإيجاد الحلول المناسبة لها " ⁶

¹ وائل عبد الرحمن التل، البحث العلمي في العلوم الإنسانية والاجتماعية، ط 2 ، دار حامد للنشر والتوزيع ، عمان، 2007، ص48.

² رحيم يونس كرو العزاوي، مقدمة في منهج البحث العلمي، دار دجلة للتوزيع والنشر ، عملن، 2008، ص97.
³ إبراهيم البيومي غانم، مناهج البحث وأصول التحليل في العلوم الاجتماعية ، مكتبة الشروق الدولية ، القاهرة، 2008، ص ص 87 ، 88.

⁴ موريس أنجرس، مرجع سابق، ص184.

⁵ محمد عبد الفتاح الصيرفي، البحث العلمي الدليل التطبيقي للباحثين، دار وائل للطباعة والنشر، عمان، 2002، ص183.

⁶ وائل عبد الرحمن التل، مرجع سابق، ص 73 .

كما استعملنا عدة أنواع من المقابلات:

المقابلة التمهيديّة: " وهي التي تستخدم في بداية البحث " ¹ وكان ذلك بتقديم مجموعة من الأسئلة علة السكرتيرة العامة والنائب الأول لرئيس البلدية للإطلاع على البلدية كمؤسسة مستقلة ذاتيا ولمعرفة إن كان بالإمكان تطبيق موضوع الدراسة بالبلدية وساعدنا كذلك عل تحديد أبعاد الدراسة ومؤشراتها مع تقديم مجموعة من الوثائق المهمة (أنظر الملاحق).

المقابلة المتعمّقة: ويقصد بها تلك المقابلة " التي تتم في نهاية البحث بغرض التعرف على الأسباب الخاصة بسلوك متعين " ²

وقد تم طرح مجموعة من الأسئلة المنظمة حول التنمية المحلية بلدية تيارت على إطارات في البلدية على الترتيب التالي:

نائب الرئيس المكلف بالمالية : 2017/03/06

رئيس قسم التنشيط : 2017/03/07

عون مهندس بالدائرة : 2017/03/12

رئيس اللجنة المالية للإستثمار : 2017/03/16

نائب الرئيس المكلف بالإستثمار : 2017/03/16

الأمين العام : 2017/03/19

نائب الرئيس المكلف بالإستثمار : 2017/03/23

3-الإستمارة:

ويعرف بأنه " أداة مفضلة وملائمة للحصول لعلى حقائق ومعلومات أو بيانات مرتبطة بحالة معينة أو مشكلة معينة ، شريطة بنائه بشكل سليم وبمقارنة مع أدوات البحث الأخرى فإنه يعد أكثرها كفاية لأنه يستغرق وقت أقصر وتكلفة أقل ويسمح بجمع البيانات بأكبر عدد من أفراد عينة البحث " ³

ويعرفها موريس أنجرس بأنها " تقنية مباشرة للتقصي العلمي تستعمل إزاء الأفراد تسمح باستجوابهم بطريقة موجهة والقيام بسحب كمي بهدف إيجاد علاقات رياضية والقيام بمقارنات رقمية " ⁴

وقد مرت الإستمارة بمراحل وهي:

¹ محمد عبد الفتاح الصيرفي، مرجع سابق، ص 168.

² المرجع السابق، ص 169.

³ وائل عبد الرحمان التل، مرجع سابق، ص 66.

⁴ موريس أنجرس، مرجع سابق، ص 204.

- 1- عرضها على أساتذة محكمين في التخصص الذين قدموا لنا جملة من الملاحظات أغلبها مس الجانب الصياغي .
- 2- عرضها على المشرف وبناءا على توجيهاته تم تعديلها ، وقد شملت الإستمارة 03 محاور:
- المحور الأول: البيانات الشخصية
- المحور الثاني: دور التكوين في خلق البدائل التنموية
- المحور الثالث: دور الإستغلال الأمثل للموارد البشرية في تنفيذ البرامج التنموية
- 3- في يوم 2017/03/19 تم توزيع 16 استمارة في البلدية القديمة حي مجدوب و 24 استمارة في الفرع الجديد حي 109 سكن، أي بما يعادل 40 إستمارة ككل ، وقد تم مساعدتنا في توزيع الإستمارة نظرا لامتناع أغلبية المبحوثين عن الإجابة ، و تم سحب بعض الاستمارات في نفس اليوم في حين بقي البعض الآخر مدة 3 أيام أي تم توزيع وسحب كل الإستمارات خلال ثلاثة أيام، 19، 20، 21 مارس 2017 .
- 4- الأساليب الإحصائية: استخدمنا في هذه الدراسة أساليب إحصائية كأداة للتأكد من النتائج حيث اعتمدنا على معامل الارتباط كاف تربيع ومعامل فاي.

$$k_2 = \frac{(Fo - Fe)^2}{Fo}$$

$$\emptyset = \frac{A.D - B.C}{\sqrt{E.F.G.H}}$$

5- السجلات والوثائق:

قدمت لنا بعض الوثائق في البلدية وذلك في إطار قانوني وهذه الوثائق هي:

الهيكل التنظيمي (أنظر الملاحق)

المخطط البلدي للتنمية (أنظر الملاحق)

رابعا: عينة الدراسة وكيفية اختيارها:

يعرفها محمد عبد الفتاح الصيرفي بأنها " جزء من المجتمع الأصلي يحتوي على بعض العناصر التي تم اختيارها منه بطريقة معينة وذلك بقصد دراسة خصائص المجتمع الأصلي"¹

وقد اعتمدنا على العينة القصدية لأننا قصدنا الأفراد الذين لهم علاقة بالتنمية المحلية أي الإطارات (المهندسون المدراء ورؤساء المصالح) وهم يشكلون الأقلية في البلدية

¹ محمد عبد الفتاح الصيرفي، مرجع سابق ، ص186.

وتعرف العينة القصدية على أنها " العينة التي يتم انتقاء أفرادها بشكل مقصود من قبل الباحث نظرا لتوافر بعض الخصائص في أولئك الأفراد دون غيرهم ولكون تلك الخصائص هي من الأمور الهامة للدراسة " ¹

وقد تم حسابها كالتالي:

مجتمع البحث: 378

النسبة المختارة: 10.31%

حجم العينة: 39

$$N = \frac{10.31 * 378}{100} = 39 \text{ مفردة}$$

خلاصة:

لقد عرضنا في هذا الفصل مختلف الإجراءات المنهجية مجالات الدراسة منهج وأدوات الدراسة والعينة وغيرها من الإجراءات التي تعد نافذة و نقطة انطلاق للبحث الميداني.

¹ محمد عبيدات وآخرون، منهجية البحث العلمي، دار وائل للنشر، عمان، 1999، ص 96 .

تمهيد:

بعد عرضنا في الفصل الأول لبعض مفاهيم الدراسة و في الفصل الثاني عرض مختلف المداخل النظرية و بعض الدراسات السابقة.

أما في هذا الفصل سيتم تفريغ البيانات وعرضها وتحليلها وعرض أهم النتائج المتعلقة بالدراسة و مناقشتها في ضوء الفرضية الرئيسية و الفرضيات الفرعية، و أيضا مناقشتها في ضوء الدراسات السابقة.

أولاً: عرض وتحليل البيانات الميدانية:

جدول رقم 01 : يوضح توزيع العينة حسب الجنس.

النسبة	التكرار	العينة الإحتمالات
43.58	17	ذكر
56.41	22	أنثى
100	39	المجموع

يمثل الجدول رقم (01) توزيع الأفراد حسب الجنس ، حيث نجد أنه ومن خلال البيانات الرقمية الواردة في الجدول أن عدد الإناث كبير بنسبة 56.41 %، في حين نجد عدد الذكور قليل بنسبة 43.58 %

من خلال الشواهد الإحصائية المبينة في الجدول أعلاه نجد أن هناك تقارب في النسب من حيث الجنس وهذا راجع إلى طبيعة العمل والنشاط الذي يمثله كل من الذكور والإناث.

فعدد الإناث أكثر لأنهن الأغلبية في البلدية (المتصرفون وأعاون إدارة وملاحق) وبالتالي نجد الإناث في الأعمال المكتبية على غرار الذكور نجدهم في الأعمال الميدانية أكثر، في حين نجد الذكور يمثلون الأقلية في البلدية (الإطارات والمهندسون) فهذه الفئة تمثل العمل الميداني الذي هو حكر على الذكور فقط .

جدول رقم 02: يوضح توزيع العينة حسب السن.

النسبة	التكرار	العينة الإحتمالات
38.46	15] 35-25]
43.58	17] 45-35]
15.38	06] 55-45]
05.12	01	[65-55]
100	39	المجموع

يمثل الجدول رقم (02) توزيع الأفراد حسب السن ، حيث نجد أنه ومن خلال البيانات الواردة في الجدول أن الأفراد الذين تتراوح أعمارهم من 35 إلى 45 سنة يمثلون نسبة 43.58 % ، و الأفراد الذين تتراوح أعمارهم ما بين 25 إلى 35 سنة نجدهم بنسبة 38.46 % في حين نجد أن الأفراد الذين تتراوح أعمارهم ما بين 45 إلى 54 سنة يمثلون نسبة 15.38 % أما الذين تتراوح أعمارهم ما بين 55 و 65 سنة فهم يمثلون نسبة 05.12%

من خلال الشواهد الإحصائية المذكورة أعلاه نجد أن الفئة العمرية للموظفين أغلبها شباب وهذا راجع إلى أن البلدية تستقطب فئة الشباب أكثر ، وذلك لخلق جو من الحيوية وأيضا كما ذكرنا سابقا أن معظم الذكور يزاولون العمل الميداني أكثر من المكتبي لذا فئة الشباب مناسبة جدا ، أما فيما يخص الإناث فالمعروف أنهن يملن إلى التقاعد مبكرا لذا فعلى المؤسسة استقطاب موظفات جديدات لملئ الثغرة داخل البلدية .

جدول رقم 03: يوضح توزيع العينة حسب المستوى التعليمي.

النسبة	التكرار	العينة الإحتمالات
66.66	26	جامعي
30.76	12	ثانوي
02.56	01	متوسط
100	39	المجموع

يمثل الجدول رقم (03) توزيع الأفراد حسب المستوى التعليمي ، حيث نجد ومن خلال البيانات الرقمية الواردة في الجدول أعلاه ، أن الأفراد الذين لديهم مستوى جامعي يمثلون نسبة 66.66 % و الأفراد الذين لديهم مستوى ثانوي فهم يمثلون 30.76 % في حين نجد المستوى المتوسط 02.56 % .

من خلال الشواهد الإحصائية المبينة في الجدول أعلاه نجد أن عدد الأفراد الذين لديهم مستوى جامعي يشكلون الأغلبية في البلدية ، لأن هذه الأخيرة تعمل على استقطاب الموارد البشرية ذوي المؤهلات العلمية العالية وهذا يدخل ضمن سياستها ، وذلك لتحسين مستواها الإداري ، أما الأفراد الذين لديهم مستوى ثانوي ومتوسط فهم على الأغلب تقنيين يحملون شهادات من معاهد ومراكز التكوين تستعين بهم البلدية للصيانة والأعمال المكتبية البحتة .

جدول رقم 04: يوضح توزيع العينة حسب الأقدمية.

النسبة	التكرار	العينة الإحتمالات
15.38	06	أقل من 05 سنوات
56.41	22] 15-05]
20.51	08] 25-15]
07.69	03	[35-25]
100	39	المجموع

يمثل الجدول رقم (04) توزيع الأفراد حسب الأقدمية ، حيث نجد أنه و من خلال البيانات الرقمية الواردة في الجدول أن الأفراد الذين لديهم خبرة ما بين 05 إلى 15 سنة يمثلون نسبة 56.41 % و الأفراد الذين لديهم خبرة عمل ما بين 15 إلى 25 سنة نجدهم بنسبة 20.51 % أما الأفراد الذين لديهم خبرة أقل من 05 سنوات فهم بنسبة 15.38% والأفراد الذين تتراوح خبرتهم ما بين 25 و 35 سنة فيمثلون نسبة 07.69 % .

من خلال الشواهد الإحصائية المذكورة أعلاه نجد أن الأفراد تقل خبرتهم عن 15 سنة و 5 سنوات يشكلون الغالبية القصوى ، كما تجدر الإشارة إلى أن معظمهم يحملون شهادات جامعية ، كما أشرنا سابقا أن من السياسات الجديدة للبلدية توظيف مورد بشري مؤهل و يحمل شهادات عليا ، أما الأفراد اللذين لديهم مستوى ثانوي أو متوسط فسبب وصولهم لمراتب عليا داخل المؤسسة هو الترقي حسب الأقدمية لا الشهادة.

جدول رقم 05: يوضح توزيع العينة حسب الحالة العائلية.

النسبة	التكرار	العينة الإحتمالات
43.58	17	غير متزوج
51.28	20	متزوج
05.12	02	مطلق
100	39	المجموع

يمثل الجدول رقم (05) توزيع الأفراد حسب الحالة العائلية ، حيث نجد أنه ومن خلال البيانات الرقمية الواردة في الجدول أن نسبة الأفراد المتزوجين هي 51.28 % في حين نجد أن الأفراد الغير متزوجين نسبتهم 43.58 % أما المطلقين فهم بنسبة 05.12 % .

من خلال الشواهد الإحصائية المبينة في الجدول أعلاه نجد أن عدد المتزوجين يشكلون الأغلبية في البلدية نظرا لأحوالهم المعيشية المستقرة وأغلبهم ذو أقدمية في البلدية ، في حين نجد أن الفئة التي تعزف عن الزواج هم الموظفون الجدد الذين لا تتعدى أقدميتهم 05 سنوات أما فيما يتعلق بحالتي الطلاق فذلك لأسباب خاصة تعذر علينا معرفتها .

جدول رقم 06: يوضح توزيع العينة حسب المستوى التنظيمي.

النسبة	التكرار	العينة الإحتمالات
17.94	07	إطار
17.94	07	مهندس
15.38	06	متصرف
48.71	19	عون إداري
100	39	المجموع

يمثل الجدول رقم (06) توزيع الأفراد حسب المستوى التنظيمي ، حيث نجد أنه ومن خلال البيانات الرقمية الواردة في الجدول أن نسبة الأعوان الإداريين هي 48.71% أما الإطارات فهم بنسبة 17.94 % و المهندسين نجدهم أيضا بنسبة 17.94 % في حين نجد أن نسبة المتصرفين هي 15.38 % .

من خلال الشواهد الإحصائية المذكورة أعلاه ، نجد أن عدد الإطارات والمهندسين يشكلون أقلية في البلدية لأن البلدية لا تحتاج إلى عدد أكبر من هاتين الفئتين ، وذلك لطبيعة النشاط (الميداني) بينما تحتاج إلى المتصرفين وأعوان الإدارة وذلك لأن البلدية معظم عملها إداري .

جدول رقم 07: يوضح اهتمام البلدية بعملية التكوين.

النسبة	التكرار	الخيارات	النسبة	التكرار	العينة الإحتمالات
92.58	13	عدم اهتمام الإدارة	43.58	17	لا
07.14	01	عدم وجود إمكانيات			
100	14	المجموع	56.41	22	نعم
			100	39	المجموع

يمثل الجدول رقم (07) اهتمام البلدية بعملية التكوين ، حيث نجد أنه ومن خلال البيانات الرقمية الواردة في الجدول أن 56.41% يرون أن البلدية تهتم بعملية التكوين ، في حين نجد نسبة 43.58% يرون أن البلدية لا تهتم بعملية التكوين.

إن الذين يرون أن البلدية لا تهتم بعملية التكوين نجد منهم بنسبة 92.58% يرجعون ذلك إلى عدم اهتمام الإدارة ونسبة 07.14% يرجعون ذلك إلى عدم وجود إمكانيات ، في حين امتنع الباقي عن الإقرار عن الأسباب .

من خلال البيانات الإحصائية يتضح أن أغلب أفراد العينة أقرروا أن البلدية تولي اهتماما بعملية التكوين حتى تتمكن من تطوير وتحسين أداء الأفراد باعتبار التكوين أحد الأنشطة التي تركز عليها البلدية من أجل تنمية قدرات الأفراد واكتساب المهارات مما يساعدهم على زيادة القدرة والرغبة في الإنجاز ، المساعي العامة للمؤسسة ، وهذا ما تؤكده نظرية الرأسمال البشري التي تقر بضرورة الاستثمار في الرأسمال البشري بهدف تحسين قدرته الإنتاجية بحيث كلما اهتمت البلدية بعملية التكوين كلما أحس الأفراد بالثقة الكبيرة بالنفس وزادت رغبتهم في إعطاء الأفضل .

جدول رقم 08: يوضح الإستفادة من برامج التكوين.

النسبة	التكرار	العينة الإحتمالات
33.33	13	نعم
66.66	26	لا
100	39	المجموع

يمثل الجدول رقم (08) الإستفادة من برامج التكوين ، حيث نجد أن الأفراد الذين لم يستفيدوا من البرامج التكوينية نسبتهم 33.33 % في حين نجد الأفراد الذين استفادوا من التكوين نسبتهم 66.66 % .

من خلال الشواهد الإحصائية الموضحة أعلاه نجد أن غالبية مجتمع البحث أكدوا لنا أنهم لم يستفيدوا من برامج التكوين و ذلك بسبب نقص كبير في التكوين داخل البلدية محل الدراسة، نتيجة لندرة الموارد المالية المخصصة للتكوين واعتباره عملية تسبب نفقات وتكاليف إضافية بالنسبة للبلدية وغياب الإستراتيجيات التنظيمية المنتهجة في التكوين وتأثيرها السلبي على نجاح المؤسسة، وكذا التأثير على الفرد من خلال عدم تمكنه من أداء عمله ، حيث يعمل التكوين على إعطاء الفرد معلومات ومعارف تمكنه من أداء عمله وفهم متغيراته بشكل يؤدي إلى القضاء على العديد من المشاكل واستخراج أفضل ما عنده باعتباره من أهم الوسائل الفاعلة لتأهيل وتكثيف المورد البشري في العمل وأفضل أنواع استثمارات التنظيم وأنه استثمار له عائد كبير على المدى البعيد، يتمثل هذا العائد في فاعلية الفرد.

جدول رقم 09: يوضح مدة التكوين.

النسبة	التكرار	العينة الإحتمالات
15.38	02	طويل المدى
84.61	11	قصير المدى
100	13	المجموع

يمثل الجدول رقم (09) مدة التكوين ، حيث نجد الأفراد الذين خضعوا لتكوين قصير المدى بنسبة 15.38% ، في نجد الأفراد الذين خضعوا للتكوين طويل المدى بنسبة 84.61%

من خلال البيانات الإحصائية يتضح أن غالبية الأفراد الذين استفادوا من عملية التكوين أكدوا أن مدة التكوين كانت قصيرة المدى ليتمكنوا من اكتساب المهارات و المعارف اللازمة و لجأت البلدية لهذا النوع من التكوين لأنه أقل تكلفة في الوقت و المال ، و هذا ما أدلوا لنا به من خلال إجراء مقابلات مع بعض المبحوثين، وفي المقابل نجدها غير كافية لأنه من المستحيل أن يتمكن الأفراد من الإلمام بكافة البرامج التكوينية والتحكم أكثر في محتواها وبالتالي لا يساعدهم ذلك على تحسين أداءهم .

جدول رقم 10: يوضح أن التكوين يحسن الأداء.

النسبة	التكرار	الخيارات	النسبة	التكرار	العينة الإحتمالات
30.76	04	فعالية البرامج التكوينية	100	13	نعم
69.23	09	الرغبة في تنمية قدراتي			
100	13	المجموع	00	00	لا
			100	13	المجموع

يمثل الجدول رقم (10) أن التكوين يحسن الأداء ، حيث نجد أن نسبة 100% من أفراد العينة أكدوا التكوين حسن من أدائهم حيث أقر 69.23 % من أفراد العينة بأن ذلك راجع إلى الرغبة في تنمية قدراتهم في حين أقر 30.76% من أفراد العينة بأن ذلك رجع إلى فعالية البرامج التكوينية.

من خلال الشواهد الإحصائية المذكورة أعلاه نجد أن كل أفراد العينة المستفيدين من عملية التكوين أكدوا أن التكوين حسن من أدائهم و ذلك بسبب الرغبة في تنمية و تطوير القدرات و اكتساب معارف جديدة و أفكار حديثة ، كما يعود ذلك إلى فعالية البرامج التكوينية و استيعابهم لمحتواها و الأهداف الأساسية التي تضعها الإدارة عند تصميم أي برنامج تكويني ، و هذا راجع لما للتكوين من آثار إيجابية عديدة و متنوعة في تحقيق الأهداف المسطرة من قبل الإدارة، في تكوين العنصر البشري وجعله قوة عمل حقيقية وفعالة ومفيدة داخل التنظيم، ويدين لها بالإنتماء والولاء ويعمل بكل طاقاته وإمكانياته لرفع شأن البلدية.

جدول رقم 11: يوضح أن المعارف و المهارات المكتسبة كافية لأداء العمل بنجاح.

النسبة	التكرار	الخيارات	النسبة	التكرار	العينة الإحتمالات
00	00	برامج التكوين غير كافية	07.69	01	لا
100	01	المكون ليس في المستوى			
100	01	المجموع	92.30	12	نعم
			100	13	المجموع

يمثل الجدول رقم (11) أن المعارف المكتسبة كافية لأداء العمل بنجاح ، حيث نجد أن نسبة 92.30% من أفراد العينة أقرروا بأن المهارات والمعارف المكتسبة كافية لأداء عملهم بنجاح في حين نجد نسبة 7.69% من أفراد العينة يؤكدون عكس ذلك تماما بنسبة و قد أرجع السبب إلى أن المكون ليس في المستوى.

من خلال البيانات الإحصائية نجد أن غالبية الأفراد الذين استفادوا من عملية التكوين أكدوا أن المعارف و المهارات المكتسبة كافية لأداء العمل بنجاح و ذلك راجع إلى الدورات التكوينية التي أعطيت لهم كفرص إضافية لاكتساب المزيد من المعلومات و المعارف و المهارات التي تساعدهم على أداء واجباتهم و إدراكهم لأهمية تلك البرامج و مدى فاعليتها والتي تساعد على تحديد نقاط ضعف العامل مما يؤدي إلى تحقيق الإستقرار في المؤسسة و هذا دليل على أن الموارد البشرية أهم المدخلات التي تساهم بدرجة كبيرة في تحقيق التنمية الإدارية وبالتالي تحقيق التنمية المحلية باعتبار أنها تعتمد على الجهاز الإداري بالدرجة الأولى.

جدول رقم 12: يوضح أن المعارف و المهارات تساعد على دراسة برامج التخطيط.

النسبة	التكرار	العينة الإحتمالات
92.30	12	نعم
07.69	01	لا
100	13	المجموع

يمثل الجدول رقم (12) أن المعارف و المهارات المكتسبة تساعد على دراسة برامج التخطيط ، حيث نجد أن نسبة 92.30% من أفراد العينة أكدوا أن المعارف تساعد على دراسة برامج التخطيط في حين نجد نسبة 07.69% من أفراد العينة يقرون بعكس ذلك تماما.

من خلال الشواهد الإحصائية يتضح أن غالبية الأفراد الذين تم تكوينهم أكدوا أن المعارف و المهارات المحصل عليها خلال التكوين ساعدتهم على دراسة برامج ، لأن الفرد يشعر بعد الإنتهاء من الدورة التكوينية بزيادة الرصيد المعرفي و العلمي الذي يمكنه و يساعده على دراسة برامج التخطيط قبل تنفيذها أو أية صعوبة يمكن أن تصادفه أثناء تأدية مهامه و هذه تعتبر إحدى الفوائد التي تسعى أي مؤسسة إلى تجسيدها عن طريق عملية التكوين الذي يعتبر عملية استثمارية تتعلق بتنمية وتطوير المورد البشري باعتباره فاعل استراتيجي وأساسي، وهذا ما أكد عليه بيكر من خلال استثمار المنظمات في مجال التعليم والتدريب لزيادة وعارف ومهارات الأفراد.

جدول رقم 13: يوضح أن البرامج التكوينية تساعد على اكتساب أفكار جديدة.

النسبة	التكرار	العينة الإحتمالات
100	13	نعم
00	00	لا
100	13	المجموع

يمثل الجدول رقم (13) على أن البرامج التكوينية تساعد على اكتساب أفكار جديدة ، حيث نجد نسبة 100% من أفراد العينة أكدوا بأن البرامج التكوينية تساعد على اكتساب أفكار جديدة وذلك .

من خلال الشواهد الإحصائية المبينة أعلاه يتضح أن كل الأفراد الذين استفادوا من عملية التكوين أقرروا بأن تلك البرامج ساعدتهم على اكتساب أفكار جديدة لم تكن موجودة لديهم فضلا على أن التكوين يعتبر حجر الزاوية في مجال تطوير كفاءة الأفراد في شتى المجالات المختلفة باعتباره نشاط إداري مخطط يهدف إلى إحداث تغييرات مقصودة في الأفراد بتزويدهم بالمعلومات والخبرات والمهارات اللازمة بالشكل الذي يمكنهم من أداء عملهم بكفاءة وفعالية عالية.

جدول رقم 14: يوضح أن البلدية تأخذ المقترحات المقدمة بعين الاعتبار.

النسبة	التكرار	المساهمة في خلق البدائل	النسبة	التكرار	العينة الإحتمالات
94.11	16	نعم	43.58	17	نعم
05.88	01	لا			
100	17	المجموع	56.41	22	لا
			100	39	المجموع

يمثل الجدول رقم (14) أن البلدية تأخذ المقترحات المقدمة بعين الاعتبار ، حيث نجد أن نسبة 56.41% من أفراد العينة أكدوا أن البلدية لا تأخذ مقترحاتهم بعين الاعتبار، في حين نجد نسبة 43.58% من أفراد العينة أكدوا أن البلدية تأخذ بمقترحاتهم بعين الاعتبار حيث نجد 94.11% يؤكدون بأن ذلك يساهم في خلق البدائل التنموية في حين أكد 05.88% من أفراد العينة بأن ذلك لا يساهم في خلق البدائل التنموية.

من خلال البيانات الإحصائية الموضحة أعلاه نجد أن معظم أفراد مجتمع البحث أكدوا أن البلدية لا تأخذ بالمقترحات المقدمة بعين الاعتبار و هذا ما يقف حاجزا أمام الأفراد لتقديم أهم ما لديهم من أفكار و أداء و بالتالي يؤدي إلى شعور الفرد بعدم أهميته داخل المؤسسة وفقدان الثقة بينه و بين الإدارة و اللامبالاة بالعمل و عدم الإهتمام بالأهداف العامة للبلدية في حين نجد أن الأخذ بالمقترحات يقتصر على الإطارات والمهندسين فحسب ويمكن إرجاع ذلك إلى ثقة الإدارة بقدراتهم الوظيفية وخبرتهم ولهم الأهمية في أن يكون صوتهم مسموعا.

جدول رقم 15: يوضح أن نجاح التكوين مرتبط ب:

النسبة	التكرار	العينة الإحتمالات
20	03	كفاءة المكون
20	03	مدة التكوين
40	06	الإستعداد الشخصي
20	03	فعالية محتوى البرنامج التكويني
100	15	المجموع

يمثل الجدول رقم (15) سبب نجاح التكوين ، حيث نجد أن نسبة 40 % من أفراد العينة أكدوا أن نجاح التكوين مرتبط بالإستعداد الشخصي و نجد نسبة 20% من أفراد العينة قالوا بأن ذلك مرتبط بفعالية محتوى البرنامج التكويني، أما الذين قالوا بأن سبب نجاح التكوين هو كفاءة المكون فنجدهم بنسبة 20%، ونجد أيضا نسبة 20%، من أفراد العينة يرون أن مدة التكوين هي السبب وراء نجاح عملية التكوين.

من خلال الشواهد الإحصائية المذكورة أعلاه نجد أن نجاح التكوين مرتبط بالإستعداد الشخصي و الرغبة في تحصيل المعرفة و المهارات الجديدة و تغيير الأفكار و تنويع الخبرات حتى يتسنى لهم القيام بالأعمال الموكلة إليهم ، كما يرتبط نجاح التكوين بكفاءة المدرب اللازمة و دوره في إيصال المعلومة بأساليب واضحة و أيضا يرجع إلى المدة الكافية بالإضافة إلى فعالية محتوى البرامج التكوينية من خلال مدى إسهام الأفراد المتكويين في تطبيق ما اكتسبوه من خبرة في مجال العمل ، وهذا ما يدل على أن التكوين من أكثر جوانب الإستثمار البشري فعالية في توضيح تأثير الرأسمال البشري.

جدول رقم 16: يوضح أن البلدية تسعى لاستقطاب الأفراد ذوي المؤهلات العلمية.

النسبة	التكرار	العينة الإحتمالات
58.97	23	نعم
41.02	16	لا
100	39	المجموع

يمثل الجدول رقم (16) سعي البلدية لاستقطاب الأفراد ذوي المؤهلات العلمية ، حيث نجد أن نسبة 58.97 % من أفراد العينة أكدوا أن البلدية تسعى لاستقطاب الأفراد ذوي المؤهلات، في حين نجد نسبة 41.02 % من أفراد العينة أكدوا عكس ذلك بنسبة.

من خلال الإحصائيات الموضحة أعلاه نجد أن معظم أفراد عينة البحث أكدوا أن البلدية تسعى لاستقطاب الأفراد ذوي المؤهلات العلمية ، باعتبارهم العنصر البشري الأهم في التنظيم في خلق الثروة ، فالمكانة التي وصل إليها الفرد العامل اليوم دفعت بالمؤسسة للأخذ بعين الاعتبار كيفية التوظيف واستخدام أفضل الوسائل لجذب الأفراد المؤهلين، و استعمال أحسن الآليات في عملية الإختيار، حيث يبقى الهدف هو البحث عن الشخص المناسب الذي يمكنه تنفيذ الأعمال والمهام التي ستوكل إليه، ومن ثم السعي إلى تحقيق الإستراتيجية العامة للبلدية.

جدول رقم 17: يوضح أن البلدية تولي اهتماما متزايدا بالجانب البشري أكثر من المادي.

النسبة	التكرار	العينة الإحتمالات
41.02	16	نعم
58.97	23	لا
100	39	المجموع

يمثل الجدول رقم (17) اهتمام البلدية بالجانب البشري أكثر من المادي ، حيث نجد أن نسبة 58.97 % من أفراد العينة أقروا بأن البلدية لا تولي اهتماما بالجانب البشري أكثر من المادي بنسبة في حين نجد نسبة 41.02 % من أفراد العينة أقروا عكس ذلك.

من خلال الشواهد الإحصائية المبيّنة في الجدول أعلاه نجد أن معظم أفراد العينة يقرون بأن البلدية لا تولي اهتماما بالجانب البشري الذي يعد من أكثر العناصر فعالية داخل التنظي م وأن سر نجاح وتميز الإدارة اليابانية ينبع من استخدامهم للثروات البشرية بأسلوب مبني على الدافع والتحفيز والولاء و الإنتماء، وهذا ما تفتقد إليه البلدية حسب ما صرح به بعض المبحوثين من إجراء المقابلة أنهم لم يستفيدوا من التكوين ولا من التحفيز يبين اهتمام البلدية بهم، بل ذلك يبين تماما أن البلدية تعول على الجانب المادي دون التفكير في المورد البشري باعتباره أحد أسس أي مشروع تريد أن تقوم به البلدية.

جدول رقم 18: يوضح أن للتحفيز أهمية.

النسبة	التكرار	العينة الإحتمالات
100	39	نعم
00	00	لا
100	39	المجموع

يمثل الجدول رقم (18) مدى أهمية التحفيز، حيث نجد أن نسبة 100 % من أفراد العينة أكدوا على مدى أهمية التحفيز بالنسبة إليهم.

من خلال الشواهد الإحصائية المبينة في الجدول نجد أن كل أفراد عينة البحث يرون أن للتحفيز أهمية بالغة باعتباره يعمل على رفع الروح المعنوية لديهم وإشباع رغباتهم التي تساهم في زيادة الدافعية لديهم ليقدموا أفضل ما عندهم ليبذلوا طاقتهم لتحقيق أهداف المؤسسة والنظر إليها على أنها أهدافهم أيضا ، وعلى قدر نجاح المؤسسة في تحفيز موظفيها على قدر ما ستكسب احترامهم و ثقتهم وولاءهم وبالتالي تحقيق الإستقرار الوظيفي، وهذا ما أكدته نظرية ويلسون التي ترى أن الحوافز لها تأثير إيجابي في توليد الإقتراحات وتزويد من مساهمات أغلب أعضاء المنظمة.

جدول رقم 19: يوضح اعتماد البلدية على استراتيجيات التحفيز.

النسبة	التكرار	الخيارات	النسبة	التكرار	العينة الإحتمالات
46.15	06	مادية	33.33	13	نعم
53.84	07	معنوية			
100	13	المجموع	66.66	26	لا
			100	39	المجموع

يمثل الجدول رقم (19) اعتماد البلدية على إستراتيجية التحفيز، حيث نجد أن نسبة 66.66 % من أفراد العينة أقرروا بأن البلدية لا تعتمد على إستراتيجية التحفيز ، أما الذين قالوا بأن البلدية تعتمد على إستراتيجية التحفيز فنجدهم بنسبة 33.33% ، حيث نجد منهم من استفادوا من التحفيز المعنوي بنسبة 53.84 % أما الذين استفادوا من التحفيز المادي فنجدهم بنسبة 46.15 % .

من خلال الشواهد المبينة في الجدول أعلاه نجد أن أغلب أفراد العينة لم يستفيدوا من التحفيز على الإهمال والتقصير من طرف البلدية كتنظيم في توفير عنصر الدافعية للعمل مما ينعكس سلبا على أداء مهامهم وشعورهم بأنهم مهمشون وبالتالي تدني الروح المعنوية لديهم وهذا ليس في صالح المنظمة بالطبع، وهذا ما صرح به أحد المبحوثين على أن التحفيز حكر على الإطارات والنواب ورئيس البلدية لا غير، في حين نجد نسبة قليلة استفادت من عملية التحفيز وذلك راجع لوجود علاقات شخصية وتفشي ظاهرة المحسوبية وهذا ما يؤدي إلى خلل على مستوى التنظيم.

جدول رقم 20: يوضح أن العلاوات تتناسب مع الجهد المبذول.

النسبة	التكرار	العينة الإحتمالات
26.31	10	نعم
73.68	28	لا
100	38	المجموع

يمثل الجدول رقم (20) مدى تناسب العلاوات مع الجهد المبذول، حيث أن نسبة 73.68 % أكدوا أنها لا تتناسب مع الجهد المبذول ، في حين نجد نسبة 26.31 % أكدوا عكس ذلك تماما.

من البيانات الإحصائية الموضحة أعلاه نجد أن أغلبية أفراد العينة أكدوا لنا أن العلاوات التي يتلقونها لا تتناسب والجهد المبذول وهذا ما يؤثر بشكل سلبي على الفاعلين داخل التنظيم من خلال تدني وانخفاض الروح المعنوية وعدم شعورهم بالإنتماء والولاء وعدم مبالاتهم عند القيام بأعمالهم ، مما يؤثر على فعالية ومستويات الأداء داخل البلدية، كما نجد بعض الأفراد أقروا أن العلاوات التي يتلقونها تتناسب مع الجهد المبذول وهذا مؤشر على مدى شعور الفرد بتحقيقه لذاته وهذا ما أكده ماسلو في نظريته سلم الحاجات على ضرورة إشباع العامل لحاجة الإنتماء ليصل إلى تحقيق الذات.

جدول رقم 21: يوضح الإستفادة من الترقية.

النسبة	التكرار	الخيارات	النسبة	التكرار	العينة الإحتمالات
68.42	13	منصب	48.71	19	نعم
31.57	06	درجة			
100	19	المجموع	51.28	20	لا
			100	39	المجموع

يمثل الجدول رقم (21) الإستفادة من الترقية ، حيث نجد أن نسبة 51.28 % من أفراد العينة لم يستفادوا من الترقية ، أما الذين استفادوا من الترقية فقد كانوا بنسبة 48.71 % حيث نجد نسبة 68.42 % منهم كانت ترقيتهم في المنصب ونجد نسبة 31.57 % كانت ترقيتهم في الدرجة .

من خلال الشواهد الإحصائية المبينة في الجدول ، نجد أن النسب متقاربة ، لأنه وكما تقتضي سياسة البلدية أن عملية الترقية تتم على أساس الأقدمية وعلى أساس التكوين ، فبعد التكوين مباشرة يتم ترقية الموظف في الدرجة أو المنصب، لذا نجد أن بعض الأفراد لم يحصلوا على الترقية فعلى الغالب أنهم موظفون جدد أو أنهم لم يستفيدوا بعد من التكوين وقد أكد البعض أن الترقية تتم وفق معايير غير موضوعية أي تدخل فيها المحسوبيّة والعلاقات الشخصية ، وهذا هو واقع المؤسسات الجزائرية مما يفرز حالة من التذمر والإستياء لدى العمال عن هذه التصرفات الغير مسؤولة، وهذا ما يؤثر على الإستقرار المهني للعامل وخصوصا أن الترقية تعتبر حافزا ماديا ومعنويا في نفس الوقت وإذا لم تمنح على أسس موضوعية سوف يؤثر ذلك على الإستقرار الوظيفي للعمال.

جدول رقم 22: يوضح الأساس الذي تقدم عليه المكافآت.

النسبة	التكرار	العينة الإحتمالات
59.09	13	الأداء الفردي
18.18	04	الأداء الجماعي
22.72	05	الإثنين معا
100	22	المجموع

يمثل الجدول رقم (22) الأساس الذي تقدم عليه المكافآت ، حيث نجد أن نسبة 59.09 % من أفراد العينة أقرروا بأن المكافآت تقدم على أساس الأداء الفردي أما الأفراد الذين أقرروا بأن المكافآت تقدم على أساس الأداء الفردي و الجماعي فقد كانوا بنسبة 22.72 % في حين نجد نسبة 18.18 % أكدوا أن المكافآت تقدم على أساس الأداء الجماعي.

من خلال الشواهد الإحصائية المبينة في الجدول نجد أن البلدية تقدم المكافآت على الأداء الفردي أكثر من الجماعي ، لأن أغلب العمل يتم داخل البلدية (إداري)، أما العمل الجماعي فهو عبارة عن العمل الميداني الذي يتم وفق أفواج أي جماعات العمل ، أما الذين تقدم لهم المكافآت على الأداء الفردي والجماعي معا فهم المهندسون الذين لديهم العمل الميداني والإداري .

كما تجدر الإشارة إلى أن هناك نقص في المجموع الكلي لأفراد العينة وذلك لامتناعهم عن الإجابة بدافع أنهم لم يتحصلوا على مكافآت لقاء عملهم ، ومن خلال تصريحات بعض الموظفين أن المرودية التي أقرها القانون الداخلي للبلدية لا تعطى لهم حتى يحتجوا على ذلك .

جدول رقم 23: يوضح أن البلدية تأخذ المقترحات فيما يتعلق بتنفيذ البرامج التنموية.

النسبة	التكرار	العينة الإحتمالات
38.46	15	نعم
61.53	24	لا
100	39	المجموع

يمثل الجدول رقم (23) أخذ المقترحات المتعلقة بتنفيذ البرامج التنموية ، حيث نجد أن نسبة 61.53 % من أفراد العينة أقرروا البلدية لا تأخذ مقترحاتهم فيما يتعلق بتنفيذ البرامج التنموية ، في حين نجد نسبة 38.49 % أكدوا عكس ذلك تماما .

من خلال الشواهد الإحصائية المذكورة أعلاه، نجد أن غالبية أفراد العينة أكدوا أن البلدية كتنظيم لا تأخذ مقترحاتهم عند تنفيذ البرامج التنموية وهذا ما يدل على غياب ممارسة الديمقراطية من خلال عدم تفعيل دور الإستماع إلى الأطراف الفاعلين في آرائهم ومقترحاتهم وهذا يؤدي إلى ضعف فرص نجاح التنمية ، فنجاح التنظيم يتطلب العمل بفكر استراتيجي مبني على مبادئ تشمل مشاركة الأفراد وإتاحة الفرص لهم لتقديم أفكارهم وتشجيعهم على تحمل المسؤولية و الإعتراف بقدراتهم وبأنهم جزء لا يتجزأ من المنظمة.

جدول رقم 24: يوضح أن المشاركة في تنفيذ البرامج التنموية تزيد من:

النسبة	التكرار	العينة الإحتمالات
64.10	25	الدافعية نحو العمل
35.89	14	الشعور بالأهمية في المؤسسة
100	39	المجموع

يمثل الجدول رقم (24) المشاركة في البرامج التنموية ، حيث نجد أن نسبة 64.10 % من أفراد العينة أكدوا أن المشاركة في البرامج التنموية تزيد من دافعيتهم للعمل في حين نجد نسبة 35.89 % أقرروا أن ذلك يزيد من الشعور بالأهمية داخل المؤسسة.

من خلال الشواهد الإحصائية المذكورة أعلاه نجد أن غالبية أفراد العينة أكدوا أن مشاركتهم في تنفيذ البرامج التنموية يزيد من الدافعية للعمل أي يحدد مدى سعي الفرد ومثابرتة في سبيل تحقيق النجاح أو بلوغ هدف ما، يترتب عليه درجة من الإشباع وهذا ما أشار إليه "ماكلياند" على أهمية الدافعية ودورها في رفع مستوى أداء الفرد وأن قدرة التنظيمات على تحقيق الأهداف يتوقف إلى حد كبير في توفير القدر الكافي من الدافعية لدى الأفراد ووضع نظام فعال للحافز الذي يوجه لإثارة الدوافع التي بدورها تدفع العاملين لأداء مهامهم، في حين نجد أن مشاركة البعض في تنفيذ البرامج التنموية يزيد من شعورهم بالأهمية في المؤسسة من خلال توجيه كامل طاقاته داخل مجال عمله للوصول إلى أهداف التنظيم المسطرة.

جدول رقم 25: يوضح الرغبة في بذل مجهود أكبر.

النسبة	التكرار	الخيارات	النسبة	التكرار	العينة الإحتمالات
05.55	02	تحصل على العلاوات	92.30	36	نعم
94.44	34	لأنك جزء من المنظمة			
100	36	المجموع	07.69	03	لا
			100	39	المجموع

يمثل الجدول رقم (25) الرغبة في بذل مجهود أكبر ، حيث نجد أن نسبة 92.30 % من أفراد العينة لديهم الرغبة في بذل مجهود أكبر، منهم من أرجع ذلك إلى أنه جزء من المنظمة بنسبة 94.44 % ومنهم من أرجع ذلك إلى أنهم يحصلون على العلاوات وذلك بنسبة 05.55 % في حين نجد نسبة 07.69 % من أفراد العينة ليس لديهم الرغبة في بذل مجهود أكبر.

من خلال الشواهد الإحصائية المذكورة أعلاه نجد أن معظم الأفراد لديهم الرغبة في بذل مجهود أكبر لأنهم جزء من المنظمة، وهذا ما يقتضي وجوب تقديم أقصى جهد في العمل وتنفيذ التوجيهات بأقصى ما يمكن من الإنجاز لتحقيق أهداف المنظمة وهذا ما يدل على درجة الإلتزام التي يشعر بها الفرد تجاه عمله، وهذا ما أكدته نظرية " Z لوليام أوشي " أن الموظفين الذين لديهم شعور بالذات والشعور بالإلتزام تجد لديهم مراعاة الضمير أثناء أداء مهامهم ووظائفهم، كما أنهم سيحاولون تحقيق أهداف المؤسسة بحماس أكبر.

جدول رقم 26: يوضح أن تحقيق الأهداف الخاصة بالبلدية مرهون بمواردها البشرية.

النسبة	التكرار	العينة الإحتمالات
87.17	34	نعم
12.82	05	لا
100	39	المجموع

يمثل الجدول رقم (26) تحقيق الأهداف الخاصة بالبلدية مرهون بمواردها البشرية ، حيث نجد أن نسبة 87.17 % من أفراد العينة أكدوا أن تحقيق البلدية لأهدافها الخاصة مرهون بمواردها البشرية ، في حين نجد نسبة 12.82 % من أفراد العينة فقط يرون عكس ذلك.

من خلال الشواهد الإحصائية المبينة في الجدول أعلاه ، نجد أن النسب متفاوتة ما بين من يقولون غير ذلك ، فمنهم يجد أن المورد البشري عامل مهم جدا في تحقيق الأهداف الخاصة بالبلدية ومنهم من يجد أن البلدية في غنى عن هذا المورد البشري ، لأنه وكما لاحظنا من خلال إجابات المبحوثين أن البلدية أصلا لا تهتم بالمورد البشري وأن معظم المشاريع المؤطرة والمنفذة فشلت وذلك لنقص الكفاءة وعدم المتابعة، ومما يؤكد على ذلك تمركز الأفراد الموظفين في المستويات الوظيفية المتدنية ، حيث نجدهم في مستوى عون إداري ، في حين نجد الإطارات والمهندسين يشكلون الأقلية وهذا ما يشكل عائق في تحقيق الأهداف الخاصة بالبلدية.

جدول رقم 27: يوضح الخطة المقترحة لاستغلال المورد البشري من أجل تحقيق التنمية المحلية

النسبة	التكرار	العينة الإحتمالات
40.90	09	التكوين و التحفيز
13.63	03	المتابعة و التقييم
09.09	02	الإختيار الامثل للكفاءات
09.09	02	الكفاءة و الشهادة
27.27	06	وضع الرجل المناسب في المكان المناسب
100	22	المجموع

يمثل الجدول رقم (27) الخطة المقترحة لاستغلال المورد البشري من اجل تحقيق التنمية المحلية ، حيث نجد أن 09 أفراد يرون أن أفضل خطة لاستغلال المورد البشري من أجل تحقيق تنمية محلية هي التكوين والتحفيز بنسبة 40.90 % ، في حين نجد 03 أفراد يرون أن المتابعة والتقييم لمختلف الأعمال والنشاطات كاف لتحقيق التنمية المحلية بنسبة 13.63 % أما الأفراد الذين يرون أن الإختيار الأمثل للكفاءات هو بمثابة استغلال للمورد البشري من أجل تحقيق التنمية المحلية فقد كانوا فردين بنسبة 09.09 % ونجد أيضا فردين يرون أن الأفراد الذين لديهم الكفاءة الجيدة والشهادة هم الذين نستطيع الإعتماد عليهم لتحقيق التنمية المحلية ، أما باقي الأفراد وقد كانوا 06 أفراد فقد انتهجوا سياسة وضع الرجل المناسب في المكان المناسب يساعد في تحقيق التنمية المحلية بنسبة 27.27 % في

حين امتنع بعض المبحوثين عن الإجابة بدافع أن البلدية لا تأخذ بمقترحاتهم لذا لا جدوى من وضع خطة لا تؤخذ بعين الاعتبار.

من خلال الشواهد الإحصائية المذكورة أعلاه نجد أن بعض الأفراد اعتبروا التكوين و التحضير كخطة لاستغلال المورد البشري من أجل تحقيق التنمية و ذلك لنقص التكوين و التحضير في البلدية إلى درجة الإنعدام إلا في السنوات الأخيرة و هذا ما أسفرت عليه تصريحات الأمين العام للبلدية بأنه أصبحت تهم البلدية مؤخرًا بالتكوين و التحفيز ، في حين نجد أن بعض الأفراد أن المتابعة و التقييم هما الخطة الأنجع لتحقيق التنمية المحلية و ذلك لنقص متابعة المشاريع مما يؤدي إلى فشلها فشلًا ذريعًا و هذا ما صرح به أحد المهندسين المسؤولين عن المتابعة و التقييم للمشاريع التنموية ، و منهم من أسس تحقيق التنمية المحلية حسب كفاءة المورد البشري و الشهادة التي يحملها ، في حين أسس البعض نظرية على وضع الرجل المناسب في المكان المناسب أي أنه لا يوجد عدالة في شغل الوظائف بمعنى أنه نجد موظف في منصب لا يستحق أن يوجد فيه بمعنى آخر ليس له المؤهلات اللازمة لشغله.

جدول رقم 28: يوضح تقييم التجربة التنموية وفق الموارد البشرية المتاحة

النسبة	التكرار	العينة الإحتمالات
11.76 %	02	المقترحات المطروحة في تطوير الوظيفة
35.29	06	تقييم أداء الموارد البشرية
23.52	04	حسن التسيير
05.88	01	ضعيفة ولا تعكس الموارد البشرية المتاحة
11.76	02	إيجابية خاصة في السنوات الأخيرة
05.88	01	لا وجود لتجربة تنموية
05.88	01	حسب الواقع المعاش
100	17	المجموع

يمثل الجدول رقم (28) تقييم التجربة التنموية وفق الموارد البشرية المتاحة ، حيث نجد فردين يرون أن التجربة التنموية تقيم وفق المقترحات المطروحة في تطوير الوظيفة بنسبة 11.76 % ونجد 06 أفراد يرون أنه ومن خلال تقييم أداء الموارد البشرية نستطيع تقييم التجربة التنموية بنسبة 35.29 % ، في حين نجد أن 04 يرون أن حسن التسيير يساعد على نجاح التجربة التنموية بنسبة 23.52 % ، وفرد واحد فقط يرى أن التجربة التنموية

ضعيفة ولا تعكس الموارد البشرية المتاحة بنسبة 05.88 % وفردين يقولون بأنها إيجابية خاصة في السنوات الأخيرة بنسبة 11.76 % وفرد واحد يرى بأنه لا وجود لتجربة تنموية وذلك بنسبة 05.88 % وفرد واحد أيضا يرى أن التجربة التنموية تقيم حسب الواقع المعاش بنسبة 05.88 %.

من خلال الشواهد الإحصائية المذكورة أعلاه ، نجد أن هناك اختلافات في الآراء حول كيفية تقييم التجربة التنموية وفقا للموارد البشرية المتاحة ، فمنهم من يرى أن المقترحات المقدمة لتطوير الوظيفة يجسد التجربة التنموية ومنهم من يرى تقييم أداء الموارد البشرية وذلك لأن الأداء الجيد للموارد البشرية يساهم بشكل كبير في تنمية وتطوير ودفع عجلة التنمية ، وهناك من يرى أن حسن التسيير يساعد على نجاح التجربة التنموية لأنه ومن خلال المقابلات التي أجريت مع بعض الموظفين استخلصنا أن مختلف المشاريع تفشل بسبب سوء التسيير ، ومنهم من عبر قائلا بأنها إيجابية في حين نفى البعض وجود تجربة تنموية أصلا وهناك من قارن التجربة التنموية بالواقع المعاش إذ أنه ومن خلال الواقع تستطيع الحكم على نجاح أو فشل التجربة التنموية .

جدول رقم 29: يوضح توزيع المناصب حسب المستوى التعليمي

المجموع		متوسط		ثانوي		جامعي		المستوى التعليمي توزيع المناصب
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
17.94	07	00	00	25	03	15.38	04	إطار
23.07	09	00	00	00	00	26.92	07	مهندس
10.25	04	00	00	00	00	23.07	06	متصرف
48.71	19	100	01	75	09	34.61	09	عون إداري
100	39	100	01	100	12	100	26	المجموع

يمثل الجدول رقم (29) توزيع المناصب حسب المستوى التعليمي، حيث نجد نسبة 100% من الذين لديهم مستوى متوسط يشغلون منصب عون إداري، في حين نجد نسبة 75% من الذين لديهم مستوى ثانوي يشغلون منصب عون إداري، ونجد نسبة 34.61% من الذين لديهم مستوى جامعي يشغلون نفس المنصب، أما الذين لديهم مستوى جامعي ويشغلون منصب مهندس فنجدهم بنسبة 26.92%، ونجد أيضا نسبة 23.07% من أفراد العينة لديهم مستوى جامعي ويشغلون منصب متصرف، أما الإطارات الذين لديهم مستوى جامعي فنجدهم بنسبة 15.38% .

من خلال الشواهد الإحصائية المبينة في الجدول نجد أن معظم الأفراد الذين لديهم مستوى جامعي يتمركزون في المناصب المتدنية وهذا راجع لسياسة البلدية حيث أن المناصب العليا تعطى للموظفين الذين لديهم أقدمية في المؤسسة ، وأيضا البلدية تعتمد في عملية التوظيف على استقطاب التقنيين ، أما الجامعيين فأصبحت تهتم بتوظيفهم مؤخرا فقط، وهذا ما يفسر ضعف الجهاز الإداري حيث يشغله ذوي المستويات المتدنية ، مما يؤدي إلى تسبب في

الإدارة وبالتالي فشل التنمية المحلية باعتباره مشروع يعتمد على القرارات الصائبة بالدرجة الأولى.

جدول رقم 30: إهتمام البلدية بعملية التكوين حسب المستوى التعليمي

المجموع		متوسط		ثانوي		جامعي		المستوى التعليمي
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	الإهتمام بالتكوين
58.97	23	100	01	83.33	10	46.15	12	نعم
41.02	16	00	00	16.66	02	53.84	14	لا
100	39	100	01	100	12	100	26	المجموع

يمثل الجدول رقم (30) مدى إهتمام البلدية بعملية التكوين حسب المستوى التعليمي، حيث نجد أن 100% من الأفراد الذين لديهم مستوى متوسط يقرون بأن البلدية تهتم بالتكوين ونجد 83.33% من الذين لديهم مستوى ثانوي يرون أن البلدية تهتم بالتكوين، أما الذين لديهم مستوى جامعي فهم يؤكدون أن البلدية لا تهتم بالتكوين و ذلك بنسبة 53.84% ، ونجد 46.15% من الأفراد الذين لديهم مستوى جامعي يقرون أن البلدية تهتم بعملية التكوين، أما الذين مستوى ثانوي ويرون أن البلدية لا تهتم بالتكوين بنسبة 16.66% .

مما سبق يتضح لنا أن معظم الأفراد يرون أن البلدية تهتم بالتكوين على أنه عملية مهمة خاصة في السنوات الأخيرة ، و هذا ما صرح به الأمين العام أن البلدية تعتمد على التكوين في الآونة الأخيرة بشكل كبير، حيث يعد التكوين من الأساسيات لأنه يكسب الفرد الكفاءات النافعة له وللمؤسسة ، وهذا ما أكد عليه المفكر الإقتصادي " شولتز " حيث جعل التكوين أثناء العمل أحد أشكال الإستثمار في الرأسمال البشري.

أما الأفراد الذين يرون أن البلدية لا تهتم بعملية التكوين فهم مهمشون ولم يخضعوا للتكوين رغم أقدميتهم في المؤسسة وهذا طبعا حسب تصريحاتهم.

و للتأكد من صحة النتائج ارتأينا تطبيق المعامل الإحصائي كاف تربيع ، حيث كاف حاصل كاف تربيع المحسوبة 5.41 أما المجدولة فقد كان الناتج 5.99 و بما أن نستنتج أن كاف تربيع المجدولة أكبر من المحسوبة فإنها ليست دالة إحصائيا و بالتالي لا يؤثر المستوى التعليمي على مدى اهتمام البلدية بعملية التكوين.

جدول رقم 31: يوضح الإستفادة من التكوين مع الأخذ بالمقترحات المتعلقة بخلق البدائل

المجموع		لا		نعم		الإستفادة من التكوين مقترحات خلق البدائل
		%	ت	%	ت	
43.58	17	30.76	08	69.23	09	نعم
56.42	22	69.23	18	30.76	04	لا
100	39	100	26	100	13	المجموع

يمثل الجدول رقم (31) الإستفادة من التكوين مع الأخذ بالمقترحات المتعلقة بخلق البدائل التنموية، حيث نجد نسبة 69.23% من الذين استفادوا من التكوين يؤكدون أن البلدية تأخذ بمقترحاتهم المتعلقة بخلق البدائل التنموية ،مقابل ذلك نجد 69.23% لم يستفيدوا من التكوين و يرون أن البلدية لا تأخذ بمقترحاتهم بعين الإعتبار في حين نجد نسبة 30.76% من الذين استفادوا من التكوين يرون أن البلدية لا تأخذ مقترحاتهم بعين الإعتبار، أما الذين لم يستفيدوا من التكوين فهم بنسبة 30.76% ولكن تأخذ البلدية مقترحاتهم بعين الإعتبار.

يتضح من خلال الجدول أن معظم الأفراد يؤكدون على أن البلدية لا تأخذ بمقترحاتهم بعين الإعتبار ولم يستفيدوا من التكوين وذلك راجع إلى أن إطرارات البلدية هم الذين يستفيدون من التكوين وهم الذين تؤخذ مقترحاتهم بعين الإعتبار وهذا ما يؤكد عدم وجود الديمقراطية وأنهم يتبعون سياسة الإحتكار في كل شئ .

وهنا تتجسد "نظرية ميشال كروزي" حيث أن إطرارات البلدية هم الذين يشكلون السلطة في حين نجد باقي الموظفين هم الفاعلين حيث يمتلكون الحرية النسبية للتدخل، وقد اكتسب

الإطارات سلطتهم عن طريق الإكراه المادي والإداري، وللتمكن من الإحتفاظ بالسلطة وجب على الإطارات إتباع سياسة احتكار المعلومة لذا يحتفظون بالإمميزات التي تقدمها البلدية لأنفسهم فقط.

و للتأكد من صحة النتائج ارتأينا تطبيق معامل الإحصاء كاف تربيع و قد كانت نتيجة كاف تربيع المحسوبة 5.21 و الجدولة 3.84 و بما أن المحسوبة أكبر من الجدولة فإن كاف تربيع دالة إحصائياً إذا تُوثر الإستفادة من التكوين على الأخذ بالمقترحات المتعلقة بخلق البدائل ، و لمعرفة قوة التأثير استعملنا معامل فاي و قد كانت نتيجته 0.36 و منه أن شدة التأثير متوسطة.

جدول رقم 32: يوضح اهتمام البلدية بالجانب البشري أكثر من الجانب المادي مع الأخذ بالمقترحات المتعلقة بتنفيذ البرامج التنموية.

المجموع		لا		نعم		مقترحات لتنفيذ البرامج التنموية
%	ت	%	ت	%	ت	
39.47	15	27.27	06	56.25	09	نعم
60.52	23	72.72	16	43.75	07	لا
100	38	100	22	100	16	المجموع

يمثل الجدول رقم (32) اهتمام البلدية بالجانب البشري أكثر من الجانب المادي مع الأخذ بالمقترحات المتعلقة بتنفيذ البرامج التنموية، حيث نجد 72.72% من أفراد العينة يؤكدون أن البلدية لا تهتم بالجانب البشري ولا تأخذ بمقترحاتهم المتعلقة بتنفيذ البرامج التنموية بعين الإعتبار، ونجد 56.25% يقرون بأن البلدية تهتم بالجانب البشري وتأخذ بالمقترحات المتعلقة بتنفيذ البرامج التنموية، في حين نجد 43.75% يرون أن البلدية تهتم بالجانب البشري ولا تأخذ بمقترحاتهم، كما نجد نسبة 27.27% يقرون بأن البلدية لا تهتم بالجانب البشري لكنها تأخذ بمقترحاتهم من أجل تنفيذ البرامج التنموية.

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه نجد اغلب الأفراد يؤكدون على أن البلدية لا تهتم بالجانب البشري ولا تولي اهتماما بالمقترحات التي يقدمونها فيما يتعلق بتنفيذ البرامج التنموية ، وهذا يؤكد عدم اهتمام البلدية بالموارد البشري الذي يعتبر عنصر مهم وفعال في عملية التنمية التي هي محور اهتمام البلدية ، حيث نجد أنها لا تضع برامج واستراتيجيات تقوم وفقها بتحفيز العمال سواء من الجانب المادي أو المعنوي ، وهذا ما يقتل الدافعية لديهم ويخلق جو من الملل ، وقد أكدت المدرسة السلوكية على التحفيز في تشكيل سلوك الفرد ووسيلة لفهم الدوافع .

إذ أن الأخذ بالمقترحات المتعلقة بالتنمية المحلية هو في حد ذاته تحفيز للعامل من الجانب المعنوي وهذا ما أكدته إلتون مايو في نظريته العلاقات الإنسانية إذ أن اهتمام المؤسسة بالعامل يشعره بأهميته داخل المؤسسة ، أما الروتين وعدم إشراكه في بعض القرارات تفقد العامل ثقته بنفسه و بالمؤسسة.

و للتحقق من النتائج ارتأينا تطبيق معامل الإحصاء كاف تربيع حيث كانت نتيجة كاف تربيع المحسوبة 3.24 و الجدولة 3.84 و بما أن الجدولة أكبر من المحسوبة فكاف تربيع ليست دالة إحصائيا و بالتالي اهتمام البلدية بالجانب البشري أكثر من المادي لا يؤثر على الأخذ بالمقترحات المتعلقة بتنفيذ البرامج التنموية.

جدول رقم 33: يوضح المقابلة التي أجريت مع نائب الرئيس المكلف بالمالية

تاريخ المقابلة	مدة المقابلة	عرض المقابلة	تحليل المقابلة
2017/03/06	20 دقيقة	<ul style="list-style-type: none"> - يعتبر مشروع جيد . - المسؤول عن التخطيط التنموية بالبلدية هو رئيس البلدية . - الأساليب المتبعة في التخطيط للمشاريع التنموية: شكاوى المواطنين ، طلبات المنتخبين. - العناصر اللازمة لإنجاح عملية التنمية بالبلدية: العنصر البشري، العنصر المالي . - يمكن التمويل المالي الولائي للمشروعات غير مهم. - العراقيل التي تعترض البلدية: نقص العنصر المالي. - تقييم سير المخططات والبرامج التنموية بالبلدية على أنها ناجحة. - الإقتراحات اللازمة لإحداث تنمية محلية: دراسة 	<p>من خلال إجراء المقابلة اتضح جليا أهمية المشروع التنموي الذي يسعى إلى تحقيق تنمية محلية وهذا حسب ما أقره المبحوث، خاصة في ظل الأزمة الاقتصادية الناجمة عن تراجع مداخيل البترول أصبح مطلوبا من البلديات أن تبحث بنفسها عن مصادر التمويل بدل الإتكال فقط على إعانات الدولة، وأن فعالية المشروع تتوقف على قدرة الفاعل الإستراتيجي على التخطيط وإعداد البرامج التنموية باعتباره المسؤول الأول والأخير على حد تعبيره وممثلا للمجلس الشعبي البلدي، معتمدا في إعداد هذه المشاريع على شكاوى المواطنين، كون البلدية تجهل ما يحدث على أرض الواقع وبالتالي تشترك المواطنين في إدارة شؤونهم المحلية، وكذلك بناء على طلبات المنتخبين من خلال الإجتماعات، كما تعتمد على جملة من العناصر لنجاح عملية التنمية أهمها العنصر البشري باعتباره من أهم عناصر التنمية مما يساعد على تحقيق أهداف البلدية وتحقيق رؤيتها، وتعتمد أيضا على العنصر المالي من خلال استغلاله بشكل عقلاني أي اتباع إستراتيجية معينة في تسيير أموال البلدية، وأكد المبحوث من خلال المقابلة أنه لا يتم الإعتماد على التمويل الولائي إلا في</p>

<p>حالة عدم الإكتفاء الذاتي وانقطاع إعانات الدولة، كما صرح على وجود عراقيل تقف أمام سير البلدية وهي نقص في العنصر المالي والتي تعد من أهم العراقيل التي تعاني منها البلدية من خلال عدم كفاية مواردها المالية وعدم أداء الأعمال المنوطة بها لإشباع احتياجات المجتمع وتحقيق تنمية محلية، بالإضافة إلى عدم وجود متخصصين لاستغلال قدراتهم وكفاءاتهم للنهوض بالبلدية، وتقييم المبحوث لسير المخططات التنموية بالبلدية على أنها ناجحة من خلال النتائج المحصل عليها خلال نهاية السنة.</p> <p>في نهاية المقابلة قدم المبحوث بعض الإقتراحات لأحداث تنمية محلية من خلال القيام بدراسة معمقة لأي مشروع وذلك بدراسة جميع النواحي أي تجهيز المشروع للتنفيذ بكامل مراحلها وهذه الدراسة هي ضمان لعدم إهدار الأموال والوقت والطاقة البشرية في اتجاه خاطئ وإيجاد البدائل والتركيز على الحالات الأكثر احتمالاً والأنسب كما ركز أيضاً على تكوين الإطارات واستغلالهم استغلالاً أمثلاً ، على اعتبار أن العناصر البشري المدرب والكفاء هو الركيزة الأساسية للتنمية المحلية والشاملة وفي ضوء ذلك يؤكد المبحوث على عملية التكوين.</p>	<p>معمقة لأي مشروع ، تكوين الإطارات.</p>	
---	--	--

جدول رقم 34: يوضح المقابلة التي أجريت مع رئيس قسم التنشيط

تاريخ المقابلة	مدة المقابلة	عرض المقابلة	تحليل المقابلة
2017/03/07	20 دقيقة	<p>- يعتبر مشروع خلق التنمية المحلية مشروع جيد لأنه يوفر موارد مالية جديدة من أجل التكفل باحتياجات المواطنين.</p> <p>- المسئول عن التخطيط عن التخطيط التنموي بالبلدية: رئيس المجلس الشعبي البلدي، الأمين العام و إطارات البلدية.</p> <p>- الأساليب المتبعة في التخطيط للمشاريع التنموية: الفكرة ، الدراسة ، نضج المشروع.</p> <p>- العناصر اللازمة لإنجاح عملية التنمية بالبلدية: العنصر المادية ، العنصر البشري الكفاء للتسيير و الإشراف على عملية التنمية المحلية.</p> <p>- يأتي التمويل المالي الولائي مكمل لميزانية البلدية</p> <p>- العراقيل التي تتعرض لها البلدية: العنصر</p>	<p>- لقد أدلى المبحوث من خلال إجراء المقابلة رأيه حول المشروع التنموي باعتباره مشروعاً استراتيجياً يعمل على تحقيق تنمية محلية على مستوى البلدية فقط أرى أن هذا المشروع هو خلق لثروة و الذي يسمح بتحقيق استقلالية مالية و سد فجوة العجز المالي ، لنجاح المشاريع التنموية لا بد من وجود فاعل استراتيجي قادر على التخطيط بصفته رئيس المجلس الشعبي البلدي و بمشاركة الأطراف الفاعلين الأمن العام و الإطارات البلدية ، حيث تكمن فعالية هذه المشاريع فيما مدى إتباع أساليب معينة في التخطيط و هي فكرة المشروع الذي يمر بالعديد من الخطوات و التي تبدأ من كونه فكرة استثمارية إلى أن ينتهي باتخاذ قرار خاص بإنشائه و تشغيله و متابعة أدائه ، بالإضافة إلى الدراسة التي تعتبر أمراً ضرورياً للتأكد من أن المشروع مفيد على المدى القصير أو على المدى الطويل و أنه سوف يرد رأسماله خلال فترة محددة من الزمن ، ثم نضج المشروع من</p>

<p>خلال استوفائه كامل الشروط.</p> <p>- كما ركز المبحوث على مجموعة من العناصر لإنجاح عملية التنمية بالبلدية و التي ركز فيها على العنصر المادي من خلال توفير الميزانية اللازمة لتنفيذ الأعمال المطلوبة لإنجاز المشروع و كذلك ركز على ضرورة توفر العنصر البشري ذو الكفاءة و الخبرة لكي يساهموا في دفع مسار التنمية المحلية و تجسيد مختلف المشاريع و البرامج التنموية مؤكدا أن التمويل المالي الولائي مكمل لميزانية البلدية و التي تتمثل في مختلف الإعانات الممنوحة من الولاية أو الدولة في التكفل بمشاريع التنمية على مستوى البلدية و كذا من دهم بعض المشاريع ذات المجال الإجتماعي أو الثقافي و التي لها تأثير مباشر على المواطن ، كما تعرف هذه المخططات عراقيل تعترض التنمية و التي ركز فيها على العنصر المالي، أي غياب المصادر المالية مما يجعل المسيرين يلجئون لميزانية الدولة وتسجيل المشاريع في إطار المخطط التنموي الممول من طرف الولاية و التي لا تقبل إلا بعض مشاريع البلدية في إطار مداورات تقييم الميزانية مما يزيد في تبعية الميزانية المركزية و الذي يؤدي إلى تأخر المشاريع و تراكمها، و كذلك عدم توفر الأطارات الكفاءة المسيرة</p>	<p>المالي ، عدم توفر إطارات ذات كفاءة عالية القائمة على التسيير ، غموض و صعوبة تضيق النصوص القانونية.</p> <p>- تقييم سير المخططات و البرامج التنموية بالبلدية ناجحة إلى حد الساعة.</p> <p>- الإقتراحات اللازمة لإحداث تنمية محلية: العمل على توفير موارد مالية جديدة لخرينة البلدية ، تدعيم إدارة البلدية بإطارات ذات كفاءة قادرة على التسيير و التحكم الجيد في التنمية ، الفصل بين المجلس المنتخب و إدارة البلدية و تحديد الصلاحيات لكاتنا الهيئتين من أجل عدم التداخل.</p>	
--	--	--

<p>والمنفذة للمشاريع التنموية بشكل فعال مما يجعلها عاجزة عن أداء مهامها على أكمل وجه، بالإضافة إلى غموض وصعوبة تطبيق النصوص القانونية بسبب تعدد القوانين وتداخلها و عدم وضوحها وكذلك كثرة التعديلات، حيث يصرح المبحوث أن سير المخططات البلدية ناجحة مقارنة مع الإنجازات التي حققتها في ضوء الأهداف المسطرة.</p> <p>وانتهت المقابلة بتقديم المبحوث مجموعة من الإقتراحات والتي أكد فيها على ضرورة توفير موارد مالية من خلال الإستثمار في المشاريع ذات العوائد والأرباح والتي تمكن من توفير مداخيل للجماعات المحلية بالإضافة إلى استقطاب الأفراد ذوي المؤهلات الكفاءة،</p>			
---	--	--	--

جدول رقم 35: يوضح المقابلة التي أجريت مع عون مهندس بالإدارة

تاريخ المقابلة	مدة المقابلة	عرض المقابلة	تحليل المقابلة
2017/03/12	20 دقيقة	<p>- جاء المشروع التنموي متأخرا لكن اقتراح لا بأس به.</p> <p>- المسئول عن التخطيط التنموي في البلدية هو رئيس المجلس الشعبي البلدي والأعضاء المنتخبين .</p> <p>- العناصر اللازمة لإنجاح عملية التنمية بالبلدية: التخطيط المسبق، التنسيق.</p> <p>- يمكن اعتبار التمويل المالي الولائي للمشروعات ليس له أهمية باعتبار أن للبلدية مداخل .</p> <p>- العراقيل التي تعترض البلدية هي: عدم وجود تنسيق مع المديرية الأخرى، نقص الكفاءات اللازمة.</p> <p>- تقييم سير المخططات والبرامج التنموية بالبلدية ناجحة.</p> <p>- الإقتراحات اللازمة لإحداث تنمية محلية والتي تكمن في: استشارة الخبراء، القيام بمشاريع يكون لها</p>	<p>- من خلال هذه المقابلة نجد أن المبحوث أقر المشروع التنموي الذي طرحته الدولة الجزائرية متأخرا نوعا ما، لكنه اقتراح لا بأس به الذي يترك المجال أمام البلدية للقيام بدورها التنموي ويكون ذلك بوجود فاعل استراتيجي قادر على التخطيط ألا وهو رئيس البلدية مع الأعضاء المنتخبين باعتبارهم فاعلين داخل البلدية ولهم علاقة بالعملية التخطيطية لأي مشروع، فنجاح المخططات التنموية يكون بناءا على تخطيط مسبق والذي يعتبر نقطة انطلاق من أجل عملية التنمية والقدرة علة وضع رؤية إستراتيجية وبلورة الحاجيات في شكل مشاريع تنموية، بالإضافة إلى ضرورة التنسيق بين الأجهزة الإدارية في البلدية من أجل تحقيق أهداف بأعلى درجة من الفعالية .</p> <p>وقد صرح المبحوث أن البلدية في غنى عن التمويل المالي الولائي باعتبارها مكتفية ذاتيا وتملك ميزانية خاصة وهذا مناف لما قدم لنا من وثائق للمخطط البلدي للتنمية الذي يوضح لنا أن أغلبية المخططات تمويلها ولائي و هذا يدل على وجود نوع من التحفظ في التصريح بالإجابة على السؤال رقم (05) ، في حين أشار المبحوث أن هناك عراقيل تقف أمام سير عملية التنمية بالبلدية و التي تكمن في عدم وجود التنسيق بين المديرية أي</p>

<p>البلدية و المؤسسات الرسمية ، أما فيما يتعلق بالمشاريع المنعقدة داخل النطاق البلدي فغياب التنسيق يؤدي إلى عدم وجود نوع من التوازن في التنظيم بالإضافة إلى نقص الكفاءات و تأثيره السلبي على البلدية في تحقيق أهدافها الإستراتيجية ، كما عبر المبحوث من خلال المقابلة أن سير المخططات و البرامج التنموية بالبلدية ناجح على ما كان عليه من قبل.</p> <p>و في الأخير قدم لنا المبحوث بعض المقترحات لإحداث تنمية محلية و التي ركز فيها على استشارة الخبراء و المختصين في مجال التنمية من أجل تحقيق تنمية شاملة على مستوى البلدية و القيام بخلق مشاريع ذات بعد مالي لتوفير موارد مالية إضافية من أجل الدفع بعجلة التنمية إلى جانب المخططات البلدية و هذا ما تفتقر إليه البلدية محل الدراسة لأن جل مشاريعها على التهيئة العمرانية و الثقافية و الرياضية و التطهير ، كما ركز أيضا على ضرورة الزيادة في الضريبة حتى تستفيد منها البلدية من خلال تجسيد العديد من المشاريع التي من شأنها الدفع بعجلة التنمية المحلية.</p>	<p>عائد على البلدية، زيادة الضريبة .</p>	
---	--	--

الجدول رقم 36: يوضح المقابلة التي أجريت مع رئيس اللجنة المالية للإستثمار.

تاريخ المقابلة	مدة المقابلة	محتوى المقابلة	تحليل المقابلة
2017-03-16	30 دقيقة	<ul style="list-style-type: none"> - المشروع كان فيه تحيز و ليس منصف. - المسول عن التخطيط التنموي في البلدية هو رئيس البلدية ، الأعضاء المنتخبين ، الأمين العام. - الأساليب المتبعة في التخطيط للمشاريع التنموية: الأخذ بالأولويات ، المبالغ المالية ، إذا كانت موجودة. - العناصر اللازمة لإنجاح عملية التنمية بالبلدية: التخطيط ، التنظيم ، الرقابة و التوجيه. - العراقيل التي تعترض البلدية: عدم وجود تنسيق بين الأجهزة الإدارية ، الإجراءات القانونية و الوقت الذي تستغرقه. - تقييم سير المخططات و البرامج التنموية بالبلدية ناجحة لحد الساعة. - الإقتراحات اللازمة لإحداث تنمية محلية: الإستثمار فيما هو موجود. 	<p>من خلال عرض محتوى المقابلة تمكنا من معرفة نظرة المبحوث حول المشروع التنموي والذي تطرحه الدولة الجزائرية ، فكان رأيه حول المشروع أنه غير منصف لأن فيه نوع من التحيز، بالنسبة لبعض البلديات الغنية بمواردها الطبيعية والقادرة على تمويل مخططاتها التنموية عن طريق ميزانيتها، على عكس البلديات الفقيرة التي تعاني من عجز مالي وينعكس فقرها على نسب تنميتها وعلى الرغم من محاولاتها تبقى تتكل على مساعدات الولاية لسد أبسط متطلباتها حتى فيما يتعلق بدفع أجور موظفيها، وعليه فإن نجاح المشروع التنموي يتوقف على قدرة وكفاءة رئيس البلدية على التخطيط التنموي للمشاريع بالإضافة إلى الأمين العام والأعضاء المنتخبين، وذلك بإتباع مجموعة من الأساليب والتي ركز فيها على الأخذ بالأولويات أي وفقا للإحتياجات الأولية الفعلية المتصلة بالمهام والمشاريع في ضوء الموارد المالية المطلوبة لها وتحديد الأهداف المطلوب تحقيقها والجدوى منها وذلك لا يتم إلا من خلال وضع خطة إستراتيجية والتي تحدد بموجبها منهجية تنفيذ المشاريع داخل التنظيم في إطار تضبطه معايير وقواعد رسمية وتحدد من خلالها الأدوار و المكنات والسلطة بالإضافة إلى</p>

<p>الرقابة والتوجيه أي التحقق من مدى حسن تنفيذ هذه المشاريع وفق الخطط التنفيذية الموضوعية.</p> <p>كما صرح المبحوث أن هناك عراقيل تقف أمام سير عملية التنمية وهو عدم وجود تنسيق بين الأجهزة الإدارية وهذا ما يؤدي إلا وجود خلل على مستوى التنظيم الرسمي داخل البلدية بالإضافة إلى الإجراءات القانونية التي تؤدي إلى التماطل في تنفيذ المشاريع موضحاً أن القيام بمشروع يستغرق مدة 05 أشهر إلا أنه لا يتم الشروع فيه إلا بعد 12 شهراً أي بعد إتمام كل الإجراءات القانونية وهذا ما يؤدي إلى عرقلة التنمية المحلية وعلى الرغم من أن المبحوث كان صريحاً في الإدلاء بالإجابات إلا أنه لوحظ عليه نوع من التحفظ في تصريحاته فيما يتعلق بالسؤال الأخير حول الإقتراحات اللازمة لإحداث تنمية محلية، ومن خلال سياق الكلام أشار على حد تعبيره أنه يجب الإستثمار فيما هو موجود أي وضع إستراتيجية لتشجيع الإستثمار في قطاع الفلاحة مما يضمن تحقيق التنمية المستدامة، وينعكس ذلك إيجابياً على الوضع الإقتصادي لا سيما في ظل الأزمة المالية التي تمر بها البلاد والدفع بعجلة التنمية.</p>		
---	--	--

الجدول رقم 37: يوضح المقابلة التي أجريت مع نائب الرئيس المكلف بالتعمير

تاريخ المقابلة	مدة المقابلة	عرض المقابلة	تحليل المقابلة
2017/03/16	15 دقيقة	<p>- يعتبر المشروع التنموي مشروعاً جيداً من خلال زيادة الميزانية البلدية وتوسيع المشاريع .</p> <p>- المسئول عن التخطيط التنموي هو رئيس البلدية والأمين العام .</p> <p>- الأساليب المتبعة في التخطيط للمشاريع التنموية في البلدية: إحصاء كل ما تملكه البلدية زيادة على ذلك التخطيط.</p> <p>- العناصر اللازمة لإنجاح عملية التنمية في البلدية: العنصر المالي، العنصر البشري .</p> <p>- يمكن اعتبار التمويل المالي الولائي للمشروعات التنموية عامل مهم في التنمية المحلية.</p> <p>- العراقيل التي تعترض البلدية: عدم وجود متابعة ، سوء التسيير.</p> <p>- تقييم سير المخططات التنموية بالبلدية ليست في المستوى و غير مخططة و برامج عشوائية.</p>	<p>- لقد التمسنا من خلال المقابلة رأي المبحوث حول المشروع التنموي الذي يهدف إلى تحقيق تنمية محلية على مستوى البلدية ، حيث أقر أنه مشروع ذو أهمية يعمل على خلق الثروة من خلال القيام بمشاريع جديدة تقلل من اعتماد البلديات على ميزانية الدولة ، هذه الأخيرة لا تقوم إلا على مخطط بلدي يقوم به رئيس البلدية باعتباره قائد محلي و له الشرعية و الأمين العام للبلدية ، وفق أساليب متبعة في التخطيط للمشاريع التنموية من خلال الإحصاء و التخطيط الإستراتيجي للبلدية لتحديد إستراتيجيتها و اتجاهها و اتخاذ القرار بشأن تخصيص مواردها لتحقيق هذه الإستراتيجية بما فيها من رؤوس الأموال و الأشخاص ، فوجود مشروع تنموي على مستوى البلدية يحتاج إلى ضرورة توفر العنصر المالي و البشري لإنجاح عملية التنمية المحلية و تحقيق أهدافها بفعالية أكبر مشيراً في ذلك إلى أن التمويل المالي الولائي للمشروعات مهم في التنمية المحلية ، في حين أشار المبحوث إلى مجموعة من العوامل التي تقف أمام التنمية المحلية على مستوى البلدية ، فالعنصر المادي يشكل أكبر حاجز أمام تجسيد العديد من المشاريع التنموية ، بالإضافة إلى عدم وجود متابعة من طرف الجهات المعنية و التأكد من تنفيذ الخطة الإستراتيجية للبلدية ، و</p>

<p>من بين العراقيل التي أشار إليها أيضا سوء التسيير و التنظيم الإداري على مستوى البلدية و انعكاساته على المشاريع التنموية ، حيث أكد المبحوث أن سير المخططات التنموية على مستوى البلدية ليست في المستوى و وصفها بالبرامج العشوائية و ذلك يعود إلى غياب التخطيط و التنسيق ، و في الختام قدم المبحوث مجموعة من الإقتراحات لإحداث التنمية المحلية التي ركز من خلالها على وضع الشخص المناسب في المكان المناسب أي تفعيل الدور على أساس الخبرة و الكفاءة و هذا تفتقد إليه البلدية ، بالإضافة إلى توفير إمكانيات مادية و بشرية و استغلالها بشكل إيجابي من أجل ضمان تحقيق أهداف البلدية بفعالية أكبر.</p>	<p>- الإقتراحات اللازمة لإنجاح عملية التنمية المحلية: وضع الشخص المناسب في المكان المناسب.</p> <p>- توفير الإمكانيات المادية و البشرية.</p>	
--	---	--

جدول رقم 38: يوضح المقابلة التي أجريت مع الأمين العام

تاريخ المقابلة	مدة المقابلة	عرض المقابلة	تحليل المقابلة
2017/03/19	20 دقيقة	<ul style="list-style-type: none"> - مشروع جيد باعتباره جاء بفكرة سديدة - المسئول عن التخطيط التنموي بالبلدية هو رئيس البلدية . - الأساليب المتبعة في التخطيط للمشاريع التنموية: وضع رؤية واضحة للأولويات و الأهداف . - العناصر اللازمة لإنجاح عملية التنمية بالبلدية: إنشاء لجنة متابعة (ضرائب) على مستوى كل دائرة. - بيئة مهينة لإنجاح عملية التنمية. - يمكن اعتبار التمويل المالي الولائي للمشروعات التنموية مهم. - العراقيل التي تعترض البلدية: نقص الكفاءات البشرية ، عدم وجود متابعة. - تقييم سير المخططات و البرامج التنموية بالبلدية ناجحة. 	<p>اتضح من خلال المقابلة أن المبحوث أقر أن فكرة المشروع التنموي على حد تعبيره هي فكرة سديدة الذي يسمح للبلديات أن تبحث بنفسها عن مصادر التمويل بدل الإتكال فقط على إعانات الدولة بل العمل على خلق الثروة من خلال الإستثمار المريح ، فنجاح أي مشروع تنموي يرجع إلى وجود فاعل استراتيجي قادر على التخطيط للبرامج التنموية و هذا ما أقره المبحوث خلال المقابلة أن المسئول الأول عن التخطيط التنموي يعود إلى رئيس البلدية باعتباره موجه حقيقي للتنمية المحلية ، أما بخصوص التخطيط للمشاريع التنموية فقد ركز المبحوث على ضرورة وضع رؤية واضحة و شاملة للأولويات و الأهداف أي وضع رؤية تنموية و رسم الإستراتيجيات المناسبة لتحقيقها من خلال تحديد المشروعات و البرامج التنموية الهامة و ذات الأولوية. و لنجاح عملية التنمية لا بد من توفر عناصر لازمة فركز المبحوث على ضرورة إنشاء لجنة متابعة دفع الضرائب و ذلك من خلال تفعيل أدوار الجهات الرقابية بضرورة متابعة أجهزة الجباية في تحصيل الموارد المالية و محاربة الغش و التهرب الجبائي ، و من العناصر اللازمة لإنجاح عملية التنمية توفير بيئة محلية مهياة من شأنها أن تدعم مناخ العمل الإداري.</p>

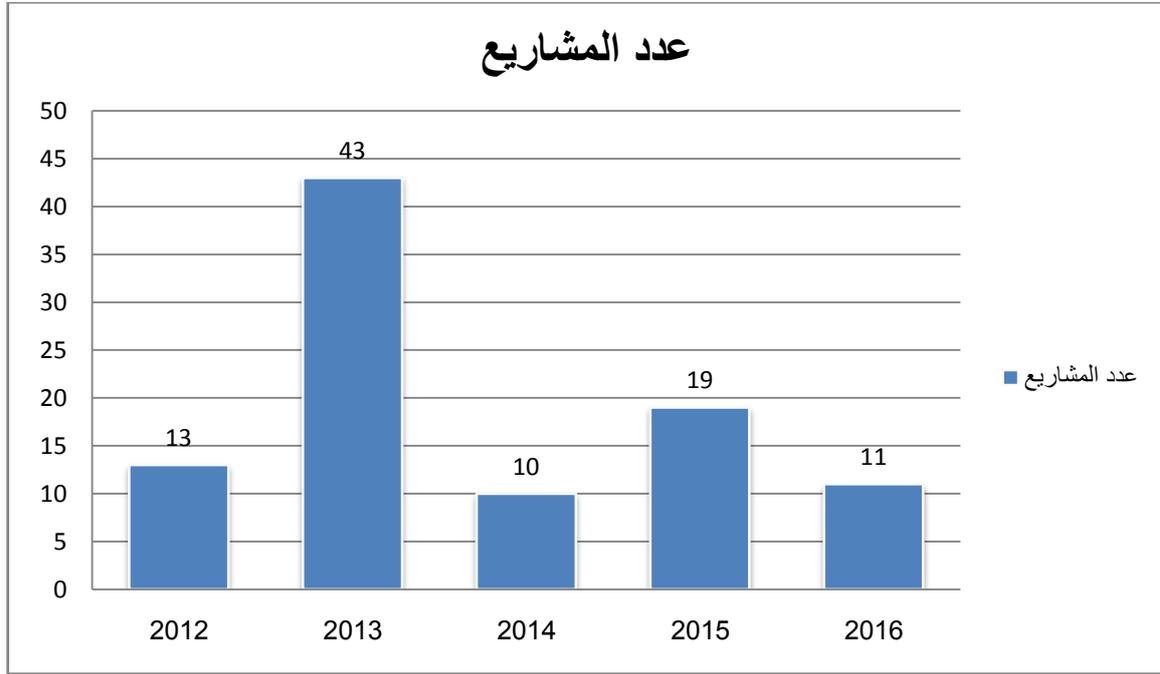
<p>و لقد أكد المبحوث أن التمويل المالي الولائي للمشروعات التنموية مهم لدفع عجلة التنمية المحلية أن التمويل المالي الولائي للمشروعات التنموية مهم للدفع بعجلة التنمية المحلية، في حين ركز المبحوث على بعض العراقيل التي تعيق سير العملية التنموية هي نقص الأطر الأمر الذي يجعل البلدية تسند أعمالها الإدارية والتقنية والمالية لموظفين يفتقرون إلى الكفاءة والخبرة لتنفيذ مشاريع وبرامج تنموية وعدم متابعة الأداء في تنفيذ البرامج، أما فيما يتعلق بتقييم سير المخططات والبرامج التنموية بالبلدية فقد أكد المبحوث على نجاحها مقارنة بما كانت عليه في السنوات السابقة</p> <p>في نهاية المقابلة قدم المبحوث بعض الإقتراحات لإحداث تنمية محلية والتي ركز فيها على مداخل للبلدية من خلال استغلال ممتلكات البلدية بمراجعة الجباية المحلية والمتمثلة في الضريبة والتي تساهم في ارتفاع الميزانية للتحكم أكثر في المشاريع التنموية، والعمل بفكر استراتيجي مبني على مبادئ تشمل مشاركة المواطن والأخذ بأرائه من خلال تعزيز دوره في عملية التنمية وذلك من خلال إشراكهم في مختلف المراحل التي تمر بها مخططات البلدية .</p>	<p>- الإقتراحات اللازمة لإحداث تنمية محلية: خلق مداخل للبلدية ، أخذ بعين الإعتبار آراء المواطنين.</p>		
---	---	--	--

الجدول رقم 39: يوضح المقابلة التي أجريت مع نائب رئيس البلدية المكلف بالأشغال.

تاريخ المقابلة	مدة المقابلة	عرض المقابلة	تحليل المقابلة
2017/03/23	15 دقيقة	<ul style="list-style-type: none"> - جاء هذا المشروع متأخرا، لكنها فكرة تعطي للجزائر فرصة للخروج م التبعية و الإكتفاء الذاتي. - المسؤول عن التخطيط للمشاريع التنموية: إعداد بطاقة تقنية، الإستشارة. - العناصر اللازمة لإنجاح عملية التنمية بالبلدية: خلق مداخل للبلدية، الرؤية الشاملة للتسيير والهادفة لتسيير شؤون البلدية. - يمكن اعتبار التمويل المالي الولائي للمشروعات التنموية أنه مهم ومكمل. - العراقيل التي تعترض البلدية: الإجراءات الإدارية الغير مرنة. - تقييم سير المخططات والبرامج التنموية بالبلدية ناجحة. - الإقتراحات اللازمة لإنجاح عملية التنمية : تكوين خاص بالإطارات . 	<p>يعتبر مشروع التنمية المحلية المستدامة مشروع إستراتيجي على حسب ما أقر به المبحوث بحيث أنه يعطي للجزائر فرصة لتجاوز بناء تنمية محلية خارج عائدات البترول بحيث أن بناء أي مشروع من هذا النوع يقتضي أن تكون هناك تجعل من مشروع التنمية المحلية من الناحية البنائية يتماشى وبطريقة وظيفية بعيدة عن كل الإختلالات ، فالخلل الوظيفي لهذه المشاريع يعبر بالدرجة الأولى عن عدم وجود أي فرصة ، فوجود مشروع تنموي فعال على مستوى البلدية يقتضي وجود قائد قادر على ضبط و تسيير هذه المشاريع بطريقة عقلانية ألا و هو رئيس البلدية معتمدا في ذلك على أساليب في التخطيط من خلال إعداد بطاقة تقنية من أجل تحديد طبيعة الأشغال و التجهيزات المراد إنجازها بالتفصيل ، بالإضافة إلى الإستشارة في مختلف المشاريع التي تمس مصلحة المواطن ، و لنجاح المشروع التنموي لا بد من توفير عناصر لازمة كخلق مداخل للبلدية من خلال وضع مشاريع التي يجب الإستثمار فيها مما يجعل البلدية قادرة على تمويل مخططاتها بصفة دائمة و يتماشى مع احتياجاتها ، بالإضافة إلى الرؤية الشاملة للتسيير من خلال تطبيق مبدأ العقلانية في التسيير و يكون مبنيا على سياسات</p>

<p>واضحة ومخطط لها.</p> <p>و قد أكد المبحوث على أهمية التمويل المالي الولائي للمشروعات التنموية باعتباره مكمل لميزانية البلدية ، و هذا ما أكدته المقابلات السابقة ، في حين أشار إلى أن الإجراءات الإدارية غير مرنة التي تقف أمام سير عملية التنمية المحلية باعتبارها لا تتماشى مع اللوائح و القرارات الصادرة عن المجلس البلدي ، كما أكد أن سير المخططات و البرامج التنموية ناجح إلى حد الآن.</p> <p>في ختام المقابلة ركز المبحوث على ضرورة التكوين الخاص بالإطارات و ذلك وفقا لما يتطلبه كل منصب ، أي إعطاء الأولوية لعملية التكوين في برامجها و خططها التنموية.</p>			
--	--	--	--

الشكل رقم 02: يمثل عدد المشاريع حسب السنوات



المصدر: من إعداد الطالبين

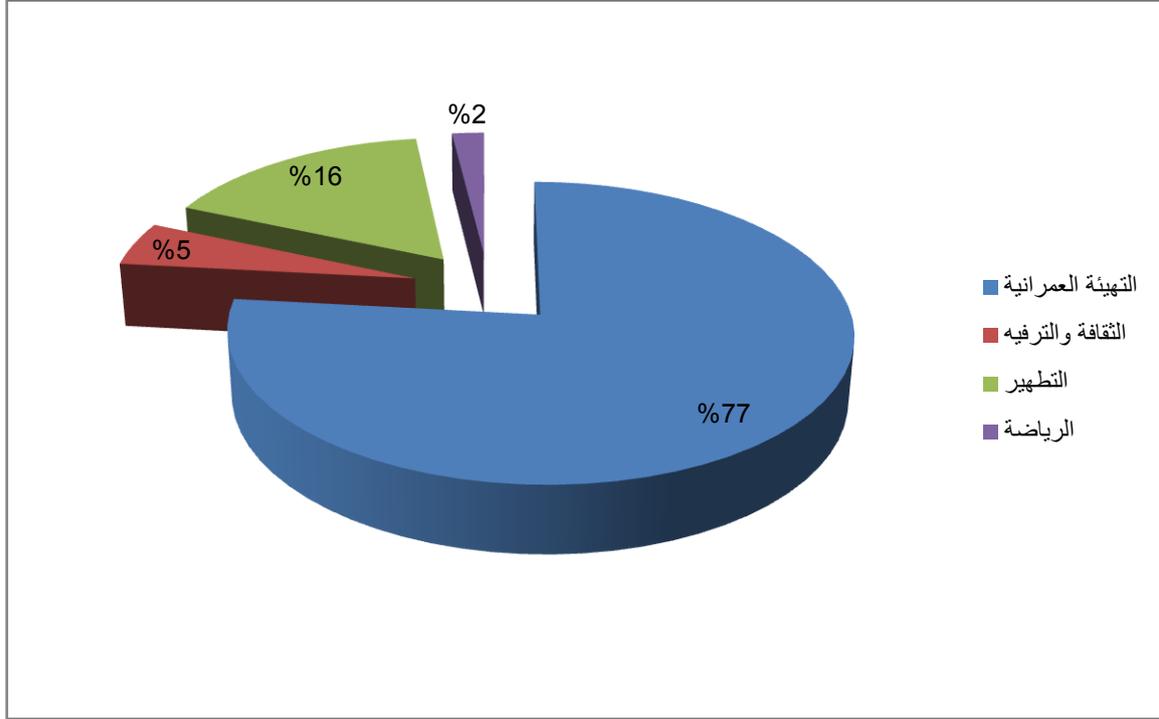
- يمثل هذا المخطط حصيلة المشاريع التنموية التي قامت بها بلدية تيارت في السنوات ما بين 2012 و 2016 ، حيث نجد أنه في سنة 2012 كانت المشاريع منخفضة حوالي 13 مشروع ، و في سنة 2013 كان هناك ارتفاع محسوس في عدد المشاريع حيث تقدر ب 43 مشروع ، وفي سنة 2014 كانت قليلة جدا حيث انخفضت إلى 10 مشاريع فقط ، في حين ازدادت ب 19 مشروعا في سنة 2015، وتدهورت في سنة 2016 إلى 11 مشروعا.

الملاحظ من خلال هذه القراءة أن سنة 2013 عرفت اهتمام البلدية بإنجاز مشاريع متنوعة وذلك لما كانت عليه الأوضاع الإقتصادية آنذاك، فيما بعد عرفت المشاريع سنوات عجاف سببها انهيار أسعار البترول، كما أن البلدية تعاني ضعف في الميزانية فهي غير قادرة على تمويل مشاريعها بنفسها.

إن ما يشوب مشاريع بلدية تيارت أنها دائما تبوء بالفشل وذلك لكثرة الفساد الإداري وخير دليل على ذلك جملة من المشاريع تطلب إنجازها سنوات عديدة في حين أنها لا تتطلب إلا

سنة أو سنتين ومنها من لم ينتهي بعد كالمسيح أو محطة الحافلات الكائنة بنقطة تقاطع الطرق (طريق عين قاسمة) .

الشكل رقم 03: يوضح تشخيص المخطط البلدي للتنمية بلدية تيارت



المصدر: من إعداد الطالبين

- يوضح هذا الشكل تشخيص المخطط البلدي للتنمية بلدية تيارت حيث نجد أن 77% من المشاريع كانت للتهيئة العمران، و 16% من المشاريع كانت موجهة للتطهير، في نجد 5% من المشاريع كانت للثقافة والترفيه، أما الرياضة فقد كان نصيبها 2% من المشاريع.

الملاحظ هنا أن اهتمامات البلدية تميل نحو التهيئة العمران بشكل كبير، وهذا راجع إلى أن المشروع الواحد ينفذ مرتين بمعنى أنه عند تنفيذ مشروع طريق لا يتم التنسيق بين مديرية المياه مثلا ثم بعد مدة معينة تأتي المديرية و تحفر الطريق بداعي تركيب أنابيب المياه مما يجعل البلدية تعد ميزانية جديدة لترميم هذا الطريق بدل القيام بمشروع جديد وهذا ما يعوق الإدارة الجزائرية عموما والإدارة بتيارت على وجه الخصوص، كما لا ننسى غياب المشاريع الاقتصادية التي لها عائد على البلدية والذي يوفر مداخيل لميزانية البلدية .

ثانياً: مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات و الدراسات السابقة:

1- مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات:

1-1: مناقشة النتائج في ضوء الفرضية الجزئية الأولى:

بالإستناد إلى البيانات الميدانية المتعلقة بمؤشرات الفرضية الجزئية الأولى و المترجمة في أسئلة الإستمارة اتضح من خلالها مايلي:

- أكدت النتائج الواردة في الجدول رقم (08) أن نسبة 66.66% من أفراد عينة البحث أقروا أنهم لم يستفيدوا من عملية التكوين.

- كما أكدت النتائج المتعلقة بالجدول رقم(14) أن نسبة 56.41% من أفراد العينة أكدوا على أن البلدية لا تأخذ مقترحاتهم بعين الإعتبار.

- وكذلك نجد في الجدول رقم (31) أن نسبة 69.23% من أفراد العينة أنهم لم يستفيدوا من عملية التكوين و بأنهم لا تأخذ مقترحاتهم بعين الإعتبار.

- من خلال ما تقدم يمكن القول بأن الفرضية الجزئية الأولى التي مفادها " للتكوين دور في خلق البدائل التنموية " أنها غير صادقة ميدانياً.

2-1: مناقشة النتائج في ضوء الفرضية الجزئية الثانية:

- أكدت النتائج الواردة في الجدول رقم(17) أن نسبة 58.97% من أفراد عينة البحث يقرون أن البلدية لا تولي اهتماماً بالجانب البشري.

- كما أكدت النتائج الواردة في الجدول رقم (19) أن نسبة 66.66% أكدوا أن البلدية لا تعتمد على إستراتيجية التحفيز.

- وأكدت أيضاً النتائج الواردة في الجدول رقم (20) أن نسبة 73.68% من أفراد عينة البحث أقروا أن العلاوات لا تتناسب مع الجهد المبذول.

- كما أكدت النتائج الواردة في الجدول رقم (23) أن نسبة 61.93% من أفراد عينة البحث أكدوا أن البلدية لا تأخذ مقترحاتهم المتعلقة بتنفيذ البرامج التنموية بعين الإعتبار.

- ومن خلال الجدول رقم (32) نجد نسبة 72.72% من أفراد عينة البحث أكدوا أن البلدية لا تولي اهتماما بالجانب البشري وفي المقابل لا تأخذ مقترحاتهم بعين الاعتبار.
- ومن خلال ما تقدم يمكن القول بأن الفرضية الجزئية الثانية التي مفادها " الإستغلال الأمثل للقدرات البشرية له دور في تنفيذ البرامج التنموية "

2- مناقشة النتائج في ضوء الدراسات السابقة:

- إن الإعتماد على الدراسات السابقة أمر ضروري من أجل الإستفادة من نتائجها في البحث الحالي وعليه قمنا بالبحث عن جوانب من الدراسات السابقة وربطها بمراحل بحثنا المختلفة، وعلى رأسها النتائج المتوصل إليها بهدف الكشف عن نقاط الالتقاء و الإختلاف بينهما ، وهو ما سنوضحه فيما يلي:
- توصلت دراسة " محمد دهان " إلى مساهمة الرأسمال البشري في النمو الإقتصادي في الجزائر كانت إيجابية على طول فترة الدراسة، وهذا ما اختلفت فيه الدراسة الراهنة من حيث أنه لا يوجد استثمار في الرأسمال البشري حتى يحقق تنمية محلية.
- كما اتفقت الدراسة الراهنة مع نتيجة الدراسة الإمبريقية التي أجراها الباحث " صابة مختار " والتي توصل فيها إلى أن الإنفاق على تعليم الفرد يؤدي إلى تنمية مهاراته وقدراته ويكسبه العديد من السمات والقوة البشرية.
- كما اتفقت الدراسة الراهنة مع الدراسة التي أجراها الباحث " صاحب أغيلاس " والتي توصل فيها إلى افتقار الجماعات المحلية خاصة البلدية إلى مؤهلات بشرية قادرة على التسيير وأيضا نقص التأطير.
- كما اتفقت الدراسة الراهنة مع الدراسة التي أجراها الباحث " محمد خشمون " والتي توصل فيها إلى عدم أخذ مشاركة بجدية وإهمالهم فيما يتعلق بالتنمية المحلية.

ثالثاً: الإستنتاج العام في ظل الفرضية الرئيسية:

- بما أن الفرضية الجزئية الأولى التي مفادها " يساهم التكوين في خلق البدائل التنموية " والفرضية الجزئية الثانية التي مفادها " يساهم الإستغلال الأمثل للقدرات البشرية في تنفيذ البرامج التنموية " لم يثبت صدقهما ميدانياً، فإنه يمكن القول بأن الفرضية العامة والتي مفادها " للإستثمار في الرأسمال البشري دور في تحقيق التنمية المحلية " غير صادقة، بالرغم من اهتمام البلدية مؤخراً بالموظفين والعمل على الإستثمار فيهم إلا أن ذلك لم يكن كافياً لأنه وكما ذكرنا سابقاً أن اهتمامات البلدية تقتصر على أشخاص معينين فقط وبالتالي لا يمكن التحسين من وضع التنمية المحلية مع وجود سياسة كهذه وغياب الرأسمال البشري الذي هو أساس كل شيء حيث انه القائم على التخطيط و التنفيذ والمتابعة و التقييم.

لقد نال موضوع الإستثمار في الرأسمال البشري والتنمية المحلية اهتمام العديد من العلماء والمفكرين خلال العقود الأخيرة باعتبار الإستثمار في الرأسمال البشري أحد الإستراتيجيات الإدارية الحديثة التي تساهم في تحقيق التنمية المحلية وإن نجاح المنظمات يقترن بدرجة كبيرة بمدى استغلالها لرأسمالها البشري لأنه وكما ذكرنا سابقا أنه يمثل بالنسبة لها الورقة الراححة التي يمكن من خلالها أن تكسب الرهان وتسهم في تفعيل التنمية المحلية التي تعتبر المشاريع التنموية من أهم مظاهرها ، ولذا فإن تسريع وتيرة التنمية المحلية والنهوض بها يتطلب من كل الفواعل المحليين تفعيل العنصر البشري .

وقد توصلت الدراسة إلى أن الإستثمار في الرأسمال البشري يساهم في تحقيق التنمية المحلية .

كما توصلت إلى أن التكوين لا يساهم في خلق البدائل التنموية.

وأن الإستغلال الأمثل للقدرات البشرية لا يساهم في تنفيذ البرامج التنموية .

ونحن من خلال دراستنا لهذا الموضوع لا ندعي بأننا غطينا جميع جوانبه سواء من الجانب النظري أو الميداني ، فالبحث فيه مازال قائما ومستمرا .

على ضوء الإستنتاجات السابقة يمكن أن نقدم بعض الإقتراحات والتوصيات المتمثلة في:

- ❖ تكثيف البرامج التكوينية للأفراد بالبلدية في المجالات التي لها علاقة بتطوير المعارف والمهارات ، وذلك حتى يتم إيجاد فرد مؤهل وذو كفاءة عالية.
- ❖ إعادة النظر في سياسة اختيار العمال للإلتحاق بالدورات التكوينية وذلك بمعايير محددة ومعينة للمجتمع.
- ❖ تقديم مكافآت مادية ومعنوية للأفراد داخل البلدية ، الذين يقومون بعملهم على أكمل وجه دون تقصير.
- ❖ وضع نظام في المؤسسة يكفل توزيع الحوافز بعدالة بين الموظفين .
- ❖ إدراك دور المورد البشري داخل المؤسسة .
- ❖ إشعار الموظفين داخل البلدية بمدى أهميتهم ومساهماتهم في تحقيق أهدافها .
- ❖ فتح المجال أمام الأفراد لتقديم اقتراحاتهم وذلك لتحسيسهم بأنهم جزء من البلدية.

الكتب:

1. إبراهيم البيومي غانم ، مناهج البحث وأصول التحليل في العلوم الإجتماعية ، مكتبة الشروق الدولية ، القاهرة ، 2008.
2. إبراهيم العيسوي ، التنمية في عالم متغير ، دار الشروق ، القاهرة ، 2000.
3. إبراهيم عباس الجبلاي ، تنمية الموارد البشرية إستراتيجيات تخطيطها ، دار الفكر للنشر والتوزيع ، القاهرة ، 2012.
4. أحمد مصطفى خاطر ، تنمية المجتمعات المحلية ، نموذج المشاركة في إطار ثقافة المجتمعات ، المكتبة الجامعية ، الإسكندرية ، 1998.
5. إسماعيل قبيرة وعلي الغربي ، في سوسيولوجيا التنمية ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2002.
6. حسين عبد الحميد رشوان ، التنمية اجتماعيا . سياسيا . ثقافيا . بشريا ، مؤسسة شباب الجامعة ، الإسكندرية ، 2009.
7. راوية محمد حسن ، مدخل إستراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية ، الدار الجامعية ، الإسكندرية ، 2005.
8. رحيم يونس كرو العزاوي ، مقدمة في منهج البحث العلمي ، دار دجلة للنشر والتوزيع ، عمان ، 2008.
9. طارق السيد ، علم اجتماع التنمية ، مؤسسة شباب الجامعة ، الإسكندرية ، 2007.
10. عبد الخالق عبد الله ، التبعية والتبعية السياسية ، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع ، بيروت ، 1986.
11. عبد العزيز النداوي ، عولمة إدارة الموارد البشرية نظرة إستراتيجية ، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ، عمان ، 2009.
12. غسان داوود العمري وآخرون ، التفكير الإستراتيجي في عالم متغير مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع ، عمان ، 2009.
13. قاسم نايف علوان ، إدارة الإستثمار بين النظرية والتطبيق ، ط2 دار الثقافة للنشر و التوزيع ، عمان ، 2012.
14. مادلين غراوتس ، مناهج العلوم الإجتماعية ، منطلق البحث في العلوم الإجتماعية ، ترجمة سام عمار ، المركز العربي للتعريب والتأليف والنشر ، دمشق . 1993 .
15. محمد عبد الفتاح الصيرفي ، البحث العلمي الدليل التطبيقي للباحثين ، دار وائل للطباعة والنشر ، عمان ، 2002.

16. محمد عبيدات وآخرون ، منهجية البحث العلمي ، دار وائل للنشر ، عمان 1999.
17. موريس أنجرس ، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية ، ترجمة بوزيد صحراوي و آخرون ، ط2 ، دار القصبه للنشر ، 2004.
18. وائل عبد الرحمان التل ، البحث العلمي في العلوم الإنسانية والاجتماعية ط2 ، دار حامد للنشر و التوزيع ، عمان ، 2007.

الرسائل والمذكرات:

1. أحلام عبد الحافظ صبح ، دور الجامعات القسنطينية في تنمية رأسمال البشري من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في أصول التربية ، الجامعة الإسلامية ، غزة ، 2013.
2. بدة عيسى ، مالية البلدية وانعكاساتها على التنمية المحلية ، شهادة ماجستير تخصص علوم اقتصادية ، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير ، جامعة الجزائر 2007-2008.
3. جميل أحمد الجويد ، التنمية المحلية في الجزائر ، أطروحة الدكتوراه تخصص علوم اقتصادية ، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير والإعلام ، جامعة الجزائر 2010-2011.
4. جوهري هشام ، إشكالية الإستقرار والتنمية المحلية بالجزائر ، شهادة ليسانس تخصص تنظيمات سياسية وإدارية ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة قاصدي مرباح ، ورقلة ، 2012-2013.
5. خنفري خيثر ، تمويل التنمية المحلية في الجزائر ، أطروحة الدكتوراه تخصص علوم سياسية ، كلية العلوم السياسية والإعلام ، جامعة الجزائر 2010-2011.
6. شويح بن عثمان ، دور الجماعات المحلية في التنمية المحلية ، شهادة ماجستير في القانون العام ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة أبي لكر بلقايد ، تلمسان 2010-2011.
7. صاحب أغيلاس ، دور المخططات البلدية في تحقيق التنمية المحلية ، شهادة الماجستير تخصص علوم سياسية والعلاقات الدولية ، كلية العلوم السياسية والعلاقات الدولية ، جامعة الجزائر 03 ، 2015-2016.
8. محمد خشمون ، مشاركة المجالس البلدية في التنمية المحلية ، رسالة دكتوراه تخصص علم اجتماع التنمية ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، جامعة منتوري قسنطينة ، 2010-2011.

9. محمد مساوي ، الإستثمار في الرأسمال البشري و أثره على النمو الإقتصادي رسالة مكملة للحصول على درجة الدكتوراه في الإقتصاد ، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، جامعة أبي بكر بلقايد ، تلمسان ، 2015.
10. ناجي عيد النور ، تفعيل دور الإدارة المحلية الجزائرية لتحقيق التنمية المحلية شهادة ماجستير علوم سياسية ، كلية العلوم السياسية ، جامعة عنابة ، د س ن .
11. نويصر بلقاسم ، التنمية والتغير في نسق القيم الإجتماعية ، أطروحة دكتوراه تخصص علم اجتماع التنمية ، كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية ، جامعة منتوري قسنطينة ، 2010-2011.

الملتقيات والمؤتمرات:

1. إتحاد الخبراء والإستشاريون الدوليون، عائد الإستثمار في الرأسمال البشري إيتراك للنشر و التوزيع ، القاهرة ، 2004.
2. حسين حساني وعبد الغني حديدي ، مداخلة بعنوان تقييم أداء الرأسمال البشري الملتقى الدولي الخامس حول الرأسمال الفكري في منظمات الأعمال العربية في الإقتصاديات الحديثة ، كلية العلوم الإقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير جامعة حسيبة بن بوعلي ، شلف ، 2011.
3. حنان بن عوالي ورابع عرابية ، مداخلة بعنوان ماهية الرأسمال الفكري والإستثمار في الرأسمال البشري ، الملتقى الدولي الخامس حول الرأسمال الفكري في منظمات الأعمال العربية في الإقتصاديات الحديثة ، كلية العلوم الإقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير ، جامعة حسيبة بن بوعلي ، شلف ، 2011.
4. سراج وهيبة وتستي عبد الحميد ، مداخلة بعنوان أساليب وسياسات الإستثمار في الرأسمال الفكري ، الملتقى الدولي الخامس حول الرأسمال الفكري في منظمات الأعمال العربية في الإقتصاديات الحديثة ، كلية العلوم الإقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير ، جامعة حسيبة بن بوعلي ، شلف ، 2011.
5. طبشي وهيبة ، الإستثمار في الرأسمال البشري ودوره في تحقيق الميزة التنافسية لدى المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ، كلية العلوم الإقتصادية ، جامعة قاصدي مرباح ، ورقلة ، 2011.
6. عبادي عبد القادر ، مداخلة بعنوان مؤشرات قياس الرأسمال البشري في الجزائر الملتقى الدولي الخامس حول الرأسمال الفكري في منظمات الأعمال في الإقتصاديات الحديثة ، كلية العلوم الإقتصادية والعلوم التجارية و علوم التسيير جامعة حسيبة بن بوعلي ، شلف ، 2011.

7. عبد الباسط عبد المعطي ، إتجاهات نظرية في علم الإجتماع ، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب ، الكويت ، 1990.
8. عبد الحميد ريحان و حنان طرشان ، الإستثمار في الرأسمال البشري ومتطلبات العمل في الجيل الثاني من المؤسسات ، دراسة ميدانية بجامعة بسكرة جامعة عبد الهادي مهري ، قسنطينة.
9. عبد العزيز بن عبد الله السنبل ، دور المنظمات العربية في التنمية ، مؤتمر التنمية والأمن ، أكاديمية نايف للعلوم الأمنية ، الرياض ، 2001/09/24.
10. فراحتية العيد ، مداخلة بعنوان الإستثمار في الرأسمال البشري وأثره على إدارة الإبداع في المنظمات المتعلمة ، الملتقى الدولي الخامس حول الرأسمال الفكري في منظمات الأعمال في الإقتصاديات الحديثة ، كلية العلوم الإقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير ، جامعة حسيبة بن بوعلي ، شلف ، 2011.
11. مركز البحوث والدراسات بالغرفة التجارية الرياض ، ورقة عمل ، الإستثمار في الرأسمال البشري .
12. منى جاسم الزايد ، الإستثمار في الرأسمال البشري نموذج مفتوح ، المؤتمر الثاني لمعاهدة الإدارة العامة والتنمية الإدارية في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربي د س ن.

المجلات:

1. عبد علي القرشي ، الإستثمار في الرأسمال البشري من منظور مالي ، مجلس الأندلس للعلوم الإجتماعية والتطبيقية ، جامعة ذمار ، العدد 10 ، د س ن .
2. عدة عابد وحطاب عبد النور ، دور المؤسسات المصغرة في تفعيل التنمية المحلية مجلة دراسات في العلوم الإجتماعية والإنسانية الصادرة عن كلية الآداب واللغات جامعة ابن خلدون ، تيارت ، العدد 03 ، 2012.
3. فاطمة علي الربايعة ، مستويات الرأسمال الفكري في منظمات الأعمال ، نموذج مقترح للقياس والتطبيق ، كلية إدارة الأعمال ، جامعة مؤتة ، الأردن ، العدد الأول 2012.
4. مؤيد الساعدي وآخرون ، تأثير الرأسمال البشري في إدارة التغيير ، دراسة تحليلية لأراء عينة من أعضاء مجلس الكليات في جامعة كربلاء ، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والإقتصادية ، المجلد 15 ، العدد 02 ، 2013.

المواقع الإلكترونية

- www.faculty.ksu.edu.sa/balaichi/clases. 25.11.2016 ،17.00 -16.30 .1
- www.faculty.ksu.edu.sa/balaichi/clases. 25.11.2016 ،17.00 -16.30 .2
- <http://pachodo.org/latest-news-articl>. 2016/11/25 ،17.00.-16.30 .3
- www.attzah.blogspot.com/2015/01/blog 25.11.2016 16.30 -16.00 .4
- www.djalfa.info/vb/ahowthaead.php. 2016/11/26 ،12.00.-11.30 .5
- <http://www.miciq.com/index.php> 29/11/2016 - 19.00 .6

المراجع باللغة الأجنبية:

- Michel faucault, **I archeology; du savoir** edition gallimard, paris, .1
1972

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة ابن خلدون - تيارت -

كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

استمارة بحث بعنوان:

الاستثمار في الرأس المال البشري
و دوره في تحقيق التنمية المحلية
دراسة ميدانية ببلدية تيارت

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تنمية و تسيير الموارد البشرية

إعداد الطلبة:

تحت إشراف

صحراوي إبراهيم

أ-بلجوهر خالد

عباس سليمة

ملاحظة هامة

- الرجاء وضع علامة (x) أمام الخانة المناسبة
- إن المعلومات الواردة في الاستمارة سرية ولا تستخدم إلا لأغراض علمية

السنة الجامعية

2017/2016

المحور الأول: البيانات الشخصية

1- الجنس:

ذكر: أنثى

2- السن :

3- المستوى التعليمي :

ثانوي جامعي متوسط

4- الأقدمية :

5- الحالة العائلية :

غير متزوج(ة) متزوج(ة) مطلق

6- المستوى الوظيفي:

المحور الثاني: دور التكوين في خلق البدائل التنموية

7- هل تهتم البلدية بعملية التكوين ؟

نعم لا

في حالة الإجابة ب لا يرجع ذلك إلى :

عدم وجود الامكانيات عدم اهتمام الإدارة

أخرى تذكر

8- هل سبق لك و أن استفدت من البرامج التكوينية ؟

نعم لا

9- هل التكوين الذي تلقيته كان :

- قصير المدى طويل المدى

10- هل تعتقد أن التكوين الذي خضعت له حسن من أدائك ؟

نعم لا

في حالة الإجابة ب نعم هل يرجع ذلك إلى ؟

فعالية البرامج التكوينية الرغبة في تنمية قدراتي

أخرى تذكر

11- هل المعارف و المهارات التي تكتسبها كافية لأدائك عملك بنجاح؟

نعم لا

في حالة الإجابة ب لا هل يرجع ذلك إلى ؟

برامج التكوين غير كافية المكون ليس في المستوى

12- هل تساعدك المعارف و المهارات المحصل عليها في تحسين القدرة على

دراسة برامج التخطيط ؟

نعم لا

13 - هل تساعدك البرامج التكوينية على اكتساب أفكار جديدة ؟

نعم لا

14 - هل تأخذ البلدية المقترحات التي تقدمها بعين الاعتبار؟

نعم لا

في حالة الإجابة بنعم هل ساهم ذلك في خلق بدائل تنموية؟

نعم لا

- 15 - هل تعتقد أن نجاح التكوين مرتبط ب ؟
كفاءة المكون مدة التكوين
استعدادك الشخصي فعالية محتوى البرنامج التكويني
أخرى تذكر

المحور الثالث : دور الاستغلال الأمثل للقدرات البشرية في تنفيذ البرامج التنموية :

- 16- هل تسعى البلدية للاستقطاب الأفراد ذوي المؤهلات العلمية ؟
نعم لا

- 17- هل تولي البلدية اهتماما متزايدا بالجانب البشري أكثر من الجانب المادي؟
نعم لا

- 18- هل ترى أن للتحفيز أهمية؟
نعم لا

- 19- هل تعتمد البلدية على إستراتيجية التحفيز؟
نعم لا

- في حالة الإجابة بنعم ما نوع الحوافز التي تحصلت عليها ؟
مادية معنوية

- 20- هل العلاوات التي استندت منها تتناسب مع المجهود الذي بذلته ؟
نعم لا

- 21- هل سبق لك وأن استندت من ترقية ؟
نعم لا

- في حالة الإجابة بنعم ما نوعها:
منصب الدرجة

- 22- على أي أساس تقدم المكافآت؟
الأداء الفردي الأداء الجماعي الإثنتين معا

- 23- هل تأخذ البلدية بأرائك المقترحة فيما يتعلق بتنفيذ البرامج التنموية ؟
نعم لا

24- هل مشاركتك في تنفيذ البرامج التنموية يزيد من :

الشعور بأهميتك في المؤسسة دافعيتك للعمل

أخرى تذكر.....

25 - هل لديك الرغبة في بذل مجهود أكبر ؟

نعم لا

في حالة الإجابة بنعم هل لأنك :

تحصل على علاوات

تشعر بأنك جزء من المنظمة

26- هل تحقيق أهداف البلدية الخاصة مرهون بكفاءة مواردها البشرية ؟

نعم لا

27- ما هي الخطة التي تقترحها في الاستغلال الأمثل للمورد البشري من أجل

تحقيق البرامج التنموية ؟

.....
.....
.....
.....

28- كيف يمكن تقييم التجربة التنموية بناء على الموارد البشرية المتاحة ؟

.....
.....
.....
.....

دليل المقابلة

كثرت في الآونة الأخيرة الحديث عن مشاريع التنمية على مستوى البلديات خاصة فيما يخص الاجتماع الأخير للوزير الداخلية مع الولاية الذي يامرهم بتحقيق تنمية محلية على مستوى تلك البلدية .

- ما هو رأيك بهذا المشروع التنموي الذي تطرحه الدولة الجزائرية--من المسئول عن التخطيط التنموي في البلدية ؟

- ما هي الأساليب المتبعة في التخطيط للمشاريع التنموية ؟

- ما هي العناصر التي تراها لازمة لإنجاح عملية التنمية بالبلدية ؟

- إلى أي مدى يمكن اعتبار التمويل المالي الولائي للمشروعات التنموية عامل مهم في التنمية المحلية ؟

- ما هي العراقيل التي تعترض التنمية بالبلدية في اعتقادك ؟

- كيف تقيم سير المخططات و البرامج التنموية بالبلدية ؟

- ما هي الاقتراحات اللازمة لإحداث تنمية محلية ؟



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة ابن خلدون * تيارت *

كلية العلوم الإنسانية و العلوم الاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

رقم القيد: 6000 / ق ع إ ج / 2016

إلى السيد المحترم: رئيس بلدية - تيارت -

الموضوع: طلب الترخيص بإجراء دراسة ميدانية

تحية طيبة وبعد:

في إطار تتمين وترقية البحث العلمي لطلبة قسم العلوم الاجتماعية يشرفني أن أتمس من سيادتكم

الترخيص للطالبتين:

- عباس سليمة

- صحراوي ابراهيم

بإجراء بحث ميداني في مؤسستكم المحترمة، يندرج هذا البحث في إطار تحضير مذكرة نهاية الدراسة

في مستوى الماستر للسنة الجامعية 2016/2017 تحت عنوان: _____

الاستثمار في الرأس المال البشري و دوره في تحقيق التنمية المحلية

وفي الأخير تقبلوا منا أسمى عبارات الاحترام والتقدير.

تيارت في: 2016 / 14 / 10

عميد الكلية



عميد كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم الاجتماع والتربية
م. م. م. م.



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

تيارت في: 2016/11/17

رئيس المجلس الشعبي البلدي لبلدية تيارت.

إلى السيد:

عميد كلية العلوم الانسانية

والعلوم الاجتماعية

تحت إشراف:

السيد رئيس دائرة تيارت

ولاية تيارت

دائرة تيارت

بلدية تيارت

الديوان

الرقم: 505 / م 1 / أ.ب / 2016.

الموضوع: ف / ي طلب ترخيص

المرجع: ارسالكم رقم 06/ق ع إ ج / 2016

المؤرخ في : 2016/11/10.

ردا على إرسالكم المنوه عنه مرجعاً ، والمتمثل في طلب

الترخيص بإجراء دراسة ميدانية ، يشرفني أن أبدي رأي الموافقة للطلبة الآتية
أسمائهم:

-عباس سليمة

-صحراوي ابراهيم

من أجل إجراء بحث ميداني على مستوى مصالح بلدية تيارت وهذا

في إطار تحضير مذكرة نهاية الدراسة في مستوى الماستر للسنة الجامعية

. 2017/2016

رئيس المجلس الشعبي البلدي.



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

لوضع المادية و المالية للمخطط البلدي للتنمية

الرقم	رقم و عنوان العملية	رخصة البرنامج	التسديدات المجمعة
1	ن ك 05.12.600.262.1.793.5 أشغال تهيئة الأرضية المركزية سكنات FNPOS الطريق البيضاء	1 790 000,00	
2	ن ك 12.07.600.262.2.793.5 إنجاز أشغال الإنارة العمومية بحي سوناتيا RHP 'F'	5 362 000,00	5 116 369,75
3	ن ك 01.12.600.262.7.391.5 أشغال تجديد شبكة المياه الصالحة للشرب لتعاونية OROLAIT	3 947 000,00	3 913 299,00
4	ن ك 01.13.600.262.1.392.5 إنجاز شبكة الصرف الصحي بحي الجفاف	7 150 000,00	6 993 382,50
5	ن ك 06.13.600.262.1.793.5 أشغال التلبيس بالخرسانة المزققة للطرقات سكان د 121 بوليس عمار	7 555 000,00	7 552 350,00
6	ن ك 06.12.600.262.4.793.5 أشغال تهيئة المساحة الخضراء بحي 700 سكن	8 150 000,00	6 339 404,17
7	ن ك 02.13.600.262.6.392.5 تجديد جزء من المجمع الرئيسي للصرف الصحي بالجزء المنخفض بحي مزقيدة	7 820 000,00	7 757 942,40
8	ن ك 08.12.600.262.3.793.5 إنجاز حديقة عمومية بحي البدر	7 829 000,00	7 425 361,13
9	ن ك 07.13.600.262.1.793.5 أشغال التلبيس للطرقات الداخلية لتعاونية 41 طريق عين قاسمة	8 000 000,00	7 171 370,51
10	ن ك 02.12.600.262.2.793.5 إنجاز أشغال الإنارة العمومية محور مقابل مديرية الري	10 189 000,00	9 715 680,00
11	ن ك 09.12.600.262.2.793.5 إنجاز الإنارة العمومية للمحور الرابط بين النقطة الدائرية بلحاج الهاشمي فولاني و النقطة الدائرية عين قاسمة	5 889 000,00	5 248 503,00
12	ن ك 06.12.600.262.4.793.5 أشغال تهيئة المساحة الخضراء بحي 700 سكن	8 150 000,00	6 339 404,17
13	ن ك 01.12.600.262.6.392.5 تجديد شبكة الصرف الصحي بحي قواسم الطاهر	7 759 000,00	6 549 309,00
14	ن ك 02.12.600.262.4.391.5 إنجاز شبكة توزيع المياه الصالحة للشرب بحي الجفاف	3 340 000,00	3 028 690,08
15	ن ك 01.12.600.262.3.891.5 أشغال ترميم منشأة إدارية مقر منظمة المجاهدين	920 000,00	741 732,20
16	ن ك 25.13.600.262.1.793.5 أشغال تغطية مدخل السباق شوشاوة و المدخل الشمالي لمركز تربية الخيول عبد القادر	5 087 000,00	4 940 654,94

7 854 210,00	7 855 000,00	ن ك 03.13.600.262.1.793.5 تهيئة و تلميس طرقات شارع الوند بوسيف	17
7 315 074,59	7 868 000,00	ن ك 30.11.600.262.2.793.5 أشغال الإنارة العمومية بحي التفاح	18
7 738 731,00	7 842 000,00	ن ك 31.11.600.262.2.793.5 أشغال الإنارة العمومية بتعاونية ابن رستم	19
84 937 570,57	94 638 000,00	س ف 04.07.600.262.1.793.5 دراسة و متابعة إنجاز الرابط بين الطريق الوطني رقم 14 بسكنات عدل مرورا بالطريق الولائي رقم 11 التهيئة الحضرية RHP سوناتيبا ILOTS F	20
84 937 570,57	94 638 000,00		21
84 937 570,57	94 638 000,00		22
7 248 033,00	7 330 100,00	ن ك 03.13.600.262.7.391.5 إعادة تاهيل شبكة توزيع المياه الصالحة للشرب بحي الهدر جزء 01	23
4 889 137,50	5 684 000,00	ن ك 04.13.600.262.7.391.5 إعادة تاهيل شبكة المياه الصالحة للشرب بحي د 100 سكن ريفي كارمان	24
84 937 570,57	94 638 000,00	س ف 04.07.600.262.1.793.5 دراسة و متابعة إنجاز الرابط بين الطريق الوطني رقم 14 بسكنات عدل مرورا بالطريق الولائي رقم 11 التهيئة الحضرية RHP سوناتيبا ILOTS F	25
84 937 570,57	94 638 000,00		26
6 686 550,00	7 928 000,00	ن ك 07.13.600.262.7.391.5 أشغال إعادة تاهيل شبكة المياه الصالحة للشرب بحي بوهني (كاستور) و الوند بوسيف بالقرب من مدرسة آيت مزيان	27
6 101 491,50	6 410 000,00	ن ك 01.13.600.262.7.391.5 تجديد شبكة توزيع المياه الصالحة للشرب بحي العابدية	28
4 203 927,00	4 204 000,00	ن ك 21.13.600.262.2.793.5 أشغال الإنارة العمومية بجوار الملعب الجوارحي بحي CADDAT	29
5 908 500,00	6 868 000,00	ن ك 23.13.600.262.1.793.5 أشغال التهيئة الحضرية بحي تعاونية ابن رستم - أرضة	30
6 053 580,00	6 055 000,00	ن ك 04.13.600.262.2.793.5 أشغال إنجاز الإنارة العمومية بعين مصباح	31
7 429 617,00	7 615 000,00	ن ك 13.13.600.262.1.793.5 أشغال التهيئة الحضرية بحي الرحمة (أرضة)	32
2 995 866,90	3 875 000,00	ن ك 04.12.600.262.4.793.5 أشغال تهيئة المساحة الخضراء بحي 405 سكن	33
6 940 509,26	7 330 000,00	ن ك 07.12.600.262.2.793.5 أشغال إنجاز الإنارة العمومية للجزء القاعدي بحي أرضية بومدين مع إنجاز و تجهيز محول كهربائي	34
900 000,00	900 000,00	ن ك 16.13.600.262.3.793.5 دراسة لإنجاز حديقة عمومية بطريق عين قاسمة (إنجاز مشتة)	35

26 842 608,00	28 165 000,00	ن ك 02.13.600.262.7.391.5 تجديد شبكة توزيع المياه الصالحة للشرب بحي السوناتيبيبا جزء أ و جزء ب	55
3 845 673,00	4 070 000,00	ن ك 12.13.600.262.1.793.5 أشغال التهيئة الحضرية لحي الشهداء (أرضة)	56
3 221 833,68	4 190 000,00	ن ك 09.13.600.262.2.793.5 أشغال إنجاز الإنارة العمومية لحي الشهداء	57
7 775 586,00	7 804 000,00	ن ك 10.13.600.262.2.793.5 أشغال الإنارة العمومية بحي 150 سكن زعرورة	58
4 097 626,42	4 280 000,00	ن ك 05.13.600.262.1.793.5 أشغال تهيئة الطرقات لحي تعاونية أول نوفمبر CADAT	59
5 753 098,93	5 977 000,00	ن ك 24.13.600.262.1.793.5 أشغال التهيئة الحضرية لحي فريقتو - أرضة -	60
7 910 370,00	7 961 000,00	ن ك 04.14.600.262.6.392.5 أشغال تجديد شبكة الصرف الصحي بطريق الجزائر	61
30 675 932,94	34 565 000,00	ن ك 02.13.600.262.1.793.5 أشغال التهيئة الخارجية لحي RHP المجاورة لحي بوليس عمار	62
33 555 849,21	34 618 000,00	ن ك 02.14.600.262.6.392.5 أشغال تجديد شبكة الصرف الصحي بحي العابدية - الجزء الجنوبي -	63
29 560 419,74	29 672 000,00	ن ك 03.14.600.262.6.392.5 أشغال تجديد شبكة الصرف الصحي بحي سوناتيبيبا الجزء ج	64
30 675 932,94	34 565 000,00	ن ك 02.13.600.262.1.793.5 أشغال التهيئة الخارجية لحي RHP المجاورة لحي بوليس عمار	65
29 560 419,74	29 672 000,00	ن ك 03.14.600.262.6.392.5 أشغال تجديد شبكة الصرف الصحي بحي سوناتيبيبا الجزء ج	66
33 555 849,21	34 618 000,00	ن ك 02.14.600.262.6.392.5 أشغال تجديد شبكة الصرف الصحي بحي العابدية - الجزء الجنوبي -	67
6 658 284,29	7 020 000,00	ن ك 01.14.600.262.1.793.5 إنجاز أشغال التهيئة الحضرية (أرضة) لحي RHP سوناتيبيبا للمثث ILOT D	68
7 470 450,00	7 471 000,00	ن ك 02.15.600.262.6.392.5 أشغال تجديد شبكة الصرف الصحي بحي 84 سكن بالقرب من المسبح النصف الأولمي	69
6 893 640,00	6 894 000,00	ن ك 01.15.600.262.6.392.5 أشغال تجديد شبكة الصرف الصحي بحي معروف أحمد	70
3 934 463,13	4 397 000,00	ن ك 03.12.600.262.4.793.5 أشغال تهيئة المساحة الخضراء بعين مصباح بجانب الطريق الوطني 23	71
5 248 620,00	5 249 000,00	ن ك 05.14.600.262.6.392.5 أشغال تجديد جزء من شبكة الصرف الصحي بحي 282 للبناء الجاهز (الجزء الجنوبي)	72
7 590 960,00	7 816 000,00	ن ك 19.13.600.262.1.793.5 أشغال ترفيت طرقات حي تعاونية أول نوفمبر CADDAT	73

27 455 706,72	29 380 000,00	ن ك 01.13.600.262.1.793.5 تغطية الطريق الرابط بين حي بوهني جنوب كاستور و حي الهاشمي العربي	74
6 070 896,00	6 462 000,00	ن ل 03.15.600.262.6.392.5 أشغال تجديد شبكة الصرف الصحي بشوارع جلوز عابد (نومبار)	75
7 445 646,00	7 472 000,00	ن ل 03.15.600.262.7.391.5 تجديد شبكة المياه الصالحة للشرب بحي بوزوينة الميلود (سوناتيبيا)	76
5 872 433,58	7 659 000,00	ن ل 04.15.600.262.1.793.5 أشغال فتح و تلبس بالخرسانة المزققة للطريق المجاورة من متوسطة بن براهيم بنقاسم بحي 448 سكن	77
5 188 540,50	7 771 000,00	ن ك 04.14.600.262.2.793.5 أشغال إنجاز الإنارة العمومية على مستوى حديقة التسلية	78
9 974 533,14	12 304 000,00	ن ل 01.15.600.262.1.793.5 أشغال تهيئة الأرضية المركزية طريق السوق	79
7 295 886,00	7 323 000,00	ن ل 02.15.600.262.7.391.5 إعادة تأهيل لشبكة المياه الصالحة للشرب بحي اللوز الجزء الجنوبي	80
9 974 533,14	12 304 000,00	ن ل 01.15.600.262.1.793.5 أشغال تهيئة الأرضية المركزية طريق السوق	81
3 448 481,40	3 663 000,00	ن ل 05.15.600.262.2.793.5 إنجاز الإنارة العمومية بالقرب من حديقة التسلية	82
11 370 309,20	14 414 000,00	ن ك 01.14.600.262.4.392.5 إعادة الاعتبار و تحويل شبكة الصرف الصحي بتجزئة D147	83
8 876 790,00	8 877 000,00	ن ل 01.16.600.262.2.797.5 أشغال إنجاز ملعب بالعشب الإصطناعي بحي الرحمة بالقرب من الأمن الولائي	84
11 370 309,20	14 414 000,00	ن ك 01.14.600.262.4.392.5 إعادة الاعتبار و تحويل شبكة الصرف الصحي بتجزئة D147	85
32 601 467,57	37 326 000,00	ن ل 09.15.600.262.1.793.5 أشغال إنجاز التهيئة بالقرب من حديقة التسلية (طرقات وارصفة)	86
5 342 512,50	5 343 000,00	ن ل 06.15.600.262.2.793.5 أشغال تجديد وتوسيع الإنارة العمومية بحي المسبح الأولمبي	87
32 601 467,57	37 326 000,00	ن ل 09.15.600.262.1.793.5 أشغال إنجاز التهيئة بالقرب من حديقة التسلية (طرقات وارصفة)	88
32 601 467,57	37 326 000,00		89
5 022 131,40	8 146 000,00	ن ل 01.16.600.262.2.793.5 أشغال إعادة تأهيل الإنارة العمومية للحديقة المتواجدة بمحول طريق السواقر مقابل مستشفى الأم والطفولة	90
41 820 084,26	47 519 000,00	ن ك 22.13.600.262.1.793.5 أشغال التغطية بالخرسانة المزققة لحي عبد الهادي بوجلة و حي 282 سكن	91
26 042 128,51	29 005 000,00	ن ل 10.15.600.262.1.793.5 أشغال التهيئة الحضرية (أرصفة) حي مزقيدة 01	92

25 726 437,65	31 685 000,00	س ف 02.13.600.262.1.591.5 أشغال إنجاز الطريق بالخرسانة المزققة الرابعة بين الطريق الوطني رقم 23 ومركز ردم النفايات التقنية (CET)	1E +0 ?
0,00	3 289 000,00	ن ل 03.16.600.262.1.793.5 دراسة ومتابعة أشغال التهيئة الحضرية لحي 630 سكن الجفاف	1E +0 ?
0,00	410 000,00	ن ل 06.16.600.262.1.793.5 دراسة ومتابعة من أجل التهيئة الحضرية لحي 893 سكن سوناتيبيبا (RHP)	1E +0 ?
16 445 529,36	31 235 000,00	ن ك 27.13.600.262.2.793.5 أشغال إنجاز الإنارة العمومية لحي التفاح 03	1E +0 ?
0,00	234 000,00	ن ل 01.16.600.262.1.591.5 دراسة لإنجاز الطريق الرابعة بين المجمع السكاني كارمان والطريق الإجتماعي	1E +0 ?
333 383,89	26 584 000,00	ن ل 11.15.600.262.1.793.5 أشغال الطرق الرابعة بين مخزن الجيوب وثانوية حيرش (59)	1E +0 ?
2 105 008,43	12 412 000,00	ن ل 08.15.600.262.4.793.5 أشغال التهيئة للمساحة الخضراء بحي المسبح الأولمبي	1E +0 ?
654 758,91	29 857 000,00	ن ل 10.16.600.262.1.793.5 إنجاز أشغال تهيئة لحي 150 سكن زعرورة	1E +0 ?
264 465,63	28 023 000,00	ن ل 01.16.600.262.7.391.5 أشغال تجديد شبكة المياه الصالحة للشرب بحي بوهني محمد	1E +0 ?
0,00	465 000,00	ن ل 01.16.600.262.1.794.5 دراسة من أجل إنجاز قاعة علاج من النوع الأحسن مع سكنين وظيفيين بحي 405 سكن	1E +0 ?
0,00	2 864 000,00	ن ل 01.16.600.262.3.891.5 دراسة ومتابعة لإنجاز ملحق إداري بحي زعرورة	1E +0 ?
10 470 068,00	40 509 000,00	س ف 01.13.600.262.1.793.5 أشغال التيبس بالخرسانة المزققة لطرق الداخية لحي 150 سكن - زعرورة -	1E +0 ?
435 718,53	22 322 000,00	ن ل 02.16.600.262.1.793.5 أشغال تيبس بالخرسانة المزققة لطرق حي النوز	1E +0 ?
2 105 008,43	12 412 000,00	ن ل 08.15.600.262.4.793.5 أشغال التهيئة للمساحة الخضراء بحي المسبح الأولمبي	1E +0 ?
11 219 276,43	13 740 000,00	ن ك 15.13.600.262.1.793.5 تغطية الطريق المحاذية لثانوية أحمد مدغري	1E +0 ?
19 747 288,21	24 907 000,00	ن ك 03.14.600.262.2.793.5 أشغال إنجاز الإنارة العمومية محور الرابط بين ملتقى طرق مزقيدة و ملتقى طرق قرطوفة	1E +0 ?
0,00	211 000,00	ن ل 07.16.600.262.1.793.5 دراسة ومتابعة من أجل التهيئة الحضرية لحي بوهني محمد	1E +0 ?
0,00	282 000,00	ن ل 08.16.600.262.1.793.5 دراسة ومتابعة من أجل التهيئة الحضرية لحي العابدية	1E +0 ?
0,00	317 000,00	ن ل 09.16.600.262.1.793.5 دراسة ومتابعة من أجل التهيئة الحضرية لحي خلدوي عبد الوهاب	1E +0 ?

12 177 389,85	46 804 000,00	ن ل 03.15.600.262.1.793.5 أشغال تلبيس بالخرسانة المزقنة للطرقات الداخلية لحي 630 سكن	1E +0 ?
2 105 008,43	12 412 000,00	ن ل 08.15.600.262.4.793.5 أشغال التهيئة للمساحة الخضراء بحي المسبح الأولمبي	1E +0 ?
333 383,89	26 584 000,00	ن ل 11.15.600.262.1.793.5 أشغال إنجاز الطرق الرابطة بين مخزن الحبوب وثنوية جيرش (د59)	1E +0 ?
10 470 068,00	40 509 000,00	س ف 01.13.600.262.1.793.5 أشغال التلبيس بالخرسانة المزقنة للطرقات الداخلية لحي 150 سكن - زعرورة -	1E +0 ?
10 495 375,37	34 314 000,00	ن ل 13.15.600.262.1.793.5 أشغال التلبيس بالخرسانة المزقنة للطرقات الداخلية لحي 100 سكن زعرورة	1E +0 ?
25 726 437,65	31 685 000,00	س ف 02.13.600.262.1.591.5 أشغال إنجاز الطريق بالخرسانة المزقنة الرابط بين الطريق الوطني رقم 23 ومركز ردم النفايات التقنية (CET)	1E +0 ?
221 713,83	32 367 000,00	ن ل 01.16.600.262.6.392.5 أشغال تجديد شبكة الصرف الصحي بحي RHP كارمان	1E +0 ?
179 207,73	23 466 000,00	ن ل 01.16.600.262.8.591.5 إنجاز مر بالخرسانة المسلحة بجانب محطة الحافلات طريق عين قاسمة	1E +0 ?
264 465,63	28 023 000,00	ن ل 01.16.600.262.7.391.5 أشغال تجديد شبكة المياه الصالحة للشرب بحي بوهني محمد	1E +0 ?
435 718,53	22 322 000,00	ن ل 02.16.600.262.1.793.5 أشغال تلبيس بالخرسانة المزقنة للطرقات حي اللوز	1E +0 ?
1 609 027,88	62 614 000,00	ن ل 04.16.600.262.1.793.5 أشغال إنجاز جدار الدعم بالخرسانة المسلحة لحي 40 سكن ساحة محمد بوضياف	1E +0 ?
654 758,91	29 857 000,00	ن ل 10.16.600.262.1.793.5 إنجاز أشغال تهيئة لحي 150 سكن زعرورة	1E +0 ?
16 445 529,36	31 235 000,00	ن ل 27.13.600.262.2.793.5 أشغال إنجاز الإنارة العمومية لحي التفاح 03	1E +0 ?
0,00	16 537 000,00	ن ل 04.15.626.262.6.392.5 أشغال تجديد شبكة الصرف الصحي بجانب عمارات حي 630 سكن	1E +0 ?
12 177 389,85	46 804 000,00	ن ل 03.15.600.262.1.793.5 أشغال تلبيس بالخرسانة المزقنة للطرقات الداخلية لحي 630 سكن	1E +0 ?
10 495 375,37	34 314 000,00	ن ل 13.15.600.262.1.793.5 أشغال التلبيس بالخرسانة المزقنة للطرقات الداخلية لحي 100 سكن زعرورة	1E +0 ?
1 609 027,88	62 614 000,00	ن ل 04.16.600.262.1.793.5 أشغال إنجاز جدار الدعم بالخرسانة المسلحة لحي 40 سكن ساحة محمد بوضياف	1E +0 ?
500 152,77	14 189 000,00	ن ل 07.15.600.262.1.793.5 إنجاز التهيئة (طرقات وأرصفة) لحي 70 سكن	1E +0 ?
2 105 008,43	12 412 000,00	ن ل 08.15.600.262.4.793.5 أشغال التهيئة للمساحة الخضراء بحي المسبح الأولمبي	1E +0 ?

221 713,83	32 367 000,00	ن ل 01.16.600.262.6.392.5 أشغال تجديد شبكة الصرف الصحي بحي RHP كارمان	2E +0 2
179 207,73	23 466 000,00	ن ل 01.16.600.262.8.591.5 إنجاز ممر بالخرسانة المسلحة بجانب محطة الحافلات طريق عين قاسمة	2E +0 2
25 726 437,65	31 685 000,00	س ف 02.13.600.262.1.591.5 أشغال إنجاز الطريق بالخرسانة المزقتة الواطية بين الطريق الوطني رقم 23 ومركز ردم النفايات التقنية (CET)	2E +0 2
0,00	11 800 000,00	ن ك 12.13.600.262.7.391.5 أشغال تجديد شبكة المياه الصالحة للشرب لحي 630 سكن بجانب السكنات الجماعية	2E +0 2