



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي



جامعة عمار ثليجي - الأغواط

كلية: العلوم الاجتماعية  
قسم: علم الاجتماع والديموغرافيا

## مذكرة ماستر

تقديم الطالبين: جوادي سعاد  
هواري خديجة

### عنوان المذكرة

تأثير البيئة الاجتماعية والثقافية على توجه المرأة نحو المقاولاتية

دراسة ميدانية على عينة من النساء المقاولات

مذكرة في اطار مقتضيات نيل شهادة ماستر تخصص علم اجتماع تنظيم والعمل

أعضاء لجنة المناقشة:

الاسم و اللقب	الصفة
جعفورة مصعب	رئيسا
تهامي محمد	مناقشا
بوخلخال علي	مشرفا ومقررا

السنة الجامعية: 2021/2020

### ملخص:

إنّ الدور الذي يفترض ان تلعبه المرأة في المجتمع من خلال تفاعلها مع افراده يعدّ عملية تكوينية تدعم استمرار أو تغيير أي نمط من أنماط البناء الاجتماعي ، ولأنّ للبشر بطبيعتهم قدرة على إقحام أيّ موضوع في موقف التفاعل ، استطاعت المرأة طرح فكرة جديدة بناء على ما حصلت عليه من معلومات مكنتها من التّدرّب على مجموعة من الانشطة من بينها المقالوة التي تتضمن المبادرة والمخاطرة.

وعليه فإنّ النّساء المقاولات برزن كقوة اجتماعية جديدة نتيجة تشابك مجموعة من التأثيرات الديمغرافية والثقافية وكذا الضغوطات الاجتماعية المتزايدة التي تدفع أعداد من السيدات إلى التفكير في خلق ثروة فهذه الظاهرة أصبحت واقعا ملموسا ، وهذا الواقع هو وليد مقاربات وتوجّهات جديدة تميّزت بإتاحة فرص أكثر للنساء لدخول عالم الاقتصاد ، خصوصا بعد رحلة البحث عن الاقتصاد المنتج في الجزائر من خلال تفعيل دور المؤسسات المصغرة كبديل استراتيجي للأجيال القادمة.

وقد احرزت الدول العربية تقدما خلال العقود الماضية في تحسين وضع المرأة ، لاسيما في المجالين التعليمي والصّحي مما أدّى إلى انعكاس ذلك على حركية العمالة وتوزيع مشاركتها بين القطاعات الاقتصادية الرئيسية من زراعة وصناعة وخدمات اذ يدخل تشجيع مساهمة المرأة لسوق العمل ضمن نطاق مكافحة الفقر ورفع المستوى المعيشي للسكان عبر ما يوفره عمل المرأة من دعم لميزانية الاسرة التي تنتمي اليها خاصة الاسرة التي تعيلها المرأة.

**الكلمات المفتاحية:** المرأة المقالوة، الاقتصاد المنتج، المقالوة النسوية، التنمية، سوق العمل المؤسسة المصغرة.

### Abstract :

The role that women are supposed to play in society through their interaction with its advocacy is to support the continuation or change of any pattern of social construction patterns, and because human beings are in their nature by the ability of any subject in the interaction position, women have been able to launch a new idea of information Enabled them to train on a set of activities, including the entrepreneurship involving the initiative and risk. The contracting women with a new social corps as a result of a group of demographic and cultural influences, as well as the growing social pressures that paid numbers of women to think of creating a wealth, this phenomenon has become a new reality, and this reality is a new approaches and directions that are characterized by more opportunities for women Especially after the search for the economy product in Algeria by activating the role of thumbnails as a strategic substitute for future generations.

**KEYWORDS:** Women Contracting, Female Mini, Enterprise for Product Economics.

# شكر وعرّفان

بسم الله الذي رفع السماء، العظيم الذي تقدّس له الاسماء وكان لنا العون والرجاء

والصلاة والسلام على حبيبنا محمد خيرة الانبياء.

الحمد لله الذي بشكره تدوم النعم على توفيقه لي لإنجاز

هذا العمل الذي هو بين أيديكم.

شكرا لأستاذنا الفاضل " بو خلخال علي " الذي حقنا بعطفه

ولم ييخل علينا بتوجيهاته السديدة وسعة صدره

الى أن نوصل هذا العمل لصورته النهائية .

كما نتقدّم بخالص شكرنا لأساتذتي بلجنة المناقشة الذين تفضّلوا

بالقاء ملاحظاتهم على هذا العمل وتصويباتهم لننال شرف التلمذة على أيديهم.

شكرا لكل أساتذة قسم علم الاجتماع والديمغرافيا الذين رافقونا

طيلة مشوارنا الدراسي في مختلف الاطوار.

سعاد خريجة

# إهداء

الى معدن الصّفاء والتّقاء وبرّ الأمان والوفاء الامّ الغالية الغراء...

إلى من فقدته العين وهو معي في كلّ حين اغترف من يمه المعين وذكر سيرته

الّثمين ابي الغالي رحمه الله....

إلى من مهّد لي الطريق وكان لي نعم الرّفيق

اخي الدكتور جوّادي المسعود

إلى عصب الحياة والوجهة والوجهات أخواتي وازواجهنّ

وأبنائهنّ حفظهم الله....

إلى فلذة كبدي وعكّازي في هذه الحياة وحيدتي الغالية إنصاف...

إلى من زرعت فيّ حبّ التحصيل العلمي والطّموح لإعتلاء أرقى الرّتب ...

صديقتي الدّكتورة: بن برطال مامّة - طبيبة عامّة.

احبّكم كلّكم.

سعاد

BONTONY

# إهداء

بسم الله ذي الشأن العظيم الذي تقدست له الأسماء

وكان لي العون والرجاء.

إن الحمد لله نحمده ونشكره والصلاة والسلام على سيدنا محمد

وعلى آله وصحبه أجمعين. أما بعد:

أهدي هذا العمل الى:

نبع الحنان إلى نور حياتي إلى من ربنتني وانارت دربي وأعانتني بالدعاء في كل

صلاة. أُمي الحبيبة أطال الله في عمرها

من عمل بكد في سبيلي من أجل توفير كل وسائل الراحة لي إلى من علمني معنى

الكفاح وأوصلني إلى ما أنا عليه.

وإلى روح أبي

وأخي " الدكتور ميهوب " رحمهم الله

والى كل اخواتي واخوتي

والى كل أصدقائي وصدقاتي

خديجة



فهرس المحتويات



## الفهرس:

.....	ملخص:
.....	شكر وعرهان
.....	إهداء
.....	إهداء
.....	الفهرس:
1.....	مقدمة عامة:
	<b>الباب الأول: الاطار المنهجي للدراسة</b>
	<b>الفصل الأول: الاجراءات المنهجية للدراسة</b>
3.....	اشكالية الدراسة:
4.....	ثانيا. فرضيات الدراسة:
4.....	ثالثا. أسباب اختيار الموضوع:
4.....	أ) اسباب ذاتية
4.....	ب) اسباب موضوعية
5.....	رابعا. أهمية الدراسة:
5.....	خامسا. أهداف الدراسة :
5.....	أ)الأهداف العلمية:
5.....	ب)الأهداف العملية :
6.....	سادسا. تحديد المفاهيم:
8.....	سابعا. الدراسات السابقة:
	<b>الفصل الثاني: عمل المرأة</b>
12.....	تمهيد :
13.....	أولا : التطور التاريخي للعمل النسوي في الجزائر

- 13 ..... (1 عمل المرأة كموضوع للدراسة الاجتماعية: 13
- 13 ..... (2 مسار المرأة العاملة في الجزائر: 13
- 13 ..... (1.2 إبان الاستعمار الفرنسي: 13
- 15 ..... (2.2 خلال حرب التحرير 1954 - 1962: 15
- 16 ..... (3.2 بعد الاستقلال: 16
- 19 ..... (4.2 المرأة الجزائرية والمشاركة المجتمعية: 19
- 20 ..... ثانيا : المرأة والنشاط السوسيو - اقتصادي: 20
- 20 ..... (1 الواقع الاجتماعي والثقافي لعمل المرأة: 20
- 21 ..... (2 المرأة الجزائرية ومراكز القيادة واتخاذ القرار : 21
- 23 ..... ثالثا : أسباب ودوافع خروج المرأة للعمل: 23
- 24 ..... رابعا :خصائص العمل النسوي في الجزائر: 24
- 26 ..... خامسا: الصعوبات والعراقيل التي تواجهها المرأة في الجزائر: 26
- 28 ..... خلاصة الفصل: 28

### الفصل الثالث: المقاولاتية

- 29 ..... تمهيد: 29
- 30 ..... اولاً: مفهوم المقاول و المقاولاتية : 30
- 33 ..... ثانيا: الاتجاهات المفسرة للمقاولاتية: 33
- 37 ..... ثالثا: تطور نظرية المقاولاتية ..... 37
- 40 ..... رابعا: أهمية المقاولاتية..... 40
- 41 ..... خامسا: الثقافة المقاولاتية والمؤسسات الجامعية..... 41
- 42 ..... سادسا: خصائص الثقافة المقاولاتية ..... 42
- 44 ..... خلاصة الفصل: 44

### الباب الثاني: الاطار الميداني

### الفصل الرابع: الاجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

45	تمهيد:
46	أولاً. الاطار المنهجي للدراسة.....
46	أ)مجالات الدراسة:
46	ب)المنهج المستخدم في الدراسة:
47	ج)أداة الدراسة:.
47	ثانياً. كيفية اختيار مجتمع البحث:
47	□العينة القصدية:
48	خلاصة الفصل:
<b>الفصل الخامس: تحليل وتفسير بيانات الدراسة</b>	
49	تمهيد.....
54	أ)تحليل تفسير بيانات الفرضية الاولى.....
59	ب)تحليل وتفسير بيانات الفرضية الثانية.....
63	خلاصة الفصل:
64	الاستنتاج العام:
65	خاتمة:
66	قائمة المراجع:

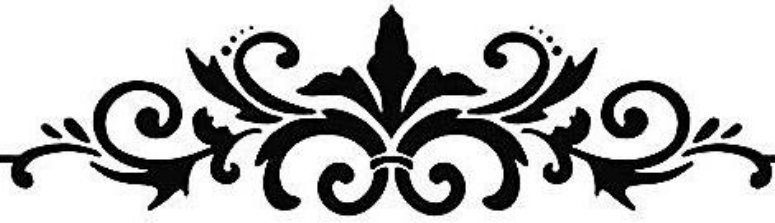


فهرس الجداول



## قائمة الجداول

<u>الصفحة</u>	<u>العنوان</u>	<u>الرقم</u>
<u>17</u>	عدد النساء المناضلات في الثورة	<u>01</u>
<u>23</u>	تطور النشاط النسوي 1977-1992	<u>02</u>
<u>26</u>	يوضح تطور توزيع الافراد المشتغلين حسب الطبقة والجنس خلال 1987-2003	<u>03</u>
<u>45</u>	يوضح العلاقة بين مكان الاقامة مع حضور مشاريع المبحوثات في المعارض الانتاجية	<u>04</u>
<u>50</u>	يوضح العلاقة بين توجيه الاسرة مع مشاكل التسويق	<u>05</u>
<u>51</u>	يوضح العلاقة بين قبول المرأة المقاولاتية مع وجود الثقافة المقاولاتية	<u>06</u>
<u>52</u>	يوضح العلاقة بين تأثير العادات والتقاليد مع تقييم النشاط المقاولاتي	<u>07</u>
<u>53</u>	يوضح العلاقة بين المستوى التعليمي وتسيير المشروع وفق خطة استراتيجية	<u>08</u>
<u>54</u>	يوضح العلاقة بين تكوين المرأة المقاولاتية مع تحقيق المشروع أرباحا	<u>09</u>
<u>55</u>	يوضح العلاقة بين نوع نشاط المؤسسة مع مساهمة المقاولاتية في دفع عجلة التنمية	<u>10</u>
<u>56</u>	يوضح العلاقة بين استخدام التكنولوجيا الحديثة مع مواجهة مشاكل في التسويق	<u>11</u>
<u>57</u>	: يبين الحالة العائلية	<u>12</u>
<u>58</u>	يوضح المستوى الدراسي	<u>13</u>
<u>59</u>	يوضح سنوات العمل	<u>14</u>
<u>60</u>	يوضح مكان الاقامة	<u>15</u>



# مقدمة عامة



### مقدمة عامة:

لقد عرفت السنوات الأخيرة حضورا مكثفا للمرأة في سوق العمل، حيث كانت تنشط في مشاريع أقل ما يقال عنها مشاريع منزلية، لكنها استطاعت اليوم الولوج إلى عالم الأعمال مثلها مثل الرجل فالمرأة المقاوله هي التي قامت بإنشاء المؤسسة، شراءها أو اكتسابها، حيث تتحمل جميع المخاطر والمسؤوليات المالية، الإدارية والاجتماعية كما تساهم في تسييرها اليومي.

وبما أن إنشاء المرأة لمؤسستها الخاصة أصبح موضوعا يثير الكثير من الجدل في المجتمع سواء تعلق الأمر بإنشاء جديد، إعادة إنشاء، تطوير أو اندماج، فإن إنجاح هذه العملية الطويلة والمعقدة يعد مهمة صعبة لكل امرأة حاملة مشروع والتي تواجه معوقات ثقافية، اجتماعية وبيئية بالإضافة إلى محدودية التمويل المدعم للمرأة المقاوله، لذلك تعد المقاولاتية النسوية ظاهرة معقدة تتطلب خصائص محددة.

وكنتيجة لذلك، ظهرت العديد من المفاهيم الجديدة كنموذج الأعمال، المقاولاتية الجماعية، المقاولاتية الاجتماعية والتضامنية لتعزيز هذه الديناميكية التي أصبحت تميز المشهد الاقتصادي للبلاد في السنوات الأخيرة، لذلك تم إيلاء اهتمام خاص من قبل السلطات المحلية للمشاريع التي تساهم في التنمية المحلية المستدامة. وفي هذا الإطار تم تحقيق العديد من المبادرات الناجحة خصوصا المشاريع القائمة على الابتكار ودعم العمل الجماعي.

ومن أجل تشجيع المرأة نحو المقاولاتية يجب تعزيز صورة المرأة صاحبة المؤسسة لدى المجتمع ووضع مبادرات ابتكارية ونتائج إيجابية ومحاولة الإجابة على أهم الإشكالات التي تواجه المقاولاتية النسوية.

ولقد أولت الجزائر في الآونة الأخيرة أهمية كبيرة للمقاولاتية النسوية، للتأكيد على أن هذه الأخيرة أصبحت من أهم المصادر للنمو الاقتصادي وخلق الشغل، على الرغم من المشاكل التي تعانيها النساء في خلق مشاريعهن، وزيادة الاستثمارات لحث النساء على إنشاء مؤسسات خاصة في المناطق الريفية والحضرية.

ومن هذا المنطلق قمنا بتأطير وتصنيف المادة العلمية لدراستنا الموسومة بـ "تأثير البيئة الإجتماعية والثقافية على توجه المرأة نحو المقاولاتية" الى بابين : اولهما الباب الذي ضمّ الاطار النظري للدراسة الذي انطوى تحت كنفه الفصل الاول والذي كان تحت مسمى الاجراءات المنهجية للدراسة وقد كانت به اشكالية الدراسة العامة والجزئية ،الفرضية العامة والفرضيتين الجزئيتين ناسباب إختيار الموضوع الاسباب الذاتية والاسباب الموضوعية بعدها اهمية الدراسة واهدافها العلمية والعملية ثم قمنا بتحديد مفاهيم الدراسة وأربعة من الدراسات السابقة .

الفصل الثاني وقد عنوانه بعمل المرأة وقد ضمّ بدوره خمسة عناصر : اولها التطور التاريخي للعمل النسوي ثانيا المرأة والنشاط السوسيو إقتصادي ثالثا أسباب ودوافع خروج المرأة للعمل رابعا خصائص العمل النسوي في الجزائر وخامسا واخيرا الصعوبات والعراقيل التي تواجهها المرأة في الجزائر وقد بدأناه بمقدمة وانهيناه بخلاصة.

الفصل الثالث :فقد جاء عنوانه المقاولاتية : تمهيد، اولا تعريف المقاول ثانيا تطوّر نظرية المقاولاتية، ثالثا خصائص المقاولاتية ،رابعا اهمية المقاولاتية وخامسا خصائص الثقافة المقاولاتية لنختم الفصل بخلاصة. لياتي الباب الثاني تحت مسمى الاطار الميداني للدراسة والذي يضم الفصل الرابع تحت فروعه والذي يتشكّل من الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية ومن مجالات الدراسة : المجال المكاني ،المجال الزمني والمجال البشري ، والمنهج المستخدم في الدراسة ثم اطار المعاينة واداة الدراسة .

الفصل الخامس :تحليل وتفسير بيانات فرضيات الدراسة والنتائج المستخلصة .

لنختمها باستنتاج عام وخاتمة قائمة المراجع والملاحق .





## الفصل الأول:

الاجراءات المنهجية للدراسة



## اشكالية الدراسة:

انطلاقاً من كون المرأة نصف المجتمع فهي تعدّ احد الشروط الاساسية لإحداث التغيير والتطور ولكي تكون مساهمتها ايجابية وفعّالة ينبغي اعتبارها كاستثمار يحتاج باستمرار التجديد للمهارات لتحسين الأداء ،لذلك دعت الهيئات الرسمية الى ضرورة تعليم المرأة واعتباره كخطوة اولى لإعدادها للمشاركة في التنمية الشاملة بعد ذلك إدماجها في عالم الشغل الذي كان حكراً على الرجل ،وبناء ذاتها مستفيدة من الحق في التعليم والقوانين وتشريعات العمل والخدمات الصحيّة والحقوق السياسية والمدنية وذلك لأن العلم والعمل يعتبران نقلة نوعيّة تحوّلت معها وضعية المرأة الجزائرية ،وإذا كانت المرأة قضية المجتمع من النّاحية الاقتصادية مفروض عليه توفير ضرورات الحياة من تعليم وحماية لها فهي قضيتها ايضا من النّاحية الاجتماعية إذ مفروض عليه مساعدتها على القيام بدورها كفرد فاعل في المجتمع ،فقد عرفت السنوات الأخيرة حضور مكثّف للمرأة في سوق العمل حيث كانت كانت تنشط في مشاريع أقل ما يقال عنها صلت عليه من معلومات مكنتها من التدرّب على مجموعة من الانشطة من بينها المقاوله التي تتضمن المبادرة والمخاطرة فالمرأة المقاوله تفهم دورها في المجتمع من خلال تفاعلها مع الآخرين من خلال مجموعة من القيم والمعايير التي توجّه هذا التفاعل ،وهذا ما يؤدي الى التطوّر والتغيير المستمر الذي يشهده المجتمع ،والذي مسّ حتى التركيبة الذهنية للفرد الجزائري.

إنّ النساء المقاولات قد برزن كقنّة اجتماعية جديدة نتيجة لتشابك مجموعة من التأثيرات الديمغرافية والقانونية وكذا التكنولوجيا والمادية والثقافية والاقتصادية ،إضافة الى الضغوط الاجتماعية المتزايدة التي تدفع العديد من السيّدات الى التفكير في خلق الثروة فهذه الظاهرة اصبحت واقعا ملموسا ،وهذا الواقع وليد مقاربات وتوجّهات جديدة تميّزت بإتاحة فرص اكثر للنساء لدخول عالم الاقتصاد خصوصا بعد رحلة البحث عن الاقتصاد المنتج في الجزائر من خلال تفعيل دور المؤسسات المصغرة كبديل إستراتيجي للأجيال القادمة .

ومن هذا المنطلق ارتأينا طرح التساؤل التالي والذي تتمحور حوله اشكالية دراستنا ما مدى تأثير البيئة الثقافية والاجتماعية على توجّه المرأة نحو المقاولاتية في الجزائر؟ والذي تنبثق عنه الأسئلة الفرعية التالي:

ما مدى تأثير البيئة الثقافية على توجّه المرأة' نحو المقاولاتية؟

ما مدى تأثير البيئة الاجتماعية على توجّه المرأة' نحو المقاولاتية؟

## ثانيا. فرضيات الدراسة:

لكي يستطيع الباحث وضع اجابة عن جملة الاسئلة التي اثارتها اشكالية بحثه فانه يقوم بصياغة فروض علمية حيث تعدّ أفضل تفسير لتحديد العلاقة بين متغيرين وعليه فقد اقترحنا صياغة الفرضية التالية :

للبيئة الاجتماعية والثقافية تأثير على توجه المرأة نحو المقاولاتية في الجزائر مستتبطين منها الفرضيات الجزئية التالية :

(أ) تؤثر البيئة الاجتماعية على توجه المرأة نحو المقاولاتية في الجزائر.

(ب) للبيئة الثقافية تأثير على توجه المرأة نحو المقاولاتية في الجزائر.

## ثالثا. أسباب اختيار الموضوع:

تقوم معظم الدراسات العلمية على اسباب ذاتية واخرى موضوعية حيث تفرض هذه الاخيرة على الباحث اختيار موضوع معين لفت انتباهه واثار لديه مجموعة من التساؤلات يحاول الاجابة عليها عن طريق البحث والتقصي وعليه فقد انطلق بحثنا من:

(أ) **اسباب ذاتية** : هناك عدة مبررات لاختياري لهذا الموضوع ” تأثير البيئة الاجتماعية والثقافية على توجه المرأة نحو المقاولاتية في الجزائر“ اجتمعت فيما بينها وكوّنت لدينا رغبة في تناول هذا الموضوع بحكم اننا ننتمي الى جنس الاناث وباستطاعتنا تناول هذا النوع المواضيع الخاص بالمرأة حيث يسهل علينا التعامل والتحاور معهن في وسط مطمئن بالإضافة الى الرغبة في الكشف على اهم المعوقات التي تواجه المرأة العاملة وتأثيرها على الواقع الاسري.

(ب) **اسباب موضوعية**: نذكر منها على سبيل المثال لا الحصر :

- ✓ محاولة تعديل النظرة المجتمعية السلبية تجاه عمل المرأة خاصة المقاولاتية ومحو فكرة ان المرأة عضو ناقص ليس له مكان سوى البيت ولا عمل له سوى تربية الابناء .
- ✓ التقص الظاهر في الدراسات والاعمال المتعلقة بالمرأة العاملة .
- ✓ حداثة الموضوع بالنسبة للمجتمع الجزائري .
- ✓ الفضول العلمي وحب الاطلاع على مدى التأثير الذي تحدثه المرأة على اسرتها.
- ✓ المساهمة في الدراسات المرتبطة بالعنصر النسوي.
- ✓ افادة المرأة العاملة في التعرف على مشاكله الأسرية المختلفة الناجمة عن خروجها للعمل وكيفية علاجها لكون النتائج المترتبة عن هذه المشاكل التي تنعكس على المرأة بل وعلى زوجها وأبنائها وعلى استقرارها الاسري.

رابعاً. أهمية الدراسة:

- ✓ يعدّ موضوع خروج المرأة للعمل من المواضيع التي أسالت الكثير من الحبر، اذ يشكّل عملها بعدا اجتماعيا حظي باهتمام العديد من الدّارسين بالإضافة لحدّثة الموضوع في المجتمعات العربية عامة والمجتمع الجزائري بصفة خاصّة فتكمن أهمية هذه الدراسة في ما يلي:
- ✓ إثراء هذا الموضوع بتقديم معلومات جديدة حول المقالوة النسوية في الجزائر
- ✓ ابراز مدى مساهمة المرأة المقالوة في الاقتصادية والاجتماعية لأفراد المجتمع
- ✓ التعرف على مدى قدرة المرأة على المخاطرة والمبادرة في انشاء مقالوة خاصة
- ✓ ابراز اهم المعوقات التي تواجه المرأة المقالوة
- ✓ المساعدة في فهم الدور الذي تقوم به المرأة المقالوة في مجال التنمية.

خامساً. أهداف الدراسة :

طبعاً يسعى كل باحث لتحقيق أهداف معينة من خلال دراسته لظاهرة معينة، وفي دراستنا ارتأينا ان نصنف اهدافنا منها الى أهداف علمية وأهداف عملية فكانت على النحو التالي :

(أ) الأهداف العلمية:

- ❖ إثراء البحث العلمي بدراسات علمية حول هذه الظاهرة التي لازالت يشوبها شيء من الغموض لاسيما المتغيرين "عمل المرأة" و "النشاط المقاولاتي"
- ❖ زيادة دراسة علمية جديدة ومكاملة للدراسات السابقة في اطار البحث العلمي والتراكمية وكذا افادة طلبة جامعة "عمار ثليجي" على نحو خاص.

(ب) الأهداف العملية :

- ❖ اختبار فرضيات الدراسة.
- ❖ محاولة التعرف على "مدى تأثير البيئة الاجتماعية والثقافية على توجه المرأة نحو المقاولاتية".
- ❖ محاولة الحصول على نتائج موضوعية دقيقة عن المرأة المقالوة ومهاراتها.
- ❖ بناء رؤية جديدة لمتطلبات العمل النسوي المقاولاتي في الجزائر.

سادسا. تحديد المفاهيم:

#### ❖ مفهوم العمل :

إن ظاهرة العمل ظاهرة انسانية شاملة على حد عبارة عالم الاجتماع والأنثروبولوجيا "مارسال موس" (1950/1872) ذات أبعاد متعددة منها البيولوجي المتمثل فيما يبذله الانسان من طاقة جسدية عند دراسته للعمل , ومنها النفسي ذو الصلة الوثيقة بشخصية العامل ومختلف انفعالاته الكامنة وتفاعله في مكان عمله ومحيطه ومنها الاجتماعي ذو الصلة بشبكات العلاقات الاجتماعية التي تنسج بين الأفراد الموجودين داخل مجالات العمل ... وهو بمثابة عملية ديناميكية تنجز بين الانسان والطبيعة يتم تحقيقها عبر استخدام التقنية وهو يمثل بذلك جملة من الأنشطة ذات الأهداف الإجرائية التي ينفذها الإنسان على المادة بواسطة علاه ويدين وعلى استخدام الآلة وتسهم تلك المجموعة من الأنشطة المنفذة بدورها في تطوير أوضاع الإنسان<sup>1</sup>

#### التعريف الاجرائي :

❖ العمل هو عبارة عن جملة من النشاطات التي يهدف من خلالها الفرد الى تلقي التكوين واكتساب المهارة والخبرة , كما أنه كل جهد يتم بذله في اطار ممارسة نشاط معين

#### ❖ البيئة الاجتماعية :

يقصد بها كل الأشياء أو الأشخاص أو الأشكال الاجتماعية التي تتواجد في المجتمع ، وهناك من عرفها بأنها البيئة التي تتحدد فيها الصفات الوراثية للفرد وتتحدد فيها شخصيته ومساكه واتجاهات والقيم التي يؤمن بها وعليه البيئة الاجتماعية تتمثل في مختلف محتويات النظام السائد في المجتمع حيث يؤثر بطريقة مباشرة أو غير مباشرة على المؤسسة أو المنظمة<sup>2</sup>

#### ❖ التعريف الإجرائي :

هي تلك البيئة التي تُشكل النظم والقواعد والقوانين واللوائح والعادات والتقاليد والقيم والمعايير كالأعراف والعادات الاجتماعية التي تؤثر في الانسان من خلال وترابطها مع بعضها البعض<sup>3</sup>

#### ❖ تعريف المرأة المقولة :

المرأة المقولة هي تلك المرأة التي تتحمل كل المسؤولية في إنشائها المؤسسة اعتماداً على قدرتها ومهارتها الشخصية وتحمل كل المخاطر والصعوبات التي قد تواجهها في إدارتها وتسييرها لمؤسستها والسعي قدماً نحو تحقيق الهدف وهناك من عرفها بأنها : هي كل امرأة كانت لوحدتها أو برفقة شريك أو أكثر أسست أو اشترت أو تحصلت على مؤسسة عن طريق الإرث فتصبح مسؤولة عليها مالياً أو إدارياً أو اجتماعياً كما تساهم في تسييرها الجاري<sup>4</sup>

<sup>1</sup> عائشة التائب، النوع وعلم اجتماع العمل والمؤسسة، جمهورية مصر العربية، الطبعة الأولى، 2011، ص 15

<sup>2</sup> زهية مزهود: البيئة الأسرية وتأثيرها على المرأة المقولة ص19-20

ججيقة مزهود : دراسة ميدانية على عينة من النساء المقولات لولاية البويرة \_ غير منشورة \_ رسالة مقدمة لنيل شهادة

الماستر تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل (2016/2017)ص18

<sup>4</sup> زهية وججقية مزهود ، مرجع سابق ص 22

❖ **التعريف الإجرائي :**

هي كل امرأة بمقدورها إدارة مؤسسة مهما كان نوع نشاطها مراعية في ذلك الجودة وطرق التحصيل المادي بطرق مشروعة وفق ما تقتضيه اللوائح والمراسيم القانونية . كما أنها تلك المرأة التي تسعى للتمكين الاقتصادي

❖ **تعريف المقولة:**

يمكن النظر الى المقولة على كونها وحدة للإنتاج المادي أو الخدماتي تعتمد على العمل ، وعلى رأس مال تقني ومالي وبشري لإنتاج منافع متعددة وخدمات مختلفة ، وذلك لتلبية حاجة المستهلك ولما كانت هناك علاقات عموم أو خصوص بين مفهوم المقولة والمؤسسة فيمكن القول أن مفهوم المؤسسة أشمل وأوسع من مفهوم المقولة، فكل مقولة مؤسسة ولكن ليست كل مؤسسة مقولة ، فالمقولة مؤسسة إنتاجية تهدف الى تحقيق الربح ، بينما وقد تكون هناك كثير من المؤسسات لا تطمح الى ربح وتعرف المؤسسة الصغيرة والمتوسطة -في القانون الجزائري- مهما كان وضعها القانوني ، بأنها مؤسسة إنتاج السلع والخدمات وتشغل من واحد إلى 250 شخص ولا يتجاوز رقم أعمالها ملياري دينار جزائري أو لا يتعدى إجمالي حصيلتها السنوية 500 مليون دينار جزائري وهي تحترم معايير الاستقلالية<sup>5</sup>

❖ **التعريف الإجرائي :**

هي وحدة انتاجية او تنظيم بين عناصر الانتاج لسلعة معينة أو خدمة ويتمتع بالاستقلال في اتخاذ القرارات المتعلقة بالنشاط القائم من أجله.

❖ **تعريف المقولة النسوية :**

تعود اصول كلمة نسوي "féminine" إلى اللغة الفرنسية الممتدة من كلمة "féminin" بمعنى أنثوي وقد ساد استخدامها في اللغة الإنجليزية ولغات أخرى للإشارة الى كافة أشكال الاختلاف الجنسي المتعلقة بالمرأة<sup>6</sup>

❖ **التعريف الإجرائي :**

هي فئة النساء اللواتي يدرن مؤسسات خاصة سواء كان خدماتية أو صناعية من أجل خلق قيمة مضافة وتحقيق أرباح.

<sup>5</sup>: مناد لطيفة : المرأة المقولة والمشاركة الاقتصادية في الجزائر، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماستر في الاحصاء

الوصفي جامعة أبو بكر بلقايد - تلمسان 2013/2014 ، ص11

<sup>6</sup> نسرين تواتيت : القيادة النسوية وعلاقتها بأداء العاملين في المؤسسة دراسة ميدانية في جامعة الحاج الاخضر \_ باتنة رسالة مكملة لنيل شهادة الماستر تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل 2012/2013

## ❖ تعريف البيئة الثقافية :

صاغ هذا المصطلح العالم بعلم الانسان " جوليان ستوارد" عام 1902/ 1972 بأنه تصور البيئة الثقافية كمنهج لطيفية تكيف الانسان مع هذه المجموعة الواسعة من البيئات و نظريته في تغيير الثقافة ، منهجيا التطور متعدد الخطية عام 1955 تمثل البيئة الثقافية فيها تغيير الثقافة حيث أنها تسبب التكيف مع البيئة النقطة الاساسية هي أن أي تكيف بشري هو جزء من مورث تاريخي يتضمن التقنيات والممارسات والمعرفة التي تسمح للناس بأن يعيشوا في بيئة معينة<sup>7</sup>

## ❖ التعريف الإجرائي:

هي مجموعة من المعتقدات والممارسات والعادات والسلوكيات المشتركة بين جميع المنتمين إلى منظمة سكانية محددة

❖ تعريف المرأة<sup>8</sup>:

(أ) لغة : من فعل مرأ ومصدرها المروءة وتعني كمال الرجولة والانسانية .ومن هناك كان المرء وهو الانسان والمرأة هي المؤنث ، فالفكر العربي الذي أبدع اللغة العربية لم يميّز بين شقّي الانسانية ، إلا في الصفات التشريحية التنب فرقت احدهما عن الاخر لتتابع الخلق بل إن هذا الفكر نفسه أنت كلمة رجل فأطلق على المرأة اسم رجلة .

(ب) اصطلاحا : يرى حسين عبد الرحمان رشوان أن المرأة هي ذلك النوع الثاني للجنس الانساني وهي تشترك مع الرجل في خصائص مشتركة بينها فهما يكملان بعضهما البعض فالمرأة هي نصف المجتمع فهي الزوجة والأم والبنيت.

## سابعاً. الدراسات السابقة:

رغم قلة الدراسات السابقة حول هذا الموضوع نظرا لحدائته في المجتمعات خاصة العربية منها وبالأخص المجتمع الجزائري إلا أننا اعتمدنا دراسات تتماشى ودراستنا هذه:

## (أ) الدراسة الاولى:

شلوف فريدة الموسومة ب" المرأة المقاوله في الجزائر، دراسة سوسولوجية، "دراسة مقدّمة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع تنمية الموارد البشرية بجامعة منتوري قسنطينة سنة 2008/2009، والتي انطلقت من التساؤلات التالية :

- هل تملك المرأة المقاوله في الجزائر الخصائص التي تمكّنها من إنشاء مؤسّسة والنجاح في إدارتها؟ والتي تتفرع عنها جملة من الاسئلة الفرعية نذكر من بينها :

<sup>7</sup> مرجع الكتروني:

[https://ar.wikipedia.org/wiki/%D8%A7%D9%84%D8%A8%D9%8A%D8%A6%D8%A9\\_%D8%A7%D9%84%D8%AB%D9%82%D8%A7%D9%81%D9%8A%D8%A9](https://ar.wikipedia.org/wiki/%D8%A7%D9%84%D8%A8%D9%8A%D8%A6%D8%A9_%D8%A7%D9%84%D8%AB%D9%82%D8%A7%D9%81%D9%8A%D8%A9)  
تاريخ الزيارة: 2021/01/17.

<sup>8</sup> الزهرة عبوي : المسارات الاجتماعية والثقافية للمرأة المقاوله وعلاقتها باختيار النشاط الاجتماعية، دراسة ميدانية لعينة من المؤسسات الصغيرة - ولاية سطيف رسالة مقدمة لنيل شهادة الماستر تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل)  
28ص(2015/2014)

- هل للمرأة الجزائرية الخصائص الكاريزمية التي تجعلها قادرة على البروز في هذا المجال؟
- هل منحت الدولة حماية قانونية كافية للمرأة لمزاولة هذا النشاط؟
- هل تؤثر العوامل الاجتماعية على المرأة المقاتلة في الجزائر؟ وهل لها القدرة على تسيير رأسمالها؟
- هل مازالت الأسرة تتحكم بالعرف والتقاليد في الوقت الذي أصبحت المرأة تخرج للتعليم؟ وأسئلة فرعية اخرى.

وقد كانت الفرضية الرئيسية كالآتي :

- تمتلك المرأة المقاتلة في الجزائر الخصائص الفردية والاجتماعية التي تساعد على إنشاء مؤسسة.

وقد توصلت الى ان المرأة في الجزائر لديها من المؤهلات والخصائص ما يجعلها تتجح في النشاط المقاولاتي وتساهم بذلك مساهمة ايجابية في الحياة الاجتماعية والاقتصادية، وقد سمح لها هذا بتكريس حماية انسانيته وإثبات ذاتها وفي الوقت ذاته تمكنت من جعل من مبادرتها لنفسها مركزا اجتماعيا داخل المجتمع، أمّا من ناحية المنهج فالباحثة استخدمت منهج دراسة الحالة واعتمدت مجموعة من التقنيات هي: المقابلة، الملاحظة والوثائق والسجلات واستخدمت العينة العشوائية البسيطة حيث اختارت من بين 607 مقابلة 06 مقابلات فقط<sup>9</sup>

### (ب) الدراسة الثانية:

للباحثة عدمان رقية الموسومة ب"المرأة المقاتلة وتحديات النسق الاجتماعي" حيث نجد ان الباحثة تناولت موضوعها بالتركيز على عمل المرأة بصفة عامّة مع تقديم نماذج عربية وأخرى عالمية حول عمل المرأة كما ركزت في دراستها الميدانية على اسئلة تضمنت موضوع المقاتلة بشكل عام وقد انطلقت الباحثة من تساؤلين رئيسيين جاء كالآتي:

- ماهي العوامل الاجتماعية والذاتية التي تحدّد استراتيجيات وسلوك المرأة المقاتلة؟ للمرأة المقاتلة؟

وقد جاءت التساؤلات الفرعية كما يلي:

- ماذا تعني المقاتلة بالنسبة للمرأة؟

<sup>9</sup> شلوف فريدة الموسومة ب" المرأة المقاتلة في الجزائر، دراسة سوسولوجية، "دراسة مقدّمة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع تنمية الموارد البشرية بجامعة منتوري قسنطينة سنة 2008/2009.

- ماهي الدوافع التي ساعدت المرأة المقاتلة في دخولها لهذا الميدان؟
- ما هي الخصائص والخلفيات الإجتماعية والمهنية ؟
- كيف ستواجه تحديات العمل والتنظيم ومتطلبات الأسرة (العمل، المجتمع، الاسرة)؟

أما عن المنهج المعتمد في الدراسة فقد استعملت منهجين: **المنهج الكيفي** والذي استعملته من أجل فهم الظاهرة موضوع الدراسة.  
و**منهج كمي** الذي سمح لها بقياس الظاهرة موضوع الدراسة<sup>10</sup>.

### (ج) الدراسة الثالثة:

للباحثة مناد لطيفة الموسومة ب"المرأة المقاتلة والمشاركة الاقتصادية في الجزائر" مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع تخصص احصاء وصفي جامعة ابوبكر بلقايد تلمسان 2014/2013

حيث تناولت هذه الدراسة تحقيق حول النساء المقاتلات والمشاركة الاقتصادية في الجزائر وقد جاءت اشكالية الدراسة كالآتي :

- ما هي الأسباب والعوامل التي وراء العزوف عن انشاء النساء للمؤسسات الاقتصادية ؟

أما الأسئلة الفرعية فجاءت كما يلي :

- هل الاعراف والتقاليد هي التي تعيق مشاركة المرأة في التنمية الاقتصادية ؟
- هل المحيط العام والمحيط الاقتصادي لم يتقبل بعد فكرة خروج المرأة للعمل وتحديد العمل المقاولاتي؟

أما عن فرضية الدراسة فكانت :

- تؤثر العوامل الاجتماعية والثقافية بطريقة سلبية على إمكانية تطوّر العمل المقاولاتي في الجزائر .
- أما فيما يخص منهج الدراسة فقد اعتمدت الباحثة منهج البحث الميداني (الإمبريقي) حيث سعت من خلال طرحها لهذه الفرضية التأكد من صحتها أو خطأها وذلك من خلال تحليل معطيات ميدانية لتستخلص في الأخير نتيجة تتمثل في أنّ المرأة الجزائرية تصطدم بمجموعة كبيرة من التحديات اكثرها تأثيرا على مشاركتها الاقتصادية هي تلك التحديات الاجتماعية والثقافية المرتبطة بالعادات والتقاليد<sup>11</sup>.

<sup>10</sup> عدمان رقية، المرأة المقاتلة وتحديات النسق الاجتماعي، رسالة مكملة لنيل شهادة الماجستير، غير منشورة، جامعة الجزائر، تاريخ 2007-2008.

<sup>11</sup> مناد لطيفة، المرأة المقاتلة والمشاركة الاقتصادية في الجزائر، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماستر في الاحصاء الوصفي جامعة أبو بكر بلقايد - تلمسان 2013/2014.

## (د) الدراسة الرابعة:

كانت للباحثة الزهرة عبّاي تحت عنوان "المسارات الاجتماعية والثقافية للمرأة المقاولة وعلاقتها باختيار النشاط الاجتماعي"

دراسة ميدانية لعينة من المؤسسات المصغرة بولاية سطيف مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير علم الاجتماع تنظيم وعمل 2015/2014 والذي اعتمدت فيها سؤال الإشكالية التالي:

- ما هو تأثير المسارات الاجتماعية والثقافية للمرأة المقاولة على اختيارها للنشاط الاجتماعي؟
- وعلى ضوء ذلك كانت الاسئلة الفرعية التالية:
- هل للمرأة الخصائص الكاريزمية التي تجعلها قادرة على البروز في هذا المجال؟
- هل المحيط الاجتماعي والثقافي للنساء يشجعهنّ على الولوج في المقاولة وانشاء اعمالهنّ الخاصة؟
- ماهي النشاطات الاجتماعية التي تتوجّه إليها المرأة المقاولة؟
- ما هي المشاكل والمعوقات التي تواجهها المرأة المقاولة عند اختيار نشاط اجتماعي معين؟

اما بخصوص فرضيات الدراسة فكانت كالآتي :

- للمسارات الاجتماعي' والثقافية للمرأة المقاولة تأثير على اختيارها للنشاط الاجتماعي.

لتأتي الفرضيات الفرعية التالية:

- تمتلك المرأة الجزائرية الخصائص الفردية والاجتماعي التي تساعد على إنشاء مؤسسة.

التوجه نحو نشاط معين مرتبط بمدى تشجيع المحيط الاجتماعي والثقافي للمرأة المقاولة ومدى وجود نماذج لمقاولين ناجحين في محيطها الاجتماعي.

. تتوجه النساء المقاولات الى نشاطات اجتماعية تحاكي اهتماماتهن النسوية.

اما عن المنهج المعتمد من طرف الباحثة فقد كان منهج دراسة الحالة الذي يستخدم في دراسة المواقف المختلفة كما اعتمدت تقنية المقابلة والملاحظة والسجلات والوثائق التي تخدم دراستها<sup>12</sup>.

<sup>12</sup> الزهرة عبّاي، المسارات الاجتماعية والثقافية للمرأة المقاولة وعلاقتها باختيار النشاط الاجتماعي، دراسة ميدانية لعينة من المؤسسات الصغيرة - ولاية سطيف رسالة مقدمة لنيل شهادة الماستر تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل (2015/2014). ص37



الفصل الثاني :

عمل المرأة

## تمهيد :

نتطرق في هذا الفصل الى موضوع المرأة عامة والجزائرية بصفة خاصة اذ نجد ان مشاركة المرأة الجزائرية في سوق العمل تكتسب اهمية بالغة نظرا لكون المرأة تشكل جزءا لا يتجزأ من المجتمعات العربية اذ تمثل 51% من السكان و60% من الطلاب الجامعيين في حين انها لا تشكل في المتوسط اكثر من 29% من اليد العاملة، ويدخل تشجيع مساهمة المرأة في سوق العمل ضمن نطاق مكافحة الفقر ورفع المستوى المعيشي للسكان عبر ما يوفره عمل المرأة من دعم لميزانية الاسرة التي تنتمي اليها وخاصة الاسرة التي تعيلها المرأة بالإضافة الى ذلك فإن مشاركة المرأة في العمل مقابل اجر تحدّ من حاجتها للاتكال على الاخرين لإعالتها وتعزّز ثقّتها بنفسها وباستقلاليتها وبقدرتها على اتخاذ القرارات المتعلقة بها، وقد احرزت الدول العربية تقدّما ملموسا خل\*ال العقود الماضية في تحسين وضع المرأة ا لا سيما في المجالين الصّحي والتعليمي مما أدّى الى انعكاس ذلك على حركة العمالة وتوزيع مشاركتها بين القطاعات الاقتصادية الرئيسية من زراعة وصناعة وخدمات .

## أولاً : التطور التاريخي للعمل النسوي في الجزائر

## (1) عمل المرأة كموضوع للدراسة الاجتماعية:

إن المرأة التي تشكل نصف القوة البشرية لها دورها الهام في عملية التنمية الهادفة إلى تحقيق التقدم والتطور تحتاج إلى تكريس كافة الجهود والطاقات للوصول إلى غايتها إذن المرأة معنية بعملية التنمية كالرجل تماما ومسئوليتها في التنمية تشمل العمل بجانب تربية الأولاد وإعداد الأجيال القادمة ، ومن الملاحظ أن خروج المرأة إلى ميدان العمل في العصر الحديث أصبح ظاهرة منتشرة عبر العالم باعتبارها نصف المجتمع ومربية النصف الآخر يعد وضعها الاجتماعي سواء داخل الأسرة أو خارجها ذا أهمية بالغة خاصة في العصر الذي يوصف أنه عصر المرأة، وما لاحظ هنا أن التطور الكبير الذي حصل في المجتمعات الحديثة مسَّ بشكل كبير مكانة ووظيفة المرأة بحيث حصلت على قسط وافر من حقوقها الاجتماعية والاقتصادية والسياسية وهذا من خلال استفادتها من فرص التعليم والتكوين. كما أن التغيرات التي حدثت في البنية الاقتصادية للمجتمعات سمحت للمرأة بالمشاركة بشكل مكثف في الحياة المنتجة في كل القطاعات. مع العلم أن هذه المشاركة قد أثرت في حياة المرأة بنحو عميق، فبعد أن كانت تقوم بمسؤوليات الأسرة وحدها وجدت نفسها مضطرة للقيام بوظيفتين واحدة على المستوى الأسري والاخرى على مستوى المؤسسة<sup>13</sup>.

إلى يومنا هذا لازالت المرأة في الجزائر تتجه نحو المهن التي لا تتعارض مع دورها في البيت والحاصل أن عمل المرأة يكاد ينحصر في مجالات تقليدية معينة هي: التعليم ، الطب ، التمريض، والعمل الإداري والمكتبي ولا يملن إلى الأعمال التي تتطلب التسيير والسلطة والقيادة.

## (2) مسار المرأة العاملة في الجزائر:

## (1.2) إبان الاستعمار الفرنسي:

## • في الأرياف:

منذ أن وطئت اقدام الاستعمار الفرنسي أرض الجزائر عملت الحكومة الفرنسية على نزع الأراضي الزراعية من أصحابها وسن قوانين لمصادرة الأملاك وفرض الضرائب بمختلف أنواعها، وهذا كان مخططاً من السلطات الاستعمارية للإضرار بالأهالي في أرزاقهم حيث كانت فرنسا تسيطر على أخصب الأراضي. وقد أدت هذه السياسة الاقتصادية المجحفة التي انتهجتها الإدارة

<sup>13</sup> بن زيان مليكة: عمل الزوجة وانعكاساته على العلاقات الأسرية، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، غير منشورة، دراسة ميدانية بجامعة منتوري قسنطينة، 2004/2003، ص4.

الاستعمارية في حق الاهالي إلى تهجير السكان إلى الجبال الوعرة مما أثر على وضعية الفلاح الجزائري بصفة عامة والمرأة بصفة خاصة ونظراً لهذه الظروف الصعبة هجر الفلاح أرضه ووطنه بحثاً عن مصدر رزقه وعيشه. وبقيت المرأة تتحمل أعباء المسؤولية من بعده لتوفير حاجيات ابنائها. فكانت تسعى جاهدةً لتغيير ذلك الوضع المُزري ولو بإمكانيات بسيطة، فقد كانت تقوم بالأعمال الزراعية الشاقة. اذ يقول "موريس فيوليت " Maurice violette " نقلاً عن "ليون فيكس ": (كان ليُذهل الانسان لهذه المرأة... التي تساعد حيوانات الجَر في جهودها الشقي لحراثة بعض الحواكير الصغيرة بمحراث غالباً ما يكون من الخشب .محراث يصطدم كل لحظة بالصخر الذي يبرز على سطح الارض!؟...!). كما كانت تربي الحيوانات لتستفيد من لحمها وصوفها تستهلك ما يكفيها وتبيع الباقيات وتتسج الالبسة الصوفية والزرابي وتصنع الاواني الفخارية لتبيعها وتسدد بثمنها ولو جزء بسيطاً من الضرائب<sup>14</sup> أو مساعدة زوجها الذي كان يعمل خمّاساً عند المعمرين غير قادر على إعالة أسرته.

#### • في المدينة:

فقد كانت المرأة أسيرة عادات وتقاليد جعلتها لا تغادر المنزل إلا للضرورة وبرفقة. ومع هذا استطاعت أن تحوّل البيت إلى ورشة عمل، فكانت الحياكة والنسيج والغزل وتصفيف الصوف والقطن والحريز وصباغة الصوف وحرفة الطرز على الصوف والقطن والحريز كل هذه الاعمال كانت تقوم بها النساء داخل البيت لتتقاضى عليها اجرة تساهم بها في مصاريف البيت ورغم هذا الدور الاقتصادي الذي كانت تقوم به المرأة في هذه الفترة إلا أن المجتمع لم يكن يعترف لها بذلك لأنه جعل من الرجل الوحيد الذي يملك القدرة الاقتصادية من انتاج وشراء رغم أن الحياة العملية لا تتوافق مع ذلك بطريقة ما. لأن المرأة حسبما ذكر في الجزائر أنه كان لها نشاطها التجاري الذي سمح لها بتحقيق استقلالية مادية ولو بسيطة كانت في الغالب لا تحاسب عليها من طرف الرجل لأنها ضعيفة ولأنه يعلم أنها تساهم في مصاريف البيت والابناء. فهي بذلك تؤدي دوراً اقتصادياً في تسيير البيت كل هذا جعلنا نفهم أن المرأة في المجتمع التقليدي الجزائري كانت مقابلة لكن بخصائص غير الخصائص المعروفة اليوم<sup>15</sup>.

<sup>14</sup> شلوف فريدة: المرأة المقابلة في الجزائر ( دراسة سوسيو لوجية )، دراسة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع تنمية موارد بشرية، ص 52.

<sup>15</sup> مناد لطيفة: المرأة المقابلة والمشاركة الاقتصادية في الجزائر، مرجع سابق.

## 2.2) خلال حرب التحرير 1954 – 1962:

هذه المرحلة حدث فيها تغير شبه تام للمرأة التقليدية وخروجها خارج إطار البيت العائلي فقد لعبت في هذه المرحلة من الأدوار على جميع الأصعدة الاجتماعية والاقتصادية، إذ شاركت النساء الجزائريات بأعداد هائلة في الكفاح من أجل تحرير الوطن وتطوير ظروف حياتهن الاجتماعية والثقافية فقد كان للظروف الاستعمارية القاهرة دوراً كبيراً في خروج المرأة من البيت والتحاقها بالعمل من أجل لقمة العيش وإعالة أفراد عائلتها خاصة بعد التحاق الرجال بالثورة التحريرية، ومن جهة أخرى التحقت فئة كبيرة من النساء وخاصة الفتيات بصفوف جيش التحرير، غير مبالية بكل القيم والتقاليد التي كانت سارية آنذاك لكن مع الحفاظ على التقاليد الإسلامية ... أما في الريف فكانت مهمتها مختلفة فالاستعمار قام بحرق الأشجار المثمرة وحرق الأراضي بما فيها من محاصيل وقتل الحيوانات والاستيلاء عليها هذا ما ترتب عنه وضع قاسي على نساء الريف رغم هذا كانت تشارك النساء في المعارك باستعمال السلاح الأبيض كما تقوم بطهي الطعام للدوريات والأفواج التي تتطلب السرعة بحمل المؤونة لمواصلة مهامهم كما كانت تقوم بأعمال شاقة كطحن الحبوب بواسطة مطاحن ثقيلة ثم تقوم بنقلها إلى المراكز التي توجد في الجبال ففي هذه المرحلة وصلت المرأة الجزائرية إلى مراكز السلطة فقد نمت حركة عبر أوسع مشاركة في الثورة وصلت حدود القيادة النسائية لتجمعات قتالية ضد المستعمر ونشأت أول منظمة نسائية مع بدء التحرير تابعة لجبهة التحرير الوطني تحولت فيما بعد إلى الاتحاد الوطني للنساء الجزائريات وانطبعت هذه الحركة بطابع الثورة وتأثرت بتكوينها الأيديولوجي الذي انعكس في برنامجها وسلوكها وممارستها التي تداخلت في أفكار مشتقة من المفاهيم العامة للعدالة والمساواة ومفاهيم ضد الظلم والتعسف وامتد نشاط المرأة الجزائرية في حرب التحرير لتصل إلى مراكز السلطة<sup>16</sup>.

ومع ظهور الوعي القومي في الجزائر، الجزائريون بدأوا يدركون خطر إهمال شريحة كبيرة من الشعب المتكونة من العنصر النسوي بدون مشاركتها لا يمكن لأي ثورة الاندلاع من أجل هذا كان لزاماً تكوين البنت وتعليمها كالذكر، ومن بين الحركات الوطنية التي ظهرت في ذلك الوقت جمعية علماء المسلمين، حيث فتحت أبوابها للفتيات ومن سنة 1930 إلى 1939 ازدادت المطالبة بضرورة تعليم الفتيات الذي وصل عددهم سنة 1939 إلى 21679 فتاة متعلمة، وتطورت سنة 1957 ليصل إلى 81448 فتاة متعلمة.... فباندلاع ثورة أول نوفمبر 1954 كانت المرأة

<sup>16</sup> مناد لطيفة، المرأة المقاول في الجزائر، مرجع سابق، ص 34.

## عمل المرأة

الجزائرية مهياة لخوضها في كل ربوع القطر، ومن بين متطلبات الثورة الأقل توقعاً هي السهولة التي تحولت بها المرأة الجزائرية من عنصر اجتماعي محبوس داخل البيت إلى عنصر يؤدي دوراً اجتماعياً هاماً، وبذلك عوّضت المرأة الجزائرية بعض ما تخلفت عنه ولم تقم به من قبل بسبب حصار المستعمر المفروض عليها فرضاً طوال 19 قرناً وبسبب العادات والتقاليد البالية، وتشير الاحصائيات أن امرأة ساهمت مساهمةً عسكريةً فعالةً في حرب التحرير الوطني وهذا ما يؤكد التحقيق الذي أجري خلال عامي 1978 و1979 وفيما يلي الجدول التالي يبين توزيع هؤلاء النساء اللواتي شاركن في حرب التحرير الوطني وتم احصاؤه:

## جدول 1 : عدد النساء المناضلات في الثورة التحريرية

المجموع	نشاطات غير محددة	نشاطات محددة	المناضلات
9194	6128	3066	مدنيات
1755	1550	205	عسكريات
10949	7678	3271	المجموع

المصدر: عبد القادر جغلول: " المرأة الجزائرية وحرب التحرير"، 1954 / 1962.

لقد تمّ احصاء هؤلاء النساء المناضلات بعد فرز ملفات اثبات نضالهنّ في حرب التحرير ونلاحظ من خلال هذا الجدول أن مشاركة النساء الجزائريات في هذه الحرب كانت حاسمةً فعلاً<sup>17</sup>.

## 3.2) بعد الاستقلال:

بعد استقلال الجزائر كان من أولويات السلطة الحاكمة إعادة بناء مؤسسات الدولة واعطت أهمية متميزة للمؤسسات التعليمية من أجل تمكين جميع المواطنين من التّعلم من دون تمييز بين الذكور والاناث بالمدارس في السنوات الأولى للاستقلال بحكم العوامل الاجتماعية والثقافية ، إلا أن زيادة وعي الأجيال بأهمية تعليم المرأة تحسين الظروف الاجتماعية والاقتصادية ساهمت في تزايد تدرس المرأة ، هذا العامل لعب دوراً رئيسياً في اكتساب المرأة مستوى تعليمي منحها مكانةً اجتماعيةً خوّلتها تولي مناصب عمل مهمة، ولقد عبّر الميثاق الوطني لسنة 1976 عن هذه التوجيهات بوضوح عندما أكد على ضرورة توفير الشروط الموضوعية التي تساعد على أن تتبوأ المرأة مكانتها في المجتمع لتهدف إلى تمكينها من الاندماج الفعلي في مسيرة التنمية حتى تتضمن مساهمة ملايين

<sup>17</sup> بن زيان مليكة، مصدر سابق، ص 53 - 64.

النساء الجزائريات اللاتي يشكّلن طاقة هائلة للاقتصاد الوطني، وفي ظل تبني الجزائر للنهج الاشتراكي كانت البنية الاقتصادية للبلاد مبنية على أساس المؤسسات العمومية فعملت على فتح مؤسساتها لجميع أفراد المجتمع بتأهيل أو بدون تأهيل . وكان دخل فرد واحد من العائلة يكفي لإعالة كل افراد الأسرة فلم تضطر المرأة للخروج الى العمل ولكن مع تغير الأوضاع الاقتصادية في سنوات السبعينات والتي نتج عنها تسريح مكثف لكل العمال أصبحت الأسرة الجزائرية تواجه ضغوطاً اقتصادية اضطر بسببها مسؤول العائلة بقبول زوجته أو اخته أو ابنته للعمل من أجل مساعدته في مصروف المنزل.

طبعا قضية المرأة ليست من قضايا الدرجة الاولى بالنسبة للمرأة مع أن الاسلام لا يمانع عمل المرأة وتوليها المسؤوليات المختلفة إلا في حالات استثنائية بعضها مجمع عليه من قبل الفقهاء وبعضها مختلف لكن العمل ليس قضية المرأة الأساسية...القضية الرئيسية للمرأة هي تلك التي غابت واطمحت اليوم في الغرب ألا وهي الشعور بالهدوء والامن والشعور بإمكانية تقجير الطاقات والمواهب وعدم الخضوع للظلم في المجتمع والعائلة وفي بيت الزوج وفي بيت الأب وما الى ذلك .الذين يعملون من أجل المرأة عليهم العمل في هذه المجالات....من الأمور المهمة جدا تعلم أساليب العمل الصحيحة داخل المنزل - بمعنى التعامل الصحيح من الزوج والابناء - من قبل المرأة، ثمة نساء صالحات جداً ولديهنّ الحلم والضمير والتضحية والأخلاق الحسنة لكنهنّ لا يعرفنّ الأساليب الصحيحة للتعامل مع أزواجهن وأبنائهنّ إنّها أساليب علمية وأمور تطورت يوما بعد يوم مع التجارب البشرية وبلغت مراحل جيدة، ويجب ابتكار أساليب ليقوم بعض الأشخاص بتوجيه السيدات لبعض هذه الأمور .

يستدعي تعزيز مشاركة المرأة وعملها في مجال المنشآت المتوسطة والصغيرة وبخاصة في دورها كرائدة ومبادرة في انشاء هذه المنشآت أو توسيعها و تطويرها، توافر مجموعة من الخدمات والتسهيلات المساندة التي يتولى مسؤوليتها الجهات والمؤسسات الحكومية وغير الحكومية، مع أن هذه الخدمات والتسهيلات بدون استثناء مطلوبة وضرورية لتعزيز مشاركة كل من المرأة والرجل، إلا أنها أو بعضها يأخذ بعداً خاصاً لدى التعامل مع المرأة والتجاوب مع حاجياتها، مع الأخذ بعين الاعتبار أن التفاوت بين حاجات الرجل وحاجات المرأة يختلف ضيقاً أو اتساعاً بين مجتمع وآخر وبين موقع وآخر داخل مجتمع واحد<sup>18</sup> .

<sup>18</sup> مناد لطيفة، مرجع سابق، ص 23 - 38 - 39.

## عمل المرأة

لقد جاء الاستقلال ليقضي على العادات والتقاليد البالية التي حرص الاستعمار على زرعها في وسط المجتمع الجزائري والتي كانت تتناقض مع رؤى التطور والتنمية فبعد الاستقلال مباشرة تم ادخال المرأة واقحامها في عالم الشغل كمواطنة كاملة الحقوق بهدف بناء الدولة الاشتراكية العصرية التي تبناها سياسة الجزائر غداة الاستقلال . وقد جاء في الميثاق الوطني لسنة 1986 وقبله الميثاق الوطني لسنة 1976 أن الثورة الجزائرية إذ تعمل اليوم على تجسيد تطلعاتها بتوفير الشروط الموضوعية التي تساعد على أن تتبوأ المرأة مكانتها في المجتمع لتهدف إلى تمكينها من الاندماج الفعلي في المسيرة التنموية . حتى تضمن مساهمة ملايين النساء الجزائريات اللاتي يشكّكن طاقةً هائلةً للاقتصاد الوطني ... وقد استفادت المرأة الجزائرية بدخولها إلى عالم الشغل من عدة مزايا منها: أنها استطاعت أن تفرض نفسها كعنصرًا فعالاً لا يمكن الاستغناء عنه بسهولة ومشاركتها في النقابات وانفتاحها على المجتمع. وقد حافظت المرأة من خلالها على الأمان والاستمرار في العمل حتى سنة 1986 غير أنه بالتطور الذي حصل في العالم المتميز باندثار القطب الاشتراكي وانتشار الازمة الاقتصادية العالمية وتأثر الجزائر بها وما صاحب ذلك من تحولات على المستوى الوطني وصدور دستور الانفتاح سنة 1989 فقد عدلت الجزائر عن النهج الاشتراكي واعتنقت النهج الرأسمالي الذي اصطلح على تسمية باقتصاد السوق فعُدلت القوانين وأولها دستور 1989 حيث جاء فيه التراجع بصورة جلية للاشتراكية مما أدى إلى صدور قوانين للعمل ترفع تلك الحماية التي كانت يتمتع بها العامل في العهد السابق . فأصبح العمل حق لكنه غير مضمون، كما أصبح التسريح امرأ عادياً، كل هذا أثر سلباً على عمل المرأة ناهيك عن بعض المشاكل التي تعانيتها جراء بعض الذهنيات البالية من جهة وتفاقم الظروف الاجتماعية والاقتصادية الصعبة من جهة اخرى مع هذا مازالت المرأة الجزائرية تعمل على فرض نفسها كمواطنة كاملة الحقوق والسبب في هذا يرجع إلى زيادة وعيها وارتفاع مستواها الثقافي والتعليمي، فأصبحنا نجدها في الادارة وفي الجيش وفي الصناعة والتعليم والتجارة وهي اليوم مقابلة تقتمح هذا الميدان الأصيل للرجل دون أن تُهمل محيطها العائلي<sup>19</sup>.

<sup>19</sup> شلوف فريدة، مصدر سابق، ص 46 - 47.

## 4.2 المرأة الجزائرية والمشاركة المجتمعية:

إن المرأة معنية بقضايا المجتمع العامة بدرجة الخصوصية نفسها التي يعنى بها الرجل لكونها مواطنة بالدرجة الأولى ومن حقها ممارسة مواطنتها شرعاً لأن في ذلك ضرورة وطنية مدنية وسياسية واقتصادية وثقافية ولأن المرأة فرد من الأسرة بل وفرد أساسي فيها فإن المرأة يجب ان تشارك هي الأخرى في صنع القرارات تلك التي تخصها وتخص أسرتها وبالتالي تلك التي تخص مجتمعها ومن هذا المنطلق فإننا نرى أن المشاركة المجتمعية هي الخطوة الأولى على طريق المشاركة السياسية للمرأة والرجل على حد سواء فإننا في حديثنا عن مشاركة المرأة يجب أن نبدأ بتمكين المرأة على مستوى الأسرة الضيق بأن يكون لها صوت شؤون أسرتها سواء كفتاة تختار من ترتبط به وتختار نوعية تعليمها أو كزوجة تختار مع زوجها عدد أبنائهم ورغبتها في العمل من عدمه وتعليم أولادها وما إلى ذلك من شؤون الأسرة، ولكن هذا يمثل بداية الطريق فحسب حيث يجب أيضا اكتشاف القيادات الطبيعية في الشوارع والأحياء لأنها هي النواة الأولى للمشاركة في الحياة العامة فهن من يهتمن بالمشاركة في حل مشكلات جيرانهن وشارعهن ويأتي بعد ذلك الانخراط في النقابات وعضوية الأحزاب المختلفة وغيرها من وسائل المشاركة وباعتبار أن منظمات المجتمع المدني إحدى وسائط التنمية في بلدان العالم الثالث فإنها تلعب دورا أساسيا في الإعانة على التضامن والتغيير الاجتماعي والدفاع عن مصالح وحقوق الفئات الاجتماعية المختلفة كما أن هذا النوع من المنظمات يسعى إلى نشر وخلق ثقافة المبادرة الفردية من خلال رفع الوعي خاصة لدى النساء بدورهن واستقلاليتهن فالمرأة تقدم واقعا فريدا وشديد الخصوصية حيث تواجه قوى الكبح التعطيل الاجتماعي لطاقتها في محاولة منها لتأكيد الذات ومن نماذج المشتركة الاجتماعية للمرأة الجزائرية " الاتحاد الوطني للنساء الجزائريات" وهو تنظيم نسوي جماهيري وطني مستقل ذو طابع اجتماعي يتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلالية المادية ويعتبر أول تنظيم في حياة المرأة الجزائرية والمتحدث الرسمي باسمها والمتحسس لانشغالها وتطلعاتها منذ مؤتمره التأسيسي 1966 ومثل هذه التنظيمات تسعى دائما إلى دعم مشاركة المرأة في العمل السياسي من خلال :

(أ) توفير المناخ الملائم لدعم قيم المساواة وتأكيد روح المواطنة لتحقيق المشاركة الفعلية في الحياة السياسية بعيدا عن كل تمييز.

(ب) تأمين حق المرأة الجزائرية في هيكل واليات السلطة ومواقع صنع القرار في مختلف المستويات.

(ج) تبني سياسات واليات من شأنها تعزيز تمثيل المرأة في المجالس على المستوى الوطني.

- د) العمل على جعل الأحزاب تبني سياسات مختلفة تجاه المرأة إشراكها في الحياة العامة والدعوة لإيجاد مواقف داعمة لوجودها كمرشحة ضمن القوائم الانتخابية.
- هـ) تنمية قدرات المرأة في ميدان العمل السياسي عن طريق برامج فكرية والتدريب والتوعية من خلال برامج تسطّرها<sup>20</sup>.

### ثانيا : المرأة والنشاط السوسيو - اقتصادي:

#### 1) الواقع الاجتماعي والثقافي لعمل المرأة:

في السنوات القليلة الماضية كانت تخرج المرأة للعمل لضرورة معاشية أو نتيجة لضغط اجتماعي أو اقتصادي أي من أجل مواجهة أمور الحياة ومتطلباتها المتنوعة أو المتغيرة ومساعدة الأسرة التي تتجه نحو الاستهلاك بصورة عالية أما اليوم فأصبحت المرأة تخرج للعمل ليس فقط من أجل كسب العيش في حالة عدم وجود من يعيلها أو العجز عن الانفاق عليها لسبب أو لآخر وإنما لرغبتها في العمل وأيضا من أجل تنمية مهارتها والمساهمة في عملية التنمية لتثبت لنفسها ولمن حولها انها تستطيع أن تجاري الزمن وبالتالي تكسب التقدير الاجتماعي الذي تستحقه ، فتأكيد الذات والشعور بالقيمة الاجتماعية يستلزم بالضرورة الاستقلال الاقتصادي ، وقد كان العمل عموماً محصوراً في الطبقات الفقيرة في المجتمع التي دفع بها الفقر إلى السماح للنساء بالعمل أما نساء الطبقات المتوسطة والعليا لم يكن بحاجة للعمل لأن خروج المرأة للعمل كان مرتبط بالفقر وليس مرتبطا بالطموح واثبات الذات وفي نفس الوقت كان هناك اختلاف في الوضع الاجتماعي بالنسبة لنساء الطبقة العليا اللواتي ينتمين إلى أسر غنية فهن يحظين بامتيازات الثروة والمكانة ويتمتعن بكل التسهيلات الموجودة في المجتمع وخروجهن للعمل قد يكون لمجرد الاحساس بالملل والحاجة إلى شيء جديد يغيرن به روتين الحياة الاجتماعية التي يعشنها ، لكن هذا لا يميزهن كثيرا عن نساء الطبقات الدنيا لأن كليهما يعانيان من القهر الاجتماعي الذي يضع المرأة في المرتبة الثانية بعد الرجل الذي يحتمي وراء حقوقه التاريخية وما يعطيه له من سلطة على المرأة وقد كانت هذه الظروف سبباً في حدوث عدة تغيرات اجتماعية أهمها :

الاستقلال عن العائلة الكبيرة وانفجار إطار الحياة المنزلية للمرأة وتحويله إلى إطار حياة خارجية عن البيت هذا عن الجانب الاجتماعي أما في الجانب الاقتصادي تتجه أغلبية النساء المقاولات نحو قطاع

<sup>20</sup> الزهرة عباوي، مرجع سابق، ص 108.

## عمل المرأة

الخدمات ويركز على الأنشطة التي تشكل امتداداً لدورهن التقليدي في المجتمع من قبيل أنشطة الحياكة والخياطة والأنشطة الحلوانية والصاعة الغذائية ويعزى هذا التوجه إلى الأسباب التالية :

- لا تصادف النساء بممارسهن هذه الأنشطة صعوبات كثيرة في قبولهن ضمن أوساط المقاولين والمزدين والزبائن
- أغلبية النساء لا تتوفر لديهن إمكانيات مادية كبيرة لهذا يخترن الانخراط في هذه الأنشطة لأنهن لا يجدن عراقياً كثيرة في ولوجها بل يستطعن في الغالب ممارستها في البيت
- تستطيع النساء وخاصة الشابات منهن الجمع بين مسؤولياتهن المهنية والعائلية
- كما تتجه المقاولات عادة إلى الأنشطة التي تمتلك فيها امتيازاً مطلقاً بفضل معرفتهن بالحاجات المستجدة لهذه الأنشطة
- كما تستمر النساء كذلك في الأنشطة ذات القيمة المضافة المرتفعة إذ نلاحظ بروز جيل جديد من النساء اللاتي قمن بدراسات عليا تتجه نحو القطاعات العصرية ك (الاستيراد والتصدير، ومكاتب الدراسات الاستشارية، التكوين، والسياحة....)<sup>21</sup>

## 2) المرأة الجزائرية ومراكز القيادة واتخاذ القرار:

إن القانون الجزائري يساوي بين المرأة والرجل في كل مجالات العمل إلا أنه على مستوى التطبيق نلاحظ ضعف التمثيل النسوي بمراكز السلطة واتخاذ القرار فتواجد النساء يعد محتشماً إذا ما قورن بعدد الرجال وذلك لأن علاقة المرأة بمراكز السلطة لطالما كانت خاضعة لمقتضيات الظروف والمتغيرات سواء الشخصية أو الظرفية أو الثقافية فحال المرأة الجزائرية لا يختلف عن حال المرأة في باقي المجتمعات العربية وحتى العالمية فمازالت مراكز السلطة مرتبطة بصفة الذكورة وبعيدة تمام البعد عن صفة الأنوثة إلا إذا تعلق الامر بالحالات الاستثنائية التي توفرت لها ظروف ما سمحت لها فبالرغم من أن القانون يساوي في الحقوق بالنسبة للجنسين في الدخول للمجال السياسي إلا أن مشاركة المرأة في المجال السياسي تواجه مقاومة اجتماعية وسياسية.

لكن بفضل تغير الظروف التي استقادت منها المرأة بعد الاستقلال خاصة من خلال للتعليم والعمل وتوسع قنوات الاتصال... إلخ، استطاعت ان تفرض نفسها كقوة اجتماعية فاعلة في قطاعات عدة وبالتالي اخترق ادوار ومجالات وممارسات جديدة جعلتها تستشعر معاني التغير على مستويات كثيرة إلا ان علاقتها بالمناصب القيادية في مختلف الميادين بقية خاضعة لمقاييس اجتماعية لازالت

<sup>21</sup> الزهرة عباوي، مرجع سابق.

## عمل المرأة

تحد من دافعيتها فقد كرسّت الدساتير الجزائرية وقوانينها مبدأ المساواة للمرأة منذ 1963 كما كفلت لها جميع حقوقها السياسية والمدنية فأعطي لها حق الترشح والانتخاب بالمشاركة في القرارات<sup>22</sup> وما يلاحظ هنا أنه رغم أن نسبة النساء العاملات التي تشكل أقلية بالنسبة للرجال إلا أن نسبة الموظفين الأحرار والاجراء الدائمين ترتفع بشكل واضح والجدول التالي يوضح نسبة النساء العاملات في مختلف النشاطات :

جدول 2 : تطوّر النشاط النسوي في فترة (1977-1992):

1992	1985	1982	1977	السنوات القطاعات
3.8	2.7	3.4	5.6	الزراعة
11.0	12.4	14.3	17.4	الصناعة
3.7	3.4	1.5	2.1	البناء
4.6	3.4	2.5	3.3	التجارة
2.8	2.5	3.3	3.2	النقل
67.5	64.3	64.7	5.8	الإدارة
6.6	5.4	8.8	10.3	نشاطات أخرى
6.6	5.9	1.8	4.4	غير مصرح بهم

Source : www.ons.dz

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة النشاط كانت مرتفعة في سنوات السبعينيات وذلك في قطاع الصناعة، في حين ترتفع النسبة في سنوات الثمانينيات في قطاع الإدارة لتستمر في ارتفاعها حتى سنة 1985، ومن جهة أخرى تشير الدراسات الى أن أكبر قطاعين يضمّان أكبر نسبة هما قطاع التربية وقطاع الصحة ، كما تحتوي وزارتا التعليم والبريد والمواصلات على أكبر نسبة من النساء.

<sup>22</sup> نسرين تواتيت، القيادة النسوية وعلاقتها بأداء العاملين في المؤسسة، دراسة ميدانية بجامعة الحاج لخضر باتنة علم الاجتماع وتنظيم وعمل 2013-2014، ص 211.

## ثالثا : أسباب ودوافع خروج المرأة للعمل:

لقد أثبتت المرأة في مختلف التخصصات والمسؤوليات التي كانت فيها "القائدة" سواء كهرم أعلى أو كتسلسل هرمي، أنها قادرة على إدارة الشؤون المنوطة بها على أفضل وجه وبعيداً عن منهج الفساد الإداري والمالي وضمن تكامل معرفي ورغبة حقيقية في الاستفادة من أي فرصة تدريبية أو تأهيلية تتاح أمامها، إذ تعد قضايا المرأة وموضوعاتها خصوصية إنسانية حضارية فرضت ذاتها بحكم العلاقة الدائمة بين المثال المطلوب والواقع المعاش، ولقد عانى الوجود البشري الأنثوي من تأزم العلاقة وتحللها.... وقد بينت الدراسات الأولى في هذا المجال أن أهم دوافع خروج المرأة للعمل هو الحاجة الاقتصادية والمقصود هو حاجة المرأة الملحة لكسب قوتها أو حاجة الأسرة للاعتماد على دخل المرأة.... والملاحظة التي يمكن تقديمها في هذا الإطار هي أن الدافع الاقتصادي مرتبط بالأساس الطبقي للمرأة العاملة، فيكون الدافع قويا وملحا ويمثل حاجة قصوى كلما انخفضت بيئة المرأة العاملة<sup>23</sup>، حيث يبين استفتاء "بيدون" عام 1952 الذي أجري في الولايات المتحدة الأمريكية على 3800 سيدة أن 75% من هذا العدد يعملن من أجل مساعدة الأسرة، منه نفهم أن السبب والدافع الأساسي لخروج المرأة للعمل في أغلب الحالات هو الدافع الاقتصادي من خلال إشباع حاجاتها وحاجات أفراد عائلتها ولا شك أن الدوافع الاقتصادية مرتبطة بالأساس الطبقي، ذلك أنها أكثر الحاجات لدى الطبقات الدنيا، وبعض من الطبقة الوسطى....، وعليه تختلف دوافع وأسباب خروج المرأة للعمل من حالة لأخرى وذلك حسب الظروف سواء الاقتصادية أو الاجتماعية التي مرت بها المرأة إلا أن هدفها الأول والأخير هو الوصول إلى إشباع حاجيات أفراد أسرتها وكذا تحقيق الأمن والاستقرار الأسري، ومنه نجد أن العامل النفسي أي الرغبة في تحقيق الحاجات النفسية من دوافع خروج المرأة للعمل، لإن ممارسة مهنة معينة يمثل مصدر فخر واعتزاز ووسيلة لإثبات الذات والدور والمكانة في المجتمع<sup>24</sup> ومن الدوافع النفسية أيضاً هناك دافع الرغبة في صحبة الآخرين وإشباع الحاجة الاجتماعية ففي دراسة "فيشر" المستفيضة عن الاكتئاب لمائة عائلة من الأمهات اللاتي تخرجن من الكليات بنيويورك أجابت نصف مجموعة اللاتي يعملن أنهن كنّ يشعرن بالملل والضجر أثناء وجودهن في المنزل وأن خدمة الأطفال والقيام بالأعمال المنزلية أصبحت متعبة وروتينية، أما أصغر المجموعات انشغالات فقد قررن أن الطموح لمستقبل عملي كبير هو السبب

<sup>23</sup> بوقندورة يمينة: دور القيادة النسوية في تحقيق الالتزام التنظيمي، مذكرة مكملة لشهادة الماستر علم اجتماع تنمية وتسيير موارد بشرية، جامعة الجزائر، 2017/2016 ص 53-54.

زهية جقيقة مزهود: البيئة الأسرية وتأثيرها على المرأة المقاول، دراسة ميدانية على عين من النساء المقاولات البويرة 2017/2016 ص 50-51.

الذي من أجله يعملن.... كما نجد أن المرأة أخذت تشارك في معترك الحياة<sup>25</sup> ، أمّا في الوطن العربي ففي بحث أجري لمعرفة دوافع خروج المرأة العربية للعمل وتمّ هذا البحث في كل من تونس والكويت والأردن على 3000 امرأة وتبين من خلاله أن هناك علاقات ذات دلالة إحصائية بين عمل المرأة وثلاث أسباب مادية، هي الحاجة المادية، والحاجة إلى تحقيق الرفاهية ، وتأمين المستقبل في لم تظهر أي علاقة بين عمل المرأة ومجموعة الحاجات المعنوية، وهذا يعني أن المرأة العربية مازالت تنظر إلى دورها كما حدّده لها المجتمع، حسب الاطار التقليدي وهي الآن في حالة سعي لتحقيق ذاتها ومما سبق نستنتج أن خروج المرأة للعمل جاء بدافع الحاجة المادية وهذا طبعاً يعكس ثقافة المجتمع الذي يرغب أساساً في بقاء المرأة في المنزل حتى تتفرغ لواجباتها المنزلية وتربية أطفالها ، وتحقيق الذات طبعاً لا يتم إلا من خلال القيام بواجباتها الاسرية، فالاعتناء بالأسرة هي الوظيفة الأساسية للمرأة أما عملها خارجاً فيأتي في المرتبة الثانية ويمكن الاستغناء عنه إذا حدث وفشلت المرأة في التوفيق بين أداء عملها خارجاً والقيام بأعبائها الأسرية<sup>26</sup>.

#### رابعاً: خصائص العمل النسوي في الجزائر:

يعتبر عمل المرأة ضرورة اجتماعية واقتصادية خاصة في عصرنا الحالي عصر التقدم والتطور التكنولوجي، فالعمل يوفر للمرأة ولأسرتها دخلاً مادياً في اشباع حاجياتها وحاجيات أسرتها، كما ينمي شخصيتها وثقتها بنفسها وذلك لتحقيق مكانة مرموقة في المجتمع ، فعمل المرأة لا ينحصر على ذاتها واسرتها فحسب بل يعتبر الوسيلة الاساسية لتنمية المجتمع وما تقدمه من خلال اقتحامها لمختلف المجالات الاجتماعية، الاقتصادية، الثقافية، السياسية. ولذا فالتطور الاجتماعي الحاصل والتقدم الذي شهده العالم فرض على المرأة العمل خارج المنزل لتشارك هي الاخرى في النهوض بالمجتمع وبناء أجياله فلا يمكن أن نتجاهل ما تقوم به المرأة على أرض الواقع كما لا يمكن مواكبة الحياة من دونها فهي الخلية الاساسية وهي نواة المجتمع<sup>27</sup>.

ويمكن التمييز بين 5 خصائص للعمل النسوي في الجزائر:

- ما يجب معرفته أن العمل النسوي في الجزائر لم يتوقف عن التطور عبر السنين ،ومع ذلك بقي يشكّل نسبة قليلة مقارنة مع العمل الرجالي على الاقل فيما يخص الاعمال المصرح بها ،زيادة

<sup>25</sup> جيجقة وزهية مزهود، مرجع سابق، ص 50.

<sup>26</sup> بن زيان مليكة: مرجع سابق، ص 48 – 49.

<sup>27</sup> زهرة عباوي، مرجع سابق، ص 115.

## عمل المرأة

على ذلك فإن الأزمات التي مرّت بها الجزائر قد أثرت سلباً على نسبة العمل النسوي تجدر هنا الإشارة إلى أن الهشاشة في وضع النساء العاملات ليست خاصة بالعاملات الجزائرية فقط بل وحتى عاملات دول العالم السائرة في طريق النمو، بل قد سجل في منتصف السبعينيات من القرن الماضي تقهقر في وضع النساء العاملات في 5 دول تعد من أكبر الدول الصناعية وهي: فرنسا، بلجيكا، كندا، السويد والمملكة المتحدة.

- والعمل النسوي في الجزائر ظاهرة حضارية بمعنى ظاهرة تسجل أعلى نسبها في المناطق الحضرية ، كالجزائر العاصمة، وهران، قسنطينة، عنابة، تلمسان. أين نلمس حضوراً قوياً للنساء في أيام العمل وفي ساعات الدخول والخروج من المكاتب، ويعود هذا الارتفاع في نسبة العاملات في الحضر لأن به الاطارات السابقة للنظام الاشتراكي الذي يشجع عمل المرأة.
- يوجد بالجزائر قطاعات نسوية كالتعليم ، الصحة العمومية ، قطاعات الادارة حيث أنه ومنذ 1982 هذه القطاعات لوحدها توظّف لوحدها أكثر من ثلثي اليد العاملة النسوية.
- بالرجوع إلى الاحصائيات نجد أن عمل النسوي المأجور المصرح به يضم أساسا وبنسبة أكبر العازبات، المطلقات، الارامل، وبنسبة أقل المتزوجات.
- مقارنة مع الرجال نسبة النساء العاملات المتعلّقات والمتكونات اعلى من نسبة الرجال.

**جدول 3 : يوضح تطور توزيع الافراد المشتغلين حسب الطبقة والجنس خلال 2003/1987**

2003		1982		السنوات الجنس الطبقة
نساء	رجال	نساء	رجال	
80.90	54.45	95.42	73.42	الحضر
19.10	45.55	4.58	26.58	الريف

Source : www.ons.dz

ما يلاحظ من خلال الجدول أنه خلال الفترة الطويلة الممتدة من 1987 إلى غاية 2003 بقيت النسبة الأكبر من النساء المشتغلات في الجزائر تتركز في المناطق الحضرية حيث بلغت نسبة 95.42 % عام 1987 و نسبة 80.09 % عام 2003 وبالمقارنة مع نسبة الرجال نجدها بقيت متقاربة في الحضر كما في الريف.

## خامسا: الصعوبات والعراقيل التي تواجهها المرأة في الجزائر:

هناك الكثير من المعوقات والعراقيل التي تواجه المرأة العاملة باقتحامها عالم الشغل، ومن بين هذه المعوقات نجد المتاعب التي تواجهها والتي تتمثل في تشعب ما بين الاعمال المنزلية وعملها خارج البيت في نفس الوقت، مما شكّل لديها صعوبة التوفيق بين الدورين وخاصة في الوقت الذي لا تتوفر فيه التسهيلات الكافية لها، وكذا من الصعوبات يجب ايجاد دخل التكفل بالأطفال بالرغم من أن الدولة أنشأت مؤسسات التكفل بالأطفال مثل: رياض الاطفال، دور الحضانه. إلا أنها مازالت تواجه عراقيل مما يتسبب في عرقلتها ولجئها إلى كثرة الغيابات مما يؤثر على مسارها المهني، أو ما يرغمها على ترك العمل وبالتالي نقص كفاءتها وخبراتها المهنية. كما نجد كذلك صعوبة حصول المرأة على عمل بسبب المنافسة القوية للرجل رغم احتمال تساويها معه في التعليم والمؤهلات. وبذلك تكون المرأة خارج نطاق العمل أو قبولها مناصب لا تتوافق مع ميولتها وخبراتها أو قبول العمل ولو بأجر زهيد وذلك فقط من أجل تلبية وسد حاجياتها وحاجيات اسرتها، بالإضافة الى ذلك نجد ندرة برامج التنمية المخصصة للمرأة سواء في المناطق الريفية أو الحضرية. فلا توجد دراسات كافية تدلنا على ماهية الاحتياجات الخاصة بالمرأة والتي في ضوءها يمكن أن تحدد الوسائل التي تمكّن من تعميم برامج تدريبية لتأهيلها للقيام بدورها في التنمية، أو ربما يرجع ذلك الى عدم الاعتراف الرسمي بقدرتها على المشاركة في عملية التنمية الاجتماعية والاقتصادية. ويعدّ هذا من أهم المشكلات التي تعاني منها المرأة لذا يجب على الدولة فتح برامج تدريب وتكوين من أجل تكوين المرأة وتأهيلها لشغل مناصب تتلاءم مع كفاءتها المهنية ومنه اثبات دورها والمساهمة في عملية التنمية للبلاد، وكذلك نجد من بين المعوقات التي تصادفها المرأة في مجال العمل النظرة السلبية للمجتمع نحو عمل المرأة، حيث تواجه الكثير من المعاكسات من طرف افراد المجتمع، واعتبارها مخلوق ضعيف مقارنة بالرجل وان وظيفتها الوحيدة هي القيام بالأعمال المنزلية لا غير وهذا ما لا تقبله المرأة لذا سعت جاهدة إلى اثبات دورها من خلال مشاركتها في مختلف الميادين وفرض نفسها ومكانتها في المجتمع، وذلك بصدد كل العقبات التي يمكن أن تقف في طريقها والاعتماد على نفسها، كذلك نجد من بين المعوقات الثقافية والاجتماعية هو ما تتعرض له المرأة من طرف أفراد المجتمع ونظرتها لها على أنها مخلوق ضعيف لا تساهم في عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية للبلاد، وهذا راجع إلى عدم الاعتراف بقدراتها و بكفاءتها بالإضافة إلى بعض الممارسات المجتمعية المخالفة لمبدأ المساواة في العمل حيث أن هناك تناقض واضح بين القوانين والتشريعات المتعلقة بالمرأة والممارسات الفعلية وذلك نتيجة لمعايير ثقافية سائدة في المجتمع،

## عمل المرأة

ففي كثير من الاحيان نجد هناك تفرقة بين الرجل والمرأة سواء في تحديد الوظائف أو أداء الاعمال، كما نجد أن من المشاكل التي تعاني منها المرأة مشكلة القيادة في مناصب العمل، حيث أنها تواجه صعوبة تحمّل المسؤولية والادارة خاصة أن غالبا ما لا يقبل الرجال رئاسة النساء لهم في مجال الشغل وحتى رفضهم لذلك مما يؤثر سلباً على نفسية المرأة وعلى انتاجيتها<sup>28</sup>.

<sup>28</sup> نسرین تواتیت، مرجع سابق.

## خلاصة الفصل:

ما يمكن ان نقدّمه في الختام كخلاصة للفصل الذي تمّ التطرق فيه لعمل المرأة في الجزائر نلاحظ أنّ المرأة اليوم تسعى جاهدة أن تفرض نفسها وتثبت وجودها ومكانتها في المجتمع رغم كلّ الصعوبات والعراقيل التي كانت تقف حجر عثر في طريقها والتي تصادفها في حياتها اليومية والمهنية كما ساهمت بطريقة فعّالة في إحداث التغيير في مختلف المستويات خاصة مع ظهور برامج ومراكز تهتم بدعم وتشجيع المرأة بالدخول واقتحام عالم الشغل، ورغم أنّ الجزائر مرّت بعدة مراحل منذ الاستقلال ورغم كل الظروف التي عاشتها جرّاء الاستعمار إلا أنّ الجزائر قدّمت مجهودات كبيرة في مجال ترقية المرأة واعطائها حقوقها كاملة كما أنّ النساء الجزائريات رغم الظروف الصّعبة التي عشناها إلا أنّهن أثبتن أنفسهن بتحدّي كل الصعاب وخوض غمار العمل من أجل بناء جزائر جديدة كما لا ننسى دور الدّولة حيث أصبحت تهتمّ بفئة النساء من خلال البرامج والمخططات التي تقّمها من أجل دعمها للمشاركة في التنمية وتشجيعها على العمل من أجل دفع عجلة التنمية وبالتالي النهوض باقتصاد البلاد والرّقي به.



**تمهيد:**

تعد المقاولاتية ركيزة اساسية لتطوير الاقتصاديات الوطنية، فقد اصبحت كل دول العالم مهما كانت درجة تقدمها او تطورها تولي اهتماما كبيرا لقطاع المقاولاتية نظرا لمساهمته في تحسين المؤشرات الاقتصادية وتوفير مناصب الشغل وغيرها. وتعد ظاهرة المقاولاتية اكثر المواضيع التي تثير جدلا واسعا، ويعود سبب ذلك الى تعدد التخصصات والحقول المعرفية التي تناولت الجوانب المفسرة لها.

## أولاً: مفهوم المقاول و المقاولاتية :

## (أ) تعريف المقاول:

لقد تطور تعريف المقاول بالموازاة مع التطور الاقتصادي، لذا فقد اختلفت التعاريف التي أعطيت له فمصطلح المقاول "Entrepreneur" ظهر في فرنسا خلال القرن السادس عشر وهي كلمة مشتقة من الفعل "Enreprender" والذي معناه باشر، التزم، تعهد وبالنسبة للغة الانجليزية فإنها تستعمل نفس الكلمة "Entrepreneur" للدلالة على نفس المعنى في اللغة الفرنسي.

وعرف القاموس العام للتجارة الذي تم نشره سنة 1723 بباريس كل من المصطلحين "Enreprender" و "Entrepreneur" بالشكل التالي:

– "Enreprender" تعني تحمل مسؤولية عمل ما أو مشروع أو صناعة.... إلخ<sup>29</sup>.

– "Entrepreneur" : الشخص الذي يباشر عملاً أو مشروعاً ما، فمثلاً بدلاً من أن نقول صاحب مصنع نقول مقاول صناعي.

ما في إنجلترا وفي القرنين السادس عشر والسابع عشر، فقد كان المصطلح الذي يقابل مصطلح المقاول "Entrepreneur" هو مصطلح "Undertaker" أو "Adventurer"، ولقد عرف J. Dictionary "كلمة "Undertaker" على أنه: "الشخص الذي يحاول استغلال الفرص التي تتميز بالمخاطرة"<sup>30</sup>.

يعتبر الاقتصادي 1730 "Cantillon.R" أول من وضع مفهوماً للمقاول، ثم جاء بعده جملة من الباحثين من "Trade" و "1803- 1829" "J.B Say" (وبعدها) 1776 "Turgot" أمثال الفرنسية التقليدية المدرسة 1890، وكذلك كان الموضوع محل اهتمام المدرسة النمساوية وتمثل ذلك في أعمال كل من 1921 "Knight" ، "Kirzner" (1973) من كل أعمال وكذلك، 1934 "Schumpeter" (و) 1949-1985 "1968" "Baumol" "39 Mises" ، (1982 "Casson") ويمكن تلخيص أهم تعاريفهم فيما يلي:

أ- "Cantillon" المقاول هو صاحب رأس المال الذي يتحمل المخاطر الناجمة عن اللائقين البيئة.

<sup>29</sup> Office National de Statistique. Activité, emploi, chômage en septembre 2015. N 726. P 17.

<sup>30</sup> MARCHESNAY (M). La rhétorique entrepreneuriale en France. Entre sémantique, histoire et idéologie. Les éditions de l'ADREG, Paris, 2009. P 14.

ب-Clelland Mc.D: "المقاول هو الشخص الديناميكي الذي يخوض مخاطر محسوبة . ج - "Knight" المقاول هو الذي يتصرف على أساس توقعاته لتقلبات السوق، ويتحمل الالايقين في ديناميكية عمل السوق<sup>31</sup>.

وهنا يتفق هؤلاء الباحثون على أن المقاول يقوم بإنشاء مؤسسة أين يعمل في ظل لا يقين البيئة بصفة عامة وتقلبات الأسواق بصفة خاصة، ويتحمل المخاطر الناجمة عن ذلك مخاطر مالية، جسدية، عائلية نفسية.

### ب) تعريف المقاول والمقاولاتية:

امتدت دراسة المقاول لأكثر من 233 سنة، ومع ذلك لا يزال الاهتمام بها يتزايد يوما بعد يوم، كما لا يزال تعريف هذا المفهوم ( أي المقاول ) محل جدل ونقاش بين الباحثين والأكاديميين، إذ أنه ولحد الآن لم يتم الاتفاق على تعريف واحد.

فبحكم الطبيعة المعقدة والغير متجانسة لظاهرة المقاول، اضطر كل باحث إلى تعريفها حسب وجهة نظره وتفكيره، وفي هذا السياق يقول "Alain Fayolle"<sup>32</sup> محاولة تعريف المقاول هي عملية صعبة لأن المقاولين والأنشطة المقاولاتية ليست سهلة التعريف والدراسة والظاهرة غير متجانسة، معقدة، وغامضة " ومن بين التعاريف التي أعطيت لهذا المفهوم نذكر:

- يعرف A. Fayolle المقاول كما يلي " : هي وضعية تربط فرد يتميز بالتزام شخصي قوي تخصيص الوقت، المال، والطاقة بمشروع أو منظمة ناشئة، وذلك بصفة متلازمة .والقيمة التي يتم خلقها ترجع للمساهمات التقنية، المالية والشخصية التي تولدها المنظمة والتي تمنح الرضا للمقاول ولأصحاب المصلحة أو المهتمين.<sup>33</sup>

فبالنسبة للمقاول تكمن القيمة في المداخل المالية والمادية، ولكن أيضا الاستقلالية الذاتية، السلطة أو تقدير الذات... الخ .وبالنسبة للزبائن، تتمثل القيمة في الرضا من استهلاكهم للسلع و/أو الخدمات

<sup>31</sup> حمزة لفقير، تقييم البرامج التكوينية لدعم المقاول، رسالة الماجستير، غير منشورة، تخصص المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، جامعة بومرداس، الجزائر، 2009، ص16

<sup>32</sup> Alain Fayolle, **Le métier de créateur d'entreprise, Edition d'organisation**, Paris, 2003, p11.

<sup>33</sup> Eric Michael Laviolette et Christophe Loue; " **les compétences entrepreneuriales: définition et construction d'un référentiel**", Le 8ème congrès international Francophone (CIFE PME): L'internationalisation des PME et ses conséquences sur les stratégies entrepreneuriales(Suisse: Haute école de gestion (HEC) Fribourg, 25-26-27 octobre, 2006, p 43.

المعروضة أما بالنسبة للممولين فهي تتعلق بالفائدة والأرباح النقدية المتحصل عليها و/أو المحتمل الحصول عليها."

كما يعرفها Robert Hisrich على أنها " :السيرورة التي تهدف الى انتاج منتج جديد ذو قيمة، وذلك بتخصيص الوقت والجهد اللازمين مع تحمل المخاطر المالية، النفسية، والاجتماعية الناتجة عن ذلك، ومقابل ذلك يتحصل على اشباع مادي معنوي<sup>34</sup> .

**هي ظاهرة تنظيمية** : اعتبر رواد هذا الاتجاه المقاولاتية على أنها إيجاد منظمة أو مؤسسة جديدة ، وأشهر رواده كرتتر Gartner William 1988 حيث يعتبر "أن المقاولاتية هي عملية إنشاء منظمة جديدة، فحسب هذا الاتجاه تشمل المقاولاتية مجموع الأعمال التي يقوم من خلالها المقاول بتجنيد وتنسيق الموارد المختلفة من معلومات موارد مالية وبشري وذلك من أجل تجسيد فكرة في شكل مشروع مهيكّل وأن يكون قادرا على التحكم في تغيير طريقة النشاط ومسايرته لأنشطة مقاولاتية جديدة،" ويرى ألان فايول أن التعاريف السابقة لم تتناول ما تطرق إليه التعريف الذي جاء به Gartner مع بداية التسعينات من القرن الماضي، حيث يرى نموذج المقاولاتية يتكون من مجموعة الأنشطة التي تسمح بإنشاء مؤسسة جديدة، والتي تتمثل فيما يلي :

- البحث عن الفرص .

- تجميع الموارد .

- تصميم المنتج موضوع الفكرة<sup>35</sup> .

- إنتاج المنتج.

- تحمل المسؤولية اتجاه الاقتصاد والأفراد .

كما عرف دولنق Dollin 1995 المقاولاتية بأنها "عملية خلق منظمة اقتصادية مبدعة من أجل تحقيق الربح أو النمو تحت ظروف المخاطرة وعدم التأكد والاستفادة من فرص جديدة عامة. "

المقاولاتية استغلال للفرص : مع مطلع التسعينيات من القرن العشرين ظهر تعريف المقاولاتية على سيرورة تحويل الفرص إلى انطلاق الأعمال، " فالمقاولاتية كمجال بحث، يتمثل البحث عن فهم كيف يتم اكتشاف الفرص لإنتاج مواد وخدمات لا توجد حاليا ويتم تحقيقها واستغلالها؟ ومن طرف من؟

<sup>34</sup> فايز جمعة النجار وعبد الستار محمد العلي، الريادة وإدارة الأعمال الصغيرة، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان-الأردن، 2006 ، ص70

<sup>35</sup> بوحفص مباركي، مقدمة في علم النفس العمل والتنظيم، دار الرضوان للطبع والنشر والتوزيع، وهران، الجزائر، ط1 2008 ، ص ص 25-27

وما هي آثار ذلك؟". و أهم رواد هذا الاتجاه Shane و Venkatarman 2000 يعرفان المقاولاتية بأنها " العملية التي يتم من خلالها اكتشاف وتثمين لفرص التي تسمح بخلق منتجات وخدمات مستقبلية". - تعريف الفرصة: حسب Casson 1982 تعني الحالات التي تسمح بتقديم منتجات، خدمات و مواد أولية جديدة، بالإضافة أيضا إلى إدخال طرق جديدة في التنظيم، وبيعها بسعر أعلى من تكلفة الإنتاج، عن كطريق المقاول الذي يتصف بالقدرة على اكتشاف الموارد غير المثمنة والتي يقون بشرائها ويعمل على تنظيمها لبيعها على شكل سلع مثمنة، ويرى أن إدراك المقاول لهذه الفرص يولد لدية تصور مقاولاتي لإنشاء مؤسسة بغرض استغلال الفرصة<sup>36</sup>.

كما عرف Venkatarman 1997 المقاولاتية على حقل أكاديمي يسعى لفهم كيف تنبثق وتظهر الفرص التي تؤدي إلى خلق مؤسسة أو مشروع جديد أو سلع وخدمات يتم اكتشافها وابتكارها بواسطة مجموعة من الأشخاص المقاولين .

### ثانيا: الاتجاهات المفسرة للمقاولاتية:

أصبحت المقاولاتية مفهوم شائع الاستعمال ومتداول بشكل واسع في معظم البلدان، ومحور أساسي للتطور، ونمط حياة جذاب يمكن الأفراد من تحقيق ذوام ويصبحوا أكثر استقلالية ومستوى معيشي أفضل. نظرا لاستعمال مصطلح المقاولاتية في عدة مجالات مختلفة، فلا نجد تعريفا واحدا يشملها فهناك عدة مداخل لتعريفها<sup>37</sup>.

#### (أ) المقاولاتية كظاهرة تنظيمية:

هذا الاتجاه والذي يتزعمه Gartner يعتبر أن المقاولاتية هي عملية إنشاء منظمات جديدة، وحتى يتسنى لنا فهم هذه الظاهرة يتوجب علينا دراسة العملية التي تؤدي إلى ولادة وظهور هذه المنظمات، بمعنى آخر مجموع النشاطات التي تسمح للفرد بإنشاء مؤسسة جديدة.

فحسب هذا الاتجاه تشمل المقاولاتية مجموع الأعمال التي يقوم من خلالها المقاول بتجنيد و تنسيق الموارد المختلفة من معلومات، موارد مالية، بشرية. ..، وذلك من أجل تجسيد فكرة في شكل مشروع مهيكّل وأن يكون على التحكم قادرا في التغيير ومسايرته من خلال أنشطة مقاولاتية جديدة.

<sup>36</sup> بوحفص مباركي، المرجع نفسه ، ص ص 25-27

<sup>37</sup> BRUYAT. (C). Création d'entreprise. Contributions épistémologiques et modélisation. Thèse de doctorat en sciences de gestion. Université de Grenoble, France, 1993. P 91.

كما يرى هذا الاتجاه أيضا أن عملية إنشاء مؤسسة جديدة هي ظاهرة تنتج عن التأثير المتبادل للعديد من العوامل المختلفة مثل الأفكار، الخبرة، والتي يصبح لها معنى بواسطة تنظيم جديد، و يركز "Gartner" أساسا على مسألة ظهور هذه المنظمة وكيف تتمكن هذه الأخيرة من البروز و بعدما كانت مجرد فكرة، التحول إلى كيان موجود حقا ويشيد أيضا و الرؤية إلى حقيقة ملموسة مجسدة في شكل مشروع جديد. بقدرة المقاول الكبيرة على تحويل الأحلام<sup>38</sup>.

غير أن هذا الاتجاه يشوبه بعض الغموض، فبالرجوع إلى طريقة الاستغلال المعتمدة لتثمين فرصة أو ابتكار ما يمكننا الاعتماد على مؤسسة قائمة بدل اللجوء إلى إنشاء مؤسسة جديدة، فهل هذه الحالة تعتبر حالة مقاولاتية أم لا. ومن جهة أخرى ومثلما بينه Bruyat لا يمكن أن تؤدي جميع المؤسسات المقامة لإحداث حالات تكون فيها شدة التغيير بالنسبة للفرد بالإضافة إلى أهمية القيمة المقدمة ذات مستوى عال، حيث يمكن للمؤسسات أن تنشأ عن طريق التقليد أو إعادة الإنتاج<sup>39</sup>. ومن خلال ما سبق يمكن أن نعرف المقاولاتية حسب هذا الاتجاه بأنها عملية إنشاء لمؤسسة من خلال تجسيد فكرة في مشروع.

#### (ب) المقاولاتية استغلال للفرص:

حسب هذا الاتجاه يعرف Shane و Venkatarma المقاولاتية بأنها العملية التي يتم من خلالها اكتشاف وتثمين واستغلال الفرص التي تسمح بخلق منتجات وخدمات مستقبلية. والفرصة حسب Casson تعني الحالات التي تسمح بتقديم منتجات، خدمات و مواد أولية جديدة، بالإضافة أيضا إلى إدخال طرق جديدة في التنظيم، وبيعها بسعر أعلى من تكلفة إنتاجها، ويتم ذلك عن طريق المقاول الذي يعتبر شخصا قادرا على اكتشاف موارد غير مثمرة والتي قوم بشرائها وتنظيمها من أجل إعادة بيعها في شكل سلع ومنتجات مثمرة بشكل أفضل من طرف كما المستهلكين، وتقطن المقاول لمثل هذه الفرص يولد لديه رؤية مقاولاتية تدفعه لإنشاء مؤسسة بهدف استغلالها كما يوجد أيضا حسب Drucker مصادر أخرى للفرصة والتي تتمثل :

<sup>38</sup>Eric Michael Laviolette et Christophe Loue, Les compétences entrepreneuriales. Définition et construction d'un référentiel, communication au séminaire l'internationalisation des PME et ses conséquences sur les stratégies entrepreneuriales, Haute école de gestion Fribourg, Suisse, 25, 26,27 octobre 2006, p3.

<sup>39</sup> Thierry Verstraete et Alain Fayolle, **Paradigme et entrepreneuriat**, Revue de l'entrepreneuriat, vol 4, n 1, 2005, p 37.

-الفرص المتواجدة في الأسواق كثرة لعدم الكفاءة الناتجة عن تناظر المعلومة، أو عن عدم امتلاك التكنولوجيا اللازمة لتلبية الحاجات غير المشيعة.

-الفرصة الناتجة عن التغيرات الخارجية في الآلات الاجتماعية، السياسية، الديموغرافية والاقتصادي.

- الفرص الناتجة عن الابتكارات والاكتشافات والتي تولد أيضا معارف جديدة<sup>40</sup>.

إذن يركز هذا الاتجاه على دراسة ظهور نشاط اقتصادي جديد، والذي ليس بالضرورة مرتبط بظهور مؤسسة جديدة، وي طرح أيضا هذا الاتجاه بعض المشاكل الرئيسية في تصوره للمقاولاتية، حيث يفترض أن الفرص في الطبيعة كما هي، ويكفي امتلاك القدرة على معرفتها حتى نتمكن من امتلاكها وتحويلها لحقيقة اقتصادية، ولكن في الحقيقة يمكن أن تتشكل الفرص المقاولاتية من خلال عملية إنشاء النشاط وليست هي بذاتها نقطة الانطلاق<sup>41</sup>. كما يركز هذا الاتجاه فقط على دراسة طريقة استغلال أو تجسيد الفرصة التي تسمح بخلق منتج أو خدمة، في حين أنه يتوجب علينا دراسة ما 25 يحدث فعلا في المقاولاتية من أجل فهم الظاهرة بصورة أفضل.

ومن خلال ما سبق يمكن أن تعرف المقاولاتية بأنها استغلال للفرص التي تسمح بتجسيد مشروع.

### ج) المقاولاتية ازدواجية بين الثنائية ( الفرد – خلق القيمة)

حسب هذا الاتجاه تتمحور المقاولاتية حول دراسة العلاقة التي تربط بين الفرد والقيمة التي أنشأها<sup>26</sup> ويتزعمه "Bruyat" فبالنسبة إليه يتمثل الموضوع العلمي المدروس في مجال المقاولاتية في الثنائية الفرد وخلق القيمة ، والثنائية هنا عبارة عن مبدأ اقترح من طرف Morin وهو يندرج ضمن ديناميكية للتغيير ويعرف من منظورين، الأول ينطلق من الفرد ويعتبره الشرط الأساسي في خلق القيمة فهو العامل الرئيسي في الثنائية إذ يقوم بتحديد طرق الإنتاج، سعته وكل التفاصيل المتعلقة بالقيمة المقدمة، وبالتالي المقاول هو ذلك الشخص أو المجموعة في صدد خلق قيمة كإنشاء مؤسسة جديدة مثلا، والذي بدون له هذه القيمة أن تقدم<sup>42</sup>.

<sup>40</sup>Karim Messeghem, L'entrepreneuriat en quête de paradigme : apport de l'école autrichienne, le congrès international francophone en entrepreneuriat et PME, L'internationalisation des PME et ses conséquences sur les stratégies entrepreneuriales, Haute école de gestion Fribourg, suisse, 25-27 octobre, 2006, p05.

<sup>41</sup> Eric Michael Laviolette et Christophe Loue, Op.cit.,

<sup>42</sup> Alain Fayolle, Entrepreneuriat, Op.cit., pp 29,

أما المنظور الثاني فهو يعتبر أن خلق القيمة من خلال المؤسسة التي أنشأها هذا الفرد، تؤدي إلى جعل هذا الأخير مرتبطا بالمشروع الذي أنشأه إلى درجة أنه يصبح معرفا به، وتحتل القيمة التي قدمها مكانة كبيرة في حياته، كما أنها تؤثر بشكل كبير عليه، إذ تدفعه لتعلم أشياء جديدة، لتعديل شبكة علاقاته بما يتماشى مع متطلباته، وهي قادرة حتى على تغيير صفاته وقيمه، وعندما يقوم الفرد بإنشاء مؤسسة أو تقديم ابتكار ما فانه بالمقابل يصبح مقيدا بالمشروع الذي أقامه<sup>43</sup>.

أما عن القيمة المقدمة فهي تتمثل في مجموع النتائج التقنية، المالية والشخصية التي تقدمها المنظمة والتي تولد رضا المقاول والأطراف الفاعلة أو المهمة.

يمكن اعتبار أن هذه الاتجاهات الثلاث متكاملة حيث لا يكفي أي اتجاه لوحده لتعريف المقاولاتية، وبصفة عامة يمكن تعريفها كالتالي:

المقاولاتية هي مجموعة النشاطات يتم من خلالها إنشاء مؤسسة ذات طابع تنظيمي من خلال استغلال الفرص المتاحة من طرف فرد يتمتع بخصائص معينة من أجل تجسيد فكرة مبدعة و بالتالي خلق قيمة ومنه فإنه يجب توفر ثلاث عناصر أساسية في المقاولاتية هي:

- لمقاولون الذين لن يكون هناك إبداع من دونهم.
- البعد التنظيمي المرتبط بالرؤية، الثقة المثالية، الإبداع، التحوط للفشل، التحوط للغموض، الرقابة الداخلية.

- البعد البيئي المرتبط بالتنوع في الأسواق<sup>44</sup>.

وبناء على ما سبق يمكن تحديد الجوانب الرئيسية للمقاولاتية كما يلي:

- هي عملية إنشاء شيء جديد ذو قيمة؛
- تخصيص الوقت الجهد والمال؛
- تحمل المخاطر المختلفة الناجمة عن المخاطرة؛
- الحصول على العوائد الناجمة عن المخاطر.

<sup>43</sup> Ibid, p 30

<sup>44</sup> زايد مراد، الريادة والإبداع في المشروعات الصغيرة والمتوسطة، مداخلة في الملتقى الوطني حول المقاولاتية : التكوين وفرص 28 الأعمال، كلية علوم التسيير والاقتصاد، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، أيام : 08/07/06 أفريل 2010، ص 07

## ثالثا: تطور نظرية المقاولاتية

المقاولاتية هي ظاهرة موجودة منذ القدم، لكن يبقى من الصعب إعطاء مفهوم يلقى الإجماع عدد من الكتاب مع ذلك عرفوا المقاولاتية إنطلاقا من الفعل المقاولاتي المنجز من طرف المحرك الفاعل الرئيسي.

هنا سوف ننبه إلى بعض المقاربات الرئيسية حول مفهوم المقاول وتطبيقاتها في حالات مختلفة عبر الزمن، حسب الاقتصاديين، علماء النفس، تم المقاربة المرحلية لعلماء التسيير وسوف نصل إلى تحليل الإشكالات الجديدة التنظيمية المميزة للمقاول والسلوك المقاولاتي.

## أ) المقاربة الوظيفية للاقتصاديين:

بالنسبة ل (Cantillan 1755) و (Say 1803) المقاول هو الشخص الذي يأخذ المخاطرة لأنه يستمر في أمواله، وحدد (Cantillan) من خلال (Fillon 1997) أن المقاول يشتري مواد أولية بسعر مؤكد من أجل تحويلها وإعادة بيعها بسعر غير مؤكد Champ de l'entrepreneuriat histoire (evolution)، إذن فهو شخص يعرف الحصول على فرصة في سورة تحقيق الذات لكن في ظل المخاطر الموجودة.

أما (Say) وضع فرق بين المقاول والرأسمالي وربط المقاول بمفهوم الابتكار حيث ينظر إليه كعامل للتغيير<sup>45</sup>.

(Schuunpeter 1928) في دورته ركز على البعد القوي الإبتكاري للمقاول: "جوهر المقاولاتية يوجد في اقتناص واستغلال القرص الجديدة في مجال المؤسسات..." المزيج الجديد من الموارد يسمح لهم بإمكانية تحقيق هذه الأفكار، لقد استنتج أن المقاول يشارك بصفة جد مهمة في التنمية الاقتصادية.

## ب) المقاربة السلوكية:

قام (David e Mc Clelland) من خلال أعماله (1961) بمحاولة فهم نظام القيم والمحفزات للمقاول، Mc Clelland استخرج بعدين أساسيين يحددان سلوك المقاول، الحاجة للإنجاز والحاجة للسلطة: الأولى تدفع الفرد إلى أن يكون مسؤولا عن حل مشاكله وكننتيجة ثباته على الأهداف المشكلة حتى تنمو، أما الثانية وهي الحاجة للسلطة أقل دراسة: "المرور على إرادة واضحة لشغل مكان مسيطر داخل النظام.

<sup>45</sup> سفيان قنييط، ثقافة روح المقاولاتية لدى الشباب الجامعي، مجلة شماء الاقتصادي والتجارة، العدد الخاص، المجلد الأول، أبريل 2018، ص100.

أشار (Michel Palmer 1987) أن الأشخاص لهم حاجة قوية لإنجاز مقارنة بالآخرين الذين لهم حوافز ضعيفة في هذا الإطار، خصائصهم في تفصيل المهام التي تتميز بالمخاطرة هي التي تحركهم، إنه عمل كثيف جدا بالانشغالات التي تتطلب قوة ذهنية كبيرة. (Ray H Rosenanet et 1974) Meyer Friendmam عادوا إلى مرحلة الأوضاع الخاصة، Mc Clelland وعزلوا "المتغير A" الموافق لإنشاء المؤسسات "المتغير A" هو " مجموعة معقدة من الحركات والانفعالات التي يمكن إيجادها عن الأشخاص الذين يعيشون بطريقة ثابتة وعنيفة صراع داخلي شخصي من أجل تحقيق أكبر قدر من الأشياء في أقل وقت ممكن.

في دراسة أجريت سنة 1992 قام بها باحثين حول منشئ المؤسسات Parisot denis Paul Rasse et استخرجوا ثلاث قيم رئيسية يمكن إيجادها غالبا في ضوء الاكتشافات الميدانية في مركز المقاولين -الرغبة في التفسير والتحقيق؛ - الحاجة إلى الاستقلالية والحرية؛ - الميل للمقاولة والتسيير<sup>46</sup>.

لمقاول في الواقع هو محقق المشاريع يبحث بشكل مستمر على طرق جديدة للتنمية، فهو يتميز بالقيادة، القدرة على المراقبة، وتحمل المخاطرة حسب " RH Brockans et P S Horwitz الأفراد الذين لا يؤمنون بقدرتهم على المراقبة، على تقييم بينتهم من خلال أعمالهم الخاصة لا يستطيعون تحمل المخاطرة المرتبطة بإنشاء المؤسسات".

-تفضيل الدخول في وضعيات تسمح لهم بالحصول على الإحساس بالإنجاز، عدم التحفز فقط بواسطة العوائد المالية، الحصول على أحسن النتائج في الحالات التي تمنح تقييم إيجابي ودقيق وفي الأخير الرغبة في التفكير طويل الأجل هي مميزات نفسية توجد عموما عند منشئ المؤسسات. بالنسبة لتحمل المخاطرة فهو يعود قبل كل شيء لأسباب غير موضوعية مرتبطة بصور المقاول الناتجة عن المحيط الإجتماعي والإقتصادي التي يقدم فيها هذه المؤسسة وكذلك بقدرته على النجاح. هنالك أربع أنواع كبرى للمخاطرة تتكرر عادة بالنسبة للمقاولين حسب Justin G W Langeneker Moor et Carlos : هي المخطر المالي؛ المخطر المهني؛ المخطر العائلي؛ المخطر البدني. في اهتمام أكثر موضوعية يظهر من المهم التحديد بأن تحليل الحالة النفسية لا تعطي معنى حقيقي في فرضية الالتزام المقالاتي الإرادي<sup>47</sup>.

<sup>46</sup> يوسف سيد أحمد، نفس المرجع ، ص157.



- المسار المقاولاتية تحتوي على كل الوظائف: النشاطات والأفعال المرتبطة باقتناص الفرصة وإنشاء منظمة من أجل استغلالها.
- المقاول هو الشخص الذي يقتنص الفرص والذي ينشئ منظمة من أجل استغلالها.

#### رابعاً: أهمية المقاولاتية

للمقولة عدة مهام من بينها مهام إجتماعية ، إقتصادية وثقافية:

(أ) **المهام الإجتماعية** : و هي تتمثل في فيما يلي:

-التقليل من البطالة وذلك بخلق مناصب شغل وتحسين مستوى معيشة الأفراد.

-إشباع رغبات وحاجات المستهلكين من السلع والخدمات.

(ب) **المهام الإقتصادية** : يمكن حصرها في النقاط التالية:

• زيادة الدخل الوطني وبالتالي الفردي.

• زيادة الإنتاج الوطني مما يؤدي إلى التقليل من الإستيراد وزيادة التصدير وبالتالي ربح العملة الصعبة والتقليل من التبعية الخارجية.

• تمويل خزينة الدولة وذلك عن طريق دفع الضرائب والرسوم<sup>50</sup>.

• التكامل الإقتصادي على المستوى الوطني.

(ج) **المهام الثقافية**: نذكر منها ما يلي:

-ترقية العامل بالمعرفة التقنية الحديثة لكي يستطيع التحكم في أساليب التكنولوجيا الحديثة

-المساهمة في التزويد بالمعرفة وذلك عن طريق وجود نوادي علمية ومجلات وجرائد إطار تكوين وتخصص العمال.

<sup>50</sup> -شلوف فريدة، مرجع سابق، ص 56

## خامسا: الثقافة المقاولاتية والمؤسسات الجامعية

يعد التعليم بصفة عامة والجامعي بصفة خاصة محورا أساسيا لنشر الثقافة المقاولاتية وروح الإبداع، إذ يجب أن تتضمن المقررات الدراسية ما يكفل تشجيع الاستقلالية والمثابرة، الثقة بالنفس وغيرها من المهارات المقاولاتية الأخرى، كما أن للجامعة دورا هام في بناء المعرفة الخاصة بالمقاولاتية وتدريب المفاهيم العلمية التي تبنى عليها. ويمكن نشر الثقافة المقاولاتية من خلال<sup>51</sup>:

- تعميم مفهوم المقاولاتية لدى طلبة الجامعة وتحسيسهم بأن المقاولاتية اختيار وليس بديل في ظل عدم وجود فرص للتوظيف.

- تدريس مقاييس تعكس المقاولاتية لمختلف التخصصات وادخالها في فكر الطالب الجامعي للمساهمة في الانتاجية الوطنية من خلال مساهمة القطاع الخاص.

- تقريب هيئات الدعم والمرافقة من الجامعة، كما هو الحال بالنسبة لعمليات وبرامج دار المقاولاتية<sup>52</sup>.

- زيادة الملتقيات والمحاضرات عن الفكر المقاولاتي في مختلف كليات ومعاهد الجامعة.

- فتح فروع لحاضنات الأعمال على مستوى الجامعة تعمل على التكفل بأفكار مشاريع الطلبة دفعهم لتجسيدها.

- تحسيس الطالب إلى أن الطالب على علاقة بالمحيط الاجتماعي والاقتصادي عن طريق توقيع الاتفاقيات مع مختلف المؤسسات وتفعيلها لفتح بحال التربصات الميدانية<sup>53</sup>.

- ربط مختلف التخصصات بالإنتاج وتأسيس المشاريع.

- نشاطات المنظمات الطلابية: عقد دورات تدريبية، استعراض واستضافة نماذج ناجحة، إيجاد مسابقات، زيارات ومعارض طلابية.

<sup>51</sup> سعيد أوكيل، ريادة الأعمال أو المقاولاتية مقارنة شاملة وعملية، ديوان المطبوعات الجامعية، 2001، ص56.

<sup>52</sup> سعيد أوكيل، مرجع سابق، ص56.

<sup>53</sup> إبراهيم عثمان، مقدمة في علم الاجتماع، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، 1999، ص95.

## سادسا: خصائص الثقافة المقاولاتية

على غرار كل الثقافات فان للثقافة المقاولاتية خصائصها التي تميزها وحسب "Toulouse" فإن للثقافة خمسة خصائص أساسية وهي:

## (أ) تثمين أنشطة الأعمال:

الثقافة التي تثمن المقاولاتية تمنح لأنشطة الأعمال مكانة هامة فيما يمكن أن نسميه التسلسل الهرمي لقيم هذا المجتمع، فالمجتمع الذي يثمن المقاولاتية يمنح فيما يخص الصفقات والمال وكذا إنشاء الشركات مكانة هامة ذات أولوية.

## (ب) تثمين المبادرات الفردية أو الجماعية:

المجتمعات التي توجد فيها الأنشطة المقاولاتية تعتبر مجتمعات يتم فيها الحصول على الفرص، حيث يتسم أعضائها بنوع من الاندفاع اتجاه التحديات، بالإضافة إلى هذا تساعد الأفراد في تحديد مصيرهم وكذا استغلالهم المحكم للفرص المتاحة<sup>54</sup>.

## (ج) تثمين المثابرة والإصرار:

أظهرت الدراسات أن المقاولين الذين يتميزون بالمثابرة والإصرار يتمكنون من إنشاء مشاريعهم الخاصة فالثقافة المقاولاتية هي تلك الثقافة التي تثمن المثابرة والتصميم، والتي تدعم المحاولة وترغب فيها، والتي تتسامح مع بعض الأفراد الذين يواجهون الصعوبات، الفشل دون إقصاء ورفض الأفراد الذين يقترحون مشروعات من أجل إنشاء شركاتهم الخاصة<sup>55</sup>.

## (د) تسمح بالعيش في توازن ما بين الأمن والخطر: عملية إنشاء المؤسسة تتعرض لبعض

المخاطر، بالإضافة إلى توفر المعلومات اللازمة لهذا الإنشاء.

والموازنة بين الأمن والخطر ستعطي مكانة للمقاول في هذا المجتمع، والتي تؤدي إلى علو شأن المقاولاتية، وعلى هذا الأساس فإن الثقافة المقاولاتية تسعى لإيجاد توافق بين الأمن والخطر، من أجل خلق نوع من التوازن ما بين الحاجات الخاصة بالأمن وضرورة تحمل المخاطر اللازمة لتحقيق المشاريع الخاصة بهذا المجتمع.

<sup>54</sup> عبد الرفيع أحنين، ريادة الأعمال التاريخ والمستقبل، مقال ريادة الأعمال، 2018، ص 40.

<sup>55</sup> إبراهيم بدران، الريادية، دار الشروق للنشر والتوزيع، ط1، الأردن، 2013، ص 262.

## (هـ) توفر حل للتوتر بين الاستقرار والتغير:

لقد جعل البعض من الباحثين من التغير جوهر للمقاوالتية فالمقاولين هم العامل الأساسي للتغير، والنشاط المقاوالتية يقوم بإنشاء نوع من التوتر بين الاستقرار والتغير<sup>56</sup>.  
 أما الثقافة المقاوالتية تقوم بخلق نوع من التوازن بين الاستقرار والتغير، ولمواصلة الشركة مسارها يجب من توفر نوع من الاستقرار في سلوك الأفراد، وكذا هياكل وقيم المجتمع بالإضافة إلى هذا تحتاج إلى نوع من التغير الذي يساعد على خلق المنتجات وخدمات جديدة<sup>57</sup>.

<sup>56</sup> إبراهيم بدران، مرجع سابق، ص 263.

<sup>57</sup> لحاروني علي عبد الفتاح، الريادة وإدارة الأعمال الصغيرة، مجلة حصاد الفكر، العدد 229، (1432)، دار حامد، عمان، الأردن، ط1، 2011، ص 189.

## خلاصة الفصل:

ومنه نستنتج أن المرأة الجزائرية عنصرًا فعالًا خارج الإطار التقليدي المعروفة به، خاصة بعد ولوجها إلى عالم المقاولاتية، فالبرغم من ضآلة نسبة مشاركتها في أعمال المقاولاتية وإدارة الأعمال بالمقارنة مع الرجال، إلا أن أرقام السنوات الأخيرة تشير إلى قفزة نوعية في مساهمتها في عدد من المجالات المقاولاتية المتميزة.



الباب الثاني:

الاطار الميداني



## الفصل الرابع :

الاجراءات المنهجية للدراسة الميدانية



**تمهيد:**

إن أي باحث يسعى إلى بلوغ الحقيقة وذلك عن طريق تتبع عدة خطوات يهدف من خلالها إلى تحقيق غايته العلمية، وذلك باعتماد ما يسمى المنهج العلمي، هذا الأخير الذي هو مجموعة القواعد التي يتم وضعها قصد الوصول إلى الحقيقة في العلم، فهو طريقة من الطرق التي يتبعها الباحث في دراسته للمشكلة بغية اكتشافه الحقيقة.

## أولاً. الإطار المنهجي للدراسة

## أ) مجالات الدراسة:

● **المجال الزماني** : هو عبارة عن المدة الزمنية التي يلتزم بها صاحب البحث لإجراء دراسته وإعداد مشروع بحثه ، فبالنسبة لنا فقد دامت الدراسة الميدانية قرابة 3 أشهر امتدت من شهر مارس الى أواخر شهر ماي 2021 حيث قمنا بالاتصال بسيدات اعمال وإجراء اتصالات معهن قصد الوصول للمعلومات اللازمة للدراسة

● **المجال المكاني**: فقد كانت دراستنا الميدانية قائمة بالتواصل مع غرفة الصناعات التقليدية والحرف بالأغواط بالإضافة الى ادارة وكالة دعم وتشغيل الشباب بالأغواط بغية الوصول الى تحقيق اهداف الدراسة النوطة بنا وجمع اكبر عدد ممكن من المعلومات حول موضوع البحث وتحليلها سوسيولوجيا.

● **المجال البشري** : اقتصر مجال بحثنا على حضور معرض لهن بالغرفة ومن جهة اخرى ونظرا لتمنّع ادارة الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب في الادلاء بأسماء المتعاملات معهن من سيدات اعمال فقد قامت إدارتهم بتوزيع عدد من الاستبيانات على(7 سيدات ) أمّا باقي السيدات فقد حصلنا على أماكن تواجدهن من خلال اجتهادنا الشخصي وسعينا الحثيث فئة نسوية(12سيدة) من مؤسسات لمشاريع ومؤسسات صغيرة حصلنا على اسمائهن وارقام هواتفهن من طرف ادارة غرفة الصناعات التقليدية وقمنا بتحديد مواعيد للقاء بهن سواء لتوزيع الاستبيان او من خلال توصيف من طرف زميلاتهن من نفس المهن ( 21 سيدة). ليصبح اجمالي المقاولات المتعاونات معنا في اعداد دراستنا 40 سيدة مقولة.

## ب) المنهج المستخدم في الدراسة:

لما كانت الدراسات الاكاديمية عبارة عن بحث علمي ، فمن الضرورة لها بمكان السير ضمن البروتوكول المنهجي للبحث العلمي وعليه يلزم المشتغل بالبحث السوسيولوجي الاكاديمي مهما كانت درجته، بإتباع هذا المسعى المنهجي ولا يمكن الاستغناء عنه<sup>58</sup> وبما أنّ المنهج مجموعة من القواعد التي يتمّ وضعها قصد الوصول الى الحقيقة في العلم وعليه فقد اعتمدت الطالبتين المنهج الميداني الامبريقي بغية الوصول لأهداف علمية والمتمثل في المنهج دراسة حالة كأحد فروع المنهج الوصفي في هذا الطّرح، يرجع ذلك لملائمته للظواهر الاجتماعية فوجدنا أنّ

<sup>58</sup> سعيد سبعون، الدليل المنهجي في إعداد المذكرات والرسائل الجامعية في علم الاجتماع، دار القصبية للنشر، الطبعة الثانية، 2012-2013.

المنهج الوصفي هو الاكثر ملائمة لدراستنا الحالية الموسومة ب: "تأثير البيئة الاجتماعية والثقافية على توجه المرأة نحو المقاولاتية في الجزائر" حيث اعتمدت الدراسة أسلوبين من أساليب التحليل: أسلوب كمي يتمحور حول تبويب البيانات وحساب النسب .

واسلوب كفي يركّز على تحليل هذه البيانات والمعطيات وتفسيرها من خلال ربطها بالإطار التصوري. (ج) أداة الدراسة:

أما عن الادوات المعتمدة فكانت الملاحظة وذلك من خلال نصب شبكة ملاحظة اثناء زيارة معارض غرفة الصناعات التقليدية والحرف بالأغواط كون الملاحظة تسمح بجمع البيانات من الميدان من أجل منح الباحث مسالك وسبل التفكير المساعدة على ضبط مشكلة البحث وتدقيقها ( ) كما استعملنا تقنية الاستبيان الذي يتضمّن بدوره 37 سؤالاً بعضها مفتوحاً وبعضها مغلقاً وزعت على (40 سيدة مقابلة).

### ثانيا. كيفية اختيار مجتمع البحث:

ان العينة مجموعة من العناصر أو الوحدات التي يتم استخراجها من مجتمع البحث ويجري عليها الاختبار والتحقق<sup>59</sup> ، ومن اجل التعرف اكثر على العوامل و المؤثرات في مشكل البحث والوصول الى أكبر قدر من المعلومات الدقيقة والأقرب إلى الحقيقة استعملنا العينة القصدية فوجدنا في المعارض التي اقيمت بالغرفة وكذلك مقر الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب نموذجا من اجل القيام بالبحث ، وبمأن هذه الطريقة تأخذ وقتا طويلا فإننا لم نتمكن من الحصول على أكبر قدر من المبحوثات مما اضطرنا للبحث الشخصي عن مكان تواجد المقاولات.

#### ❖ العينة القصدية :

أو ما يطلق عليها العينة الغير احتمالية هي إحدى انواع العينات في البحث العلمي ويتم تعريفها على أنها أسلوب أخذ العينات الذي يختار فيه الباحث العينات بناءً على الحكم الذاتي للباحث بدلاً من الاختيار العشوائي ، إنها طريقة أقل صرامة وتعتمد طريقة أخذ العينات هذه بشكل كبير على خبرة الباحثين ويتم تنفيذها عن طريق الملاحظة ، ويستخدمه الباحثون على نطاق واسع للبحث النوعي .أخذ العينات القصدية هو طريقة أخذ عينات لا يتمتع فيها جميع أفراد المجتمع بفرصة متساوية للمشاركة في الدراسة ، على عكس أخذ العينات الاحتمالية ، كل فرد من السكان لديه فرصة معروفة ليتم اختياره ، ويعتبر أخذ العينات القصدية أكثر فائدة للدراسات الاستكشافية مثل المسح التجريبي (نشر استطلاع على عينة أصغر مقارنة بحجم العينة المحدد مسبقاً) ، يستخدم الباحثون هذه الطريقة في الدراسات حيث يستحيل أخذ عينات احتمالية عشوائية بسبب اعتبارات الوقت<sup>60</sup>

<sup>59</sup> سعيد سيعون، مرجع سابق، ص 135.

<sup>60</sup> مرجع الكتروني.

## خلاصة الفصل:

يكتسي المنهج أهمية بالغة في إعداد البحوث والرسائل العلمية، فهو مجموعة القواعد التي يتم وضعها قصد الوصول إلى الحقيقة، ولأنه أيضا الطريقة المؤدية إلى كشف عنها بواسطة القواعد العلمية حتى تصل إلى نتيجة معلومة، والوصول إلى حقائق علمية حول الظواهر.



## الفصل الخامس :

تحليل وتفسير بيانات الدراسة

**تمهيد:**

سننظر في هذا الفصل إلى تحليل وتفسير البيانات اعتماداً على مختلف الاجابات التي تحصلنا عليها من المقاولات خلال نزولنا إلى الميدان، وباستخدامنا وسائل جمع البيانات، حيث كانت الوسيلة المعتمدة في دراستنا هذه هي الاستمارة، فنقوم في هذا الفصل بعرض البيانات وتنظيمها ثم تحليلها واستخلاص النتائج العامة، وكذا النتائج المحصل عليها في ضوء فرضيات الدراسة.

الجدول رقم 10 : يبين سن النساء المقاولات

يوضح السن

الفئات	التكرار	النسبة
25 إلى 35	19	47,5
36 إلى 46	8	20,0
47 إلى 57	9	22,5
أكبر من 58	4	10,0
المجموع	40	100,0

من خلال الجدول يتضح لنا أن عدد النساء المشاركات من الفئة بين 25 إلى 35 سنة قدر بتسعة عشر امرأة نسبتها المئوية ب 47,5% كأكبر نسبة بمعدل تراكمي قدر ب 47,5. أما بالنسبة للفئة الثانية فكانت حسب الدراسة من 36 إلى 46 سنة بثمان مشاركات ونسبة 20% أي 67,5 كمعدل تراكمي .

وتعتبر الفئة الثالثة متقاربة مع الفئة السابقة بحيث هناك فارق امرأة واحدة أي تسع نساء مشاركات أي نسبة 22,5% ومعدل تراكمي 90% تبقى الفئة الأخيرة بأقل عدد مشاركات وهي اربعة مشاركات بنسبة مئوية قدرت ب 10% معدل تراكمي 100.

الجدول رقم 11 : يبين الحالة العائلية

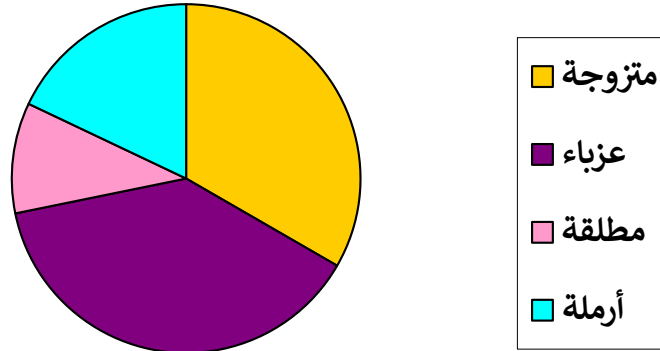
الحالة العائلية

الفئات	التكرار	النسبة
متزوجة	13	32,5
عزباء	15	37,5
مطلقة	4	10,0
ارملة	7	17,5
المجموع	40	100,0

يمثل الجدول الذي أمامنا مدى تأثير الحالة العائلية على نسبة المشاركة النسوية في المقاولاتية حيث أكبر نسبة مشاركة كانت للعازبات بمعدل 15 مشاركة بنسبة 37,5% وبمعدل تراكمي 70، ثم تأتي بعدها النساء المتزوجات 13 مشاركة بنسبة 32,5% وتعتبر نسبة مقاربة للسابقة ثم تأتي بعدها النساء الأرامل بمعدل 7 مشاركات أي 17,5% ومعدل تراكمي 97,5 ثم المطلقات بمعدل 4 مشاركات أي نسبة 10% ومعدل تراكمي 80 وفي الأخير البنات ذوات 23 سنة بمشاركة وحيدة وتعتبر أقل نسبة

ممثلة ب 2,5% ومعدل تراكمي 100.

الشكل الرقم 01: دائرة نسبية توضح الحالة العائلية

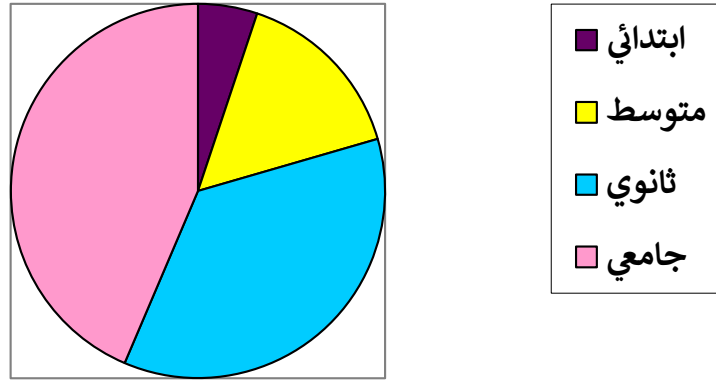


الجدول رقم 12 : يوضح المستوى الدراسي

المستوى الدراسي		
الفئات	التكرار	النسبة
ابتدائي	2	5,0
متوسط	6	15,0
ثانوي	14	35,0
جامعي	17	42,5
المجموع	40	100,0

الجدول التالي يتكلم عن المستوى الدراسي الأكثر للمشاركات بحيث نجد أن المرتبة الأولى كانت من نصيب الجامعيات ب 17 مشاركة بنسبة تقدر ب 42,5% ومعدل تراكمي 97,5 ثم يليها المستوى الثانوي 14 مشاركة بنسبة 35% ومعدل تراكمي 55 ثم نزل ل 6 مشاركات في المستوى المتوسط أي نسبة 15% ومعدل تراكمي 20، بعدها المستوى الابتدائي مشاركتين أي 5% من المجموع ومعدل تراكمي 5% وآخر مشاركة 44 سنة.

الشكل رقم 02: دائرة نسبية توضيح المستوى التعليمي



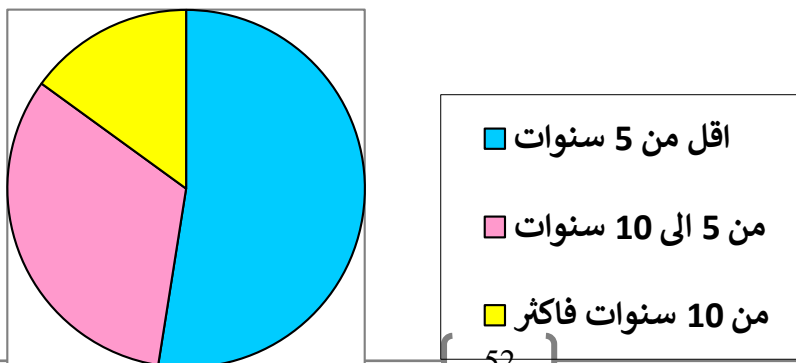
الجدول رقم 13 : يوضح سنوات العمل

الفئات	التكرار	النسبة
اقل من 5 سنوات	21	52,5
5 سنوات الى 10	13	32,5
من 10 سنوات فاكثر	6	15,0
المجموع	40	100,0

الجدول التالي يمثل مدة العمل للنساء المقاولات حيث قسمناه لثلاث مجموعات حسب المدة المستغرقة في العمل فنجد أن النساء اللواتي عملن أقل من 5 سنوات متمثل في 21 امرأة أي نسبة 52,5% وبمعدل تراكمي 5,52% وتعتبر المجموعة الأكثر عدد .

أما المجموعة الثانية فكانت من 5 سنوات إلى 10 سنوات عمل نجد 13 مشاركة تأتي بالمرتبة الثانية بنسبة تقدر ب 32,5% بمعدل تراكمي 85، لتأتي بعدها المجموعة الأخيرة من ناحية الترتيب وهي مدة العمل ما فوق 10 سنوات لنجد 6 مشاركات أي نسبة 15% ومعدل تراكمي 100.

الشكل الرقم 03: دائرة نسبية توضيح سنوات العمل



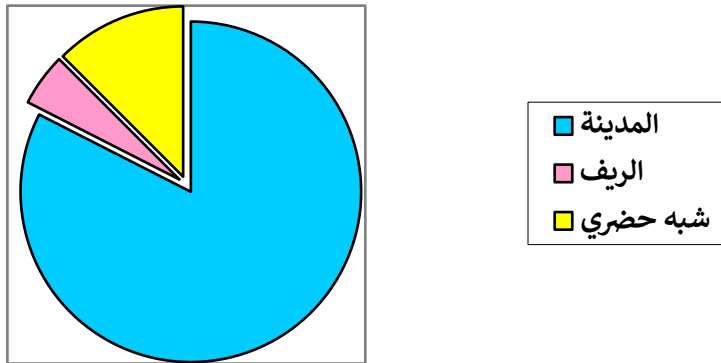
الجدول رقم 14: يوضح مكان الإقامة

مكان الإقامة

الفئات	التكرار	النسبة
المدينة	33	82,5
الريف	2	5,0
شبه حضري	5	12,5
المجموع	40	100,0

الجدول الذي أمامنا يترجم الدراسة الالبي أجريت جول مكان الإقامة للمقاولات حيث نجد أن له دور واضح يتضح لنا من خلال الفرق الكبير بين توزيع النسب حيث نجد أن الحصة الأكبر لنساء المدينة بمعدل 33 امرأة أي نسبة 82,5% وتعتبر أكبر نسبة، والثاني بعدها 5 نساء من النسبة حضري بنسبة 12,5% وفي الأخير مشاركتين من الريف بنسبة 12,5%.

الشكل الرقم 04: دائرة نسبية توضح مكان الإقامة



## أ) تحليل تفسير بيانات الفرضية الاولى

الجدول رقم 01: يوضح العلاقة بين مكان الإقامة مع حضور مشاريع المبحوثات في المعارض الانتاجية

المجموع		شبه حضري		الريف		الحضر		مكان الإقامة
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
67.5%	27	80%	4	50%	1	66.7%	22	نعم
32.5%	07	20%	1	50%	1	33.3%	11	لا
100%	25	100	5	100%	02	100%	33	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم 01 الذي العلاقة بين مكان الإقامة مع حضور مشاريع المبحوثات في المعارض الانتاجية، فوجدنا في الاتجاه العام أن أغلب المبحوثات صرحن بحضور مشاريعهن في المعارض الانتاجية بنسبة 67.5% ودعمت بنسبة 80% من مناطق شبه حضرية و66.7% من الحضر و50% من الريف، بينما من صرحن بعدم حضورهن في المعارض الإنتاجية بنسبة 32.5% ودعمت بنسبة 50% من الريف و33.3% من المدينة و20% من شبه حضري.

من خلال المعطيات التي امامنا يمكننا القول بأن مكان الإقامة له دور في الحضور القوي لمشاريع المبحوثات في المعارض الإنتاجية إلا أنه ليس بالدور الابرز بحيث ان المقيمت بالريف كذلك يشاركننا في الحضور بنسبة تصل إلى النصف من مجموع الاتي صرحن بنعم ومنه نستنتج انه لديهم ارادة وعزيمة على تحقيق أهدافهم في هذا المجال.

الجدول رقم 02: يوضح العلاقة بين عمل المرأة امتداد لنشاط الوالدين مع تقسيم نشاط المقاولاتية

	هل عملت امتداد لنشاط احد الوالدين		المجموع
	نعم	لا	
كيف تقيمين نشاطك المقاولاتي	7	10	17
هل عملت امتداد لنشاط احد الوالدين	46,7%	40,0%	42,5%
متوسط	7	10	17
هل عملت امتداد لنشاط احد الوالدين	46,7%	40,0%	42,5%
مقبول	1	5	6
هل عملت امتداد لنشاط احد الوالدين	6,7%	20,0%	15,0%
المجموع	15	25	40
هل عملت امتداد لنشاط احد الوالدين	100,0%	100,0%	100,0%

يمثل الجدول أعلاه العلاقة بين تقييم المبحوثات لنشاطهم وهل كان نشاطهم امتداد لنشاط الوالدين ،حيث قيمن المبحوثات نشاطاتهم على أنها جيدة بنسبة 42,5% ودعمت بنسبة 46,7% للمبحوثات اللاتي صرحن بأن نشاطهم متوسط ودعمت بنسبة 6,7% للمبحوثات اللاتي صرحن بأن نشاطهم مقبول ،وبينما من صرحن بعدم امتداد نشاطهم لنشاط الوالدين كان بنسبة 42,5% ودعمت بنسبة 46,7% للمبحوثات اللاتي صرحن بأن نشاطهم امتداد لنشاط الوالدين ودعمت بنسبة 40% للمبحوثات اللاتي صرحن بأن نشاطهم ليس امتداد لنشاط الوالدين

من خلال المعطيات الإحصائية التي امامنا نستنتج ان اغلب نشاطات المبحوثات كانت جيدة ومتوسطة حسب تقييمهم بحيث يمكننا القول أن هناك شئ إيجابي من حيث ثقتهم بنفسهم وبنشاطاتهم في هذا المجال، ونستخلص ان المبحوثات تبنا نشاطاتهم وعمدوا على تحقيق أهدافهم وتجسيد أفكارهم في الميدان بدون ان يتبنوا نشاطات والديهم.

الجدول 03 يوضح العلاقة بين توجيه الاسرة مع مشاكل التسويق

	هل ترين ان اسرتك ساهمت في توجيهك نحو المقاولاتية		المجموع
	نعم	لا	
هل تواجهين مشاكل في التسويق	12	6	18
هل ترين ان اسرتك ساهمت في توجيهك نحو المقاولاتية	40,0%	60,0%	45,0%
لا	18	4	22
هل ترين ان اسرتك ساهمت في توجيهك نحو المقاولاتية	60,0%	40,0%	55,0%
المجموع	30	10	40
هل ترين ان اسرتك ساهمت في توجيهك نحو المقاولاتية	100,0%	100,0%	100,0%

يمثل الجدول أعلاه العلاقة بين مواجهة المبحوثات لمشاكل في التسويق ومساهمة الأسرة في توجيههم المقاولاتي، حيث كانت الإجابة للمبحوثات اللاتي صرحن بوجود مشاكل في التسويق بنسبة 45% ودعمت بنسبة 60% للمبحوثات اللاتي صرحن بأنهن لا يواجهن مشاكل في التسويق، ودعمت بنسبة 40% للمبحوثات اللاتي صرحن بأنهن يجدن مشاكل في التسويق، بينما من صرحن بعدم مساهمات الأسرة في توجيههم المقاولاتي كان بنسبة 55% ودعمت بنسبة 60% للمبحوثات اللاتي صرحن بأن أسرهم في توجيههم المقاولاتي ودعمت بنسبة 40% للمبحوثات اللاتي صرحن بعدم مساهمات أسرهم في توجيههم المقاولاتي.

من خلال المعطيات الإحصائية الموضحة امامنا نجد ان أسر المبحوثات لم يساهمو في توجيههم المقاولاتي بحيث كان توجيههم بإرادتهم ورغبتهم وميولاتهم الشخصية، ومنه نستنتج كذلك انه لا يوجد تسويق لمنتجاتهم وهذا يحول دون تطورهم وتنميتهم لنشاطاتهم.

الجدول رقم 04 بوضوح العلاقة بين قبول المرأة المقاولاتية مع وجود الثقافة المقاولاتية

	هل تترين ان هناك قبولاً للمرأة المقاولاتية في المجتمع		المجموع
	نعم	لا	
هل تترين ان هناك قبولاً للمرأة المقاولاتية في رأيك هل توجد ثقافة المقاولاتية لدى زميلاتك	9 33,3%	2 15,4%	11 27,5%
هل تترين ان هناك قبولاً للمرأة المقاولاتية في المجتمع	3 11,1%	3 23,1%	6 15,0%
هل تترين ان هناك قبولاً للمرأة المقاولاتية في رأيك هل توجد ثقافة المقاولاتية لدى زميلاتك	15 55,6%	8 61,5%	23 57,5%
المجموع	27 100,0%	13 100,0%	40 100,0%

يوضح الجدول أعلاه العلاقة بين وجود الثقافة المقاولاتية لدى زميلات الباحثات وهل يرون ان هناك قبولاً للمرأة المقاولاتية في المجتمع، ووجدنا ان نسبة وجود الثقافة المقاولاتية لدى زميلاتهن بنسبة 27,5% ودعمت بنسبة 33,3% للباحثات اللاتي صرحن بوجود الثقافة المقاولاتية لدى زميلاتهن، ودعمت بنسبة 15,4% للباحثات اللاتي صرحن بعدم وجود الثقافة المقاولاتية لدى زميلاتهن، وبينما من صرحن بأن هنالك قبولاً للمرأة المقاولاتية في المجتمع كان بنسبة 57,5% ودعمت بنسبة 61,5% للباحثات اللاتي صرحن بعدم قبول المجتمع للمرأة المقاولاتية ودعمت بنسبة 55,6% للباحثات اللاتي صرحن بأنه يوجد قبولاً للمرأة المقاولاتية في المجتمع.

من خلال المعطيات الإحصائية التي امامنا يمكننا القول أن المجتمع لا يتقبل المرأة المقاولاتية نظراً للخلفية العقائدية والدينية والاجتماعية القديمة ونستخلص كذلك كون المرأة المقاولاتية تمتلك الثقافة والروح المقاولاتية التي تسمح لها بممارسة نشاطها المقاولاتي على أحسن صورة.

الجدول رقم 5 يوضح العلاقة بين تأثير العادات والتقاليد مع تقييم النشاط المقاولاتي

	ما مدى تأثير العادات والتقاليد السائدة في محيطك الاجتماعي على نجاحك المهني		المجموع
	تأثير سلبي	تأثير ايجابي	
كيف تقيمين نشاطك المقاولاتي	8	9	17
ما مدى تأثير العادات والتقاليد السائدة في محيطك الاجتماعي على نجاحك المهني	50,0%	37,5%	42,5%
متوسط	7	10	17
ما مدى تأثير العادات والتقاليد السائدة في محيطك الاجتماعي على نجاحك المهني	43,8%	41,7%	42,5%
مقبول	1	5	6
ما مدى تأثير العادات والتقاليد السائدة في محيطك الاجتماعي على نجاحك المهني	6,3%	20,8%	15,0%
المجموع	16	24	40
ما مدى تأثير العادات والتقاليد السائدة في محيطك الاجتماعي على نجاحك المهني	100,0%	100,0%	100,0%

يوضح الجدول الذي أعلاه، العلاقة بين تقييم المبحوثات لنشاطهم وتأثير العادات والتقاليد على نجاحهم المهني، حيث وجدنا نسبة تقييم المبحوثات لنشاطهم بنسبة 42,5% ودعمت بنسبة 43,8% للمبحوثات اللاتي صرحن بأن نشاطهم متوسط ودعمت بنسبة 6,3% للمبحوثات اللاتي صرحن بأن نشاطهم مقبول، وبينما من صرحن بمدى تأثير العادات والتقاليد على نجاحهم المهني حيث تمثلت بنسبة 42,5% ودعمت بنسبة 43,8% للمبحوثات اللاتي صرحن بأن التأثير كان إيجابياً، ودعمت بنسبة 41,7% للمبحوثات اللاتي صرحن بأن التأثير كان سلبياً.

من خلال الأرقام الإحصائية الموضحة امامنا نجد ان للعادات والتقاليد تأثير مباشر وبصفة سلبية على نجاح وتطور نشاط المرأة المقاولاتي، ونستنتج كذلك ان المبحوثات يرون ان نشاطاتهم جيدة الي حد ما وقابلة للتطور مع وجود بيئة ملائمة لذلك.

## (ب) تحليل وتفسير بيانات الفرضية الثانية

الجدول 06 يوضح العلاقة بين المستوى التعليمي وتسيير المشروع وفق خطة استراتيجية

	هل ساعدك مستواك التعليمي في طرق تسييرك للمؤسسة		المجموع
	نعم	لا	
هل يخضع تسيير مشروعك لخطة استراتيجية	نعم	3	30
	هل ساعدك مستواك التعليمي في طرق تسييرك للمؤسسة	27	75,0%
	لا	3	60,0%
	لا	2	10
	هل ساعدك مستواك التعليمي في طرق تسييرك للمؤسسة	8	25,0%
	لا	2	40,0%
المجموع	هل ساعدك مستواك التعليمي في طرق تسييرك للمؤسسة	35	100,0%
	لا	5	100,0%

يوضح الجدول الذي أعلاه العلاقة بين خضوع تسيير المشروع لخطة استراتيجية وهل المستوى التعليمي يساعد في تسيير المشروع، حيث كانت نسبة مساعدة المستوى التعليمي في تسيير المشروع بـ 75% ودعمت بنسبة 77,1% للمبحوثات اللاتي صرحن بأن المستوى التعليمي يساعد على تسيير المشروع، ودعمت بنسبة 60% للمبحوثات اللاتي صرحن بأن المستوى التعليمي لايساعد على تسيير المشروع، وبينما من صرحن بخضوع المشروع لخطة استراتيجية كان بنسبة 25% ودعمت بنسبة 40% للمبحوثات اللاتي صرحن بعدم خضوع مشروعهم الي خطة استراتيجية، ودعمت بنسبة 22,9% للمبحوثات اللاتي صرحن بأن مشروعهم خضع لخطة استراتيجية.

من خلال المعطيات الإحصائية التي امامنا حيث نستنتج منها ان المستوى التعليمي له دور مهم في تسيير نشاطات المبحوثات للمقاولاتية وكذا يمكننا القول أن أغلب المبحوثات لم يخضعوا نشاطاتهم الى خطة استراتيجية لتسيير المؤسسات الخاصة بهم.

الجدول رقم 07 بوضوح العلاقة بين تكوين المرأة المقاولاتية مع تحقيق المشروع أرباحا

	في اطار تكوينك هل تلقيت دروس ومحاضرات حول المقاولاتية		المجموع
	نعم	لا	
هل حقق مشروعك ارباحا	19	16	35
في اطار تكوينك هل تلقيت دروس ومحاضرات حول المقاولاتية	86,4%	88,9%	87,5%
لا	3	2	5
في اطار تكوينك هل تلقيت دروس ومحاضرات حول المقاولاتية	13,6%	11,1%	12,5%
المجموع	22	18	40
في اطار تكوينك هل تلقيت دروس ومحاضرات حول المقاولاتية	100,0%	100,0%	100,0%

يمثل الجدول أعلاه العلاقة بين تلقي دروس حول المقاولاتية، وهل هناك ارباحا من خلال مشروعك، حيث كانت نسبة تلقي المقاولات ارباحا من خلال مشاريعهم بنسبة 87,5 % ودعمت بنسبة 88,9 للمبحوثات اللاتي صرحن بأنهم لا يحققون ارباحا من خلال مشاريعهم، ودعمت بنسبة 86,4% للمبحوثات اللاتي صرحن بأنهن يحققن ارباحا من خلال مشاريعهم، وبينما من صرحن بتلقيهم دروسا حول المقاولاتية في اطار تكوينهم كانت النسبة 12,5% ودعمت بنسبة 13,6% للمبحوثات اللاتي صرحن بأنهن تلقين دروس حول المقاولاتية ودعمت بنسبة 11,1% للمبحوثات اللاتي صرحن بأنهن لم يتلقين دروسا حول المقاولاتية.

توضح الأرقام الإحصائية الموضحة امامنا على ان المقاولات يعتمدنا بصفة كبيرة على وسائل الأشهار لتسويق منتجاتهم نظرا لسهولة استعمالها وتوفرها لديهم، ونستنتج كذلك ان المقاولات اي المبحوثات لا يتابعنا المعارض والمحاضرات حول المقاولاتية.

## تحليل وتفسير بيانات الدراسة

الجدول رقم 08 يوضح العلاقة بين نوع نشاط المؤسسة مع مساهمة المقاولاتية في دفع عجلة التنمية

	ما نوع نشاط المؤسسة		المجموع
	صناعي	خدمي	
هل ترين ان المقاولاتية من النشاطات التي ساهمت في دفع عجلة التنمية	21	12	33
نعم	84,0%	80,0%	82,5%
لا	4	3	7
ما نوع نشاط المؤسسة	16,0%	20,0%	17,5%
المجموع	25	15	40
ما نوع نشاط المؤسسة	100,0%	100,0%	100,0%

يبين الجدول الذي أعلاه العلاقة بين نوع نشاط المؤسسة وهل تساهم المقاولاتية في دفع عجلة التنمية، حيث كانت بنسبة 82,5% ودعمت بنسبة 89% للمبحوثات اللاتي صرحن بأن المقاولاتية ساهمت في دفع عجلة التنمية، ودعمت بنسبة 80% للمبحوثات اللاتي صرحن بأن المقاولاتية لم تساهم في دفع عجلة التنمية، وبينما من صرحن بنوع نشاطهم كانت 17,5% ودعمت بنسبة 20% للمبحوثات اللاتي صرحن بأن نوع نشاطهم صناعي ودعمت بنسبة 16% للمبحوثات اللاتي صرحن بأن نشاطهم خدماتي.

بعد التحليل الاحصائي للجدول المقابل يمكن أن نستنتج ان المقاولاتية ساهمة بصفة مباشرة في دفع عجلة التنمية الاقتصادية في المجتمع نظرا لدورها وفعاليتها في تحقيق الأهداف المسطرة، و يمكننا القول أن المؤسسات الخدماتية من أبرز المساهمين في ذلك.

الجدول رقم 09 يوضح العلاقة بين استخدام التكنولوجيا الحديثة مع مواجهة مشاكل في التسويق

	هل تستخدمين تكنولوجيا حديثة في ادارة مشروعك		المجموع	
	نعم	لا		
هل تواجهين مشاكل في التسويق	نعم هل تستخدمين تكنولوجيا حديثة في ادارة مشروعك	13 43,3%	5 50,0%	18 45,0%
	لا هل تستخدمين تكنولوجيا حديثة في ادارة مشروعك	17 56,7%	5 50,0%	22 55,0%
المجموع	هل تستخدمين تكنولوجيا حديثة في ادارة مشروعك	30 100,0%	10 100,0%	40 100,0%

يوضح الجدول الذي أعلاه، العلاقة بين استخدام التكنولوجيا الحديثة في إدارة المشروع وهل هناك مشاكل في التسويق بـ45% ودعمت بنسبة 50% للمبحوثات اللاتي صرحن بأنهن لا يواجهن مشاكل في التسويق، ودعمت بنسبة 43,3% للمبحوثات اللاتي يواجهن مشاكل في التسويق، وبينما من صرحن انهن يستخدمن التكنولوجيا في إدارة مشاريعهم حيث كانت النسبة بـ 55% ودعمت بنسبة 56,7% للمبحوثات اللاتي صرحن بأنهن يستخدمن التكنولوجيا في ادارتهم لمشاريعهم ودعمت بنسبة 50% للمبحوثات اللاتي صرحن بأنهن لا يستخدمن التكنولوجيا في إدارة مشاريعهم. خلال المعطيات الإحصائية التي امامنا نستنتج ان استخدام التكنولوجيا في إدارة المشروع اصبح أمرا ضروريا لابد منه، ومن هذا المنطلق نرى انهن لا يجدن مشاكل في التسويق.

## خلاصة الفصل:

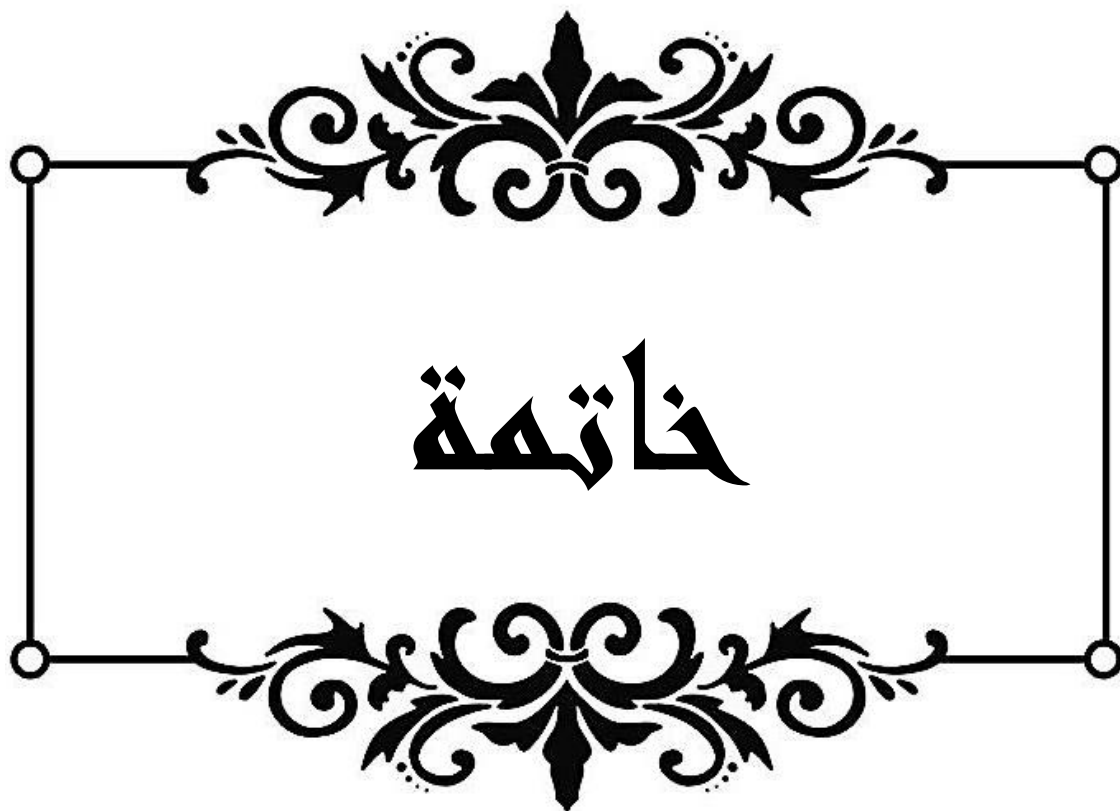
لقد تم عرض الدراسة الميدانية من خلال تحليل أسئلة الاستبيان الذي تم توزيعه على عينة الدراسة غرفة الصناعة التقليدية للحرف اليدوية والوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب من أجل جمع الآراء والبيانات الخاصة بالدراسة والتي تمت معالجتها إحصائياً عن طريق برنامج spss الاصدار 21.



الاستنتاج العام :

### الاستنتاج العام:

وفي الأخير نستطيع القول أن المرأة أثبتت وجودها في الحياة الاقتصادية، وأكدت على دورها المهم الذي لا يمكن تجاهله، إذا أردنا الوصول إلى التنمية المستدامة، فالنساء وباعتبارهن يشكلن نصف المجتمع فلا بد لدورهن أن يكون بارزا، وهذا ما أثبتته الدراسات التي تحاول رصد تأثير المرأة على التنمية الاقتصادية المستدامة، خاصة من خلال قيامها بتأسيس مشاريعها الخاصة، حيث استطاعت توفير مناصب شغل دائمة نسبية من خلال عدم اكتفائها بتجسيد فكرة المشروع فقط وتحقيق الأرباح بل هدفها هو تحقيق استدامة المشروع واستمراريته، وهذا ما توصلنا إليه من خلال عرض مختلف الاحصائيات وقراءة أهم التقارير الدولية المنجزة حول المقاولاتية الدولية، ومن خلال دراستنا هذه وجدنا ان المرأة المقاوله تحاول اثبات نفسها يوما بعد يوم، وهذا ما يؤكده تطور معدلات الانشاء، ولترقية دور المرأة المقاوله بالإمكان تنصيب غرف تجارية خاصة بالنساء، تشجيع شبكات الأعمال والمساهمة في انتشارها الجغرافي، تقديم امتيازات جبائية للنساء المقاولات الحاملات لمشاريع كثيفة رأس المال الفكري كاجراء تحفيزي لجلب فئة المتخرجات الجامعيات، واستغلال خزانهن الفكري وتنظيم أبواب مفتوحة على مستوى الغرف التجارية لزيادة توعية المقاولات.



خاتمة

### خاتمة:

إنّ الفكرة النهائية التي نستخلصها من دراستنا هذه والموسومة ب"تأثير البيئة الاجتماعية والثقافية لتوجّه المرأة نحو المقاولاتية في الجزائر «تتمثل في أنّه ورغم كون المجتمع أصبح مدركاً لضرورة مشاركة المرأة في شتى المجالات إذ أنّ تطور عجلة التنمية مرتبطاً ايّما ارتباط بتوعية المرأة وتقدمها ورغم أنّ المرأة تسعى جاهدة لتحقيق تقدّمها ولو حثيثاً في معدّل مشاركتها الاقتصادية إلاّ أنّنا نجد أنّ المقولة العربية عامة والجزائرية بالخصوص تصطدم بمجموعة كبيرة من التحديات ولعلّ أشدّ هذه التحديات تلك المرتبطة بالعادات والتقاليد خاصّة في المجتمعات المحافظة ، فهذه التّحديات تجعل نشاطها الاقتصادي ليس الإمتداداً لنشاطها المنزلي وتقلل من استقلاليتها وتجعل حرّيتها مرهونة بتبعيتها للرجل، وتعزيز سلطته الذكورية ورغم ما يعترض سبيل المرأة من عراقيل إلا انه يمكننا القول ان المرأة سعت لإثبات وجودها في المجال الاقتصادي والتأكيد على دورها الفعّال والذي لا يمكن تجاهله اذا اردنا الوصول الى تنمية مستدامة إذ نجد ان المرأة المقاولاتية تسعى يوماً بعد يوم الى اثبات وجودها وهذا ما يؤكده تطور معدلات الانشاء الا انّ مناخ الجزائر لازال يشكل حجر عثر يعرقل سير الاعمال لكلا الجنسين .



قائمة المراجع

### قائمة المراجع:

### اولا: المراجع باللغة العربية

#### (1) الكتب:

1. إبراهيم بدران: الريادية، دار الشروق للنشر والتوزيع، ط1، الأردن، 2013.
2. إبراهيم عثمان، مقدمة في علم الاجتماع، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، 1999.
3. بن زيان مليكة: عمل الزوجة وانعكاساته على العلاقات الاسرية، دراسة ميدانية بجامعة منتوري قسنطينة، 2004/2003.
4. بوحفص مباركي، مقدمة في علم النفس العمل والتنظيم، دار الرضوان للطبع والنشر والتوزيع، وهران، الجزائر، ط1 2008 .
5. بوقندورة يمينة: دور القيادة النسوية في تحقيق الالتزام التنظيمي، مذكرة مكملة لشهادة الماستر علم اجتماع تنمية وتسيير موارد بشرية 2016/2017.
6. زايد مراد، الريادة والإبداع في المشروعات الصغيرة والمتوسطة، مداخلة في الملتقى الوطني حول المقالة: التكوين وفرص 28 الأعمال، كلية علوم التسيير والاقتصاد، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، أيام : 08/07/06 أفريل 2010.
7. الزهرة عبّاي، المسارات الاجتماعية والثقافية للمرأة المقاتلة وعلاقتها باختيار النشاط الاجتماعي، دراسة ميدانية لمجموعة من المؤسسات الصغيرة سطيف.
8. زهية ججيفة مزهود: البيئة الأسرية وتأثيرها على المرأة المقاتلة، دراسة ميدانية على عين قمن النساء المقالات البويرة 2016/2017 .
9. سعيد أوكيل: ريادة الأعمال أو المقاولاتية مقارنة شاملة وعملية، ديوان المطبوعات الجامعية، 2001.
10. سعيد سبعون، الدليل المنهجي في إعداد المذكرات والرسائل الجامعية في علم الاجتماع، دار القصة للنشر، الطبعة الثانية، 2012-2013.
11. سفيان قنيط، ثقافة روح المقاولاتية لدى الشباب الجامعي، مجلة شماء الاقتصادي والتجارة، العدد الخاص، المجلد الأول، أفريل 2018.
12. عبد الرفيع أحنين: ريادة الأعمال التاريخ والمستقبل، مقال ريادة الأعمال، 2018.

## قائمة المصادر والمراجع

13. فايز جمعة النجار وعبد الستار محمد العلي، الريادة وإدارة الأعمال الصغيرة، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان- الأردن، 2006 .
14. لحاروني علي عبد الفتاح: الريادة وإدارة الأعمال الصغيرة، مجلة حصاد الفكر، العدد 229 ، (1432) ،دار حامد، عمان، الأردن، ط1، 2011.
15. مروان لمدير، المفهوم السوسولوجية للمقاولة وثقافة المقاولة إيلاف، مدونات خيلجية الدولية، 6 نوفمبر 2011.
16. ناصر الحجيلان: الجامعة، مقال بجريدة الرياض، العدد 15273، 2010.
17. نسرين تواتيت، القيادة النسوية وعلاقتها بأداء العاملين في المؤسسة، دراسة ميدانية بجامعة الحاج لخضر باتنة علم الاجتماع لتنظيم وعمل.

### (2) رسائل ومجالات:

18. حمزة لفقير، تقييم البرامج التكوينية لدعم المقاولة، رسالة الماجستير، غير منشورة، تخصص المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، جامعة بومرداس، الجزائر، 2009.
19. شلوف فريدة: المرأة المقاولة في الجزائر (دراسة سوسولوجية)، دراسة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع تنمية موارد بشرية.
20. شلوف فريدة، المرأة المقاولة في الجزائر، رسالة الماجستير، غير منشورة، تخصص تنمية وتسيير الموارد البشرية 2008-2009 .
21. منّاد لطيفة: المرأة المقاولة والمشاركة الاقتصادية في الجزائر، مذكرة مقدّمة لنيل شهادة الماجستير في الاحصاء الوصفي تلمسان.

### (3) باللغة الأجنبية:

1. Alain Fayolle, **Le métier de créateur d'entreprise**, Edition **d'organisation**, Paris, 2003.
2. BRUYAT. (C). Création d'entreprise. Contributions épistémologiques et modélisation. Thèse de doctorat en sciences de gestion. Université de Grenoble, France, 1993

3. Eric Michael Laviolette et Christophe Loue, Les compétences entrepreneuriales. Définition et construction d'un référentiel, communication au séminaire l'internationalisation des PME et ses conséquences sur les stratégies entrepreneuriales, Haute école de gestion Fribourg, Suisse, 25, 26,27 octobre 2006.
4. Eric Michael Laviolette et Christophe Loue; " **les compétences entrepreneuriales: définition et construction d'un référentiel**", Le 8ème congrès international Francophone (CIFE PME): L'internationalisation des PME et ses conséquences sur les stratégies entrepreneuriales (Suisse: Haute école de gestion (HEC) Fribourg,
5. Karim Messeghem, L'entrepreneuriat en quête de paradigme : apport de l'école autrichienne, le congrès international francophone en entrepreneuriat et PME, L'internationalisation des PME et ses conséquences sur les stratégies entrepreneuriales, Haute école de gestion Fribourg, suisse, 25-27 octobre, 2006
6. Office National de Statistique. Activité, emploi, chômage en septembre 2015. N 726.
7. Thierry Verstraete et Alain Fayolle, **Paradigme et entrepreneuriat**, Revue de l'entrepreneuriat, vol 4, n 1, 2005.
8. MARCHESNAY (M). La rhétorique entrepreneuriale en France. Entre sémantique, histoire et idéologie. Les éditions de l'ADREG, Paris, 2009.



الملاحق

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية جامعة عمار ثليجي

الأغواط كلية العلوم الاجتماعية

قسم علم الاجتماع والديمغرافيا



المستوى: الثانية ماستر

التخصص: علم اجتماع تنظيم وعمل

يسعدني أن أضع بين أيديكم هذه الاستمارة والتي صممت للحصول على بعض المعلومات التي تقدم أهداف بحثي ضمن متطلبات للحصول على درجة الماستر في العلوم الاجتماعية تخصص علم الاجتماع التنظيم والعمل، حول موضوع تأثير البيئية الاجتماعية والثقافية على توجه المرأة نحو المقاولاتية.

أرجو الاطلاع على محاور الاستبيان والاجابة على الأسئلة بوضع علامة (X) في المكان المناسب الذي يعبر عن رأيكم، وألتمس منكم عدم ترك أي عبارة دون اجابة أو وضع أكثر من علامة أمام عبارة واحدة.

مع العلم بأن جميع المعلومات المأخوذة والمنتظمة من هذا الاستبيان قد تكون سرية ولا تستخدم الا للأغراض العلمية للبحث، وتتوقف على دقة صحة النتائج التي سنتوصل اليها الدراسة كما أنه لا داعي لذكر الاسم نحيطكم علما بأن ذكر الإسم غير مطلوب.

نشكركم مسبقا على تعاونكم للإنجاز هذا البحث

المحور الأول: البيانات الشخصية

1. السن:

2. الحالة العائلية : متزوجة  عزباء  مطلقة  أرملة

3. المستوى الدراسي: ابتدائي  متوسط  ثانوي  جامعي

4. مدة سنوات العمل: أقل من 5 سنوات  من 5 سنوات الى 10 سنوات

من 10 سنوات فأكثر

المحور الثاني: البيئة الاجتماعية

5. مكان الإقامة : المدينة  الريف  شبه حضري

6. هل عملك امتداد لنشاط احد الوالدين؟

نعم  لا

7. هل تحرص اسرتك على تعزيز مكانة ابنائها؟

نعم  لا

8. هل ترى اسرتك ان عمل المرأة يجب ان يكون في:

مجالات محددة خاصة بالمرأة

كل المجالات دون تحديد

9. هل ترى ان نجاحك المهني مرتبط ب:

نجاحك العلمي اكثر

بالتحفيز والدعم الاسري

10. هل ترى ان اسرتك ساهمت في توجيهك نحو المقاولاتية؟

نعم  لا

11. هل التربية التي تلقيتها كانت تعتمد على اسلوب:

الشدّة  اللبونة  الجمع بينهما

13. ما موقف زوجك من عملك؟ (بالنسبة للمتزوجات)؟

تشجيع  مساعدة  معارضة

14. هل ترين ان هناك قبولا للمرأة المقاوله في المجتمع؟

نعم  لا

15. هل توفقين بين حياتك المهنية وحياتك الاسرية؟

نعم  لا

16. ما مدى تأثير العادات والتقاليد السائدة في محيطك الاجتماعي على نجاحك المهني؟

تأثير سلبي  تأثير ايجابي

المحور الثالث: البيئة الثقافية

17. هل ساعدك مستواك التعليمي في طرق تسييرك للمؤسسة؟

نعم  لا

18. في رأيك هل تستطيع المرأة تأدية الاعمال المقاولاتية كما يستطيع تأديتها الرجل؟

نعم  لا

في حالة الاجابة ب لأهل هذا راجع الي:

احتكام المرأة للعاطفة أكثر من الرجل في التعامل مع الاوضاع

ضعف قدرة المرأة على المواجهة

ضعف مقاومة المرأة للضغوط النفسية

19. هل تتابعين المعارض والمحاضرات التي تقام حول المقاولاتية؟

نعم  لا

20. في اطار تكوينك هل تلقيت دروس ومحاضرات حول المقاولاتية؟

نعم  لا

21. هل شاركت في النشاطات التي تخص المقاولاتية؟

نعم  لا

22. ما نوع نشاط المؤسسة؟

خدماتي  صناعي

23. هل تستخدمين تكنولوجيا حديثة في ادارة مشروعك؟

نعم  لا

24. هل لديك تواصل دائم مع دار المقاولاتية؟

نعم  لا

المحور الرابع: المقاولاتية

25. كيف تقيمين نشاطك المقاولاتي؟

جيد  متوسط  مقبول  ضعيف

26. ماهي اقتراحاتك لرفع مستوى مشاركة المرأة الجزائرية في النشاط المقاولاتي؟

.....  
.....

27. هل ترين ان المقاولاتية من النشاطات التي ساهمت في دفع عجلة التنمية ؟

نعم  لا

28. هل يخضع تسيير مشروعك لخطة استراتيجية؟

نعم  لا

29. هل حقق مشروعك ارباحا؟

نعم  لا

30. هل تعتمدين وسائل اشهار في التسويق؟

نعم  لا

31. ما مصدر رأس مالي الذي اعتمدته لإنشاء مشروعك؟

.....

32. ماهي العراقيل التي واجهت مشروعك؟

.....

33. هل تواجهين مشاكل في التسويق؟

نعم  لا

34. محل النشاط هل هو:

ملك شخصي

كراء

35. هل لمشروعك حضور في المعارض الانتاجية

نعم  لا

36. ماهي الصعوبات التي واجهتك خلال انشائك للمؤسسة؟

.....

37. في رأيك هل توجد ثقافة المقاولاتية لدى زميلاتك؟

نعم  لا  لا أدري