

جامعة ابن خلدون - تيارت -
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم: العلوم التجارية

دراسة التوجه نحو المقاولاتية النسوية في الجزائر

دراسة ميدانية لطالبات السنة الثانية ماستر كلية العلوم الاقتصادية
والتجارية وعلوم التسيير جامعة ابن خلدون تيارت

مذكرة تخرج تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر

تخصص: مالية

الأستاذ المشرف:

- د. سدي علي

إعداد الطالبتين:

- سايس سهام

- زواتنية نادية

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ:.....

السنة الجامعية: 2015 - 2016.



شكر وعرفان

قال تعالى ﴿لَيْنَ شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ﴾

سورة إبراهيم الآية 7

الحمد والشكر أولا وأخيرا لله عز وجل الذي وفقنا لهذا ولم نكن لنصل إليه لولا فضل الله علينا، نعمتك يا رب هذا يليق بمقامك وجلالك العظيم.

وعلا بقول رسول الله صلى الله عليه وسلم

«من لا يشكر الناس لا يشكر الله»

وفي هذا المقام لا يسعنا إلا أن نتقدم بالشكر وعظيم الامتنان إلى أستاذنا المشرف الدكتور سدي علي الذي مدنا من منابع علمه والكثير، والذي ما توانى يوما عن مد يد المساعدة لنا، ولم يبخل علينا بتقديم النصائح والتوجيهات التي ساعدتنا في إنجاز هذا العمل وكانه نبهنا أننا لنأثر لنا طريق البحث ونشكره على صبره معنا فجزاه الله عنا الف خير.

كما نتقدم بجزيل الشكر إلى أستاذتنا الأفاضل الذين لم يبخلوا بمساعدتهم وتوجيهاتهم ودعمهم لنا في إنجاز هذا العمل بأخص الجانب التطبيقي لهم منا أسمى عبارات الشكر والتقدير، وإلى كل أستاذتنا عبر مختلف المراحل الدراسية.

ولا يفوتنا أن نشيد بالمساعدة والدعم اللذان تلقيناهما من قبل عمال المكتبة فلهم منا خالص الشكر والتقدير.

وإلى كل من ساعدنا من قريب أو من بعيد في إتمام هذا العمل.

نسأل الله عز وجل أن يجعل هذا في ميزان حسناتهم.

والله ولي التوفيق

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

الشكر

قائمة الجداول والأشكال

أ.....	مقدمة
الفصل الأول: مدخل مفاهيمي للمقاولاتية	
7.....	تمهيد :
8.....	المبحث الأول: عموميات حول المقاولاتية
8.....	المطلب الأول: مفهوم المقاولاتية والروح المقاولاتية
8.....	أولاً: مفهوم المقاولاتية
9.....	ثانياً: مفهوم الروح المقاولاتية
10.....	المطلب الثاني: الأشكال المختلفة للمقاولاتية وخصائصها
10.....	أولاً: الأشكال المختلفة للمقاولاتية
12.....	ثانياً: خصائص المقاولاتية
14.....	المطلب الثالث: الأهمية الاقتصادية والاجتماعية
14.....	أولاً: الأهمية الاقتصادية للمقاولاتية
15.....	ثانياً: الأهمية الاجتماعية للمقاولاتية
17.....	المبحث الثاني: مفاهيم حول المقاول
17.....	المطلب الأول: مفهوم المقاول
17.....	أولاً: تعريف المقاول
18.....	المطلب الثاني: خصائص المقاول
21.....	المطلب الثالث: دوافع المقاول وتصنيفاته
21.....	أولاً: دوافع المقاول
22.....	ثانياً: تصنيفات المقاول
24.....	المبحث الثالث: الإطار النظري للمقاولاتية
24.....	المطلب الأول: المقاولاتية حسب مختلف الاتجاهات الفكرية
24.....	أولاً: المقاول حسب المقاربة الاقتصادية
27.....	ثانياً: المقاول حسب المقاربة السلوكية

فهرس المحتويات

27.....	ثالثا: المقاول حسب المقاربة العملية
28.....	المطلب الثاني: التوجه المقاولاتي كمرحلة قبلية في المسار المقاولاتي
29.....	المطلب الثالث: النماذج النظرية المفسرة لتوجه المقاولاتي
30.....	أولا: نموذج تكوين الحدث المقاولاتي ل SHAPERO et SOKOL
31.....	ثانيا: نموذج السلوك المخطط AJZEN
33.....	ثالثا: النموذج الموحد لنظرية AJZEN ونموذج SHAPERO et SOKOL
35.....	خلاصة

الفصل الثاني: واقع المرأة المقاولات

37	تمهيد
38.....	المبحث الأول: ماهية المرأة المقاولات
38.....	المطلب الأول: تعريف المرأة المقاولات ومميزاتها
38.....	أولا: تعريف المرأة المقاولات
39.....	ثانيا: مميزات المقاولات النسوية
40.....	المطلب الثاني: دوافع خروج المرأة للعمل والتحديات التي تواجهها
40.....	أولا: دوافع خروج المرأة للعمل
42.....	ثانيا: التحديات التي تواجهها المرأة المقاولات
43.....	المطلب الثالث: التجارب الدولية للمقاولات النسوية
43.....	أولا: تجارب علمية
45.....	ثانيا: تجارب عربية
48.....	المبحث الثاني: واقع المرأة في الجزائري
48.....	المطلب الأول: الواقع الاجتماعي والتعليمي للمرأة
48.....	أولا: الواقع الاجتماعي للمرأة
49.....	ثانيا: الواقع التعليمي للمرأة
50.....	المطلب الثاني: الواقع السياسي للمرأة
50.....	أولا: القوانين الدولية التي تضمن تفعيل دور المرأة في الحياة السياسية
52.....	ثانيا: القوانين الوطنية التي تضمن تفعيل دور المرأة في الحياة السياسية
54.....	المطلب الثالث: الواقع الاقتصادي للمرأة

فهرس المحتويات

- 54.....أولا: مساهمة المرأة في بعض القطاعات الاقتصادي
- 55.....ثانيا: مساهمة المرأة وفقا للقطاع القانوني
- 56.....ثالثا: مساهمة المرأة في النشاط الاقتصادي حسب الجنس والمستوى التعليمي
- 57.....المبحث الثالث: آليات دعم الدولة للمقاولة النسوية
- 57.....المطلب الأول: هيئات الدعم وتطوير المقاولاتية
- 57.....أولا: الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة
- 57.....ثانيا: الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب
- 60.....ثالثا: الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار
- 61.....رابعا: الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر
- 62.....المطلب الثاني: نصيب المرأة من المشاريع المنجزة من طرف هيئات الدعم
- 62.....أولا: عدد المشاريع النسوية المنشأة من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة
- 63.....ثانيا: عدد المشاريع المنشأة من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب
- 64.....ثالثا: عدد المشاريع النسوية المنشأة من طرف الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر
- 65.....رابعا: عدد المؤسسات النسوية حسب إحصائيات مركز السجل التجاري
- 66.....المطلب الثالث: الهيئات غير حكومية لدعم المرأة المقاول
- 66.....أولا: الجمعية الجزائري للسيدات رئيسات المؤسسات
- 67.....ثانيا: جمعية الإطارات النسوية الجزائرية أفكار
- 68.....ثالثا: رابطة سيدات الأعمال والمسيرات الجزائريات
- 69.....خلاصة

الفصل الثالث: الدراسة الميدانية

- 71.....تمهيد
- 72.....المبحث الأول: منهجية الدراسة
- 72.....المطلب الأول: تقديم الاستبيان
- 72.....المطلب الثاني: إعداد الاستبيان وهيكله
- 72.....أولا: إعداد الاستبيان
- 73.....ثانيا: هيكل الاستبيان
- 73.....ثالثا: البرامج والأساليب الإحصائية المستخدمة في معالجة البيانات

فهرس المحتويات

74	المطلب الثالث: مجتمع وعينة الدراسة
74	أولاً: مجتمع الدراسة
74	ثانياً: عينة الدراسة
76	المبحث الثاني: تحليل نتائج الاستبيان ومناقشتها
76	المطلب الأول: تحليل نتائج الاستبيان
76	أولاً: تحليل الخصائص الشخصية لعينة الدراسة
81	ثانياً: ثبات وصدق مفردات الاستبيان والاتساق الداخلي لأسئلة
82	المطلب الثاني: تحليل الإحصاء الوصفي لأسئلة الاستبيان
82	أولاً: تحليل نتائج متغيرة نماذج مقاولين ومدى نجاحها
84	ثانياً: تحليل نتائج متغيرة التوجه المقاولاتي
85	ثالثاً: تحليل نتائج متغيرة الجاذبية والرغبة لإنشاء مؤسسة
86	رابعاً: تحليل نتائج متغيرة توقعات الحياة المهنية
88	خامساً: تحليل نتائج القدرة على إنشاء مؤسسة
91	سادساً: تحليل نتائج متغيرة الكفاءات والمقومات الذاتية والشخصية
92	سابعاً: تحليل نتائج متغيرة المحيط الاجتماعي
93	المطلب الثالث: مناقشة النتائج واختبار الفرضيات
93	أولاً: مناقشة نتائج الاستبيان
94	ثانياً: معامل الارتباط سبيرمان لقياس العلاقة بين التوجه المقاولاتي وتشجيع المحيط الاجتماعي
95	ثالثاً: قياس أثر الرغبة على التوجه المقاولاتي باستخدام نموذج الانحدار البسيط
96	رابعاً: قياس أثر القدرة على التوجه المقاولاتي باستخدام نموذج الانحدار البسيط
99	خلاصة
101	الخاتمة
105	قائمة المراجع

الملاحق

قائمة

المجاور

والأشكال

قائمة الجداول:

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
13	مقارنة بين المؤسسات الريادية (المقاولاتية) و المؤسسات التقليدية	الجدول (1-1)
54	توزيع السكان العاملين حسب قطاع النشاط الجنس ومنطقة السكن	الجدول (1-2)
55	توزيع السكان العاملين وفقا للقطاع القانوني والجنس	الجدول (2-2)
56	معدل النشاط الاقتصادي ومعدل العمالة حسب الجنس والمستوى التعليمي	الجدول (3-2)
59	المستوى الأول لصيغة التمويل الثنائي في إطار الوكالة	الجدول (4-2)
59	المستوى الثاني لصيغة التمويل الثنائي في إطار الوكالة	الجدول (5-2)
59	المستوى الأول لصيغة التمويل الثلاثي في إطار الوكالة	الجدول (6-2)
59	المستوى الثاني لصيغة التمويل الثلاثي في إطار الوكالة	الجدول (7-2)
60	التخفيض من نسب الفائدة على القرض البنكي حسب المناطق والقطاعات	الجدول (8-2)
62	عدد المشاريع النسوية الممولة من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة إلى غاية 30 جوان 2013	الجدول (9-2)
63	توزيع المشاريع الممولة من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب حسب الجنس إلى غاية 2013	الجدول (10-2)
64	توزيع القروض الممنوحة حسب الجنس من طرف الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر إلى غاية 2013/06/30	الجدول (11-2)
65	توزيع التجار (الأشخاص الطبيعيين) حسب السن والجنس إلى غاية نهاية 2013	الجدول (12-2)
75	يوضح كيفية توزيع الاستبيان على جميع التخصصات	الجدول (1-3)
76	توزيع أفراد العينة حسب السن	الجدول (2-3)
77	توزيع أفراد العينة حسب التخصص	الجدول (3-3)
78	توزيع أفراد العينة حسب مكان الإقامة	الجدول (4-3)
79	توزيع أفراد العينة حسب عمل الأب	الجدول (5-3)
80	توزيع أفراد العينة حسب عمل الأم	الجدول (6-3)

81	يوضح صدق وثبات الاستبيان ككل	الجدول (3-7)
81	يوضح صدق وثبات الاستبيان لكل محور	الجدول (3-8)
82	يوضح مدى وجود نماذج مقاولين في محيط الطالبات	الجدول (3-9)
83	يوضح مدى نجاح المقاولين الموجودين في محيط الطالبات	الجدول (3-10)
84	يوضح توزيع أفراد العينة حسب توجههم المقاولاتي	الجدول (3-11)
85	يوضح توزيع أفراد العينة حسب درجة جاذبية فكرة إنشاء مؤسسة	الجدول (3-12)
86	يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد العينة التي تقيس توقعات الحياة المهنية	الجدول (3-13)
88	يوضح توزيع أفراد العينة حسب القدرة على إنشاء مؤسسة	الجدول (3-14)
89	يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد العينة التي تقيس إمكانية إنجاز المهام المتعلقة بإنشاء مؤسسة	الجدول (3-15)
91	يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد العينة التي تقيس المقومات الذاتية والشخصية	الجدول (3-16)
92	يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد العينة التي تقيس رأي المحيط الاجتماعي	الجدول (3-17)
94	يوضح نتائج معامل الارتباط Spearman بين التوجه المقاولاتي ومدى وجود تشجيع من المحيط الاجتماعي للطالبات	الجدول (3-18)
95	يوضح تحليل التباين ANOVA	الجدول (3-19)
96	يوضح معامل التحديد	الجدول (3-20)
96	يوضح معامل الانحدار	الجدول (3-21)
97	يوضح تحليل التباين ANOVA	الجدول (3-22)
97	يوضح معامل التحديد	الجدول (3-23)
98	يوضح معامل الانحدار	الجدول (3-24)

قائمة الأشكال:

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
29	مراحل المسار المقاولاتي	الشكل (1-1)
31	نموذج تكوين الحدث المقاولاتي (A.SHPERO ET SOKOL1982)	الشكل (2-1)
33	يوضح نموذج السلوك المخطط ل I.AJZEN	الشكل (3-1)
34	نموذج موحد لنظرية السلوك المخطط و نموذج تكوين الحدث المقاولاتي	الشكل (4-1)
63	عدد المشاريع النسوية الممولة من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة	الشكل (1-2)
64	توزيع المشاريع الممولة من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب	الشكل (2-2)
65	توزيع القروض الممنوحة حسب الجنس من طرف الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر	الشكل (3-2)
66	توزيع التجار حسب السن و الجنس إلى غاية نهاية 2013	الشكل (4-2)
75	يوضح كيفية توزيع الإستبيان على جميع التخصصات	الشكل (1-3)
77	يمثل توزيع أفراد العينة حسب السن	الشكل (2-3)
78	يمثل توزيع أفراد العينة حسب التخصص	الشكل (3-3)
79	يمثل توزيع أفراد العينة حسب مكان الإقامة	الشكل (4-3)
80	يمثل توزيع أفراد العينة حسب عمل الأب	الشكل (5-3)
81	يمثل توزيع أفراد العينة حسب عمل الأم	الشكل (6-3)
83	يوضح مدى وجود نماذج مقاولين في محيط الطالبات	الشكل (7-3)
84	يوضح مدى نجاح المقاولين الموجودين في محيط الطالبات	الشكل (8-3)
85	يوضح توزيع أفراد العينة حسب توجههم المقاولاتي	الشكل (9-3)
86	يوضح توزيع أفراد العينة حسب درجة جاذبية فكرة إنشاء مؤسسة	الشكل (10-3)
88	يوضح توزيع أفراد العينة حسب القدرة على إنشاء مؤسسة	الشكل (11-3)

حققت حقاً

مقدمة:

لقد أدت التغيرات السريعة والعميقة التي مست الاقتصاد العالمي إلى بروز المشاريع الصغيرة كقاطرة أمامية للتنمية الاقتصادية وكنصر أساسي في النسيج الاقتصادي للدول، وذلك لدورها الرائد في توفير فرص عمل جديدة وما تحققة من تعظيم للقيمة المضافة وزيادة حجم المبيعات، فقد برهنت هذه المؤسسات قدرتها الكبيرة على التعايش مع الأزمات الاقتصادية نظرا لما تتمتع به من ديناميكية وسرعة من خلال ابتكار منتجات تستجيب للتطورات المستمرة التي يفرضها النظام الاقتصادي الحديث.

ونظرا لإدراك الجزائر لأهمية المقاولاتية كبديل يمكن الاعتماد عليه، خاصة في ظل التغيرات والتحويلات الجذرية التي عرفها اقتصادها فبعدها كانت متبينة للنهج الاشتراكي الذي يعطي الأولوية للقطاع العام والمؤسسات العمومية الكبيرة والتي ساعد على إنشائها الارتفاع الذي شهده سعر البترول أنا ذاك لكن الوضع تغير بعد انهيار أسعار البترول في الأسواق العالمية سنة 1986 والذي كان بمثابة الصدمة للاقتصاد الجزائري الذي كان يعاني من إختلالات داخلية مما دفعها لإعادة النظر في سياستها الاقتصادية المطبقة وذلك بمساعدة المنظمات الدولية عن طريق برامج التعديل الهيكلي لاقتصادها والعمل على نقله من الاقتصاد المخطط إلى الاقتصاد السوق، والذي يفتح المجال أمام المبادرات الفردية والمشروعات الذاتية القادرة على تكوين نسيج من المؤسسات القوية والكفيلة بالتخفيف من تبعيتها الكبيرة للمحروقات وتنويع نسيجها الاقتصادي من خلال تشجيع إنتاج السلع والخدمات.

ونظرا لإستعاب الدولة لحقيقة هذه الوضعية قامت بإرساء إستراتيجية وطنية تمثلت في إنشاء بعض الوكالات الداعمة للشباب من بينها الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة والوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب والوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار والوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر والتي كانت من أهدافها تشجيع إنشاء مؤسسات مصغرة تهدف بالدرجة الأولى إلى تنشيط الاقتصاد المحلي والوطني وامتصاص البطالة، إضافة إلى دعم الشباب ومساعدتهم على تحقيق مشاريعهم.

وباعتبار المرأة عاملا مهما من عوامل إحداث التطور لا يمكن الاستغناء عنه، وأن تقدم أي مجتمع وازدهاره يتوقف على حسن استثماره للطاقات البشرية دون تمييز، وهذا الاهتمام يتجلى اليوم ميدانيا حيث أصبح للمرأة دور ومكانة خاصة في المجتمع تماشيا مع أحد المبادئ الأساسية الواردة في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان وفي المواثيق الدولية وهو الحق في المساواة مع الرجل خاصة فيما يتعلق بالتشغيل حيث فرضت هذه الأخيرة نفسها كعنصر فعال في المجتمع في شتى المجالات وأصبحت تنافس الرجل في ميادين كانت وإلى وقت قريب حكرا على الرجل واستطاعت الولوج إلى عالم الأعمال .

طرح الإشكالية:

انطلاقاً من العرض السابق يمكن طرح التساؤل التالي:

ما واقع التوجه نحو المقاولاتية النسوية في الجزائر خاصة بين فئة المتخرجات الجامعيات؟.

وفي ظل هذه الإشكالية ولإثراء الموضوع أكثر تتجلى لنا التساؤلات الفرعية التالية:

- ما واقع المرأة المقاولاتية في الجزائر؟ وما هي أهم الآليات الموضوعية لتشجيعها؟

- هل يوجد للمتخرجات الجامعيات توجه مقاولاتي؟

- هل التوجه نحو المقاولاتية يختلف بين المتخرجات الجامعيات بمدى وجود تشجيع من محيطهن الاجتماعي؟

- هل التوجه نحو المقاولاتية يختلف بين المتخرجات الجامعيات باختلاف رغبتهم في إنشاء مؤسسة خاصة؟

- هل التوجه نحو المقاولاتية يختلف بين المتخرجات الجامعيات باختلاف قدرتهم على إنشاء مؤسسة خاصة؟

فرضيات البحث:

للإجابة على التساؤلات السابقة ارتكزنا على الفرضيات التالية:

✓ المتخرجات الجامعيات لديهن توجه مقاولاتي.

✓ التوجه نحو المقاولاتية يختلف بين المتخرجات الجامعيات بمدى وجود تشجيع من محيطهن الاجتماعي.

✓ التوجه نحو المقاولاتية يختلف بين المتخرجات الجامعيات باختلاف رغبتهم في إنشاء مؤسسة خاصة.

✓ التوجه نحو المقاولاتية يختلف بين المتخرجات الجامعيات باختلاف قدرتهم على إنشاء مؤسسة خاصة.

أسباب اختيار الموضوع:

لقد جاء اختيارنا لهذا الموضوع انطلاقاً من الاعتبارات التالية:

- الاهتمام المتزايد في الآونة الأخيرة بموضوع المقاولاتية النسوية.
- قلة الأبحاث العلمية والدراسات الأكاديمية التي تناولت هذا الموضوع على الرغم من أهميته.
- اعتبار أن المقاولاتية (إنشاء مؤسسة خاصة) أصبح الحل الوحيد للخروج من البطالة خاصة في ظل الظروف الاقتصادية التي تعيشها البلاد.
- إثراء مكتبة الجامعة بهذه الدراسة في ظل انعدام الدراسات التي تناولت هذا الموضوع.

- الميول الشخصي للبحث في هذا النوع من المواضيع.

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الموضوع انطلاقاً من ترقية المقاولات النسوية، والعمل على تشجيع المبادرات الفردية من خلال نشر الفكر المقاولاتي بين أوساط الطلبة خاصة فيما يتعلق بمتطلبات عملية إنشاء المؤسسات للارتقاء بالمقاولاتية من مجرد ظاهرة إلى ثقافة يتشبع بها كل المجتمع.

أهداف الدراسة:

- إلقاء نظرة على أهم المقاربات التي تناولت موضوع المقاولاتية؛
- التعرف على أهم النماذج المفسرة للتوجه المقاولاتي؛
- إبراز أهم الإنجازات التي قامت بها المرأة في شتى المجالات؛
- معرفة الدور الذي أدته مختلف هيئات الدعم في إنعاش المقاولات النسوية في الجزائر؛
- التعرف على التوجهات المهنية للطلبات من خلال الدراسة الميدانية ولفت انتباههم إلى مجال المقاولاتية وإنشاء المؤسسات.

أدوات الدراسة:

تم الاعتماد في هذه الدراسة على العديد من أدوات البحث، من كتب، مجالات والمقالات العلمية وجرائد الرسمية، الرسائل الجامعية بالإضافة إلى المواقع الإلكترونية والتقارير، كما تم الاستعانة ببعض أدوات الإحصاء الوصفي وبرنامج SPSS20 .

حدود الدراسة:

الحدود المكانية: لقد تناولت الدراسة المقاولات النسوية حيث انحصرت على طالبات السنة الثانية ماستر كلية العلوم الاقتصادية وتجارية وعلوم التسيير جامعة ابن خلدون تيارت.

الحدود الزمنية: يرتبط مضمون ونتائج الدراسة بالزمن الذي أجريت فيه خلال فترة 2015-2016.

منهج البحث:

بغية الإلمام بجوانب الموضوع تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي لعرض وتحليل مختلف المفاهيم المتعلقة بالجانب النظري للموضوع وفهم كل مكوناته، كما اعتمدنا على المنهج الإحصائي لتحليل النتائج المتعلقة بالجانب التطبيقي.

الدراسات السابقة:

شلوف فريدة، المرأة المقاولة في الجزائر دراسة سوسولوجية، دراسة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم اجتماع تخصص تنمية وتسيير الموارد البشرية، جامعة الإخوة منتوري قسنطينة 2008-2009 وقد حاولت الباحثة من خلال هذه الدراسة الإجابة على إشكالية رئيسية مفادها هل تملك المرأة القاولة في الجزائر الخصائص التي من إنشاء مؤسسة والنجاح في إدارتها، وقد اعتمدت الباحثة على مجموعة من التقنيات منها المقابلة، الملاحظة، والوثائق والسجلات، استخدمت عينة عشوائية حيث اختارت من بين 607 مقالة 6 مقاولات فقط وقد توصلت الباحثة من خلال الدراسة الميدانية أن المرأة في الجزائر لديها من المؤهلات والخصائص التي تجعلها تنجح في هذا المجال وتساهم بذلك مساهمة ايجابية في الحياة الاقتصادية والاجتماعية على سواء، المرأة الجزائرية تمتلك من الخصائص ما يؤهلها أن تنشأ مؤسسة وتقوم على إدارتها، التطور الاقتصادي مرتبط بشكل كبير بتقدم النساء وأنه في البلدان التي تعتمد فيها النساء في مجال التجارة فإن الاقتصاد يضل راكدا، المرأة في الجزائر يمكن أن يكون لديها مستقبل زاهر خاصة وأنها استطاعت أن تحقق في سنوات قليلة ما حققته المرأة المقاولة في الدول الأجنبية في سنوات طويلة.

Azzedine Tounés, **L'intention entrepreneuriale : une recherche comparative entre des étudiants suivant des formation en entrepreneuriat (bac+5) et des étudiants en DESSCAAE**, Thésé de doctorat en sciences de gestion, Université de Rouen, France, 2003

حاول الباحث من خلال هذه الدراسة وصف وتفسير تكوين التوجه المقاولاتي لطلبة التسيير الذين تابعوا برامج وتكوينات في المقاولة والفكرة الأساسية للدراسة هي فهم تأثير البرامج والتكوينات في المقاولة وفي نفس الوقت تأثير العوامل الشخصية على التوجه المقاولاتي للطلبة وانتهت الدراسة بوضع نموذج للتوجه المقاولاتي باستخدام نظرية السلوك المخطط AJZEN .

أما دراستنا فاعتمدت على النموذج الموحد، كما تناولن فقط الإناث واستثنت الذكور لدراسة التوجه المقاولاتي لدى الطالبات المقبلات على التخرج.

صعوبات البحث:

واجهتنا العديد من الصعوبات في انجاز هذا العمل سواء الجانب النظري أو الجانب التطبيقي:

- ندرة المراجع التي تناولت موضوع المقاولة.
- صعوبة تناول هذا الموضوع وتحليله بعمق عملي ومنهجي إذ يندرج ضمن المواضيع ذات الطابع الاجتماعي والثقافي مما يجعل الدراسة فيه معقدة وتحتاج إلى دراية كبيرة.

- عدم توفر إحصائيات عن عدد المشاريع النسوية في الجزائر.
- أما الجانب الميداني تلاعب بعض المستجوبات وعدم إعطائهم إجابات موضوعية حول أسئلة الاستبيان.
- ضيق الوقت المستغرق أثناء الدراسة خاصة أن الموضوع يتسم بالأتساع والتشعب.

تقسيمات البحث:

من أجل الإحاطة بجميع جوانب الموضوع والإجابة على الإشكالية المطروحة، ارتأينا تقسيم البحث إلى ثلاثة فصول وذلك على النحو التالي:

الفصل الأول: تناولنا فيه مدخل مفاهيمي للمقاولاتية وذلك من خلال ثلاثة مباحث، حيث تطرقنا في المبحث الأول إلى عموميات حول المقاولاتية وفي المبحث الثاني مفاهيم حول المقاول أما المبحث الثالث فكان الإطار النظري للمقاولاتية.

الفصل الثاني: تناولنا فيه واقع المرأة المقاوله وذلك من خلال ثلاثة مباحث حيث تطرقنا في المبحث الأول إلى ماهية المرأة المقاوله وفي المبحث الثاني واقع المرأة في الجزائري أما المبحث الثالث فكان عن آليات دعم الدولة للمقاوله النسوية.

الفصل الثالث: خصصناه للدراسة التطبيقية وكان ذلك من خلال توزيع استبيان على الطالبات وذلك من خلال مبحثين، حيث تناولنا في المبحث الأول منهجية الدراسة أما المبحث الثاني فكان تحليل النتائج الاستبيان ومناقشتها.

الفصل الأول

مدخل مفاهيمي

للمقاولاتية

تمهيد :

أصبح موضوع المقاولاتية وإنشاء المؤسسات يحتل حيزا كبيرا من اهتمام الحكومات والعديد من دول خاصة في ظل التغيرات والتحويلات السريعة والمتلاحقة التي مست الاقتصاد العالمي والتي أدت بدورها إلى خلق مناخ اقتصادي تنافسي أصبح من خلاله قرار إنشاء مؤسسة قرار استراتيجي باعتبارها المورد الأساسي لإمكانية توفير مناصب شغل ودفع وتيرة التنمية إلى الأمام، إلا أن نجاح مثل هذه المشاريع مرتبط بالخصائص والمهارات المقاولاتية المتوفرة لدى المقاول نفسه وكذا دوافعه باعتباره الفاعل الأساسي في النشاط المقاولاتي.

وتعتبر المقاولاتية ظاهرة شائكة ومعقدة حيث أنه ولحد الآن ليس هناك إطار نظري واضح ودقيق يتفق عليه جميع الباحثين في هذا المجال .

وبناء على ما سبق قسمنا هذا الفصل إلى ما يلي :

المبحث الأول: عموميات حول المقاولاتية

المبحث الثاني: مفاهيم حول المقاول

المبحث الثالث: الإطار النظري للمقاولاتية

المبحث الأول : عموميات حول المقاولاتية

يعتبر موضوع المقاولاتية من المواضيع المهمة في اقتصاديات الدول المتقدمة والدول النامية، حيث تتعدى في مفهومها عملية إنشاء المؤسسات الجديدة لتأخذ أبعاد أخرى كعملية اقتناء مؤسسات قائمة بحد ذاتها وكل الأنشطة الضرورية المتعلقة بها وتفعيلها في خدمة التنمية المحلية نظرا للأهمية البالغة التي تحظى بها عملية إنشاء المؤسسات الجديدة لإعطاء ديناميكية للحياة الاقتصادية ودورها في النمو الاقتصادي.

المطلب الأول: مفهوم المقاولاتية والروح المقاولاتية

سوف نتطرق في هذا المطلب إلى مختلف التعاريف المتعلقة بالمقاولاتية والروح المقاولاتية

أولا: مفهوم المقاولاتية

لقد تعددت وتباينت المفاهيم والتعاريف المتعلقة بالمقاولاتية، وقد يرجع هذا التباين في الأساس إلى عدم وجود تعريف متفق عليه يوضح بدقة مفهوم المقاولاتية وفيما يلي أهم التعاريف:
كلمة المقاولاتية "Entrepreneurship" هي كلمة انجليزية الأصل تم اشتقاقها من الكلمة الفرنسية "Entrepreneur" ترجمت إلى اللغة الفرنسية بـ "Entrepreneurait"¹.

والريادة (المقاولاتية) مفهوم قديم استعمل لأول مرة في اللغة الفرنسية في بداية القرن السادس عشر، وقد تضمن المفهوم آنذاك معنى المخاطرة وتحمل الصعاب التي رافقت الحملات الاستكشافية العسكرية، وبقي هذا المفهوم مستعملا في نفس السياق على الرغم من شموله للأعمال التي تحمل في طياتها روح المخاطرة خارج الحملات العسكرية، كأعمال الهندسة و بناء الجسور.²

والريادة (المقاولاتية) هي القدرة والرغبة في تنظيم وإدارة الأعمال ذات الصلة بها، وتعرف أيضا على أنها عملية إنشاء شيء جديد ذو قيمة، وتخصيص الوقت والجهد والمال اللازم للمشروع، وتحمل المخاطر المصاحبة، واستقبال المكافئة الناتجة.³

فهي بمثابة عملية ديناميكية لتأمين تراكم الثروة، وهذه الثروة تقدم عن طريق الأفراد الذين يتخذون المخاطر في رؤوس أموالهم، والالتزام بالتطبيق لكي يضيفوا قيمة إلى بعض المنتجات أو الخدمات، وهذه المنتجات أو الخدمات قد تكون أو لا تكون جديدة أو فريدة، ولكن يجب أن يضيف الريادي (المقاول) لها

¹ علي رحال، مرافقة المرأة المقاول، مداخلة ضمن الملتقى الوطني الأول حول تمكين المرأة وأثره على التنمية الاقتصادية في الجزائر، جامعة لونيبي، البلدة، الجزائر، يومي 8-9 مارس 2015، ص 1.

² مروة أحمد، نسيم برهم، الريادة وإدارة المشروعات الصغيرة، الطبعة الثالثة، الشركة العربية المتحدة للتسويق والتوريدات، مصر، 2014، ص7.

³ فايز جمعة صالح النجار وعبد الستار محمد العلي، الريادة وإدارة الأعمال الصغيرة، الطبعة الأولى، دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن، 2006، ص5.

قيمة من خلال تخصيص الموارد والمهارات الضرورية، وعرف البعض الريادة (المقاولاتية) بأنها التفرد وتأمين شيء مختلف مع إعطاء الوقت والجهد الضروري مع أخذ المخاطر وتلقي المكافآت، وهي تعتمد بشكل رئيسي على الاختلاف والتنوع، والتوافقات الجديدة والطرق الجديدة.

ويرى الباحثون أن الريادة (المقاولاتية) هي العملية التي يستخدم من خلالها فرد أو مجموعة من الأفراد جهداً منظماً، ووسائل للسعي وراء الفرص لتأمين قيمة، والنمو للمشروع بالتجاوب مع الرغبات والحاجات من خلال الإبداع والتفرد.¹

وتعتبر بأنها "عملية بدأ عمل تجاري وتنظيم الموارد الضرورية مع افتراض المخاطر والمنافع المرتبطة به".²

ثانياً: مفهوم الروح المقاولاتية

الروح المقاولاتية هي الاستعداد والقدرة على إدراك الفرص من خلال المعلومات المتاحة مباشرة أو عن طريق التوليف بينهما واقتناصها واتخاذ المبادرة بإنشاء مؤسسة توفر سلعا وخدمات أو تستجيب لحاجيات غير ملبأة أو تطرح إلى سوق أخرى جديدة أو تطوير أساليب جديدة للإنتاج والتوزيع أو تفتح أسواقا جديدة أو تضع طرقا جديدة للتنظيم.

فالروح المقاولاتية مرتبطة بالمبادرة والنشاط، فالأفراد الذين يملكون روح المقاولاتية لهم إرادة تجريب أشياء جديدة، أو القيام بالأشياء بشكل مختلف، وهذا نظرا لوجود إمكانية للتغيير، وهؤلاء الأفراد ليسوا بالضرورة أن يكون لهم اتجاه أو رغبة لإنشاء مؤسسة، لأن هدفهم يسعى لتطوير قدرات خاصة للتماشي والتكيف مع التغيير، وهذا عن طريق عرض أفكارهم والتصرف بكثير من الانفتاح والمرونة، والبعض الآخر يتعمقون ويعتبرون أن الروح المقاولاتية تتطلب تحديد الفرص وجمع الموارد اللازمة والمختلفة من أجل تحويلها لمؤسسة وبصيغة أخرى يمكن أن تعتبر روح المقاولاتية هي القدرة على مزج المبادرات بالقدرة على الابتكار وتقبل أو احتمال المخاطر المحسوبة، ويضاف إلى هذه العناصر القدرة أيضا على تحيّن الفرص التي يتيحها السوق وتعبئة الموارد، واستغلالها بشكل فعال في عملية انتاجية أو خدمية مقبولة اجتماعيا.³

¹ محمد منصور أبو جليل وآخرون، التسويق في المنشأة الصغيرة، الطبعة الأولى، دار غيداء للنشر والتوزيع، الأردن، 2014، ص59.

² غسان العمري، محمد جودت ناصر، قياس خصائص الريادة لدى طلبة الدراسات العليا في إدارة الأعمال وأثرها في الأعمال الريادية (دراسة مقارنة)، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 27، العدد الرابع، دمشق، 2011، ص147.

³ آيت سعيد فوزي، دور الغرفة المهنية في ترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر دراسة حالة دور الغرفة الصناعية التقليدية والحرف في دعم الروح المقاولاتية وفق منهجية (CREE-GERME) (مذكرة ماجستير في العلوم التجارية، تخصص إدارة العمليات التجارية، جامعة الجزائر 3، غير منشورة)، الجزائر، 2013/2014، صص 136-137.

المطلب الثاني: الأشكال المختلفة للمقاولاتية وخصائصها

سوف نتطرق في هذا المطلب إلى الأشكال المختلفة للمقاولاتية وكذا خصائصها.

أولاً: الأشكال المختلفة للمقاولاتية

إن إقامة الأعمال من قبل الأفراد، يمكن أن يحصل بثلاثة أشكال، الأولى تأسيس مؤسسة جديدة وإقامتها من البداية والاستمرار في إدارتها وتطويرها، أما الشكل الثاني فهو شراء مؤسسة قائمة من الآخرين وأخيراً هناك إمكانية اللجوء إلى المقاول الداخلية، وعلى المقاول أن يقوم بالمفاضلة بينها.

1- إنشاء مؤسسة جديدة:

تعتبر عملية إنشاء مؤسسة جديدة عملية معقدة وغير متجانسة، تختلف دوافعها من مقاول لآخر فهناك من تبلور لديه الفكرة عبر الزمن، وبعد دراسة مختلف الاحتمالات والبدائل يقوم باتخاذ قرار إنشاء مؤسسته الخاصة، وهناك من ينشأ مؤسسته بالصدفة وبدون القيام بدراسات مسبقة ففي حال اكتشاف فرصة مربحة يقوم المقاول باستغلالها، في حين هناك من يتخذ القرار وهو مجبر لأنها الطريقة الوحيدة لإيجاد عمل والاندماج في المجتمع.¹

وتتم عملية إنشاء مؤسسة جديدة وفق عدة طرق أهمها ما يلي:

1-1- إنشاء مؤسسة من العدم:

إن عملية إنشاء مؤسسة انطلاقاً من العدم ليست بالأمر السهل، حيث تتطلب الكثير من العمل والجهد والكثير من الصلابة والإصرار، حيث يجب على المقاول تحديد وبدقة احتياجات مؤسسته خاصة المالية منها وتقدير الأخطار المحتملة.

1-2- إنشاء مؤسسة عن طريق التفريع:

ويقصد بالتفريع قيام المؤسسة بتشجيع و دعم مجموعة من عمالها في فترة تتميز بالنمو والاستقرار في عدد العمال على إنشاء مؤسساتهم الخاصة، حيث يحظى المقاول بالدعم والمرافقة من قبل مؤسسته الأصلية، كما تمثل هذه العملية بالنسبة للمؤسسة الأصلية للمقاول طريقة للإبداع أو للنمو تهدف من خلالها إلى اكتشاف نشاطات جديدة قريبة من نشاطها الرئيسي وطريقة كذلك لإنجاز النشاطات الحالية بشكل أفضل.

¹ دباح نادية، دراسة واقع المقاولاتية في الجزائر وآفاقها (2000-2009)، (مذكرة ماجستير في علوم التسيير، تخصص إدارة أعمال، جامعة الجزائر 3، غير منشورة) الجزائر 2011/2012، ص ص 28-29.

1-3- الحصول على امتياز تجاري:

وهو أن تقوم مؤسسة صاحبة علامة تجارية بمنح ترخيص لمؤسسة أخرى مستقلة وذلك وفق شروط وأحكام متفق عليها مسبقا لإنشاء وتطوير نشاط تجاري، أو صناعي يحمل نفس العلامة التجارية وذلك بالاستفادة من معارف وخبرات المؤسسة مانحة الترخيص.¹

1-4- إنشاء الفروع:

في هذه الحالة يعمل المقاول لصالح مؤسسة قائمة توكل له مشروعاً ذو طبيعة مقاولاتية، الأخطار الشخصية التي يتحملها المقاول في هذه الحالة جد محدودة في المقابل يحظى هذا الأخير بامتيازات مماثلة لتلك الامتيازات الممنوحة للإطارات أو المدراء.²

2- شراء مؤسسة قائمة:

إن استعادة نشاط مؤسسة قائمة هي فترة حاسمة في حياة المقاول، فهي عملية محفوفة بالمخاطر وغير أكيدة، و يمكن أن تتم عملية شراء عمل قائم من طرف فرد لحسابه الخاص أو من طرف مؤسسة قائمة وتنقسم هذه العملية إلى حالتين:

1-2- شراء مؤسسة في حالة جيدة: في هذه الحالة يجب على المقاول امتلاك موارد مالية معتبرة كافية لشرائها، خاصة أن سعر السوق لهذه المؤسسات قد يكون مرتفعاً.

2-2- شراء مؤسسة تواجه صعوبات: في هذه الحالة يجب على المقاول أن يكون على دراية بالالتزامات القانونية التي تقع على عاتقه نتيجة شراء مؤسسة تمر في مثل هذه الوضعية، وبالرغم من انخفاض ثمن هذه المؤسسات مقارنة مع سابقاتها، إلا أنها تتطلب هي الأخرى ضخ أموال كثيرة فيها حتى تتمكن من استئناف نشاطها و الوصول إلى حالة الاستقرار.³

3- المقاول الداخلي:

لقد تزايد اهتمام المؤسسات بشكل كبير بهذا النوع من النشاطات خاصة في ظل التغيرات السريعة التي يشهدها محيطها والتي يصعب التحكم فيها، فمن خلال المقاول الداخلي والتي تعني تنظيم المشاريع داخل المنظمات القائمة تستطيع المؤسسة مواكبة هذه المستجدات والتكيف معها بشكل سريع، كما يمكنها أيضاً العمل على تطوير وتنويع منتجاتها بشكل دائم ومستمر عن طريق تشجيع الإبداع والابتكار.

¹ مهني أشرف، المرافقة أسلوب للنهوض بالمؤسسات الصغيرة في الجزائر، (مذكرة ماجستير في العلوم التجارية، تخصص إدارة العمليات التجارية، جامعة الجزائر 3، غير منشورة). الجزائر 2013/2014، ص9.

² دباح نادية، دراسة واقع المقاولاتية في الجزائر وآفاقها (2000-2009)، مرجع سبق ذكره، ص30.

³ مهني أشرف، المرافقة أسلوب للنهوض بالمؤسسات الصغيرة في الجزائر، المرجع السابق، ص10.

وتعتبر المقاولات الداخلية مخرجا للمؤسسات يمكنها من تفادي الانعكاسات السلبية لتزايد ميول الأفراد إلى العمل الحر والاستقلالية، حيث وجدت هذه الأخيرة في اللجوء إلى المبادرة بإنشاء مشاريع جديدة إلى جانب مشاريعها السابقة والتي لا تتطلب بالضرورة إنشاء مؤسسات جديدة إلى جانب مشاريعها السابقة والتي لا تتطلب بالضرورة إنشاء مؤسسات جديدة حلا يمكنها من تشجيع روح المبادرة لدى الموظفين وبالتالي توفير طاقاتهم واستغلال إمكانياتهم وأفكارهم البناءة لصالحها، هذا النوع من المواقف بإمكانه المساهمة في إخراج المؤسسة من حالة الجمود ونقص الإبداع التي تعيشها ولتطوير المقاولات الداخلية يجب توفر مجموعة من الشروط:

- تشجيع التجربة والعمل على خلق جو يسمح بوقوع الخطأ والفشل داخل المؤسسة؛
- يجب على المؤسسة توفير الموارد الضرورية للمشاريع الجديدة وتسهيل عملية الحصول عليها؛
- يجب تشجيع العمل الجماعي المنظم حيث يعمل الأفراد المتخصصون في مجال السلعة الجديدة معا بغض النظر عن الدائرة التي يعملون فيها داخل المؤسسة؛
- يحتاج المقاول الذي يعمل لصالح مؤسسة ما إلى أن يكافأ بشكل جيد على كل جهد والطاقة التي يبذلها في تطوير المشروع الجديد.¹

ثانيا: خصائص المقاولاتية

إن المؤسسة التي يتم إنشائها وفق عملية المقاولاتية تسمى بالمؤسسة الريادية، وتختلف عن المؤسسة التقليدية في مجموعة نقاط يمكن إبرازها من خلال الجدول الموالي:

¹ دباح نادية، دراسة واقع المقاولاتية في الجزائر وآفاقها (2000-2009)، مرجع سبق ذكره، ص ص 31-32 .

الجدول رقم (1-1): مقارنة بين المؤسسة الريادية (المقاولاتية) والمؤسسات التقليدية.

المؤسسة التقليدية	المؤسسة الريادية (المقاولاتية)	الخصائص التنظيمية
دفاعية تحقيق التغيير و التنوع من خلال الاندماج والاستحواذ.	تبحث عن مشروعات جديدة بشكل مستمر. الحفاظ على الحصة السوقية الحالية من خلال التكيف مع الأسواق.	الإستراتيجية
مسح البيئة الخارجية لتحديد التهديدات	مسح البيئة الخارجية والداخلية بحثا عن فرص جديدة.	المسح البيئي
شيء ينبغي تدنيته	وسيلة للنمو والتكيف والاستمرار إذا أحسن استغلالها.	المخاطرة
موضوعية وتحليلية. تهدف إلى الحفاظ على الوضع الحالي	تهدف الثقافة التنظيمية إلى تدعيم ورعاية الابتكار والقدرة على التكيف.	الثقافة التنظيمية
أهمية خطوط السلطة الرسمية وقنوات الاتصال الرسمية.	تسطير الهياكل غير الرسمية والاتصالات الأفقية على التصرفات والقرارات.	الهياكل والاتصالات
ينظر إليهم على أنهم مورد وفير يمكن الحصول عليه وتغييره بسهولة.	ينظر إليهم على أنهم أحد الموارد الرئيسية التي يجب الحفاظ عليها واستخدامها بفاعلية.	الأفراد
شيء يجب تجنبه	شيء يجب تدعيمه وتطويره وتشجيعه.	القدرة على الإبداع

المصدر: علي رحال، مرافقة المرأة المقاول، مرجع سبق ذكره، ص2.

المطلب الثالث: الأهمية الاقتصادية والاجتماعية للمقاولاتية

سوف نتطرق في هذا المطلب إلى الأهمية الاقتصادية و الاجتماعية للمقاولاتية .

أولاً: الأهمية الاقتصادية للمقاولاتية:

- 1- زيادة متوسط دخل الفرد والتغيير في هياكل الأعمال والمجتمع: تعمل المقاولاتية على زيادة متوسط الدخل الفردي، والتغيير في هياكل الأعمال والمجتمع حيث تكون الريادة في مواقع متعددة وهذا التغيير يكون مصحوب بنمو وزيادة في المخرجات، وهذه تسمح بتشكيل الثروة للأفراد عن طريق زيادة عدد المشاركين في مكاسب التنمية، مما يحقق العدالة في توزيع مكاسب التنمية.
- 2- الزيادة في جانبي العرض والطلب: إن تأمين رأسمال جديد يوسع جانب النمو في العرض الانتفاع من المخرجات والطاقات الجديدة في المشروع تؤدي إلى نمو في جانب الطلب حيث تعمل على زيادة كلا من جانبي العرض والطلب.
- 3- توجيه الأنشطة للمناطق التنموية المستهدفة: تستطيع الدولة أن توجه الاتجاه المقاولاتي في أعمال معينة مثل: الأعمال التكنولوجية، أو تشجيع التوجه نحو مناطق معينة وذلك عن طريق بعض الحوافز التشجيعية للرياديين لإقامة مشاريعهم في تلك التخصصات أو تلك المناطق.¹
- 4- دورها الإيجابي في تنمية الصادرات: من حيث أن توسيع عملية تصدير المنتجات الصناعية وزيادة التدفقات الاستثمارية تتم بمشاركة شركات صغيرة ومتوسطة الحجم، حيث تعد هذه المؤسسات الوسيلة الأفضل لمواجهة التحديات المفروضة على الاقتصاد العالمي المستند استناداً رئيسياً على منتجات المشروعات الكبيرة، وتؤكد تجارب العديد من الدول التي نجحت في تنمية وتطوير اقتصادياتها مستندة بذلك على هذا النوع من المشروعات، ومن حيث المساعدة على استحداث منتجات جديدة واستعاب النواتج العرضية للصناعات الكبيرة و بذلك تسهم في الحد من هدر تلك الموارد وتقليل الإستيرادات.²
- 5- التكامل مع المنظمات الكبيرة وتربط الأعمال التجارية: حيث أنها تعطي حياة للاقتصاد الحديث وتبقى الحاجة إليها ضرورية على مستوى الاقتصاد القومي، فصاحب هذا العمل يشتري ويبيع من المشروعات الأخرى مما يؤكد أن الفرصة متاحة للريادي أن يقدم شيئاً يحمل قيمة وبأسلوب فعال.

¹ خذري توفيق، حسين بن الطاهر، المقاولاتية كخيار فعال لنجاح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية المسارات والمحددات، مداخلة ضمن الملتقى الوطني حول واقع وآفاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، جامعة الوادي، الجزائر، يومي 5-6/2013، ص6.

² ميساء حبيب سلمان، سمير العبادي، المشروعات الصغيرة وأثرها التنموي، الطبعة الأولى، مركز الكتاب الأكاديمي، الأردن 2015، ص ص

6- **تعظيم العائد الاقتصادي:** على الرغم من أن إنتاجية العامل في المنظمات الكبيرة أعلى منها في المنظمات الصغيرة، وقد يعود ذلك إلى اعتماد المنظمات الصغيرة على تقنيات إنتاج غير متقدمة وكثيفة الاستعمال للعمل، ورغم ذلك لو أننا ربطنا رأس المال المستثمر للعامل والفائض الاقتصادي سيظهر أن المنظمات الصغيرة والريادية هي الأكفأ من حيث تعظيم الفائض الاقتصادي لوحدة رأس المال ورأس المال المستثمر.¹

ثانيا: الأهمية الاجتماعية للمقاولاتية:

1- **عدالة التنمية الاجتماعية وتوزيع الثروة:** تعمل على تحقيق التوازن الإقليمي في ربوع المجتمع لعملية التنمية الاقتصادية (صناعة- تجارة- خدمات- مقاولات) وفي الانتشار الجغرافي وتحقيق النمط المتوازن لجميع أقاليم الدولة، وزيادة حجم الاستثمارات في هذه الأقاليم، وزيادة فرص العمل وإزالة الفوارق الإقليمية الناتجة عن تركيز الأنشطة الاقتصادية في إقليم معين.²

2- **امتصاص البطالة:** تسعى إلى توفير العمل للعمال الذين لا يمكن توظيفهم على مستوى المؤسسات الكبرى لكونهم يفتقدون إلى المؤهلات العلمية العالمية أو الكفاءة المطلوبة على مستوى هذه المؤسسات فهي تنشط عادة في مجالات لا تتطلب المؤهل العلمي بدرجة كبيرة كالصناعات التقليدية والحرفية، وتعتبر مصدر رخيص لخلق فرص عمل جديدة، وبالتالي تساهم بصفة فعالة في تخفيض البطالة ومن ثم القضاء على الفقر.³

3- **المساهمة في تشغيل المرأة:** تلعب دورا كبيرا في الاهتمام بالمرأة العاملة من خلال دورها الفاعل في إدخال العديد من الأشغال التي تتناسب مع عمل المرأة كالعامل على الحاسب والخياطة وغيرها، مما يؤثر في دور المرأة في تكوين الدخل، كما تساعد الريادة على تشجيع المرأة على البدء بأعمال ريادية تقودها بنفسها لتسهم بذلك مساهمة فعالة في بناء الاقتصاد الوطني.

4- **الحد من هجرة السكان من الريف إلى المدن:** يعد وجود الرياديين (المقاولين) والمنظمات الصغيرة في الاقتصاد الوطني إحدى الدعائم الأساسية في تثبيت السكان وعدم الهجرة من الأرياف إلى المدن، والتي تتركز فيها عادة المنظمات الكبيرة، لذا لا بد من وجود برامج تنمية تساعد على التخفيف من الفقر

¹ فايز جمعة صالح النجار وعبد الستار محمد العلي، الريادة وإدارة الأعمال الصغيرة، مرجع سبق ذكره، ص 26-27.

² بلال خلف سكارنة، الريادة وإدارة منظمات الأعمال، الطبعة الأولى، دار الميسر للنشر والتوزيع والطباعة، الأردن، 2008، ص 99.

³ خبايا عبد الله، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة آلية لتحقيق التنمية المستدامة، دون طبعة، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2013، ص 223.

والبطالة، لذا لا بد من وجود برامج تنموية تساعد على التحقيق من الفقر والبطالة، وتعمل على بناء طبقة متوسطة في الأرياف بدلا من الهجرة إلى المدن حيث الضغط على خدمات البنية التحتية.¹

¹ فايز جمعة صالح النجار وعبد الستار محمد العلي، الريادة وإدارة الأعمال الصغيرة، مرجع سبق ذكره، ص 29.

المبحث الثاني: مفاهيم حول المقاول

يوما عن يوم يزداد الاهتمام بمجال المقاولاتية الذي أصبحت مختلف مكوناتها محل دراسة واهتمام عدد كبير من الباحثين، مما أدى إلى تعدد واختلاف وجهات النظر فيما يتعلق بمفهومها، ولكن الشيء الوحيد المتفق عليه هو ارتباطها بشكل كبير بالمقاول حيث لا يمكن دراسة المقاولاتية دون التعرّيج على مفهوم المقاول كونه يمثل العامل البشري المبدع والعنصر الأهم في هذه الظاهرة.

المطلب الأول: مفهوم المقاول

سوف نتطرق في هذا المطلب إلى أهم التعاريف المتعلقة بالمقاول.

أولاً: تعريف المقاول

تطور هذا المفهوم مع مرور الزمن، ففي فرنسا وخلال العصور الوسطى كانت كلمة المقاول تعني الشخص الذي يشرف على مسؤولية ويتحمل أعباء مجموعة من الأفراد، ثم أصبح يعني الفرد الجريء الذي يسعى من أجل تحمل مخاطر اقتصادية، أما خلال القرنين السادس عشر والسابع عشر فقد كان يعد الفرد الذي يتجه إلى أنشطة المضاربة.

ويعتبر (jean baptiste say 1803) من أوائل المنظرين لهذا المفهوم إذ اعتبره المبدع الذي يقوم بجمع وتنظيم وسائل الإنتاج، بهدف خلق منفعة جديدة، كما عرف "شومبتر" المقاول (1950) بأنه ذلك الشخص الذي لديه الإرادة والقدرة لتحويل فكرة جديدة أو اختراع جديد إلى ابتكار وبالتالي فوجود قوى الريادة "التدمير الخلاق" * في الأسواق والصناعات المختلفة تنشأ منتجات ونماذج عمل جديدة وبالتالي فإن الرياديين (المقاولين) يساعدون ويقودون التطور الصناعي والنمو الاقتصادي على المدى الطويل.

وحسب كل من "Marchesney" و "julien" فهو الذي يتكفل بحمل مجموعة من الخصائص الأساسية يتخيل الحديد ولديه ثقة كبيرة في نفسه، المتحمس والصلب الذي يجب حل المشاكل ويجب التسيير الذي يصرع الروتين ويفرض المصاعب والعقبات وهو الذي يخلق معلومة هامة.¹

* عندما يكون النظام الاقتصادي في حالة توازن بين العرض والطلب، فإن رائد الأعمال (المقاول) هو الذي يكسر حالة التوازن المسيطرة وذلك من خلال ما يقدمه من ابتكارات جديدة وأساليب إنتاج حديثة وأسواق ناشئة حيث يتمكن رواد الأعمال من كسر القيود والحواجز والجمود والركود السائد في الأنظمة الاقتصادية بما يطرحونه من ابتكارات وأساليب جديدة فيتعلم الآخرون فتحدث النقلة الاقتصادية الإيجابية.

* بيتر دريكر كاتب اقتصادي أمريكي من أصل نمساوي ولد في فيينا 1909 فهو الذي حدد مفهوم الشركة في تحليله لشركة جينرال موتورز

¹ خذري توفيق، حسين بن الطاهر، المقاول كخيار فعال لنجاح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية المسارات و المحددات، مرجع سبق ذكره، ص ص 3-4 .

وعرف بيتر دريكر* عام 1985 الريادي (المقاول) بأنه الشخص الذي يستطيع أن ينقل المصادر الاقتصادية من إنتاجية منخفضة إلى إنتاجية عالية.

أما جيفري تيمنز عام 1994 عرف الريادي (المبادر الفردي) بأنه الشخص المبدع الذي يبني عمل متميز من لاشيء.¹

ويعرف الريادي (المقاول) بأنه ذلك الشخص الذي يتمتع بصفات أخذ المبادرة وينظم الآليات والمتطلبات الاقتصادية والاجتماعية، وكذلك القبول بالفشل والمخاطرة، ولديه القدرة على طلب الموارد والعاملين والمعدات وباقي الأصول ويجعل منها شيئاً ذا قيمة، ويقدم شيئاً مبدعاً وجديداً، وكذلك يتمتع بالمهارات والخصائص سواء الإدارية والاجتماعية والنفسية التي تمكنه من ذلك.

ويعرف الريادي (المقاول) بأنه ذلك الشخص الذي يستطيع تمييز الفرص واغتنامها، بينما الآخرون لا يستطيعون ذلك.²

كما يعرف الريادي (المقاول) أيضاً على أنه ذلك الشخص الذي يستطيع تنظيم وإدارة مخاطر الأعمال، وقد أشار البعض إلى أن الريادي هو الذي يأخذ أو يتوسط ما بين شيئين ولديه القدرة على أخذ موقع ما بين المورد والزبون، وكذلك القدرة على أخذ المخاطرة والعمل على تحويل الموارد من مستوى أدنى إلى مستوى أعلى من الإنتاجية.

فالريادي (المقاول) هو ذلك الشخص الذي يبني ويبتكر شيئاً ذا قيمة من لاشيء، والاستمرارية في أخذ الفرص المتعلقة بالموارد والالتزامات بالرؤيا وكذلك يستطيع تنظيم وإدارة الأعمال مع أخذ المخاطرة عنصر لتحقيق الربحية.³

المطلب الثاني: خصائص المقاول

نظراً لأن المقاول هو العمود الفقري لنجاح مشروعه والاقتصاد في أي دولة فإن الباحثين قد اهتموا بتحديد الخصائص الأساسية لهذا الرجل وعموماً لا توجد خصائص عامة لكن يلاحظ أن معظم المقاولين الناجحين يشتركون في صفات أساسية تتضمن ما يلي:

¹ ليث عبدالله القميوي، بلال محمود الوادي، المشاريع الريادية الصغيرة والمتوسطة ودورها في عملية التنمية، الطبعة الأولى، دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن، 2012 ص ص 88-89 .

² بلال خلف السكارنة، الريادة وإدارة منظمات الأعمال، مرجع سبق ذكره، ص 21.

³ محمد منصور أبو جليل وآخرون، التسويق في المنشأة الصغيرة، مرجع سبق ذكره، ص ص 59-60 .

1- التميز والكفاءة في مجال العمل:

من أهم عوامل النجاح إن لم يكن أهمها على الإطلاق في المشروعات الصغيرة التميز و الكفاءة في مجال العمل والمقصود بذلك أن المالك لا بد أن يكون لديه إلمام كافي بما يعمل فيه فالتاجر الذي لا يعرف قواعد السوق وكيف يبيع بضاعته وكيف يختار عملائه سوف يفشل ويخرج من السوق، وبالرغم من بساطة هذه الحقيقة إلا أن الواقع يقول غير ذلك فنحن نسمع ونقرأ يوميا عن عشرات الحالات التي فشل أصحابها نظرا لأنهم لا يملكون الكفاءة الإلمام بمجال العمل وعلى هذا فإن أولى عوامل النجاح في المشروعات الصغيرة هو الجانب الخاص بكيفية تؤدي هذا العمل.

2- القدرة العقلية والفكرية:

صاحب المشروع الفردي (المقاول) هو الذي يوجه الآخرين وهو منبع الأفكار الجديدة في مشروعه ويقصد بالقدرة العقلية والفكرية القدرة على الفهم والاستيعاب ويستخدم رجل الأعمال (المقاول) هذه القدرة على صياغة خطط تنافسية لمشروعه، ولكي يستطيع ذلك لا بد أن تكون لديه القدرة على رؤية المشروع ككل ومن أعلى وإذا كانت القدرة والتميز الفني في مجال العمل لرجل الأعمال الناجح (المقاول) في التعرف على كيفية أداء كل نشاط، فإن القدرة العقلية والفكرية تساعد على كيفية ربط هذه الأنشطة مع بعضها.

3- مهارات التعامل مع العنصر البشري:

العنصر البشري هو العنصر الحاكم في أي منظمة أي هو الذي يحقق النجاح من خلال استخدامه للعناصر الأخرى، ومن ثم فإن من أهم خصائص رجل الأعمال الناجح (المقاول) أن يستطيع التعرف على استخدام مواطن القوة الخاصة بكل موظف وتوجيهها التوجيه السليم، وبالإضافة إلى ذلك يستطيع أن يحقق تناسق بين موظفيه ومورديه ومستهلكيه والمجتمع المحيط به، باختصار لا بد أن يجيد عمليات الاتصال مع البشر، وتحفيز هؤلاء البشر بما يتناسب معهم وأخيرا قيادتهم لإنجاح مشروعه.

4- الإبداع والقدرة على الخلق والابتكار:

يقصد بالإبداع القدرة على تشغيل المعلومات بطريقة تؤدي إلى خلق شيء جديد لأول مرة وله معنى وهنا أربعة مداخل لتحقيق عملية الإبداع هذه وهي:

4-1- الابتكار وهو الإتيان بشيء جديد يحتاجه السوق لأول مرة أي لم يسبق صاحب المشروع أحد إليه؛

4-2- ربط الأمور مع بعضها والقدرة على التحليل وهي قدرة صاحب المشروع على ربط معلومات من مصادر مختلفة مع بعضها وتحليلها ووضعها في قالب متكامل جديد مفيد للسوق؛

3-4- تقليد الآخرين بمعنى أنه إذا لم تستطع أن تكون مجدداً فقلد الأفكار الجيدة لدى الآخرين؛
4-4- نقل الأفكار الناجحة من صناعات أخرى من خلال توسيع حدود المشروع الحالية وذلك من خلال تطبيق أفكار ناجحة في مجال معين إلى مجال آخر.¹

5- الرغبة في الاستقلالية:

أصحاب الأعمال الرائدة (المقاولون) ينشرون الاستقلالية دوماً دون الاعتماد على الآخرين في بلوغ الأهداف، لذلك فهم غير مندفعين للعمل في المنظمات الكبيرة أو البيروقراطية بسبب دوافعهم الداخلية وثقتهم العالية بقابليتهم ويشاطرون طموحاتهم دون الاكتراث إلى ردود الفعل الاجتماعي.

6- الثقة بالنفس:

لو تتبعنا سجل إنجازات أصحاب الأعمال الرائدة (المقاولون) لوجدنا أن انطلاقهم لتنفيذ الأعمال الجديدة نابع من ثقتهم بأنفسهم أولاً، ذلك أن الثقة تنشط الجوانب الإدراكية والتصورية للفرد وبما يجعله أكثر تفاؤلاً تجاه المردود المتوقع من أعماله الجديدة.

7- التضحية والإيثار:

يؤمن أصحاب الأعمال الرائدة (المقاولون) بأن النجاح ليس أمراً يسيراً بل يتطلب المثابرة والتضحية والإيثار، فهم يتنازلون عن إشباع حاجات معينة في سبيل بلوغ النجاح والتقدم في الأعمال، وبالتالي لتحقيق النجاحات المنشودة إن كان على حساب فرص أخرى.²

8- الاستعداد والميل نحو المخاطرة:

يعتقد البعض بأن الرياديين (المقاولين) هم الناس الذين تستند أعمالهم على إبداع منتج جديد أو خدمة جديدة، ولكننا نعتقد أن أي شخص لديه الشجاعة أن يبدأ عملاً جديداً أو فريداً هو رجل ريادي (مقاول) حيث يحمل هذا المشروع نوعاً من المخاطرة، والمخاطرة متنوعة سواء عند بدء المشروع أو تشغيله تتضخم هذه المخاطرة وتزداد عادة مع زيادة احتمالية فشل المشروع، ونلاحظ أنه كلما زادت درجة الرغبة في النجاح يزداد الميل والاستعداد نحو المخاطرة.

9- الرغبة في النجاح:

يعرف الرياديين (المقاولين) أهدافهم جيداً، ويعملون بمثابرة لتحقيق تلك الأهداف، إنهم منظمون فسيولوجياً على أنهم يختلفون في درجة الرغبة في النجاح، ويملكون درجات أكبر من الأشخاص العاديين

¹ عبد الحميد مصطفى أبو ناعم، إدارة المشروعات الصغيرة، الطبعة الأولى، دار الفجر للنشر والتوزيع، مصر، 2002، ص 30-34.

² شوقي ناجي جواد، المرجع المتكامل في إدارة الأعمال منظور علمي، الطبعة الأولى، دار حامد للنشر والتوزيع، الأردن، 2010، ص 512.

حيث يقدمون مسؤولية ذاتية لأعمالهم ووظائفهم، فالنجاح في عالم الأعمال ليس سهلا وليس مستحيلا فالسهولة والصعوبة أمور نسبية تتوقف بدرجة كبيرة على إرادتنا.

10- الاندفاع للعمل:

عادة ما يظهر الرياديون (المقاولون) مستوى من الاندفاع نحو العمل أعلى من الآخرين حتى إن هذا الاندفاع أو الحماس يأخذ شكل العناد والرغبة في العمل الصعب والشاق، إن مالكي المنظمات الصغيرة يمتلكون دافعا ذاتيا للتميز و يزدهرون ويتألقون في مواجهة التحديات.

11- الالتزام:

لابد لأصحاب الأعمال الصغيرة من إدامة تركيزهم على أهدافهم، وعدم تخليهم عن تخطيط أنشطتهم المختلفة، ويمكن لكل إنسان أن ينجح في العمل الحر بشرط ألا يتراجع، وأن يتعلم من أخطائه وأخطاء الآخرين، وتؤكد الدراسات وجود علاقة إيجابية بين مدى الالتزام ومستوى نجاح العمل، لأن بقاء ونمو الأعمال لا يبنى فقط على بعض الخصائص مثل الوضوح، والتنظيم والتخطيط الجيد، بل أن نموها يتغذى أساسا من قدرتنا على الابتكار، والتضحية والالتزام.

12- التفاؤل:

يملك أصحاب الأعمال الصغيرة خاصية التفاؤلية، فهم غير متشائمين إنهم متفائلون أكثر من غيرهم إن تحويل الفشل إلى نجاح، والخسارة إلى فوز، يشبه تحويل الطاقة السلبية إلى طاقة إيجابية، والتفكير السلبي إلى تفكير إيجابي، فهناك بالفعل قوة وطاقة وراء التفكير الايجابي، إذ أن التفاؤل يمكن أن يساعد على النجاح.¹

المطلب الثالث: دوافع المقاول وتصنيفاته

سوف نتطرق في هذا المطلب إلى دوافع المقاول وتصنيفاته:

أولا: دوافع المقاول

تعرف الدوافع بأنها: هي التي تتفاعل عند الشخص خلال المسار المقاولاتي (بمعنى قبل الإنشاء الفعلي للمؤسسة) وتقسم هذه الدوافع إلى:²

1- الدوافع الاقتصادية: يمكن تلخيصها في دافع واحد ألا وهو تعظيم الربح (الدخل) لكن وجدت الدراسات مؤخرا، بأن الربح ليس الدافع الوحيد لإنشاء مؤسسة.

¹ فايز جمعة صالح النجار وعبد الستار محمد العلي، الريادة وإدارة الأعمال الصغيرة، المرجع سبق ذكره، ص 13.

² بوشا منخولة، دور الثقافة المقاولاتية في إنشاء مؤسسات مصغرة عبر الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب، (مذكرة ماستر أكاديمي في علوم التسيير، تخصص تسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، غير منشورة) الجزائر 2013/2014، ص ص 5-6.

2- الدوافع النفسية: وهي تنتج لحدوث اضطرابات في الحياة اليومية للفرد، ومن بين هذه العوامل الانشغالات النفسية التي تؤثر بشكل كبير على نفسية الفرد، حيث أنه لكي يتجه الفرد نحو مسار المقاول فلا بد أن تتدخل في حياته إثارة نفسية قوية، أو حدوث اضطراب في محيطه، أو يتلقى صدمة في حياته الخاصة والمهنية مثل عدم الأمن الاجتماعي، الإهمال... الخ.

3- الدوافع الاجتماعية والثقافية: وهي تتولد من الدين المعتقد، العائلة، الإطار السياسي والاقتصادي والنظام التربوي، فإذا كان رأس المال ضروري لكل نشاط مقاولاتي، فالثقافة والدين يمنحان الفرد رأس المال الروحي لأن الدين يؤثر على اتجاهات الأفراد.

والعائلة تؤثر أيضا على توجه الأفراد لإنشاء مؤسسة خاصة إذا كان أحد الأبوين مقاول، بالإضافة إلى شبكة علاقات ومعارف الفرد (أصدقاء، عائلة، معارف من الدراسة أو العمل... الخ).

كما يتطلب العمل المقاولاتي سواء نظام اقتصاد السوق، والحرية السياسية، فلا يمكننا رؤية مؤسسات حرة دون وجود حقوق تضمن حرية التبادل، حماية الأشخاص والسلع فحرية المقاول وحرية التعبير هما أساس المسار المقاولاتي القبلي.

ثانيا: تصنيفات المقاول

1- طبقا لشروط الانشاء (الخلق):

في الستينات قسم "Norman Smith" المقاول تبعا لنماذج تنظيم المؤسسات إلى نوعين، وذلك في دراسة لسكان منشئين للمؤسسات في منطقة النشاط في الو.م.أ :

1-1- المقاول الحرفي "Artison": هذا النوع من المقاولين يعتمد على خبرته التقنية والعملية في إنشاء مؤسسته وهو في العادة يفضل المؤسسة الصغيرة، ويميل للأنشطة في القطاعات ضعيفة التطور كما أنه لا يخي الرقابة الخارجية على مؤسسته، مجال عمله لا يمثل ابتكارا بذاته ولكنه تقليد لمنتج موجود مسبقا منطقة في إنشاء مشروعه لا يعتمد على مبدأ التسييرية ولكن من منطق الاقتناع بطريقة العمل التي يتحكم بها.

2-1- المقاول منتزه الفرص "Opportuniste": هو يتميز بمعرفة أكبر عن سابقه (النوع الأول) في العمل و أكثر خبرة قد يكون إطار جامعي، يفضل الانطلاق برأس مال شخصي (تمويل ذاتي يكون كبير).¹

¹ بوبكري أسماء، خلق مؤسسة قاعة رياضة للنساء، (مذكرة ماستر أكاديمي في علوم التسيير، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، غير منشورة) الجزائر 2013/2014، ص ص 6-7.

2- طبقا للريح:

هناك تصنيف آخر يشبه النوعين السابقين تبعا لنشاط إدارة الأعمال.

1-2- **المقاول التقني "Technicien"**: يهتم قبل كل شيء بشروط الإنتاج، ويعلم كيف يضع كفاءته العلمية والخاصة في قيمة، وهو في بعض النواحي يشبه المقاول الحرفي عند Smith لكنه أكثر تأهيلا.

2-2- **المقاول "Manager"**: يركز على مشاكل تسيير الموارد، حسب تكوينه، وخبرته العلمية اهتمامه يهدف إلى تقليل التكاليف وأيضا الاستثمار خارج الإنتاج، أي أنه يتوجه نحو القطاعات التي لا تتطلب عملية الإنتاج.

3- طبقا لمنطقية السلوك:

هناك نوعان من المقال طبقا ل (19 88) Pierre André Julien et Michel Marchesnay

1-3- **سلوك المقاول PIC (Pérennité – Indépendance – croissance)** اهتمامات هذا المقاول تكون مرتبة حسب الأولوية على الشكل التالي:

- ضمان بقاء نشاطه، من خلال المحافظة وتراكم ممتلكاته.
 - الرغبة في الاستقلالية من خلال رفضه رفع الرأسمال الاجتماعي لمؤسسته بالمساهمات من المشاركين.
 - وفي الأخير النمو كنتيجة حتمية لتراكم ممتلكاته وليس كهدف في حد ذاته.
- يتميز هذا النوع من المقاولين باهتمامه بالإنتاج، كما أن رؤيته الخارجية محدودة ونشاطه التجاري لدراسة السوق محدود وفردى لا يعطيه أهمية كبيرة فهو يفضل العمل على أساس وفاء الشبكة العلاقات مع الزبائن والموردين ليصبح سلوكه الاستراتيجى ذو طابع أبوي وشخصى وتتم صياغة السيرورة الإستراتيجية خارج أي إجراءات كما يتميز هذا النوع من إستراتيجية استكشافية يتم إعدادها بالتدرج للوصول لاتخاذ القرارات كنتيجة للوعي بالمشكلة وبذلك يكون تفاعلي في الفعل، كما يغلب عليه المركزية في عملية اتخاذ القرار.

2-3- **سلوك المقاول CAP (Croissance – Autonomie – Pérennisation)**: أول

اهتمامات هذا النوع نشاطات النمو أكثر من نمو النشاطات، فهو يسعى إلى تحقيق أكبر ربح ولو بدرجة كبيرة من المخاطر، فهذا المقاول أكثر حيوية لا يتردد في التنازل عن نشاطه لو لم يبلغ مرحلة الاستغلال قد يلجأ إلى التمويل الخارجى وفتح رأسماله بشرط ضمان استقلالية التسيير حيث يفضل الاستقلالية في اتخاذ القرارات، كما ينصب اهتمامه على الحرص على البقاء والذي يكون مرتبط بمدى تحقيق مستوى جيد من الأرباح، ونمط تسييره يتجه للاندماج أكثر من التميز فهو يفضل مشاركة أعضاء المؤسسة.¹

¹ بوزيدي سعاد، المقاول والتنمية الاقتصادية حالة المؤسسة المصغرة والصغيرة ولاية تلمسان، (مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص اقتصاد وتنمية، جامعة أبي بكر بالقايد، تلمسان، غير منشورة) الجزائر، 2007/2006، ص ص 18-19.

المبحث الثالث: الإطار النظري للمقاولاتية

إن موضوع المقاولاتية والمقاول من بين المواضيع التي لاقت اهتماما كبيرا من طرف الباحثين سواء كانوا اقتصاديين، اجتماعيين، مؤرخين، علماء نفس أو مختصين في علوم التسيير، وقد تناول هؤلاء الباحثون موضوعي المقاولاتية والمقاول من زوايا مختلفة، مما أدى إلى تعدد واختلاف وجهات النظر فيما يتعلق بالإطار النظري المفسر لهذه الظاهرة.

المطلب الأول: المقاولاتية حسب مختلف الاتجاهات الفكرية

لقد تطور البحث في مجال المقاولاتية حسب ثلاثة اتجاهات فكرية، فإلى غاية بداية الستينات عرف هذا المجال من الدراسة سيطرة الاتجاه الوظيفي الذي يدرس المقاولاتية من الجانب الاقتصادي ليظهر بعدها اتجاه ثاني إلى جانبه يركز على دراسة الخصائص السلوكية للمقاول ثم ظهر اتجاه جديد اهتم بدراسة سير العملية ككل.

أولا: المقاول حسب المقاربة الاقتصادية

تضمنت هذه المقاربة محاولات عديدة لتعريف المقاول انطلاقا من وظائفه الاقتصادية، مما أدى إلى تطور مفهوم المقاول عبر الزمن تماشيا مع التحولات التي عرفها النظام الاقتصادي العالمي،¹ حيث استعملت كلمة المقاول لأول مرة سنة 1616 من طرف "Montchrétien" وكانت تعني الشخص الذي يوقع عقدا مع السلطات العمومية من أجل ضمان إنجاز عمل ما، أو مجموعة أعمال مختلفة، وبناء على ذلك كانت توكل إليه مهام تشييد المباني العمومية، إنجاز الطرق، ضمان تزويد الجيش بالطعام إضافة إلى غيرها من المهام.² ثم بدأ معنى مصطلح المقاول يتوسع ليصبح أكثر شمولاً في القرن الثامن عشر ليعني: "الشخص الذي يباشر في عمل ما" أو بكل بساطة هو "شخص جد نشيط يقوم بإنجاز العديد من الأعمال".³

يحتل المقاول مكانة خاصة في الأدب الاقتصادي، فإنه يعتبر أكثر من عامل إنتاج بسيط، ويعود الفضل في إدخال مصطلح المقاول في النظرية الاقتصادية إلى كل من "R.Contillon" سنة 1755 و"J.B.Say" سنة 1803، واللذان يعتبران من المفكرين الاقتصاديين الأوائل الذين قدموا مساهمات فعلية ووضعوا الأسس الأولى لنظرية المقاول.

يرتبط مفهوم المقاول عند "Contillon" بالمخاطرة عند إدارة المشاريع، فهو ذلك الفرد الذي يمارس نشاطه الاقتصادي في ظل عدم اليقين والمخاطرة، حيث أنه لا يعرف زبائنه ولا الأسعار التي ستباع بها

¹ دباح نادية، دراسة واقع المقاولاتية في الجزائر وآفاقها (2000-2009)، مرجع سبق ذكره، ص15.

² آيت سعيد فوزي، دور الثقافة المهنية في ترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، مرجع سبق ذكره، ص133.

³ دباح نادية، نفس المرجع السابق، ص15.

السلعة، فيستفيد من فرص شرائها بثمن منخفض لإعادة بيعها بثمن غير معروف بهدف تحقيق مصلحة أما بالنسبة إلى "Say" فيلتحق بتحليل "contillon" للمقاول في بعض نقاطه ويتعمق في ذلك حيث يعرف المقاول بالمزارع، التاجر والصناعي الذي يجمع ويمزج عناصر الإنتاج المختلفة بهدف إنتاج السلع والخدمات وبيعها بأسعار غير معروفة في السوق، و يشير "Say" إلى الدور الوسيط الذي يلعبه المقاول في الصناعة في ظل التبادل الكبير في الإنتاج، فهو العنصر الذي يربط السلسلة التي تبدأ من إنتاج المعارف العلمية إلى استعمالها لأغراض إنتاجية، أي أنه يدير عملية الإنتاج ويستفيد من ما يعرفه الآخرون و من ما يجهلونه ومن كل فرص الإنتاج.

إن الأهمية التي أعطاها كل من "Contillon" و "Say" للمقاول اختفت من النظرية الاقتصادية في الفكر النيوكلاسيكي، ويرجع ذلك لإطار التحليل الذي أدخله المفكرين النيوكلاسيك وأولهم "L. Walras" والذي أدخل مفهوم الاقتصاد المجرد أي المعلومات الخاصة بأحوال السوق معروفة مسبقا من طرف الأعوان الاقتصاديون، فهذا التحليل جعل من القرارات الاقتصادية تؤخذ في وسط يسوده اليقين بطريقة آلية، ووفق نموذج شفافية السوق والمنافسة الكاملة.¹

وكذلك نجد أعمال " A. Marshal " الذي يعتبر من بين أوائل الكتاب الانجليز الذين اهتموا بالمقاول وذلك في بداية القرن العشرين، حيث تزامنت أعماله مع ظهور المؤسسات الكبيرة التي شهدت انتشارا كبيرا في تلك الفترة، ولذلك فهو يعتبر أن تحول الاقتصاد من الاعتماد على نظام الحرف الصغيرة التي يسيرها العمال أنفسهم إلى نظام المؤسسات الكبيرة المسيرة من طرف مقاولين رأسماليين يتطلب وجود رجال ذوي طاقات كبيرة تتمثل مهمتهم في تسيير الإنتاج بطريقة تؤدي إلى جعل الجهد المبذول يقدم أحسن نتيجة ممكنة من أجل إشباع الحاجات الإنسانية.

ونلاحظ هنا أن " Marshal " لم يفرق بين المقاول والمسير حيث عرف المقاول بتسليط الضوء على قدراته التسييرية، وعلى قدرته على تنظيم عمل عدد كبير من الأشخاص.

وبالرغم من مختلف هذه الدراسات، لم يصبح المقاول عنصرا محوريا في التطور الاقتصادي إلا مع ظهور الأبحاث التي قام بها أب المقاولاتية "J.A.Shumpeter" * سنة 1935، حيث يعتبر هذا الباحث أول من تفتن لأهمية عامل التغيير، وذلك عن طريق الاستعمال المختلف للموارد والإمكانات المتاحة للمؤسسة وضرورة العمل على اكتشاف واستغلال الفرص الجديدة وإدخال تنظيمات جديدة، حيث تتمثل وظيفة المقاول في "البحث عن التغيير والتصرف بما يوافقه واستغلاله كأنه فرصة".

¹ مهني أشرف، المرافقة المقاولاتية أسلوب للنهوض بالمؤسسات الصغيرة في الجزائر، مرجع سبق ذكره، ص ص5-6.

فالمقاول حسب "Shumpeter" شخص مبدع يقوم باستخدام الموارد المتاحة بطريقة مختلفة كما يعتمد على الاختراعات والتقنيات المبتكرة، من أجل الوصول لتوليفات إنتاجية جديدة تتمثل في:

- صنع منتج جديد.
- استعمال طريقة جديدة في الإنتاج.
- اكتشاف قنوات توزيع جديدة في السوق.
- اكتشاف مصادر جديدة للمواد الأولية أو المواد نصف مصنعة.
- إنشاء تنظيمات جديدة.

ومن أجل الإبداع، يقوم المقاول بتحمل الأخطار المترتبة عن عملية البحث عن تنظيمات جديدة لعوامل الإنتاج، ولكنه لا يتحمل هو نفسه الخطر الذي يمكن أن يلحق بمؤسسته إنما سوق رؤوس الأموال هي التي تسمح له بإيجاد ممولين يتحملون الخطر بدلا عنه، كما أن الدافع الأول الذي يحركه لا يكمن في البحث عن الأرباح، وإنما هي الرغبة في النجاح من خلال تحقيق تنظيمات.¹

عكس "J.Schumpeter" يعتبر "KIRZNER" أن المقاول ليس مبتكرا للأفكار ولكنه ببساطة حذرا، فالمقاول هو شخص حساس للفرص، ففي حين أن وظيفة المقاول حسب "Schumpeter" تتمثل في إحداث حالة تخل بالتوازن وتكسر الروتين من أجل إحداث التغيير، فالمقاول حسب "KIRZNE" تتمثل مهمته في إعادة حالة التوازن باستغلال الفرص الناتجة عن اختلاله، فالخاصية الأساسية للمقاول حسبه تتمثل في إدراكه لوجود فرص مربحة معرفة بالفرق بين أسعار المدخلات وأسعار المخرجات، ويتميز المقاول بالكفاءة في اكتشاف واستغلال فرص تحقيق الأرباح الموجودة على مستوى السوق، فهو ذلك الشخص الذي يتمكن من الحصول على مجموعة من المعلومات التي تمكنه من ملاحظة فرصا في السوق واستغلالها، فالحذر ليس موردا كالموارد الأخرى، بل هو صفة يتميز بها المقاول، وليست بعنصر إنتاج فهو موجود خارج إطار العملية الإنتاجية (السوق)، بل هو تصرف يمارسه المقاول اتجاه السوق في وضعية اللاتوازن.²

¹ دباح نادية، دراسة واقع المقاولاتية في الجزائر وآفاقها (2000-2009)، مرجع سبق ذكره، ص ص 17-18 .

* جوزيف شومبيتر (1883-1950) اقتصادي وعالم اجتماع أمريكي أشتهر بنظرياته حول التنمية والدورات الاقتصادية ونظريته في النمو الاقتصادي

² آيت سعيد فوزي، دور الغرف المهنية في ترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر، مرجع سبق ذكره، ص 134

ثانيا: المقاول حسب المقاربة السلوكية

هذه المقاربة تركز على الخصائص البيكولوجية للمقاولين مثل الصفات الشخصية والدوافع والسلوك بالإضافة إلى أصولهم ومساراتهم الاجتماعية لذا نجد "MAX WEBER" اهتم بنظام القيم ودوره في إضفاء الشرعية وتشجيع أنشطة المقاولاتية كشرط لا غنى عنه للتطور الرأسمالي، في نفس الإطار نجد ماكلياند ونظريته حول الإنجاز والذي حاول تفسير سلوك المقاول من خلال الحاجة للإنجاز والحاجة للقوة. ومن بين الخصائص المتعددة المعرفة بالمقاول أشار "FAYOLLE" بالخصوص إلى إسهام مدرسة التحليل النفسي: "وجهة نظر رئيسية من مدرسة التحليل النفسي نقلها KETZ و VRIES (1977) هذا الأخير اعتبر أن السلوك المقاولاتي هو نتائج التجارب المعاشة في الطفولة والتميزة بالبيئة العائلية العدوانية والمشاكل العاطفية المتعددة، هذه الوضعيات تقود الأفراد إلى تطوير أشكال من الشخصية المنحرفة والقبالة للتدرج في بيئات اجتماعية مبنية، بمعنى لديهم صعوبات لقبول السلطة عليهم والعمل كفريق مع أشخاص آخرين"، في نفس الاتجاه يلخص "GASSE" أهمية الخصائص السوسيو-سيكولوجية في إنشاء المؤسسة: "المقاول النموذج يحمل حاجة قوية للإنجاز الشخصي، لديه الثقة بالنفس، يرغب في أن يكون مستقلا ويجب المخاطر المعتدلة، إنه ممتلئ بالطاقة والدافعية"، لكن في الحقيقة مجموع هذه الخصائص لا توجد كلها وبدرجة مرتفعة لدى المقاول، و "GASSE" يضيف: "حتى إذا اجتمعت هذه الأبعاد لإنتاج تأثير مشترك، فإن كل كائن بشري هو كائن معقد في الشخصية وموحد، ويبقى أنه ليس من الضروري للنجاح اكتساب كل هذه الخصائص، لكنه يبقى مرغوب فيه تشجيع ظهورها ونموها لدى المقاولين"، إن سلوك المقاول هو كذلك نتائج لمؤثرات متعلقة بالوسط الذي ينتمي إليه وبيئته الفعلية من خلال الفضاء والزمن، فما كلياند كغيره من الباحثين القريين منه في التحليل، لم يخرج من النطاق الاقتصادي للحاجة للإنجاز ولم يعر اهتماما إلى أن المقاول هو أيضا نتاج للوسط والمجتمع الذي يتواجد فيه، فالواقع أن الحاجة للإنجاز لدى المقاول تتمظهر من خلال القيم الموجهة من قبل الكل، لكن ماكلياند استبعد الخصائص المتعددة الأبعاد عن النشاط المقاولاتي.¹

ثالثا: المقاول حسب المقاربة العملية

هذه المقاربة أظهرت القيود المفروضة على المقاربة السابقة واقترحت الاهتمام بماذا يفعل المقاول وليس شخصه، حيث تعدد وتنوع المقاولين والمقاولات ومشاريعهم عبي العديد من الباحثين لدراسة المسار المقاولاتي هذا الأخير يمكن تعريفه كما يلي: "المسار المقاولاتي يتضمن جميع الوظائف والنشاطات والأفعال

¹ بدرابي سفيان، ثقافة المقاول لدى الشباب الجزائري المقاول دراسة ميدانية بولاية تلمسان، (أطرحه دكتوراه في علم الاجتماع، تخصص علم الاجتماع التنمية البشرية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، غير منشورة)، الجزائر، 2015/2014، ص ص 30-31.

المتضمنة لإدراك الفرص وإنشاء المؤسسة التي تلحق بها"، من خلال هذا التعريف نلاحظ تصورين اثنين الأول يتعلق بالظهور التنظيمي (إنشاء المؤسسة) والثاني المتعلق بالفرصة المقاولاتية (فرصة الأعمال) فالظهور المقاولاتي يتعلق بتصور "GARTNER" الذي يعتبر المقاولاتية ظاهرة ترتكز على إنشاء وتنظيم مؤسسات جديدة، كما أن النموذج التفاعلي المتبنى من قبل "GARTNER" يتكون من أربعة أبعاد "البيئة الأفراد، المسار والتنظيم" أما "VENKATARMAN" الذي يدافع عن فكرة "فرصة الأعمال" فهو يختلف عن وجهة النظر المتعلقة بالظهور التنظيمي لـ "GARTNER" وذلك بدلا من بروز أو ظهور تنظيم جديد فإنه يركز على ظهور نشاطات اقتصادية جديدة، علاوة على ذلك، فإن معظم الدراسات ترتكز على العوامل البيئية والاجتماعية والخصائص الفردية لتفسير السلوك المقاولاتي، لأن التفاعل الديناميكي لهذه العناصر يسهم في تفعيل المسار المقاولاتي بظهور نشاط ابتكاري جديد من عدمه.¹

المطلب الثاني: التوجه المقاولاتي كمرحلة قبلية في المسار المقاولاتي

يتكون المسار المقاولاتي من مجموعة من المراحل المتسلسلة حيث نهاية كل مرحلة هي بداية لمرحلة أخرى وهي كالتالي:

المرحلة الأولى: النزعة المقاولاتية (الميل نحو المقاولاتية) وهي توليفة من الخصائص النفسية والخبرات المهنية التي تزيد من احتمال اختيار بعض الأفراد للمقاولاتية كمسار مهني.

المرحلة الثانية: التوجه المقاولاتي، وهو قرار الفرد حول احتمال الانتقال في يوم من الأيام نحو العمل المقاولاتي، ويفرق بعض الباحثين بين المرحلتين بوجود فكرة أو مشروع أعمال والشروع الشخصي للفرد في مسار إنشاء مؤسسة.

المرحلة الثالثة: تمثل القرار، تعني أن الفرد تقابل مع توجهه المقاولاتي، فالفرد قد أكمل تشكيل فكرة المشروع بتحديد أدق التفاصيل وتعبئة مختلف الموارد (المالية والتسويقية).

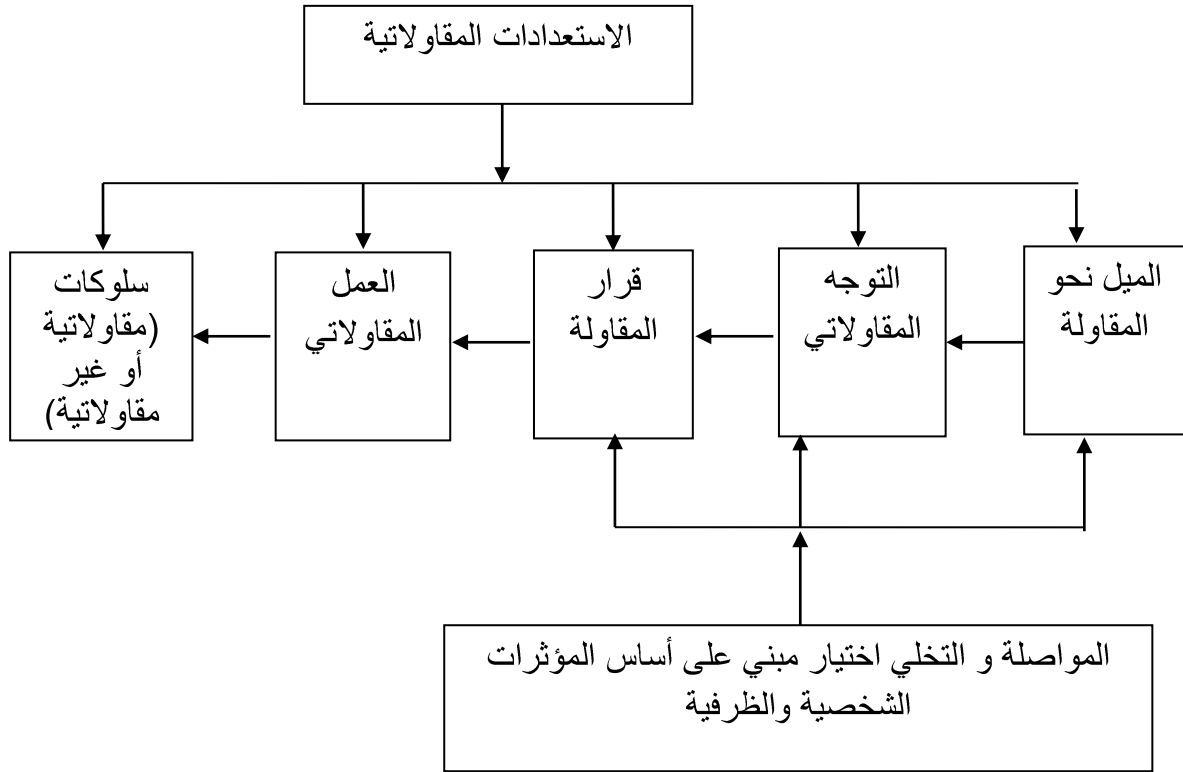
المرحلة الرابعة: العمل المقاولاتي، تدل على الانطلاق الفعلي (المادي) للنشاط والذي يكون بإنجاز أول السلع والخدمات.

المرحلة الخامسة: تختلف هذه المرحلة حسب منطلق كل صاحب مشروع، فهناك من لا يتبنى السلوك المقاولاتي لسبب أو لآخر.

¹ بدروي سفيان ، المرجع نفسه، ص 32.

وتجدر الإشارة إلى أن المسارات المقاوالاتية للأفراد مختلفة باختلاف الأفراد، حيث يمكن أن يتولد العمل المقاوالاتي نتيجة حدث مفاجئ مثل عدم الرضا في العمل.¹

الشكل رقم (1-1): مراحل المسار المقاوالاتي



المصدر: مهديد فاطمة الزهراء، فراحتيه العيد، دور المؤسسات المقاولة الصغيرة والمتوسطة في تحقيق التنمية الاقتصادية، المرجع السابق، ص 5.

المطلب الثالث: النماذج النظرية المفسرة لتوجه المقاوالاتي

إن أهم نموذجين استعملوا من قبل العديد من الباحثين، من أجل تفسير والتنبؤ بسلوك الأفراد، هما نظرية السلوك المخطط لـ "Ajzen 1991" والتي تحوصل التوجه المقاوالاتي للأفراد على أنه مراحل معرفية تتفاعل فيها إرادة الفرد مع العوامل المحيطة، والثاني هو نموذج تكوين الحدث المقاوالاتي لـ "Shapero et Sokol 1982" والمعروف أكثر باسم نموذج الأبعاد الاجتماعية للمقاولة.

¹ مهديد فاطمة الزهراء، فراحتيه العيد، دور مؤسسات المقاولة الصغيرة والمتوسطة في تحقيق التنمية الاقتصادية، مداخلة ضمن المنتدى الدولي حول: آليات دعم ومساعدة إنشاء المؤسسات في الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، أيام 03 و04 و05 ماي 2011، ص ص 4-5.

أولاً: نموذج تكوين الحدث المقاولاتي لـ "A.Shpero et L.Sokol"

تعتبر أعمال "A.Shpero et L.Sokol" (1982) الأقدم والأكبر أثراً في الأكاديمية المقاولاتية حيث قام الباحثان بتأسيس نموذج بقي لحد الآن المرجع الأساسي للأبحاث في مجال المقاولاتية. إن نموذج تكوين الحدث المقاولاتي يشير إلى ثلاث مجموعات من العوامل كما يظهر في الشكل رقم (1.2) ويمكننا تفسير متغيرات النموذج كما يلي:

1- الانتقالات السلبية: مثل "التسريح من العمل، الطلاق، الهجرة، عدم الرضا عن العمل... الخ"

2- الانتقالات الإيجابية: مثل "تأثير العائلة، وجود سوق أو مستثمرين محتملين... الخ"

3- الأوضاع الوسيطة: مثل "الخروج من الجيش، المدرسة أو السجن."

وتعتبر هذه العوامل أساس إحداث التغيير في مسار حياة الأفراد، والمحركة للحدث المقاولاتي فالانتقالات السلبية مثل الهجرة، يمكن أن تحث الفرد على العمل المقاولاتي، وهذا ما تم ملاحظته فعليا في بعض البلدان من خلال قيام بعض المجموعات العرقية بإنشاء مؤسسات أما الانتقالات الإيجابية والأوضاع الوسيطة، فتؤثران على نظام القيم للأفراد وعلى رغباتهم ومن بين المتغيرات المفسرة للنموذج والتي تتمثل في المجموعات الثلاثة من العوامل، والمتغيرة المفسرة التي تتمثل في إنشاء مؤسسة (Company Formation) يعرف الكاتبان مجموعتين من المتغيرات الوسيطة هما: إدراك الشخص لرغباته وإمكانية الإنجاز، والذنان يكونان نتاج المحيط الثقافي، الاجتماعي والاقتصادي، وهما تختلفان من فرد لآخر وتساعدان في تحديد الأفعال الواجب القيام بها.

1- إدراك الرغبة: (perception de désirabilité) وهي تضم العوامل الاجتماعية والثقافية التي تؤثر على نظام القيم للأفراد، فكما يولي المجتمع أهمية للإبداع، المخاطرة، الاستقلالية الذاتية، كلما زاد عدد المؤسسات المنشأة، ويتشكل نظام القيم من خلال تأثير العائلة خاصة الأبوين اللذان يلعبان دور مهم في تكوين الرغبة، بالإضافة للتجارب السابقة والفشل في تجارب مقاولاتية سابقة، كلها عوامل تساعد على تقوية الرغبة لدى الشخص.

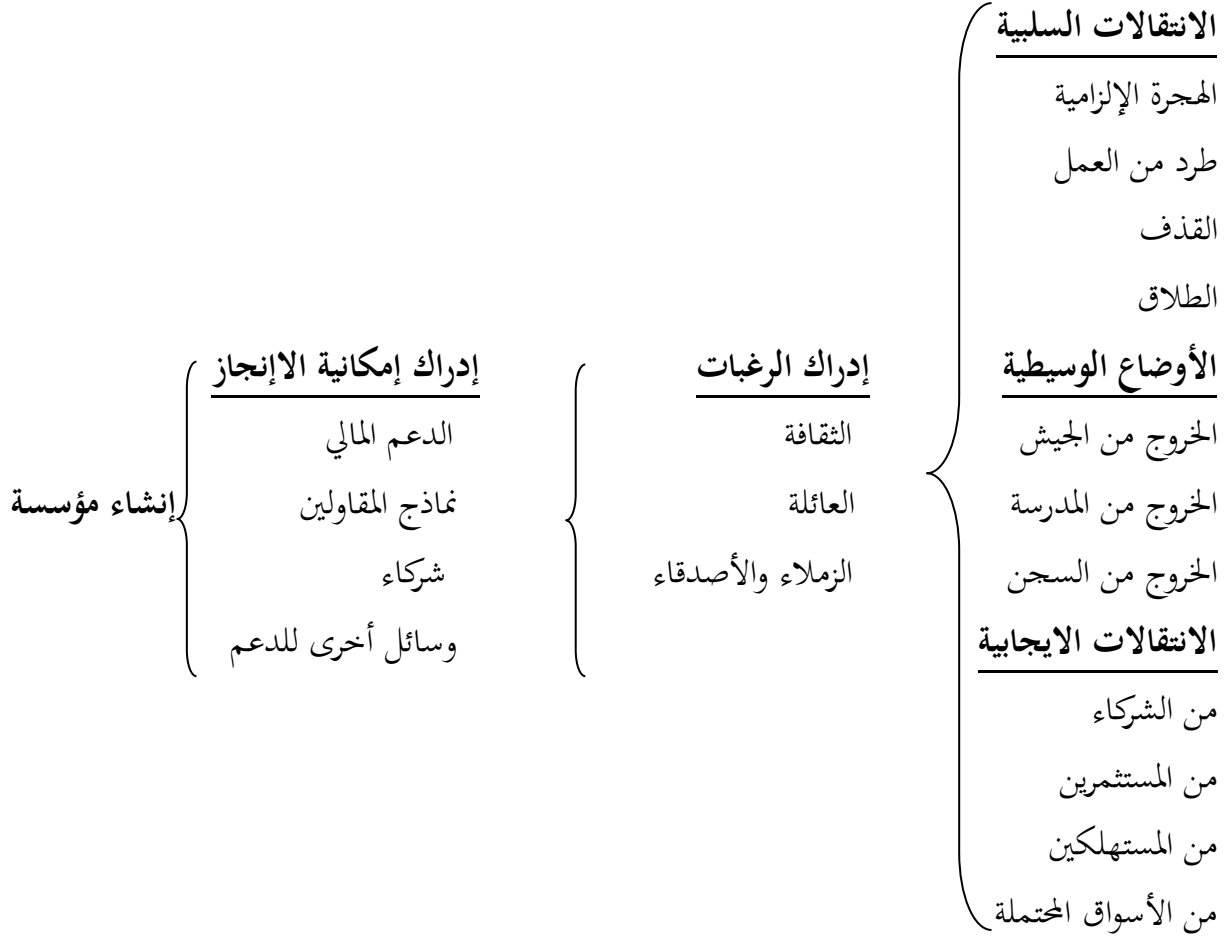
2- إدراك إمكانية الإنجاز: (perceptions de faisabilité) تنشأ إمكانية الإنجاز من خلال إدراك

الفرد لجميع أنواع الدعم والمساعدة المتوفرة لتحقيق فكرته.

فتوفر الموارد المالية يؤثر مباشرة على التوجه المقاولاتي للفرد، وهذا الميل يتولد نتيجة امتلاك الفرد لمدرجات خاصة أو مساهمات العائلة، ومن خلال أفراد المجموعة.

كما تؤثر كل من مساعدة الزوج (ة)، والأصدقاء، النصائح والاستشارات، والتكوين الخاص في كيفية إنشاء المؤسسات على إدراك إمكانية الإنجاز لدى الفرد.¹

الشكل رقم (1-2): نموذج تكوين الحدث المقاولاتي (A.SHPERO et L.SOKOL.1982)



المصدر: AZZEDINE TOUNES, OP, CIT,P 163

ثانيا: نموذج السلوك المخطط ل AJZEN 1991

ينص هذا النموذج على أن توجهات الفرد هي التي تحدد سلوكه وذلك من خلال ثلاث مجموعات من المتغيرات كما هو موضح في الشكل رقم (1-3).

ويعرف التوجه المقاولاتي على أنه مراحل معرفية تتفاعل فيها إرادة الفرد مع العوامل المحيطة.

¹ Azzedine Tounés, **l'intention entrepreneuriale : une recherche comparative entre des étudiants suivant des formation en entrepreneuriat (bac+5) et des étudiants en DESS CAAE**, (Thèse de doctorat en sciences de gestion, Université de Rouen), France, 2003 p.p, 162-164.

1- المواقف المرافقة للسلوك: وهي تتضمن التقييم الذي يقوم به الفرد للسلوك الراغب في القيام به وهي تعتمد على النتائج المحتملة التي ينتظرها الفرد من هذا السلوك.

2- المعايير الذاتية: وهي تنتج من الضغط الاجتماعي الذي يتعرض له الفرد من عائلته وأبويه وكذلك أصدقائه، فيما يخص رأيهم في المشروع الذي يريد إنجازه، كما يمكن أن تؤثر السياسات الحكومية التي تشجع مثلا على إنشاء مؤسسات كثيفة التكنولوجيا، على رفع توجهات الأفراد نحو هذا النوع من المؤسسات، بالإضافة لتأثير العوامل الثقافية مثل وجود نموذج مقبول في محيط الفرد، بالإضافة لمحفزات نفسية أخرى مثل الحاجة لتحقيق الذات، والبحث عن الاستقلالية.

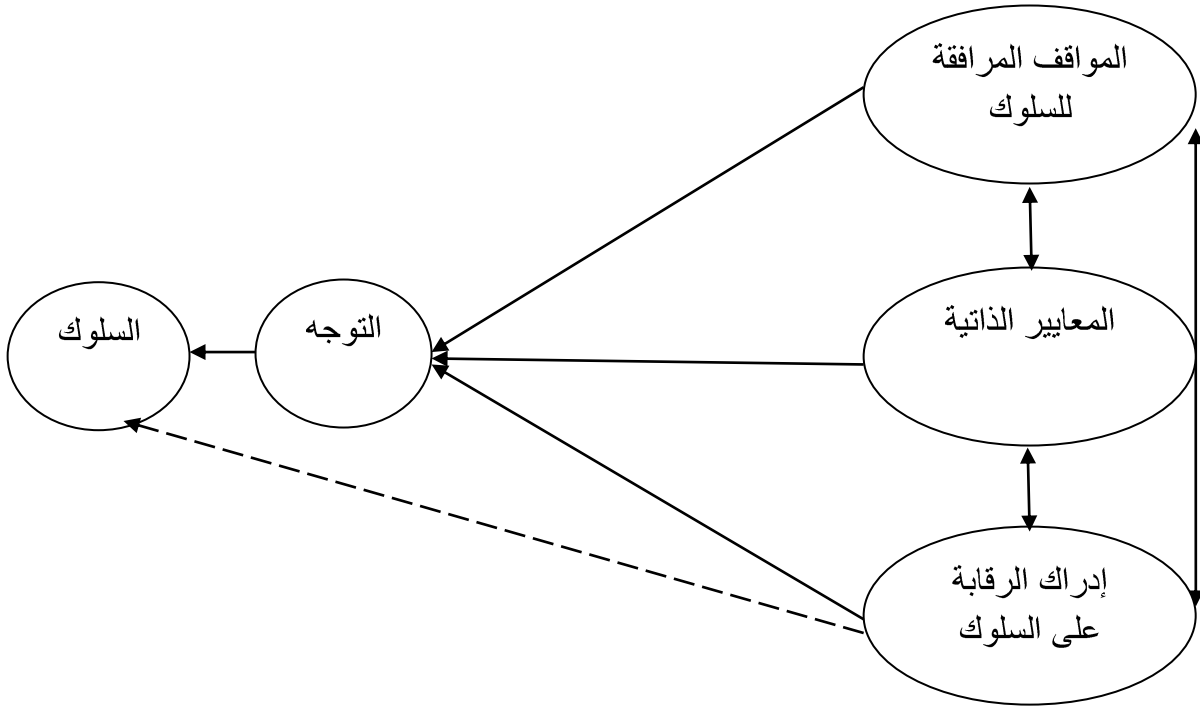
3- إدراك الرقابة على السلوك: وتتضمن هذه المتغيرة، الأخذ بعين الاعتبار درجة المعارف التي يمتلكها الفرد و مؤهلاته الخاصة كذلك الموارد و الفرص الضرورية اللازمة لتحقيق السلوك المرغوب¹. حيث يمكن أن ترافق هذه المتغيرة السلوك بطريقتين ممكنتين:

- إذا كان السلوك تحت الرقابة الإرادية للشخص، فمتغيرة إدراك الرقابة على السلوك تكون مرتبطة مباشرة بالتوجه وبنفس مستوى المتغيرتين الأخريين (المعايير الذاتية والمواقف المرافقة للسلوك).
 - أما إذا كان السلوك جزئيا تحت الرقابة الإرادية للشخص، أو لم يكن تحت الرقابة، فهنا تكون هذه المتغيرة متصلة مباشرة بالسلوك وهذا ما يظهر بالنقاط المتقطعة في الشكل رقم ("1-3").
- ولا يمكن للفرد أن يتحكم في متغيرة الرقابة على سلوكه، إذا لم يتوفر إلا على القليل من المعلومات حول السلوك الذي يريد أن يتبناه، وإذا كانت الموارد الضرورية والمتوفرة لديه دائمة التغير، وترجع هذه المتغيرة لمفهوم إمكانية الإنجاز حسب نموذج "SHAPERO et SOKOL".
- وكما رأينا من خلال النموذجين، فمتغيرة المواقف المرافقة للسلوك والمعايير الذاتية في نموذج "AJZEN" توافق مفهوم الرغبة حسب نموذج "SHAPERO et SOKOL" وكذلك متغيرة إدراك الرقابة على السلوك توافق متغيرة إمكانية الإنجاز حسب نموذج "SHAPERO et SOKOL" إذا نموذج السلوك المخطط ل "AJZEN" ونموذج تكوين الحدث المقاولاتي ل "SHAPERO et SOKOL" يتطابقان بشكل كبير².

¹ سلامي منيرة، قرشي يوسف، التوجه المقاولاتي للمرأة في الجزائر، مجلة الباحث، العدد08، ورقلة، 2010، ص ص 60-61.

² سلامي منيرة، التوجه المقاولاتي للمرأة في الجزائر، (مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص تسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، غير منشورة) الجزائر، 2006/ 2007، ص ص 28-29.

الشكل رقم (1-3): يوضح نموذج السلوك المخطط لـ "I.AJZEN"



المصدر: AZZDINE TOUNES. OP.CIT.P.167

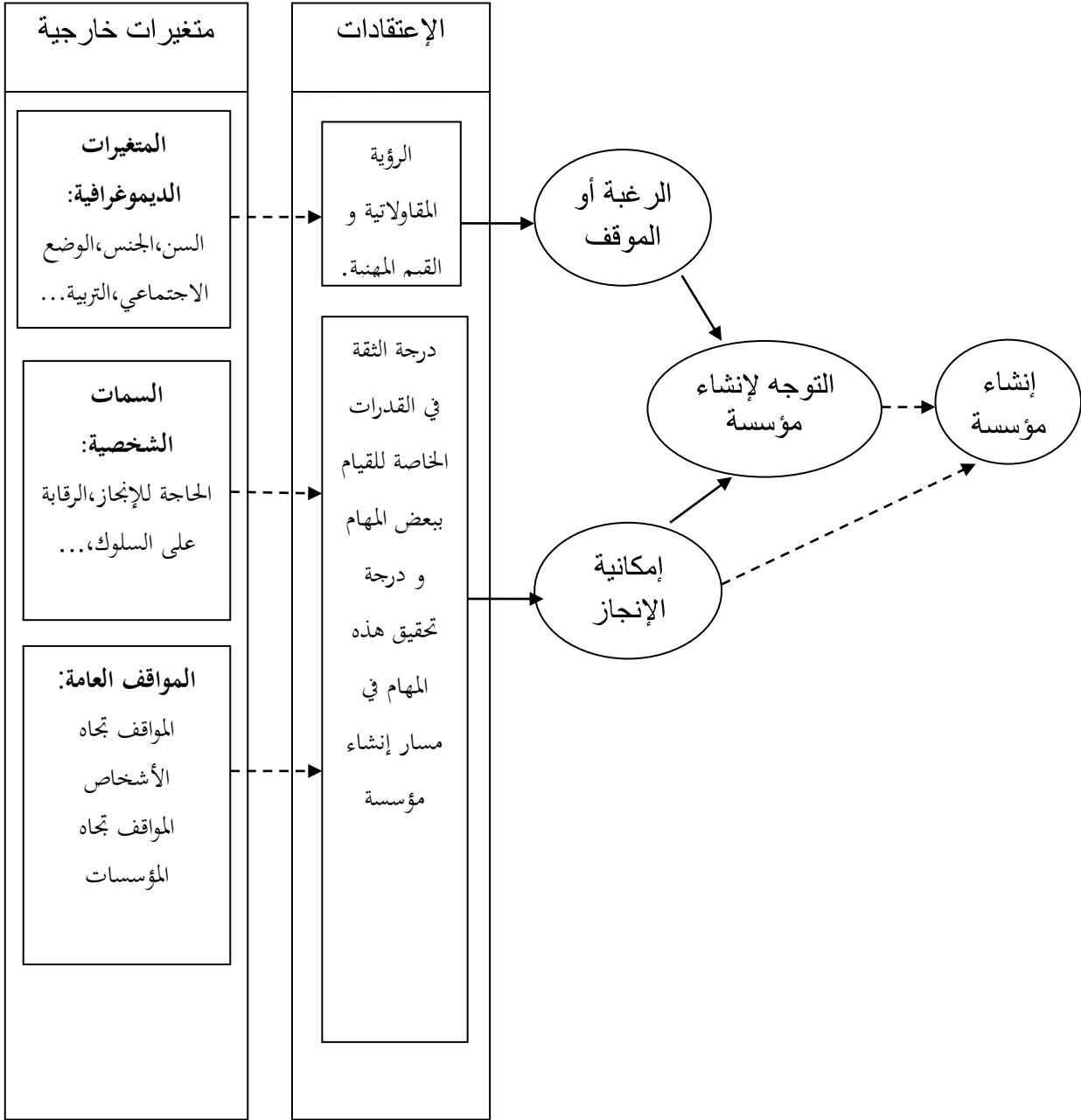
ثالثا: النموذج الموحد لنظرية السلوك المخطط لـ "AJZEN" ونموذج "SHAPERO et SOKOL"

كما أشرنا أعلاه، أن نموذج السلوك المخطط لـ "AJZEN" ونموذج تكوين الحدث المقاولاتي (SHAPERO et SOKOL) يتطابقان بشكل كبير.

إن التوجه نحو سلوك إنشاء مؤسسة أقوى من فعل إنشاء المؤسسة بحد ذاته، والذي يجب أن يكون نشاط مرغوب فيه ويمكن إنجازه، ويقصد بالمرغوبية أو الرغبة في القيام بنشاط ما حسب نموذج "SHAPERO" بدرجة الانجذاب التي يمتلكها الشخص تجاه نشاط إنشاء مؤسسة وهنا "AJZEN" في نموده يتحدث عن الموقف الذي يتبناه الشخص سواء كان إيجابيا أو سلبيا نحو سلوك إنشاء مؤسسة بالإضافة لدرجة التشجيع التي يتلقاها الشخص من الأفراد المهمين بالنسبة له (كالعائلة والأصدقاء) ومدى أهمية رأيهم عند اتخاذ قرار إنشاء مؤسسة، أما إمكانية الإنجاز فترجع لدرجة اعتقاد الشخص بمدى امتلاكه للقدرات اللازمة لإنشاء مؤسسة ويعرفها "AJZEN" بالرقابة المدركة للقيام بسلوك ما، وهنا التعريفان جد متقاربان، حسب نموذج "SHAPERO" فإدراك الرغبة وإمكانية الإنجاز هي تابع لعدة متغيرات مثل المميزات والخصائص الشخصية، إمكانية الحصول على الموارد المالية، البشرية والتقنية النابعة من المحيط الثقافي، السياسي، الاقتصادي والاجتماعي... الخ.

لكن حسب "AJZEN" فلا يمكن لهذه المتغيرات التأثير مباشرة على توجهات الأفراد نحو المقاولاتية، إلا من خلال تأثيرها على اعتقاداتهم.¹

الشكل رقم (1-4): نموذج موحد لنظرية السلوك المخطط و نموذج تكوين الحدث المقاولاتي.



المصدر: أنين خالد سيف الدين، سلامي منيرة، دور مؤسسات التكوين المهني في دفع الشباب نحو المقاولاتية، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، العدد 02، ورقة، 2012، ص 160.

¹ سلامي منيرة، التوجه المقاولاتي للمرأة في الجزائر، مرجع سابق، ص 30.

خلاصة:

تم التعرض في هذا الفصل إلى تطور مفهوم المقاولاتية حسب مختلف الاتجاهات الفكرية التي تناولتها ويمكن اعتبارها على أنها عملية إنشاء شيء جديد ذو قيمة وتخصيص الوقت والجهد والمال اللازم للمشروع، وتحمل المخاطر المصاحبة واستقبال المكافئة الناتجة، حيث يمكن أن تتعدى في مفهومها عملية إنشاء مؤسسة جديدة لتأخذ أبعادا أخرى كعملية اقتناء مؤسسة قائمة بذاتها، أو اللجوء إلى المقاولاتية الداخلية.

وباعتبار المقاول الفاعل الأساسي لنشاط المقاولاتية والعنصر الأهم في هذه الظاهرة فلا بد له من امتلاك قدرات خاصة، ومهارات متطورة، وإرادة قوية في مواجهة المخاطر والصعوبات لإنجاح المشروع وقد تعددت المقاربات التي تناولت موضوع المقاول حيث اعتبر Contillon المقاول هو ذلك الفرد الذي يمارس نشاطه الاقتصادي في ظل عدم اليقين والمخاطرة أما Say اعتبر المبدع الذي يقوم بجمع وتنظيم وسائل الإنتاج بهدف خلق منفعة جديدة، وبالرغم من مختلف الدراسات لم يصبح المقاول عنصرا محوريا في التطور الاقتصادي إلا مع ظهور أبحاث التي قام بها أب المقاولاتية Shumpeter حيث اعتبر المقاول ذلك الشخص الذي لديه الإرادة والقدرة لتحويل فكرة جديدة إلى اختراع جديد أي المحرك الأساسي للتطور الاقتصادي أما Kirzne اعتبر المقاول ليس مبتكرا للأفكار بل هو شخص مقتنص للفرص.

كما تم التطرق إلى أهم النماذج التي تحوصل التوجه المقاولاتية للأفراد على أنه مراحل متسلسلة التي تقود للعمل المقاولاتية حيث نهاية كل مرحلة هي بداية مرحلة أخرى، حيث تستند مقارنة التوجه المقاولاتية على نموذجين يعتبران الأهم من قبل العديد من الباحثين وهما نظرية السلوك المخطط (Ajzen1991) والتي تحوصل التوجه المقاولاتية للأفراد على أنه مراحل معرفية تتفاعل فيها إرادة الفرد مع العوامل المحيطة ونموذج تكوين الحدث المقاولاتية Shapero et Sokol والمعروف أكثر باسم نموذج الأبعاد الاجتماعية للمقاولاتية كما تم جمع هذين النموذجين في نموذج موحد .

الفصل الثاني

واقع المرأة المقاولات

تمهيد:

عرف موضوع المقاتلة النسوية في الآونة الأخيرة اهتماما كبيرا من طرف الحكومات باعتبارها تمثل مصدرا تنمويا هاما، والمرأة اليوم لم تعد تكتفي بالأدوار التقليدية التي أوكلت لها، فبرهنت عن تميزها في العمل على مستوى بعض القطاعات، وأضحت تبحث عن أشكال مختلفة من العمل، فاستطاعت الولوج إلى عالم الأعمال مثلها مثل الرجل، والذي ساعدها على ذلك مصادقة الدولة على العديد من الاتفاقيات والمواثيق الدولية المتعلقة بالمساواة بين المرأة والرجل وإلغاء جميع أشكال التمييز على أساس النوع الاجتماعي، وذلك لتمكينها و تعزيز دورها الفاعل في مختلف مجالات العمل الاقتصادية والسياسية والاجتماعية لأجل دفع عجلة التنمية .

كما قامت الدولة بإرساء العديد من الهيئات وآليات الدعم لمساعدة المرأة لإنشاء مؤسساتها الخاصة بإضافة إلى مجموعة من الهيئات غير الحكومية والمتمثلة في الجمعيات الداعمة للمرأة المقاتلة.

وبناء على ما سبق سوف نتطرق في هذا الفصل إلى ما يلي:

المبحث الأول: ماهية المرأة المقاتلة

المبحث الثاني: واقع المرأة في الجزائر

المبحث الثالث: آليات دعم الدولة للمقاتلة النسوية

المبحث الأول: ماهية المرأة المقاولة

عرفت السنوات الأخيرة الحضور المكثف للمرأة في سوق العمل وذلك بتدخل في جميع ميادين الاقتصاد، فأصبحت تقوم بخلق مشاريع خاصة بها، وتنافس الرجل في أعماله، وفي هذا المبحث سوف نتطرق لبعض المفاهيم حول المرأة ودوافعها، كما سنلقي نظرة على بعض التجارب الدولية للمقاولة النسوية.

المطلب الأول: تعريف المرأة المقاولة ومميزاتها

سننتظر في هذا المطلب إلى بعض تعاريف المرأة المقاولة وكذا مميزاتها.

أولاً: تعريف المرأة المقاولة

هي المرأة التي تختار إنشاء حسابها الخاص مؤسسة، وتقوم بتنظيم وإدارة مواردها الخاصة وتحمل المخاطر المالية الكاملة في القيام بذلك على أمل كسب في نهاية المطاف الربح، ويمكن تعريفها أيضاً على أنها العملية التي من خلالها تقوم امرأة أو مجموعة نسائية بإنشاء واستغلال الموارد الاقتصادية والاجتماعية بما في ذلك المادية والمالية بطريقة منظمة لتوفير السلع والخدمات للسوق (العملاء) لتحقيق الربح.

هي كل امرأة سواء كانت لوحدها أو برفقة شريك أو أكثر، أسست أو اشترت أو تحصلت على مؤسسة عن طريق الإرث، فتصبح مسؤولة عليها ماليا، إداريا، واجتماعيا، كما تساهم في تسييرها الجاري كما أنها شخص يتحمل المخاطر المالية لإنشاء أو الحصول على مؤسسة، وتديرها بطريقة إبداعية وذلك عن طريق تطوير منتجات جديدة ودخول أسواق جديدة.¹

وهناك من يصفها على أنها هي المرأة التي تسعى لتحقيق الذات، والاستقلالية المالية والسيطرة على وجودها من خلال إطلاق وإدارة مؤسستها الخاصة، كما يمكن القول أن المرأة المقاولة هي تلك المرأة التي تملك خصائص ومميزات معينة تجعلها تتحمل خطر القيام بالأعمال لحسابها الخاص، والمرأة التي تملك روح المبادرة وتتعامل بمهارة في التنظيم والإدارة بهدف النجاح والتفوق.²

وكلمة مقاوله تشمل كل من الأتي:³

- الجنس النسوي الذين يمارسون مهنة الأعمال المقاولاتية ؛

¹ فايد منى، النساء المقاولات في الجزائر بين القطاع الرسمي وغير الرسمي، خصائص ودوافع والتحديات دراسة عينة من النساء المقاولات بولاية ورقلة، (مذكرة ماستر أكاديمي في علوم التسيير، تخصص تسيير المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، جامعة قاصدي مباح ورقلة، غير منشورة) الجزائر، 2013-2014، ص 4.

² حاج ميمون سعاد، طالب دليمة، الإدماج والتمكين الاقتصادي للمرأة المقاولة في ظل التحديات الاجتماعية والثقافية، مداخلة ضمن الملتقى الوطني الأول حول، أثر تمكين المرأة على التنمية الاقتصادية في الجزائر، جامعة علي لونيبي البلدية 2، يومي 8-9 مارس 2015، ص ص، 7-8.

³ Dif Aicha ,L'entreprenariat féminin cas de la wilaya d'oran , (mémoire de magister en sciences commerciales , Université d'oran Es – senia , oran) ,2009-2010 ,p 17.

- كل امرأة مستقلة بذاتها، تتحكم، وتتخذ القرارات، وتدير مؤسسة؛
- كل امرأة أنشأت مؤسسة بطريقة مبتكرة ومبدعة؛

ثانيا: مميزات المقاول النسوية

يمكن أن يظهر الاختلاف بين المقاول النسوية والمقاول الرجالية من خلال ثلاث عناصر وهي صفات المرأة المقاول، خصائص المؤسسات المسيرة من طرف النساء وطرق التسيير المتبعة وهي كالتالي:

1- صفات المرأة المقاول مقارنة بالرجل المقاول:

- أقل سنا بالمقارنة مع الرجل؛
- تلتحق بالمقاول بعد قضاء فترة طويلة من البطالة أو المكوث بالبيت أو مواجهة مشاكل في عملها السابق؛
- أقل كفاءة من الرجال؛
- أقل خبرة في تسيير المؤسسات؛
- أقل خبرة في مجال النشاط؛
- أقل كفاءة على المستوى المالي أو المقاولاتي.¹

2- خصائص المؤسسات المسيرة من طرف المرأة مقارنة بالرجل:

- أقل سنا وحجما؛
- تركز النشاط في القطاعات منخفضة النمو؛
- ليس فيها شركاء؛
- أطول بقاء؛
- أقل نجاحا؛
- مردودية ونمو متماثل؛

3- طرق التسيير المتبعة من طرف المرأة مقارنة بالرجل:

- تفضل الهيكل التنظيمي الأفقي؛
- نمط تسييري مرن؛
- تشجيع المشاركة؛
- تقاسم السلطة والمعلومة مع الغير؛

¹ حفاف سمية، دور القرض المصغر في دعم وتمويل المشاريع الحرفية للمرأة، (مأكرة ماستر أكاديمي في العلوم المالية والمحاسبية، تخصص مالية المؤسسة، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، غير منشورة) الجزائر، 2013-2014، ص 6.

- لديها قدرات تفاوضية عالية؛
- تقوم بتحقيق الأهداف الشخصية والاجتماعية بالدرجة الأولى؛
- أكثر حفاظا على الموارد وتوفيراً¹.

المطلب الثاني: دوافع خروج المرأة للعمل والتحديات التي تواجهها

سوف نتطرق في هذا المطلب إلى أهم دوافع وحوافز خروج المرأة للعمل والتحديات التي تواجهها.

أولاً: دوافع خروج المرأة للعمل

تتعدد الدوافع الذاتية لعمل المرأة خارج المنزل من مجتمع لآخر تبعاً لنوع الاحتياجات التي يلبسها هذا الدوافع، فثمة دوافع اقتصادية، اجتماعية وذاتية عديدة، تختلف من مجتمع لآخر تبعاً للظروف الاقتصادية والاجتماعية والبيئة الثقافية المحيطة بالمرأة، ومن بين هذه الدوافع ما يلي:

1- الدوافع الاقتصادية :

- يشكل الدافع الاقتصادي سبباً ومحركاً قوياً يحرك المرأة ويدفعها نحو العمل لأسباب متعددة، تتعلق بالحاجة للدخل لعدم وجود معيل أو انخفاض مستوى الدخل مقارنة بارتفاع تكاليف المعيشة وتبدل أنماط الاستهلاك، ورغبتها بالاستقلال المادي ويمكن حصر الدوافع الاقتصادية في النقاط التالية:
- إن الدافع وراء عمل المرأة هو الحاجة المادية والرغبة في زيادة دخل الأسرة؛
 - تجد المرأة نفسها في كثير من الأحيان مضطرة للبحث عن عمل والخروج للعمل في ظروف غير مناسبة بسبب الحاجة المادية الناشئة عن عدم كفاية دخل الأسرة في إشباع حاجاتها المتزايدة أو فقدان العائل لسبب ما؛
 - ارتفاع تكاليف المعيشة وتبدل أنماط السلوك الاستهلاكي دفع المرأة إلى العمل خارج المنزل لتساعد على سد النفقات المختلفة.²

2- الدوافع التعليمية:

إن التربية والتعليم مكنا المرأة من تطوير مواهبها وكفاءاتها الإدارية والفنية والعملية بحيث استطاعت الدخول إلى مختلف الأعمال والمهن التي من خلالها برهنت على قدرتها في خدمة المجتمع تحقيق أهدافه القريبة والبعيدة.³

¹ كواش خالد، بن قمحة زهرة، المقاول النسوية في الجزائر الأهمية الواقع والتحديات (دراسة استطلاعية)، مجلة المناجير، العدد 02، الجزائر 2015، ص 32.

² جهاد ذياب الناقل، الآثار الأسرية الناجمة عن خروج المرأة للعمل، الطبعة الأولى، منشورات الهيئة العامة السورية للكتاب، سوريا، 2011، ص 69 - 73.

³ إحسان محمد الحسن، علم الاجتماع الصناعي، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر، الأردن، 2005، ص 210.

3-تحقيق الذات:

إن ظهور فكرة التحرر وإثبات الذات والشعور بالقيمة كحواجز للمرأة إذ ترى أن بحصولها على الدرجات العلمية والعملية تستطيع المرأة تأكيد ذاتها في المجتمع وخاصة في أسرتها وأمام زوجها، فلقد حققت المرأة العاملة شبكة أخرى من العلاقات في إطار المجتمع الخارجي فأصبح عملها يحقق أهداف اجتماعية كالزمانة والمساهمة في نواحي مختلفة للنشاط وهكذا تشعر بكيانها واحترام الغير لها وتقديرها وبحصولها على الاستقلال الاقتصادي تتحصل المرأة على الاستقلال المعنوي النفسي، والشعور بالمكانة والقيمة الاجتماعية العالية في المجتمع والأسرة معا.¹

4- الدوافع الاجتماعية :

إن السبب الرئيسي والجوهري وراء خروج المرأة للعمل هو التصنيع لأنه أتاح لها الكثير من فرص العمل ولقد ساعد أيضا دخول الأدوات الكهرومنزلية إلى المنزل على توفير وقت الفراغ لدى الزوجة وهي من ضمن الأسباب الرئيسية والضرورية التي جعلت المرأة تخرج إلى ميدان العمل وتشارك في قطاع الإنتاج المختلفة، بالإضافة إلى سهولة الحصول على المنتجات والإمكانيات التجارية (كالأطعمة المحفوظة) كل هذه العوامل مكنت المرأة من تخفيف متطلبات الأسرة ومسؤولياتها وساعد المرأة على القيام بدور ربة المنزل والأم أيضا وبدور عاملة تكسب دخل آخر².

كما توجد هناك حواجز تدفع المرأة للمقاولة وهي كالتالي:

نموذج مقال لتقليده: حيث وجدت الدراسات، أنه يوجد رابط قوي بين وجود نموج مقال في المحيط و بروز مقالين جدد، حيث يتأثر الأفراد في طموحاتهم وخياراتهم بأشخاص من نفس جنسهم، بمعنى المرأة تتأثر أكثر بالمرأة المقاتلة، كما أن صلة القرابة تؤثر بشكل أكبر³.

الحواجز المهنية: تظهر هذه الحواجز جليا لدى الموظفين والإطارات الراغبين في تغيير نشاطهم السابق لكن تبقى هذه الحواجز غير ظاهرة بكثرة لدى النساء لأنهن غالبا ما يرغبن في مزاولة نشاط مقالاتي كمسار مهني ثاني وهن يملكن عمل آخر، نظرا لارتباطهن بمهام ومسؤوليات عائلية.

¹ فرحات نادية، عمل المرأة و أثره على العلاقات الأسرية، مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، العدد 08 ، جامعة حسينية بن بوعللي، شلف، 2012، ص 127.

² مصطفى عوني، خروج المرأة إلى ميدان العمل وأثره على التماسك الأسري، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 19، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2003، ص ص143- 144.

³ منيرة سلامي، التوجه مقالاتي للشباب في الجزائر بين متطلبات الثقافة وضرورة المرافقة، مداخلة ضمن الملتقى الوطني حول إستراتيجيات التنظيم ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، يومي 18-19 أفريل 2012، ص 5.

الحوافز المالية: ترغب أي امرأة بالحصول على مصدر دخل وخاصة من كانت تحمل شهادة تعليمية تؤهلها لشغل وظيفة مناسبة، فقد تقضي النساء الحاملات لشهادات فترات طويلة في البطالة، مما يجعلهن يتوجهن إلى الأعمال المقاولاتية بسبب تحقيق دخل تليي به متطلباتها.

الحوافز التقنية والتجارية: تخص هذه الحوافز صاحبات المشاريع الخبيرات في مجال عملهن، واللواتي يطمحن إلى التطوير والتجديد في منتجات مشاريعهن طرق عملهن، أو يرغبن في اقتحام أسواق جديدة مما يجعلهن يفكرن في التوجه إلى الاستثمار في قطاعات أكثر نمو.

الحوافز الشخصية والعائلية: تضم هذه الحوافز الرغبة في تحقيق الذات، الإبداع، المسؤولية، حب التحرر والاستقلالية الذاتية، التضامن، تكوين شبكة علاقات.¹

ثانيا: التحديات التي تواجهها المرأة المقاولة

تواجه النساء المقاولات العديد من التحديات والصعوبات، ويمكن حصرها في الآتي:

1- صعوبات تمويلية: تلجأ النساء المقاولات كأولوية لمواردهن المالية الخاصة ولموارد عائلاتهن، أما اللجوء إلى القرض البنكي ولأجهزة (الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر والصندوق الوطني للتأمين على البطالة) فيبقى ضعيفا حيث أن 60% منهن لا يعرفن هذا الجهاز حسب الدراسة التي أجراها المركز الوطني للبحث في الأنثروبولوجيا الاجتماعية والثقافية.²

2- تواجه المرأة في بعض الأحيان قيودا على ممارسة حقوق ملكيتها، أو أن تحصل من الميراث على حقوق متساوية مع الرجل أو نتيجة لذلك تكون غير قادرة على تقديم الضمانات الكافية للحصول على تمويل خارجي لبدء المشروع وتنمية؛

3- لاتصل المرأة بشكل كبير لشبكات المشروعات الرئيسية حيث يمكنها الحصول على معلومات حول المشروعات والأسواق وتبادل الخبرات، والظهور المحدود لصاحبات المشاريع القائمة يعني أيضا أن المجتمع ليس لديه سوى معرفة محدودة برائدات الأعمال الناجحات لاتخاذهن قدوة، وهذا واحد من العوامل الهامة التي تؤثر على قرار المرأة عند بدء مشروعها الخاص؛

4- غالبا ما تشارك في صناعة المنسوجات والحرف اليدوية والصناعات الغذائية، وبصفة عامة يؤسس كل من الرجال والنساء مشروعاتهم على أساس من معارفهم وقاعدة خبراتهم، فإذا كانت أسواق العمل تفصل بشدة بين الجنسين، فإن واحد من النتائج الواضحة سيكون الاختلاف في أنواع المشروعات التي يبدأها كل من الرجل والمرأة؛

¹ بية إيمان، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كأداة للتمكين الاقتصادي للمرأة في الجزائر، (مذكرة ماستر في علوم التسيير، تخصص تسيير

المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، غير منشورة)، الجزائر، 2011-2012، ص 61.

² اللجنة الوطنية الاستشارية لترقية حقوق الإنسان وحمايتها، حالة حقوق الإنسان في الجزائر، التقرير السنوي، 2012، ص 66.

5- وبالإضافة إلى ذلك، فإن المرأة التي تدير مشروعها الخاص لا تحصل إلا بشكل محدود على التدريب على ريادة الأعمال أو الخدمات لتنمية المشروعات، وتضطر إلى الاعتماد بشكل كبير على الدوائر الشخصية للحصول على المشورة والتوجيه كما أنها تواجه العديد من العقبات في الحصول على التمويل لمشروعها، وقد يقتصر مشروعها على العمل من المنزل¹.

وبرغم من أن المرأة استطاعت أن تكسر القيود وعملت في مجالات عديدة شأنها شأن الرجل لتساهم في عملية التنمية الاجتماعية والاقتصادية، إلا أنها بقيت بعيدة عن مجال التصنيع وهذا راجع لأسباب التالية:²

- طالما أعتبر خروج المرأة للعمل لضرورة الملحة عندما لا تجد من يعيها؛
- عدم مقدرة بعض النساء على التوفيق بين العمل المقاولي والمنزل؛
- عدم توفر بيئة آسرية تشجع المرأة على العمل والإبداع؛
- عدم مقدرة بعض النساء على تحمل عبء المسؤولية، فالكثيرات يسندهن رجال في أعمالهن؛
- الخوف من المبادرة والمخاطرة.

هناك اعتقاد سائد بأن مكان المرأة هو البيت، وإذا كان من الضروري أن تعمل فعليها أن تختار الأعمال البسيطة التي ليس بها أي ابتكار وهذا ما يؤدي إلى كثير من المواقف التي تعارض عمل المرأة وتقلل من أهميتها وطموحها في العمل.³

المطلب الثالث: التجارب الدولية للمقاول النسوية

سوف نتطرق في هذا المطلب لبعض التجارب الدولية التي شجعت المقاول النسوية.

أولاً : تجارب عالمية

1- المرأة المقاول في فرنسا

إن فرنسا من الدول الرأسمالية ومن بين الدول المشجعة لقيام القطاع الخاص، وتشجيع إنشاء المؤسسات الصغيرة من قبل أفراد المجتمع، وتعتبر 2002 السنة التي عرفت أكبر عدد من منشئي المؤسسات فلقد وصل إنشاء المؤسسات في هذه السنة إلى 4400 مؤسسة ليكون نصيب المرأة 25.5%.

¹ تقرير السيدات والأعمال، السياسات الداعمة لزيادة مشاركة المرأة في ريادة الأعمال في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، متوفر على الرابط أطلع عليه يوم 2016/02/25 على الساعة 10:45

http://www.oecd.org/globalrelations/WomeninBusiness_Arabic.pdf.

² لوني سي ريم، المعوقات الاجتماعية للممارسة المقاولانية في الجزائر حالة المؤسسة الكبرى للألات الصناعية باتنة، (مذكرة ماجستير قسم علم الاجتماع، جامعة سطيف -2-، غير منشورة) الجزائر، 2014-2015، ص 158.

³ مصطفى عوني، خروج المرأة إلى ميدان العمل وأثره على التماسك الأسري، مرجع سبق ذكره، ص 144 - 145.

من إجمالي المؤسسات المنشأة، وليكون مشاركتها في الإنشاء محصورا في الخدمات والتجارة فكل 4 نساء من 10 أنشأت مؤسساتهن في التجارة وواحدة على خمسة في الخدمات وتتميز النساء المقاولات في فرنسا بأنهن حاملات لشهادات عليا مقارنة بالرجال و 80٪ منهن لديهن شهادات عليا و 11٪ حاملات لشهادة البكالوريا وتتميز أغلبهن بعدم ممارستهن لنشاط رسمي قبل إنشاء المشروع، كما تتميز المشاريع النسائية بتكاليف إنشاء منخفضة مقارنة بالمشاريع المخترارة من طرف الرجال ف 46٪ من النساء تنشئ مؤسساتهن بأقل من 7600 أورو، فالدولة في هذه البلدان أعطت للمؤسسات الصغيرة أهمية كبيرة في تنمية الاقتصاد الوطني، وشاركت المرأة أيضا في هذا المشروع فوضعت القانون الأكثر حداثة للتحرك من أجل المبادرة الاقتصادية، الذي صدر في 01 أوت 2003 كما وضع بين يدي النساء صندوق الضمان للمبادرات النسوية (FIGF)، يساعدن على إنشاء مؤسسات، ومن خلال هذا الجهاز الذي يشجع النساء على إنشاء مؤسساتهن عن طريق التسهيلات البنكية المقدمة لهن، والنصائح والإرشادات في اختيار المشروع ارتفعت نسبة المشاركة النسوية في إنشاء المؤسسات¹.

2- المرأة المقاول في المجتمع الأسوي

رغم أن المجتمع الأسوي لا يشجع المرأة على أن تكون مقاول إلا أنه مؤخرا ووفقا لدراسة أجرتها غرفة التجارة الأسوية وجدت أن هناك ارتفاع في عدد النساء في مجال الأعمال بنسبة 40.6٪ بين سنة 2002 و 2005، وأن عدد النساء المالكات للمشاريع الخاصة قد ارتفع بنسبة 8.3٪ في الفترة ذاتها وأشار صندوق التنمية الدولية للنساء التابع للأمم المتحدة في عام 2000 أن النساء الأسويات يشكلن أكثر من نصف قوة العمل في آسيا، ولكن وظائفهن تبقى مركزة في مجالات اجتماعية ب 14٪ وقانونية ب 9٪ و ب اقتصادية ب 4.1٪ وسياسية ب 3.4٪ وإدارية تنفيذية ب 3.9٪، كما وجد أنه في بلد متطور مثل اليابان النساء فيه غير متحمسات لأن يصبحن مقاولات أو نساء أعمال، ويعود سبب ذلك وفقا للتقليد الأسوي إلا أن النساء اللواتي يخرجن عن المألوف غالبا ما ينظر إليهن بطريقة سلبية، وتعاني النساء المقاولات في آسيا من عدم تشجيع المجتمع لهن برغم أنه ثبتت مساهمتهم في خلق وظائف مما يؤدي إلى ازدهار اقتصادي في المنطقة.

أما في بلد كالهند فقد نجحت النساء في تحدي المجتمع، إذ استطاعت النساء الهنديات أن تكسر حواجز الامتثال والإذعان في المنزل ومكان العمل على حد سواء، ليصبحن شخصيات بارزة في مجال المال والأعمال، كما ساعدهم العمل الجاد في التغلب على العقبات التي كانت تعترضهن خاصة الاجتماعية

¹ عدمان رقية، المرأة المقاول وتحديات النسق الاجتماعي دراسة ميدانية لعينة من النساء المقاولات، (مذكرة ماجستير في علم الاجتماع،

تخصص تنظيم وعمل، جامعة الجزائر، غير منشورة)، الجزائر، 2007-2008، ص 84.

منها، أما السبب الذي كان دعما حقيقيا لتوجيه المرأة الهندية إلى المقاول هو تاريخ الهند الطويل في تقدير واحترام التعليم إذ أن النساء اللاتي ينجحن في التحصيل الأكاديمي يعتبرن ذكيات وبارعات وبالتالي يسمح لهن بالمبادرة ويعود نجاحهن كذلك إلى التصميم المستمر على تحقيق التقدم وقد برزت أغلبهن في مجال العقاقير ومستحضرات التجميل والخدمات المالية وقد أصبحن مؤخرا يقمن علاقات تعاون مع الشركات الأوروبية والأمريكية وتشير إحصائيات مركز أبحاث الأعمال التجارية للنساء إلى أن عدد سيدات الأعمال الآسيويات قد ارتفع بنسبة 69% وفي نفس الوقت ازدادت الأعمال التجارية بنسبة 9%¹.

ثانيا : تجارب عربية

1- المرأة المقاول في السعودية

لقد ظهرت المرأة المقاول في السعودية نتيجة للفرص المتاحة في هذه البيئة وليس لعامل الحاجة لأموال تغطي متطلبات معيشتها، وهذا لكون السعودية بلد غني بثرواته المختلفة، فالمرأة السعودية في غالب الأحيان لا يكون دافعها من إقامة مشروعها هو تحسين مستواها المعيشي بقدر ما تبحث عن فرصة لإثبات ذاتها وتحدي للرجل ومحاولة تغيير النظرة المجتمعية التقليدية للمرأة السعودية، فخلال سنة 2010 استطاعت أكثر من 300 سيدة أعمال في مختلف مناطق السعودية من إبراز دورها بالمساهمة في التنمية الاقتصادية لبلدها، كما يوجد 43 ألف سجل تجاري للسعوديات صاحبات المشاريع على مستوى السعودية ككل وبالرغم من الصعوبات الاجتماعية التي تواجهها المرأة السعودية في سوق العمل وعلى مستوى الدوائر الحكومية والبنوك استطاعت أن تبرز قدراتها في تسيير أعمالها المقاولاتية، إذ تزاوّل صاحبات الأعمال السعوديات نشاطهن من خلال مجموعة واسعة من المجالات حيث تظهرن بكثرة في مجال الأزياء والمجوهرات والديكور ويتميزن في أداء عملهن كذلك².

2- المرأة المقاول في البحرين :

واجهت المرأة البحرينية العديد من التحديات للدخول إلى قطاع الأعمال، ولكن نتيجة لإصلاح سوق العمل، ونظرا لما تتمتع به المرأة من إمكانيات ومستويات تعليمية متميزة، فضلا عن تغير نظرة المجتمع وتقبله دخول المرأة مجال العمل والاستثمار، توسع حضور المرأة في النشاط الاقتصادي، وتكشف إحصاءات وزارة الصناعة والتجارة عن حضور ملموس للمرأة كسيدة أعمال، إذ تبلغ نسبة مشاركتها من جملة السجلات

¹ شلوف فريدة، المرأة المقاول في الجزائر دراسة سوسولوجية، (مذكرة ماجستير في علم الاجتماع، تخصص اجتماع التنمية وتسيير الموارد البشرية جامعة الإخوة منتوري قسنطينة، غير منشورة)، الجزائر، 2008-2009، ص 36.

² منيرة سلامي، إيمان بية، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كأداة للتمكين الاقتصادي للمرأة في الجزائر، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، العدد

03، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، 2013، ص 55.

التجارية في عام 2001 إلى 24.3٪ وهي النسبة التي ارتفعت إلى 37٪ بنهاية عام 2008، هذا بخلاف السجلات المشتركة بين سيدات ورجال الأعمال .

وبالنظر إلى هذه الإحصاءات نجد أن حصة سيدات الأعمال في قطاع الاستثمار ارتفعت بشكل ملحوظ، في زيادة تتجاوز مثيلاتها في دول الخليج والمنطقة العربية، وبالنسبة إلى القطاعات الاقتصادية التي تنشط بها سيدة الأعمال البحرينية، فقد تفاوتت نسبة حضورها من قطاع لأخر، فوفق إحصاءات عام 2006 ، يأتي قطاع المحركات والدرجات النارية والسلع الشخصية والأسرية على رأس القطاعات التي شاركت بها سيدات الأعمال، حيث بلغت حصتها في السجلات التجارية (9433) سجلا، يليه قطاع الصناعات التحويلية، إذ بلغ عدد السجلات التجارية للمرأة حوالي (4632) سجلا، يليه قطاع الفنادق والمطاعم، حيث بلغ عدد السجلات التجارية للمرأة حوالي (2071) سجلا، ثم قطاع الإنشاءات بواقع (1036) سجلا، ثم قطاع الأنشطة العقارية والتجارية بواقع (841) سجلا تجاريا، هذا وتبلغ النسبة التقريبية لرئيسات مجلس الإدارة في القطاع الخاص في عام 2009 بـ 6.7٪ للإناث مقارنة بـ 93.3٪ للذكور، كما تبلغ النسبة التقريبية لعضوات مجالس الإدارة في القطاع الخاص 14٪ مقارنة بـ 86٪ للذكور¹.

3- المرأة المقاولة في تونس :

إن المحيط التونسي مناسب ومشجع للمقاولة النسوية لأن البعض يرى بأن المرأة التونسية قد تجاوزت قضية المساواة بين الجنسين إذ يدلون على ذلك بالتوازن الكبير في قضية منح الصفقات لرجال الأعمال وسيدات الأعمال، كما وصلت المرأة التونسية إلى مرحلة الشراكة في القضايا المهنية والعائلية، وحسب ما تم ذكره في موضوع المرأة المقاولة في تونس، يبدو بأنها استطاعت اقتحام أغلبية القطاعات مثل الإلكترونيك والكهرباء التقنية والفندقية، أما أهم المشاكل التي تعاني منها المقاولة التونسية تتمثل في صعوبة الحصول على التمويل البنكي وعدم الحصول على أسواق لصرف السلع كما تشتكي من قلة استعمال التقنيات المعلوماتية الحديثة في عملية التسيير المقاولاتي لارتفاع تكاليفها، وهي تقريبا نفس المشاكل التي تعاني منها أغلب النساء المقاولات في المغرب العربي².

3- المرأة المقاولة في المغرب :

تؤكد بعض الدراسات بأن المرأة المقاولة في المغرب في تطور مستمر خاصة لما أصبحت تستفيد من المساعدات الأجنبية والدولية، مما وفر لها الاستفادة من الخبرات الأجنبية كما حصلت المرأة المغربية على

¹ علي عبد الله العرادي، ورقة عمل حول ريادة الأعمال النسائية الواقع والتحديات البحرين نموذجا، قسم البحوث والدراسات إدارة شؤون الجان والبحوث، 2012، ص 4 - 5.

² منيرة سلامي، إيمان بية، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كأداة للتمكين الاقتصادي للمرأة في الجزائر، مرجع سبق ذكره، ص 56.

برامج تكوينية من طرف جمعيات إسبانية وصندوق الأمم المتحدة الخاص بدعم المرأة، إذ يعود الفضل في هذا للمساعدة التي تقدمها الجمعية المغربية للمقاولات التي تبحث عن أفاق جديدة لتطوير وإظهار المرأة المقاتلة المغربية للعالم أجمع وتعزيز قدراتها التنافسية وتنشر الروح المقاولاتية لديها، كما تعمل هذه الجمعية على إظهار المرأة المقاتلة من خلال الندوات والصالونات الجهوية والدولية، أما عن أسباب ممارسة المرأة المقاتلة في المغرب فيرجع بالدرجة الأولى إلى العائد الضعيف للأسر ثم انعدام فرص العمل إضافة إلى الرغبة في إثبات الذات وتحقيق الثراء والقوة¹.

كما أكدت السيدة سلوى كركري بلقزيز، الرئيسة الشرفية ومؤسسة جمعية النساء رئيسات المقاولات بالمغرب على أهمية تنمية النشاط المقاولاتي النسائي باعتباره محركا لا محايده لتتمة البلاد وأبرزت السيدة بلقزيز، باعتبارها تمثل نموذجا ناجحا للنساء رئيسات المقاولات التطور الإيجابي الذي عرفته مبادرات خلق مقاولات في المغرب، مثيرة في هذا الصدد إلى انتقال نسبة عدد هذه المقاولات من 5٪ سنة 2004 إلى 12٪ سنة 2008، وأشارت إلى أن جمعية النساء المقاولات بالمغرب، التي تأمل في تعميم تجربة خلق برامج حاضنة في مختلف ربوع البلاد، تقوم بحملة تحسيسية لا سيما داخل الجامعات، ومدارس التجارة والتدبير من أجل إشاعة الفكر المقاولاتي في صفوف الطلبة، مبرزة ضرورة الاستفادة من التجارب الدولية في هذا المجال².

¹ ببة إيمان، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كأداة للتمكين الاقتصادي للمرأة في الجزائر، مرجع سبق ذكره، ص 66 - 67.

² من مقالة " جمعية النساء المقاولات بالمغرب تشجع على خلق مقاولاتهن الخاصة " مأخوذة من الموقع الإلكتروني

http : // www. Maghress. Com/ map / 17120 أطلع عليه يوم 13 - 02 - 2016 على الساعة 11:17

المبحث الثاني: واقع المرأة في الجزائر

تعتبر المرأة نواة المجتمع وركيزته الأساسية، وهي أداة رئيسية لإعادة إنتاج القيم والمبادئ الأساسية للمجتمع وللأمة بأسرها، والجزائر على غرار العديد من الدول تفتنت لأهمية الدور الذي يمكن أن تؤديه المرأة في خدمة وطنها ودفع مسيرته التنموية إلى الأمام، فبدأت تولي اهتماما خاصا بقضايا المرأة لتمكينها اجتماعيا، سياسيا واقتصاديا.

المطلب الأول: الواقع الاجتماعي والتعليمي للمرأة

نظرا لأهمية الدور الذي يمكن أن تؤديه المرأة في المجتمع باعتبارها تقوم بعملية التنشئة الأولى وخاصة إذا كانت ذو مستوى تعليمي عالي يكون لها الأثر البالغ في تنمية المجتمع.

أولاً: الواقع الاجتماعي للمرأة

إن المرأة معنية بقضايا المجتمع العامة بدرجة الخصوصية نفسها التي يعنى بها الرجل، مواطنة بالدرجة الأولى، ومن حقها ممارسة مواطنتها شرعا، لأن في ذلك ضرورة، ولأن المرأة فرد من الأسرة، بل وفرد أساسي فيها، فإن المرأة يجب أن تشارك هي الأخرى في صنع القرارات، التي تخصها وتخص أسرتها وبالتالي تلك التي تخص مجتمعها ومن هذا المنطلق، فإننا نرى أن المشاركة المجتمعية هي الخطوة الأولى على طريق المشاركة السياسية للرجل والمرأة على حد سواء، فإننا في حديثنا عن مشاركة المرأة يجب أن نبدأ بتمكين المرأة على مستوى الأسرة الضيق، بأن يكون لها صوت في شؤون أسرتها¹.

بفعل مشاركة المرأة إبان الثورة التحريرية في الكفاح، تغيرت نظرة المجتمع لدورها ومكانتها إذ أدى الوعي بأهمية دورها الوطني، إلى تحويلها إلى عنصر فاعل يؤدي دورا اجتماعيا هاما، فمع فجر الاستقلال خرجت البنت كما الولد إلى التعليم ومع مرور الزمن تزايد عددها إلى الحد الذي حققت فيه تعادلا وأحيانا تفوقا على الذكور، وبدأت ثمار التمدرس تظهر جلية من خلال دخول المرأة إلى سوق العمل بعد أن كانت نسبتها إبان الاستعمار لا تتجاوز 1.1٪، ورغم بعض الذهنيات التي رفضت هذا التوجه وبعض العراقيل التي واجهتها المرأة في حياتها العملية، إلا أنه بمرور السنوات تدرجت المرأة في المسؤوليات وتوجهت إلى ممارسة العمل في مختلف القطاعات، وبتوسيع النشاطات التي تمارسها، تعددت أدوار المرأة في الأسرة والمجتمع وأصبحت النساء أكثر تواجدا على الصعيد الاجتماعي، وبادرت الجزائر في خضم مشروعات التنمية

¹ الزهرة عباوي، المسارات الاجتماعية والثقافية للمرأة المقاول وعلاقتها باختيار النشاط الاجتماعي دراسة ميدانية لعينة من المؤسسات المصغرة لولاية سطيف (مذكرة ماجستير في علم الاجتماع، تخصص تنظيم وعمل، جامعة محمد أمين دباغين سطيف 2، غير منشورة) الجزائر، 2014-2015، ص 108 .

المتلاحقة بعدة برامج سمحت بإنجاز مهام ذات أولوية قصوى إستفادت منها المرأة بشكل مباشر ومحسوس¹.

ثانيا: الواقع التعليمي للمرأة

لم يكن الذين يدعون إلى تحرير المرأة في بداية القرن العشرين الميلادي يلمون بالوصول إلى ما وصلت إليه المرأة اليوم من العلم، بل إنهم كانوا يعترفون أن أقصى ما يطالبون به هو تعليم المرأة العلم الابتدائي الذي يساعدها على تربية أولادها ومساعدتهم على التعلم، أما ما وصلت إليه المرأة الآن من الثقافة والعلم فهذا أمر لم يكن بالحسبان، خاصة أن طموح المرأة لا يقف عند حد، فهي تسعى لإزالة كل ما يمكن أن يؤدي إلى التفرقة في المساواة بينها وبين الرجل.²

شددت الجزائر كثيرا على المساواة في التعليم من أجل التغلب على مستويات الأمية العالية، لاسيما في أوساط المرأة، إذ جعلت الالتحاق بالمدارس بالنسبة للبنات والبنين إلزاميا ومجانيا ما بين السادسة والسادسة عشرة.

وتسعى العديد من البنات والنساء من أجل اغتنام فرص التعليم بعد مرحلته إلزامية، فقد أثبتن أنهن أنجح بكثير من الذكور، والسعي على التعليم العالي أكثر أيضا لدى النساء، وقد اقتحمن مجالات كانت حكرًا على الطلاب الذكور هذا ما يوضح لنا أن المرأة في الجزائر فهمت وأصبحت واعية أنه كلما كان مستواها التعليمي أعلى كلما كان حضنها في البروز والنجاح أوفر، مع ذلك لا تزال أمية المرأة مصدر قلق خطير لاسيما في أوساط النساء الريفيات والمسنات.³

اتجه اهتمام الحكومة إلى تعليم الفتيات حيث ارتفعت نسبة تعليم من 37% سنة 1966 إلى 92% سنة 2008، وبينما لم يكن عدد الطالبات الجزائريات سنة 1963 يتجاوز 420 طالبة من مجموع 2750 طالب أي نسبة 15% فقط، فإن نسبة الطالبات في التعليم العالي قد ارتفعت إلى 59% في قسم التدرج مقارنة ب 38% لدى الطلبة من الذكور.⁴

¹ عائشة عبد السلام، دراسة مسحية لمشروعات المجال الاجتماعي للنهوض بالمرأة بالجمهورية الجزائرية، الوزارة المتدبة المكلفة بالأسرة وقضايا المرأة، الجزائر، 2009، ص 17.

² نهي القاطرجي، المرأة في منظومة الأمم المتحدة رؤية إسلامية، الطبعة الأولى، مجد المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، لبنان، 2006، ص 341.

³ شلوف فريدة، المرأة المقاتلة في الجزائر، مرجع سبق ذكره، ص 6 - 67.

⁴ بلقاسم بن زين، "المرأة الجزائرية والتغيير دراسة حول دور وأداء السياسات العمومية"، مقالة مأخوذ من الموقع الإلكتروني <http://insaniyat.Revues.org/13678?lang=ar> أطلع عليه يوم 2016/03/11 على الساعة 12:36.

المطلب الثاني: الواقع السياسي للمرأة

المساواة في صناعة القرار السياسي تعمل عمل الرافعة التي بدونها قد يكون التكامل الحقيقي للعدالة في صناعة سياسة الحكومة غير ملائم بدرجة كبيرة، ومشاركة المرأة بطريقة مساوية للرجل في الحياة السياسية تلعب دورا محوريا في العملية العامة لتقدم المرأة ومشاركة المرأة بطريقة متساوية في صناعة القرار ليست مطلبا للعدالة والديمقراطية فحسب، وإنما يمكن أن ينظر إليها على أنها شرط ضروري لآخذ مصالح النساء في الاعتبار، ودون المشاركة الفعالة للمرأة واندماج منظورها في جميع مستويات اتخاذ القرار فإنه لا يمكن تحقيق أهداف المساواة والتنمية والسلام¹.

أولا: القوانين الدولية التي تضمن تفعيل دور المرأة في الحياة السياسية

1- ميثاق الأمم المتحدة 1945 : يعتبر ميثاق الأمم المتحدة أسمى وثيقة دولية، ورغم أنه لم يتطرق لحقوق الإنسان بالطريقة التي تطرقت إليها العديد من المواثيق الدولية إلا أنه وضع الأسس الهامة لحماية حقوق الإنسان ومنها الحقوق السياسية المتضمنة لحق المشاركة السياسية، حيث جاء في ديباجة الميثاق "نحن شعوب الأمم المتحدة ألينا على أنفسنا نؤكد من جديد إيماننا بالحقوق الأساسية للإنسان وبكرامة الفرد وقدره وبما للرجال والنساء والأمم كبيرها في حقوق متساوية، وأن نبين الأحوال التي يمكن في ظلها تحقيق العدالة واحترام الالتزامات الناشئة عن المعاهدات وغيرها من مصادر القانون الدولي، وأن ندفع بالرفعي الاجتماعي قدما، وأن نرفع مستوى الحياة في جو من الحرية أفسح"، هذا وقد نصت المادة 8 من الميثاق على أنه: "لا تفرض الأمم المتحدة قيودا تحد بها جواز اختيار الرجال والنساء للاشتراك بأية صفة وعلى وجه المساواة في فروعها الرئيسية والثانوية"، أما المادة 55 نصت على "أن يشيع في العالم احترام حقوق الإنسان والحريات الأساسية للجميع بلا تمييز بسبب الجنس أو اللغة أو الدين ولا تفريق بين الرجال والنساء ومراعاة تلك الحقوق والحريات فعلا"².

2- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان 1948: إن الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الذي تبنته الجمعية العامة للأمم المتحدة عام 1948 يحدد ما يعتبر في ذلك القرن إجماعا أساسيا حول حقوق الإنسان لجميع الناس³؛ تنص المادة 2 من الإعلان: "لكل إنسان حق التمتع بكافة الحقوق والحريات الواردة في هذا الإعلان دون أي تمييز كالتمييز بسبب العنصر أو اللون أو الجنس أو اللغة أو الدين أو الرأي السياسي

¹ محمد علي صالح المنصوري، الحقوق السياسية للمرأة في الشريعة الإسلامية والقانون الدولي، الطبعة الأولى، مؤسسة الانتشار العربي، لبنان 2011، ص ص 198 - 208 .

² بن عشي حفصية، بن عشي حسين، ضمانات المشاركة السياسية للمرأة الجزائرية في ظل القانون العضوي، مجلة المفكر، العدد الحادي عشر، جامعة الحاج لخضر، باتنة، ص ص 103 - 104 .

³ محمد علي صالح المنصوري، الحقوق السياسية للمرأة في الشريعة الإسلامية والقانون الدولي، مرجع سبق ذكره، ص، 204.

أو أي رأي آخر أو الأصل الوطني أو الاجتماعي أو الثروة أو الميلاد أو أي وضع آخر دون أية تفرقة بين الرجال والنساء"، كما تنص المادة 21 من نفس الإعلان: "أنها تسمح لكل فرد بالمشاركة في إدارة الشؤون العامة لبلاده أي أن النساء كأفراد في المجتمع هن نفس الشروط التي يتمتع بها الرجال في تولي الوظائف العامة.

3- العهد الولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية 1966: حيث أقرى في المادة 3 من العهد بكفالة تساوي الرجال والنساء بقولها: "تتعهد الدول الأطراف في هذا العهد بكفالة تساوي الرجال والنساء في حق التمتع بجميع الحقوق المدنية والسياسية المنصوص عليها في هذا العهد.

4- اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو) 1979 : صدرت هذه الاتفاقية في 18 ديسمبر 1979 وتعد أهم الاتفاقيات المتعلقة بحقوق المرأة وتضع 30 مادة، حيث جاء في ديباجتها أنها تدعو إلى التعجيل بتحقيق المساواة بين الرجل والمرأة، كما نصت المادة 7 من الاتفاقية على "تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في الحياة السياسية وبوجه خاص تكفل للمرأة على قدم المساواة مع الرجل الحق في :

- التصويت في جميع الانتخابات والاستفتاءات العامة، وأهلية الانتخاب لجميع الهيئات التي ينتخب أعضاؤها بالاقتراع العام؛

- المشاركة في صياغة سياسة الحكومة وتنفيذ هذه السياسة وفي شغل الوظائف العامة وتأدية جميع المهام العامة على جميع المستويات الحكومية؛

- المشاركة في جميع المنظمات والجمعيات غير الحكومية التي تهتم بالحياة العامة والسياسة للبلد.¹

5- اتفاقية الحقوق السياسية للمرأة 1952 : رغبة منها في إعمال مبدأ تساوي الرجال والنساء في الحقوق الواردة في ميثاق الأمم المتحدة قد اتفقت على الأحكام التالية :

المادة 1: "للنساء حق التصويت في جميع الانتخابات بشروط تساوي بينهن وبين الرجال دون تمييز"
 المادة 2: "للنساء الأهلية في أن ينتخبن لجميع الهيئات المنتخبة بالاقتراع العام، المنشأة بمقتضى التشريع الوطني بشروط تساوي بينهن وبين الرجال دون تمييز"، أما المادة 3: "للنساء أهلية تقلد المناصب العامة وممارسة جميع الوظائف العامة المنشأة بمقتضى التشريع الوطني بشروط تساوي بينهن وبين الرجال دون أي تمييز".²

¹ بن عشي حفصية، بن عشي حسين، ضمانات المشاركة السياسية للمرأة الجزائرية في ظل القانون العضوي، مرجع سبق ذكره، ص ص 104-106.

² وسام حسام الدين الأحمد، حماية حقوق المرأة في ضوء أحكام الشريعة الإسلامية والاتفاقيات الدولية، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2009، ص ص 86 - 87.

ثانيا: القوانين الوطنية التي تضمن تفعيل دور المرأة في الحياة السياسية

يعترف الدستور الجزائري 1996 بالمساواة بين المواطنين والمواطنات في كل الميادين أمام القانون، بل إن دستور 1976 للفترة الواحدة، يضمن في المادة 42 منه، "كافة الحقوق السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية للمرأة الجزائرية"، وتنص المادة 81 من دستور 1976 أيضا على ضمان مشاركة المرأة في التشييد الاشتراكي للتنمية الوطنية، وتنص المادة 31 مكرر من دستور (12 نوفمبر 2008) المعدل لدستور 1996 على ما يلي: تعمل الدولة على ترقية الحقوق السياسية للمرأة بتوسيع حظوظ تمثيلها في المجالس المنتخبة، كما يحدد الأمر رقم (97 - 07) بتاريخ (6 مارس 1997) المتعلق بالقانون الأساسي الخاص بالنظام الانتخابي و الذي لا يفرق بين الرجل و المرأة، و جاء القانون العضوي رقم (91 - 17) بتاريخ (14 أكتوبر 1991) المنقح والمتمم للقانون رقم (89 - 13) المؤرخ في (7 أوت 1989) والذي يتضمن إلغاء الاقتراع بالوكالة لأنه يشكل عائقا يمنع المرأة من ممارسة حقوقها السياسية وتضمن قوانين الانتخابات تمثيلا متساوي وعادلا للمرأة والرجل في المجالس المنتخبة، ضمن القانون العضوي رقم (17-91) المؤرخ في (14 أكتوبر 1991) المعدل والمتمم للقانون (13 - 89) المؤرخ في (7 أوت 1989) المتضمن قانون الانتخابات، والذي ينص على إلغاء الانتخابات بالنيابة عن طريق الوكالة، هذا القانون الذي سمح للمرأة بالتعبير عن اختياراتها وحرمتها السياسية بحرية مطلقة¹.

وفي الفترة ما بين 1963 إلى 1976 كان المجلس المعين يتألف من شخصيات تحررية ثورية كان بينها 10 سيدات، ونسبة النساء النائبات قد انتقلت من 3.9% في 1977 إلى 3.4% 1997 ثم إلى 6.2% 2002 في المجلس الشعبي الوطني.²

تمثل النساء في البرلمان 7.75% للفترة 2007-2011 وكان يمثلن 6.9% للفترة 2002-2007 في مجلس الشيوخ، تشغل النساء 4 مقاعد على 144 أي نسبة 2.78% من جملة المقاعد بالنسبة للفترة 2007 - 2010، وفي سنة 2002 دخلت أربع نساء الحكومة، بينما تراجع عددهن سنة 2009 إلى ثلاثة، وفي سنة 1984 تم تعيين أول امرأة وزيرة (زهور الونيسي) ونائب وزير (ليلي الطيب) وفي جوان 2002 ضمت الحكومة خمس نساء (وزيرة و أربع وزيرات منتدبات) وترأست امرأتان أحزابا سياسية

¹ عصام بن الشيخ، جودة أداء المؤسسة التشريعية من خلال تمكين المرأة سياسيا حالة الجزائر، مجلة دفاتر السياسة والقانون، العدد الثاني عشر، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، جانفي 2015، ص ص 41 - 42.

² سعاد يوسف نور الدين، المرأة العربية في البرلمان، الطبعة الأولى، دار النهضة العربية، لبنان، 2006، ص 67.

ترشحت إحداهما للانتخابات الرئاسية مرتين، أما نسبة النساء في مجال القضاء فهي أعلى حيث تبلغ 38٪¹.

1- النسبة المخصصة للنساء في القوائم المرشحة لمختلف الاستشارات الانتخابية : وتتمثل فيما يلي²:

1-1- في انتخابات المجلس الشعبي الوطني :

20٪ عندما يكون عدد المقاعد يساوي أربعة (4) مقعدا؛

30٪ عندما يكون عدد المقاعد يساوي أو يفوق خمسة (5) مقعدا؛

35٪ عندما يكون عدد المقاعد يساوي أو يفوق أربعة عشر (14) مقعدا؛

40٪ عندما يكون عدد المقاعد يساوي أو يفوق اثنين وثلاثين (32) مقعدا؛

50٪ بالنسبة لمقاعد الجالية الوطنية في الخارج؛

1-2- انتخابات المجالس الشعبية الولائية :

30٪ عندما يكون عدد المقاعد 35-39-43-47 مقعدا؛

35٪ عندما يكون عدد المقاعد 51 إلى 55 مقعدا؛

1-3- انتخابات المجالس الشعبية البلدية :

30٪ من المجالس الشعبية البلدية الموجودة بمقرات الدوائر وبالبلديات التي يزيد عدد سكانها عن عشرين ألف (20000) نسمة.

2- معوقات مشاركة المرأة في السياسة : تتمثل فيما يلي³ :

- عدم اتفاق التنظيمات النسوية فيما بينها على حد أدنى من شروط العمل والمشاركة في الحياة السياسية والعامّة؛

- انشغال المرأة أكثر بالبحث عن مركزها داخل البيت وليس في الأحزاب والتنظيمات؛

- عدد النساء المنخرطات في الأحزاب يبقى غير كافي، وبالتالي لا يمكن أن يشكل قوة تطمح للوصول إلى السلطة.

¹ تقرير حول تحليل الوضع الوطني، الحقوق الإنسانية للمرأة والمساواة على أساس النوع الاجتماعي، الجزائر، برنامج ممول من قبل الإتحاد الأوروبي، 2008-2011، ص ص 23-24.

² عمار عباس، بن طيفور نصر الدين، توسيع حظوظ مشاركة المرأة الجزائرية في المجالس المنتخبة أو تحقيق المساواة عن طريق التمييز الإيجابي، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، العدد 10، قسم العلوم الاقتصادية والقانونية، جوان 2010، ص 90.

³ معتوق فتيحة، الدراسة المسحية الخاصة بالتمكين السياسي للمرأة، الوزارة المنتدبة المكلفة بالأسرة وقضايا المرأة، الجزائر، 2012، ص 17.

المطلب الثالث: الواقع الاقتصادي للمرأة

تغطي المساهمة الاقتصادية للنساء باهتمام خاص في إطار تحقيق الأهداف الإنمائية للألفية، ذلك أنها تساهم في تقليص مستوى الفقر وسوء التغذية وتسهيل الحصول على الخدمات الصحية والتربوية وزيادة المشاركة في اتخاذ القرار والمساهمة بكيفية مباشرة في النمو الاقتصادي وتواصل الجزائر تشجيع إدماج المرأة في الاقتصاد الوطني، خاصة وأن تشريع العمل يمنع أي نوع من أنواع التمييز يرتبط بالجنس.¹

أولاً: مساهمة المرأة في بعض القطاعات الاقتصادية

الجدول التالي يوضح لنا توزيع السكان النشطين اقتصادياً حسب قطاع النشاط لسنة 2015

الجدول رقم (2-1): توزيع السكان العاملين حسب قطاع النشاط الجنس ومنطقة السكن (بالآلاف)

المجموع		الإناث		الذكور		
النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	
						المناطق الحضرية
3.4	245	0.8	13	4.1	232	الزراعة
14.1	1012	17	261	13.2	751	الصناعة
14.6	1055	2	31	18.1	1024	البناء والأشغال العمومية
67.9	4891	80.1	1226	64.6	3665	تجارة - خدمات
100	7203	100	1530	100	5673	إجمالي المناطق الحضرية
						المناطق الريفية
19.8	672	9.6	39	21.2	633	الزراعة
10.8	365	22	89	9.2	276	الصناعة
21.3	721	1.1	5	24	716	البناء والأشغال العمومية
48.1	1633	67.3	272	45.6	1367	تجارة - خدمات
100	3391	100	404	100	2987	إجمالي المناطق الريفية
						مجموع المناطق الحضرية والريفية
8.7	917	2.7	52	10	866	الزراعة
13	1377	18.1	349	11.9	1028	الصناعة
16.8	1776	1.8	35	20.1	1741	البناء والأشغال العمومية
61.6	6524	77.5	1498	58	5026	تجارة - خدمات
100	10594	100	1934	100	8660	إجمالي

المصدر: <http://www.ons.dz> تاريخ الإطلاع يوم 2016/03/23 على الساعة 16:15

¹ الوزارة المنتدبة المكلفة بالأسرة و قضايا المرأة، التقرير الوطني للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية بيجين + 15، الجزائر، مأخوذة من الموقع الإلكتروني

<http://www.droit.dz.com/forum/showthread.php?t=10267> أطلع عليه يوم 2016/03/11 على الساعة 16:45

من خلال الجدول أعلاه يتضح هيمنة قطاع التجارة والخدمات في تشغيل أكبر نسبة عمالة للجنسين حيث بلغت هذه النسبة بين المناطق الحضرية والريفية 77.5٪ لدى الإناث في حين كانت نسبة الذكور 58٪، أما قطاع الزراعة فبلغت نسبة مساهمة الإناث فيه 2.7٪ أما نسبة الذكور 10٪، أما قطاع الصناعة فكانت مساهمة الإناث فيه بنسبة 18.1٪ في حين كانت مساهمة الذكور 11.9٪، أما قطاع البناء والأشغال العمومية فكانت نسبة مساهمة الذكور فيه 20.1٪ في حين كانت مساهمة الإناث بنسبة ضعيفة 1.8٪.

ثانيا: مساهمة المرأة وفقا للقطاع القانوني

الجدول الموالي يوضح لنا توزيع السكان العاملين وفقا للقطاع القانوني لسنة 2015

الجدول رقم (2-2): توزيع السكان العاملين وفقا للقطاع القانوني والجنس (بالآلاف)

المجموع		الإناث		الذكور		
النسبة٪	العدد	النسبة٪	العدد	النسبة٪	العدد	
المناطق الحضرية						
45.5	3281	65.8	1007	40.1	2274	عمومي
54.5	3922	34.2	523	59.9	3399	خاص ومختلط
100	7203	100	1530	100	5673	إجمالي المناطق الحضرية
المناطق الريفية						
34.6	1174	57.9	234	31.5	940	عمومي
65.4	2217	42.1	170	68.5	2047	خاص ومختلط
100	3391	100	404	100	2987	إجمالي المناطق الريفية
مجموع المناطق الحضرية والريفية						
42	4455	64.1	1240	37.1	3214	عمومي
58	6139	35.9	693	62.9	5446	خاص ومختلط
100	10594	100	1934	100	8660	إجمالي

المصدر: المرجع السابق

من الجدول أعلاه نلاحظ في المناطق الحضرية ارتفاع نسبة الإناث في القطاع العمومي بنسبة 65.8٪ أما الذكور فكانت 40.1٪ وفي القطاع الخاص والمختلط نجد نسبة الإناث 34.2٪ في حين ارتفعت نسبة الذكور إلى 59.9٪، أما في المناطق الريفية نجد أن نسبة الذكور 68.5٪ أما الإناث 42.1٪ حيث

نجد أن الإناث يهيمن على القطاع العمومي بإجمالي 64.1% في حين نسبة الذكور 37.1% أما القطاع الخاص ومختلط نجد هيمنة الذكور بنسبة 62.9% أما الإناث 35.9%.

ثالثا: مساهمة المرأة في النشاط الاقتصادي حسب الجنس والمستوى التعليمي

الجدول التالي يوضح لنا معدل النشاط الاقتصادي ومعدل العمالة حسب الجنس والمستوى التعليمي لسنة 2015.

الجدول رقم (2-3): معدل النشاط الاقتصادي ومعدل العمالة حسب الجنس والمستوى التعليمي (%).

معدل العمالة			معدل النشاط الاقتصادي			المستوى التعليمي
مجموع	إناث	ذكور	مجموع	إناث	ذكور	
						بدون تعليم
15.5	3.6	38.1	16	3.7	39.6	ابتدائي
38.9	7.3	66	42.1	7.7	71.7	متوسط
44.7	10.4	66.3	51.6	12.7	76.1	ثانوي
37.4	15.4	58.6	41.6	18.1	64.3	جامعي
46.1	35.3	60	53.6	44.4	65.6	الشهادة المحصل عليها
						بدون شهادة
30.8	6.2	55.9	34.1	7	61.8	شهادة التكوين المهني
58	33.2	74	66.9	40	84.4	شهادة التعليم العالي
61.5	50.7	75	71.5	63.5	81.6	إجمالي
37.1	13.6	60.2	41.8	16.4	66.8	

المصدر: المرجع السابق

خلال سبتمبر 2015 بلغ السكان الناشطين اقتصاديا 11932000 نسمة مع حجم الفئة النسوية الذي بلغ 2317000 أي ما يعادل 19.4% من إجمالي هذه الفئة، وتتفاوت هذه النسبة حسب الجنس لتبلغ 66.8% لدى الذكور و 16.4% لدى الإناث بصفة عامة تميزت وضعية سوق العمل خلال سبتمبر 2015 بارتفاع في حجم السكان الناشطين اقتصاديا بعد التراجع المسجل خلال سبتمبر 2014 حيث بلغت نسبة هذا التزايد 4.2%، وهو ما يعادل زيادة في الحجم بلغت 479000 شخصا، وتعود هذه الزيادة أساسا إلى ارتفاع حجم الفئة المشتغلة و فئة الباحثين عن العمل في أن واحد مقارنة بنفس الفترة من السنة الماضية¹.

¹ <http://www.ONS.dz> أطلع عليه يوم 2016/03/23 على الساعة 16:15

المبحث الثالث: آليات دعم الدولة للمقاول النسوية

اتجهت الجهود في السنوات الأخيرة إلى التركيز على توفير مختلف أشكال الدعم والشروط التي من شأنها أن تسمح بدمج المرأة في النشاط الاقتصادي ومن بين هذه الآليات نجد مختلف هيئات دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، بالإضافة إلى بعض الهيئات غير الحكومية والمتمثلة في الجمعيات الداعمة للمقاول النسوية، والتي تهدف في مجملها إلى حث المرأة على الانخراط في الحياة الاقتصادية وترقية نشاطها وذلك لتحقيق التنمية الاقتصادية.

المطلب الأول: هيئات الدعم وتطوير المقاولاتية

اتبعت الدولة الجزائرية إستراتيجيات في شكل آليات داعمة للمشاريع وأجهزة تسهر على تنفيذ ومتابعة برامج التشغيل وتحفيز المبادرة الفردية، وهذه الإجراءات تهدف إلى تهيئة إمكانيات إدماج الشباب البطال في الحياة المهنية، ومن أهم هذه الآليات نجد ما يلي :

أولاً: الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة CNAC

بموجب المرسوم التنفيذي رقم 94-188 المؤرخ في 26 جويلية 1994 المتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، يتمتع الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، يساهم الصندوق في نطاق مهامه وبالارتباط مع المؤسسات المالية والصندوق الوطني لترقية التشغيل، في تطوير أحداث أعمال لفائدة البطالين الذين يتكفل بهم، لاسيما من خلال مايلي¹:

- التمويل الجزئي للدراسات المتعلقة بالأشكال غير النموذجية للعمل والأجور وتشخيص مجالات التشغيل؛
- التكفل بالدراسات التقنية والاقتصادية لمشاريع أحداث الأعمال الجديدة لفائدة البطالين الذين يتكفل بهم ويتم ذلك بالاتصال مع المصالح العمومية للتشغيل؛
- تقديم المساعدة للمؤسسات التي تواجه صعوبات في أعمالها من أجل المحافظة على مناصب الشغل حسب الأشكال والصيغ المقررة بموجب اتفاقية.

ثانياً: الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب ANSEJ

تم إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بموجب المرسوم التنفيذي رقم 96-296 المؤرخ في 8 سبتمبر 1996.

¹ المرسوم التنفيذي رقم 94-188، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 44، الصادر في 7 جويلية 1994، ص 5-7.

1- مهام الوكالة :

تمثل مهام الوكالة فيما يلي:¹

- تدعم وتقدم الاستشارة وترافق الشباب ذوي المشاريع في إطار تطبيق مشاريعهم الاستثمارية؛
- تسيير وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما كتخصصات الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب لاسيما منها الإعانات وتخفيض نسب الفوائد، في حدود الغلافات التي يضعها الوزير المكلف بالتشغيل تحت تصرفها؛
- تبليغ الشباب ذوي المشاريع الذين ترشح مشاريعهم للاستفادة من قروض البنوك والمؤسسات المالية بمختلف الإعانات التي يمنحها الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب وبالامتيازات الأخرى التي يحصلون عليها؛
- تقوم بمتابعة الاستشارات التي ينجزها الشباب ذوي المشاريع، مع الحرص على احترام بنود دفاتر الشروط التي تربطهم بالوكالة ومساعدتهم، عند الحاجة لدى المؤسسات والهيئات المعنية بإنجاز الاستثمارات؛
- تشجيع كل أشكال الأعمال والتدابير الأخرى الرامية إلى ترقية تشغيل الشباب، لاسيما من خلال برامج التكوين والتشغيل والتوظيف الأولي؛
- تضع تحت تصرف الشباب ذوي المشاريع كل المعلومات ذات الطابع الاقتصادي والتقني والتشريعي والتنظيمي المتعلقة بممارسة نشاطهم؛
- تكلف من يقوم بإنجاز دراسات الجدوى بواسطة مكاتب الدراسات المتخصصة وحساب الشباب ذوي المشاريع الاستثمارية.

2- أشكال الدعم المالي والتسهيلات التي تمنحها ANSEJ

- 1-2-1- صيغ التمويل : توجد صيغتين للتمويل في إطار جهاز الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب
- 1-2-1-1- التمويل الثنائي : يتكون رأس المال من المساهمة المالية الشخصية للشباب أصحاب المشاريع وقروض بدون فائدة تمنحه الوكالة ينقسم هيكل هذا النوع من التمويل إلى مستويين² :
- ❖ المستوى الأول: مبلغ الاستثمار لا يتجاوز 5000000 دج

¹ المرسوم التنفيذي رقم 96 - 296، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 52، الصادر في 11 سبتمبر 1996، ص ص 12-13.

² بن يعقوب الطاهر، مهري أمال، تقييم نتائج الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ من حيث التمويل والإنجازات المحققة في إطار النهوض بالمؤسسات المصغرة دراسة حول ولاية سطيف، أبحاث المؤتمر الدولي، تقييم أثار برامج الاستشارات العامة وانعكاساتها على التشغيل والاستثمار والنمو الاقتصادي خلال الفترة 2001 - 2014، الجزء الثالث، جامعة سطيف 1، 12/11 مارس 2013، ص 280.

الجدول رقم (2-4) المستوى الأول لصيغة التمويل الثنائي في إطار الوكالة

المساهمة الشخصية	القروض بدون فائدة (الوكالة)
٪71	٪29

المصدر: بن يعقوب الطاهر مهري أمال، تقييم نتائج الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ من حيث التمويل والإنجازات المحققة في إطار النهوض بالمؤسسات المصغرة دراسة حول ولاية سطيف، المرجع السابق، ص 280.

❖ المستوى الثاني: مبلغ الاستثمار من 5000001 دج إلى 1000000 دج

الجدول رقم (2-5) المستوى الثاني لصيغة التمويل الثنائي في إطار الوكالة

المساهمة الشخصية	القرض بدون فائدة
٪72	٪29

المصدر: بن يعقوب الطاهر، مهري أمال، المرجع السابق، ص 280

2-1-2- التمويل الثلاثي: ويشمل المساهمة المالية لصاحب المشروع، والقرض بدون فائدة تمنحه الوكالة، وقرض بنكي تتحمل الوكالة تغطية جزء من فوائده، يتوقف مستوى التغطية حسب طبيعة النشاط وموطنه، ويتم ضمانه من طرف صندوق الكفالة المشتركة لضمان أخطار القروض الممنوحة يتعلق هذا النوع من التمويل بمستويين.

❖ المستوى الأول: مبلغ الاستثمار لا يتجاوز 5000000 دج

الجدول رقم (2-6) المستوى الأول لصيغة التمويل الثلاثي في إطار الوكالة

المساهمة الشخصية	القرض بدون فائدة	القرض البنكي
٪1	٪29	٪70

المصدر: بن يعقوب الطاهر، مهري أمال، المرجع السابق، ص 280

❖ المستوى الثاني: مبلغ الاستثمار من 5000001 دج إلى 10000000 دج

الجدول رقم (2-7) المستوى الثاني لصيغة التمويل الثلاثي في إطار الوكالة

المساهمة الشخصية	القرض بدون فائدة (الوكالة)	القرض البنكي
٪2	٪28	٪70

المصدر: بن يعقوب الطاهر، مهري أمال، المرجع السابق، ص 280

الجدول رقم (2-8) التخفيض من نسب الفائدة على القرض البنكي حسب المناطق والقطاعات

المناطق الأخرى	المناطق الخاصة	المناطق
		القطاعات
80%	95%	القطاعات ذات الأولوية (الفلاحة، الري، الصيد البحري، البناء، والأشغال العمومية والصناعة التحويلية)
60%	80%	القطاعات الأخرى

المصدر: بن يعقوب الطاهر، مهري أمال، المرجع السابق، ص 281

3- الإعانات الجبائية : وتمثل فيما يلي¹ :

- الإعفاء من الرسم على القيم المضافة لاقتناء التجهيزات والخدمات التي تدخل مباشرة في إنجاز الاستثمار؛
- تطبيق المعدل المخفض ب 5٪ فيما يخص الحقوق الجمركية للتجهيزات المستوردة والتي تدخل مباشرة في إنجاز الاستثمار؛
- الإعفاء من حقوق التسجيل على عقود التأسيس للمؤسسات المصغرة؛
- الإعفاء من الرسم العقاري على البناءات وإضافات البناءات؛
- في مرحلة الاستغلال تمنح المؤسسة المصغرة إعانات جبائية وشبه جبائية لمدة 3 سنوات ابتداء من تاريخ انطلاق النشاط أو ستة سنوات في المناطق الخاصة؛
- الإعفاء الكلي من الضريبة على أرباح الشركات، الضريبة على الدخل الإجمالي، الدفع الجزائي والرسم على النشاط المهني؛
- الاستفادة من المعدل المخفض ب 7٪ لاشتراكات أصحاب العمل فيما يتعلق بالمرتبات المدفوعة لأجراء المؤسسة المصغرة.

ثالثا: الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار ANDI

بموجب الأمر التشريعي رقم 01 - 03 في 20 أوت 2001 تم إنشاء الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار، تنشأ لدى رئيس الحكومة وكالة وطنية لتطوير الاستثمار تدعى في صلب النص "وكالة"².

¹ منصورى الزين، ناصر مراد، السياسات الحكومية لتقليص الفقر حالة الجزائر، أعمال المؤتمر السنوي الثامن للجمعية العربية للبحوث الاقتصادية، الفقر والمؤسسات والتنمية في الوطن العربي، القاهرة 19-20 أفريل 2007، ص 426 .

² الأمر التشريعي رقم 01 - 03، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 47، الصادر في 22 أوت 2001، ص 4 - 5.

تتولى الوكالة في ميدان الاستثمارات وبالارتصال مع الإدارات والهيئات المعنية على الخصوص بالمهام التالية:¹

- ضمان ترقية الاستثمارات وتطويرها ومتابعتها؛
- استقبال المستثمرين المقيمين وغير المقيمين وإعلامهم ومساعدتهم؛
- تسهيل القيام بالإجراءات التأسيسية للمؤسسات وتحميد المشاريع بواسطة خدمات الشبايبك الوحيدة اللامركزية؛
- تسيير ومنح المزايا المرتبطة بالاستثمار في إطار الترتيب المعمول به؛
- تسيير صندوق دعم الاستثمار المذكور في المادة 28 من الأمر 01 - 03؛
- التأكيد من احترام الالتزامات التي تعهد بها المستثمرون خلال مدة الإعفاء؛
- المشاركة في تطوير وترقية مجالات وأشكال جديدة للاستثمار؛
- تقدم كل الخدمات الإدارية والمعلومات المتعلقة بالاستثمار سواء للمقيمين أو غير المقيمين وتبلغهم بقرار القبول أو الرفض للاستثمار المرغوب والمزايا والحوافز المطلوبة وهذا في مدة أقصاها 30 يوما اعتبارا من تاريخ إيداع الطلب، تبليغ المستثمر بقرار منحه المزايا المطلوبة أو رفض منحه إياها.

رابعا: الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM

- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 04 - 14 مؤرخ في 22 جانفي 2004، والذي يتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر وتحديد قانونها الأساسي، تقوم الوكالة بالمهام التالية:²
- تسيير جهاز القرض المصغر وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما؛
 - تدعيم المستفيدين وتقديم لهم الاستشارة وترافقهم في تنفيذ أنشطتهم؛
 - تمنح قروض بدون مكافأة؛
 - تبليغ المستفيدين أصحاب المشاريع المؤهلة للجهاز بمختلف الإعانات التي تمنح لهم؛
 - تضمن متابعة الأنشطة التي ينجزها المستفيدون مع الحرص على احترام بنود دفاتر الشروط التي تربطهم بالوكالة ومساعدتهم عند الحاجة لدى المؤسسات والهيئات المعنية بتنفيذ مشاريعهم؛
 - تنشئ قاعدة للمعطيات حول الأنشطة والمستفيدين من الجهاز؛
 - تقدم الاستشارة والمساعدة للمستفيدين من جهاز القرض المصغر في مسار التركيب المالي ورصد القروض؛

¹ منصورى الزين، تشجيع الاستثمار وأثره على التنمية الاقتصادية، الطبعة الأولى، دار الراجة للنشر والتوزيع، الأردن، 2013، ص ص 109 - 110.

² المرسوم التنفيذي رقم 04 - 14، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 06، الصادر في 25 جانفي 2004، ص ص 8 - 9.

- تقييم علاقات متواصلة مع البنوك والمؤسسات المالية في إطار التركيب المالي للمشاريع وتنفيذ خطة التمويل ومتابعة إنجاز المشاريع واستغلالها والمشاركة في تحصيل الديون غير المسددة في أجالها؛
- تبرم اتفاقيات مع كل هيئة أو مؤسسة أو منظمة يكون هدفها تحقيق عمليات الإعلام والتحسيس ومرافقة المستفيدين من جهاز القرض المصغر في إطار إنجاز أنشطتهم وذلك لحساب الوكالة.

المطلب الثاني: نصيب المرأة من المشاريع المنجزة من طرف هيئات الدعم

من أجل تشجيع التشغيل وإشراك كافة قوى المجتمع في عملية التنمية الاقتصادية، تم إنشاء عدة آليات لدعم المقاول خاصة المقاول النسوية منها، ومن خلال هذا المطلب يمكننا معرفة نسبة المشاريع المنجزة من طرف هيئات الدعم ونصيب المرأة منها.

أولاً: عدد المشاريع النسوية المنشأة من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة CNAC

من خلال الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة تم تمويل 84176 مشروع منها 78001 للرجال أما فيما يخص النساء فقد مول الصندوق 6163 مشروع إلى غاية 30 جوان 2013.

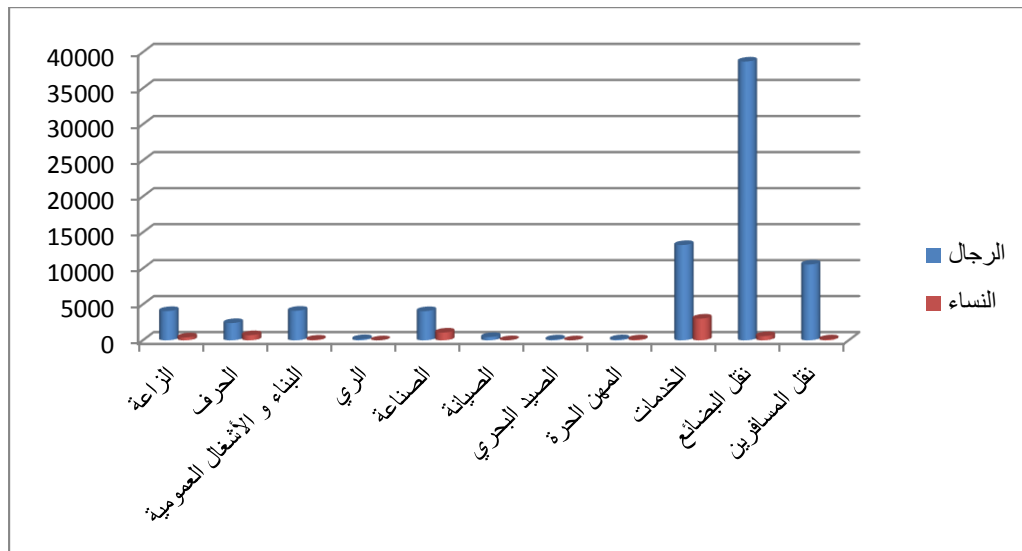
الجدول رقم (2-9) عدد المشاريع النسوية الممولة من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة إلى غاية 30 جوان 2013

قطاع النشاط	عدد المشاريع الممولة	الرجال	النساء
الزراعة	4470	4069	401
الحرف	3113	2397	716
البناء والأشغال العمومية	4202	4111	91
الري	169	162	7
الصناعة	5136	4057	1079
الصيانة	466	454	12
الصيد البحري	122	122	0
المهن الحرة	275	149	126
الخدمات	16260	13245	3015
نقل البضائع	39283	38698	585
نقل المسافرين	10668	10537	131
المجموع	84164	78001	6163

المصدر:

Ministère de développement Industriel et Promotion de l'Investissement, Bulletin d'information statistique de la PME, N° 23, Novembre 2013, p 42

الشكل رقم (2-1) عدد المشاريع النسوية الممولة من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة



المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على الجدول السابق

من خلال الجدول نلاحظ أن المؤسسات النسوية تتوزع على مختلف القطاعات إلا أننا نجد أن قطاع الخدمات يأخذ أكبر حصة 3015 مؤسسة، ثم يليه قطاع الصناعة 1079، ثم قطاع الحرف 716، ثم بقية القطاعات الأخرى.

ثانيا: عدد المشاريع المنشأة من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ

بلغ عدد المشاريع المنجزة من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب إلى غاية 2013 حوالي 292186 مشروع منها 262857 مشروع ممول لصالح الرجال و 29329 مشروع ممول لصالح النساء. الجدول رقم (2-10) توزيع المشاريع الممولة من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب حسب الجنس إلى غاية 2013

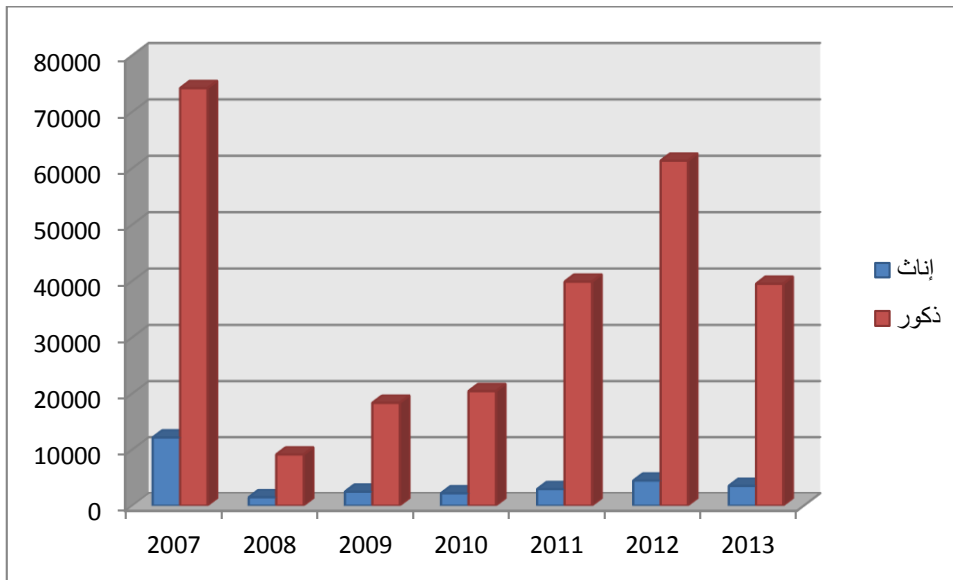
الجنس	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	المجموع
إناث	12166	1502	2496	2211	2951	4477	3526	29329
ذكور	74214	9132	18352	20430	39881	61335	39513	262857
المجموع	86380	10634	20848	22641	42832	65812	43039	292186

المصدر:

أطلع عليه يوم 2016/01/22 على الساعة 15:30

<http://www.ansej.org.dz>

الشكل رقم (2-2) توزيع المشاريع الممولة من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب



المصدر : من إعداد الطالبتين بالاعتماد على معطيات الجدول السابق

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة استفادة النساء من المشاريع الممولة من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب تبقى ضعيفة حيث قدرت ب 10.038% من إجمالي المشاريع الممولة من طرف الوكالة .

ثالثا : عدد المشاريع النسوية المنشأة من طرف الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر

ANGEM

الجدول رقم (2-11) توزيع القروض الممنوحة حسب الجنس من طرف الوكالة الوطنية لتسيير

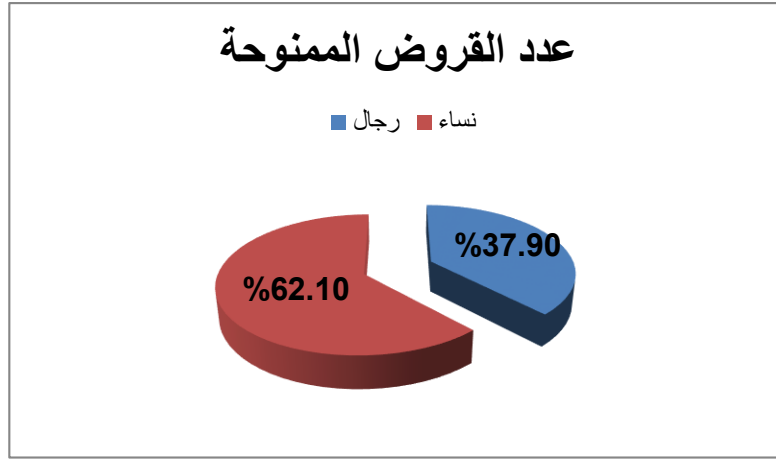
القرض المصغر إلى غاية 2015/06/30

النسبة %	عدد القروض الممنوحة	جنس المستفيد
37.90%	275279	رجال
62.10%	451080	نساء
100%	726359	المجموع

المصدر :

تاريخ الإطلاع 2016/02/23 على الساعة 7:13 <http://www.angem.dz>

الشكل رقم (2-3) توزيع القروض الممنوحة حسب الجنس من طرف الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر



المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على معطيات الجدول السابق

نلاحظ من خلال الجدول أن الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر هي الآلية الأكثر جذبا لفئة النساء فإلى غاية 2015/06/30 أغلب المشاريع الممولة من طرف الوكالة وجهت للنساء وذلك بنسبة 62.10% مقابل 37.90% للرجال.

رابعا: عدد المؤسسات النسوية حسب إحصائيات مركز السجل التجاري CNRC

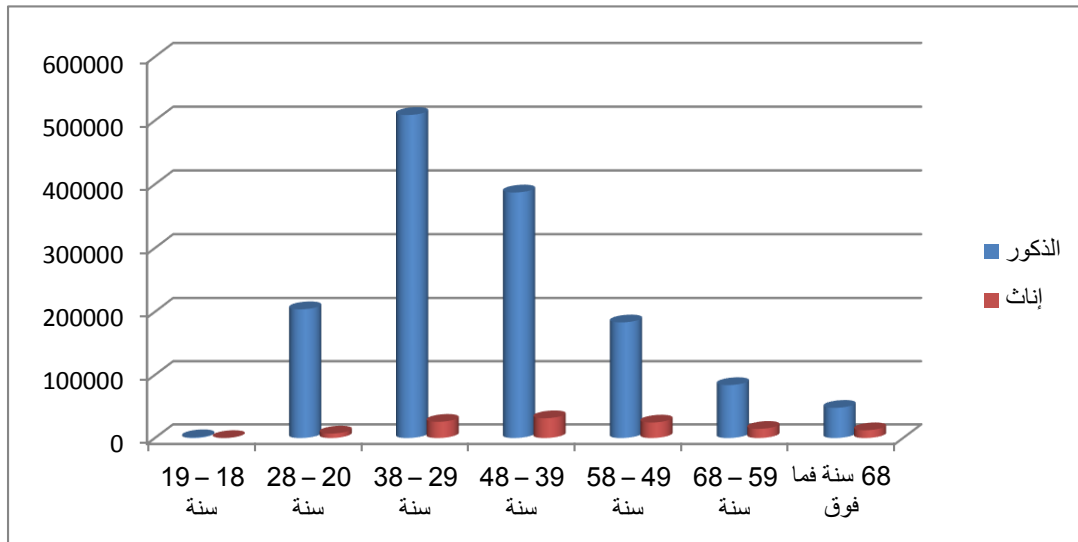
الجدول رقم (2-12): توزيع التجار (الأشخاص الطبيعيين) حسب السن والجنس إلى غاية نهاية 2013

النسبة المئوية %	المجموع	إناث	الذكور	الفئات العمرية
0.08%	1300	66	1234	18 - 19 سنة
13.78%	210980	7083	203897	20 - 28 سنة
34.89%	534359	25709	508650	29 - 38 سنة
27.32%	418465	31360	387105	39 - 48 سنة
13.57%	207741	24556	183185	49 - 58 سنة
6.43%	98473	14575	83898	59 - 68 سنة
3.93%	60155	12305	47850	68 سنة فما فوق
100%	1531473	115654	1415819	المجموع
	100%	7.6%	92.4%	النسبة %

المصدر :

Center National du Registre du Commerce, les créations d'entreprises en Algérie, statistiques 2013, Edition CNRC, Avril 2014, p 55 .

الشكل رقم (2-4) توزيع التجار حسب السن و الجنس إلى غاية نهاية 2013



المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على معطيات الجدول السابق

من خلال الجدول نلاحظ أن أعلى نسبة التجارات تتركز في الفئة العمرية 29-38 سنة وهي 31360 تاجرة ثم تليها الفئة العمرية 39-48 سنة 25709 تاجرة.

المطلب الثالث: الهيئات غير الحكومية لدعم المرأة المقاول

إن للهيئات الغير حكومية والمتمثلة في الجمعيات أهمية كبرى في عملية الدعم والارتقاء بالمرأة المقاول في الجزائر، ويمكن ذكر أهم هذه الجمعيات فيما يلي:

أولاً: الجمعية الجزائرية للسيدات رئيسات المؤسسات (SEVE)

تأسست هذه الجمعية سنة 1993 ومن أهم أهدافها مساعدة النساء اللواتي يرغبن في تأسيس مؤسساتهن أو توسيع نشاطهن وتطوير قدراتهن مع التركيز كثيرا على تكوين العامل البشري من خلال ملتقيات دورية في مختلف الفروع الخاصة بتسيير المؤسسة لاسيما توظيف التكنولوجيا الجديدة بالإعلام والاتصال من أجل تحسين المردودية والعمل وفق المعايير الدولية واختراق أسواق جديدة.

كما تعمل هذه الجمعية على تنظيم دورات تكوينية حول إدارة المؤسسات والتسويق مستعينة بالخبرة الأجنبية في التكوين من أجل تأصيل المقاولات النسوية ونقل الخبرات الذي يعد عاملا جد مهم في هذا القطاع، مع العلم أن هذه الجمعية عضو في الثلاثية وفي المجلس الاقتصادي والاجتماعي وشريك في الفرقة التجارية والاقتصادية المكلفة بمتابعة ميثاق الشراكة المتوسطي وكذا في المجلس الوطني الاستشاري للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة لذا فهي لديها أهداف مستقبلية تعمل من أجل تحقيقها، ومن أهداف ومهام الجمعية الجزائرية للسيدات رئيسات المؤسسات نذكر ما يلي :

- 1- تحديد وتمكين إمكانيات ومعارف النساء رئيسات المؤسسات في جميع مجالات النشاط ؛
 - 2- دعم ومساندة مشاريع إنشاء المؤسسات النسوية من خلال منحهم المعلومات، التوجيه والنصح ؛
 - 3- تحديد إمكانيات الرعاية، فرص المناولة، إعادة إطلاق الأعمال والاستثمارات ؛
 - 4- تنظيم دورات تكوينية حسب الطلب واحتياجات النساء المقاتلات، البحث عن إمكانيات تمويل النساء من طرف منحي القروض على المستوى الوطني والخارجي ؛
 - 5- تنظيم الملتقيات حول المقاتلات النسوية والمشاركة في مختلف التظاهرات الوطنية والدولية ؛
- كما تحصلت جمعية المسيرات وسيدات الأعمال على صفة عضوا كامل الحقوق بالجمعية العالمية لرئيسات المؤسسات حيث أشارت الرئيسة الشرفية للجمعية، ياسمينة طايا في تصريحات لها " لقد تمكنت الجمعية الجزائرية من أن تصبح عضوا كامل الحقوق خلال الدورة الأخيرة للجنة العالمية التي عقدت من 24 إلى 26 أبريل 2013 بمرسيليا الفرنسية"، وأكدت المتحدثة بنجاح الجمعية في تحقيق أهدافها وأشارت إلى أن حصول الجمعية على صفة عضوا كامل الحقوق بهذه الجمعية العالمية " قد تم تسجيله في إعلان مرسيليا".

وأضافت المتحدثة إن الجمعية تقوم سنويا ومنذ 1999 بمنح جائزة لأحسن رئيسة مؤسسة، مشيرة إلى أن المبادرة نفسها سترى النور بالجمعية العالمية لرئيسات المؤسسات التي قررت خلال دورة مرسيليا منح جوائز لأفضل رئيسات مؤسسات، وقررت الجمعية العالمية لرئيسات المؤسسات، حسب المتحدثة بتكليف أمينتها العامة بمهمة تنظيم الجائزة التي ستمنح لرئيسات مؤسسات والجمعيات الفعالة عرفانا بجهودهن في مجال المقاتلة والمؤسساتية.¹

ثانيا: جمعية الإطارات النسوية الجزائرية / أفكار (AFCARE)

تأسست جمعية " أفكار النساء " سنة 1998 على يد السيدة " عائشة قوادي " مستشارة سابقة في وزارة المالية وتعمل الجمعية منذ تأسيسها على إعادة الاعتبار للتأطير النسوي في جميع المجالات والعمل على ترقية المرأة في الميدان المهني، أما هدف الجمعية الأساسي منذ نشأتها هو ترقية وتطور عمل المرأة في الجزائر ومد يد العون لها من أجل الوصول بها إلى أعلى المراكز التي تمكنها من إسماع صوتها وقول كلمتها واتخاذ القرارات المهمة بمفردها دون الرجوع إلى الرجل.

¹ بوحجر رشيد، فلاق محمد، دور الجمعيات النسوية في تمكين المرأة من العمل المقاتلاتي كآلية للمساهمة في التنمية الاقتصادية في الجزائر (جمعيتنا AME /SEVE أنموذجا)، مداخلة ضمن الملتقى الأول حول تمكين المرأة وأثره على التنمية الاقتصادية في الجزائر، جامعة لونيبي البلدية 2، يومي 8 - 9 مارس 2015، ص 16 - 17.

استطاعت جمعية أفكار النساء أن تجعل من دعم المرأة العاملة شعارها الأول ومساعدتها على الوصول إلى مراكز صنع القرار هدفها الرئيسي حيث تسعى حاليا لحث المرأة وتوعيتها بضرورة السعي إلى تحقيق المزيد من الإنجازات على المستوى المهني والوصول إلى مناصب اتخاذ القرار.

تقوم جمعية أفكار النساء على مبدأ مساعدة المرأة العاملة حيث تعمل على المساهمة في تحسين ظروف العمل وخلق وسط ملائم يسمح للمرأة بالتوفيق بين عملها وتطوير قدراتها إلى الأفضل وبين مسؤولياتها كأم وربة بيت كما تعمل الجمعية على تكوين المرأة العاملة وإرشادها حول الطرق الكفيلة لمعرفة الأفضل ما لها وما عليها من حقوق وواجبات في الوسط المهني الذي تعمل به وإشراكها في دورات تدريبية وتكوينية وتنظيم ملتقيات حول حقوق المرأة في الجانب الاقتصادي والاجتماعي وقد ساهمت مختلف الدورات التي قامت بها الجمعية في تقديم دعم معنوي للمرأة الجزائرية العاملة وتقوية صلتها بمحيطها العملي وزيادة رغبتها في تحقيق طموحها والوصول إلى أعلى المراتب في السلم المهني كما ذكرت السيدة قوادري في هذا السياق أنها ومن خلال جمعيتها تبذل جهدا من أجل تمكين المرأة العاملة من أخذ الريادة إذا كانت تملك المؤهلات والقدرات الكافية لذلك ومساعدتها على الوصول إلى مبتغائها من خلال تنظيم ملتقيات وندوات تبرز الطرق الكفيلة للوصول إلى نتائج جيدة في مجال عملها وكيفية تطوير قدرتها الفكرية والمعرفية¹.

ثالثا: رابطة سيدات الأعمال والمسيرات الجزائريات (AME)

أنشأت في عام 2005، تترأس هذه الرابطة السيدة بلهادي خديجة، هدفها تشجيع عضوية سيدات الأعمال في الفرقة التجارية والمهنية والجمعيات التجارية، الأمر الذي استدعى تشكيل شبكات جديدة بين المسؤولين الحكوميين والمنظمات غير الحكومية والخبراء الدوليين وصاحبات المشاريع الجديدة، كما تهتم بتوفير إمكانيات جديدة لسيدات الأعمال وأصحاب المهن الصغيرة، كما تهدف إلى إنشاء أطر فكرية تدريب سيدات الأعمال على استخدام أدوات جديدة للإدارة، وإنشاء شبكة لتبادل الخبرات والمعارف، إذ أن التواصل بين سيدات الأعمال وتبادل الخبرات والمعارف من شأنه أن يؤدي إلى تحسين التعاون ورفع مستوى المشاركة على الصعيد الوطني والدولي في أن واحد².

¹ جليل نور الدين، بروية إلهام، آليات تمكين المرأة المقاولة و دورها في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية، مداخلة ضمن الملتقى الوطني الأول حول تمكين المرأة و أثره على التنمية الاقتصادية في الجزائر، جامعة لونيبي 2، يومي 8 - 9 مارس 2015، ص 9.

² سهيلة عبد الجبار، مولفوعة فاطمة الزهراء، آليات دعم وترقية المقاولة النسوية في الجزائر، مداخلة ضمن الملتقى الوطني الأول حول تمكين المرأة وأثره على التنمية الاقتصادية في الجزائر، جامعة لونيبي البليدة 2، يومي 8 - 9 مارس 2015، ص 18.

خلاصة:

لقد تعرفنا من خلال هذا الفصل على أن المرأة المقاتلة هي التي تملك مميزات معينة تجعلها تملك القدرة على خلق الفرص وتحمل خطر القيام بالأعمال، وكفاءة تسيير مواردها وتحمل مسؤولياتها، كما حاولنا الإطلاع على نماذج للنساء المقاتلات فتطرقنا إلى نماذج عالمية وعربية.

كما خلصنا إلى أن الجزائر استطاعت المضي قدما فيما يتعلق بقضايا المساواة بين الجنسين وذلك من خلال الجهود المبذولة من طرف الدولة وكذا الدعم القوي الذي يقدمه رئيس الجمهورية لفائدة المرأة من أجل تحسين أوضاعها وتفعيل مشاركتها في مختلف المجالات، حيث عرفت مستويات التعليم ارتفاعا ملحوظا مقارنة بالسنوات الماضية، واستطاعت المرأة اقتحام جميع المجالات السياسية، الاقتصادية والاجتماعية وفرض مكانتها بقوة، وعلى الرغم من آليات الدعم التي اعتمدها الدولة من أجل تشجيع المقاتلة النسوية إلا أن نسبة مشاركتها في مجال الأعمال لا تزال ضعيفة بالرغم من تطورها نسبيا مقارنة بالسنوات الماضية .

الفصل الثالث

الدراسة الميدانية

تمهيد:

بعد أن تطرقنا في الفصل الأول والثاني إلى الجانب النظري للدراسة والذي استعرضنا فيه مختلف المفاهيم المتعلقة بالمقاولاتية وأهم المقاربات التي تناولتها وكذا المفاهيم المتعلقة بالمرأة المقاول، وباعتبار مقارنة التوجه المقاولاتي مرحلة قبلية في المسار المقاولاتي وأنها مجموعة من المراحل المتسلسلة وأن نهاية أي مرحلة هي بداية مرحلة أخرى وباعتبارها أهم مرحلة تسبق ظهور المقاول.

ومن هذا المنطلق قمنا بدراسة ميدانية للطالبات لقياس توجههن المقاولاتي، ونظرا لأن بحثنا ينتمي إلى نوع الدراسات الاستطلاعية اعتمدنا على تقنية تتناسب مع دراستنا وهي الاستبيان من أجل الوصول إلى نتائج ذات قيمة علمية.

واعتمادا على ذلك قسمنا هذا الفصل إلى ما يلي:

المبحث الأول: منهجية الدراسة

المبحث الثاني: تحليل نتائج الاستبيان ومناقشتها

المبحث الأول: منهجية الدراسة

لقد تم الاعتماد خلال دراستنا الميدانية على الاستبيان باعتباره أحد تقنيات البحث العلمي، وأداة هامة في استقصاء وجمع آراء وإجابات الباحثين حول مواضيع تكون ذات أهمية بالنسبة للباحث كي يتسنى له إبراز وجهات نظره حول الموضوع المطروح أمامه، لذا سنناقش في هذا المبحث كيفية إعداد الاستبيان وكذا مجتمع وعينة الدراسة.

المطلب الأول: تقديم الاستبيان

يتطلب أي بحث الاستعانة بمجموعة من الأدوات لجمع البيانات، وتتميز هذه الأخيرة بتعددتها حيث تستعمل كل أداة حسب طبيعة الموضوع المدروس، وفي هذا البحث استخدم الاستبيان كأداة للوصول إلى النتائج المرغوبة.

الاستبيان هو أداة تتضمن مجموعة من الأسئلة التي يطلب الباحث فيها من المفحوص المرسل إليهم الاستبيان عن طريق البريد أو أي طريقة أخرى الإجابة عنها بطريقة يحددها الباحث حسب أغراض البحث وذلك من أجل التحقق من فرضيات المشكلة قيد الدراسة أو للإجابة عن أسئلة البحث ويمتاز بسهولة البناء وقلة التكاليف مع غيره من وسائل جمع البيانات ويمكن الباحث من جمع البيانات في فترة زمنية قصيرة ويتعرض جميع أفراد عينة الدراسة لفقرات الاستبيان بنفس الصورة وعدم التدخل في إجابات المفحوصين مقارنة بالمقابلة وسهولة تحليل البيانات الواردة فيه ويعاب أنه صدفة يتأثر بمدى تقبل المستجيب له¹.

المطلب الثاني: إعداد الاستبيان وهيكله

إن لكل بحث طريقة دراسة معينة يتم الاعتماد عليها وتختلف هذه الأخيرة من بحث إلى آخر وذلك حسب طبيعة الدراسة، لذلك اعتمدنا على تقنية تتناسب مع دراستنا وهي الاستبيان.

أولاً: إعداد الاستبيان

لقد اعتمدنا في دراستنا الميدانية على الاستبيان حيث تضمنت استمارة الاستبيان مجموعة من الأسئلة المتعلقة بموضوع الدراسة وفرضياته، ولقد تم صياغة هذه الأسئلة بطريقة مبسطة بما يتناسب مع طبيعة دراستنا.

حيث تم إعداد الاستبيان على النحو التالي:

- 1 - قمنا بإعداد استبيان أولي من أجل جمع البيانات وذلك بالاعتماد على الدراسات السابقة ؛
- 2 - عرض الاستبيان على الأستاذ المشرف من أجل مناقشته ؛

¹ محمد حسين محمد رشيد(القادري)، منى عطا الله الشويلات، مبادئ الإحصاء والاحتمالات ومعالجتها باستخدام برنامج SPSS 20، الطبعة الأولى، دار صفاء للنشر والتوزيع، الأردن، 2012، ص 21.

- 3 - بعد مناقشة الاستبيان مع الأستاذ المشرف وإجراء التعديلات اللازمة تم الوصول إلى صيغته النهائية؛
4 - قمنا بتوزيع الاستبيان على جميع أفراد العينة لتجميع البيانات الضرورية للدراسة .

ثانيا : هيكل الاستبيان

بعد إعداد وتصميم قائمة الاستبيان توصلنا إلى شكلها النهائي والذي يحتوي على 11 سؤال مقسمة إلى محاور وبنود حسب تساؤلات الدراسة بالإضافة إلى أسئلة حول المعلومات الشخصية لأفراد العينة وتم تقسيم الاستبيان على النحو التالي:

القسم الأول: احتوى الاستبيان على مقدمة تم من خلالها تقديم موضوع الدراسة للمستقيين وتعريفهم بهدفها وذلك لتحفيزهم وتشجيعهم للمشاركة في الموضوع، كما تم من خلالها توضيح أن البيانات التي سيتم الحصول عليها لن تستعمل إلا لغايات البحث العلمي فقط.

القسم الثاني: ويتضمن المعلومات العامة للمستقيين هي أسئلة حول الخصائص الشخصية لأفراد العينة (السن، التخصص، مكان الإقامة، عمل الأب، عمل الأم).

القسم الثالث: وهو الجزء الرئيسي للاستبيان وتم فيه عرض أسئلة حول موضوع الدراسة وتم تقسيمها كمايلي:

- 1 - قياس وجود نماذج مقاولين ناجحين من خلال السؤالين (1-2)؛
- 2 - قياس التوجه المقاولاتي من خلال السؤال (3)؛
- 3 - قياس الجاذبية والرغبة لإنشاء مؤسسة خاصة من خلال السؤال (4)؛
- 4 - قياس توقعات الحياة المهنية من خلال السؤالين (5-6)؛
- 5 - قياس القدرة على إنشاء مؤسسة من خلال الأسئلة (7-8-9)؛
- 6 - قياس الكفاءات والمقومات الذاتية والشخصية من خلال السؤال (10)؛
- 7 - قياس المحيط الاجتماعي من خلال السؤال (11).

ثالثا: البرامج والأساليب الإحصائية المستخدمة في معالجة البيانات

لمعالجة البيانات تم الاعتماد على برنامج التحليل الإحصائي SPSS 20

(Statistical Package for Sciences) ما يعرف بالحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية، وتم

استخدام الأدوات الإحصائية التالية :

- ✓ التوزيعات التكرارية والنسب المئوية والدوائر النسبية لوصف استجابات أفراد العينة؛
- ✓ المتوسط الحسابي لمعرفة مدى تركز إجابات أفراد عينة الدراسة حول كل عبارة من عبارات الاستبيان؛

✓ الانحراف المعياري وتم استخدامه للتعرف على تشتت إجابات أفراد عينة الدراسة عن المتوسط الحسابي ؛

✓ اختبار ألفا كرونباخ لمعرفة ثبات وصدق فقرات الاستبيان؛

✓ معامل الارتباط Spearman؛

✓ الانحدار الخطي البسيط؛

✓ تم الاعتماد على مقياس ليكرت من أجل معرفة أو تحديد اتجاه رأي العينة حول كل عبارة من عبارات الاستبيان وبما أننا اعتمدنا على مقياس ليكرت الرباعي و الذي تتراوح درجاته من 1 إلى 4 و لحساب المدى بين أعلى قيمة و أصغر قيمة (4-1=3) نقوم بتقسيم $0.75 = 4/3$ وبالتالي مجال رأي العينة كالتالي:

[1 - 1.75] غير محتمل ، غير مهم

[1.75 - 2.5] محتمل بعض الشيء ، مهم بعض الشيء

[2.5 - 3.25] محتمل ، مهم

[3.25 - 4] محتمل جدا ، مهم جدا

وهذا المقياس يمكن الاعتماد عليه لرصد اتجاه رأي العينة.

المطلب الثالث: مجتمع وعينة الدراسة

من خلال هذا المطلب سوف نتطرق إلى كيفية اختيار مجتمع وعينة الدراسة.

أولاً: مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من جميع الطالبات اللاتي على أبواب التخرج من جامعة ابن خلدون تيارت.

ثانياً: عينة الدراسة

تم اختيار عينة عشوائية من طالبات السنة الثانية ماستر كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة ابن خلدون تيارت والذين يزاولون دراستهم خلال الموسم الجامعي 2015/2016.

تم توزيع 100 استمارة وكان ذلك عن طريق التسليم المباشر للمستقيمين بالإضافة إلى الاستعانة بالأصدقاء وتم استرجاع 81 استمارة قابلة للاستغلال.

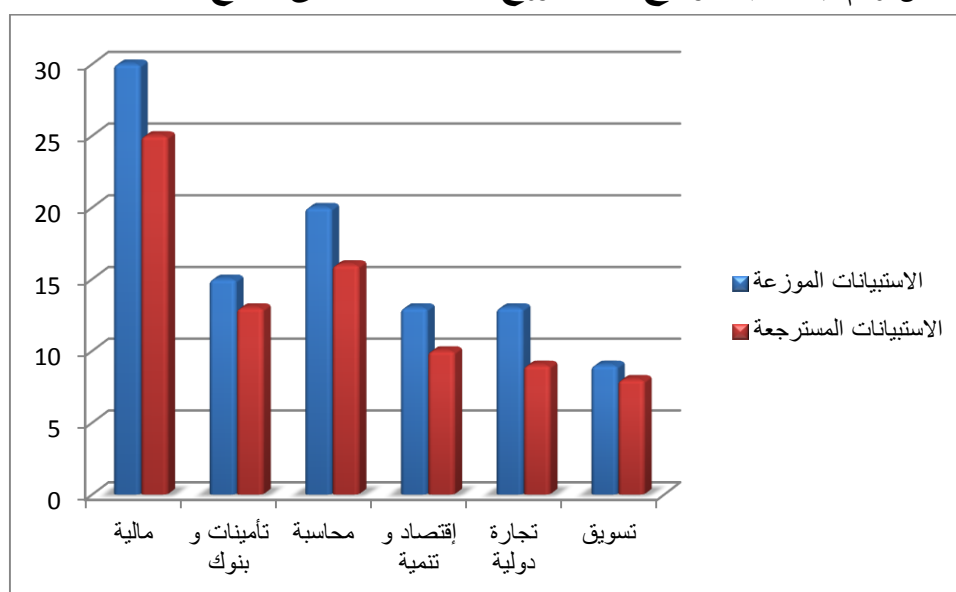
والجدول التالي يوضح لنا كيفية توزيع الاستبيان على جميع التخصصات.

الجدول رقم (3-1) : يوضح كيفية توزيع الاستبيان على جميع التخصصات

التخصص		الاستبيانات الموزعة		الاستبيانات المسترجعة	
العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %
30	30%	25	30.86%	مالية	
15	15%	13	16.04%	تأمينات وبنوك	
20	20%	16	19.75%	محاسبة	
13	13%	10	12.34%	اقتصاد وتنمية	
13	13%	9	11.11%	تجارة دولية	
9	9%	8	9.87%	تسويق	
100	100%	81	100%	المجموع	

المصدر: من إعداد الطالبتين باعتماد على نتائج الاستبيان

الشكل رقم (3-1): يوضح كيفية توزيع الاستبيانات على جميع التخصصات



المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على معطيات الجدول السابق

بعد استرجاع الاستبيانات الموزعة على أفراد العينة، وعند إطلاعنا على إجابات هذه الأخيرة لم نقم

بالغاء أي استثمار وذلك لأن جميع الاستثمارات تلي الغرض من الدراسة.

المبحث الثاني: تحليل نتائج الاستبيان ومناقشتها

بعد قيامنا بتوضيح الطريقة المستخدمة في الدراسة وتحديد البرامج والأساليب الإحصائية المستخدمة في معالجة البيانات وكذا تحديد عينة الدراسة، سنقوم في هذا المبحث بعرض مختلف نتائج الاستبيان واستخلاص النتائج النهائية حول الموضوع ومناقشتها بهدف اختبار صحة فرضيات الدراسة.

المطلب الأول: تحليل نتائج الاستبيان

سوف نتطرق في هذا المطلب إلى تحليل الخصائص الشخصية لعينة الدراسة وكذا أداة ثبات وصدق الاستبيان.

أولاً : تحليل الخصائص الشخصية لعينة الدراسة

1- السن

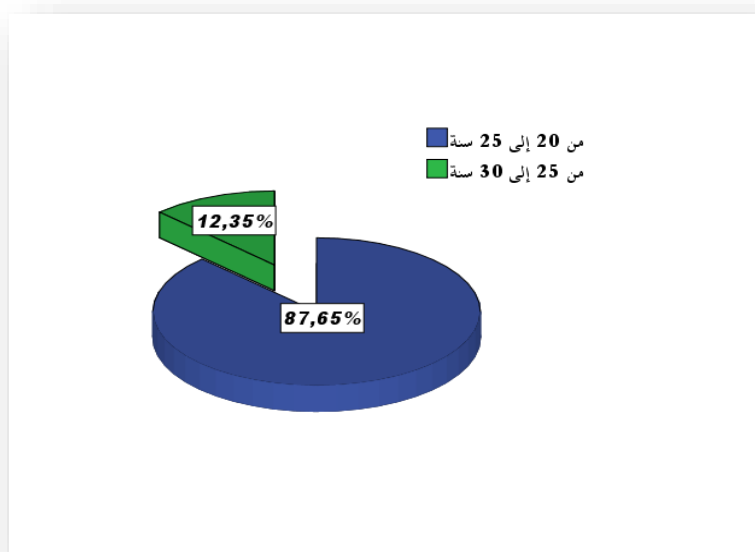
الجدول رقم (3-2): توزيع أفراد العينة حسب السن

المتغير	بدائل المتغير	التكرار	النسبة المئوية %
السن	من 20 إلى 25	71	87.65 %
	من 25 إلى 30	10	12.35 %
	أكبر من 30	0	0 %
المجموع		81	100 %

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتماداً على مخرجات برنامج SPSS 20

نلاحظ من خلال الجدول (3-2) أن نسبة 87.65 % من أفراد عينة الدراسة تتراوح أعمارهم (من 20 إلى 25) في حين بلغت نسبة الطالبات التي تتراوح أعمارهم (من 25 إلى 30) 12.35 %.

الشكل رقم (3-2): يمثل توزيع أفراد العينة حسب السن



المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS 20

2- التخصص

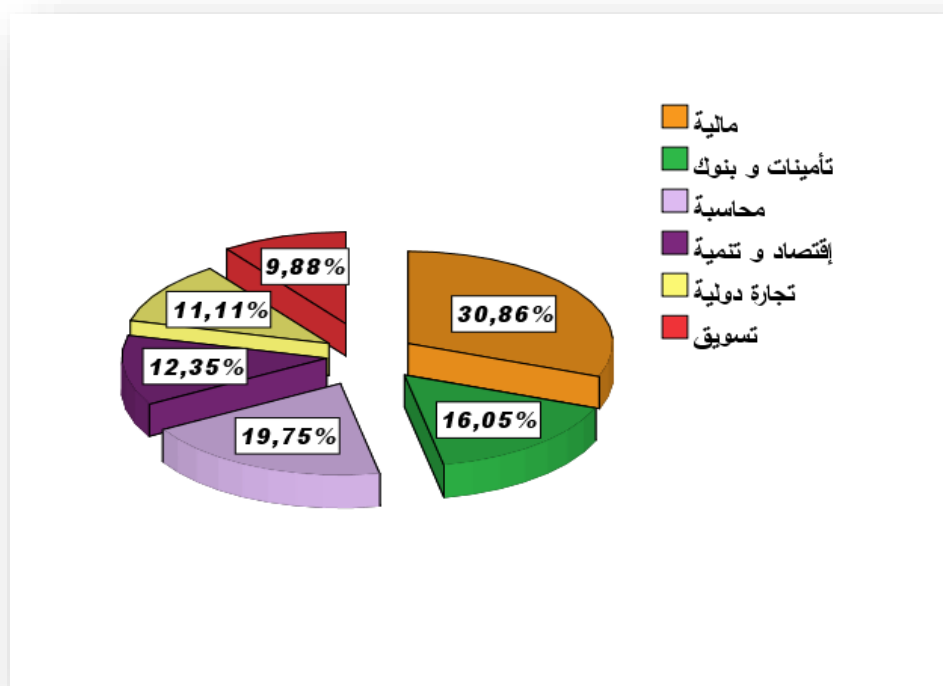
الجدول رقم (3-3): توزيع أفراد العينة حسب التخصص

المتغير	بدائل المتغير	التكرار	النسبة المئوية %
التخصص	مالية	25	30.86%
	تأمينات وبنوك	13	16.05%
	محاسبة	16	19.75%
	اقتصاد وتنمية	10	12.35%
	تجارة دولية	9	11.11%
	تسويق	8	9.88%
المجموع		81	100%

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS 20

نلاحظ من خلال الجدول (3-3) أن نسبة 30.86% من الطالبات تخصص مالية ونسبة 19.75% تخصص محاسبة، أما تخصص تأمينات وبنوك قد بلغت نسبة الطالبات 16.05%، في حين بلغت نسبة التخصصات المتبقية (اقتصاد وتنمية، تجارة دولية، تسويق) على التوالي (9.88%، 11.11%، 12.35%).

الشكل رقم (3-3): يمثل توزيع أفراد العينة حسب التخصص



المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS 20

3- مكان الإقامة

الجدول رقم (3-4): توزيع أفراد العينة حسب مكان الإقامة

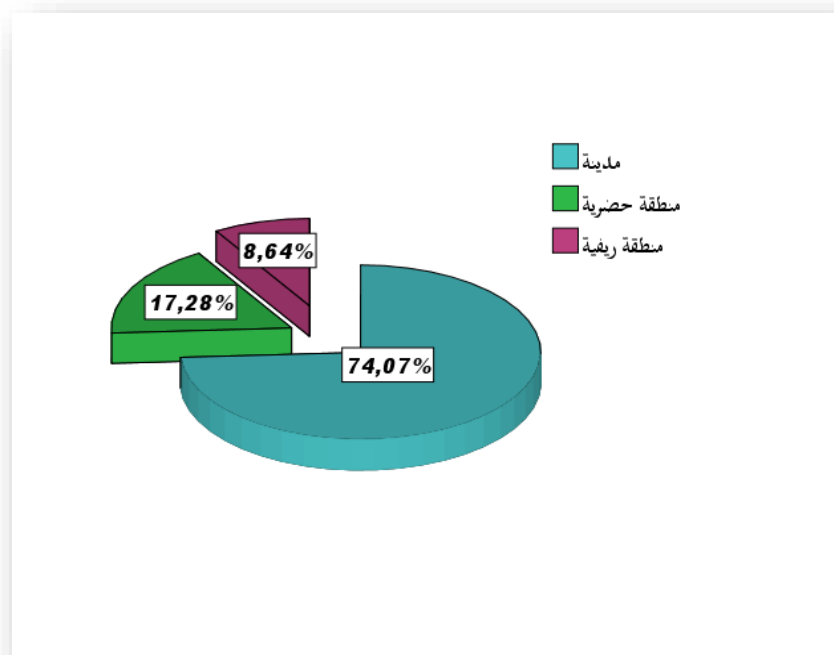
المتغير	بدائل المتغير	التكرار	النسبة المئوية %
مكان الإقامة	مدينة	60	74.07 %
	منطقة حضرية	14	17.28 %
	منطقة ريفية	7	8.64 %
المجموع		81	100 %

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS 20

من خلال الجدول (3-4) يتبين لنا أن نسبة 74.07 % من الطالبات يقطن بالمدينة و 17.28 %

يقطن بمناطق حضرية، في حين كانت نسبة الطالبات التي يقطن بالمناطق الريفية ضعيفة 8.64 %.

الشكل رقم (3-4): يمثل توزيع أفراد العينة حسب مكان الإقامة



المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS 20

4- عمل الأب

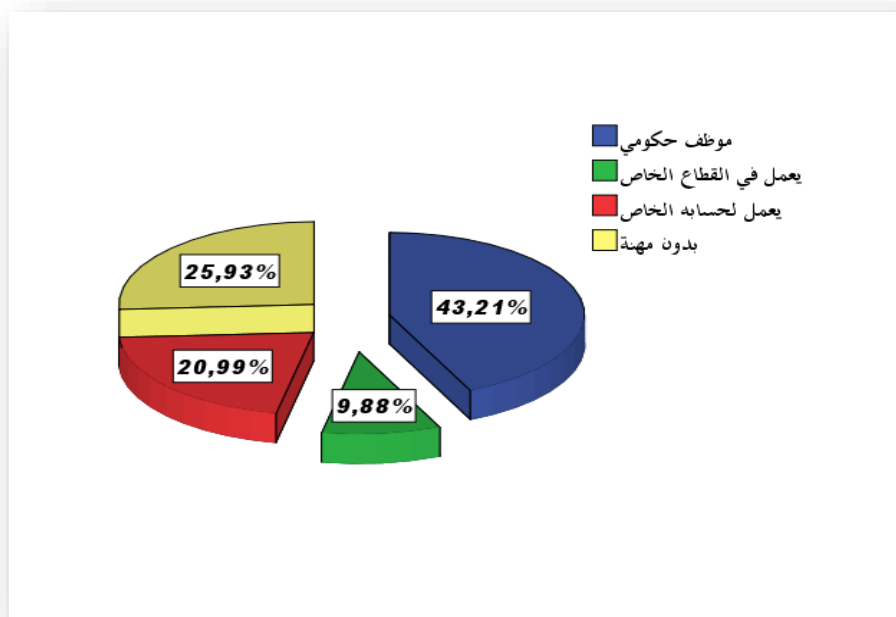
الجدول رقم (3-5): توزيع أفراد العينة حسب عمل الأب

المتغير	بدائل المتغير	التكرار	النسبة المئوية %
عمل الأب	موظف حكومي	35	43.21%
	يعمل في القطاع الخاص	8	9.88%
	يعمل لحسابه الخاص	17	20.99%
	بدون مهنة	21	25.93%
المجموع		81	100%

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS 20

من خلال الجدول (3-5) نلاحظ أن نسبة 43.21% من الطالبات أبائهم موظفون و 25.93% من الطالبات أبائهم بدون مهنة و 20.99% منهم يعملون لحسابهم الخاص و 9.88% منهم أبائهم يعملون في القطاع الخاص.

الشكل رقم (3-5): يمثل توزيع أفراد العينة حسب عمل الأب



المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS 20

5- عمل الأم

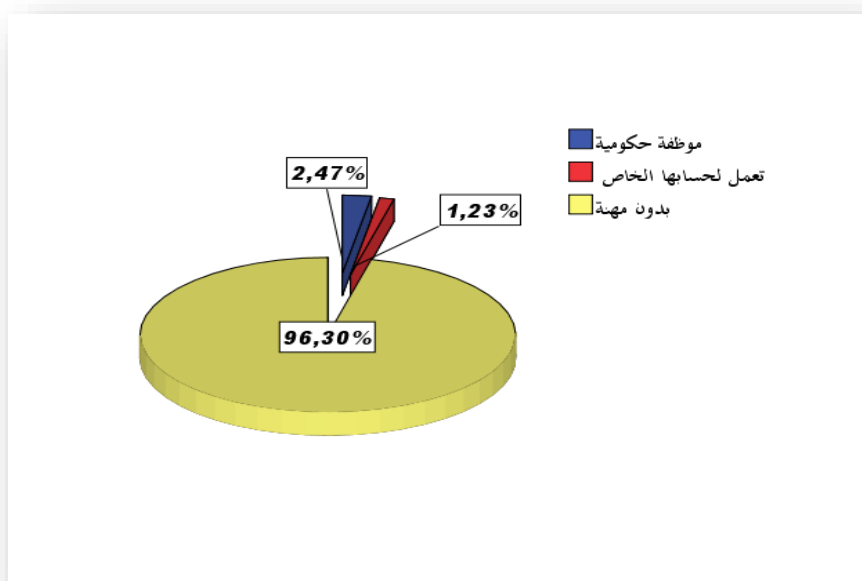
الجدول رقم (3-6): توزيع أفراد العينة حسب عمل الأم

المتغير	بدائل المتغير	التكرار	النسبة المئوية %
عمل الأم	موظفة حكومية	2	2.47%
	تعمل في القطاع الخاص	0	0%
	تعمل لحسابها الخاص	1	1.23%
	بدون مهنة	78	96.30%
المجموع		81	100%

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS 20

من خلال الجدول (3-6) نلاحظ أن نسبة 96.30% من الطالبات أمهاتهن بدون مهنة و 2.4% من الطالبات أمهاتهن موظفات في كانت نسبة 1.2% من الطالبات يعملن لحسابهن الخاص.

الشكل رقم (3-6): يمثل توزيع أفراد العينة حسب عمل الأم



المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS 20

ثانيا: ثبات وصدق مفردات الاستبيان والاتساق الداخلي للأسئلة

1- احتساب معامل الثبات والصدق الاستبيان ككل

الجدول رقم (3-7): يوضح صدق وثبات الاستبيان ككل

عدد البنود	معامل ألفا كرونباخ	معامل الصدق
44	0.650	0.806

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS 20

وتم احتساب معامل الصدق عن طريق جذر معامل الثبات

2- احتساب معامل الثبات والصدق لكل محور من محاور الاستبيان

الجدول رقم (3-8): يوضح صدق وثبات الاستبيان لكل محور

المحور	معامل الثبات	معامل الصدق
توقعات الحياة المهنية	0.614	0.783
إدراك إمكانية الإنجاز	0.753	0.867
المقومات الذاتية والشخصية	0.639	0.799
رأي المحيط الاجتماعي	0.222	0.471

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS 20

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن معامل ألفا كرونباخ لجميع المحاور كان مقبول معداً محور رأي المحيط الاجتماعي، أما معامل ألفا كرونباخ للاستبيان ككل فكان 0.650 وإجمالي معامل الصدق 0.806 وهو مقبول نوعاً ما ويدل على أن هناك اتساق داخلي بين فقرات الاستبيان.

المطلب الثاني: تحليل الإحصاء الوصفي لأسئلة الاستبيان

سوف نتعرض في هذا المطلب إلى عرض مختلف النتائج التي توصلت لها الدراسة وتحليلها وتفسيرها باستخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري.

أولاً: تحليل نتائج متغيرة نماذج مقاولين ومدى نجاحها

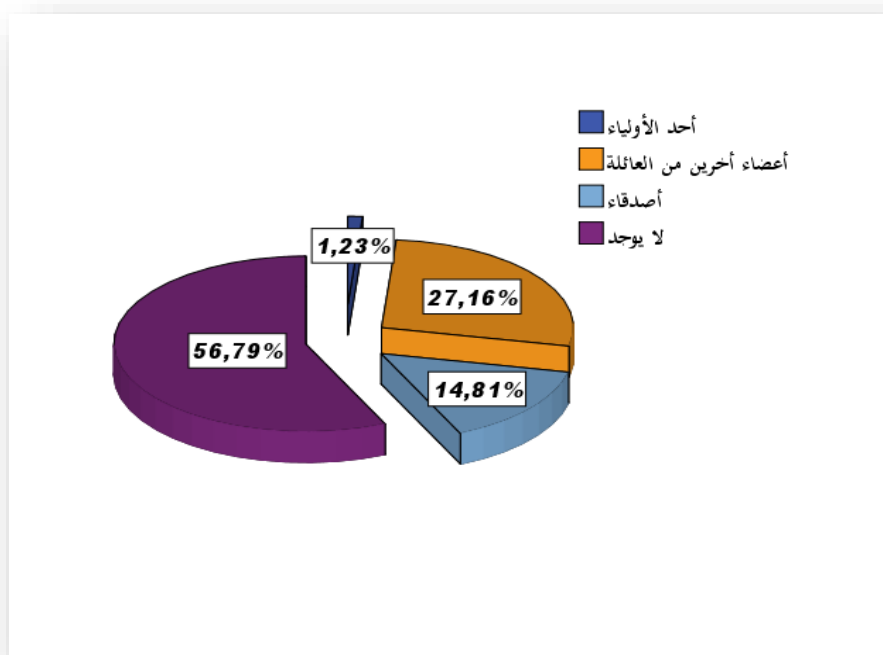
الجدول رقم (3-9): يوضح مدى وجود نماذج مقاولين في محيط الطالبات

المتغير	بدائل المتغير	التكرار	النسبة %
وجود مقاولين	أحد الأولياء	1	1.23%
	أعضاء آخرين من العائلة	22	27.16%
	أصدقاء	12	14.81%
	لا يوجد	46	56.79%
المجموع		81	100%

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS 20

نلاحظ من خلال الجدول رقم (3-9) أن نسبة 56.79% من الطالبات لا يوجد نماذج مقاولين في محيطهم الشخصي وأن نسبة 43.2% يوجد في محيطهم الشخصي نماذج مقاولين وهي موزعة كالتالي (1.23% أحد الأولياء و 27.16% أعضاء آخرين من العائلة و 14.81% أصدقاء).

الشكل رقم (3-7): يوضح مدى وجود نماذج مقاولين في محيط الطالبات



المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS 20

الجدول رقم (3-10): يوضح مدى نجاح المقاولين الموجودين في محيط الطالبات

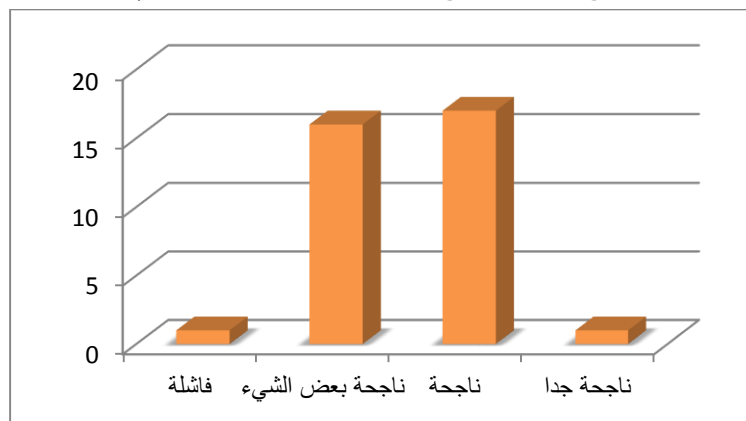
المتغير	بدائل المتغير	التكرار	النسبة %
	فاشلة	1	2.9%
	ناجحة بعض الشيء	16	45.7%
	ناجحة	17	48.6%
	ناجحة جدا	1	2.9%
المجموع		35	100%

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS 20

نلاحظ من خلال الجدول رقم (3-10) أن نسبة 48.6% من النماذج الموجودة هي نماذج ناجحة وأن 45.7% هي نماذج ناجحة بعض الشيء في حين كانت نسبة 2.9% ناجحة جدا، أما عن نسبة الفشل كانت ضئيلة جدا 2.9% ويمكن القول إن معظم الطالبات التي يوجد في محيطهن الشخصي نماذج

لمقاولين عبرنا عن نجاحها وهذا يمكن أن يكون حافزا من أجل التوجه نحو عالم المقاولاتية وإنشاء مؤسسة خاصة.

الشكل رقم (3-8): يوضح مدى نجاح المقاولين الموجودين في محيط الطالبات



المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS 20

ثانيا: تحليل نتائج متغيرة التوجه المقاولاتي

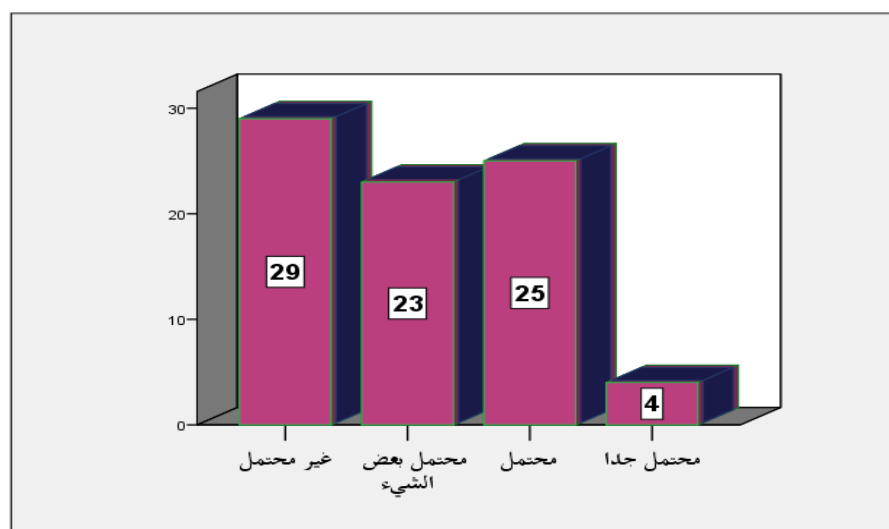
الجدول رقم (3-11): يوضح توزيع أفراد العينة حسب توجههم المقاولاتي

المتغير	بدائل المتغير	التكرار	النسبة %
التوجه المقاولاتي	غير محتمل	29	35.8%
	محتمل بعض الشيء	23	28.4%
	محتمل	25	30.9%
	محتمل جدا	4	4.9%
المجموع		81	100%

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS 20

نلاحظ من خلال الجدول رقم (3-11) أن نسبة 35.8% من الطالبات ليس لهن توجه مقاولاتي وإذا قمنا بجمع الذين أجابوا بمحتمل ومحتمل جدا القيام بإنشاء مؤسسة نجد أن نسبة 35.8% من الطالبات لهن توجه مقاولاتي وتبقى 28.4% من الطالبات الذين عبروا عن رأيهن بمحتمل بعض الشيء إنشاء مؤسسة.

الشكل رقم (3-9): يوضح توزيع أفراد العينة حسب توجههم المقاولاتي



المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS 20

ثالثا: تحليل نتائج متغيرة الجاذبية والرغبة لإنشاء مؤسسة

الجدول رقم (3-12): يوضح توزيع أفراد العينة حسب درجة جاذبية فكرة إنشاء مؤسسة

المتغير	بدائل المتغير	التكرار	النسبة %
جاذبية فكرة إنشاء مؤسسة	غير جاذبة	3	3.7%
	جاذبة بعض الشيء	18	22.2%
	جاذبة	39	48.1%
	جاذبة جدا	21	25.9%
المجموع		81	100%

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS 20

نلاحظ من خلال الجدول رقم (3-12) أن نسبة 25.9% من الطالبات يرون أن فكرة إنشاء مؤسسة خاصة جاذبة جدا و 48.1% منهم يرونها جاذبة في حين كانت نسبة الذين ينظرون إلى فكرة إنشاء مؤسسة أنها جاذبة بعض الشيء فكانت 22.2% أما عن الذين ينظرون إليها على أنها غير جاذبة فكانت ضئيلة بنسبة 3.7% وإجمالا يمكن القول إن نسبة كبيرة جدا من الطالبات يرون أن فكرة إنشاء مؤسسة خاصة فكرة جاذبة.

الشكل رقم (3-10): يوضح توزيع أفراد العينة حسب درجة جاذبية فكرة إنشاء مؤسسة



المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS 20

رابعاً: تحليل نتائج متغيرة توقعات الحياة المهنية

الجدول رقم (3-13): يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد العينة التي

تقيس توقعات الحياة المهنية

ترتيب أهمية العبارة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة				التكرار	العبارات
			4	3	2	1		
1	0.495	3.679	56	24	1	0	التكرار	الأمن الوظيفي
			%69.1	%29.6	%1.2	%0	النسبة	
5	0.572	3.506	44	34	3	0	التكرار	الحصول على دخل ثابت
			%54.3	%42	%3.7	%0	النسبة	
19	0.891	2.074	4	23	29	25	التكرار	عدم الاضطرار للقيام بعمل كثير
			%4.9	%28.4	%35.8	%30.9	النسبة	
16	0.948	2.555	12	35	20	14	التكرار	بساطة العمل و قلة التعقيد
			%14.8	%43.2	%24.7	%17.3	النسبة	
6	0.653	3.469	45	29	7	0	التكرار	الحصول على وقت فراغ مناسب للعائلة والأصدقاء
			%55.6	%35.8	%8.6	%0	النسبة	
17	1.010	2.419	11	32	18	20	التكرار	الحصول على عمل يتطلب القليل من المسؤولية
			%13.6	%39.5	%22.2	%24.7	النسبة	
10	0.877	3.321	44	23	10	4	التكرار	الحصول على مكافئة نتيجة القيام بعمل ما
			%54.3	%28.4	%12.3	%4.9	النسبة	
2	0.547	3.666	57	21	3	0	التكرار	الحصول على عمل ذو أهمية
			%70.4	%25.9	%3.7	%0	النسبة	

15	1.010	2.580	17	27	23	14	التكرار	المشاركة في جميع نشاطات المؤسسة من البداية إلى النهاية
			%21	%33.3	%28.4	%17.3	النسبة	
18	1.153	2.284	16	20	16	29	التكرار	المغامرة وحب المخاطرة
			%19.8	%24.7	%19.8	%35.8	النسبة	
9	0.744	3.345	39	33	7	2	التكرار	الاستقلالية في العمل
			%48.1	%40.7	%8.6	%2.5	النسبة	
8	0.751	3.382	43	27	10	1	التكرار	ملكية مؤسسة خاصة
			%53.1	%33.3	%12.3	%1.2	النسبة	
7	0.743	3.469	48	25	6	2	التكرار	أن تكون مسؤولة وقائدة نفسك في العمل
			%59.3	%30.9	%7.4	%2.5	النسبة	
12	0.848	3.074	28	35	14	4	التكرار	الشعور بالتحدي
			%34.6	%43.2	%17.3	%4.9	النسبة	
3	0.594	3.654	58	18	5	0	التكرار	تحقيق إنجاز شخصي
			%71.6	%22.2	%6.2	%0	النسبة	
14	0.858	2.987	25	34	18	4	التكرار	جني الكثير من المال
			%30.9	%42	%22.2	%4.9	النسبة	
11	0.794	3.234	34	35	9	3	التكرار	تجريب أشياء جديدة
			%42	%43.2	%11.1	%3.7	النسبة	
13	0.789	3.049	23	43	11	4	التكرار	إنجاز الأعمال بطريقة مختلفة
			%28.4	%53.1	%13.6	%4.9	النسبة	
4	0.726	3.518	51	23	5	2	التكرار	تقديم شيء مفيد وذو قيمة مضافة للمجتمع
			%63	%28.4	%6.2	%2.5	النسبة	
0.286 3.119			المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام					

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS 20

من خلال الجدول رقم (3-13) نلاحظ أن الأمن الوظيفي احتل المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدر 3.679 وحسب مجال رأي العينة الذي حددناه سابقا فهو ينتمي إلى المجال [3.25-4] أي رأي العينة مهم جدا، كما نلاحظ أيضا أن الحصول على دخل ثابت والحصول على وقت فراغ مناسب للعائلة والأصدقاء قدر وسطهما الحسابي على التوالي (3.506، 3.469) وكلها متوسطات مرتفعة تنتمي إلى المجال [3.25-4] وهي تعبر عن ميول وظيفي، ومن جهة أخرى نلاحظ أيضا العبارات الحصول على عمل ذو أهمية وتحقيق إنجاز شخصي وتقديم شيء مفيد وقيمة مضافة للمجتمع قدرت متوسطتها الحسابية على التوالي (3.666، 3.654، 3.518) تنتمي إلى المجال [3.25-4] وهي تعبر عن الاتجاه نحو إنشاء مؤسسة، ولكن مع هذا فإن عبارة المغامرة وحب المخاطرة احتلت المرتبة ما قبل الأخيرة بمتوسط

حسابي 2.284 وبما أن المقاول هو ذلك الشخص المبدع والمغامر والمحب للمخاطر إلا أن الطالبات لم يلينها أهمية كبيرة .

خامسا: تحليل نتائج متغيرة القدرة على إنشاء مؤسسة

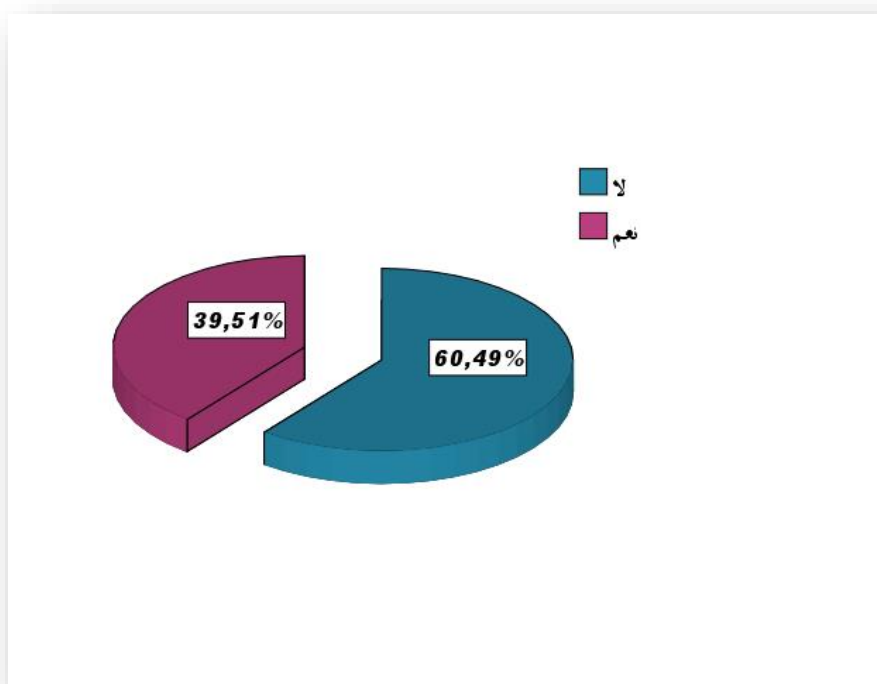
الجدول رقم (3-14): يوضح توزيع أفراد العينة حسب القدرة على إنشاء مؤسسة

المتغير	بدائل المتغير	التكرار	النسبة %
القدرة على إنشاء مؤسسة	لا	49	60.49%
	نعم	32	39.51%
المجموع		81	100%

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS 20

نلاحظ من خلال الجدول رقم (3-14) أن 60.49 % من الطالبات ليس لديهن القدرة على إنشاء مؤسسة خاصة و39.51% من الطالبات فقط لديهن القدرة على إنشاء مؤسسة.

الشكل رقم (3-11): يوضح توزيع أفراد العينة حسب القدرة على إنشاء مؤسسة



المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS 20

الجدول رقم (3-15): يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد العينة التي

تقيس إمكانية إنجاز المهام المتعلقة بإنشاء مؤسسة

ترتيب أهمية العبارة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة				التكرار	العبارات
			4	3	2	1		
1	0.491	3.375	12	20	0	0	التكرار	تحديد فكرة المشروع
			%37.5	%62.5	%0	%0	النسبة	
10	0.717	2.468	3	10	18	1	التكرار	تقدير مخاطر المشروع
			%9.4	%31.3	%56.3	%3.1	النسبة	
7	0.827	2.656	5	13	12	2	التكرار	جمع المعلومات الملائمة حول المنافسين
			%15.6	%40.6	%37.5	%6.3	النسبة	
9	0.618	2.562	1	17	13	1	التكرار	جمع المعلومات الملائمة حول السوق والزبائن
			%3.1	%53.1	%40.6	%3.1	النسبة	
3	0.707	3.125	9	19	3	1	التكرار	تقدير الاحتياجات المالية للمشروع
			%28.1	%59.4	%9.4	%3.1	النسبة	
8	0.797	2.593	5	10	16	1	التكرار	الحصول على أموال لتمويل المشروع
			%15.6	%31.3	%50	%3.1	النسبة	
10	0.761	2.468	3	11	16	2	التكرار	طلب المساعدة من مختلف آليات الدعم الحكومي
			%9.4	%34.4	%50	%6.3	النسبة	
11	0.745	2.343	2	10	17	3	التكرار	إمكانية جذب مستثمرين أم مساهمين
			%6.3	%31.3	%53.1	%9.4	النسبة	
5	0.822	2.968	8	17	5	2	التكرار	إيجاد أشخاص أكفاء للعمل معك
			%25	%53.1	%15.6	%6.3	النسبة	
6	0.689	2.906	6	17	9	0	التكرار	القيام بجميع الإجراءات الإدارية المتعلقة بإنشاء مؤسستك
			%18.8	%53.1	%28.1	%0	النسبة	
2	0.832	3.218	14	12	5	1	التكرار	تسخير كامل وقتك وجهدك للمشروع
			%43.8	%37.5	%15.6	%3.1	النسبة	
4	0.734	3.093	9	18	4	1	التكرار	التخطيط والإدارة والتسيير النجاح للمشروع والأشخاص
			%28.1	%56.3	%12.5	%3.1	النسبة	
	0.380	2.815	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام					

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS 20

نلاحظ من خلال الجدول رقم (3-15) أن عبارة (تحديد فكرة المشروع وتسخير كامل وقتك وجهدك للمشروع) والتي تقيس الالتزام الشخصي حيث كانت المتوسط الحسابي لتحديد فكرة المشروع 3.375 وهو ينتمي إلى المجال [3.25-4] قادرة جدا وهذا يعني أن الطالبات لديهن القدرة على تحديد فكرة مشروعهن .

أما عن العبارات (تقدير مخاطر المشروع، جمع المعلومات الملائمة حول المنافسين، جمع المعلومات الملائمة حول السوق والزبائن، تقدير الاحتياجات المالية للمشروع) التي تقيس القدرة على القيام بدراسة جدوى المشروع كانت متوسطاتها الحسابية على التوالي (2.468، 2.656، 2.562، 3.125) حيث 2.468 ينتمي إلى المجال [1.75-2.5] قادرة بعض الشيء هذا يعني أن الطالبات لديهن قدرة بعض الشيء على تقدير مخاطر المشروع و 2.656 ، 2.562 ، 3.125 تنتمي إلى المجال [2.5-3.25] قادرة هذا يعني أن الطالبات لديهم قدرة على جمع المعلومات حول المنافسين والسوق والزبائن وتقدير الاحتياجات المالية للمشروع .

أما فيما يخص العبارات (الحصول على أموال لتمويل المشروع، طالب المساعدة من مختلف آليات الدعم الحكومي، وإمكانية جذب مستثمرين أم مساهمين) التي تقيس القدرة على التمويل وكانت متوسطاتها الحسابية على التوالي (2.539، 2.468، 2.343) نلاحظ أن عبارة الحصول على أموال لتمويل المشروع احتلت المرتبة الأولى وهذا يدل على أن الطالبات يفضلن الحصول على أموال من الأهل والأقارب لتمويل المشروع لسهولة الدعم التي تتخذ عدة إجراءات للحصول على تمويل.

أما العبارات (إيجاد أشخاص أكفاء للعمل معك، القيام بجميع الإجراءات الإدارية المتعلقة بإنشاء مؤسستك، التخطيط والإدارة والتسيير الناجح للمشروع والأشخاص) التي تقيس قدرات المقاولاتية والتسييرية والتي كانت متوسطاتها الحسابية على التوالي (2.968، 2.906، 3.093) والتي تنتمي إلى المجال [2.5-3.25] قادرة واحتلت البارة التخطيط والإدارة والتسيير الناجح للمشروع والأشخاص المرتبة الأولى بمتوسط حسابي 3.093 مما يدل على أن الطالبات لديهن القدرة على التسيير والتخطيط الناجح للمشروع.

ويمكن القول إن القدرة على الالتزام الشخصي والقدرة المقاولاتية والتسييرية كانت في المراتب الأولى مما يدل على أن 39.5٪ من الطالبات التي عبرن عن قدرتهن على إنشاء مؤسسة يمتلكن توجه مقاولاتي.

أما عن الأسباب التي تراها الطالبات تحول بينهن وبين مقدرتهن على إنشاء مؤسسة هي:

- عدم توفر الإمكانيات المادية؛

- عدم امتلاك الشجاعة لإنشاء مؤسسة خاصة؛

- عدم توفر الكفاءة الشخصية لإنشاء مؤسسة خاصة؛
- عدم توفر أي خلفية عن إنشاء المؤسسات وطرق تسيرها؛
- صعوبة الحصول على تمويل.

سادسا: تحليل نتائج متغيرة كفاءات والمقومات الذاتية والشخصية

الجدول رقم (3-16): يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد العينة التي

تقيس المقومات الذاتية والشخصية

ترتيب أهمية العبارة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة				العبارات
			4	3	2	1	
2	0.662	3.617	58	15	8	0	عندك طموحات
			%71.6	%18.5	%9.9	%0	وأهداف واضحة وتسعين للوصول إلى مكانة أفضل
1	0.598	3.642	57	19	5	0	لديك العزيمة من أجل الوصول للأفضل
			%70.4	%23.5	%6.2	%0	
3	0.612	3.555	50	26	5	0	لديك القدرة على التواصل وتكوين علاقات طيبة مع الآخرين
			%61.7	%32.1	%6.2	%0	
4	0.758	3.444	49	19	13	0	لديك القدرة على تحمل مسؤولية قراراتك وإن كانت خاطئة
			%60.5	%23.5	%16	%0	
5	0.884	2.765	21	23	34	3	ترين في نفسك أنك قائدة ناجحة
			%25.9	%28.4	%42	%3.7	
7	0.962	2.456	13	25	29	14	لديك القدرة على المخاطرة
			%16	%30.9	%35.8	%17.3	
6	0.851	2.728	17	29	31	4	لديك القدرة على التفكير السريع والذي يمكنك من التعامل مع المشكلات الصعبة والمعقدة
			%21	%35.8	%38.3	%4.9	
			0.434	3.172	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام		

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS 20

نلاحظ من خلال الجدول رقم (3-16) أن عبارة لديك العزيمة من أجل الوصول للأفضل احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي 3.642 وأيضا (عندك طموحات وأهداف واضحة وتسعين للوصول إلى مكانة أفضل ولديك القدرة على التواصل ولديك القدرة على تحمل مسؤولية قراراتك وإن كانت خاطئة) كانت متوسطاتها الحسابية على التوالي (3.617، 3.555، 3.444) تنتمي إلى المجال [3.25-4] هذا يدل على درجة موافقة عالية مما يعني أن الطالبات الجامعيات لديهن عزيمة وثقة كبيرة من أجل الوصول للأفضل وهذه السمات تقود إلى التوجه المقاولاتي.

سابعا: تحليل نتائج متغيرة المحيط الاجتماعي

الجدول رقم (3-17): يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد العينة التي

تقيس رأي المحيط الاجتماعي

ترتيب أهمية العبارة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة				التكرار	العبارات
			4	3	2	1		
1	0.554	3.642	55	23	3	0	التكرار	العائلة
			%67.9	%28.4	%3.7	%0	النسبة	
2	0.751	3.098	25	41	13	2	التكرار	الأساتذة
			%30.9	%50.6	%16	%2.5	النسبة	
3	0.900	2.802	21	28	27	5	التكرار	الأصدقاء
			25.9	%34.6	%33.3	%6.2	النسبة	
			0.468	3.181	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام			

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS 20

نلاحظ أن رأي العائلة احتل المرتبة الأولى بمتوسط حسابي 3.642 وهو ينتمي إلى المجال [3.25-4] مهم جدا، أي أن الطالبات يلين أهمية كبيرة لرأي العائلة في حال قيامهم بإنشاء مؤسسة وهذا نظرا لكون المستقنين إناث ويعيشون في مجتمع تحكمه عادات وتقاليد ولا يمكن لهم اتخاذ قرار مثل إنشاء مؤسسة دون موافقة العائلة حتى ولو كان لهم توجه مقاولاتي، أما فيما يخص رأي الأساتذة والأصدقاء فكان رأي الأساتذة في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي 3.098 والأصدقاء 2.802 وهذا لكون رأي الأساتذة مهم في مثل هذه القرارات لأنهم على دراية وإطلاع أوسع في هذا المجال من رأي الأصدقاء.

المطلب الثالث: مناقشة النتائج واختبار الفرضيات

سنقوم في هذا المطلب بمناقشة مختلف النتائج التي توصلت لها الدراسة بهدف اختبار صحة الفرضيات.

أولاً: مناقشة نتائج الاستبيان

1- وجدنا أن هناك نسبة كبيرة من الطالبات التي يوجد في محيطهن الشخصي نماذج مقاولين عبرن عن نجاحتها و هذا يمكن أن يكون محفزاً على التوجه المقاولاتي .

2- إذا حذفنا الذين عبروا عن رأيهم بمحتمل بعض الشيء إنشاء مؤسسة نجد أن النسبة متساوية بين الذين لديهم توجه مقاولاتي والذين ليس لديهم توجه، أما عن الرغبة في إنشاء مؤسسة فقد وجدنا أن معظم الطالبات عبرنا عن فكرة إنشاء مؤسسة أنها جذابة وهذا كونها تعفيهن من مشكلة البحث عن وظيفة التي تأخذ عادة وقتاً طويلاً وحسب نموذج SHAPERO فإن التوجه نحو سلوك إنشاء مؤسسة هو أقوى من فعل إنشاء مؤسسة بحد ذاته والذي يكون نشاط مرغوب فيه ويقصد بالمرغوبية درجة الانجذاب التي يمتلكها الشخص اتجاه نشاط إنشاء مؤسسة ومن هنا يمكن قبول الفرضية الأولى مبدئياً والتي مفادها المتخرجات الجامعيات لديهن توجه مقاولاتي .

3- أما عن توقعات الحياة المهنية فإن الطالبات أعطين أهمية كبيرة جداً للأمن الوظيفي والذي يعني الحصول على وظيفة دائمة ومضمونة وهذا يعبر عن ميولات وظيفية للطالبات أكثر من ميولات المقاولاتية وما يؤكد هذا أن عبارة المغامرة والمخاطرة كانت في المرتبة ما قبل الأخيرة وهي تعكس نقص الوعي المقاولاتي لدى الطالبات والذي يعتبر فيه عامل المخاطرة عاملاً محورياً.

4- أما عن القدرة على إنشاء مؤسسة خاصة فإن نسبة متوسطة من الطالبات التي عبرن عن قدرتهن على إنشاء مؤسسة خاصة، أما عن إمكانية إنجازهم للمهام فأسفرت النتائج على أن القدرة على الالتزام الشخصي والقدرة المقاولاتية والتسييرية كانت في المراتب الأولى مما يدل على أن الطالبات التي لديهن قدرة على إنشاء مؤسسة يمتلكن توجه مقاولاتي فعلاً، وأن مستوى الانسداد يكمن في القدرة على البحث عن تمويل، أما عن الأسباب التي تراها كانت تراها الطالبات تحول بينهن وبين مقدرتهن على إنشاء مؤسسة (عدم توفر الإمكانيات المادية، صعوبة الحصول على تمويل،.....) .

5- ولكن وحسب AJZEN فلا يمكن لمتغيرة الرغبة التأثير مباشرة على توجهات الأفراد نحو المقاولاتية إلا من خلال تأثيرها على اعتقاداتهم، بمعنى أن الرغبة تتأثر بالاعتقادات المهنية التي يطمح إليها الشخص وكما رأينا فإن إنشاء مؤسسة كانت فكرة جذابة بالنسبة للطالبات ولكنهم أبدين أهمية كبيرة للأمن الوظيفي والذي يعتبر ميول وظيفي وليس مقاولاتي ومن هنا نرفض الفرضية الأولى التي مفادها أن المتخرجات الجامعيات لديهن توجه مقاولاتي.

6- أما عن الكفاءات والمقومات الذاتية والشخصية وجدنا أن الطالبات لديهن عزيمة وثقة كبيرة من أجل الوصول للأفضل وهذه من سمات الروح المقاوالية .

7- أما عن المحيط الاجتماعي فإن الطالبات يدين أهمية كبيرة لرأي العائلة وأن تشجيع العائلة له أثر على توجههن المقاوالاتي .

ثانيا: معامل الارتباط Spearman لقياس العلاقة بين التوجه المقاوالاتي وتشجيع المحيط الاجتماعي

ولاختبار الفرضية الثانية التي مفادها " التوجه نحو المقاوالية يختلف بين المتخرجات الجامعيات بمدى وجود تشجيع من محيطهن الاجتماعي "

• H_{0-1} لا توجد علاقة بين التوجه المقاوالاتي وتشجيع المحيط الاجتماعي للمتخرجات الجامعيات؛

• H_{1-1} توجد علاقة بين التوجه المقاوالاتي وتشجيع المحيط الاجتماعي للمتخرجات الجامعيات.

ولاختبار هذه الفرضية (قبولها أو رفضها) تم الاستعانة بمعامل الارتباط Spearman

الجدول رقم (3-18): يوضح نتائج معامل الارتباط Spearman بين التوجه المقاوالاتي ومدى

وجود تشجيع من محيط الاجتماعي للطالبات.

المحيط الاجتماعي للطالبات		
0.253	معامل الارتباط Spearman	التوجه المقاوالاتي
0.022	مستوى الدلالة Sig	

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS 20

من خلال النتائج الموضحة في الجدول أعلاه نلاحظ أن معامل الارتباط Spearman بين التوجه المقاوالاتي والمحيط الاجتماعي 0.253 وهو أكبر من الصفر مما يدل على وجود علاقة بين التوجه المقاوالاتي وتشجيع المحيط الاجتماعي للطالبات.

كما نلاحظ أيضا من خلال نتائج الجدول أن مستوى الدلالة المحسوب 0.022 وهو أقل من مستوى الدلالة الحرج 0.05 مما يعني أن العلاقة بين التوجه المقاوالاتي وتشجيع المحيط الاجتماعي علاقة حقيقية. ومنه نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة القائلة " توجد علاقة بين التوجه المقاوالاتي وتشجيع المحيط الاجتماعي للطالبات " .

ثالثا: قياس أثر الرغبة على التوجه المقاولاتي باستخدام نموذج الانحدار البسيط

المتغير التابع: التوجه المقاولاتي

المتغير المستقل: الرغبة (جاذبية) في إنشاء مؤسسة

لاختبار مدى صحة الفرضية الثالثة التي مفادها " التوجه نحو المقاولاتية يختلف بين المتخرجات

الجامعيات باختلاف رغبتهم في إنشاء مؤسسة " .

• H_{0-1} لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التوجه المقاولاتي والرغبة في إنشاء مؤسسة؛

• H_{1-1} توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التوجه المقاولاتي والرغبة في إنشاء مؤسسة.

ولاختبار صحة هذه الفرضية تم رصد معادلة النموذج

$$\text{التوجه المقاولاتي} = C + \alpha \text{ الرغبة}$$

بعد إدخال جميع متغيرات النموذج تحصلنا على النموذج التالي:

$$\text{التوجه المقاولاتي} = 0.585 + 0.494 \text{ الرغبة في إنشاء مؤسسة}$$

1- القدرة التفسيرية الكلية للنموذج:

يتضح من مخرجات SPSS 20 من خلال الجدول التالي :

الجدول رقم (3-19): يوضح تحليل التباين ANOVA

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	36.367	1	36.367	85.928	,000 ^b
	Residual	33.435	79	,423		
	Total	69.802	80			

المصدر: من مخرجات برنامج SPSS 20

يتضح أن قيمة فيشر بلغت ($F = 85.928$) بمستوى دلالة ($\text{Sig} = 0.000$) وهو أقل من

0.05 أي أن المتغيرة التفسيرية لها تأثير على المتغير التابع بصفة عامة.

ويتضح أيضا من مخرجات SPSS 20 من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم (3-20): يوضح معامل التحديد

	R	R Square	Adjusted R Square
1	,722 ^a	,521	,511

المصدر: من مخرجات برنامج SPSS 20

بلغ معامل الارتباط ($R = 0.722$) أما معامل التحديد فقد بلغ ($R^2 = 0.521$) أي أن نسبة 52.1% من الرغبة تأثر على التوجه المقاولاتي .

2- القدرة التفسيرية الجزئية للنموذج:

يتضح من مخرجات SPSS 20 من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم (3-21): يوضح معامل الانحدار

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,585	,366		1,597	,033
	votre pont de vue - comment					
	être l'idée de construire un société privé	,494	,119	,722	4,137	,000

المصدر: من مخرجات برنامج SPSS 20

يتضح بالنسبة للحد الثابت أن قيمة t المحسوبة بلغت ($t=1.597$) بمستوى الدلالة ($Sig= 0.033$) وهو أقل من مستوى الدلالة 0.05 وبالنسبة لمتغيرة الرغبة فإن قيمة t المحسوبة بلغت ($t= 4.137$) بمستوى الدلالة ($Sig=0.000$) وهو أقل من 0.05 ومنه نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة القائلة توجد علاقة بين التوجه المقاولاتي والرغبة في إنشاء مؤسسة.

رابعاً: قياس أثر القدرة على التوجه المقاولاتي باستخدام نموذج الانحدار البسيط

المتغير التابع: التوجه المقاولاتي

المتغير المستقل: القدرة على إنشاء مؤسسة

لاختبار مدى صحة الفرضية الرابعة التي مفادها " التوجه نحو المقاولاتية يختلف بين المتخرجين

الجامعيين باختلاف قدرتهم على إنشاء مؤسسة".

• H_{0-1} لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التوجه المقاولاتي والقدرة على إنشاء مؤسسة؛

- H_{1-1} توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التوجه المقاولاتي والقدرة على إنشاء مؤسسة. ولاختبار صحة هذه الفرضية تم رصد معادلة النموذج .

$$\mu_t = C + \alpha \text{ القدرة}$$

بعد إدخال جميع متغيرات النموذج تحصلنا على النموذج التالي:

$$\text{التوجه المقاولاتي} = 0.794 + 0.900 \text{ القدرة في إنشاء مؤسسة}$$

1- القدرة التفسيرية الكلية للنموذج:

يتضح من مخرجات SPSS 20 من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم (3-22): يوضح تحليل التباين ANOVA

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	42,020	1	42,020	119,49	,000 ^b
	Residual	27,781	79	,351		
	Total	69,802	80			

المصدر: من مخرجات برنامج SPSS 20

يتضح أن قيمة فيشر بلغت ($F=119.49$) بمستوى الدلالة ($\text{Sig}= 0.000$) وهو أقل من 0.05

أي أن المتغيرة التفسيرية لها تأثير على المتغير التابع بصفة عامة.

ويتضح أيضا من مخرجات SPSS 20 من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم (3-23): يوضح معامل التحديد

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	,776 ^a	,602	,592

المصدر: من مخرجات برنامج SPSS 20

بلغ معامل الارتباط ($R= 0.776$) أما معامل التحديد فقد بلغ ($R^2= 0.602$) أي أن نسبة

60.2% من القدرة تأثر على التوجه المقاولاتي.

2- القدرة التفسيرية الجزئية للنموذج:

يتضح من مخرجات SPSS 20 من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم (3-24): يوضح معامل الانحدار

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,794	,278	2,855	,005
	asque pincer vous etre capable de construire ta societ�e personnel	,900	,188	,776	,000

المصدر: من مخرجات برنامج SPSS 20

يتضح بالنسبة للحد الثابت أن قيمة t المحسوبة بلغت (t= 2.855) بمستوى دلالة

(Sig= 0.005) وهو أقل من مستوى الدلالة 0.05 وبالنسبة لمتغيرة القدرة فإن قيمة t المحسوبة بلغت

(t= 4.783) بمستوى الدلالة (Sig= 0.000) وهو أقل من 0.05 ومنه نرفض الفرضية الصفرية

ونقبل الفرضية البديلة القائلة توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التوجه المقاولاتي والقدرة على إنشاء

مؤسسة.

خلاصة:

من خلال هذا الفصل قمنا بتطبيق ما جاء في الجانب النظري باعتماد على النموذج الموحد لنظرية السلوك المخطط AJZEN ونموذج تكوين الحدث المقاولاتي SHAPERO et SOKOL واعتمدنا على الاستبيان كأداة لجمع البيانات وبعد استرجاعنا للاستبيانات قمنا بمعالجتها بالاستعانة بالبرنامج الإحصائي SPSS20 كما قمنا بتطبيق مجموعة من الأدوات والأساليب الإحصائية وذلك من أجل تحليل ومناقشة النتائج المتحصل عليها.

خاتمة

خاتمة:

تضاعفت اهتمام الدولة في الآونة الأخيرة بالمقاولة النسوية وهذا راجع للدور الكبير الذي يمكن أن تقوم به في تفعيل استراتيجيات النمو وخلق فرص الأعمال، حيث استطاعت المرأة اقتحام العديد من المجالات وبرهنت عن تميزها في العديد من القطاعات المختلفة والمتعددة، وأكدت على دورها المهم الذي لا يمكن تجاهله إذا أردنا الوصول إلى الرقي الاقتصادي وللرفع من مكانتها الاجتماعية وإثبات ذاتها أخذت المبادرة بالدخول لعالم المقاولة بكل ما يحمله من صعوبات ومخاطرة، فتكون بذلك قد خطت خطوة نحو المخاطرة والتحدي.

تطرقنا من خلال هذه الدراسة لأهم النماذج النظرية المفسرة لمقاربة التوجه المقاوالاتي والذي هو مرحلة قبلية في المسار المقاوالاتي الذي يبدأ من الميل نحو المقاولة إلى غاية السلوك المقاوالاتي فالتوجه نحو سلوك إنشاء مؤسسة أقوى من فعل إنشاء مؤسسة بحد ذاته، حيث تستند هذه المقاربة على نموذجين يعتبران الأهم هما نظرية السلوك المخطط AJZEN ونموذج تكوين الحدث المقاوالاتي SCHAPER et SOKOL كما تم جمع هذين النموذجين في نموذج موحد والذي اخترناه لدراستنا الميدانية.

كما تطرقنا لأهم مميزات المقاولة النسوية، خلصنا إلى أن نسب مشاركة المرأة في التعليم عرفت ارتفاعا ملحوظا كذا مساهمتها في سوق التشغيل حيث هيمنت هذه الأخيرة على القطاع العمومي واستطاعت الدخول إلى عالم المقاولة وإنشاء المؤسسات والذي ساعدها على ذلك مصادقة الدولة على العديد من الاتفاقيات الدولية وعلى رأسها اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة والتي تعتبر من أهم الاتفاقيات المتعلقة بحقوق المرأة وما تضمنته الدساتير الجزائرية من تأكيد على المساواة بين الجنسين بالإضافة إلى مختلف آليات الدعم التي وضعتها الدولة من أجل إنشاء مؤسسات خاصة وهذا ما يظهر جليا حيث ارتفعت نسبة المقاولة النسوية في الجزائر في السنوات الأخيرة إلا أن هذا لا يكفي لنقارنه بالإجازات التي حققت في الدول الأخرى لذا قمنا بدراسة ميدانية لطالبات المقبلات على التخرج لقياس توجههن المقاوالاتي فوجدنا أن هذا التوجه تؤثر عليه متغيرتين أساسيتين هما الرغبة في إنشاء مؤسسة خاصة والقدرة على إنشاء مؤسسة، وهذين المتغيرتين هما تابع لعدة متغيرات فالرغبة تأثر عليها كل من متغيرة توقعات الحياة المهنية والمحيط الاجتماعي والصفات والكفاءات الذاتية أما القدرة فتأثر عليها متغيرة إدراك إمكانية إنجاز المهام المتعلقة بإنشاء مؤسسة خاصة .

-إختبار فرضيات البحث :

من خلال الدراسة لهذا الموضوع والتحليل المسبق لجميع العناصر المكونة لهذا البحث تم الإجابة على فرضيات هذا البحث:

الفرضية الأولى خاطئة: ليس للمتخرجات الجامعيات توجه مقاولاتي وهذا لكون أن توجههن وظيفي أكثر وهذا ما أكدته الطالبات من خلال إعطائهم أهمية كبيرة للأمن الوظيفي والذي يعني الحصول على وظيفة دائمة وهذا مخالف للعمل المقاولاتي.

الفرضية الثانية صحيحة: التوجه نحو المقاولاتية يختلف بين المتخرجات الجامعيات بمدى وجود تشجيع من محيطهن الاجتماعي وهذا ما أكدته الطالبات كونهن يلين أهمية كبيرة لرأي العائلة وهذا راجع للمجتمع الذي يعيشون فيه تحكمه عادات وتقاليد ولا يمكن لهم اتخاذ قرار إنشاء مؤسسة دون موافقة العائلة حتى ولو كان لهم توجه مقاولاتي.

الفرضية الثالثة صحيحة: التوجه نحو المقاولاتية يختلف بين المتخرجات الجامعيات باختلاف رغبتهم في إنشاء مؤسسة خاصة لأن الرغبة متغيرة تأثر على التوجه المقاولاتي.

الفرضية الرابعة صحيحة: التوجه نحو المقاولاتية يختلف بين المتخرجات الجامعيات باختلاف قدرتهم على إنشاء مؤسسة خاصة لأن القدرة تأثر مباشرة على التوجه المقاولاتي.

النتائج المتوصل إليها:

على ضوء ما ورد في هذه الدراسة وبعد تحليل مختلف عناصر الموضوع لمعالجة إشكالية هذا البحث توصلنا إلى مجموعة من النتائج:

- المقاولاتية هي عملية إنشاء شيء جديد ذو قيمة وتخصيص الوقت والجهد اللازم للمشروع وتحمل المخاطر المصاحبة، واستقبال المكافئة الناتجة.
- تعتبر المقاولاتية أداة فعالة لتحقيق التنمية الاقتصادية ومحركا للنمو الاقتصادي وذلك من خلال امتصاص البطالة وزيادة متوسط دخل الفرد، تعظيم العائد الاقتصادي، تنمية الصادرات، المساهمة في تشغيل المرأة.
- المقاولاتية ظاهرة متعددة الأبعاد ولكن الشيء الوحيد المتفق عليه هو ارتباطها بشكل كبير بالمقاول باعتباره العنصر الأهم والعمود الفقري لإنجاح المشروع نظرا لامتلاكه قدرات خاصة ومهارات متطورة وإرادة قوية في مواجهة المخاطر والصعوبات.
- التوجه المقاولاتي هو عبارة عن مراحل متسلسلة حيث نهاية مرحلة هي بداية مرحلة أخرى، فالتوجه نحو سلوك إنشاء مؤسسة أقوى من فعل إنشاء مؤسسة بحد ذاته.

- هناك تطورا ملحوظا في نسب تعليم الفتيات كما استطاعت الجزائر المضي قدما فيما يتعلق بقضايا المساواة بين الجنسين وذلك من خلال الجهود المبذولة من طرف الدولة لترقية وحماية حقوق المرأة لتفعيل مشاركتها في مختلف المجالات.
- هيمنت المرأة على القطاع العمومي في سوق العمل مقارنة بالقطاع الخاص بمجالاته المختلفة والمتعددة كالخدمات، الصناعة، الزراعة، البناء والأشغال العمومية.
- هناك مجموعة من آليات الدعم التي وضعتها الدولة من أجل ترقية وتشجيع المرأة المقاولة ولكن الآلية الأكثر دعما هي الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM بالإضافة إلى بعض الهيئات غير حكومية.
- المتخرجات الجامعيات ليس لديهن توجه مقاولاتي.
- توجد علاقة بين التوجه المقاولاتي وتشجيع المحيط الاجتماعي.
- يتأثر التوجه المقاولاتي بالرغبة في إنشاء مؤسسة خاصة.
- يتأثر التوجه المقاولاتي بالقدرة على إنشاء مؤسسة خاصة.
- تمتلك المتخرجات الجامعيات عزيمة وثقة كبيرة من أجل الوصول للأفضل.
- المتغيرة أكثر تفسيرا للتوجه المقاولاتي هي القدرة على إنجاز المهام المتعلقة بإنشاء مؤسسة خاصة ومن ثم الرغبة في إنشاء مؤسسة خاصة.

التوصيات:

- انطلاقا من النتائج المتوصل إليها من خلال هذه الدراسة يمكن تقديم الاقتراحات التالية:
- ضرورة تعميم مفهوم المقاولاتية لدى طلبة الجامعة.
 - زيادة الملتقيات العلمية والمحاضرات عن الفكر المقاولاتي.
 - إدراج مقاييس لزرع الروح المقاولاتية لدى الطلبة.
 - ضرورة تحسيس الطلبة بعدم اعتبار الوظيفة الحل الوحيد للنجاح اجتماعيا وإقناعهم بأن إنشاء مؤسسة خاصة حل أيضا لا يمكن تجاهله.

أفاق الدراسة:

- في الأخير إن مساهمتنا المتواضعة في هذا الموضوع الذي يبقى مفتوحا أمام الباحثين نظرا لحدائته وتعدد جوانبه، ارتأينا تقديم بعض الأفاق البحثية قصد التعمق أكثر في دراسة هذا الموضوع والمتمثلة فيما يلي:
- ✓ تأثير الثقافة المقاولاتية على تنمية وترقية المؤسسات المصغرة.
 - ✓ المقاولات النسوية كآلية للنهوض بالتنمية الاقتصادية.

قائمة المراجع

قائمة المراجع

أولاً: المراجع باللغة العربية:

➤ الكتب:

- 1- إحسان محمد الحسن، علم الاجتماع الصناعي، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر، الأردن، 2005 .
- 2- بلال خلف سكارنة، الريادة وإدارة منظمات الأعمال، الطبعة الأولى، دار الميسر للنشر والتوزيع والطباعة، الأردن، 2008.
- 3- جهاد ذياب الناقولا، الآثار الأسرية الناجمة عن خروج المرأة للعمل، الطبعة الأولى، منشورات الهيئة العامة السورية للكتاب، سوريا، 2011.
- 4- خبابة عبد الله، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة آلية لتحقيق التنمية المستدامة، دون طبعة، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2013.
- 5- سعاد يوسف نور الدين، المرأة العربية في البرلمان، الطبعة الأولى، دار النهضة العربية، لبنان، 2006.
- 6- شوقي ناجي جواد، المرجع المتكامل في إدارة الأعمال منظور علي، الطبعة الأولى، دار حامد للنشر والتوزيع، الأردن، 2010.
- 7- عبد الحميد مصطفى أبو ناعم، إدارة المشروعات الصغيرة، الطبعة الأولى، دار الفجر للنشر والتوزيع، مصر، 2002.
- 8- فايز جمعة صالح النجار وعبد الستار محمد العلي، الريادة وإدارة الأعمال الصغيرة، الطبعة الأولى، دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن، 2006 .
- 9- ليث عبدالله القميوي، بلال محمود الوادي، المشاريع الريادية الصغيرة والمتوسطة ودورها في عملية التنمية، الطبعة الأولى، دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن، 2012 .
- 10- محمد حسين محمد رشيد (القادري)، منى عطاالله الشويلات، مبادئ الإحصاء و الاحتمالات و معالجتها باستخدام برنامج SPSS 20، الطبعة الأولى، دار صفاء للنشر و التوزيع، الأردن، 2012.
- 11- محمد علي صالح المنصوري، الحقوق السياسية للمرأة في الشريعة الإسلامية والقانون الدولي، الطبعة الأولى، مؤسسة الانتشار العربي، لبنان 2011.
- 12- محمد منصور أبو جليل وآخرون، التسويق في المنشأة الصغيرة، الطبعة الأولى، دار غيداء للنشر والتوزيع، الأردن، 2014.

- 13- مروة أحمد، نسيم برهم، الريادة وإدارة المشروعات الصغيرة، الطبعة الثالثة، الشركة العربية المتحدة للتسويق والتوريدات، مصر، 2014.
- 14- منصورى الزين، تشجيع الاستثمار وأثره على التنمية الاقتصادية، الطبعة الأولى، دار الراية للنشر والتوزيع، الأردن، 2013.
- 15- ميساء حبيب سلمان، سمير العبادي، المشروعات الصغيرة وأثرها التنموي، الطبعة الأولى، مركز الكتاب الأكاديمي، الأردن 2015.
- 16- نهي القاطرجي، المرأة في منظومة الأمم المتحدة رؤية إسلامية، الطبعة الأولى، مجد المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، لبنان، 2006.
- 17- وسام حسام الدين الأحمد، حماية حقوق المرأة في ضوء أحكام الشريعة الإسلامية والاتفاقيات الدولية، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2009.

➤ الأطروحات والمذكرات:

- 1- آيت سعيد فوزي، دور الغرفة المهنية في ترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر دراسة حالة دور الغرفة الصناعية التقليدية والحرف في دعم الروح المقاولاتية وفق منهجية (CREE-GERME) (مذكرة ماجستير في العلوم التجارية، تخصص إدارة العمليات التجارية، جامعة الجزائر 3، غير منشورة)، الجزائر، 2014/2013.
- 2- ببة إيمان، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كأداة لتمكين الاقتصادي للمرأة في الجزائر، (مذكرة ماستر في علوم التسيير، تخصص تسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، غير منشورة)، الجزائر، 2011-2012.
- 3- بدرابي سفيان، ثقافة المقاوله لدى الشباب الجزائري المقاول دراسة ميدانية بولاية تلمسان، (أطرحه دكتوراه في علم الاجتماع، تخصص علم الاجتماع التنمية البشرية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، غير منشورة)، الجزائر، 2015/2014.
- 4- بوبكري أسماء، خلق مؤسسة قاعة رياضة للنساء، (مذكرة ماستر أكاديمي في علوم التسيير، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، غير منشورة) الجزائر 2014/2013.
- 5- بوزيدي سعاد، المقاوله والتنمية الاقتصادية حالة المؤسسة المصغرة والصغيرة ولاية تلمسان، (مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص اقتصاد وتنمية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، غير منشورة) الجزائر، 2007/2006.

- 6- بوشا مخحولة، دور الثقافة المقاوالتية في إنشاء مؤسسات مصغرة عبر الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب، (مذكرة ماستر أكاديمي في علوم التسيير، تخصص تسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، جامعة قاصدي مرياح، ورقلة، غير منشورة) الجزائر 2013/2014.
- 7- حفاف سمية، دور القرض المصغر في دعم وتمويل المشاريع الحرفية للمرأة، (مذكرة ماستر أكاديمي في العلوم المالية والمحاسبية، تخصص مالية المؤسسة، جامعة قاصدي مرياح، ورقلة، غير منشورة) الجزائر، 2013-2014.
- 8- دباح نادية، دراسة واقع المقاوالتية في الجزائر وآفاقها (2000-2009)، (مذكرة ماجستير في علوم التسيير، تخصص إدارة أعمال، جامعة الجزائر 3، غير منشورة) الجزائر 2011/2012.
- 9- الزهرة عبوي، المسارات الاجتماعية والثقافية للمرأة المقاوله وعلاقتها باختيار النشاط الاجتماعي دراسة ميدانية لعينة من المؤسسات المصغرة لولاية سطيف (مذكرة ماجستير في علم الاجتماع، تخصص تنظيم وعمل، جامعة محمد لمين دباغين سطيف 2، غير منشورة) الجزائر، 2014-2015 .
- 10- سلامي منيرة، التوجه المقاوالتية للمرأة في الجزائر، (مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص تسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، جامعة قاصدي مرياح، ورقلة، غير منشورة) الجزائر، 2006/2007.
- 11- قايد منى، النساء المقاولات في الجزائر بين القطاع الرسمي وغير الرسمي، خصائص دوافع والتحديات دراسة عينة من النساء المقاولات بولاية ورقلة، (مذكرة ماستر أكاديمي في علوم التسيير ، تخصص تسيير المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ، جامعة قاصدي مرياح ورقلة ، غير منشورة) الجزائر، 2013-2014.
- 12- شلوف فريدة، المرأة المقاوله في الجزائر دراسة سوسيوولوجية، (مذكرة ماجستير في علم الاجتماع، تخصص اجتماع التنمية وتسيير الموارد البشرية جامعة الإخوة منتوري قسنطينة، غير منشورة)، الجزائر، 2008-2009.
- 13- عدمان رقية، المرأة المقاوله وتحديات النسق الاجتماعي دراسة ميدانية لعينة من النساء المقاولات، (مذكرة ماجستير في علم الاجتماع، تخصص تنظيم وعمل، جامعة الجزائر، غير منشورة)، الجزائر، 2007-2008.

14- لوني سي ريم، المعوقات الاجتماعية للممارسة المقاولاتية في الجزائر حالة المؤسسة الكبرى للألات الصناعية باتنة، (مذكرة ماجستير قسم علم الاجتماع، جامعة سطيف -2، غير منشورة) الجزائر، 2014-2015.

15- مهني أشرف، المرافقة أسلوب للنهوض بالمؤسسات الصغيرة في الجزائر، (مذكرة ماجستير في العلوم التجارية، تخصص إدارة العمليات التجارية، جامعة الجزائر 3 ، غير منشورة.) الجزائر 2014/2013.

➤ المجالات العلمية:

1- أنين خالد سيف الدين، سلامي منيرة، دور مؤسسات التكوين المهني في دفع الشباب نحو المقاولاتية، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، العدد 02، ورقلة، 2012.

2- بن عشي حفصية، بن عشي حسين، ضمانات المشاركة السياسية للمرأة الجزائرية في ظل القانون العضوي، مجلة المفكر، العدد الحادي عشر، جامعة الحاج لخضر، باتنة.

3- سلامي منيرة، قريشي يوسف، التوجه المقاولاتي للمرأة في الجزائر، مجلة الباحث، العدد 08، ورقلة، 2010.

4- عصام بن الشيخ، جودة أداء المؤسسة التشريعية من خلال تمكين المرأة سياسيا حالة الجزائر، مجلة دفاتر السياسة والقانون، العدد الثاني عشر، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، جانفي 2015 .

5- عمار عباس، بن طيفور نصر الدين، توسيع حظوظ مشاركة المرأة الجزائرية في المجالس المنتخبة أو تحقيق المساواة عن طريق التمييز الإيجابي، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، العدد 10، قسم العلوم الاقتصادية والقانونية، جوان 2010.

6- غسان العمري، محمد جودت ناصر، قياس خصائص الريادة لدى طلبة الدراسات العليا في إدارة الأعمال وأثرها في الأعمال الريادية (دراسة مقارنة)، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 27، العدد الرابع، دمشق، 2011.

7- فرحات نادية، عمل المرأة و أثره على العلاقات الأسرية، مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، العدد 08 ، جامعة حسيبة بن بوعلي، شلف، 2012.

8- كواش خالد، بن قمجة زهرة، المقالة النسوية في الجزائر الأهمية الواقع والتحديات (دراسة استطلاعية)، مجلة المناجير، العدد 02، الجزائر 2015.

9- مصطفى عوفي، خروج المرأة إلى ميدان العمل وأثره على التماسك الأسري، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 19، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2003.

10- منيرة سلامي، إيمان ببة، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كأداة للتمكين الاقتصادي للمرأة في الجزائر، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، العدد 03، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، 2013.

➤ الجرائد الرسمية:

1- الأمر التشريعي رقم 01 - 03، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 47، الصادر في 22 أوت 2001.

2- المرسوم التنفيذي رقم 04 - 14، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 06، الصادر في 25 جانفي 2004.

3- المرسوم التنفيذي رقم 94-188، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 44، الصادر في 7 جويلية 1994.

4- المرسوم التنفيذي رقم 96 - 296، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 52، الصادر في 11 سبتمبر 1996.

➤ المؤتمرات والملتقيات:

1- بن يعقوب الطاهر، مهري أمال، تقييم نتائج الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ من حيث التمويل والإنجازات المحققة في إطار النهوض بالمؤسسات المصغرة دراسة حول ولاية سطيف، أبحاث المؤتمر الدولي، تقييم آثار برامج الاستشارات العامة وانعكاساتها على التشغيل والاستثمار والنمو الاقتصادي خلال الفترة 2001 - 2014، الجزء الثالث، جامعة سطيف 1، 12/11 مارس 2013.

2- بوحجر رشيد، فلاق محمد، دور الجمعيات النسوية في تمكين المرأة من العمل المقاولاتي كآلية للمساهمة في التنمية الاقتصادية في الجزائر (جمعيتا AME /SEVE أنموذجا)، مداخلة ضمن الملتقى الأول حول تمكين المرأة وأثره على التنمية الاقتصادية في الجزائر، جامعة لونيبي البلدة 2، يومي 8 - 9 مارس 2015.

3- جليل نور الدين، بروية إلهام، آليات تمكين المرأة المقاول و دورها في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية ، مداخلة ضمن الملتقى الوطني الأول حول تمكين المرأة و أثره على التنمية الاقتصادية في الجزائر، جامعة لونيبي 2، يومي 8 - 9 مارس 2015.

4- حاج ميمون سعاد، طالب دليلة، الإدماج والتمكين الاقتصادي للمرأة المقاول في ظل التحديات الاجتماعية والثقافية ، مداخلة ضمن الملتقى الوطني الأول حول، أثر تمكين المرأة على التنمية الاقتصادية في الجزائر، جامعة علي لونيبي البلدة 2، يومي 8 - 9 مارس 2015.

- 5- خذري توفيق، حسين بن الطاهر، المقابلة كنخيار فعال لنجاح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية المسارات والمحددات، مداخلة ضمن الملتقى الوطني حول واقع وآفاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، جامعة الوادي، الجزائر، يومي 5-6/05/2013.
- 6- سهيلة عبد الجبار، مولفرعة فاطمة الزهراء، آليات دعم و ترقية المقابلة النسوية في الجزائر، مداخلة ضمن الملتقى الوطني الأول حول تمكين المرأة وأثره على التنمية الاقتصادية في الجزائر، جامعة لونيبي البلدية 2، يومي 8 - 9 مارس 2015.
- 7- علي رحال، مرافقة المرأة المقابلة، مداخلة ضمن الملتقى الوطني الأول حول تمكين المرأة وأثره على التنمية الاقتصادية في الجزائر، جامعة لونيبي، البلدية، الجزائر، يومي 8-9 مارس 2015.
- 8- علي عبد الله العراي، ورقة عمل حول ريادة الأعمال النسائية الواقع والتحديات البحرين نموذجاً، قسم البحوث والدراسات إدارة شؤون الجان والبحوث، 2012.
- 9- منصور الزين، ناصر مراد، السياسات الحكومية لتقليص الفقر حالة الجزائر، أعمال المؤتمر السنوي الثامن للجمعية العربية للبحوث الاقتصادية، الفقر والمؤسسات والتنمية في الوطن العربي، القاهرة 19- 20 أبريل 2007.
- 10- منيرة سلامي، التوجه المقاولاتي للشباب في الجزائر بين متطلبات الثقافة وضرورة المرافقة، مداخلة ضمن الملتقى الوطني حول إستراتيجيات التنظيم ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، يومي 18-19 أبريل 2012.
- 11- مهديد فاطمة الزهراء، فراحتية العيد، دور مؤسسات المقابلة الصغيرة والمتوسطة في تحقيق التنمية الاقتصادية، مداخلة ضمن الملتقى الدولي حول: آليات دعم ومساعدة إنشاء المؤسسات في الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، أيام 03 و04 و05 ماي 2011.

➤ التقارير:

- 1- تقرير حول تحليل الوضع الوطني، الحقوق الإنسانية للمرأة والمساواة على أساس النوع الاجتماعي، الجزائر، برنامج ممول من قبل الإتحاد الأوروبي ، 2008 - 2011.
- 2- عائشة عبد السلام، دراسة مسحية لمشروعات المجال الاجتماعي للنهوض بالمرأة بالجمهورية الجزائرية، الوزارة المنتدبة المكلفة بالأسرة وقضايا المرأة، الجزائر، 2009.

3- اللجنة الوطنية الاستشارية لترقية حقوق الإنسان وحمايتها، حالة حقوق الإنسان في الجزائر، التقرير السنوي، 2012.

4- معتوق فتيحة، الدراسة المسحية الخاصة بالتمكين السياسي للمرأة، الوزارة المنتدبة المكلفة بالأسرة وقضايا المرأة، الجزائر، 2012.

➤ المواقع:

1- تقرير السيدات والأعمال، السياسات الداعمة لزيادة مشاركة المرأة في ريادة الأعمال في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، متوفر على الرابط
http://www.oecd.org/globalrelations/WomeninBusiness_Arabic.pdf

2- من مقالة " جمعية النساء المقاولات بالمغرب تشجع على خلق مقاولاتهن الخاصة " مأخوذة من الموقع الإلكتروني

[http : // www. Maghress. Com/ map / 17120](http://www.Maghress.Com/map/17120)

3- بلقاسم بن زين، " المرأة الجزائرية والتغيير دراسة حول دور وأداء السياسات العمومية "، مقالة مأخوذة من الموقع الإلكتروني [http : //insaniyat. Revues. org /13678 ?lang=ar](http://insaniyat.Revues.org/13678?lang=ar)

4- الوزارة المنتدبة المكلفة بالأسرة و قضايا المرأة، التقرير الوطني للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية بيجين + 15، الجزائر، مأخوذة من الموقع الإلكتروني

<http://www.droit.dz.com/forum/showthread.php?t=10267>

5- [http:// www.ONS.dz](http://www.ONS.dz)

6- <http://www.ansej.org.dz>

7- <http://www.angem.dz>

ثانيا: المراجع باللغة الفرنسية:

➤ الأطروحات والمذكرات:

1- Azzedine Tounés, **l'intention entrepreneuriale : une recherche comparative entre des étudiants suivant des formation en entrepreneuriat (bac+5) et des étudiants en DESS CAAE**, (Thèse de doctorat en sciences de gestion, Université de Rouen), France, 2003.

Center National du Registre du Commerce, les créations d'entreprises en Algérie, statistiques 2013, Ediction CNRC, Avril 2014 .

2–Dif Aicha ,**L'entreprenariat féminin cas de la wilaya d'oran** , (mémoire de magister en sciences commerciales , Université d'oran Es – senia , oran) ,2009-2010.

➤ التقارير:

1–Center National du Registre du Commerce, les créations d'entreprises en Algérie, statistiques 2013, Ediction CNRC, Avril 2014 .

2–Ministère de développement Industriel et Promotion de l'Investissement, Bulletin d'information statistique de la PME, N⁰ 23, Novembre 2013.

الملاحق



جامعة ابن خلدون - تيارت -



كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير

قسم: العلوم التجارية

تخصص: مالية

يسعدنا أن نضع بين أيديكم هذا الاستبيان الذي يدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر تخصص مالية و الغرض من هذه الدراسة هو قياس التوجه المقاولاتي لدى الطالبات، بوضع العلامة (X) في الخانة التي تتناسب مع رأيكم بكل صدق. علما أن إجاباتكم ستعامل بأمر سري و لغايات البحث العلمي فقط. شاكرين لكن كريم تعاملكن و استجابتكن.

ملاحظة: مصطلح المقاولاتية في هذا الاستبيان يعني المشروع الخاص أو المؤسسة الخاصة مهما كانت صفتها القانونية.

معلومات شخصية:

السن: 20-25 25-30 أكبر من 30

التخصص:

مالية تأمينات و بنوك محاسبة

اقتصاد و تنمية تجارة دولية تسويق

مكان الإقامة:

مدينة منطقة حضرية منطقة ريفية

عمل الأب:

موظف حكومي يعمل في القطاع الخاص يعمل لحسابه الخاص بدون مهنة

عمل الأم:

موظفة حكومية تعمل في القطاع الخاص تعمل لحسابها الخاص بدون مهنة

1- في محيطك الشخصي هل يوجد نماذج لمقاولين (صاحب مؤسسة)؟

أحد الأولياء أعضاء آخرين من العائلة أصدقاء لا يوجد

2- إذا قام أحدهم بإنشاء مؤسسة خاصة فهل كانت التجارب؟

فاشلة ناجحة بعض الشيء ناجحة ناجحة جدا

3- و أنت على مشارف إنهاء دراستك الجامعية ما هو احتمال أن تقومي بإنشاء مؤسستك الخاصة

غير محتمل محتمل بعض الشيء محتمل محتمل جدا

4 - كيف تبدو لك فكرة إنشاء مؤسسة خاصة بك

غير جذابة جذابة بعض الشيء جذابة جذابة جدا

5- كيف تبدو لك أهمية كل عنصر من العناصر التالية:

مهم جدا	مهم	مهم بعض الشيء	غير مهم	
				الأمن الوظيفي
				الحصول على دخل ثابت
				عدم الاضطرار للقيام بعمل كثير
				بساطة العمل و قلة التعقيد
				الحصول على وقت فراغ مناسب للعائلة و الأصدقاء
				الحصول على عمل يتطلب القليل من المسؤولية

				الحصول على مكافئة نتيجة القيام بعمل ما
				الحصول على عمل ذو أهمية
				المشاركة في جميع نشاطات المؤسسة من البداية إلى النهاية
				المغامرة و حب المخاطرة

6- حسب رأيك : هل إنشاء مؤسستك الخاصة يمكن أن يمنحك:

محتمل جدا	محتمل	بعض	محتمل الشيء	غير محتمل	
					الاستقلالية في العمل
					ملكية مؤسسة خاصة
					أن تكون مسؤولة و قائدة نفسك في العمل
					الشعور بالتحدي
					تحقيق إنجاز شخصي
					جني الكثير من المال
					تجريب أشياء جديدة
					إنجاز الأعمال بطريقة مختلفة
					تقديم شيء مفيد و قيمة مضافة للمجتمع

7- هل تظنين أنك قادرة على إنشاء مؤسستك الخاصة؟

نعم

لا

8- إذا كنتِ قادرة على إنشاء مؤسستك الخاصة فإلى أي مدى تجددين نفسك قادرة على إنجاز

المهام التالية:

قادرة جدا	قادرة	بعض قادرة الشيء	غير قادرة	
				تحديد فكرة المشروع
				تقدير مخاطر المشروع
				جمع المعلومات الملائمة حول المنافسين
				جمع المعلومات الملائمة حول السوق و الزبائن
				تقدير الاحتياجات المالية للمشروع
				الحصول على أموال لتمويل المشروع
				طلب المساعدة من مختلف آليات الدعم الحكومي
				إمكانية جذب مستثمرين أم مساهمين
				إيجاد أشخاص أكفاء للعمل معك
				القيام بجميع الإجراءات الإدارية المتعلقة بإنشاء مؤسستك
				تسخير كامل وقتك و جهدك للمشروع
				التخطيط و الإدارة و التسيير الناجح للمشروع و الأشخاص

9- ما هي الأسباب التي تربنها تحول بينك و بين مقدرتكِ على إنشاء مؤسستك الخاصة:

..... -

..... -

..... -

10- أجبني عن هذه الأسئلة بكل صراحة:

دائماً	في أغلب الأحيان	أحياناً	أبداً	
				عندك طموحات و أهداف واضحة و تسعين للوصول إلى مكانة أفضل
				لديك العزيمة من أجل الوصول للأفضل
				لديك القدرة على التواصل و تكوين علاقات طيبة مع الآخرين
				لديك القدرة على تحمل مسؤولية قراراتك و إن كانت خاطئة
				ترين في نفسك أنك قائدة ناجحة
				لديك القدرة على المخاطرة
				لديك القدرة على التفكير الدقيق و السريع الذي يمكنك من التعامل مع المشكلات الصعبة و المعقدة

11- في حال ما إذا قمت بإنشاء مؤسستك الخاصة فما هي الأهمية التي توليها لرأي هؤلاء

الأشخاص:

مهم جداً	مهم	مهم بعض الشيء	غير مهم	
				العائلة
				الأساتذة
				الأصدقاء

و في الأخير نشكركم على منحكم لنا جزءاً من وقتكم.

الملخص:

ترتبط التنمية الاقتصادية بالكثير من العناصر من أهمها إدماج المرأة التي تمثل نصف المجتمع، حيث أثبتت هذه الأخيرة مقدرتها على العطاء والإبداع ورفع شعار التحدي من خلال نجاحها في العديد من المجالات الاجتماعية، السياسية والاقتصادية، كما استطاعت الولوج إلى عالم المقابلة بكل ما يحمله من مخاطرة إلا أن نسبتها فيه تبقى ضعيفة خاصة لدى المتخرجات الجامعيات لذا قمنا بدراسة ميدانية مست الطالبات المقبلات على التخرج لمعرفة اختياراتهن المهني وبعد جمع البيانات عن طريق الاستبيان ثم معالجتها بالاعتماد على برنامج SPSS20 توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها أن الطالبات المتخرجات من جامعة ابن خلدون كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ليس لديهن توجه مقاولاتي، حيث تؤثر على هذا التوجه بالدرجة الأولى القدرة على إنشاء مؤسسة خاصة ثم الرغبة في إنشاء مؤسسة خاصة، كما أن المحيط الاجتماعي له تأثير على التوجه المقاولاتي.

الكلمات المفتاحية: المقاولاتية، المقابلة النسوية، التوجه المقاولاتي.

Résumé :

Le développement économique est relié de plusieurs factures. le plus important c'est l'intégration de la femme qui représente la mortier de la société ou elle prouvé sa capacité de ces bons et créativité de levé logo de défi pendant sa réussite dans plusieurs domaine sociale, politique et économique comme elle a pu rentre dans le monde d'entreprise avec tout les danger qui contiens sauf que son pourcentage imperceptible particulièrement chez les étudiant diplômé d'université c'est pour cela nous avons commencé l'étude sur champ avec les étudiantes qui doit être gradué de l'université de connaitre leurs choix professionnel apprêt le rassemblé les données par enquête puis la traité et analysé en comptant sur le programme de SPSS 20 parvenir a l'étude aux l'ensemble des résultats l'impotence c est les étudiante gradué de l'université ibn khaldoun , faculté des sciences économique et commerce et gestion qui non pas l'orientation d'entreprise influence sur du degré, capacité de construire une entreprise privé ainsi que l'environnement sociable a le pouvoir sur l'orientation d'elle .

Mots clé : Esprit d'entreprise, l'Entrepreneariat Féminin, l'Orientation Entrepreneuriale.