

# وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة د. مولاي الطاهر سعيدة  
كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير  
مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في العلوم الاقتصادية  
العلوم التجارية والتسيير  
تخصص : بنوك وأعمال

## الموضوع:

**تقييم ريادة الأعمال (المقاولاتية) النسوية ودورها  
التموي الاقتصادي في الجزائر  
دراسة ميدانية في CNAC, ANDI, ANSEJ ولاية  
البيض**

تقديم الطالبتين:

– شهروري فتيحة

– نعيمة إسمهان

تحت إشراف: بن سكران البودالي

السنة الجامعية: 2016-2017

## الإهداء

يا من أحمل اسمك بكل فخر  
يا من أفتقدك منذ الصغر  
يا من يرتعش قلبي لذكرك  
يا من أودعتني لله أهديك هذا البحث "أبي"

إلى ينبوع الصبر والتفائل والأمل  
إلى كل من في الوجود بعد الله ورسوله "أمي" الغالية  
إلى من آثروني على أنفسهم إلى من علموني علم الحياة  
إلى من أظهروا لي ما هو أجمل من الحياة إخوتي: "محمد، خالد"  
إلى من تحلوا بهم الحياة "خالاتي وأخوالي وعماتي، وأعمامي وزوجاتهم  
وأبنائهم"

إلى من سافقتهم، وخاصة صديقاتي "فريق كرة القدم"  
إلى من تقاصمنا معهم أصعب الظروف "فوزية، فوزية تلال، هيفاء، أمال،  
خديجة"

إلى من شاركتني هذا العمل "إسمهان"  
إلى أساتذتي الكرام من الإبتدائية إلى الجامعة

فتيحة

## الإهداء

إلى أمي الحبيبة والغالية التي دائما ما تقف إلى جانبي وتساندي  
إلى أبي العزيز الذي يدعمني  
إلى قرة عيني حمودي وفاطمة الزهراء  
إلى أخوتي وزوجاتهم وأختي وأبنائهم  
إلى من تقاسمنا أصعب الظروف " سومية "  
إلى من شاركتني هذا العمل " فتيحة "  
إلى صديقتي " حليلة "

إسمهان

شكر وعرفان

الحمد لله العلي العظيم القادر على كل شيء وأي شيء

الشكر الجزيل للأستاذ المؤطر " بن سكران بودالي "

الذي دعمنا ثم كل الشكر إلى أساتذتنا الكرام الذين رافقونا وأفادونا خلال هذه الفترة وإلى من  
ساعدنا من قريب وبعيد

## ملخص :

تعتبر المقاولة أهم مجالات الأعمال التي تزايد الإهتمام بها في حل دول العالم ،حيث أصبحت أبرز منبع للتنمية الاقتصادية والاجتماعية على حد سواء ، والتي ما تفرن بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي تعتبر أهم قاطرات نمو المجتمع ،قامت دولة الجزائر بمنح امتيازات ضريبية واقتصادية للنساء الراغبات في ممارسة مقاوله الخاصة بمن من خلال إنشاء أجهزة وترقية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة . و منه حاولنا من خلال دراستنا تبين أهمية التوجه المقاوالاتي النسوي أو ما يعرف بريادة الأعمال النسوية و أهم العوامل المتحكمة من خلال رأي موظفي الوكالات ANSEJ , ANDI , CNAC مسلطين الضوء على أهم المفاهيم المقاوالاتية والمقاول وواقع المرأة المقاولة في المجتمع الجزائري الحالي وأفاق تطورها ، ومن أجل هذا قمنا بإجراء دراسة ميدانية شملت عينة عشوائية مكونة من 36 موظف بولاية البيض وإعتمدنا في هذه الدراسة على إستمارة الإستبيان، ثم أجرينه معالجة للبيانات المحصل عليها عن طريق SPSS V20 وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج وجود توفر الرغبة للمرأة المقاوالاتية ،وتوفرت لها إمكانية الانجاز وذلك من خلال تحفيزها وتقوية رغبتها في التوجه نحو المقاولة. **الكلمات المفتاحية:** المقاوالاتية، ريادة الأعمال، روح المقاوالاتية ، الرغبة الثقافة الإجتماعية.

## Abstract :

It is considered one of the most important areas of business in the world. It has become the most important source of economic and social development, which is associated with the small and medium enterprises which are considered the most important locomotives for the growth of society. The State of Algeria granted tax and economic privileges to women Through the creation of hardware and upgrade for small and medium enterprises.

From this study, we tried to show the importance of female entrepreneurship or what is known as women entrepreneurship and the most important factors that are controlled through the opinion of the employees of the agencies CNAC, ANDI, ANSEJ, highlighting the important concepts of entrepreneurship and the entrepreneur and the reality of women in the current Algerian society and its prospects. We conducted a field study that included a random sample of 36 employees in the state of Al-Bayd. We relied on this questionnaire on the questionnaire form and then processed the data obtained through SPSS V20. The study concluded that there is a desire for women entrepreneurs. The possibility of achievement by stimulating and strengthening its desire to move towards the enterprise.

Keywords: Entrepreneurship, Entrepreneurship, Entrepreneurship, Social Culture Desire.

## قائمة المحتويات

### مقدمة

## الفصل الأول : المقاولاتية ( الروح- التوجه- الشفافية)

### تمهيد

#### I. تعريف المقاولاتية والمقاول مع تطورهم وخصائصهم

1. تعريف المقاولاتية والمقاول
2. الإتجاهات الفكرية المفسرة لهم
3. الخصائص والمميزات

#### II. صور وأشكال المقاولاتية وأنواع المقاول- مراحل إنشاء المقولة

1. صور وأشكال المقاولاتية
2. الثاني : أنواع المقاول
3. مراحل إنشاء المقولة

#### III. دور- روح وثقافة المقاولاتية- دوافع وأهداف المقاول

1. دور المقاولاتية
2. روح وثقافة المقاولاتية
3. دوافع وأهداف المقاول

## فصل الثاني : التوجه – المقاولاتية للمرأة

### تمهيد

#### I. مفاهيم المقولة النسوية وواقعها خارج وداخل

1. نماذج مجتمعية عن المقولة النسوية
2. مفهوم المقولة النسوية
3. مسار المرأة في الجزائر

#### II. خصائص – شروط ومعوقات المرأة المقولة

1. خصائص المرأة المقولة ونشاطها المقاولاتية
2. أهداف أو شروط المقولة النسوية
3. الصعوبات التي تواجهها المرأة المقولة

#### III. دوافع – دور- وأجهزة الداعمة

1. الدوافع

2. الأهمية الاقتصادية والاجتماعية للمقاولة النسوية وأهم مميزاتها
3. الجهود المبذولة والآليات الموضوعية لترقية المقاولة النسوية في الجزائر

## خلاصة الفصل

### الفصل الثالث : الدراسة التطبيقية : دراسة حالة على مستوى الوكالة

#### I مؤشرات القياس المقاولاتية والدراسات السابقة

1. مؤشرات القياس المقاولاتية
2. الدراسات السابقة

#### 3. دور السياسة العامة في تعزيز المقاولة النسوية في الجزائر

#### II الهياكل الداعمة لترقية المقاولاتية وتمويل المؤسسات الناشئة بولاية البيض

1. الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار ANDI
2. الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ
3. الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة CNAC

#### III نتائج الدراسة الميدانية ، تفسيرها و مناقشتها

1. الدراسة التطبيقية - التوجه المقاولاتي للمرأة في الجزائر
2. التحليل الوصفي لنتائج الاستبيان
3. دراسة صدق و ثبات الاستمارة

قائمة الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
01	خصائص المقاولات النسوية في العالم	49
02	ترتيب الدول العربية حسب درجة سولة ممارسة الأعمال	74
03	النشاط المقاولاتي في الجزائر، المغرب وتونس	77
04	ترتيب الجزائر عالميا من حيث معايير النشاط الاقتصادي	77
05	ترتيب الجزائر في تقرير التنافسية العالمي لفترة 2011-2012 و 2012-2013	87
06	<i>The Global Entrepreneurship Index</i>	93
07	التوزيع التكراري للإستيبيانات	103
08	توزيع أفراد العينة وفق عنصر الجنس	105
09	توزيع العينة وفق عنصر الشهادة (المؤهل)	106
10	توزيع أفراد العينة وفق عنصر المصلحة	107
11	توزيع أفراد العينة وفق عنصر الخبرة العملية	109
12	توزيع أفراد العينة حسب اسم البنك	110
13	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمحور الأول	112/111
14	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمحور الثاني	113/112
15	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمحور الثالث	114/113
16	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمحور الرابع	116/115
17	درجة الارتباط ما بين المحاور corrélations	116
18	نتائج اختبار كولموجوروف-سمرنوف (kolmogorov -) و smirnov Z	117
19	نتائج اختبار T للفرضية الأولى	119/118
20	نتائج اختبار T للفرضية الثانية	120
21	نتائج اختبار T للفرضية الثالثة	122/121
22	نتائج اختبار T للفرضية الرابعة	123
23	دراسة الإنحدار	124

25	<b>Récapitulatif des modèles<sup>b</sup></b>	
25	<b>ANOVA<sup>a</sup></b>	

## قائمة الأشكال والبيانات

الصفحة	عنوان البيان	رقم البيان
46	وزيع الوظائف غير المهيكلية المستقلة حسب القطاع وحسب الجنس في عدد من دول شمال إفريقيا 200/1990	01
72	معدل النشاط المقاوالاتي النسوي في 67 دولة	02
86	مؤشرات سهولة ممارسة أنشطة الأعمال ب الجزائر بالمقارنة مع متوسط مؤشرات منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا	03
79	مقارنة بين معدل النساء المقاوالات والرجال فيما يخص تطوير المنتجات والخدمات	04
80	مقارنة بين معدلات تدويل النشاط حسب جنس المنشئ والمنطقة	05
80	مقارنة بين مساهمة المؤسسات في التوظيف حسب الجنس والمستوى الاقتصادي للمنطقة	06
86	المسار المقاوالاتي حسب GEM	07
90	مؤشر تنمية ثقافية والمقاوالاتية ل (2001) OCDE	08
92	مؤشر المتسارع لتنمية ثقافة المقاولة والمقاوالاتية (2002) FORTIN	09
105	توزيع أفراد العينة وفق عنصر الجنس	10
106	توزيع العينة وفق عنصر الشهادة (المؤهل)	11
108	توزيع أفراد العينة وفق عنصر المصلحة	12
109	توزيع أفراد العينة وفق عنصر الخبرة العملية	13

قائمة الاختصارات والرموز

الدلالة باللغة العربية	الدلالة باللغة الأصلية	الإختصار / الرمز
مرصد المقاوله العالمي	Global Entrepreneurship Monitor	GEM
المؤسسات الصغيرة والمتوسطة	Petites et Moyennes Entreprises	PME
المجموعة الإحصائية للعلوم الإجتماعية	Statistical Package For the Social Sciences	SPSS
وكالة ترقية ودعم ومتابعة الاستثمار	Agence de Promotion et Soutien D'investissement	APSI
معهد ريادة الأعمال والتنمية العالمية	THE GLOBAL ENTREPRENEURSHIP AND DEVELOPMENT INSTITUTE	GEDI

يستمد موضوع البحث أهميته من خلال كونه أحد الإستراتيجيات الرئيسية للتقليل من البطالة التي كان لها إفرازاتها المختلفة على جميع الميادين متعددة الطابع الإقتصادي إلى الجانب النفسي والثقافي وحتى البعد الأمني، فالجزائر أصبحت الآن تعرف معدلات بطالة مرتفعة نتيجة التحول الفجائي إلى النظام الرأسمالي للمؤسسات الإقتصادية و العمومية ، وما ينتج عنه من فقد الوظائف كليا أو جزئيا لهذه التغيرات أدت بالدولة إلى ضرورة إيجاد بدائل خاصة أن التوظيف في المؤسسات العمومية أضحى مستقفا وأي زيادة في العمالة سيؤدي حتما إلى البطالة مقنعة

وفي ظل الطفرة التغطية تأتي المقاولة كحل لهذه المعضلة أو جزء منها. فتبنت الدولة الجزائرية هذا الطرح من خلال استراتيجية تعتمد على مجموعة من الإمتيازات الضريبية والاقتصادية الممنوحة للمقاولين الشباب بالإضافة إلى المرافقة المالية والتقنية ، وتأتي أجهزة الدعم التي أنشأتها الدولة كتطبيق لهذه الاستراتيجية على أرض الواقع ، إن التجربة الجزائرية في مجال المقاولة تعتبر حديثة ، رغم أن المقاول الجزائري قد تبلور ووجد لنفسه مكان حتى في ظل النظام الإشتراكي إن مقاول اليوم هو إمتداد لمقاول أمس ، فقد مكن التحول إلى اقتصاد السوق المقاولين الجزائريين من الدخول إلى عالم الأعمال ، منذ التعديل الهيكلي مطلع التسعينات من خلال قوانين راديكالية ، فعلت دوره ومكنته من الإقتناص فرص المحيط ، إلا أن هذ لم يحدث إلا بداية الألفية الثالثة عندما تعاقب الإقتصاد الجزائري من الأزمات التي مرت به ، بالتالي ظهرت مفاهيم جديدة للمقاول تنبع من أهدافه وتلقياته من وراء إنشاء مشاريعه وتجسيدها فالعالم اليم يشهد اهتماما كبيرا بهذا المجال فقد احتلت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مكانة في عملية التنمية الإجتماعية والاقتصادية ، الجزائر على غرار غيرها من الدول العربية والغربية على السواء توجهت إلى النهوض بهذا القطاع كمحاولة منها لكسب الرهان، لا ينجح إلا بتكاتف كل الجهود بين جميع أفراد المجتمع وعند ما نقول المجتمع يربطه بالمرأة التي تعتبر أهم عنصر فيه لان هذا العصر سمي بعصر المرأة وذلك لتفوقها في لأغلب المجالات التي كانت حكرا فقد على الرجل والأمثلة كثيرة على ذلك ، وأفضلها المرأة الجزائرية التي ظلت صامدة رغم معاناتها ابان الإستعمار ، وحتى بعد الاستقلال ونتيجة لانفتاح الجزائر على الاقتصاد الحر لم يعد نشاط المرأة مرتبط بالحرف التقليدية أو التعليم أو الصحة كما كان سابقا وإن كان العمل هو أصل المرأة الجزائرية بل تعدها إلى مهن حرة و إنشاء مؤسسات خاصة ، وهذا ما سعت إليه الجزائر من خلال دعمها

وتجلى أهمية المقاولاتية في مجال المؤسسات الصغيرة والمتوسطة فتزايد عددها وقامت الدولة بعدد من الإجراءات والتعزيزات التي مست هذا النوع من المؤسسات منها استحداث وكالات وهيئات وصناديق لدعم إنشاء وترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومن أثلتها الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار **ANDI**، الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب **ANSEJ**، الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة **CNAC** وغيرها حيث قامت هذه الهيئات بمنح قروض للنساء الراغبين في ممارسة مقاوله خاصة بمن.

### الإشكالية الرئيسية:

إن المقاولاتية تقوم على أساس المبادرة الفردية وإزدهارها في أي مجتمع ولذلك تأخذ المرأة حيزا واسعا في المجتمع وتعد مساهمتها مساهمة كبيرة .

ما هو واقع المقاولاتية النسوية من المقاولاتية وريادة الأعمال والعوامل المتحكمة في التوجه المقاولاتي للمرأة " تقييم التوجه المقاولاتي للمرأة الجزائرية والعوامل المتحكمة فيه " ؟

### الأسئلة الفرعية :

- 1 - ماهي المقاولاتية وأبعادها النظرية ؟
- 2 - ماهي المقاولاتية النسوية ودورها التنموي ؟
- 3 - ما واقع المقاولاتية النسوية والعوامل المتحكمة فيها - دراسة حالة ؟

### الفرضيات الدراسة :

- المقاولاتية لها دور وأثر إيجابي تنموي .
- المقاولاتية النسوية لها دوافع ومعوقات متحكمة.
- المقاولاتية النسوية في الجزائر لها مستوى / دون مستوى.

### أهمية الموضوع :

تكمن أهمية البحث في تقديم وفهم الدور الذي تؤديه المرأة المقاوله في الجزائر وضرورة تشجيعها وتخفيف من العقبات التي تواجهها وذلك لتحقيق مستقبل أكثر أمان و إستقرار.

## أسباب إختيار الدراسة :

يرجع سبب إختيار الموضوع إلى العوامل التالية :

- 1- الإهتمام المتزايد الذي يحظى به الموضوع المقاولاتية من طرف الكثير من الباحثين والإقتصاديين والحكومات مختلف الدول المتقدمة منها والنامية .
- 2- رغبتنا في معرفة التوجه المقاولاتي للمرأة في ظل الإصلاحات الدعم وإزدياد عدد المشاريع الصغيرة والمتوسطة.
- 3- هناك العديد من المعوقات التي تعرقل تسيير المقاولاتية النسوية في الجزائر .
- 4- إشباع الفضول الشخصي لمعرفة خفيا التحديات التي تواجهها النساء المقاولات.

## أهداف الموضوع :

معرفة أهم العوامل المتحكمة في التوجه المقاولاتي للمرأة وأيضا معرفة أهم التجارب الدولية في مجال المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وواقعها في بلادنا ، والإطلاع بشكل علمي على ظاهرة المرأة المقاولاتية في الجزائر ورصد مختلف الجوانب المتغيرة في حياتها الإجتماعية ، ومدى تأثير الوسط العائلي والأسري بإختيارها مجال عمل كهذا ، بإضافة إلى إطلاع على دوافعها ، وكذلك رأيها نحو نظرة المجتمع إليها، هل هي مساندة أو الإعاقة ، مع كشف على الصعوبات التي تواجهها وكيفية التعامل مع هذه الصعوبات لتتمكن من الخروج بنتيجة تعود بالإيجاب على المرأة المقاولاتية في الجزائر.

## منهج الدراسة :

لقد تم الإعتماد خلال هذا البحث المنهجين الوصفي والتحليلي المناسبين لدراسة التوجه المقاولاتي النسوي في الجزائر (SPSS20).

## هيكل الدراسة :

سعيًا للإجابة عن إشكالية الدراسة و تحقيق أهدافها، تناولنا الموضوع من خلال فصلين .

**الفصل الأول** متعلق بالإطار النظري للدراسة ويتضمن الأدبيات النظرية لكل من المقاولاتية والمقاول من خلال ثلاث مباحث، يتعرض المبحث الأول إلى تعريف المقاولاتية والمقاول مع تطورهم وخصائصهم أما المبحث الثاني

فستتطرق إلى صور وأشكال المقاومة وأنواع المقاوم - مراحل إنشاء المقاومة والمبحث الثالث إلى دور - روح وثقافة المقاومة - دوافع وأهداف المقاوم

**والفصل الثاني** سنركز فيه على التوجه - المقاوم للمرأة من خلال ثلاث مباحث ، المبحث الأول سيكون لعرض مفاهيم المقاومة النسوية وواقعها خارج وداخل ، والمبحث الثاني خصائص - شروط ومعوقات المرأة المقاومة ، أما المبحث الثالث دوافع - دور - وأجهزة الداعمة

**أما الفصل الثالث** متعلق بالدراسة التطبيقية ويشمل على ثلاث مباحث ، ففي المبحث الأول نتناول مؤشرات قياس المقاومة ودراسات سابقة لها أما المبحث الثاني نتناول فيه الهياكل الداعمة لترقية المقاومة وتمويل المؤسسات الناشئة بولاية البيض، أما المبحث الثالث نتناول فيه نتائج الدراسة الميدانية تحليلها وتفسيرها ، ومناقشتها.

#### صعوبات الدراسة :

- ضيق الوقت المخصص للدراسة .
- صعوبة جمع المراجع ذات الصلة بالموضوع نظرا لحدثة الموضوع مع قلتها باللغة العربية.
- صعوبة الحصول على الدراسات السابقة حول الموضوع .
- صعوبة الحصول على إجابة للإستبيانة الموزعة على الموظفين في الوكالات .

#### دراسات سابقة:

أولا: شلوف فريدة ، المرأة المقاومة في الجزائر " دراسة سيولوجية" دراسة مقدمة لنيل الماجستير في علم إجتماع تنمية وتسيير الموارد البشرية ، جامعة قسنطينة ، الجزائر، السنة 2009/2008 تناولت الدراسة واقع المرأة المقاومة في الجزائر والصعوبات التي تواجهها والعوامل التي تؤثر عليها.

#### النتائج:

أن المرأة المقاومة في الجزائر تملك من الخصائص ما يؤهلها أن تنشأ مؤسسة و تقوم على إدارتها ، أما تمكنا أن نصل إلى نتيجة و هي أن المجتمع الجزائري أضحي مدركا لضرورة مشاركة المرأة في كل المجالات ، وأن التطور الإقتصادي مرتبط بشكل كبير بتقدم النساء، و أنه في البلدان التي تقيد فيها النساء في مجال التجارة فإن

الإقتصاد يضل راكدا ، لأن النساء عامل فعلي للتحويل ، و هذا أكد لنا أن المرأة المفاوضة في الجزائر يمكن أن يكن لديها مستقبل زاهر خاصة و أنها أستطاعت أن تحقق في سنوات قليلة ما حققته المرأة المفاوضة في الدول الأجنبية في سنوات طويلة.

#### ثانيا : :

قائد منى ،النساء المفاوضات في الجزائر بين القطاع الرسمي وغير الرسمي : خصائص ، دوافع والتحديات"دراسة حالة عينة من النساء المفاوضات بولاية ورقلة" مذكرة مقدمة لإستكمال متطلبات شهادة أكاديمي في علوم الاقتصادية وعلوم التسيير وعلوم تجارية ، تخصص : تسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، جامعة ورقلة،الجزائر،السنة 2014/2013

#### النتائج :

- يوجد اختلاف في الخصائص الديموغرافية للنساء المفاوضات في القطاع الرسمي و غير الرسمي؛
- يوجد اختلاف في خصائص المفاوضات النسوية في القطاع الرسمي و غير الرسمي؛
- الاختلاف في المفاوضات تترجم إلى اختلاف الممارسات كالتمويل، استخدام تكنولوجيا، الأهداف؛
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في دوافع النساء المفاوضات تعزى إلى نوع القطاع (رسمي / غير رسمي) لصالح القطاع الرسمي في الدوافع الايجابية؛
- السبب الرئيسي لبقاء النساء المفاوضات في القطاع غير الرسمي يعود لعدم تشجيع المحيط الاقتصادي

# الفصل الأول

تمهيد:

تداول وشاع مصطلح المقاولاتية بعد تناول مسألة المبادرة الفردية واستخدام هذا المفهوم على نطاق واسع منذ القدم وحتى يومنا الحالي، وهذا نتيجة التقدم التكنولوجي والسلعي والخدمي.

و نظرا لأهمية موضوع المقاولاتية و الحيز الواسع الذي تشغله في حياتنا اليومية عاجلنا النقاط المهمة التي تتضمنها هذه الأخيرة والتي تسمح بدراسة المقاول كذلك.

وللتفصيل والشرح أكثر في هذه النقاط تم تقسيم هذا الفصل على النحو التالي:

المبحث الأول: تعريف المقاولاتية و المقاول مع تطورهم وخصائصهم.

المبحث الثاني: صور وأشكال المقاولاتية وأنواع المقاول، مراحل إنشاء مقولة.

المبحث الثالث: دور، روح وثقافة المقاولاتية ودوافع وأهداف المقاول.

المبحث الأول: تعريف المقاولاتية والمقاول مع تطورهم وخصائصهم

في هذا المبحث نحاول تقديم أهم المفاهيم والتعريفات التي جاء بها الباحثون فيما يخص المقاولاتية والمقاول، الاتجاهات الفكرية المفسرة لهم وكذا خصائصهم.

المطلب الأول: مفهوم المقاولاتية والمقاول:

المقاولاتية تعود إلى حالات مختلفة (غير متجانسة) إلى حد ما مما يجعل أنه من غير الممكن وضعها في إطار مفهوم واحد، مع ذلك يمكن تحديد مقاربات كبرى تصورية (fayollet et verstraete 2005) من أجل حصر أحسن لظاهرة المقاولاتية المعقدة في عمومها.

من الواضح من خلال معظم الكتابات التي اهتمت بأصل مفهوم "entrepreneur" "أن أصل هذا المفهوم فرنسي وهو لا يحوي أي مرادف دقيق في اللغة العربية بالرغم من محاولات الترجمة المتعددة لكن منذ ظهورها وحدت مصطلحات entrepreneur (مقاول)، entreprise (مؤسسة) حقائق مختلفة ومعاني مختلفة من الجراة إلى تسيير حالة عدم التأكد مرورا عبر القيم النبيلة"<sup>1</sup>.

تغيرت الترجمة العربية لمصطلح (entrepreneur) ثلاثة مرات منذ استعمالها عند العرب، فقد كانت "منظم"، ثم "مقاول" ثم أصبحت في التسعينات "ريادي". وبما أن التغيير في الترجمة يساعد في فهم معنى المقاولاتية، نعطي فيما يلي أسباب هذا التغيير حسب سعاد نائف برنو طي.

قام علماء الإدارة الأوائل بترجمة المصطلح إلى "منظم"، لكونهم ركزوا على مهاراته في التنظيم في إنشاء مؤسسة في السبعينات من القرن الماضي، وبعد تدفق النفط وتساعد نشاطات إقامة المشاريع الكبرى غير العلماء الترجمة إلى "مقاول" والسبب هو أن فئة المقاولين كانت هي الفئة التي أظهرت على استعدادات خاصة فقد يقرر شاب مهندس حديث التخرج أو شاب محدود التعليم بأنه لن يعمل كموظف لدى الآخرين بل لحسابه الخاص.

فقد يبدأ المهندس بالحصول على مقاوله بناء، كما قد يبدأ الشاب محدود التعليم بالحصول على مقاوله لتجهيز مواد البناء.

<sup>1</sup> - Brahim Allali, Vers une théorie de l'entrepreneuriat, cahier de recherche L'ISCAE, n 17, Maroc, p3.

منذ التسعينات من القرن الماضي أدرك العلماء أن هذه الاستعدادات غير محصورة في المقاولين فقط إنما هم جزء من عالم أتمثل ، فقد نجح الكثير من الشباب و الشباب الذين أقاموا شركات لتقديم خدمات حاسوب أو تجارة الهواتف النقالة و خدمات الإنترنت أو متاجر ملابس أو أغذية... وغيرها أقاموا شركات صغيرة، حولها خلال مدة قصيرة إلى شركات كبيرة وأحيانا عملاقة، لذلك تم تغيير الترجمة مرة أخرى إلى "ريادي".

### تعريف المقاولاتية:

لا يوجد إجماع حول نظرية المقاولاتية ، وكذلك حول تحديد مفهومها ومع ذلك فإن أغلب التعريفات حسب Hisrichet peters (1991) تتفق في تعريفها على أنها<sup>1</sup>: "نوع من السلوك يتمثل في السعي نحو الابتكار، تنظيم و إعادة تنظيم الآليات الاقتصادية و الاجتماعية من أجل استغلال موارد وحالات معينة، تحمل المخاطرة وقبول الفشل ، إنه مسار يعمل على خلق شيء ما مختلف و الحصول على قيمة بتخصيص الوقت والعمل الضروري، مع تحمل الأخطار المالية، النفسية والاجتماعية المصاحبة لذلك ، و الحصول على نتائج في شكل رضا مالي وشخصي".

أما(Gasse et Damous 2000) اعتبروا المقاولاتية على أنها: " مسار الحصول على و تسيير الموارد البشرية والمادية بهدف إنشاء و تطوير و غرس حلول تسمح بالاستجابة لحاجيات الأفراد و الجماعات." البروفيسور (Howard Steverson) بجامعة Harvard يعرفها: "المقاولاتية عبارة عن مصطلح يغطي التعرف على فرص الأعمال من طرف أفراد أو منظمات و متابعتها و تجسيدها."

وفي بحثه حول نمذجة ظاهرة المقاولاتية نتوصل (Verstratete 2001)<sup>2</sup> إلى نتيجة أن ظاهرة المقاولاتية هي عبارة عن تواصل بين مقاول ومنظمة محركة من طرفه ،وقد ميزها بثلاث أبعاد: معرفي، تنسيقي و هيكلي.

ـ البعد الأول: هو البعد المعرفي وحسب الباحث هو نتيجة رؤية مقاولاتية عند المقاول وتتميز بفكر إستراتيجي ، يفسر أيضا بسرعة رد الفعل (قدرة الفرد على ترجمة الأحداث فهم ما يجب فعله من خلال ما يحدث) والتعلم

<sup>1</sup>Mory siomy, **développement des compétences des leaders en promotion de la culture entrepreneuriale et de l'entrepreneuriat: le cas de rendez vous entrepreneuriat de la francophone**, Thèse pour l'obtention de philosophie doctorat (ph.D.), Université Laval, Québec, octobre, 2007, p90.

<sup>2</sup> Thierry VERSTRAETE, **Entrepreneuriat: modélisation de phénomène**, revue de l'entrepreneuriat, vol 1, N. 1, 2001.

(نتيجة التجربة السابقة والحالية ،معارف ،استعدادات حالات الخضوع لتأثير الميولات ،الانفعالات ،لكن أيضا مجموعة المعارف المكتسبة اللازمة للفرد).

\_البعد الثاني هو البعد التنسيقي الناتج عن الفعل المقاولاتي و الذي يقود المقاول للتموقع مقابل العديد من المتعاملين من مختلف الطبقات الاجتماعية حيث يقوم معهم بالتحكم في الشكل المنظماتي.

\_البعد الأخير هو البعد الهيكلي الذي يهتم بالإدماج المقاولاتي و حول خاصية الغاية (الملموس) والذاتية (غير الملموس). هذه الصورة تضع المقاول ومنظّمته في ارتباط وطيد وتحديد ما هو المدى الذي يؤثر فيه هذا الارتباط بشكل مهم على المنظمة ومنشئها .

عرفها Alain Fayol<sup>1</sup>: "حالة خاصة يتم من خلالها خلق ثروات اقتصادية و اجتماعية لها خصائص تتصف بعدم التأكد أو اليقين أي تواجد الخطر ، والتي تدمج فيها أفراد ينبغي أن تكون لهم سلوكيات ذات قاعدة تخصص بتقبل التغيير و أخطار مشتركة والأخذ بالمبادرة والتدخل الفردي ،الفعل الذي يقوم به المقاول و الذي ينفذ في سياقات مختلفة و بأشكال متنوعة فيمكن أن يكون عبارة عن إنشاء مؤسسة جديدة بشكل قانوني كما يمكن أن يكون عبارة عن تطوير مؤسسة قائمة بذاتها إذ أنه عمل اجتماعي بحث."

### المطلب الثاني: المقاولاتية حسب مختلف الاتجاهات الفكرية:

شمل تطور البحث في مجال المقاولاتية ثلاث اتجاهات فكرية ،فإلى غاية بداية الستينات عرف هذا المجال من الدراسة سيطرة الاتجاه الوظيفي الذي يدرس المقاولاتية من الجانب الاقتصادي ليظهر بعدها اتجاه ثان إلى جانبه يركز على دراسة خصائص الأفراد و تأثيرها على المقاولاتية ، ومع بداية التسعينات ظهر اتجاه جديد يتزعمه المسيرين اهتم بدراسة سير العملية ككل.

2 خدري توفيق-حسين بن الطاهر،المقاوله كخيار فعال لنجاح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية،الملتقى الوطني حول واقع وآفاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة جامعة الوادي05-06ماي2013،ص05.

## أولاً :المقاول حسب المقاربة الاقتصادية

لقد تمت دراسة المقاولاتية لفترة طويلة من الزمن انطلاقاً من العلوم الاقتصادية و الاجتماعية التي قامت بالتركيز على نتائج المقاولاتية في محاولة منها للإجابة على التساؤلين التاليين<sup>1</sup>: "ما هو تأثير الأنشطة المقاولاتية على الاقتصاد؟ ما هي الظروف الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية التي تشجع المقاولاتية؟

كما تضمنت هذه المقاربة محاولات عديدة لتعريف المقاول انطلاقاً من وظائفه الاقتصادية مما أدى إلى تطور مفهوم المقاول عبر الزمن تماشياً مع التحولات التي عرفها النظام الاقتصادي العالمي، حيث استعملت كلمة المقاول لأول مرة سنة 1616 من طرف Montchrétien وكانت تعني الشخص الذي يوقع عقداً مع السلطات العمومية من أجل ضمان إنجاز عمل ما أو مجموعة أعمال مختلفة<sup>2</sup> ، و بناءً على ذلك كانت توكل إليه مهام تشييد المباني العمومية ،إنجاز الطرق ،ضمان تزويد الجيش بالطعام إضافة إلى غيرها من المهام .

ثم بدأ معنى مصطلح المقاول يتوسع ليصبح أكثر شمولاً في القرن الثامن عشر ليعني<sup>3</sup>: "الشخص الذي يباشر في عمل ما " أو بكل بساطة هو " شخص جد نشيط يقوم بإنجاز العديد من الأعمال."

وبالرغم من استعمال هذا المصطلح من قبل إلا أن الفضل في إدخاله إلى النظرية الاقتصادية يعود إلى كل من R.Cantillon سنة 1755 و j.B say سنة 1803 واللذان يعتبران من الاقتصاديين الأوائل الذين قدموا تصوراً واضحاً لوظيفة المقاول ككل. فالمقاول حسب Cantillon و Say هو شخص مخاطر يقوم بتوظيف أمواله الخاصة، يعتبر Cantillon عدم اليقين عنصراً أساسياً في تعريفه للمقاول بغض النظر عن نشاطه سواء كان في المجال الزراعي، التجاري أو غيرها من الأنشطة، بأنه الشخص الذي يشتري أو يستأجر بسعر أكيد لبيع أو ينتج بسعر غير أكيد<sup>4</sup>.

أما بالنسبة إلى Say الأمر الذي يميز المقاول وخاصة الصناعي هو قدرته على تطبيق العلم والمعرفة ، حيث فرق بين كل من العالم الذي يدرس قوانين الطبيعة ويقوم بإجراء البحوث ،والعامل الذي يعمل لحسابهما فالمقاول

<sup>1</sup> I. Dajanou, L'entrepreneuriat : un champ fertile à la recherche de son unité, **Revue française de gestion**, vol. 28, n°138, avril/ juin 2002, p. 110.

<sup>2</sup> S. Boutillier et D. Uzunidis, **La légende de l'entrepreneur**, Editions la découverte & Syros, Paris, 1999, p. 23.

<sup>3</sup> Ibid., p 18.

<sup>4</sup> Brahim Allali, Op.Cit. , p3.

يقوم باستغلال المعارف التي يمتلكها العالم من أجل إنتاج سلع ذات منفعة، ويعتمد في ذلك على العامل الذي تتمثل مهمته في إنجاز العمل. ويصف Say أيضا المقاول و الذي يمكن أن يكون فلاحا، حرفيا أو تاجرا بأنه الوسيط بين طبقات المنتجين لمختلف عوامل الإنتاج من ملاك الأراضي و عمال وأصحاب رؤوس الأموال وبين هؤلاء و المستهلك .

و نظرا لخبرته الكبيرة في المجال الصناعي و مجال البنوك يدرك Say أن المقاول هو قبل كل شيء منظم ،حيث يقوم بالتنسيق بين عوامل الإنتاج المختلفة: الأرض، العمل ، رأس المال من أجل الوصول إلى تحقيق أقصى منفعة ممكنة وبالمقابل تترافق بعض الأنشطة الصناعية دائما وحتى المسيرة منها بشكل جيد بعض الأخطار التي تجعلها عرضة للفشل<sup>1</sup>.

إضافة إلى تمتع المقاول بخاصية مهمة أخرى وهي قدرته الكبيرة على الحكم حيث يقوم بتقييم الاحتياجات والوسائل الضرورية لإشباعها، و يوازن بين الهدف و الوسائل التي يمتلكها.<sup>2</sup>

يتفق Say و Cantillon في أنه لا يشترط أن يكون المقاول شخصا ثريا إذ يمكنه اللجوء إلى الاقتراض من الآخرين ،وبذلك يفرق بين الرأسمالي الذي تتمثل مهنته في إقراض الأموال مقابل الحصول على مبلغ معين يعرف بالفائدة ،وبين المقاول الذي يتحمل المخاطر التي يمكن أن تعرقل نجاح نشاطه الذي أسسه بأمواله الخاصة ،أو باللجوء إلى الاقتراض من ملاك رؤوس الأموال.

وكذلك نجد أعمال A.Marshال الذي يعتبر من بين أوائل الكتاب الإنجليز الذين اهتموا بالمقاول و ذلك في بداية القرن العشرين ، حيث تزامنت أعماله مع ظهور المؤسسات الكبيرة التي شهدت انتشارا كبيرا في تلك الفترة ولذلك فهو يعتبر أن تحول الاقتصاد من الاعتماد على نظام الحرف الصغيرة التي يسيروها العمال أنفسهم إلى نظام المؤسسات الكبيرة المسيرة من طرف مقاولين رأسماليين يتطلب وجود رجال ذوي طاقات كبيرة تتمثل مهمتهم في تسيير الإنتاج بطريقة تؤدي إلى جعل الجهد المبذول يقدم أحسن نتيجة ممكنة من أجل إشباع الحاجات الإنسانية.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> A. Tounes, **L'intention entrepreneuriale**, Thèse doctorat, Université de Rouen, Faculté de droit, des sciences Economiques et de gestion, France, 2003, p. 71.

<sup>2</sup> S. Boutillier et D. Uzunidis, **La légende de l'entrepreneur**, Op.Cit., p.26.

<sup>3</sup> S. Boutillier et D. Uzunidis, **La légende de l'entrepreneur**, Op.Cit., pp. 28-29.

ونلاحظ هنا أن Marshal لم يفرق بين المقاول والمسير حيث عرف المقاول بتسليط الضوء على قدراته، وعلى قدرته على تنظيم عمل عدد كبير من الأشخاص وبالرغم من مختلف هذه الدراسات ، لم يصبح المقاول عنصرا محوريا في التطور الاقتصادي إلا مع ظهور الأبحاث التي قام بها أب المقاولاتية J.A.Shumpter سنة 1935، حيث يعتبر هذا الباحث أول من تفتن لأهمية عامل التغيير، وذلك عن طريق الاستعمال المختلف للموارد والإمكانيات المتاحة للمؤسسة وضرورة العمل على اكتشاف واستغلال الفرص الجديدة ، وإدخال تنظيمات جديدة حيث تمثل وظيفة المقاول في<sup>1</sup> "البحث عن التغيير والتصرف بما يوافقه و استغلاله كأنه فرصة". فالمقاول حسب Shumpter قبل كل شيء شخص مبدع يقوم باستخدام الموارد المتاحة بطريقة مختلفة ، كما يعتمد على الاختراعات والتقنيات المبتكرة من أجل الوصول لتوليفات إنتاجية جديدة تتمثل في<sup>2</sup> :

— صنع منتج جديد.

— استعمال طريقة جديدة في الإنتاج.

— اكتشاف قنوات توزيع جديدة في السوق .

— اكتشاف مصادر جديدة لمواد الأولية أو المواد نصف مصنعة .

— إنشاء تنظيمات جديدة .

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

أما بالنسبة إلى Kuzner المقاول هو شخص حساس للفرص ،ففي حين أن وظيفة المقاول حسب Shumpter تتمثل في إحداث حالة تخل بالتوازن وتكسر الروتين من أجل إحداث التغيير ،فالمقاول حسب

<sup>1</sup> R. Wtterwulge, **La P.M.E Une entreprise humaine**, De Boeck Université, Paris, 1998, pp.41.

<sup>2</sup> S. Boutillier et D. Uzunidis, **La légende de l'entrepreneur**, Op.Cit., p.30.

Kuzner تتمثل مهمته في إعادة حالة التوازن باستغلال الفرص الناتجة عن احتلاله، فالخاصية الأساسية للمقاول حسبته تتمثل في إدراكه لوجود فرص مربحة معرّفة بالفرق بين أسعار المدخلات و أسعار المخرجات.

كما يفرق بين المقاولاتية و التسيير، فإذا كانت المقاولاتية تنتج عندما يقوم شخص باستغلال فرص ربح غير مستغلة، فالمسير يسعى للرفع من فعالية طرق الإنتاج إلى أقصى حد ممكن و ذلك بتعظيم كمية المخرجات انطلاقا من مستوى معين من المدخلات.<sup>1</sup>

وعلى عكس النظريات الاقتصادية التي ركزت على دراسة تأثير المقاولاتية على الاقتصاد ظهرت مجموعة من النظريات الثقافية والتي تندرج ضمن النظريات الاجتماعية تهتم بدراسة أسباب المقاولاتية والعوامل الثقافية التي تساهم في ترقيتها و من روادها M.Weber والذي من خلال كتابه الذي أصدره سنة 1905 أراد أن يبين أن المقاولاتية هي خاصية مرتبطة بالمجتمع الغربي حيث قام بالربط بين مبادئ المذهب البروتستانتي للديانة المسيحية ونشاط المقاول<sup>2</sup>، وتوصل إلى نتيجة تتمثل في أن قيم المذهب البروتستانتي هي السبب في الازدهار الاقتصادي للمجتمع.

إن المقاربة الاقتصادية تتمتع بأهمية كبيرة، حيث ساهمت في إعطاء أسس تاريخية لمجال المقاولاتية، غير أن هذا الاتجاه الذي استمر إلى غاية نهاية السبعينات لم يساهم كثيرا في تحسين فهمنا للظاهرة<sup>3</sup>، نظرا لاتساع وتشعب مجال المقاولاتية التي ترتبط مع العديد من العوامل المتنوعة التي تتجاوز نطاق حدود العلوم الاقتصادية.

### ثانيا :المقاول حسب مقاربة الأفراد

لقد تم التركيز من خلال هذه المقاربة على المقاول في حد ذاته، وذلك بدراسة خصائصه باعتبارها وسيلة يمكن من خلالها فهم النشاط المقاولاتي، وفي هذا الإطار ظهرت مجموعة من الدراسات قامت بدراسة المقاول انطلاقا من المقاربة النفسية والديموغرافية، والتي سعت للإجابة عن نوعين من الأسئلة<sup>4</sup>: من هو المقاول؟ ما الذي يميزه عن الآخرين؟ وكذلك لماذا يصبح مقاولا، لماذا يقوم بإنشاء مؤسسته الخاصة؟

<sup>1</sup> K. Bouabdallah et A. Zouache, *Entrepreneuriat et développement économique, Les cahiers du CREAD*, Alger, n°73, 2005, pp. 16-17.

<sup>2</sup> K. Bouabdallah et A. Zouache, *Op.Cit.*, p11.

<sup>3</sup> A. Tounes, *Op.Cit.*, p. 33

<sup>4</sup> I. Dajanou, *Op.Cit.*, p. 112.

إن المقاربة النفسية حاولت إيجاد خاصية رئيسية، أو مجموعة من الصفات يمكن من خلالها التعرف على المقاول، وضمن محاولة العديد من الباحثين تحديد الخصائص التي تميز المقاول عن غيره من الأعوان الاقتصاديين، نجد أعمال D.MCCLLELAND في بداية الستينات الذي بين من خلال دراسته أن الخاصية الأساسية التي تميز سلوك المقاول هي الحاجة إلى الانجاز، بمعنى الحاجة للتفوق وتحقيق الهدف، فحسبه المقاول هو شخص تحكمه

حاجة كبيرة للانجاز، يبحث عن مواقف تسمح له برفع التحدي والتي من خلالها يقوم بتحمل المسؤولية في إيجاد الحلول المناسبة للمشاكل التي تواجهه.<sup>1</sup>

كما أن المقاربة الديموغرافية اهتمت أيضا بدراسة الخصائص الشخصية للمقاول مثل الوسط العائلي الذي ينتمي إليه، المستوى التعليمي الذي يتمتع به، الخبرة المهنية المكتسبة، السن... الخ.

والمقاربة السابقة، تعرضت كذلك هذه المقاربة أيضا إلى انتقادات كثيرة و ذلك نهاية الثمانينات، كونها غير قادرة على تقديم شرح شامل للظاهرة، فمن الصعب شرح تصرف بهذا التعقيد بالاعتماد فقط على بعض الصفات النفسية أو الديموغرافية.<sup>2</sup>

### ثالثا: المقاول وسير النشاط المقاولاتي

لقد اهتمت المقاربة الاقتصادية بدراسة دور المقاول في الاقتصاد و المجتمع ككل، واهتمت مقارنة الأفراد بشرح تصرفات المقاول وسلوكه، ولذلك جاء هذا الاتجاه كحتمية تنادي بضرورة تغيير مستوى التحليل في الأبحاث المنجزة في هذا المجال وذلك بوضع المقاول جانبا و التركيز عوض ذلك على دراسة ما الذي يحدث فعلا في المقاولاتية.

وفي هذا الإطار ظهرت مجموعة من الدراسات ركز الباحثون من خلالها على دراسة العوامل الأساسية التي تسمح للمقاول و المؤسسة الجديدة بالنجاح، من بينها نجد أعمال P.Druker الذي أشار في مطلع الثمانينات من القرن الحالي إلى التحول الكبير الذي طرأ على النظام الاقتصادي و الذي انتقل بفضل روح المقاولاتية من اقتصاد مرتكز أساسا على المسيرين إلى اقتصاد مبني على المقاولين.

<sup>1</sup> R. Wtterwulghe, Op.Cit., p. 46.

<sup>2</sup> A. Fayolle, *Introduction à l'Entrepreneuriat*, Dunod, Paris, 2005, pp. 12-13

فبالنسبة إلى Druker تكمن أسباب نجاح المقاول في الإبداع الذي يعتبر وسيلة ضرورية لزيادة الثروات: " يجب على المقاولين البحث عن مصادر الإبداع، وعن المؤشرات التي تدل على الابتكارات التي يمكنها النجاح، ويجب عليهم أيضا الإطلاع على المبادئ التي تسمح لهذه الابتكارات بالنجاح وتطبيقها"<sup>1</sup>.

كما ركّز أيضا على أهمية التغيير، والذي يستطيع المقاول من خلاله استعمال الموارد المتاحة بطريقة جديدة و بشكل مختلف عما سبق، كأن يقوم مثلا بتغيير المجال أو القطاع الذي يستغل فيه المقاول هذه الموارد إلى قطاع آخر ذو مردودية أحسن وإنتاجية أعلى، أو أن يقوم باستعمال الموارد التي يمتلكها أو تنسيقها بطرق جديدة تعطيها أكثر إنتاجية.

و يعتبر Gartner أيضا من رواد هذا الاتجاه، حيث اقترح على الباحثين الاهتمام بدراسة سير عملية إنشاء المؤسسة الجديدة أي الاهتمام بما يفعله المقاولون فعلا عوض الاهتمام بما هم عليه، وقدم في هذا الصدد نموذجا يصف عملية إنشاء مؤسسة جديدة، هذا النموذج له أربعة أبعاد تتمثل في: المحيط، الفرد، سير العملية والمؤسسة، يعتبر الباحث مجموع النشاطات التي تسمح بإنشاء مؤسسة جديدة كمتغير واحد ضمن النموذج الذي قدمه دون إهمال الأبعاد الأخرى.

وتتمثل هذه النشاطات فيما يلي<sup>2</sup>:

\_\_ البحث عن الفرصة المناسبة.

\_\_ جمع الموارد.

\_\_ تصميم المنتج.

\_\_ إنتاج المنتج.

\_\_ تحمل المسؤولية أمام الدولة والمجتمع.

<sup>1</sup> R. Wtterwulge, Op.Cit., p. 42.

<sup>2</sup> A. Fayolle, Introduction a l'entrepreneuriat, Op.Cit., p. 14

لقد اهتم الباحثون بهذه المقاربة لأنها تسمح لهم بالخروج من التصورات السابقة الضيقة والمحدودة التي تنحصر في دراسة عامل واحد، صفة إنسانية، أو وظيفة اقتصادية لعملية معقدة والتي يجب أن تدرس ككل متكامل ومن جميع الجوانب حتى تتمكن من فهمها بشكل أفضل.

المطلب الثالث: خصائص ومميزات المقاولاتية و المقاول:

الفرع الأول: خصائص المقاولاتية :

"- رأس مال معقول ، الأمر الذي يجلب الأفراد الذين يميلون للإبداع و الابتكار ويرغبون في الإشراف المباشر على أموالهم.

- الملكية الفردية أو العائلية أو الشراكة المحدودة ، فكلما كان رأس المال منخفضا كلما كان بإمكان الشخص امتلاك مشروع يتماشى و قدراته ومهاراته.

-استقلالية الإدارة بحيث يكون صاحب المقاول هو مديرها.

- قلة التدرج الوظيفي بهذه المقاولات اعتبارا لعدد العاملين، مما يساعد على اتخاذ القرار بسهولة وسرعة كما يمكن من استقرار اليد العاملة بها.

- سرعة التكيف مع الأوضاع الاجتماعية و الاقتصادية.

أ- الآثار الإيجابية للمقاولات:

للمقاول قدرة على المساهمة بشكل فعال في تنمية الدول لأنها قادرة على دعم مناخ المنافسة التي تمثل اللبنة الأساسية في أي تقدم كما تساهم في التخفيف من ظاهرة البطالة كظاهرة اجتماعية خطيرة تحدد أفراد المجتمع.

ب- الآثار السلبية للمقاولات:

-اتخاذ القرارات عادة ما يتم دون دراسة كافية.

-تأثير الفشل في فرع من فروعها.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> شلوف فريدة،دراسة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع،المرأة المقاول في الجزائر،دراسة سوسولوجية،قسنطينة، ص51

بعض الخصائص الأخرى وتشمل الخصائص الإدارية و تتمثل فيما يلي:<sup>1</sup>

(أ) **المهارات الإنسانية** : وتمثل المهارات الخاصة بالتعامل الإنساني والتركيز على إنسانية العاملين وظروفهم الإنسانية والاجتماعية وهيئة الأجواء الخاصة بتقدير واحترام الذات فضلا عن احترام المشاعر الإنسانية والكيفية التي يتم فيها استثمار الطاقات خلال بناء بيئة عمل تركز على الجانب السلوكي والإنساني وانعكاس ذلك على الأداء والتميز؛

(ب) **المهارات الفكرية** : المعارف والجوانب العلمية والتخطيطية والرؤيا لإدارة المشروع الصغير وكيفية ارتكازه على الأطر والمفاهيم العلمية والمعرفية والقدرة على تحديد السياقات والنظم وصياغة الأهداف على أساس العقلانية ؛

(ت) **المهارات التحليلية** : ترتبط المهارات التحليلية مع المهارات الفكرية و بتفسير العلاقات بين العوامل والمتغيرات المؤثرة على أداء المشروع و بتحليل الأسباب وتحديد عناصر القوة والضعف للبيئة الداخلية والفرص والتهديدات في البيئة الخارجية.

(ث) **المهارات الفنية** : وتتمثل بالمهارات الأدائية ومعرفة طبيعة العلاقات بين المراحل الإنتاجية والمهارات التصميمية للسلع ومعرفة كيفية أداء الأعمال الفنية خاصة فيما يتعلق بتصميم المنتج وكيفية تحسين أداءه وكل ما يرتبط بالجوانب الفنية والتشغيلية ومعرفة كيفية تركيب الأجزاء وصيانة بعض المعدات، وهذه المهارات تكون ذات تأثير كبير في بعض المشاريع ذات الطابع الفني.

### مميزات المقاولاتية:

\_\_ استطاعت في بلدان عديدة أن تمتص جزءا هاما من آثار الأزمات والركود الاقتصادي وتدهور الأوضاع العمالية.

\_\_ انخفاض الحجم المطلق لرأس المال اللازم لإنشاء وتشغيل المشروعات الصغيرة بالمقارنة بغيرها وبالتالي تصبح نمطا للاستثمار يتفق مع رغبات المستثمرين في الدول النامية، نظرا لصغر مدخرات هؤلاء المستثمرين هذا إلى جانب انخفاض التكلفة الفعلية للعمل في هذه المشروعات.

1 - براهيم نوال، بزقاري عبلة، أثر خصائص المقاول في نية المقاولاتية للطلبة، الملتقى الدولي الرابع: المقاولاتية عند الشباب: تنوع فئات المتعاملين، إختلاف الظروف ومحيطات، جامعة بسكرة، 23/24/25 أفريل 2013، ص7 .

اختلاف أنماط الملكية حيث يغلب نمط الملكية الفردية أو العائلية أو شركات الأشخاص وهو النمط الذي يناسب المدخرات الصغيرة التي تتواجد لدى أصحابها قدرات ومهارات تنظيمية وإدارية متميزة.

قدرتها على إمداد المشروعات الكبرى ببعض المكونات أو لعب دور الصناعة المغذية أو المساعدة في توزيع المنتجات، أو قيامها بتقديم الخدمات المختلفة مثل أعمال الصيانة والإصلاح.

مرونتها وقدرتها على الانتشار في مختلف المناطق الجغرافية بما يساعد في تحقيق التنمية المتوازنة جغرافيا وتقليص التفاوت بين الريف والحضر وإعادة الريف إلى وضعه الطبيعي كوحدة منتجة ومصدرة لفائض إنتاجها مما يحد من معدلات الهجرة الداخلية وإعادة التوزيع السكاني وخفض نسب البطالة من خلال خلق مجتمعات إنتاجية جديدة في المناطق النائية.

تميز بقلة التكاليف اللازمة للتدريب لاعتمادها أساسا على أسلوب التدريب أثناء العمل فضلا عن استخدامها في الغالب للتقنيات غير المعقدة وهي بهذا المعنى تعد منبعا هاما لتنمية المواهب والابتكارات.

قدرتها على التكيف مع تغيرات السوق و تقديم منتج مشخص وفقا لاحتياجات المستهلك من سلع وخدمات بأسعار تتوافق مع القدرات الشرائية<sup>1</sup>.

انخفاض التكلفة المالية لتوفير فرص عمل مما يزيد من قدرة هذا القطاع على استيعاب المزيد من القوى العاملة وتقديم معالجة نسبية لمشكلة البطالة.

كما تشكل المشروعات الصغيرة والمتوسطة ميدانا خصبا لتنمية وتطوير المهارات الإدارية والفنية والإنتاجية والتسويقية وتفتح مجالا واسعا أمام المبادرات الفردية والتوظيف الذاتي وتدعيم روح الابتكار والتجديد لضمان نجاحها و إستمراريتها حيث أثبتت التجارب الدولية أن أغلب الابتكارات وعمليات التطوير تتم بواسطة منشآت صغيرة لديها كفاءات متخصصة وحافز إبداعي.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> شلوف فريدة، المرجع السابق، ص51-52.

<sup>2</sup> شلوف فريدة، مرجع سابق، ص52.

### الفرع الثاني: خصائص المقاول:

للمقاول مجموعة من السمات حيث تمثل دالة لتفاعل جملة من الظروف والمتغيرات البيئية، العائلية و النفسية، الاجتماعية والشخصية، وهي تتجسد من خلال السلوك لإنشاء دوافع معينة<sup>1</sup>.

على الرغم من اختلاف الناس واختلاف طبقاتهم الاجتماعية إلا أن جميعهم يشتركون في بعض الخصائص وأهمها:

- الاستعداد والميل نحو المخاطرة سواء كانت عند بدء المشروع أو أثناء تشغيله، ويلاحظ أنه كلما زادت درجة الرغبة في النجاح يزداد الميل والاستعداد نحو المخاطرة.

- الرغبة في النجاح: يعرف المقاولون أهدافهم جيدا ويعملون بمتابعة لتحقيقها.

- الثقة بالنفس: يملك المقاولون الثقة بالنفس والقدرة على ترتيب المشاكل وتصنيفها، ذلك أنهم لا يخافون من ارتكاب الأخطاء، فهم يعلمون أنه جزء من ضريبة العمل الحر والإدارة المستقلة.

- الاندفاع للعمل: عادة ما يظهر المقاولون مستوى من الاندفاع الذاتي للعمل، والتميز أعلى من الآخرين وأحيانا يأخذ شكل العناد والرغبة في العمل الصعب والشاق.

- الاستعداد الطوعي للعمل ساعات طويلة: غالبا ما يداومون أيام الأسبوع كاملة حتى يحققون المنافسة.

- الالتزام: لا بد للمقاولين من توجيه تركيزهم على أهدافهم وتخطيط أنشطتهم المختلفة، ذلك أنه توجد علاقة بين مدى الالتزام ومستوى نجاح العمل.

- التفاؤل: يمتلك المقاولون خاصية التفاؤل، فعندهم تحويل الفشل إلى نجاح يشبه تحويل الطاقة السلبية إلى طاقة إيجابية إذ أن التفاؤل يساعد على النجاح.

### مميزات المقاول:

\_\_ حدد روبرت بابين R.PAPIN وآخرون حد أدنى من المواصفات التي ينبغي توفرها في المقاول نوجزها

في:<sup>2</sup>

<sup>1</sup> أنفال قادري، دور التكوين في تفعيل التوجه المقاولاتي لدى خريجي الجامعات، جامعة ورقلة، سنة 2014-2015 ص 05.  
1- الجودي محمد علي، أطروحة مقدمة تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة دكتوراه علوم في علوم التسيير، نحو تطوير المقاولاتية من خلال التعليم المقاولاتي، بسكرة، سنة 2014-2015، ص 23-24.

- الطاقة والحركية - القدرة على حل مختلف المشاكل.

- الابتكار والإبداع - تحمل الخطر وإمكانية قياسه والتنبؤ به.

- تقبل الفشل. - القدرة على احتواء الوقت.

- معرفة نقاط قوته وضعفه.

- الصبر لحل المشاكل وتحقيق النتائج.

- المرونة في معالجة المشاكل والأحداث.

- الطموح. - الثقة في النفس.

المبحث الثاني: في هذا المبحث نحاول إظهار أهم صور وأشكال المقاولاتية مع أنواع

المقاول.

المطلب الأول: صور المقاولاتية وأشكالها:

صور المقاولاتية:

إن المقاولاتية لا تتمثل فقط في قيام شخص معين بإنشاء مؤسسة جديدة، في هذا الجزء سوف نحاول استعراض أهم أربع أشكال موجودة في الأدبيات المقاولاتية من خلال أعمال كل من (2005) Verstraete et Fayol المتمثلة في فرص الأعمال إنشاء منظمة، خلق القيمة والإبداع:<sup>1</sup>

### 1\_ مفهوم فرص الأعمال:

مفهوم فرص الأعمال هو مفهوم شاسع في الأبحاث المقاولاتية، خاصة منذ أعمال Schumpeter حيث ذكر chelly 2003 أن التعرف على الفرصة كـ "تركيبات جديدة تتمثل في تقديم منتجات جديدة، طرق جديدة في الإنتاج، استغلال أسواق جديدة، معرفة مصدر جديد للتمويل، وأخيرا شكل جديد للتمويل الصناعي" (Schumpeter, 1974) هناك ثلاث توجهات نتجت عن هذه الأعمال: فشل السوق، رؤية المستقبل، وأخيرا الجانب الموقفي .

من خلال أعمال Schumpeter هناك انعكاسات طورت حول آليات السوق مثلا أعمال Kirzner 1973 و1979، حيث ذكر أن هناك حالات شاذة في السوق، وتأتي الفرصة لحل هذا الشذوذ باقتراح أحسن كفاية للموارد، وبالتالي فالفرصة تتوقف على الحالات التي تواجهها.

فيما يتعلق برؤية المستقبل، أكدت أعمال (1990) Stevenson et Jerivo و Long et (1984) Mc Mullon خلال سنوات التسعينات على إدخال مفهوم هام جدا في المقاولاتية هو المستقبل، وراء هذه الأعمال من الممكن استحضار ذلك بالاعتماد على مفهوم الرؤية (Fillion 1991 \_ Moreau 2004)، هذا المصطلح يشير إلى "الصورة المخططة للمستقبل، المكانة التي نريد أن تأخذها هذه المنتجات في السوق وكذلك صورة نوعية التنظيم الذي تحتاجه

<sup>1</sup> Thierry VESTRAETE et alain FAYOLLE, **paradigmes et l'entrepreneuriat**, revue de l'entrepreneuriat, vol 4,n.1, 2005.

من أجل الوصول إلى هذه المكانة، باختصار رؤية تعبر عن صورة المؤسسة المخططة في المستقبل" (Filion.1991) .

بالنسبة لوجهة النظر الواقعية، كانت من خلال الأبحاث المعتمدة على النماذج التي تسمح للمقاول بالتقاط المعلومة وتحويلها واستغلالها للحصول على فرصة أعمال (Gaglio et Taub 1992et Hille1995) يمكن الرجوع إلى أعمال (Julien2008) حول الإشارات القوية والضعيفة، حيث هناك تصورين للمعلومة يمكن مواجهتهما، المعلومة كحقيقة موضوعية (واقعية)، أو المعلومة المستنتجة (الحقيقة الغائبة) (Cohendet et Lierena1991)، وفي هذا الإطار يشير كل من Verstraete et (Fayolle 2005) إلى أن: "فرص الأعمال لا يمكن التقاطها كاختيار ثمار ناضجة"، فهذه النظرية تعود إلى فرضيات أساسية حقيقية أو بنائية (Avrine2008)، إنها تتعلق إما بحالة موقفية يتواجد فيها المقاول (starasvathy2008 .schmitt2009)، في حين أن تصميم فرص الأعمال انطلاقاً من معلومة موضوعية يعود أكثر لسعات المقاول، فوحدهم الأشخاص الذين يمتلكون بعض الخصائص يمكن أن يحصلوا على هذه الفرص.

يعرّف كل من Shane et Venkatarman المقاولاتية على أنها مجموعة من التطورات لاكتشاف فرص لإنشاء سلع وخدمات مستقبلية يتم استغلالها وبيعها بأثمان أعلى من تكلفتها الإنتاجية.

المثال الذي يقدمه هؤلاء الكتاب هو الشخص القادر على اكتشاف الموارد (تحت تقييم) بواسطة ضوابط حيث يعاد شرائها وتصنيعها (لمصلحة البائعين) بهدف إعادة بيعها كسلع أو خدمات (بعد التقييم) من قبل المستثمرين، كذلك يمكن أن تبين أن الفرصة على أنها معلومة جديدة يتم استغلالها من طرف أفراد يمتلكون خاصيتين: الأولى هي امتلاكهم معارف داخلية مكتملة لهذه المعلومة والتي تسمح لهم باستغلالها، والثانية أنهم يمتلكون بعض المميزات الخاصة من أجل تقييمها، الحصول على المعلومة يثير الحس أو الرؤية المقاولاتية أو مشروع لاستغلال هذه الفرصة.<sup>1</sup>

1-محمد قودجيل، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراة في علوم التسيير، دراسة وتحليل سياسات دعم المقاولاتية في الجزائر، ورقة، سنة 2015-2016 ص16 و17.

## 2\_ مفهوم إنشاء مؤسسة:

من خلال أعمال Gartner (1985) وأعمال Schumpeter الأولى، فإن البحث المقاولاتي اهتم بشكل خاص بالبروز المنظمي وديناميكيته، البحث في مجال التسيير و المؤسسات اهتم بشكل واسع بعمل المؤسسات (Drucker 1996)، وبعد أن اعتمدت على نحو ضيق أصبح ينظر لإنشاء المؤسسة بنظرة أكثر اتساعاً، حيث أشار (Verstraete et Fayolle 2005) إلى أن هذا التصور يحوي العديد من التخصصات المقاولاتية، و انعكاسات تركز على ديناميكية وهيكلية المؤسسات يمكن توضيحها من خلال مختلف الأبحاث في المقاولاتية.

من الطبيعي، أن إنشاء المؤسسة يعني عدم وجودها من قبل، هذا المفهوم يعني الاضطراب (Désordre) الذي يسبق وجود المؤسسة، هذا التصور ظهر بشكل خاص في المقاربات التي أعدها (Morin 1977)، كما أشار كل من (Schmitt et Bayad 2000): " أن الأنظمة المفتوحة تتفاعل مع محيطها، فالبحث عن الترتيب والتنظيم يغير الأنظمة الموجودة، في حين أن التطور نحو الاضطراب لا يتطلب أي جهد خاص: يظل الترتيب أصعب من الاضطراب"

هذا النموذج مرتبط أكثر بمفهوم البروز المنظمي، ومعناه العمليات التي تقود إلى ظهور مؤسسة جديدة، جاء هذا المفهوم على يد: (Gartner 1988,1990,1993) ثم تطور على يد كتاب آخرين من بينهم (Aldrich 1999) (Hernandez 2001 et Chrismam 1999).

من خلال هذه المقاربة فالمقاولاتية تعرف على أنها مجموعة المراحل التي تقود لإنشاء مؤسسة، معناه النشاطات التي يقوم من خلالها المقاول بتعبئة واستغلال الموارد (مادية، معلوماتية، بشرية... الخ) من أجل تحويل الفرصة إلى مشروع منظم ومهيكل.

كما أشار (Verstraete, 1997, 2003)، إلى أن البروز المنظمي يعود إجمالاً إلى الفعل التنظيمي و الإشكالات التنظيمية الناجمة عن نشاطات: المشروع، الفريق، التنظيم... الخ.

وعليه فحسب هذه المقاربة فالمقاول هو رجل استراتيجي قادر على إعداد رؤية مقاولاتية (Filian 1997) وقيادي قادر على قيادة التغيير الناتج عن النشاطات المقاولاتية.

نشير إلى أنه حسب بعض الكتاب، هذا النموذج مرتبط حتما بنموذج فرص الأعمال فبالنسبة ل (Pygrave et Hover1991): "المقاول هو شخص يقتنص فرصة أعمال و يقوم بإنشاء مؤسسة من أجل متابعتها".<sup>1</sup>

### 3\_ مفهوم خلق القيمة:

"هو المتعلق بالمزيج فرد/خلق القيمة حيث عزفه (Bruyat1993) كحركية تغيير أين يكون الفرد في نفس الوقت عامل لخلق القيمة، بحيث يقوم بتحديد الطرق و الأهداف و مجال وكيفية خلق القيمة.

وللتوضيح أكثر حول هذه المقاربة، يعرف (Fayolle2004) المقاولاتية كحالة تربط بصفة متلازمة شخص يمتاز بدافع شخصي قوي (استهلاك الوقت، المال، طاقة... الخ) ومشروع أو مؤسسة جديدة أو مؤسسة (قائمة) في شكل مقاول، القيمة التي يتم خلقها تعود لأسباب تقنية، مالية، وشخصية تحصل عليها المؤسسة المحركة والتي تمنح الرضا للمقاول والمتعاملين أو المهتمين.

بالنسبة للمقاول فهو يحصل على فوائد مالية ومادية لكن أيضا يحصل على استقلالية السلطة أو إثبات الذات بين الآخرين، أما بالنسبة للزبائن يحصلون على الرضا من خلال استهلاك السلعة أو الخدمة بالنسبة للممولين يحصلون على فوائد مالية فعلية ومستقبلية.

أحد نقائص هذه المقاربة هو اتساع الفعل المقاولاتي إلى كل عملية تنظيمية، ويتم تعويض الثغرة بإعادة بعث مبدأ أساسي للمقاولاتية أشار إليه Shumpeter هو درجة الابتكار أو القيمة الجديدة من خلال هذا التنظيم التي يطرحها الفرد الذي يساهم أيضا في ديناميكية التغيير المتلازم بين الفرد والداعمين له في خلق القيمة .

وعليه فالخلق الفعلي للقيمة لا يكون عموما إلا في المرحلة الأخيرة: من خلال مؤسسة مقاولاتية قائمة (مستقرة) يتم تقييمها عن طريق معايير النشاط، الأداء و الأداء والنتائج.

على الرغم من أن القيمة تعتبر موضوع أخذ جزء من الأدب الاقتصادي مع أعمال كل من Marx ,Say ,Ricardo,Smith، فإن العلاقة بين خلق القيمة و المقاولاتية لم تكن موضوع عمل

<sup>1</sup> محمد قودجيل، المرجع السابق ، ص17-18

بحثي إلا حديثاً، في البداية أعمال (Gartner,1990) اهتمت بذلك وكذلك أعمال (Schumpeter,1935) حول الابتكار".<sup>1</sup>

#### 4\_ مفهوم الابتكار:

بالنسبة لبعض الكتاب، تعتبر المقاولاتية هي الحلقة المفقودة بين الفكرة وتسييرها (Carland et Al,1984 ;Martin,1994) إنها تسمح بالتمييز بين المقاول و المسير، نموذج الابتكار ناتج بشكل أساسي من أعمال Schumpeter وما جاء به من نظرية "التدمير الخلاق" والتي تفسر أهمية المقاولاتية و دور الابتكار في تحقيق ذلك.

ومنذ أعمال Schumpeter اتفق الكتاب على أن الابتكار هو محرك النمو الاقتصادي (Julien ,2000 ;Mustar,2001) مع ذلك لم يكن هناك إجماع حول مفهومه، فهناك مفهوم ضيق ومفهوم واسع للابتكار، المفهوم الضيق يتمثل في تعريف الابتكار على أنه مرتبط بالجوانب التكنولوجية ،حاليا هذا المنظور الضيق يسيطر على عدد كبير من الإجراءات العمومية في مجال المقالاتية و الابتكار ،العيب في هذا المنظور هو تحديد صور ونماذج تعريف المقاولاتية ،فالقليل من المقاولين يمكن ربطهم بهذا التصور الضيق.

هناك كتاب آخرون (Nooteboom,2000 ;Bogers et Ihillery,2006) اهتموا بشكل واسع بالابتكار في كل شيء أو جزء من سلسلة القيمة (Porter,1982 ;Smith,2004) هذا المفهوم الواسع للابتكار يعتبر فتي لدى الباحثين والميدانيين، هو يسمح بإدماج بعد مهم في المقاربة الضيقة: يتمثل في الاستفادة من الابتكار، وبالتالي أصبح الابتكار بهذا المنظور ضمن مساحة واسعة للتغيير، إنه يرجع إلى قدرة المقاولين "على اقتراح أفكار جديدة من أجل منح أو إنتاج سلع أو خدمات جديدة من أجل إعادة تنظيم المؤسسة، الابتكار هو إنشاء مؤسسة مختلفة عن تلك التي نعرفها من قبل، إنه اكتشاف أو تحويل منتج، إنه اقتراح طريقة جديدة للعمل، التوزيع أو البيع" (Julien et Marchesnay ,1996).<sup>2</sup>

<sup>1</sup> محمد قودجيل، المرجع السابق، ص18.

<sup>2</sup> محمد قودجيل، المرجع السابق، ص18-19.

أشكال المقاولتية:

1. المقاوله الذاتية (التقاول الذاتي) يتم إنشاء المؤسسة من الصفر أو من لاشيء l'entreprenariat

Ex-nihilo

2. إعادة بعث مؤسسة (مقاوله) reprise d'entreprse هي إجراء من خلاله يقوم شخص طبيعي أو معنوي بامتلاك مؤسسة أو نشاط قائم ويتحكم في وظائف الإدارة العليا.

3. إنشاء مقاوله من قبل العمال (la création par essaimage) يتم إنشاء مؤسسة من قبل العمال ويخص شركات التكنولوجيا والإبداع أي إنشاء مؤسسة من خلال تطوير التكنولوجيا في هذه المؤسسة (جامعة، معهد دراسات..) وحسب louis jaque Fillion تأخذ 3 أنواع :

\*Essaimage in terne (spin-off): عدد من العمال الداخليين ينشئون مؤسسة انطلاقا من تكنولوجيا تم تطويرها في التنظيم القائم أي المؤسسة الأم .

\*Essaimage Externe (spin-in) : إنشاء مؤسسة من قبل باحثين خارجين عن المؤسسة الأم أو التنظيم الأم في المؤسسة لكن تستعمل التكنولوجيا المتطورة داخلها.

\*Essaimage de sortie (spin-out): إنشاء مؤسسة لأن المؤسسة المنظمة القائمة لا ترغب في هذه التكنولوجيا فتعهد لها.

4. المقاوله الداخلية Intrapreneuriat:

تعهد المؤسسة لأحد إطاراتها مهمة إنشاء وتطوير مركز للنشاط العلمي (وكالة، مصنع، وحدة، مؤسسة في الخارج) حيث يحصل على الموارد المالية الضرورية لاقتناء المشروع ويمكن أن يكون شريك في رأس المال في حالات خاصة.

5. التقاول لصالح المجتمع: (المقاوله الاجتماعية):

الجمعيات والنشاط الاجتماعي أو المقاول غير السوقية الهدف منها خلق نتيجة اجتماعية من خلال النشاط الاقتصادي القائم من خلال اقتراحات إبداعية للمشاكل الاجتماعية (إنشاء مناصب عمل، التنمية المستدامة، البيئة والصحة) ومثال على ذلك الجمعيات الخيرية.<sup>1</sup>

### المطلب الثاني: أنواع المقاول

أ- من حيث ظروف الانشاء:

- المقاول الحرفي: يتمتع بكفاءات تقنية ويمتلك قليل من التعليم، يقبل التورث للحرفة يتخوف من السيطرة على حرفته وخروجها من العائلة ويرغب في الحفاظ على مستوى نشاط ثابت (رافض للتوسع والنمو).
- المقاول الانتهازي للفرص: يمتلك مستوى تعليمي عالي وله خبرة في الأعمال متعددة ومتنوعة، يتميز بالقدرة والمعرفة على الإدارة والتسيير ويرغب في المخاطرة، يبحث عن النمو وتطوير وتوسيع الأعمال (مهندس، إطار، مالي...) ويعرف باستغلاله لفرصة التجديد (لذلك يعتبر منتهز للفرص) حيث يعتمد على استثمار أمواله ودعم من أطراف أخرى.<sup>2</sup>

ب - المقاول تبعا لظروف التجديد (ميلز وسناو MALIZ et SNOW) العلاقة بين المقاول والتجديد.

- الباحث عن التجديد: يبحث عن التجديد الدائم (المنتج، إجراءات الإنتاج،...) رغم عدم تأكده التام من قدرته على التجسيد في الواقع، لذا يقوم بتنظيمها أولا ثم يطرحها على مستوى السوق، بشكل يمكنه من إنشاء مؤسسته (نشاطات التكنولوجيا العالية) التي يتجاوز فيها قدرات الاستثمار والتصنيع القدرات الفردية فغالبا ما تشتري هذه الأفكار والمشاريع من قبل المجمعات الصناعية الكبرى.
- المقاول المتبع للتجديد: يتابع التجديد الذي يظهر على مستوى السوق بطريقة نظامية واستباقية دائمة (حالة البيانين) بحيث يتم فتح المجالات للأنشطة جديدة ومنتجات مختلفة بالنسبة للمجدد لكن بالنسبة لهذا النوع يدخل تحسينات على مستوى التجديد، التكلفة، التسيير وهو أصعب من التجديد وتكلفته عالية.

<sup>1</sup> عيد الرزاق يخلف، محاضرات مقياس المقاولاتية، السنة أولى سنة 2016-2017 ص 31-32-33.

<sup>2</sup> محمد قوجيل، مرجع سبق ذكره، ص 22.

- المقاول المتفاعل مع التجديد: يتبنى إستراتيجية مبنية على رد الفعل، حيث يتكيف مع الوقائع التي تحدث عن طريق أفعال تتلاءم معها.
- المقاول المجدد: يبحث عن التجديد بشكل نظامي يقوم باستغلاله بنفسه والاستثمار فيه وتحويله إلى مؤسسة، يمتلك هذا الفرد درجة عالية من اليقظة للتكنولوجيا والمنافسة، ما يفترض امتلاكه ميزانية عالية تجند البحث والتطوير تضمن تنمية عملية التجديد.<sup>1</sup>
- ج- حسب المدافع المهني والأهداف الأساسية (تصنيف جاكلين لوفر LOUFER 1975):
- المقاول المدير أو المبدع: تكون في مدرسة أو جامعة كبيرة وحقق مسار مهني لامع في مؤسسة كبيرة، تحركه حاجات الانجاز والإنشاء والسلطة، وأهدافه تدور حول التطوير والإبداع.
- المقاول المالك المتوجه نحو النمو: يهدف إلى النمو والاستقلالية المالية حيث يبحث عن التوازن بينهما(الملكية والنمو)،دوافعه تقترب من الأول مع تميزه بحب السلطة.
- المقاول الراض للنمو الباحث عن الفعالية: يختار هدف الاستقلالية كأولوية ويرفض النمو الذي يمكن أن يؤدي إلى عدم تحقيق الهدف الأول فدوافعه تركز حول حاجات السلطة.
- المقاول الحرقي: يبحث عن الاستقلالية ويهدف إلى البقاء والاستمرارية و الاستقلالية عنده أهم من النجاعة الاقتصادية.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> صندرة سايبى،محاضرات في إنشاء المؤسسة،قسنطينة ،سنة2014-2015،ص12و13.

<sup>2</sup> محمد قوجيل،مرجع سبق ذكره،ص23.

### المطلب الثالث: مراحل تكوين نشاط مقاولاتي

#### مراحل إنشاء المقاول

#### أولاً: فكرة إنشاء مقاوله والفرص المتاحة

تعتبر الفكرة عن الأمل الذي يتعلق به المقاول بغية الوصول من خلاله إلى البعيد، فقد تشكل حدس أو رغبة تتطور مع الزمن.

ويمكن أن تولد الفكرة انطلاقاً من:

- ملاحظة الحياة اليومية.

- نقد المنافسة بهدف تكوين فكرة واضحة عن نقاط القوة والضعف لمنتجات المنافسة وبمجرد بدأ النقد للمنافسين تتولد أفكار جديدة .

- البحث عن الحلول والبدائل يتولد عنه أفكار جديدة.

- تقنيات توليد الأفكار: نشير إلى وجود تقنيات لإنشاء الأفكار مثل التحليل من قبل مجردي المشاكل، مجموعات التقارب، ومن بين الطرق المستعملة كذلك نجد طريقة العصف (الزوبعة) الذهني

### Brainstorming

- هي تقنية لحل المشاكل بطريقة مبدعة ولتوليد الأفكار الغاية منها استحداث أكبر عدد من الأفكار، بحيث يمكن للمقاول أن يجمع مجموعة من الأفراد و تبدأ عادة بطرح سؤال أساسي أو عرض مشكلة ما وتؤدي كل فكرة إلى فكرة إضافية أخرى أو مجموعة أفكار. وهذه الطريقة تتطلب ما يلي:

- عدم نقد أفكار الآخرين والحكم عليها.

- تشجيع حرية التفكير والترحيب بالأفكار التي تبدو غير منطقية ظاهرياً وعفوية.

- الإكثار في عدد الأفكار .

- الجمع بين أفكار الآخرين وتحسينها.<sup>1</sup>

### ثانيا- اختيار الفكرة السديدة أو الصحيحة

\_\_ تتمثل فكرة الأعمال الجيدة والسديدة في تجاوب شخص أو أشخاص أو مقولة حل مشكلة تم تحديدها أو تلبية لحاجات تم إدراكها في البيئة (الأسواق، منطقة معينة،...)، وتتمثل الفكرة السديدة أو الجيدة الخطوة الأولى في تحويل رغبة المقاول وإبداعه إلى فرصة أعمال عن طريق تحديد مستوى جودتها عن طريق دراسة السوق .

### ثالثا- دراسة إمكانية تجسيد الفكرة: يتم ذلك من خلال:

1. دراسة السوق والبحث عن المعلومات التي تمكن من تحديد المزيج التسويقي الأمثل الذي يشمل العناصر الأساسية المرتبطة بكل من (المنتج، السعر، الترويج، التوزيع).

2. دراسة مالية للمشروع من خلال البحث عن مخطط تمويل واضح لكيفيات تمويل المشروع من المصادر الداخلية (رؤوس الأموال) والخارجية (القروض بمختلف أنواعها).

3. الدراسة القانونية: كل مل يتعلق بحثيات الفكرة هل هي ضمن ما يسمح به القانون والوثائق اللازمة التي تساعد في الإجراءات القانونية.

### رابعا- إعداد مخطط الأعمال:

هو وثيقة شاملة ومتكاملة تعطي صورة واضحة حول المشروع، الأفراد ومختلف الاستراتيجيات ، كما تتضمن عناصر تقديرية مرتبطة بالزمن والتمويل ويحدد العوامل الأساسية للنجاح وعوامل الخطر، كما انه يوضح للمالكي الموارد القيمة التي يمكنهم الحصول عليها. والنتائج المستقبلية المتوقعة.

وهو يتمثل في وثيقة تشمل حوالي 30 ورقة تقريبا إذن هو وسيلة قيادة بالنسبة للمنشئين وشركائهم فهو أداة اتصال بين كل من له علاقة بالمشروع.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> د. عبدالرزاق يخلف، مرجع سبق ذكره، ص44 و45.

<sup>2</sup> د. عبد الرزاق يخلف، مرجع سابق، ص46 و47.

✓ وظائفه:

\* إبراز مدى نجاعة فكرة الأعمال بالنسبة للمقاول.

\* تمكين المقاول من الحصول على الأموال التي يحتاج إليها .

✓ دوره:

- خطة لتحويل فكرة إلى مشروع قابل للتحقيق.
- وسيلة للتوضيح بطريق تحليلية واسعة ومتمينة لأهداف النشاط في المدى القصير والمتوسط.
- وسيلة اتصال داخلية وخارجية,
- توضيح قابلية التنفيذ، و الاستمرار والإدراك الوقي لنمو المشروع
- تحديد هوية المشاركين الآخرين في السوق والتعبير عن اختلافاتهم .
- يعتبر خريطة طريق مع تحديد مؤشرات التطور الجيد للمشروع .
- يبرهن على كفاءة المؤسسة في التخطيط والتنبؤ<sup>1</sup> .

<sup>1</sup> د. عيد الرزاق يخلف، مرجع سابق، ص48.

المبحث الثالث: دور- روح وثقافة المقاوالاتية- دوافع وأهداف المقاوالاتية

في هذا المبحث نحاول عرض دور المقاوالاتية وكذا روحها وثقافتها وكذلك دوافع وأهداف المقاوالاتية.

من خلال ما سبق يمكننا القول أن المقاوالاتية هي :

- الأفعال والعمليات التي يقوم بها المقاوالاتية،
- لإنشاء مؤسسة جديدة،
- أو تطوير مؤسسة قائمة في إطار القانون السائد،
- بغية إنشاء ثروة،
- عن طريق الأخذ بالمبادرة، والإبداع
- تحمل المخاطر،
- و التعرف على فرص الأعمال، و متابعتها تحقيقها وتنفيذها على أرض الواقع.

**المطلب الأول: دور المقاوالاتية:**

تستهدف المقاوالاتية من الباطن أهميتها من دورها في المنافسة بتخفيض التكاليف بنسبة كبيرة وبسرعة أكبر إضافة إلى أن المقاوالاتية من الباطن يستفيد إلى أقصى حد من الانعكاسات التي تحدثها المقاوالاتية لتطويرها و تخصصها ، و أمام الانفتاح الاقتصادي نحو منطقة التبادل الحر فالمقاوالاتية من الباطن ستحتل مكانة هامة في عملية التنمية.

و مع التطور المستمر للنسيج الصناعي، فللمقاوالاتية من الباطن دور في بروز أقطاب جديدة تحدث فرص عمل و إبداع تكنولوجي و يعد هذا الشرط أساسيا في مكافحة الفقر و البطالة.

✓ **الدور الاقتصادي و الاجتماعي للمقاوالاتية:**

**1- الدور الاقتصادي:**

- زيادة متوسط دخل الفرد والتغيير في هياكل الأعمال و المجتمع.

- الزيادة في جانبي العرض والطلب .
- تنوع الهيكل الصناعي .
- المساهمة في النمو السليم للاقتصاد.
- إيجاد أسواق جديدة.
- التجديد وإعادة الهيكلة في المشاريع الاقتصادية وتنميتها وتطويرها.
- جذب المدخرات.
- توجيه الأنشطة للمناطق التنموية المستهدفة وتدعيم التنمية الإقليمية .
- تنمية الصادرات والمحافظة على استمرارية المنافسة.
- المساهمة في نمو الناتج المحلي .
- رفع الكفاءة الإنتاجية وتعظيم الفائض الاقتصادي.

## 2 - الدور الاجتماعي:

- عدالة التنمية الاجتماعية و توزيع الثروة " التوازن الإقليمي لعملية التنمية الاقتصادية؛ المساهمة في زيادة التشغيل " ؛
- القضاء على البطالة وخلق فرص عمل جديدة .
- الحد من هجرة السكان من الريف إلى المدن.
- المساهمة في تشغيل المرأة.
- نقل التكنولوجيا وذلك بنقل أدوات ووسائل التكنولوجيا من الدول المتقدمة إلى الدول النامية أو القيام بابتكارات تكنولوجية جديدة.
- ترقية روح المبادرة.
- محاربة الآفات الاجتماعية.<sup>1</sup>

1- قائد منى،النساء المقاولات في الجزائر بين القطاع الرسمي والغير الرسمي:خصائص،دوافع والتحديات،مذكرة مقدمة لإستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي،تخصص تسيير مؤسسات صغيرة ومتوسطة،جامعة ورقلة،سنة2013-2014،ص09.

## المطلب الثاني : روح وثقافة المقاولاتية

### ✓ روح المقاولاتية :

أصبح موضوع روح المقاولاتية يشكل حيز اهتمام كبير فقد ازداد اهتمام الباحثين بدراسة هذا المفهوم لأنه لم يتم التوصل لاتفاق حول إيجاد تعريف موحد وشامل.

لا يجب الخلط بين روح المقاولاتية و روح المؤسسة، فروح المؤسسة تتمثل في مجموع المواقف الايجابية تجاه المؤسسة والمقاول، أما مفهوم روح المقاولاتية أشمل فهو يرتبط أكثر بالمبادرة والنشاط، فالأفراد الذين يملكون روح المقاولاتية لهم إرادة تجريب أشياء جديدة، أو القيام بالأشياء بشكل مختلف لوجود إمكانية التغيير، وهذا عن طريق عرض أفكارهم والتصرف بكثير بالانفتاح والمرونة.

فليس من الضروري أن تكون لهم الرغبة واتجاه لإنشاء مؤسسة، أو حتى تكوين مسار مهني مقاولاتي، لان هدفهم السعي لتطوير قدرات خاصة لتتماشى وتنكيف مع التغيير.

وحسب التعريف المقدم من مجموعة من المختصين في الاتحاد الأوربي المكلفين بتدريس المقاولاتية، يجب أن لا تنحصر روح المقاولاتية فقط في عملية إنشاء مؤسسات، بل يجب النظر إليها كموقف عام يمكن استعماله بفائدة من طرف كل فردي في حياته اليومية وفي كل النشاطات المهنية. ولذلك لا يجب حصر روح المقاولاتية في مجموعة الوسائل والتقنيات التي تسمح بالإنطلاق في نشاط تجاري لأنها تتعلق قبل كل شيء بالمبادرة والعمل.<sup>1</sup>

### ✓ ثقافة المقاولاتية :

**تعريف:** وهو مفهوم لا يختلف عن ماهية الروح المقاولاتية إضافة لتأثير المحيط وبعض العوامل الخارجية، حيث عرفها البعض على أنها<sup>2</sup>: "مجملة المهارات والمعلومات المكتسبة من فرد أو مجموعة من الأفراد ومحاوله استغلالها وذلك بتطبيقها في الاستثمار في رؤوس الأموال وذلك بإيجاد أفكار مبتكرة(جديدة)، إبداع في مجمل القطاعات الموجودة إضافة إلى وجود هيكل تسييري تنظيمي. وهي تتضمن التصرفات، التحفيز، ردود أفعال المقاولين، بالإضافة للتخطيط واتخاذ القرارات التنظيم والمراقبة. كما أن هناك ثلاث أماكن يمكن أن ترسخ فيها هذه الثقافة هي: العائلة، المدرسة، المؤسسة" ونجد بعض الباحثين الذي يضيفون المحيط كراعي مكان.

<sup>1</sup> الجودي محمد علي،مرجع سبق ذكره،ص16و17.

1- بلقاسم ماضي، عبير حفيفي،ثقافة المؤسسة والمقاولاتية،مداخلة ضمن الملتقى الدولي الأول حول المقاولاتية:التكوين وفرص الأعمال،جامعة بسكرة6-7-8أفريل 2010،ص07.

لا يمكن النظر للمقاولة فقط على أنها وحدة لإنتاج السلع والخدمات وتعظيم الربح و الإنتاجية و المردودية، بل يجب أن ينظر لها كونها مؤسسة اجتماعية ثقافية تنتج بدورها ثقافتها الخاصة نتيجة تفاعل مختلف مكوناتها ومن هنا يظهر مفهوم ثقافة المقاولة.

فثقافة المقاولة تنظر للمقاولة من خلال بعدها الاقتصادي، السوسولوجي ، والسيكولوجي.

نشير على وجود علاقة تلازمية بين الثقافة والمقاولة حيث المقاولة تملك ثقافة فهي مجموعة من المعتقدات المتمثلة في العادات والأحداث اليومية كطرق الكتابة والكلام وكيفية التحضير وقيادة الاجتماعات، فهي أفكار يتعامل ويعتنقها مختلف المتعاملين في المقاولة من العامل البسيط إلى الإدارة العليا، والتي لها دور أساسي في التعبير عن هوية المقاولة وتقديم صورتها الخاصة وتحقيق الانسجام بين أعضائها للوصول للأهداف المسطرة من قبل الإدارة العليا.

فالمقاولة ليست هياكل رسمية ونصوص وقواعد قانونية بل أنها تشكل من روابط اجتماعية معقدة وأصيلة وتظهر هذه الثقافة في:

- اللغة المتداولة بين مختلف المتعاملين. - الحوافز والكفاءات - طريقة اللباس وأسلوب العمل.
- طبيعة القيادة
- نظام الإعلام والاتصال
- حل الصراعات والنزاعات - الممارسات التنظيمية.
- كيفية إدارة الوقت.

فثقافة المقاولة عبارة عن نظام يتكون مدخلاته من: الأفكار، القيم، الموارد، المعارف، الخبرات... الخ وعملياته تتمثل في عناصر الإنشاء وتفاعل العناصر المكونة للمدخلات. أما مخرجاته فتتمثل في: السلوكيات، الإجراءات، الإستراتيجية، المنتجات، الخدمات... الخ<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> عيد الرزاق يخلف، مرجع سبق ذكره، ص28-29.

المطلب الثالث: دوافع وأهداف المقاول:

✓ دوافع المقاول:

في أغلب الأحيان ما يجعل المقاولون ينطلقون هو الإرادة في الذهاب دائما إلى البعيد، والرغبة في الحرية في أداء العمل، وتأتي في درجة أقل الرغبة في امتلاك السلطة، حيث أن الرغبة في الذهاب إلى البعيد تُمكن من تجاوز الحواجز والمصاعب، وغالبا ما يكون هذا هو هدف كل من يرغب في إنشاء مؤسسة، فالاستمرار في العمل في هذه الحالة سيتم بكل ثقة دون النظر إلى الصعوبات رغبة في الوصول إلى الأهداف المسطرة بأكبر سرعة ممكنة، هذا إضافة إلى كون المقاول يفضل أن يبقى حراً في توجيهه وتسطير أهدافه والحكم بذاته، واختيار إطار عمله و مساعدته.<sup>1</sup>

✓ أهداف المقاول:

-إدخال منتج في مناطق أخرى إلى مجتمعه بدافع الانتماء إلى هذا المجتمع.

-رفع مستوى معيشة الأسرة وزيادة مصدر دخلها.

-تحقيق الأمان الوظيفي.

- خلق مناصب شغل جديدة.

-الحفاظ على اسم العائلة.

-تحقيق مركز اجتماعي.

هذا من الناحية الاجتماعية أما من الناحية الاقتصادية فتحقيق الربح هو أبرز تلك الأهداف، والهدف الذاتي الذي يسعى المقاول لتحقيقه هو: "إنشاء مقاوله يكون الفرد مالكةا يسمح بإبراز طاقته، وهذا يعتمد عليه استمرار ونجاح المقاوله، وبالتالي لن يكون العائد الاقتصادي هو سبب الاستمرارية بل كذلك تحقيق طموح الشخص وثقته بقدرته، حيث ينتقل الفرد من مرؤوس إلى رئيس ومالك، وبالتالي يتحرر من القيود واللوائح التي

<sup>1</sup> صندرة سايبى، مرجع سبق ذكره، ص09.

كانت تحكم سلوكهم المرتبطة بالوظائف التي كانوا يشغلونها وبالتالي يمكنهم برجة وتخطيط وقتهم وفق مصالحهم وبما يخدم المؤسسة".<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> الجودي محمد علي، مرجع سبق ذكره، ص184.

خلاصة الفصل:

حاولنا من خلال هذا الفصل أن نلم بأهم ما يخص المقاولاتية والمقاول من مفاهيم وتعريفات ودورها كإطار نظري للدراسة للفصل الأول نظرا لما احتلته من مكانة بحث لدى الباحثون والطلبة، ليصبح بذلك تمهيد للفصل الثاني الذي يهتم بالمقولة النسوية و ما يخصها.

# الفصل الثاني

تمهيد

عرف موضوع المقاولاة النسوية في الآونة الأخيرة اهتماما كبيرا من طرف الباحثين والحكومات، وهذا كونها أضحت تمثل أحد أقطاب الاقتصاد وقاطرات نموه، وما يؤكد على هذا تزايد الملتقيات العلمية والمؤتمرات الدولية التي تناقش الموضوع في مختلف المحافل والمناسبات، حيث تشير التقارير الاقتصادية والدراسات أنه أصبحت المقاولاة النسوية أحد معايير النمو للاقتصاد، ومدى وجودها منعدمه هو الذي يفرق بين نمو مختلف الاقتصاديات.

وللتفصيل أكثر تم تقسيم هذا الفصل إلى ثلاث مباحث :

المبحث الأول : مفاهيم المقاولاة النسوية وواقعها خارج وداخل.

المبحث الثاني : خصائص - شروط ومعوقات المرأة المقاولاة.

المبحث الثالث : دوافع - دور - وأجهزة الداعمة

المبحث الأول : مفاهيم - واقع وتجارب

## المطلب الأول : مفهوم المقاولاة النسوية

أثبتت الدراسات بأن المقاولاة النسوية تحتل أهمية كبيرة في مختلف البلدان، كما أنها مختلفة عن المقاولاة الرجالية، حيث غالبا ما تعتمد على : نمط التسيير بالمشاركة، وضع الأهداف الاجتماعية في قائمة الأولويات ؛ بالإضافة لتميز النساء المقاولات بأساليب التفاوض الناجح الذي يكتسبن من وراءه على علاقات دائمة وتعاون مريح لطرفي التعامل .

إذا حاولنا تسليط الضوء على واقع المرأة في الجزائر منذ التعليم إلى غاية الشغل، أن هناك تحسنا في نسب مشاركة المرأة في التعليم، وذلك ناجم عن تحسن ظروف التمدرس ؛ وشهد ميدان العمل أيضا استقطابا لزيد العاملة النسوية - كما يشير مؤشر IPF-12، وكان ذلك نتيجة التحرر من الضغوط الاجتماعية التي كانت سائدة ؛ وبقراءة المواد الدستورية<sup>13</sup> التي تتحدث عن حريات الفرد وحقوقه بالباب الأول من الدستور الذي يتعلق بالمبادئ العامة التي تحكم المجتمع الجزائري، ووجدنا المادة 29 و 31 اللتان تؤكدان على أن الآليات القضائية التي وضعتها الجزائر لترقية وحماية حقوق المرأة تتأسس على مبدأ المساواة بين المواطنين، والتي استمدت أسسها من دين الدولة وهو الإسلام الذي أول من يحفظ حقوق المرأة ويحميها من الاستغلال سواء على المستوى المالي، أو على المستوى الشخصي<sup>1</sup> .

**- المرأة المقاولاة ( نظرة تاريخية ) :**

شارك الرجال و النساء عبر التاريخ في إنتاج العالم الاجتماعي و إعادة إنتاجه، غير أن طبيعة هذه المشاركة و توزيع المسؤوليات فيها و تنوع الميادين قد إتخذت أشكالا شتى، سواء في مراحل التاريخ الاجتماعي أو في داخل المجتمعات البشرية المفردة، ففي المجتمع الجزائري شكلت المساهمة الإقتصادية للمرأة الجزائرية إحدى ركائز الإقتصاد الوطني . و قد قامت المرأة الجزائرية منذ القدم بدور هام في تنمية إقتصاد بلادها ،

1 - سلامي منير وداقريشي يوسف - التوجه المقاولاتي للمرأة في الجزائر - جامعة ورقلة - الجزائر، مجلة الباحث 2010/08 ص62

غير أن هذا النشاط لم يكن مرئيا لكونه يتم داخل البيت أو في الحقل و لم يدخل في أي محاسبة وطنية، لأنه كان يعتبر نشاطا مرتبطا بالطبيعة الأثوية . كما أن العمل الرسمي كان وقفا على الرجال ، لكن رغم إقصاء النساء عن ميادين المشاركة المجتمعية فقد كن في أكثر الأحيان يشاركن بصورة فعالة في الإنتاج الحرفي التقليدي داخل البيت ، و في النشاط الزراعي بأكمله ، غير أن الانفصال بين هذين الإتجاهين قد بدأ من الوجهة التاريخية ، بتطور الصناعة الحديثة التي إستلزمت الفصل بين موقع العمل من جهة و ملكيته من جهة أخرى<sup>1</sup>

### -ظاهرة المرأة المقاتلة :

إن إشتداد التوجه نحو إقتصاد السوق مع تفاقم المناادة الدولية بالدعوة إلى إدماج المرأة في النسيج الإقتصادي الوطني و الدولي ، دفع و حتم على حكومات الدول النامية و منها الجزائر العناية بالمرأة على العموم و خاصة هذه الفئة الناشئة لصاحبات الأعمال باعتبارها قوة فاعلة داخل القطاع الخاص و شريكة أساسية في المجال الإجتماعي و الإقتصادي .

**مفهوم المقاتلة النسوية:** انطلاقا من المعنى المتداول لمفهوم المقاتل والذي يعتبر كل شخص منشئ، متعهد، مؤسس، صاحب عمل يمكن أن يكون مقاتل شرط أن تتوفر فيه بعض السمات الشخصية والمؤسسية، إذ ينطبق ذلك على النساء والرجال على حد سواء. يمكننا القول أن مفهوم المرأة المقاتلة قد لا يبتعد عن أحد هذه التعريفات والتي سنذكرها فيما يلي:

يمكن تعريف المرأة المقاتلة بأنها : هي كل امرأة سواء كانت لوحدها أو برفقة شريك أو أكثر، أسست أو اشترت أو تحصلت على مؤسسة عن طريق الإرث، فتصبح مسؤولة عليها ماليا، إداريا، واجتماعيا ، كما تساهم في تسييرها الجاري

كما يمكننا القول بأن كلمة مقاتلة تشمل كل من الآتي:

-الجنس النسوي الذين يمارسون مهنة الأعمال المقاوالاتية؛

- كل امرأة مستقلة بذاتها، تتحكم، تتخذ قرارات، وتدير مقاتلة (مؤسسة) لحسابها الخاص؛

1- شلوف فريدة، المرأة المقاتلة في الجزائر(دراسة سوسبولوجية)، مذكرة ماجستير علم في الاجتماع، تخصص تنمية موارد وتسيير بشرية، غير منشورة، جامعة الاخوة منتوري قسنطينة، الجزائر 2008-2009 ص، 33.

- كل امرأة أنشأت مقاولة بطريقة مبتكرة ومبدعة .

عرف مر صد المقاوله العالمي (**Monitor Entrepreneurship Global (GEM)** المقاوله

بأنها" محاولة جديدة في العمل أو خلق مغامرة جديدة مثل تو طيف النفس و إنشاء منظمة جديدة أو توسيع المنظمة الحالية أو توسيع مجالات العمل الحالي من قبل الأفراد أو فرق الأفراد أو تأسيس أعمال تجارية"<sup>(1)</sup>

- مفهوم آخر: جاء في كتاب لـ **Halladay Jeanne**: أن المرأة المقاوله " هي المرأة التي تختار إنشاء لحسابها الخاص مؤسسة، وتقوم بتنظيم وإدارة مواردها الخاصة وتحمل المخاطر المالية الكامنة في القيام بذلك على أمل كسب في نهاية المطاف الربح "<sup>(2)</sup> أما **Bizo** فقد عرف المقاوله النسوية بأنها هي العملية التي من خلالها تقوم امرأة أو مجموعة نسائية بإنشاء و إستغلال الموارد الاقتصادية والاجتماعية بما في ذلك المادية والمالية بطريقة منظمة لتوفير السلع أو الخدمات للسوق (العملاء) لتحقيق الربح.<sup>3</sup>

هناك من قدم تعريف المرأة المقاوله : "بأنها هي كل امرأة سواء كانت لوحدها أو برفقة شريك أو أكثر، أسست أو اشترت أو تحصلت على مؤسسة عن طريق الإرث، فتصبح مسؤولة عليها ،ماليا إداريا و ، إجتماعيا ، كما تساهم في تسييرها الجاري، كما أنها شخص يتحمل المخاطر المالية و لإنشاء أو الحصول على مؤسسة ،وتديرها بطريقة إبداعية وذلك عن طريق تطوير منتجات جديدة ودخول أسواق جديدة "<sup>(4)</sup> وهذا التعريف يصف المراحل تأسيس وتنمية نشاط مقاولاتي من قبل امرأة، بينما هناك من يصفها بأنها" المرأة التي تمتلك روح المبادرة و المخاطرة وتحمل المسؤولية و تتعامل بمرونة وبمهارة في التنظيم و الإدارة، واثقة من قدراتها و إمكانياتها،

1- عمر علي إسماعيل ، خصائص الريادة في المنظمات الصناعية و أثرها على الإبداع التقني ، مجلة القادسية للعلوم الإدارية و الإقتصادية ، المجلد 12 العدد رابع، لسنة 2010، ص70

<sup>2</sup> - Jeanne Halladay Coughlin , THE RISE OF WOMEN ENTREPRENEURS: People, Processes, and Global Trends ،QUORUM BOOKS, First published in 2002 , London , p5.

<sup>3</sup> - AMIR MOILIM Roumayssoiou , L'ENTREPRENEURIAT FEMININ AUX COMORES:DES OPPRTUNINITES A EXPLOITER POUR LE CAS DE L'ILE DE NGAZIDJA , Les 5émes Journées Scientifiques Internationales sur l'Entrepreneuriat « **L'Entrepreneuriat des Femmes : L'importance, les opportunités et les obstacles** » Université Mohamed Khider, Biskra 28, 29 et 30 avril 2014.p4.

<sup>4</sup> - منيرة، سلامي التوجه المقاولاتي للمرأة في الجزائر، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص تسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، غير منشورة، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر 2007 ، ص36

هدفها النجاح و التفوق " (1)، و ذلك بالتركيز على الخصائص التي تتمتع بها المرأة كمقاولة . بالنظر إلى التعريفات السابقة نجد أن كلمة مقاولة تشمل من كل الآتي :<sup>2</sup>

-الجنس النسوي الذين يمارسون مهنة الأعمال المقاولاتية

-كل امرأة مستقلة بذاتها، تتحكم، تتخذ قرارات، وتدير مقاولة (مؤسسة) لحسابها الخاص

- كل امرأة أنشأت مقاولة بطريقة مبتكرة ومبدعة

من خلال ما سبق المرأة المقاولة هي المرأة التي تعمل على تأمين و توجيه الموارد المالية و المادية و المعنوية من أجل استغلال فرص متاحة ذات قيمة

**المطلب الثاني : نماذج مجتمعية عن المقاولات النسوية:**

**1- المرأة المقاولة في مصر :** يوجد في مصر ما يزيد عن 350 جمعية لسيدات الأعمال المصريات و تسطير هذه الفئة على 40% من قوة العمل المصرية ، و قد تم اعتماد مصر رسميا بالإتحاد الدولي للسيدات صاحبات المؤسسات و الذي يضم 52 دولة و مقره فرنسا ، و من بين الدول العربية المنظمة إليه نجد تونس و موريتانيا و مصر .

و تعتمد المرأة المقاولة في مصر على المصادر الذاتية أو غير الرسمية مثل الميراث و بيع الأصول كالأراضي و العقار و الذهب أو الإعتماد على مدخرات خاصة سابقة أو مدخرات الزوج و يعود السبب إلى عدم إتاحة الفرصة أمام المرأة المصرية للحصول على قروض كبيرة من مؤسسات التمويل الرسمية، التي تحجم عن إقراض السيدات في الوقت الذي تقوم فيه بإقراض الرجال ، هذا ما يجعل المرأة المقاولة في مصر أكثر ضعفا مقارنة بنظيراتها في العالم

مع هذا قامت سيدات الأعمال المصريات بإنشاء مركز لتدريب الفتيات لتأهيلهن كسيدات أعمال قادرات على المنافسة ، و تقول فاطمة أبو العز رئيسة جمعية سيدات أعمال مصر ، أن النساء

<sup>1</sup> - شلوف فريدة، المرأة المقاولة في الجزائر، مذكرة ماجستير علم في الاجتماع، تخصص تنمية موارد وتسيير بشرية، غير منشورة، جامعة الاخوة منتوري قسنطينة،الجزائر 2009ص،12  
<sup>2</sup> سلامي منيرة ،إيمان ببة ،المؤسسات الصغيرة و المتوسطة كأداة لتمكين الإقتصادي للمرأة في الجزائر ،مجلة أداء المؤسسات الجزائرية ، العدد الثالث، 2013 ، ص53

المقاولات في مصر لسن أقل كفاءة من الرجال ، إلا أن النظرة الدونية للمرأة و التشبث بالعادات البعيدة عن ثقافتنا جعلت من المرأة مواطن درجة ثانية<sup>1</sup>

و بالتالي فالمرأة المقاول في مصر غالبا ما تقتحم هذا الميدان بسبب البطالة و الفقر وحب جمع المال ، أما اللواتي يبحثن عن المكانة الإجتماعية فهم أقلية ينتمون إلى العائلات الثرية

## 2- في دول المغرب العربي :

أ - المرأة المقاول في تونس : في بداية التسعينات من القرن الماضي أنشأت غرفة وطنية لسيدات الأعمال بصنف ، الإتحاد التونسي للتجارة و الصناعة التقليدية و تنحصر دور هذه الغرفة في تكوين سيدات الأعمال ، و تعليمهن في جميع المجالات كونهن مسئولات عن مؤسساتهن و عائلاتهن و كذلك بحث كل السبل الكفيلة لإقتحام الأسواق و تسويق منتجاتهن ، و قد كان عددهن آنذاك لا يتجاوز 200 إمراة مقاولة ينشطن في مختلف المجالات ، صناعة ، تجارة ، خدمات ... أما القطاع المفضل لهن فهو قطاع النسيج ،وهنا لابد من الإشارة إلى أن هن المسئولات قانونيا و ماليا على تلك المقاولات ، و حسب بعض الإحصائيات فقد وجد أن أكثر من 60% بالمائة يشغلن أكثر من 20 عاملا .

وحسب بعض المقاولات التونسيات فالحيط الذي تنشط فيه المقاولات التونسية مناسب و مشجع لبدل الجهود و البروز أكثر لأن المرأة التونسية حاليا تجاوزت قضية المساواة و دليل ذلك التوازن الكبير في منح الصفقات لرجال الأعمال و سيدات الأعمال ، كما وصلت المرأة التونسية إلى مرحلة الشراكة في القضايا المهنية و العائلية ، إذ نجدها تتمتع بحقوق تحميها ، لكن أيضا لديها واجبات تؤديها ، بمعنى أنها أصبحت لديها مكانتها ، فالرئيس لحبيب بورقيبة حرص من السنوات الأولى للإستقلال على جعل المرأة التونسية تحضا بنفس الحقوق التي يحضا بها الرجل و نشرالقانون الأساسي الخاص بالمرأة و لما جاء خليفته زين العابدين بن علي حافظ على تلك المكتبات الخاصة بالمرأة ، حيث كان ضد أي مشروع لإعادة النظر في وضع المرأة في تونس ، كما قام بتشجيع النساء المقاولات حيث يقوم كل سنة بتكريم أحسن إمراة مقاول و أحسن رجل مقاول في اليوم الوطني للمؤسسة كدعم منه للمرأة على مساهمتها في النهوض بإقتصاد تونس في ضل العولمة

<sup>1</sup> - جريدة العرب الدولية،الأحد 15جويلية 2001 ،العدد 8265 www.asharqalawsay.com

وحسب ما يبدو فالمرأة التونسية المقاوله إقتحمت معظم القطاعات كالفندقة والإلكترونيك والكهرباء التقنية ...الخ. والتي كانت حكر على الرجال .

أما فيما يخص المشاكل والعراقيل التي تعترضها فهي تقريبا نفسها في دول المغرب العربي ،أهمها مشكل التمويل من طرف البنوك و عدم الحصول على أسواق لصرف السلع ،هذا فيما يخص الجانب المهني أما الجانب الإجتماعي فهو يتعلق بمسؤوليتهن على عائلاتهم و بالتالي تصبح تعاني من إرهاق جسدي و فكري لقيامها بمسؤوليتين . كما تشتكي من قلة إستعمال التقنيات المعلوماتية الحديثة كإحدى أدوات العمل في التجارة و التسيير المقاولاتي حيث يبقى لولوج الأنترنت باهظا و صعبا بالنسبة للأغلبية الكبرى للتونسيين والتونسيات كما يخضع إنشاء مقر معلوماتي خاص بالمقاوله إلى كثير من الإكراهات وهذا ما تؤكدُه النسبة العالية 87% من المقاولات لا تملك مقاولتهن<sup>1</sup>

**ب - المرأة المقاوله في المغرب الأقصى :** لم يتجاوز عدد النساء المقاولات المسيريات أو المالكات لمقاولات عتبة 700 امرأة مقاوله تشتغل في قطاعات متعددة أغلبها تنتمي إلى قطاع المقاولات الصغرى و المتوسطة التي تعمل في القطاع المهيكل حيث يتركز معظمها في قطاع الملابس و قطاع الخدمات ،وتعد 70% من المقاولات النسائية حديثة التكوين وترتكز في العاصمة ،أما يتراوح أعمار 75% من النساء المقاولات بين 30 و 39 سنة أما على مستوى التجربة في المجال فقد أفادت أول دراسة في المغرب حول هذا النشاط و التي شملت عينة تتكون من 579 امرأة مقاوله وجدت أن الثلث منهم يملكن تجربة مسبقه في الميدان تعود بنسبة 8% للقطاع العمومي ،فيما تشكل المهن الحرة 3 .%

أما فيما يخص التكوين فإن 60% لديهن تكويننا جامعي و 28% حصلن على شهادة بإحدى مدارس التجارة و 5% تلقين تكويننا للمهندسين و 8% من ذوات التكوين التقني ،أما اللواتي يرأسن مؤسسات صغرى في مجال التجارة أو الصناعة التقليدية فتكوينهن بسيطا ، كما أشارت نفس الدراسة أن 36% يعملن في قطاع الخدمات و 33% بالقطاع التجاري و 22% في القطاع الصناعي<sup>(2)</sup>

1-نجيم بجاوي : الملتقى الدولي حول المقاوله النسوية ،المشاكل ،الواقع و الأفاق .

[http :www.djazairnews :info/afak06-04-2008.htm](http://www.djazairnews.info/afak06-04-2008.htm).

1-د: أحمد دياب دياب شويديح : بحث مقدم إلى مؤتمر الإسلام و التحديات المعاصرة الجامعة الإسلامية ، أفريل 2007 .

وعن المشاكل التي يعاني منها فهي متعددة على رأسها صعوبة التوفيق بين المهنة و الواجبات العائلية ، لأن المرأة المغربية لزالتي هي التي تتحمل كل متطلبات أفراد العائلة ، لكن رغم هذا ف 80% من المقاوالات المغربيات راضيات عن ما وصلنا إليه اليوم و 47 % يوفقن بين العمل و الواجبات الأسرية رغم هذا تبقى المرأة المغربية تعاني من عقلية و نظرة المجتمع لها ، فالوضع الثقافي جعل منها شيء غير عادي و غير مرغوب فيه ، مع هذا بدأ الوضع يتحسن اليوم مع الألفية الجديدة بفضل بعض الإصلاحات القانونية والسياسية .

من جهة أخرى تعاني المرأة المقاولة في المغرب من مشاكل تقنية في الإنتاج و مشاكل في التوزيع كما تلقى صبات في الحصول على القروض، يضاف إلى كل هذا العراقيل الإدارية .

لكن حسب ما يبدو فالمرأة المقاولة في المغرب في تطور مستمر خاصة لما أصبحت تستفيد من مساعدات المنظمات الأجنبية و الدولية و هذا مكنها من الإستفادة من تجارب الدول الأخرى حيث حضينا بالتكوين و التأهيل من طرف جمعيات إسبانية و صندوق الأمم المتحدة الخاص بدعم المرأة ، و تساعدهم في كل هذا الجمعية المغربية للمقاوالات التي يتكئن فيها كونها تعمل و تبحث عن أفاق جديدة لتطوير و إظهار المرأة المقاولة في المغرب للعالم بأسره و هذا بالرفع من قدراتها التنافسية و نشر الفكر المقاوالاتي لديها و هي اليوم تعمل من أجل الإستفادة أكثر من الندوات الجهوية و الدولية للتكوين كما أنها تقيم صالونات للترقية و ترويج السلع .

و حسب الأستاذة ( ندي قببسي ) فإن ظهور المقاولة النسوية في المغرب تكون في غالب الأحيان نتيجة العائد الضعيف للأسرة و إنعدام فرص العمل و الرغبة في إثبات الذات و تحقيق الثراء والقوة و عن الخصائص المتشابهة للنساء المقاوالات ف لمغرب تذكر :

- 1-أنهن يتبعن إستراتيجية تنافسية بطيئة النمو و عالية الجودة بخلاف الإبتكار و النمو السريع .
- 2-تجارتهم الحقيقية في مجال الأعمال محدودة و يفترقن إلى مهارات التسيير الرئيسية لتسييرمقاولة .
- 3-تقدمن خدماتهن غالبا للنساء .
- 4-منهن متعلمات و متزوجات.<sup>1</sup>

و تعتبر قوة العمل و القدرة على الخلق و الإبتكار و الإبداع في المقاوالات النسوية المملوكة للنساء إزدادت في السنوات الأخيرة بوتيرة أسرع بالمقارنة مع المقاوالات المملوكة للرجال ، وتؤاد التقارير في هذا الإتجاه أنه في المملكة

2- أ : ندي قببسي ، النساء المقاوالات في المغرب العربي - 2005 -12-23  
<http://www.magharebia.com/cocoon/awi/xhtml/ar/features/awi/featuers>

المغربية ، تقوم النساء صاحبات المقاولات بإدارة أكثر من 65% من مجموع المقاولات المملوكة لهن ، و هو ما يكذب الأسطورة القائلة أنهن يمتلكن تلك المقاولات بالإسم فقط .

و هو واقع ينسجم مع ما عرفته المملكة المغربية من قفزة نوعية في مجال التغيير الديمقراطي ، كان من نتائجه تمكين المرأة المغربية من العديد من حقوقها ، وإن كانت ما تزال تواجه بعض العراقيل و الصعوبات و هو وضع يجسده عمليا كون 34% من النساء خلقن مقاولاتهن و ساهمن بحصة مهمة من رأسمال الشراة و 66% منهن مسيرات و توجدن على رأس المقاولات التي أنشأنها و أن 73% يديرون المقاولات التي ساهمن فيها و أن 25% مديرات في شركات لا يملكن فيها أية حصة من الرأسمال . (1)

**المطلب الثالث : مسار المرأة المقاولاتية في الجزائر :**

إذ تشير آخر التقارير الإحصائية لسنة 2008 في الجزائر أنه يوجد ما يزيد عن 9500 امرأة مقاولات (2)

و في خضم هذه الأرقام جاء تقرير البنك الدولي ليؤكد أنه لا يوجد فرق كبير بين الشركات التي تديرها النساء و التي يديرها الرجال ، و تأتي هذه الدراسة لإلغاء التصور الشائع أن مؤسسات الأعمال أو التجارة التي هي ملك للنساء تكون في غالب الأحيان ذات حجم صغير ، و أنها أقل تطورا و تعمل في إقتصاد الظل ، و خلصت الدراسة إلى نتائج رئيسية تبين فيها أن الشركات التي هي ملك للنساء في شمال إفريقيا مبنية على أسس ثابتة و مستقرة ، تتسم بالإنتاجية ، و إستعمال التكنولوجيا الحديثة ، كما أنها ترتبط بالأسواق العالمية شأنها في ذلك شأن الشركات التي هي ملك للرجال . أما على مستوى العمالة فالمقاولات النسائية تشتمل على بنية هائلة من اليد العاملة المهنية و ذات تكوين رفيع المستوى.(3)

و عن المواصفات الشخصية و السوسولوجية للمرأة المقاولاتية في الجزائر ، فإن بعض التقارير غير الرسمية تؤكد أن جل النساء المقاولات هن في عنفوان شباهن ، تتراوح أعمارهن بين 34 سنة و 54 سنة و هذا ما يتقارب مع المواصفات العمومية ، أما وضعهن العائلي فهو يختلف من امرأة لأخرى برغم أن الأغلبية متزوجات و لديهن أطفال .

و تشكل ملكية المقاولات إحدى المتغيرات الأساسية التي تبرهن عن استقلالية المرأة المقاولاتية و حرية تصرفاتها ، فالمقاولات كملكية خاصة هي في حوزة 67% من المقاولات الجزائريات ، و تبين لنا هذه الأرقام الخطوات الجريئة

التي خطتها المقاولات الجزائريات ، حيث أن المقاوله ملك لمن ، و نجاحها أو فشلها هو من صميم مسؤوليتهن.  
(1)

- حققت المرأة في الجزائر نسب عالية في مجال مهن التمريض و الطب و الهندسة و التدريس في مختلف أطواره و بعض المهن الإدارية ، لكنها بقيت بعيدة عن مجالات التصنيع و ربوية العمل و لم تقتحم هذا المجال إلا مؤخرًا و كان إنضمامها لمجال الأعمال يمثل حالات فردية يعوزها الكفاءة و الإحترافية ، الشيء الذي جعل عدد النساء المقاولات في الجزائر لا يتجاوز 9500 امرأة مقاوله و مع ذلك إستطاعت أن توفر 25000 منصب عمل في مجتمع عانى ولا زال يعاني من البطالة و قد تكتلت أغلب هذه السيدات في الجمعية الجزائرية للسيدات رئيسات المؤسسات ( SEVE ) و التي تعني المعرفة و الرغبة في المبادرة و قد تأسست هذه الجمعية سنة 1993 و من أهدافها مساعدة النساء اللواتي يرغبن في تأسيس مؤسساتهن أو توسيع نشاطهن و تطوير قدراتهن مع التركيز كثيرًا على تكوين العامل البشري من خلال ملتقيات دورية في الداخل و الخارج و التكوين في مختلف الفروع الخاصة بتسيير المؤسسة لاسيما توظيف التكنولوجيات الجديدة للإعلام و الإتصال من أجل تحسين المر دودية و العمل وفق المعايير الدولية و إختراق أسواق جديدة .

كما تعمل هذه الجمعية على تنظيم دورات تكوينية حول إدارة المؤسسات و التسويق مستعينة بالخبرة الأجنبية في التكوين من أجل تأصيل المقاولات النسوية و نقل الخبرات الذي يعد عاملاً جدم مهم في هذا القطاع ، مع العلم أن هذه الجمعية عضوة في الثلاثية و في المجلس الإقتصادي و الإجتماعي و شريك في الغرفة التجارية و الإقتصادية المكلفة بمتابعة ميثاق الشراكة المتوسطي و كذا في المجلس الوطني الإستشاري للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة ، لهذا فهي لديها أهداف مستقبلية تعمل من أجل تحقيقها ، أهمها جعل النساء في الجزائر مستعدات لموعد إزالة الحواجز الجمركية و هذا في حدود 2012 ليكون العمل عندها وفق المعايير الدولية لتتمكن من إختراق أسواق جديدة .<sup>2</sup>

إلا أن هذا الرقم يبقى غير مضبوط مئة بالمائة لأنه تأكد أن 1.5 مليون من النساء يملكون سجل تجاري دون ممارسة المهنة إذ أستغلت أسماءهم من طرف أحد أفراد العائلة و في الغالب يكون الأب أو الأخ أو الزوج ، أما المقاولات التي يتم تسيرها من قبل النساء فهي في تزايد مستمر حسب إحصائيات البنك العالمي ، بحيث

4- دراسة غير رسمية قامت بها الجمعية المغربية للنساء المقاولات سنة 2004  
1 - نجيم بجاوي : مقال حول المقاوله النسوية <http://www.djaairnews.info/afak-06-12-2016.htm>

إستطاع أن يرتفع عدد النساء المقاولات في الجزائر من 6000 امرأة مقاوله سنة 2006 إلى 9500 امرأة مقاوله في الجزائر سنة 2008 .

وبالموازاة تشير إحصائيات غير حكومية أعدتها لجان تابعة للمرصد الوطني للمرأة الجزائرية بالتنسيق مع غرفة التجارة و الصناعة الجزائرية إلى وجود تسعة و عشرون ألف (29 ألف ) سيدة أعمال جزائرية ، تنشطن حوالي تسعة آلاف سيدة أعمال في مجال البناء و المقاولات ، بينما تشتغل إحدى عشرة ألف منهن في قطاع الخدمات في الوقت الذي تدير قرابة عشرة آلاف سيدة مشاريع في مجالات مختلفة بداية من قطاع الصيد البحري مروراً بإدارة مشاريع بيتية كالخياطة و الطرز ووصولاً إلى إدارة المدارس الخاصة

و في سنة 2004 أعلن الصندوق الوطني للتأمين على البطالة ( **CNAC** ) أن النساء كانوا الأوائل في إنشاء 480 منصب عمل و 160 مؤسسة مصغرة و حسب ( **CNAC** ) دائما فإن من 160 نشاط الأكثر إستهلاك كانت الخياطة و الهندسة المعمارية و المطاعم و الفنادق و إنتاج المواد الغذائية .

و حسب الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ( **ANJEM** ) فإن أكثر من 6700 مؤسسة مصغرة قد تم إنشاءها من قبل نساء كما أستطاعوا أن يوفرها ما يقارب 10074 منصب عمل ، بالمقابل يتم تسيير 1661 مؤسسة مصغرة من قبل نساء في ميدان الفلاحة و 2830 في الصناعات التقليدية و ثلاثة في المقاوله و البناء . و تمثل النساء في الجزائر 46% من المجتمع النشط ، 27 % منهم مقاولات .

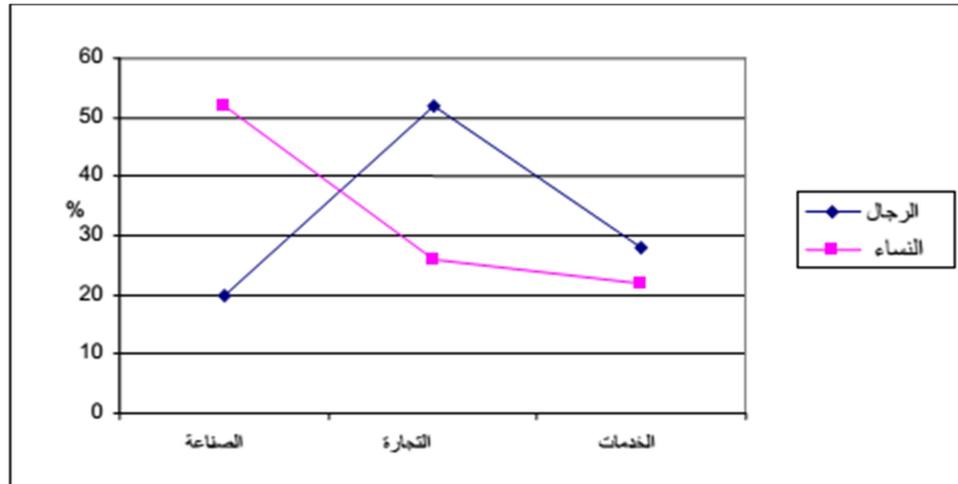
### المرأة المقاوله في القطاع غير المهيكل :

لا يمكن تكوين صورة كاملة وواضحة من الناحية العلمية أو البرمجية عن مساهمة المرأة في الإقتصاد دون دراسة حجم القطاع غير المهيكل و المكانة التي تحتلها النساء في هذا القطاع ، حيث تشير التقديرات في الجزائر أن هناك 600.000 امرأة تعمل في القطاع غير المهيكل سنة 2003 و أن إرتفاع نسبة النساء في القطاع يدل عليه كذلك أنهن يطلبن القروض الصغرى بشكل متزايد فقد وصلت نسبة النساء 20% من الزبائن سنة 1999 مقابل 34 % سنة 2002 و يستفاد من الدراسات الحديثة التي أجرتها المجلس الوطني الإقتصادي و الإجتماعي حول عمل النساء أن القطاع غير المهيكل يعتبر أهم مصدر لتشغيل النساء بسبب الأزمة التي تعيشها الجزائر في القطاع المهيكل الذي أستنزف حتى بالنسبة لحاملات الشهادات العليا و الذي يجبر النساء على الإنخراط في أنشطة غير مهيكلة .

وفضلا عن ذلك يكتسي العمل غير المهيكل نفس الأهمية بالنسبة للنساء مقارنة مع الرجال ، و الفارق بين الإثنين ضئيل جدا حيث جاء في تقدير مكتب العمل الدولي سنة 2002 أن في الجزائر 41% من النساء يعملن في القطاع غير المهيكل مقارنة بـ 49 % من الرجال .

كما أن غالبية النساء اللواتي يشتغلن في القطاع غير المهيكل يمارسن عملهن في المتوسط بشكل مستقل إما لحسابهن الخاص أو بصفتهم معاونات الأسرة داخل مقاولات غير مهيكلة<sup>1</sup>.

الشكل رقم 01 : رسم بياني يوضح : توزيع الوظائف غير المهيكلة المستقلة حسب القطاع وحسب الجنس في عدد من دول شمال إفريقيا 2000/1990



المصدر: <http://www.uneca-na.org> le 15-04-2008

<sup>1</sup> شلوف فريدة، مرجع سبق ذكره، ص50.

المبحث الثاني : خصائص - شروط ومعوقات

المطلب الأول : خصائص المرأة المقاولة و نشاطها المقاولاتي

أولاً : خصائص المرأة المقاولة:

1 - خصائص الشخصية : الخصائص المقاولاتية هي القدرات والسمات الشخصية التي يمتلكها المقاول، ويحتاجها لإدارة مشروعه بنجاح، وهي المهارات السلوكية والإدارية التي تمكنه من النجاح في مشروعه<sup>1</sup>، هذا ووفق التصور فقد بينت الأبحاث أن المقاولين يتمتعون بخصائص وقدرات عالية ويتحلون بصفات وسمات شخصية تميزهم عن غيرهم وهذه الخصائص لا أن يجب تتوفر جميعها في شخص واحد ولكن قد دلت الأبحاث بتمتع المقاولين بالعديد وأنه منها يمكن تطويرها بالتدريب و الممارسة .وهنا ندرج المجموعة من الخصائص التي تميز المقاول في ما يلي:

- الخصائص الشخصية : لقد أوضح (Daft.2010) أن السمات الشخصية للمقاول هي أكثر من (40) سمة عند العلماء المختصين، ولعل أبرزها يمكن تلخيصه ال في سمات كما:<sup>2</sup>

- ✓ التحكم الذاتي (الداخلي) قادر على الضبط والسيطرة على العوامل الخارجية المؤثرة به .سمة وهذه عكس سمة التحكم الخارجي التي من تجعل صاحبها متأثراً بالعوامل الخارجية إلى درجة سيطرتها في عليه قراراته؛
- ✓ مستوى مرتفع من الطاقة : تتطلب مهمة البدء بالعمل الريادي جهوداً عظيمة من العمل الشاق والمضني؛
- ✓ الحاجة إلى الإنجاز : شخص لديه الدافعية لإشباع الحاجة للإنجاز بدرجة عالية لأنه بارع ومتفوق يختار الظروف التي توفر النجاح في عمله الذي يتصف بالتحدي والأهداف الصعبة ليحقق بها درجات من عالية الرضا؛
- ✓ تحمل الغموض : هذه السمة مهمة لأن الظروف غير المتأكدة والغامضة والمعقدة، فالمقاول يتحمل المخاطرة المحسوبة

<sup>1</sup> - عمر علي إسماعيل ، مرجع سبق ذكره ، المجلد 12 العدد 4 لسنة 2010 ، ص 74.

<sup>2</sup> محمد جودت ناصر، غسان العمري، قياس خصائص الريادة لدى طلبة الدراسات العليا في إدارة الأعمال الريادية (دراسة مقارنة)، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية و القانونية، الأردن، المجلد، 27 العدد الرابع، 2011، ص . 148

- ✓ الوعي بمرور الوقت : فهو يريد إنجاز الأعمال اليوم ا وكأنّ لن غد ، يأتي فهو ينتهز اللحظة من الوقت لكونها لها معنى عنده
- ✓ الثقة بالنفس : لديه الثقة بالنفس التي تقوده إلى كسب المزيد من الزبائن والتعامل مع التفاصيل الفنية وإدامة حركة العمل؛

## 2- الخصائص السلوكية : وتشمل كل من :

- ✓ المهارات التفاعلية : وهي المهارات الإنسانية من بناء حيث وتكوين علاقات إنسانية بين العاملين والإدارة والمشرفين على الأنشطة والعملية الإنتاجية والسعي لإيجاد بيئة عمل ملائمة ؛
- ✓ المهارات التكاملية : وهي تنمية المهارات التكاملية بين العاملين إذ تصبح الشركة وكأها خلية عمل متكاملة وتضمن إنسانية الأعمال بين الفعاليات وبين الأقسام

## - ثانيا : خصائص المقاولات التي تمتلكها النساء المقاولات

قدمت العديد من الدراسات التي تناولت موضوع المقاولات المملوكة لنساء بغية معرفة المميزات التي تتميز بها، من بين أبرز ما جاء ليحدد ما تتميز به المقاولات النسوية على الصعيد العلمي ما نشره المرصد العالمي للمقاولات في خريطة تبين الخصائص المقاولات النسوية في مرحلة مبكرة (TEA), Activity في Entrepreneurial Stage-Early Total في 69 دولة تم تقسيمها الى ثمانية مناطق وحسب مجموعة من المعايير على المستوى العالمي و الجدول الموالي يوضح النتائج التي تضمنتها الخريطة لأربعة مناطق من بين ثمانية مناطق .

الجدول رقم 01 : خصائص المقاولات النسوية في العالم

المعيار	الدلالة	المتحد ولايات	قارة اوروبا	شمال الأوسط و الإفريقية صحراء جنوب
مقاولة مرحلة مبكرة TEA	النشاط المقاولاتي الإجمالي في المرحلة المبكرة	%10	%5	%27
قطاع النشاط	التقسيم حسب القطاعات الأربعة الرئيسية	تجارية	%26	%8
		صناعات تحويلية	%15	%36
		خدمات استهلاكية	%52	%51
		إستخراجية	%7	%4
عدد الشركاء	نسبة النساء اللواتي بدأن وحدهن او مع شريك	لواحدھا	60	61
		شركيين	%23	%14
		ثلاث شركاء	%17	%19
التعليم	نسبة النساء تجاوزن التعليم الثانوي	%70	%56	%30
ابتكار	نسبة المقاولة النسوية المبتكرة لمنتجات/ خدمات	%36	%32	%22

المصدر : من إعداد الطالبة بالإعتماد على

(GEM model :<http://www.gemconsortium.org/>.)

يتضح من الجدول سابق الصفات المشتركة للمقاولة النسوية حسب تركيز النسب المئوية أن المقاولة النسوية تتميز بما يلي:

القطاع : تتركز أغلب النشاطات في قطاع الخدمات الاستهلاكية؛

ملكية الإنطلاق : تميل النساء إلى البدء لوحدها أو مع شريك واحد على ن أ تبدأ مع أكثر من شريك في الملكية؛

الإبتكار : تعمل النساء المقاولات على تقديم سلع أو خدمات مبتكرة من أجل التجديد و إرضاء زبائنها لتحقيق النمو و الاستمرار حتى و إن كانت في مرحلة مبكرة مما يدل على أهمية المقاولة النسوية بالنسبة للإقتصادات التي تعمل بها.

في دراسة\* أجريت على عينة من المقاولات التي حققت نجاحا و التي تعمل في مجال التكنولوجيا من أجل معرفة عوامل نجاح المقاولة بين النساء و الرجال توصلت إلى انه لا يوجد فروق تعإود لى طبيعة جنس المقاول وفي ظل

\* McGrath Cohoon ,Vivek Wadhwa , Lesa Mitchell, The Anatomy of an Entrepreneur : Are Successful Women Entrepreneurs Different From Men? May 2010 by the Ewing Marion Kauffman Foundation, <http://ssrn.com/abstract=1604653>

نفس الظروف على النجاح .

### 3 - أهم الخصائص التي يجب أن تتوفر في المرأة المقاولة :

تعتبر المرأة المقاولة تلك المرأة التي تنظم و تملك و تدير و تتحمل مخاطر مشروعها التي تديره، و بالتالي لا بد أن يتوفر في شخصها خصائص و مميزات تمكنها من التوفيق في إدارة أعمالها، و من أهم هذه الخصائص :

#### 1 - الخصائص الإجتماعية :

-توفر بيئة أسرية تشجعها على الإستمرار.

-القدرة الكبيرة على التوفيق بين حياتها الخاصة و مسؤوليتها تجاه المقاولة.

-المرونة في التعامل مع العنصر البشري : باعتبار المورد البشري أهم مورد في المقاولة فلا بد أن تتوفر في المرأة

المقاولة خاصية القدرة على التعرف على مواطن القوة لكل عامل ثم استخدامها لتحفيزه و توجيهها في خدمة

أهداف المقاولة، هذا في الصعيد الداخلي، أما على الصعيد الخارجي فلا بد أن تتوفر فيها صفة المنسق بين

الموردين و الزبائن و المجتمع المحيط بها ، أي لا بد من إتقان أساليب الإتصال مع الأطراف المتعامل معها و تحفيزهم،

وإقناعهم و قيادتهم لإنجاح أهداف المقاولة<sup>1</sup>

#### 2 - الخصائص الذاتية :

- القدرة على تحقيق النجاح أي لا بد أن يتوفر عامل التفاؤل المدعم بأسس واقعية مدروسة

-توفر روح المبادرة و نقصد به أن المرأة المقاولة إذا أرادت أن تبرز في عملها لا بد أن تكون تمتلك صفة البحث

عن الفرص الجديدة و ما تقدمه من إضافات.

-**التميز و الكفاءة في مجال العمل** : فمن المهم أن تمتلك المرأة المقاولة عنصر الثقة في قدراتها و إمكانياتها وأن

يكون لها إلهام في بالعمل الذي تنشط فيه المقاولة لأن عدم توفر هذا العنصر سيؤدي بالضرورة إلى الفشل و زوال

المقاولة في بدايتها .

-**توفر روح المخاطرة** : الرغبة في المخاطرة المعقولة ، و نعني بها امتلاك القدرة على المخاطرة لكن بشرط أن

تكون مبنية على أسس مدروسة قد لا تقنع الآخرين لكنها ترى أن أهدافها معقولة ومقنعة و ممكنة التحقيق،

ذلك أن في أغلب الأحيان يكون استثمارها في مجال معرفتها و خلفيتها و خبرتها مما يؤدي إلى زيادة نجاحها<sup>2</sup>

<sup>1</sup> - كليفورد بومباك : ترجمة رائد السمرة : أسس إدارة الأعمال التجارية الصغيرة، مركز الكتاب الأردني ، 1989، ص 29

<sup>2</sup> - د : عبد الحميد مصطفى أبو ناعم : إدارة المشروعات الصغيرة ، دار الفجر للنشر و التوزيع ، 2002 ، ص 32 (بتصرف)

- القدرة على تحمل المسؤولية و الرغبة في الحصول عليها: لأن المرأة المقاوله تشعر بالمسؤولية الشخصية عن النتائج المحصل عليها أما أنها تفضل استثمار مواردها بالشكل الذي يخدم أهدافها الشخصية.

- حسن استغلال الفرص .

### 3 - الخصائص التنظيمية :

-امتلاك خاصية القدرة على التحكم في الوقت و إدارته.

-المهارة في التنظيم: لكي تحقق المرأة المقاوله النجاح لابد أن تأخذ بعين الاعتبار التوافق الذي يجب أن يحدث بين مهارتها و مواصفات العمل و نوعية النشاط ومستلزماته المناسبة كما و نوعا.

### 4 - الخصائص الذهنية :

-سرعة الفهم و الإستيعاب : بما أن صاحبة المقاوله هي من تضع خططا تنافسية لمقاولتها ، إذ تعتبر منبع الأفكار الجديدة، مما يتطلب قدرة كبيرة على رؤية المشروع ككل من أعلى فإذا كان التميز في العمل يساعدها على التعرف على كيفية أداء كل نشاط فإن القدرة العقلية و الفكرية يساعدها على الربط بين الأنشطة و الوظائف ضمن كيان المقاوله.

5 - الخصائص التعليمية : مستوى تعليمي مقبول لأن الأمية تعتبر من العوائق المهمة التي تحول دون تحقيق الهدف كما تعرض المرأة إلى الإستغلال .<sup>1</sup>

### المطلب الثاني : أهداف أو شروط المقاوله النسوية - التحديات

#### - التحديات التي تواجهها النساء المقاولات

إن الدخول في أي مجال من مجالات العمل لا يخلو من وجود تحديات وصعوبات سواء كانت صعوبات تمويلية أو اجتماعية أو غيرها من الصعوبات ، ويعتبر الدخول في مجال المقاوله من أكثر المجالات التي تتسم بالتحدي والصعوبة نتيجة لعدة عوامل منها أهمية الاعتماد على الذات وضرورة التجديد والابتكار المستمر لضمان القدرة على المنافسة خاصة في ظل تسارع التطور الحاصل في مختلف المجالات وعلى مستوى جميع دول العالم.

وحسب البنك الدولي للإطار التنظيمي لنشاط المقاولاتي في البلد أثر على حيات المقاوله وذلك من خلال 11 مجالا في حياة المقاوله وهي بدء: النشاط التجاري، واستخراج تراخيص البناء، وتوصيل الكهرباء، وتسجيل الملكية

<sup>1</sup> - كليفورد بومباك : مرجع سابق ، ص 31

، والحصول على الائتمان ، وحماية المستثمرين ، ودفع الضرائب ، والتجارة عبر الحدود ، وإنفاذ العقود ، وتسوية حالات الاعسار ، وتوظيف العمال.<sup>1</sup>

تواجه النساء المقاولات العديد من التحديات عند تأسيس وتنمية مشاريعهم والأكثر أهمية من هذه الحواجز هو التمويل، الحصول على قروض وخاصة بالنسبة للبدء النشاط، هي واحدة من التحديات الرئيسية التي تواجه النساء المقاولات. غالباً ما يكون للمرأة فرصاً أقل من الرجال للحصول على القروض<sup>2</sup> إضافة لذلك نجد عدم حصولها على فرص تدريبية مساوية للرجل وعدم تمتعها بالمزايا التي يتمتع بها الرجل بالمثل، وقلة الدورات التدريبية التي تهدف إلى نشر الفكر المقاولاتي عند النساء.<sup>3</sup>

تشكل العوامل الاجتماعية التحدي الثاني الذي تؤثر على المقاولات و من بينها ثقافة المجتمع المقاولاتية و أدوار النوع الاجتماعي، فأدوار النوع الاجتماعي هي الأدوار التي يقوم بها الجنسان والتي تشكلها الظروف الاجتماعية و الاقتصادية و الثقافية<sup>4</sup>، فعلى هذا الأساس تختلف الأدوار المتبادلة من مجتمع إلى آخر مما ينعكس على ثقافة المقاولات النسوية لدى المجتمع. النساء في الهياكل الاجتماعية الأبوية مجبرة على أن تعتمد على أزواجهن والآباء والإخوة لتأمين التمويل والأصول و ، أن دور المرأة الأساسي هو أن تكون الزوجة والأم، المواقف السلبية تنفي النساء عن إتخاذ المخاطر في مجال ممارساتها.<sup>5</sup>

جاء في نتائج دراسة أجريت على النساء المقاولات في خمس دول عربية (البحرين، الأردن، لبنان، تونس و الإمارات) التحديات الرئيسية التي تواجهها النساء المقاولات هي:<sup>6</sup>

<sup>1</sup> - لبنك الدولي، ممارسة أنشطة الأعمال 2014: فهم الأنظمة المتعلقة بالشركات الصغيرة و المتوسطة الحجم، البنك الدولي الطبعة الحادية عشر، 2014، ص2

<sup>2</sup> --Akhawaya and Havenga, THE BARRIERS THAT HINDER THE SUCCESSOF WOMEN ENTREPRENEURS IN GAUTENG,SOUTH AFRICA, International Journal Of Sustainable Development (2012). P13. Available at <http://www.ssrn.com/link/OIDA-IntlJournal-Sustainable-Dev.htm>

<sup>3</sup> - أكساس وفاء، مونية رحموني، المقاولاتية النسوية بين الواقع و المأمول، الملتقى الدولي الرابع حول المقاولاتية عند الشباب، جامعة بسكرة، أفريل 25/24/23 2013، ص12

<sup>4</sup> - رياض بن جليلي، تمكين المرأة من أجل التنمية، سلسلة دورية تصدر عن المعهد العربي للتخطيط بالكويت : العدد 2011 /99، متاح على الرابط التالي : [http://www.arab-api.org/develop\\_1.htm](http://www.arab-api.org/develop_1.htm)

<sup>5</sup> - Akhalwaya and Havenga, **Op.Cit**, P.24

<sup>6</sup> - Center of Arab Women for Training and Research, International Finance Corporation, **Women Entrepreneurs in the Middle East and North Africa: Characteristics, Contributions and Challenge**, Published by The Center of Arab Women for Training and Research and The International Finance Corporation Gender Entrepreneurship Markets, June 2007, P10

- اكتساب مهارات الإدارة المالية؛

-إيجاد اليد العاملة الجيدة و الإبقاء عليها؛

-النفاذ إلى مصادر التمويل؛

-الكلفة العالية للخدمات العام.

و عن تقرير عن التنمية في البنك الدولي لعام 2011 تشير إلى أن الإنتاجية يمكن أن تزيد بنسبة يصل إلى 25 في المائة، ل بعض البلدان إذا أزيلت الحواجز التمييزية ضد المرأة.<sup>1</sup>

إن إزالة هذه الحواجز، مثل الملكية التمييزية وقوانين الميراث و الثقافية الممارسات، وعدم الوصول إلى المؤسسات المالية الرسمية، وضيق الوقت بسبب الأسرة والمسؤوليات المنزلية، وخلق المزيد من الفرص للمؤسسات التي تديرها النساء. وهذا بدوره سيسهم في تمكين المرأة اقتصاديا و المساواة بين الجنسين، وكذلك المساعدة على توليد النمو وفرص العمل

### المطلب الثالث : الصعوبات التي تواجهها المرأة المقاولات

إن الصعوبات التي تعاني منها المرأة المقاولات في الجزائر لا تختلف بكثير عن التي تعاني منها النساء المقاولات على المستوى الدولي و كذا بعض رجال الأعمال ، غير أنها في الجزائر تأخذ طابعا خاصا ، يرجع إلى مستوى التنمية و تطور القطاع الخاص و قدراته على إدماج قوى جديدة نسائية أو ذكورية كما أنها تعاني من نوعين من المشاكل الأولى مرتبطة بممارستها لمهنة حرة و الثانية ذات طابع سوسيو ثقافي مازال مرهون بذهنيات بالية والمعتقدات الخاطئة التي تنسب للدين تارة و للعادات و التقاليد تارة أخرى<sup>2</sup>

و في هذا الشأن تقول رئيسة جمعية " seve طايا ياسمين" أن المرأة المقاولات في الجزائر هي باستمرار في مواجهة الصعوبات و العراقيل كونها تنتمي إلى مجتمع محافظ تربى على خضوع المرأة للرجل ، و هذا جعل المرأة ضحية مجتمعتها، و من أبرز الأساليب التي استعملت ضد دخول المرأة إلى ميدان المال و الأعمال استغلال الدين يجعله يتمشى و أهواءهم، فمنهم من جعل من الدين حاجزا أمام المرأة الطموحة برغم أن الدين الإسلامي هو دين

<sup>1</sup> - International Labour Office ( ILO ), Women's Entrepreneurship Development : Encouraging women entrepreneurs for jobs and development.P1 <http://www.ilo.org/seed>

<sup>2</sup>-. عائشة بلعربي : أي دور لصاحبات الأعمال العربيات في التنمية الإقتصادية ، المنتدى العربي حول الدور الجديد للقطاع الخاص في التنمية و التشغيل ، جامعة محمد الخامس ، الرباط ، المملكة المغربية ، 2008

حضارة و علم وتفتح وهو لم يكن يوماً ضد دخول المرأة عالم الأعمال بالرغم من ذلك ظهر نوع من الفتاوى في العشرينات السوداء التي عاشتها الجزائر سنوات التسعينات ، حيث كانت تحرم على المرأة العمل مهما كان مهما مادام هناك من يعيلها، من ناحية أخرى إستغلت العادات الثقافية و الإجتماعية لكبح طموح المرأة فمثلا المرأة في الجزائر لا يسمح لها الخروج ليلا حتى لو تعلق الأمر بالمشاركة في مادبة أعمال

فالعادات و التقاليد تلعب دورا أساسيا في تحديد من يمكنه أن يصبح مقاولا داخل المجتمع لأن سلطة الرجال تؤثر بشكل كبير على القرارات المهنية للنساء بالإضافة إلى هذه الصعوبات تواجه المرأة المتزوجة عبأ ثقيل في حالة وجود أطفال صغار، فضعف التكفل بالطفولة في الجزائر يمنع من تكريس المرأة لنفسها كلية لنشاطها المهني ، حيث تغفل القيام بدور الأم الذي خصها به المجتمع و العادات و التقاليد ، كما أن قيامها بدورين مختلفين و كلاهما لديه من المسؤولية ما يكفي ، و كونها مطالبة في نفس الوقت بإتقان الدورين و إلا فهي مخيرة بين حياتها الزوجية ووظيفتها التربوية الرعوية و بين طموحها وتحقيق ذاتها، هذا ما يجعل الكثير من النساء العاملات اليوم يفضلن تأجيل الإنجاب أو الإقتصار على طفل أو طفلين لأن المرأة المنهكة من العمل في الخارج و الداخل تصبح غير صبورة و لا تحسن تربية أطفالها مما يجعلها تميل للإقلال منهم كما أن المرأة في كثير من الأحيان تصبح عاجزة عن أن تتذوق لذة الإستقلال المادي و الإقتصادي أو التحكم بما تنتج ، فقد تمتد يد الزوج أو الأب لتتصرف بما ليس لهم حق فيه دون أن يستطيع العمل تحقيق الذاتية المطلوبة تماما كما هو الحال مع الرجل الذي تحقق ذاته من خلال العمل المنتج في المجتمع<sup>1</sup>

كما أن مشاركة المرأة في المجال الإقتصادي ترسخ العادات و التقاليد الإجتماعية التي لا تحبذ ولا تتقبل ولوج المرأة إلى مراكز قرار ، ومهما كانت التغيرات التي طرأت على المجتمع الجزائري فإن العلاقات بين الجنسين مازال يطبعها النموذج التقليدي للنوع الإجتماعي .

هذا النموذج الذي يركز على أهمية العائلة كوحدة إجتماعية رئيسية عوض الفرد ، والمرأة المقاولاة في الجزائر مازالت تعاني من السيطرة الذكورية وأن تعليمها وتكوينها وخروجها إلى ميدان العمل الحر لم يغير كثيرا من النظرة السائدة حول المرأة ، فالأدوار داخل الأسرة مازالت غير متكافئة .

إن هذه المعاملة التمييزية تحد من مشاركة المرأة في سوق العمل ، كما أن طاعة الزوج التي يفرضها الدين و العرف تخلق حاجزا أما م المرأة على العموم والمقاولاة على الخصوص ، لذلك يصعب على المرأة أن تتعامل وتتفاعل مع

<sup>1</sup>- تغايريد ببيزون : المرأة و الحياة الإجتماعية في الإسلام ، دار النهضة للطباعة و النشر ، بيروت ، لبنان ، 1985 ، ص77

العالم الخارجي بدون موافقة الزوج.

كما تشكل سيطرة المجتمع الأبوي إحدى العوائق الأساسية أمام تمكين المرأة خاصة حينما تركز على تأويلات دينية محافظة وعلى نفطية الجنس، تجعل المرأة كيفما كان تكوينها وثقافتها ومهما قويت إرادتها تعيش تحت السيطرة الذكورية<sup>1</sup>

هذه العوائق الإجتماعية تقابلها عوائق اقتصادية لا تقل أهمية عنها، أولها تواضع خبرتها في مجال المعاملات المالية و ما يتطلبه من ضرورة الإلمام بمختلف الخدمات المالية و أنظمة التعامل من خلال البنوك، كما تعاني المرأة المقاولات من صعوبة التمويل الذي يحول دون اقتحامها و بقوة لهذا المجال، كما أنه يعوق التي لها نشاط تريد تطويره و توسيعه فيفضل مقصورا على المجالات الصغيرة و المتوسطة ذات رأس المال البسيط لأن الحصول على تمويل مهم يخضع إلى ضمانات تعجيزية خصوصا عندما يتعلق بسيدة لا يوجد وراءها أب أو زوج له إسم تجاري معروف في التعاملات البنكية، و في هذه الحالة ينحصر مصدر التمويل في القروض الصغيرة و العائلات لذلك فإن معظم أنشطة النساء في الجزائر تتركز حول التجارة والصناعة التقليدية

كما تعاني المرأة المقاولات من عدم حصولها على فرص تدريبية مساوية للرجل و عدم تمتعها بالمزايا التي يتمتع بها الرجل مثل سهولة التنقل و الجهل بإمكانات المنافسين و عدم معرفة الأسعار المنافسة بالسوق و قلة الدورات التدريبية التي تهدف إلى نشر الفكر المقاولاتي عند النساء.<sup>2</sup>

ويبقى إبعاد المرأة عن مراكز القرار، إحدى العوائق الأساسية التي تجعل من المرأة المقاولات عنصراً ينفذ أكثر مما يقرر

<sup>1</sup> - عائشة بلعربي، مرجع سبق ذكره .

<sup>2</sup> - شلوف فريدة، مرجع سبق ذكره ص78

### المبحث الثالث : دوافع -دور- وأجهزة الداعمة

المطلب الأول : الدوافع

الدوافع : هناك من يقسم الدوافع إلى إيجابية وأخرى سلبية حيث يعتمد معيار التقسيم على هذا الأساس طبيعة العامل المؤثر على الفرد ليدفعه نحوى المقاومة، وتتمثل فيما يلي :

-الإيجابية: كالإرادة، التعرف ليا فرص، البحث عن الإستقلالية، ... ؛

-السلبية: توقف أو الفصل عن العمل، الرغبة في الهروب من البطالة، عدم الرضا في الوظيفة السابقة، نقص الفرص في الحياة المهنية أو التفرقة، أزمة في العمل.

يصنف **Koreen** النساء المقاولات وفقا لدوافعهم إلى ثلاث فئات :<sup>1</sup>

1. النساء المقاولات بدافع الضرورة أ التي :نشأة مؤسسيتها هربا من البطالة، وتتميز هذه الفئة بدرجة منخفضة من الخبرة

2 - النساء المقاولات بدافع اختياري تتم :يز بمستوى عال من الخبرة المهنية، لذلك المقاومة بالنسبة لهم هي فرصة لمواصلة النمو بإستغلال مهاراتهم؛

3. النساء المقاولات اللواتي يرغبن في توفيق بين الأسرة و الحياة المهنية، هذه الفئة في الواقع تريد مواصلة حياتها المهنية مع بعض الحرية لتحقيق حياة أسرهم.

في مجمل الدراسات التي تناولت دوافع المرأة لإقامة مشروعها الخاص، خلصت إلى أن دافع تحقيق الإعتراف و الإستقلالية و إلى جانب الدور الإقتصادي و المساهمة في الدخل، وكذا دافع استغلال الطاقة و الابتكار من أجل تحقيق النجاح، و الظروف الشخصية غالبا ما تكون القوة الدافعة وراء توجه المرأة نحو المقاومة، وهذه الظروف تتمثل غالبا في الحاجة إلى المال في

1

-FIRLAS Mohammed, L'ENTREPRENEURIAT FEMININ EN ALGERIE : DES CREATIONS PAR NECESSITE, Les 5èmes Journées Scientifiques Internationales sur l'Entrepreneuriat « L'Entrepreneuriat des Femmes : L'importance, les opportunités et les obstacles » Université Mohamed Khider, Biskra 28, 29 et 30 avril 2014 p5

ضل عدم وجود دخل و عدم وجود فرصة لعمل بأجر بعد فترة طويلة من البحث عن وظيفة ، ليصبح الحل التوجه نحو المقاومة بدافع الضرورة، و لكن عندما يفكرون في ما يمكن أن تحققه اعمالهم فإنهم يتطلعون إلى رؤية خاصة من الأعمال<sup>1</sup>.

**العوامل المحددة للتوجه المقاوالاتي للنساء:** إن دخول المرأة لميدان المقاومة لا يعتمد فقط على الحصول على الموارد المالية ووسائل الإنتاج، بل يتحدد أيضا بمجموعة من العوامل الثقافية، السياسية، الاقتصادية والاجتماعية، التي من شأنها تشجيع أو تقليص الاستعدادات المقاوالاتية عند المرأة، والتي نلخصها كما يلي<sup>2</sup>

–الخبرة: إن الخبرة الملائمة عنصر ضروري في جميع مراحل المسار المقاوالاتي، أي منذ تحديد الفرص إلى غاية التسيير الفعلي للمؤسسة. وحسب نظرية رأس المال البشري، فكلما كان هذا الأخير يتكون من أفراد ذو مستوى علمي مرتفع، كلما ساعد ذلك على تنفيذ المهام المطلوبة بشكل أفضل، فاكتشاف واستغلال الفرص يعتمد بشكل كبير على الخبرات السابقة المحصلة خلال الدراسات والحياة العملية.

–نموذج مقاوالاتي لتقليده: حيث وجدت الدراسات، أنه يوجد رابط قوي بين وجود نموذج مقاوالاتي في المحيط و بروز مقاوالاتين جدد (Sokol et Shapero) ؛ كما وجد أن جنس المقاوالاتي –النموذج- له تأثير كبير، حيث يتأثر الأفراد في طموحهم واختياراتهم بأشخاص من نفس جنسهم، بمعنى المرأة تتأثر أكثر بالمرأة المقاوالاتية، ونفس الشيء بالنسبة للرجل، كما أن صلة لقرابة تؤثر بشكل أكبر<sup>3</sup>.

– غياب شبكات الأعمال النسوية : (Reseaux) غالبا ما يكون للمرأة شبكة علاقات ضيقة ومحدودة مقارنة مع الرجل، وهذا ما يفسر تعذر انتمائها لبعض الشبكات الاجتماعية ، وحتى في حالة انتمائها لها، فتكون طبيعتها مختلفة عن تلك التي ينتمي إليها الرجال، حيث عادة ما تنتمي النساء إلى شبكات تكون مكيّفة لتحقيق أهداف مرتبطة بالمهام العائلية، مما يصعب كيفية الحصول على المعلومات والوسائل الضرورية لإنشاء مؤسساتهن.

–الموارد المالية: فكما نعلم، فأى شخص يريد إنشاء مؤسسة، فيجب أن يمتلك السيولة الكافية لذلك، وقيمة أموال بدء المشروع هي التي تحدد نوع الفرص المستغلة، والتي تختلف حسب حجم الأموال المسخرة لها.

<sup>1</sup> - قايد منى، النساء المقاوالات في الجزائر بين القطاع الرسمي وغير الرسمي: خصائص-دوافع..مذكرة لإستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي،تخصص: علم التسيير،جامعة ورقلة،الجزائر، 2014/2013 ص7

<sup>2</sup> - AMAPPE et OXFAM –QUEBEC Avec le soutien de l'UNIFEM, Etude d'identification d'activités économiques potentielles pour les femmes au Maroc : Etude pilote dans les provinces de Tétouan, Chefchaouen et Ifrane", (Maroc : 2001), pp. 18-28.

<sup>3</sup> - منير سلام و يوسف قريشي المقاوالات النسوية في الجزائر واقع وانشاء التحديات مناخ الأعمال،مجلة أداء المؤسسات الجزائرية ، العدد 2014/05 ورقلة،الجزائر ص 88

- المحفزات الشخصية: من خلال تحسين نوعية المعيشة، إثراء حياتهن الاجتماعية بمضاعفة المقابلات والاتصالات، للانفعال بفعل شيء، لإعطاء قيمة للعلم، والقدرات المكتسبة بالتكوين والخبرة، للانفتاح ، للحصول على الاستقلالية الذاتية.

- الحوافز المهنية: فهي عموماً تخص الإطارات والموظفين الذين يرغبون في تغيير نشاطهم. وغالبا ما تختار النساء مجال المقاولات كمسار مهني ثاني، وهذا بعد انتهائها وإتمامها لنشاطاتها العائلية .

- الحوافز التجارية: وهنا تحفز خاصة المقاولات اللاتي يرغبن في استغلال فرص عمل، أو سوق معينة .

- العوامل الدافعة (السلبية): وهي تضم الحاجة للنقود، غياب هياكل للتكفل بالأطفال دون السن الأدنى بالنسبة للنساء، شروط عمل غير مقبولة، نشاط يحتاج لتوقيت جد مضغوط وغير مريح بالنسبة للنساء، اختلاف كبير للأجور بين النساء

والرجال (عدم إمكانية الادخار)، التمييز في منح المناصب والحرمان من الترقية، وفي بعض الدول تعتبر نسبة البطالة العالية كمحفز .

- **العوامل الإيجابية:** وهي التي تجذب نحو للمقاولات، وتكمن في: وجود إمكانيات سوقية، تحقيق فائدة من الفوائد، أهداف اجتماعية، إمكانية التحكم في الوقت، دخل أكبر واستقلالية مالية، النمو الشخصي طاع معين لنسب والرضا في العمل.

- **الدوافع النفسية:** وهي التي تؤثر بشكل كبير على نفسية الفرد، حيث يضيف ويقول أنه لكي يتجه الفرد نحو مسار المقاولات، فلا بد أن تتدخل في حياته إثارة نفسية قوية، أو حدوث اضطراب في محيطه، يتلقى صدمة في حياته الخاصة أو المهنية. مثال ذلك: عدم الأمن الاجتماعي، الإهمال، حرمان من الحياة الاجتماعية والاقتصادية، أزمة، انقطاع أو عدم الرضا في العمل، انفصال عائلي، هجرة. ويشير الباحث في هذه النقطة، بأن مثل هذا الانشقاق النفسي، يولد شعور بالذنب، حالة من الخوف، وأخيراً حاجة ملحة وإرادة صارمة للنجاح.

- **الدوافع الاجتماعية الثقافية :** وهي تتولد من الدين المعتقد، العائلة، الإطار السياسي الاقتصادي، والنظام التربوي. فإذا كان رأس المال ضروري لكل نشاط مقاولاتي، فالثقافة والدين يمنحان رأس المال الروحي. والعائلة تؤثر أيضاً على توجه الأفراد لإنشاء مؤسسة، خاصة إذا كان أحد الأبوين مقاول، بالإضافة لشبكة علاقات ومعارف الفرد (أصدقاء، عائلة، معارف من الدراسة أو العمل... الخ).

- الظروف السائدة : يتطلب العمل المقاولاتي سواد نظام اقتصاد السوق، والحرية السياسية، فلا يمكننا رؤية مؤسسات حرة دون وجود حقوق تضمن حرية التبادل، حماية الأشخاص والسلع. فحرية المقاولات وحرية التعبير هما أساس المسار المقاولاتي القبلي.

- الأساس الإقليمي: فالإقليم وبالتسهيلات التي يمكن أن يقدمها، يؤثر على المسار والعمل المقاولاتي. مثال ذلك: قرب الجامعات و مصادر الكفاءات، مجتمع نشط و متفتح للمبادرات الفردية، النمو الديمغرافي، امتلاك الشخص لموارد مالية، وجود مؤسسات رأس المال المخاطر والمنظمات المالية، الآليات المشجعة الإقليمية والمحلية، النشاطات المسبقة والملحقة المتولدة من طرف شبكات المؤسسات المتواجدة، الخصائص الإقليمية والبطالة المرتفعة، كلها عوامل مولدة لمقاولين جدد.

-العوامل السياسية: وهنا نتحدث عن دور ومجهودات الدولة، فيما يخص الترقية النسوية، والمساواة بين الجنسين (رغم أن معظم البلدان والجزائر من بينهم، قاموا بالتوقيع على اتفاقية المساواة بين الجنسين Beijing) <sup>1</sup> بالإضافة لرصد برامج خاصة تساعد على تشجيع الأفراد والمرأة على وجه الخصوص على الدخول في مجال المقاولات.

### العوامل المؤثرة على المرأة المقاولات :

يتأثر عمل المرأة بعوامل عدة منها اجتماعية و ثقافية و دينية و اقتصادية فقد كانت مشاركة المرأة في البداية تنحصر على الأعمال اليدوية و مشاركة زوجها العمل في الحقول الزراعية و لكن مع تغير الأحوال الاجتماعية و الاقتصادية و زيادة أعباء الحياة و رغبة المرأة في أن تشعر بذاتها و كينونتها، نزلت إلى سوق العمل و بدأت العمل في التربية و التعليم و التمريض، و تنوعت الوظائف التي شغلتها و ظلت بعض أنواع الوظائف و الأعمال حكرا على الرجل إما لأن مهامها و الوظائف التي شغلتها و ظلت بعض أنواع الوظائف و الأعمال حكرا على الرجل إما لأن مهامها و مسؤولياتها تتطلب قدرات بدنية لا تتوفر في المرأة أو لأن المجتمع يجد من إشراك المرأة فيه <sup>2</sup>.

### 1-العوامل الذاتية :

و تتعلق بشخصية المرأة و طبيعة تكوينها من النواحي السيكولوجية و الجسمية والعقلية ، فالمرأة بحكم طبيعتها تحتاج إلى التواصل النفسي و التشجيع و التعاطف، فإذا فقدت هذه المشاعر أصيبت حالتها النفسية بالجفاف و

<sup>1</sup>- منير سلام و يوسف قريشي ، مرجع سابق، ص89

<sup>2</sup>-د- عائشة بلعربي : مرجع سبق ذكره

أنعكس ذلك في قدرتها على الإبداع و الابتكار، إلى جانب أنها تكون منقسمة على ذاتها بين مشاعرها كأم أو زوجة وبين إثبات ذاتها عن طريق العمل الذي تختاره بإرادتها وتفرض وجودها الاجتماعي من خلاله<sup>1</sup>

## 2- العوامل الدينية:

فقد حفظت جميع الأديان السماوية حقوق المرأة و كرامتها فهي الأم ، و الأخت، و الزوجة و الابنة، ومن أولى مسؤولياتها تربية الأطفال التربية الصالحة التي تؤهلهم أن يكونوا أعضاء فاعلين في المجتمع ، إلا أن كل هذا لا يشفع لها حينما يفسر الدين تفسيراً خاطئاً مبني في كثير من الأحيان على الدانية و الجهل، و في هذا يقول يوسف القرضاوي: " إن الذين يتعللون لينقصوا من وضعية المرأة الاجتماعية أنهم يخطئون مرتين : الأولى حين ينسبون إلى الدين مفاهيم خاطئة فيسيئون ، و الثانية حين ينتقصون حقوق المرأة فيظلمون" و رغم أن الدين الإسلامي دين عظيم بحسبه خاتم الأديان و مجمع كمالاته، لا يمكن أن يكون معوقاً لحركة المرأة الاجتماعية و التنموية، و لكن العلل تكمن في الإفهام ، فالإسلام أوجب على المرأة القدرة المؤهلة أن تخدم مجتمعها و إسهامها الاجتماعي و الإقتصادي مشروعين و ضروريين<sup>2</sup>. إلا أن البعض يرى في خروجها للعمل و تمكنها من مواقع السلطة و التأثير في مجتمع بمثابة تمرد على القيم الدينية لأنه في هذه الحالة ستكون معرضة للاختلاط بالرجال لأن عملها يتطلب ذلك و هذا في نظرهم تحرر، و التحرر من مفاهيم اليهودية و النصرانية و الشيوعية و هو مخالف لمقتضيات الشريعة الإسلامية لذا يجب محاربتها . و بما أن الكثير لا زالوا يعتبرون المرأة تابعة للرجل و مجبرة على طاعته في كل الأمور و هو لديه الحق في تقويم سلوكها، و هذا يجعل من المرأة داخل المجتمع تعامل على أنها ناقصة و قد تبرر هذه الفكرة لعدم أهليتها في الشهادة و الولاية و الإرث و بالتالي فهي غير قادرة على تحمل مسؤولية العمل الخارجي الذي يتطلب القوة و الرصانة و العقل الراجح . كما تم استغلال الدين لفرض السيطرة الذكورية داخل المجتمع فقد إعتبروا فرض لباس الحجاب في الدين الإسلامي هو دلالة لحجب المرأة عن المشاركة في الحياة الاجتماعية، و أعتبروا خروجها من بيتها إلى ميدان العمل فيه رفض لطاعة الزوج ، و تحل عن خصوصياتها الأنثوية و منافسة للرجل و أن مكانها الطبيعي هو البيت، و أن خروجها يهدد بتحويل البيوت إلى صحارى قاحلة و تحويل الأطفال إلى أيتام و إفراغ الأسرة من مشاعر العطف و الحنان.

3

<sup>1</sup>- مصطفى الخشاب : دراسات في علم الاجتماع العائلي ، دار النهضة العربية للطباعة و النشر ، بيروت ، لبنان ، 1981 ، ص 216 ( بتصرف )

<sup>2</sup>- د. عبد الحميد إسماعيل الأنصاري : قضايا المرأة من تعاليم الإسلام و تقاليد المجتمع . دار النشر العربي ، القاهرة ط 1 2000. ص 12

<sup>3</sup>- مجلة المساواة النسائية : عدد مارس 3-10-2005 http://www.pewsr.org/ar show.art..asp.aid

و قد اعتبر المفكر الإسلامي مصطفى السباعي " أن المرأة التي تطمح لتحقيق ذاتها عن طريق العمل هي تقوم بتقليد المرأة الغربية لأن هذا لا يمت للتقاليد الإسلامية بصلة و أن على المرأة المسلمة أن تتحمل كل ما تتحمله المرأة الغربية من تبعات عند خروجها للعمل مثل التكفل بنفقات حياتها و المشاركة في نفقات البيت و الأولاد" ، و يقول كذلك " أن عملها مهما كان نوعه فهو يرهقها و يجبرها على القيام بدورين معا، مما يؤدي إلى تعبها جسديا ، السبب الذي يجعلها لا تؤدي دورها كاملا مع أسرتها و بالتالي تأثر استقرار المجتمع و تماسكه ، لذا لا يجب أن نسمح لها بالعمل خارج منزلها إلا إذا كانت فقيرة لا عائل لها من زوج أو أب أو قريب " <sup>1</sup>

كل هذا عبارة عن كراء مفكرين و هي تعبر عنهم لأن التحريم لا نملكه نحن البشر إلا بنص صحيح صريح و هذا غير موجود إذن يبقى الأمر في دائرة المباح و المصالح العامة

### - 3 العوامل الأسرية :

تمثل العائلة الساحة الرئيسية التي تتم فيها تنمية الشخصية البشرية وهي تمثل لأكثر الناس نبعاً حيويًا للراحة والأمان والحب، غير أنها قد تكون في الوقت نفسه مصدراً للإستعلال و اللامساواة وكون العائلة الجزائرية اليوم تطمح إلى العصرية وإلى الحضرية ، فإن البنية التقليدية وكأنها في طريق الزوال ، إذ فقد النظام الإجتماعي التقليدي المبني على شيوع الميراث وعلى الإكتفاء الذاتي تحت إدارة الأب الكثير من قوته ، إلا ان العائلة الجزائرية مازالت محكومة بمقاييس المحرمات الجنسية والدينية ، فهناك أسر تكون فيها السيطرة على النساء بيد رجل وتكمن في هذه لإستراتيجية نزعة إقصائية تتمثل في الحيلولة بين المرأة وبين المشاركة في الحياة العامة ، من جانب آخر فهي جماعية في طابعها ، إذ تنخرط فيها النساء في العمل في المجال العام مثل النشاط السياسي وسوق العمل ، غير أن ثمة حدودا تصلهن عن الثروة والقوة والمكان <sup>2</sup> ويعود السبب إلى خوف الرجل عن مكانته من الضياع ، فعندما تحقق المرأة إستقلالها إقتصاديا ، وتثبت وجودها الإجتماعي تصبح تشمل تهديدا لسلطة الرجل ، والقرارات والإلتزامات المنزلية تقسم قسمة عادلة بفعل توازن القوي الأسري، عندها يظن الرجل أن المرأة ستسلبه خضوع الأسرة له كرب لها ، و الإعتقاد انها ستمارس نفس الصلاحيات التي يمارسها هو يجعل الإطار الأسري إطار المادي للدرجة الأولى وتذوب المقومات الأساسية التي تتمثل

<sup>1</sup> - مجلة الأردنية للعلوم التطبيقية و العلوم الإنسانية ، تصدر عن عمادة البحث العلمي و الدراسات العليا في جامعة عمان ، الأردن ، المجلد 9 ، العدد 2 ، 2006 ، ص 194

<sup>2</sup> - د: أنتوني غدنز : علم الإجتماع ، ترجمة د: فايز الصياغ ، مرآة دراسات الوحدة العربية ، بيروت ، ط 4 ، 2005 ، ص

في العاطفة والمقومات المعنوية للحياة الزوجية والأسرية<sup>1</sup>

ويبدو الإحساس أكثر حدة في العلاقات الشخصية عندما يسعى الطرفان الرجل والمرأة إلى متابعة مسارهما المهني في سوق العمل بعد الزواج وبعد الإنجاب لقد كانت النساء في الماضي يزاولن عملاً جزئياً غير متفرغ ، أو يتزكن العمل فترات طويلة للإنجاب ورعاية الأطفال ، غير أنهن الآن يركزن الإهتمام على مسارهن المهني وعلى طموحاتهن وأهدافهن الشخصية الأخرى.

ولم يعد التفاوض بين الرجل والمرأة في أيامنا هذه يدور حول المهمات الزوجية أو البيئية ، بل إن العلاقة بينهما عموماً قد أصبحت في جوهرها تشمل قضايا مهمة أخرى مثل العمل والسياسة والإقتصاد<sup>2</sup> .

وقد أثبت لنا الواقع أن الدور التقليدي للمرأة قد تحول بعمق فدراسة الموازنات العائلية بالإرتباط مع تفاصيل الحياة اليومية تظهر لنا التحولات البنيوية والتحولات الثقافية التي تجري في الحياة العائلية الحالية ، وبالتالي تتغير الحاجات وتميل نماذج ثقافية جديدة لتأخذ مكان النماذج القديمة . مع ذلك ظلت المرأة في كثير من الأحيان مخيرة بين أسرتها وطموحها ، فعلاقات السلطة الغيمتوازنة والقوة الغير المتكافئة داخل العائلة ، أعطت بعض أفراد الأسرة منافع وإمميزات أكثر من غيرهم وفرضية أن العائلة قد إتخذت مع مرور الوقت طابع المساواة والإنصاف في توزيع الأدوار والمسؤوليات بين أفرادها نسبية ، لان المهمات البيئية مثل رعاية الأطفال والإهتمام بالأعمال المنزلية لانزالت من نصيب المرأة ، يضاف إلى ذلك مع يسمي بالعبء العاطفي التي تتحمله المرأة في الحفاظ على العلاقات الشخصية الحميمة وهذا يتطلب القدرة على الإتماع و الإدراك والتفاوض والتصرف الإبداعي المبتكر ، وبالتالي تبقى المرأة هي التي تتحمل العبء الأكبر والمسؤولية الأساسية للمهمات البيئية وتمتتع بوقت فراغ مما يناله الرجل.

ولإدماج المرأة في التنمية الإجتماعية يجب تحديث الأسرة بما يسمح لها القيام بوظائف إقتصادية إما عن طريق العمل بشكل جزئي أو مؤقت في الوحدات الإنتاجية أو عن طريق إحداث مقاولات فردية صغيرة<sup>3</sup>

كما أنه لا بد أن نذكر أن هناك عائلات كانت السبب في دفع المرأة إلى مواقع السلطة والتأثير في المجتمع ، فالعائلات التي تملك مقاولات وشركت يكون هدفها في الغالب تنمية ثروتها وزيادتها ويكون ذلك بإشراك كل أفرادها لأن المهم في هذه الحالة ليس جنس الفرد ولكن قدراته وكفاءاته وما يمكنه أن يضيف إلى المشروع وقد

<sup>1</sup>- شلوف فريدة ، مرجع سابق ،ص81

<sup>2</sup>- غدنز أنتوني : مرجع سابق ، ص 262-263

<sup>3</sup>- مريم : البيبرالية و قضايا النساء : مجلة المساواة النسائية ، عدد مارس 2005 [www.pewesr.org/ar/show.art](http://www.pewesr.org/ar/show.art)

فسحت هذه العائلات المجال المقاولاتي أمام النساء ليكن سيدات أعمال يمارسن المفاوضة برغبة منهن في بعض الأحيان وبسبب رغبة العائلة في أحيان أخرى

#### - 4 العوامل الثقافية:

رغم ماعرفه المجتمع الجزائري من تطور ملحوظ نتج أساسا عن تحسن المستوى الثقافي و الفكري للمرأة، إلا أن بعض العادات و التقاليد البالية التي لا تمت لا لدينا و لا لثقافتنا بصلة ، لها قوة لا تقل قوة عن القوانين التشريعية ، إذ تلعب دورا أساسيا في تحديد حياة الأفراد داخل المجتمع فسلطة الرجل لها التأثير الكبير على القرارات المهنية للنساء و قد أثبتت أغلب الدراسات و البحوث أن الآباء يختارون مهنة بناتهم على أساس بعض القيم و العادات و الوسط الاجتماعي و الثقافي.

و حتى اختيار الفتاة لعملها يراعى فيه عدم الإعتراض مع دورها في البيت لهذا نجدتها تتجه نحو التدريس و التمريض و الإدارة و يحسب ألف حساب للأعمال التي تكون فيها سلطة و تسيير و مسؤولية ، لأن التلاعب على إشكالات الثقافة و الجنس ، أدى دوره كاملا في تأخير الانفتاح النسائي على مواجهة الخطر و تحمل نتائجه أما فرض على الثقافة في مستوى من مستوياتها أن تنشطر بين ثقافة الذكر و ثقافة الأنثى، فمما لا شك فيه أن معتمدات الوالدين و الأهل و المجتمع تلعب أدوارا محددة في تعيين أخلاق و سلوك و اهتمام الذكر و الأنثى<sup>1</sup> بالرغم من هذا لم تستسلم المرأة لحكم التقاليد المقيدة لطاقتها و طموحاتها لأن بعض هذه التقاليد حتى عهد ليس بالبعيد كانت تقضي على آدمية المرأة و شخصيتها، فلم يكن للمرأة رأي في شؤون المجتمع و الحياة بل و لا رأي لها في أحص خصوصياتها فلو تمسكنا بتلك التقاليد لما تعلمت المرأة و لما عملت و ساهمت في خدمة مجتمعها ، بل ولما نهضت المجتمعات و تقدمت<sup>2</sup>

فالأفكار النمطية ذات الجذور المتأصلة التي تؤكد على أدوار محددة لكلا الجنسين بشكل صارم فتتنظر إلى المرأة كزوجة و أم فقط ، و تعتبرها دون الرجل في القدرات الجسدية و العقلية، و تحتاج إلى حماية دائمة من قبل الرجل سواء كان أبا أو أخا أو ابنا ، في حين تنظر إلى الرجل على أنه أكمل عقلا من المرأة و آثر حكمة و تدبيرا و أحسن تصرفا ، و هذا في الواقع شيء غير صحيح لأن المرأة ليس أقل استعدادا من الرجل في الحياة العامة، و إنما

<sup>1</sup> - خليل أحمد خليل : المرأة العربية و قضايا التغيير ، دار الطليعة للطباعة و النشر ، بيروت ، لبنان ، ط 3 ، 1985 ، ص 107 (بتصرف).

<sup>2</sup> - د. عبد الحميد إسماعيل الأنصاري : قضايا المرأة بين تعاليم الإسلام و تقاليد المجتمع ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، ط 2000 ص 125

المجتمع هو الذي

يهيئ و يمنح الرجل حقوقا على حساب المرأة لإبراز قدراته، كما أنه ليس هناك ما يمنح الرجل من المشاركة في تدبير شؤون البيت ، و تربية الأولاد إذا كان هناك حاجة لذلك<sup>1</sup>

لأن مساهمة المرأة في عملية التنمية ضرورية جدا بحسبها نصف المجتمع الذي لا يمكن أن ينهض بساق واحدة ، فالتقاليد الصالحة تحافظ على كيان المجتمع أما التقاليد الخاطئة فأساسها التحيز و الهوى لهذا فهي معوقة للتنمية و تطور و تقدم المجتمعات لأنها تقف في وجه التغيير والتجديد مع هذا يمكن القول بأن تثقيف المرأة و تعليمها و مشاركتها في المجالات المهنية لها لا يمكن أن تحقق ذاتية المرأة .

### نظرة المجتمع للمرأة المقاول:

هناك تباين في نظرة المجتمع للمرأة المقاول و ذلك حسب الطبقة الإجتماعية و المستوى الثقافي الذي تنشأ المرأة فيه و تعيش ضمنه ، و إن كانت في معظمها تتأرجح ما بين التقليل من قدرات هذه المرأة الشخصية و قدراتها في إدارة مالها بنفسها ، و ما بين كره و عدم إستحباب المنافسة من قبل المرأة للرجل و محاولتها التفوق عليه ، حيث أن معظم الرجال لا يزال في مجتمعاتنا يكرهون فكرة تفوق المرأة على الرجل في العمل ، أو محاولة مقارنتها له ولا يفضلون التعايش معها<sup>2</sup> .

<sup>1</sup>- لمجلة الأردنية للعلوم التطبيقية : العلوم الإنسانية ، المجلد التاسع ، العدد 2 ، سنة 2006 ، تصدر عن عمادة البحث العلمي و الدراسات العليا في جامعة العلوم التطبيقية الخاصة ، عمان ، الأردن ، ص 196

<sup>2</sup>- د: محمد الفوار : www.omen.jordan.studies

## المطلب الثاني : الأهمية الاقتصادية والاجتماعية للمقاولة النسوية وأهم مميزاتها

أصبحت المقاولة مفهوم شائع الاستعمال ومتداول بشكل واسع، حيث باتت تعرف حاليا كمجال للبحث<sup>1</sup>. ونظرا لأهميتها المتزايدة، أصبحت كل من الحكومات والباحثين الجامعيين والمجتمع بشكل عام، يهتمون أكثر بتطور المقاولين ومؤسستهم، وبقدرتهم على البقاء والنمو. ويمكن تفسير هذا الاهتمام المتزايد نظرا لما يوفره هؤلاء المقاولون والمؤسسات الجديدة (PME) غالبا من مناصب شغل، ودعمهم للتنمية المستدامة، وتعتبر المقاولة النسوية أحد أوجه النمو الاقتصادي المعاصر، وذلك نظرا لدورها المتنامي ولما لها من أهمية على مختلف المستويات، وقصد إبراز ذلك أردنا أولا توضيح مفهوم المرأة المقاولة وأهم مميزاتها، والعوامل المحددة لنموها ومن ثم إبراز أهميتها على مختلف المستويات .

الأهمية الاقتصادية والاجتماعية للمقاولات النسوية: إن سر الاهتمام الحالي بالمقاولة النسوية يكمن في الأهمية الاقتصادية والاجتماعية للمؤسسات المنشأة والمطورة من طرف النساء. فخلال السنوات الأخيرة، تم القيام بالعديد من الدراسات حول الموضوع، وفي عدة بلدان، خاصة في الجزء الأنجلو-ساكسوني، وهذا جلب اهتمام الحكومات والأعوان الاقتصادية عند اتخاذ قراراتهم الاستراتيجية، للدور المهم والمتزايد للمقاولة النسوية في الحياة، وعلى جميع المستويات باعتبارها فاعل أساسي لتحقيق التنمية المستدامة.

حيث وجدت الدراسات السنوية<sup>2</sup> المنحزة من طرف GEM ، أن معظم البلدان سجلت ارتباط قوي بين مستوى النشاط المقاولاتي والنمو، وأشارت هذه الدراسات بأن دخول المرأة في المقاولة هو جد إيجابي، ويفسر بنسبة كبيرة انحراف النمو بين مختلف البلدان. وأشار ذات التقرير بأن بعض البلدان لا تشجع النساء للولوج مجال المقاولة وتطوير المؤسسات، وهذا تحوفا من عدم تحقيق الأهداف المقاولاتية وأهداف النمو، وهذا في الحقيقة مخالف للنتائج التي حققتها المؤسسات النسوية، وهذه النتيجة أكدتها الدراسات والتقارير حيث أظهرت تأثير المقاولة النسوية على الاقتصاد الوطني لتلك البلدان

1-Voir : Christian Bruyat , création d'entreprise : contribution Epstémologiques et modélisation", thèse de doctorat ès science de gestion (France : université Pierre Mendés ex-Grenoble II, 1993) , p.32

2-"L'observatoire Fiducial de l'entrepreneuriat féminin ", France, Janvier 2006, p.9.

### المطلب الثالث : الجهود المبذولة والآليات الموضوعية لترقية المقاولات النسوية في الجزائر

الجزائر كغيرها من البلدان تفتنت لأهمية إنشاء المؤسسات وترقية النسيج المؤسساتي وتوسعي جاهدة لتشجيع الاستثمار فيها، وهذا ما نلمسه من خلال السياسات المنتهجة في السنوات الأخيرة، لكن التساؤل المطروح يتمحور حول نصيب المرأة المقاولات من هذه الآليات، ومدى وجود خصوصية.

#### 1. أهم الآليات الداعمة للمقاولات بالجزائر: حيث قامت الجزائر بإرساء العديد من الآليات أولها تنصيب وزارة

خاصة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعات التقليدية في بادئ الأمر التي تم إعادة هيكلتها وتحولت لوزارة الصناعة والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وترقية الاستثمار، بالإضافة لآليات أخرى من بينها:

##### 1.1. الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (CNAC) والذي أسس<sup>1</sup> في 06 جويلية 1994م، ويعتبر

الركيزة الأساسية التي يركز عليها لحماية المهنيين بفقدان مناصب العمل بطريقة غير إرادية لأغراض اقتصادية.

##### 2.1. الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ): والتي أنشئت بموجب المرسوم التنفيذي رقم 96-

296 المؤرخ في 8 سبتمبر 1996<sup>2</sup> وتقوم بتقديم التمويلات لحاملي المشاريع من أصحاب الشهادات.

##### 3.1. الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار ANDI: أنشأت الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار من خلال الأمر

التشريعي رقم 03-01 في 20 أوت 2001<sup>3</sup> تمكن المستثمر من التمتع بمجموعة من المزايا الجبائية وغيرها.

##### 4.1. صندوق ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة FGAR PME: الذي أنشئ بموجب

المرسوم التنفيذي رقم 02-373 المؤرخ في 06 رمضان 1423 الموافق ل 11 نوفمبر 2002 المتعلق بتطبيق

القانون التوجيهي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة المتضمن للقانون الأساسي لصندوق ضمان القروض للمؤسسات

الصغيرة والمتوسطة انطلق الصندوق في النشاط بصورة رسمية في 14 مارس 2004. ويهدف صندوق ضمان

<sup>1</sup> - مزيد من التفصيل أنظر المرسوم التنفيذي رقم 94-188 ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد 44 ، الصادر في 27 جويلية 1994 ، ص

<sup>2</sup> - المرسوم التنفيذي رقم 96-296 ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد 52 ، الصادر في 11 سبتمبر 1996 ، ص 12 .

<sup>3</sup> - الأمر التشريعي رقم 03-01 ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد 47 ، الصادر في 22 أوت 2001 ، ص 4 .

<sup>4</sup> - المرسوم التنفيذي رقم 02-373 ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد 74 ، الصادر في 13 نوفمبر 2002 ، ص 13

القروض إلى تسهيل الحصول على القروض المتوسطة الأجل التي تدخل في التركيب المالي للاستثمارات الجديدة، وذلك من خلال منح الضمان للمؤسسات التي تفتقر للضمانات العينية اللازمة التي تشترطها البنوك.

### 5.1. المجلس الوطني الاستشاري لترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة :تم تأسيس المجلس الوطني

الاستشاري لترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بموجب المرسوم التنفيذي <sup>1</sup> رقم 80/3 المؤرخ في 2003/02/25، يعمل هذا الجهاز الاستشاري الذي يتمتع بالشخصية المعنوية و الاستقلال المالي، على الاضطلاع بمجمل من المهام منها ضمان الحوار الدائم والتشاور بين السلطات والشركاء الاجتماعيين بما يسمح بإعداد سياسات واستراتيجيات لتطوير القطاع؛ تشجيع و ترقية إنشاء الجمعيات المهنية وجمع المعلومات المتعلقة بمنظمات أرباب العمل والجمعيات المهنية.

### 6.1. الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM) والتي أنشئت بموجب المرسوم التنفيذي <sup>2</sup> رقم

14-04 المؤرخ في 22 جانفي 2004، تشكل هذه الوكالة <sup>3</sup> أداة لتجسيد سياسة الحكومة فيما يخص محاربة الفقر والهشاشة من خلال تقديم التمويل المصغر للمشاريع، خاصة النسوية، وهي تحت وصاية وزارة التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة.

### 7.1. الوكالة الوطنية لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة AND-PME: أنشأت بموجب المرسوم

التنفيذي <sup>4</sup> رقم 165-05 المؤرخ في 03 ماي 2005. من أجل تنفيذ إستراتيجية القطاع في تعزيز وتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؛ تنفيذ البرنامج الوطني لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؛ متابعة ديموغرافية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من حيث الإنشاء والتوقيف وتغيير النشاط؛ إنجاز دراسات حول فروع قطاعات النشاطات الاقتصادية والمذكرات الظرفية الدورية؛ جمع واستغلال ونشر معلومات محددة في ميدان نشاط المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

<sup>1</sup> - المرسوم التنفيذي رقم 80-03 ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد 13 ، الصادر في 26 فيفري 2003 ، ص 21 .

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

<sup>3</sup> - مع العلم أنه تم في 22 مارس 2011 إعادة النظر في شروط الاستفادة من قروض الوكالة، وذلك قصد استقطاب العديد من حاملي المشاريع

<sup>4</sup> - المرسوم التنفيذي رقم 165-05 ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد 32 ، الصادر في 4 ماي 2005 ، ص 28 .

8.1. الوكالة الوطنية للوساطة والضبط العقاري (ANIREF): والتي أنشأت بموجب المرسوم التنفيذي<sup>1</sup> رقم 07-119 المؤرخ في 23 أبريل 2007 المحدد لمهامها و قانونها الأساسي. وهي مؤسسة عمومية ذات طابع صناعي وتجاري، تخضع لوصاية وزارة الصناعة وترقية الاستثمارات، وذلك بغرض جمع المعلومات المتعلقة بالعرض والطلب العقاري وتقديمها إلى السلطات العمومية؛ إعداد جدول أسعار العقار الاقتصادي؛ وضع بنك للمعطيات يجمع العرض الوطني حول الأصول العقارية و وضعها تحت تصرف المستثمرين.

2. تدابير مرافقة وترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة : بالإضافة للآليات سالفة الذكر، قامت الجزائر أيضا باستحداث آليات مرافقة ومساندة لترقية النسيج المؤسساتي نلخصها كما يلي:  
 . بورصات المناولة ؛

. حاضنات الأعمال: هي مؤسسات عمومية ذات طابع صناعي وتجاري تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي<sup>2</sup>، وهي مكلفة بمساعدة المشروعات الصغيرة والمتوسطة ودعمها، وتأخذ ثلاث أشكال هي: الحاضنة: وهي تتكفل بأصحاب المشروعات الصغيرة والمتوسطة في قطاع الخدمات. ورشة ربط وهي هيكل دعم يتكفل بأصحاب المشروعات في قطاع الصناعة الصغيرة والمهن الحرفية. نزل المؤسسات: ويتكفل بأصحاب المشاريع المنتمين إلى ميدان البحث.

- مراكز التسهيل: والتي أنشأت بموجب المرسوم التنفيذي<sup>3</sup> رقم 03-79 المؤرخ بتاريخ 25 فيفري 2003 وذلك من أجل ضمان قيام المشاريع وتسهيل حصولهم على مختلف الخدمات المرافقة وتطوير المشروع.

إلا أن المتأمل في مختلف هذه الآليات، يجد أنها غير مخصصة فقط للمرأة، ماعدا آلية القرض المصغر المخصصة في الأصل للنساء حاملات المشاريع الحرفية (وهذا ما تؤكد نسبة التمويل المخصصة للمشاريع)، كما أن هذه الآلية

<sup>1</sup> - منيرة سلامي ، المقاولات النسوية في الجزائر واقع الإنشاء وتحديات مناخ الأعمال، جامعة ورقلة ،الجزائر، ص9  
<sup>2</sup> - الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، المرسوم التنفيذي رقم 78 / 03 المؤرخ في 25/02/2003 يتضمن القانون الأساسي لمشاتلال مؤسسات ، العدد 13، ص 14.

<sup>3</sup> - المرسوم التنفيذي رقم 03-79 ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد 13، الصادر في 26 فيفري 2003 ، ص 18 .

تحت وصاية وزارة التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة، لكن هذا لا ينفي أن للرجال نصيب من الوكالة ؛ أما باقي الآليات فهي مخصصة لتمويل المشاريع المقاولاتية مهما كان جنس حامل المشروع. لكن ماذا عن المنظمات غير الحكومية، وهل لها دور خاص في ترقية المقاولات النسوية، هذا ما سنحاول عرضه في العنصر الموالي:

**3. دور المنظمات غير الحكومية في ترقية المقاولات النسوية:** ففي هذا الإطار، برزت العديد من المنظمات غير الحكومية المهتمة بترقية دور المرأة المقاولاتي، وذلك من خلال الجمعيات والاتحادات الجزائرية التي نصبت لدعم المقاولاتية بصفة عامة، وأخرى اهتمت خصيصا بدعم المرأة المقاولاتية، ونذكر أبرزها:

**1.3. لمحة عن أهم الجمعيات والاتحادات الداعمة للمقاولاتية:** ونذكر أهمها<sup>1</sup>: نادي المقاولين والصناعيين بالمتيجة<sup>2</sup> CEIMI الذي تأسس سنة 1998، وهو يهدف لترقية قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؛ الاتحاد الوطني للمستثمرين الملاك (UNIPREST) تأسس سنة 1993 ؛ جمعية تطوير وترقية المؤسسات (ADPE) تأسست سنة 2002 ؛ جمعية النساء الجزائريات للتطوير (AFAD) تأسست سنة 1999 وتوسعي لترقية دور المرأة، وحماية النساء في وضع صعب، وبالتالي هي ذات أبعاد اجتماعية ؛ منتدى رؤساء المؤسسات (FCE) تأسس سنة 2001 ؛ الإتحاد العام للمقاولين الجزائريين (UGEA) والذي تأسس سنة 1989.

بالإضافة لـ:

جمعية الإطارات النسوية الجزائرية / أفكار (AFCARE) : تأسست سنة 1998، وتعمل على إعادة الاعتبار للتأطير النسوي في جميع المجالات والعمل على ترقية المرأة في الميدان المهني، أما هدف الجمعية الأساسي منذ نشأتها هو ترقية وتطوير عمل المرأة في الجزائر ومد يد العون لها من أجل الوصول بها إلى أعلى المراكز.

<sup>1</sup> -Voir: Ministère de l'industrie, les petites et moyennes entreprises et la promotion d'investissement ; " catalogue des associations professionnelles et des organisations patronales et syndicales à caractère économique"; Document de travail N° 25, Avril 2011.

<sup>2</sup> -Pour plus de détails, voir le lien suivant : [www.ceimi.org/](http://www.ceimi.org/)

2.3. الجمعيات الداعمة للمقاولاتية النسوية: كما رأينا أعلاه، معظم الجمعيات والاتحادات غير متخصصة في دعم المقاولاتية النسوية، ما عدا جمعيتان - على حد اطلاقنا - تحاولان النشاط على المستوى الوطني<sup>1</sup>، وهما SEVE وAME كما سنرى ذلك:

جمعية السيدات الجزائريات رئيسات المؤسسات (SEVE):<sup>2</sup> تأسست هذه الجمعية<sup>3</sup> سنة 1993 و التي تعني المعرفة وإرادة البدء في نشاط مقاولاتي، تهدف إلى ومن أهداف ومهام الجمعية الجزائرية للسيدات رئيسات المؤسسات نذكر ما يلي:<sup>4</sup>

- . تحديد وتتمين إكسابات ومعارف النساء رئيسات المؤسسات في جميع مجالات النشاط .
- . دعم ومساندة مشاريع إنشاء المؤسسات النسوية، من خلال منحهم المعلومات، التوجيه والنصح .
- . تحديد إكسابات الرعاية، فرص المناولة، إعادة إطلاق الأعمال والاستثمارات .
- . تنظيم دورات تكوينية حسب الطلب واحتياجات النساء المقاولات، البحث عن إمكانية تمويل النساء من طرف مآحي القروض على المستوى الوطني والخارجي .
- . تنظيم الملتقيات حول المقاولاتية النسوية والمشاركة في مختلف التظاهرات الوطنية والدولية.
- . جمعية الجزائريات المسيرات وسيدات الأعمال<sup>5</sup> (AME): أنشئت في العام 2005، هدفها تشجيع عضوية سيدات الأعمال في الغرفة التجارية والمهنية والجمعيات التجارية، الأمر الذي سيؤدي إلى تشكيل شبكات جديدة بين المسؤولين الحكوميين والمنظمات غير الحكومية والخبراء الدوليين وصاحبات المشاريع الجديدة، كما تهتم بتوفير إكسابات جديدة لسيدات الأعمال وأصحاب المهن الصغيرة الجزائريات لربطهن بعالم الأعمال ومساعدتهن في أعمالهن التجارية المتزايدة. كما تهدف الجمعية إلى إنشاء أطر فكرية، تدريب سيدات الأعمال على استخدام أدوات جديدة للإدارة، وإنشاء شبكة لتبادل الخبرات والمعارف. إذ أن التواصل بين سيدات الأعمال وتبادل الخبرات والمعارف من شأنه أن يؤدي إلى تحسين التعاون ورفع مستوى المشاركة على الصعيد الوطني والدولي في آن واحد، كما قامت الجمعية بتنظيم العديد من اللقاءات والمؤتمرات الوطنية والدولية حول المقاولاتية النسوية، بالإضافة لعقد سلسلة من الأيام التحسيسية حول المقاولاتية النسوية، التي

<sup>1</sup> - منيرة سلامي ، المقاولات النسوية في الجزائر واقع الإنشاء وتحديات مناخ الأعمال، جامعة ورقلة ،الجزائر، ص10

<sup>2</sup> - SEVE: abréviation de : Savoir et Vouloir Entreprendre

<sup>3</sup> -Idem.

<sup>4</sup> - منيرة سلامي ، مرجع سابق، ص 11

<sup>5</sup> -AME :association des Algériennes Managers et Entrepreneurs.

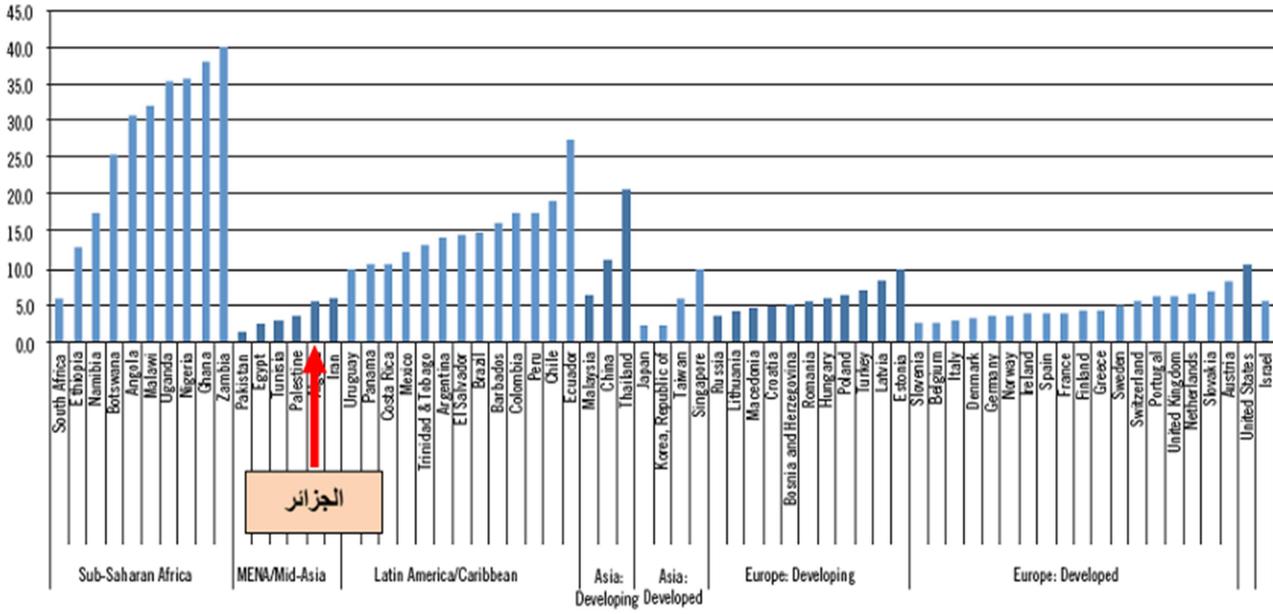
عقدت بكل من غرداية، وهران مؤخرًا، كما يرمع عقد المزيد من اللقاءات قصد توعية المرأة المقاولات، ودعم نموها وترقيتها.<sup>1</sup>

الترتيب العالمي للجزائر من حيث سهولة ممارسة الأعمال: قراءة في نتائج التقارير الدولية:

بالرغم من الجهود التي بذلتها الدولة الجزائرية لدعم نمو مقاولاتي لكلا الجنسين، إلا أن الجزائر لا تزال تسجل معدلات إنشاء أقل ما يقال عنها أنها ضعيفة وبعيدة عن المتوسط العام للإنشاء، وهذا ما تقر به التقارير الدولية الصادرة عن الهيئات الدولية مثل البنك الدولي والمرصد العالمي للمقاولاتية، وكذا الوطنية التي سجلت ما نسبته 7% فقط معدل المؤسسات النسوية المنشأة على التراب الوطني، مما يؤكد أن الجزائر لا تزال تحتل مراتب متأخرة فيما يخص المقاولات النسوية، والحال نفسه بالنسبة للإنشاء من طرف الرجال، حيث بلغ المعدل الإجمالي للإنشاء حسب تقرير GEM 2013<sup>2</sup> ما قيمته 5% فقط، والأمر ينعكس أيضا على المقاولات النسوية، حيث بمقارنة 67 دولة، أصدر المرصد العالمي للمقاولاتية تقرير سنة 2012، والذي خصه للمرأة المقاولات، حيث أفرزت الدراسة على أن معدل المقاولات النسوية بالجزائر لا يتجاوز عتبة 5 بالمئة، في حين يصل إلى 40% بناميبيا، كما هو موضح في الشكل البياني التالي:

<sup>1</sup>- منيرة سلامي و يوسف قريشي مرجع سابق ، ص 94  
<sup>2</sup>- منيرة سلامي و يوسف قريشي مرجع سابق ،ص97

الشكل رقم 02: معدل النشاط المقاولاتي النسوي في 67 دولة



المصدر : 2012 Women's Report, P.15.

وهذه النتيجة جد معقولة حيث أن معظم اقتصاديات جنوب الصحراء الإفريقية الكبرى اقتصاديات غير رأسمالية لا تعتمد على المصانع الكبرى في إنتاجها، مما جعلها تنتهج نمط الإنشاء الصغير كحل معقول لتوفير المتطلبات الضرورية من المنتجات وتضمن استمرارية مناصب الشغل، ومكافحة الفقر الذي عادة ما يكون للمرأة الدور الأكبر في التصدي له وإعالة أسرها.

ومن هنا جاء التساؤل عن مدى ليونة مناخ الأعمال الجزائري ومدى تشجيعه على العمل الخاص وإنشاء المؤسسات، وللإجابة عن هذا السؤال حاولنا من خلال العنصر الفارط الإحاطة بأهم الآليات التي سخرتها الجزائر من أجل تشجيع الشباب على المقاولاتية، وأهم التحسينات التي أدرجت عليها، لكن هذا لا يحول دون تقلد الجزائر للمرتبة 17 عربيا و153 دوليا من حيث سهولة ممارسة الأعمال، حسب ما أقر به آخر تقرير للبنك الدولي Doing business 2014.

### 1. ترتيب الجزائر من حيث سهولة ممارسة الأعمال: قبل الخوض في ترتيب الجزائر من حيث سهولة ممارسة

الأعمال، نود أولا التعريف بالتقرير والتعرف على المعايير المستعملة في الترتيب.

. ماهية تقرير ممارسة أنشطة الأعمال: هو تقرير يتبع التغييرات في الأنظمة المطبقة على الشركات الصغيرة والمتوسطة، التي تعمل في أكبر مدينة تجارية في كل اقتصاد، وذلك في عشر مجالات خلال دورة حياة الشركة هي: بدء النشاط التجاري، استخراج تراخيص البناء، توصيل الكهرباء، تسجيل الملكية، الحصول على الائتمان، حماية المستثمرين ، دفع الضرائب، التجارة عبر الحدود، تنفيذ العقود، تسوية حالات العسر المالي، وقياس التقرير مدى سلامة الإجراءات التنظيمية للأعمال وكفاءتها، ومدى وجود مؤسسات قوية تضع قواعد شفافة قابلة للتنفيذ، ويتم قياس هذين العنصرين عبر:

. مؤشرات تتعلق بقوة المؤسسات القانونية ذات الصلة بتنظيم مؤسسات الأعمال: من حيث مدى قوة الإطار القانوني والتنظيمي للحصول على الائتمان، حماية المستثمرين، تنفيذ العقود وتسوية حالات العسر المالي.

. مؤشرات تتعلق بمدى تعقد الإجراءات التنظيمية وتكلفتها: وفعاليتها لبدء النشاط التجاري، استخراج تراخيص البناء، توصيل الكهرباء، تسجيل الملكية، دفع الضرائب والتجارة عبر الحدود.<sup>1</sup>

. عرض لنتائج التقرير: يعالج التقرير مدى تحسن مناخ الأعمال في جملة من الدول المشاركة في الدراسة، والتي وصل عددها إلى 189 دولة حسب آخر تقرير صدر سنة 2014، حيث يظهر التقرير أن أول دولة مصنفة كأحسن مناخ أعمال هي سنغافورة والتي كانت لفترة زمنية قريبة بدون بني تحتية اقتصادية قوية، بل لجأت في سنوات الستينات إلى طلب القروض والمساعدات من دول أخرى، لكنها الآن وصلت لإرساء اقتصاد قوي، نلمس من خلاله اهتمامها الكبير بتحسين مناخ الأعمال لمقاوليها مما جعلها تترأس قائمة الترتيب، وتأقي الولايات المتحدة الأمريكية في المرتبة الرابعة تليها كل من الدانمارك، ماليزيا وكوريا ؛ أما تشاد فهي تتذيل ترتيب الدول من حيث سهولة ممارسة الأعمال

وإذا صنفنا المعلومات حسب منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا منطقة تركز الدول العربية، نجد الترتيب

الموالي كما هو مبين في الشكل آتي:

<sup>1</sup> - منيرة سلامي و يوسف قريشي، مرجع سبق ذكره، ص98

الجدول رقم 02 : ترتيب الدول العربية حسب درجة سهولة ممارسة الأعمال

البلدان	مرتبة سهولة ممارسة أنشطة الأعمال	بدء المشروع	استخراج تراخيص البناء	الحصول على الكهرباء	تسجيل الممتلكات	الحصول على الائتمان	حماية المستثمرين	دفع الضرائب	التجارة عبر الحدود	تفويض العقود	تسوية حالات العسر المالي
الإمارات	23	37	5	4	4	86	98	1	4	100	101
السعودية	26	84	17	15	14	55	22	3	69	127	106
البحرين	46	99	4	52	32	130	115	7	81	122	27
عمان	47	77	69	58	21	86	98	9	47	107	72
قطر	48	112	23	27	43	130	128	2	67	93	36
تونس	51	70	122	55	72	109	52	60	31	78	39
المغرب	87	39	83	97	156	109	115	78	37	83	69
مالطة	103	161	163	115	77	180	68	27	34	122	64
الكويت	104	152	133	59	90	130	80	11	112	119	94
لبنان	111	120	179	51	112	109	98	39	97	126	93
الأردن	119	117	111	41	104	170	170	35	57	133	113
مصر	128	50	149	105	105	86	147	148	83	156	146
اليمن	133	114	101	116	61	170	138	129	128	85	126
غزة والضفة الغربية	138	143	131	87	122	165	80	62	123	88	189
العراق	151	169	20	39	108	180	128	63	179	142	189
إيران	152	107	169	169	168	86	147	139	153	51	129
الجزائر	153	164	147	148	176	130	98	174	133	129	60
جيبوتي	160	127	157	144	133	180	182	66	60	163	147
سوريا	165	135	189	82	82	180	115	120	147	179	120
ليبيا	187	171	189	68	189	186	187	116	143	150	189

المصدر: تقرير البنك الدولي حول ممارسة أنشطة الأعمال "2014"، تصنيف حسب البلدان قابل للتحميل المباشر

على الرابط الموالي :

<http://arabic.doingbusiness.org/custom-query#hR reptpreview>

تاريخ الاطلاع : 2014/03/02

حيث نلاحظ أن الإمارات العربية تتأخر ترتيب الدول العربية وتُرتب في المرتبة 23 بين إجمالي الدول الداخلة في التقرير، حيث أدخلت الإمارات عدة إصلاحات على مناخ الأعمال، من بينها تسهيل توصيل الكهرباء من خلال إلغاء شرط عمليات التفتيش في الموقع، وتوفير الوقت اللازم لتوفير توصيلات جديدة، وجعلت نقل الملكية أسهل من خلال زيادة ساعات العمل في مكتب سجلات الأراضي وتخفيض رسوم النقل. بالإضافة لتعزيزها حماية

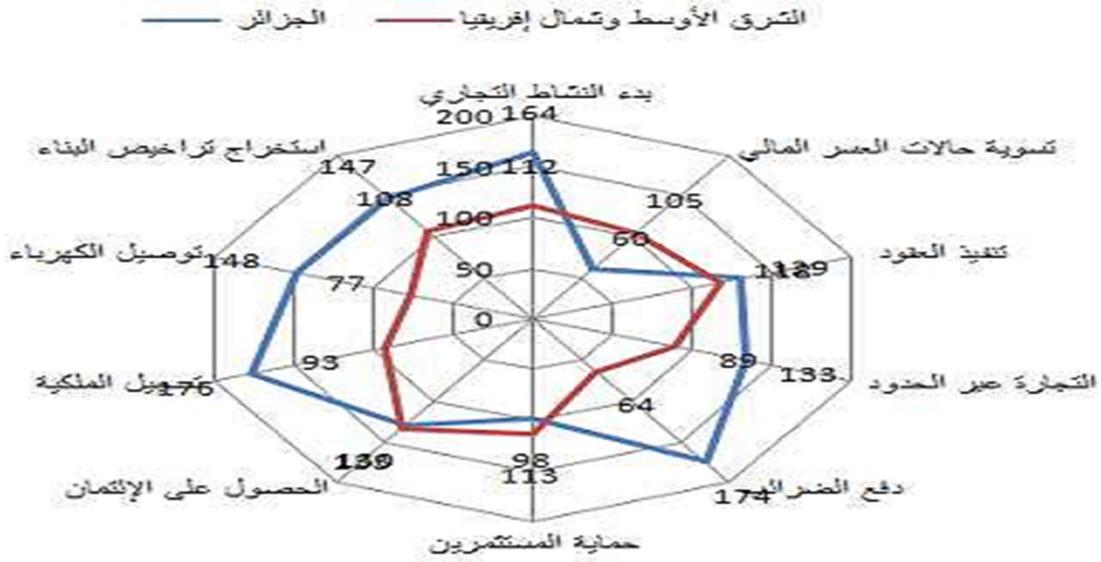
المستثمرين من خلال إلزامية إفصاح أكبر لمعاملات الأطراف المعنية في التقرير السنوي والبورصة، والسماح بمقاضاة المديرين عندما تضرر مثل هذه المعاملات الشركة.

وتأتي في المرتبة الثانية السعودية، التي تصنف دوليا في الترتيب 26، أما قطر فتصدرت الترتيب الخامس عربيا، حيث أجرت هذه الأخيرة تحسينات من خلال تسهيل عملية دفع الضرائب حيث ألغت بعض المتطلبات المرتبطة بضريبة الدخل على الشركات، أما المغرب المصنفة في المرتبة السابعة جعلت بدء النشاط التجاري أكثر سهولة عن طريق الحد من رسوم تسجيل الشركات، وجعلت نقل الملكية أسهل عن طريق تقليل الوقت اللازم لتسجيل عقد الانتقال في مصلحة الضرائب، بالإضافة لذلك، جعلت المغرب دفع الضرائب أسهل للشركات من خلال زيادة استخدام نظام الإيداع والدفع الإلكتروني لاشتراكات الضمان الاجتماعي.

بدورها قامت الكويت المصنفة في الترتيب التاسع، عززت حماية المستثمرين حيث سمحت للمساهمين الأقلين طلب تعيين مدقق حسابات لمراجعة أنشطة الشركة، لكن في المقابل جعلت بدء النشاط التجاري أكثر صعوبة من خلال زيادة الحد الأدنى لمتطلبات رأس المال، حيث حسب ما جاء في تفصيل التقرير، أنه ومنذ عام 2005، نفذت 95% من اقتصاديات منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا إصلاحات تنظيمية للأعمال في المجالات التي يقيسها التقرير، حيث تم تسجيل 182 إصلاح، 23 منها أدرجتها مصر، تليها المملكة العربية السعودية بـ 19 إصلاح، أما المغرب فأدرجت 18 إصلاح، مما يعبر عن وجود إرادة حقيقية لأجل تحسين مناخ الأعمال وتسيير التعاملات التجارية، مما يعتبر مشجعا على المقاولاتية

أما الجزائر، فنرى أنها تصنف ضمن أواخر الدول العربية من حيث إصلاح مناخ الأعمال وسهولة ممارستها، حيث تحتل المرتبة 17 على المستوى العربي، و153 دوليا، وإذا ما قارناها مع متوسط تحسين المناخ للمنطقة - منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا - ، نحصل على الشكل البياني الموالي:

الشكل رقم 03 : مؤشرات سهولة ممارسة أنشطة الأعمال ب الجزائر بالمقارنة مع متوسط مؤشرات منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا



المصدر: من إعداد الباحثان بناء على بيانات تقرير ممارسة الأعمال 2014

فكما نلاحظ، فالجزائر بعيدة نوعا ما عن متوسط معدلات منطقة شمال إفريقيا من حيث سهولة ممارسة الأعمال، ففي حين نجد أن المقاول في الجزائر يواجه عراقيل أكبر فيما يخص بدء النشاط، استخراج تراخيص البناء، الملكية، الكهرباء، وتكبير الفجوة أكثر فيما يخص دفع الضرائب، نجد أن هناك تحسن بالمقارنة مع المنطقة فيما يخص الحصول على الائتمان، حماية المستثمرين وتسوية حالات العسر المالي، وحسب ما جاء في التقرير، فالجزائر لم تدرج أية إصلاحات في الفترة الأخيرة، لكن حسب المصادر الرسمية الجزائرية، فقد تم البدء الفعلي في تطبيق استخراج "السجل التجاري الإلكتروني" الذي حد من الظواهر البيروقراطية المصاحبة لمثل هذه العمليات وما ينجم عنها من آثار سلبية، وبالنظر لواقع المرأة المقاول والمقاولات وخصوصيته، فنجد مثل هذه الإصلاحات من تخفيف إجراءات استخراج التراخيص المختلفة، واستعمال تكنولوجيا الإعلام والاتصال في تسوية المعاملات، كله من شأنه تعزيز ثقة النساء في قدراتهم ودفعهم أكثر لتسوية أعمالهم العالقة والسعي لتنمية مؤسساتهم.

الجدول رقم 03 : النشاط المقاولاتي في الجزائر، المغرب وتونس

الدولة	معدل المقاولاتية الناشئة (%)	معدل امتلاك مؤسسة جديدة (%)	نشاط مقاولاتي في مرحلة الانطلاق (TEA) (%)	معدل امتلاك مؤسسة موجودة (%)	نشاط مقاولاتي متقطع (%)	تحفيز من خلال الضرورة (%) من (TEA)
الجزائر	11.3	5.6	16.7	4.7	7.9	18
المغرب	6.9	9.4	15.8	15.2	3.7	25
تونس	2.2	7.2	9.4	10.2	4.8	20

المصدر: مستخرج من تقرير 2013 GEM.

الجدول رقم 04 : ترتيب الجزائر عالميا من حيث معايير النشاط الاقتصادي

مؤشرات	الجزائر	المغرب	تونس
سهولة تسجيل حقوق الملكية	141	54	100
إستخراج تراخيص البناء	127	54	85
الحصول على الكهرباء	147	91	38
تسجيل الملكية	157	115	71
الحصول على الائتمان	171	104	116
حماية المستثمرين	132	122	78
دفع الضرائب	176	66	82
التجارة عبر الحدود	131	31	50
إنفاذ العقود	120	81	78
تسوية حالات الإعسار	97	113	54

المصدر: مقتطف من تقرير ممارسة أنشطة الأعمال 2015، على الموقع الإلكتروني:

<http://arabic.doingbusiness.org/custom-query> ، تاريخ الاطلاع، 26 مارس 2015.

### تقييم الأثر الاقتصادي للمقاولات النسوية في بعض البلدان

اقام المكتب الدولي للعمل (BIT)<sup>1</sup> بتقييم الأثر الاقتصادي للمقاولات النسوية في بعض البلدان الإفريقية، وذلك من خلال تقدير قدرة النساء على خلق مناصب شغل لأنفسهن ولغيرهن، ووجدت هذه الدراسة أنه بالرغم من الظروف الصعبة التي تعيشها بعض النساء، إلا أن لهن تأثير كبير على الاقتصاد وذلك من خلال خلق مناصب عمل بالموازاة مع تطور مؤسساتهم، وعادة ما كانت مناصب الشغل تلك موجهة للنساء. فمثلا في زامبيا، بعد دراسة عينة من 118 امرأة تمتلك 144 مؤسسة ( هناك بعض النساء يملكن أكثر من

<sup>1</sup> - منير سلام و يوسف قريشي ، مرجع سابق، ص90

مؤسسة ) استجوابهن، ووجد أن أولئك النسوة يشغلن 1013 شخص، منهم 973 عامل دائم، أي بنسبة 2.8 موظف دائم في كل مؤسسة. في تترانيا، تم استجواب 128 امرأة مقاوله، تشغل 752 شخص أي بمعدل 9.8 عامل بكل مؤسسة.

وفي دراسة أخرى قام بها GEM<sup>1</sup> على 37 دولة، وجدت اختلاف كبير في نسب النشاط المقاولاتي بين النساء والرجال، ماعدا في اسبانيا وكندا. وأوضحت هذه الدراسة وجود ارتباط قوي بين النمو الاقتصادي ومعدل النشاط المقاولاتي، ووجدت ارتباط ذو دلالة معنوية بقيمة 81.0 وهو بين نسبة مشاركة النساء ومعدل النشاط المقاولاتي للبلدان. وهذه النتيجة، تؤكد حقيقة إمكانية النساء المقاولات لتطوير مؤسساتهن، وأنهن يمثلن مصدر مهم للتطور الاقتصادي.

وتم التأكيد على ذلك مجددا في آخر دراسة<sup>2</sup> قام بها GEM حول النساء المقاولات ومقارنتهن مع نظرائهن الرجال، وذلك سنة 2012، حيث قم بدراسة مقارنة بين 67 دولة، من مستويات اقتصادية مختلفة، وذلك قصد قياس دور المرأة المقاوله في الإبداع والتوظيف وتدويل أنشطتها، وكانت النتائج جد معتبرة، حيث تم تسجيل اختلافات كبيرة بين النساء والرجال من حيث تحقيق الأهداف المبتغاة، ووجود إرادة نسوية حقيقية في تطوير مؤسساتهن وتدويل أنشطتهن للوصول إلى الأسواق العالمية.

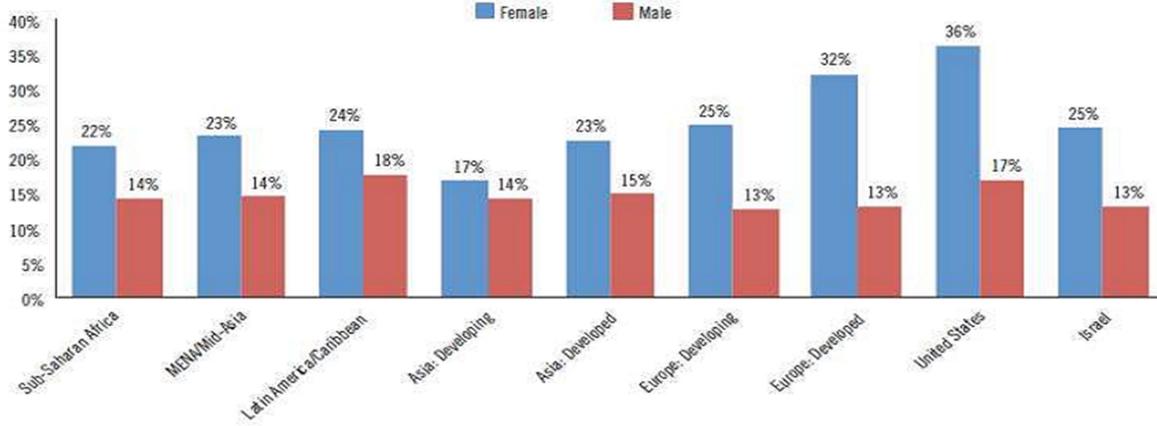
فإذا أخذنا معيار المساهمة في الإبداع، يظهر لنا الشكل أدناه مقارنة بين النساء والرجال من حيث قيامهم بالإبداع، حيث مختلف المناطق التي صنفتها التقرير:

<sup>1</sup> - Programme de promotion de l'emploi par le développement des petites entreprises (SEED) ;

"L'entrepreneuriat féminin dans les îles de l'océan indien ", Bureau international du travail Genève et Bureau de l'OIT à Antananarivo, pp.4-5.

<sup>2</sup> -Global entrepreneurship monitor, "2012 women's Report", Publié en 2013.

الشكل رقم 04 : مقارنة بين معدل النساء المقاولات والرجال فيما يخص تطوير المنتجات والخدمات

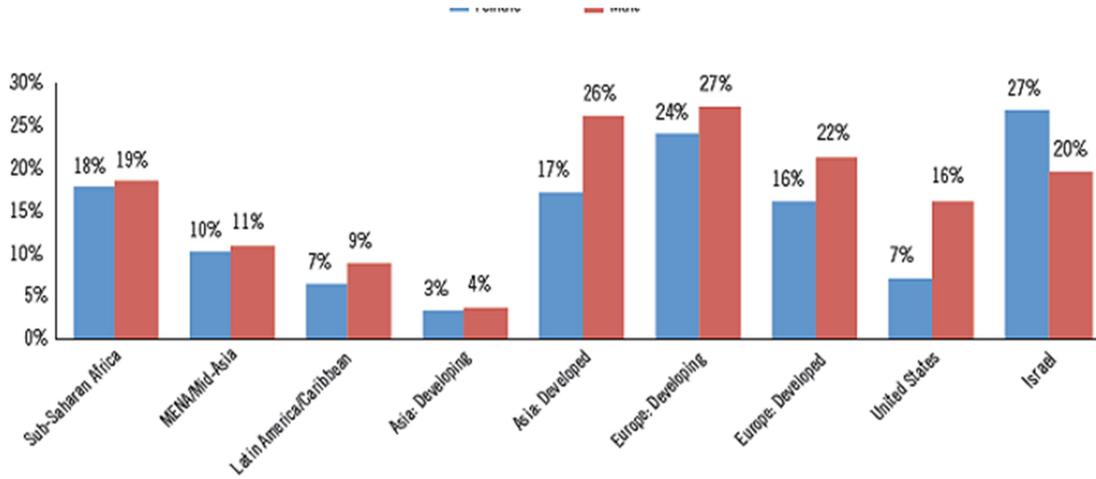


المصدر: Global entrepreneurship monitor, 2012 women's report, édition 2013; p34

وهذه النتائج المتوصل إليها تؤكد على حقيقة كون النساء المقاولات مبادرات للتطوير والتجديد، وابتكار الجديد لتحقيق الميزة التنافسية، ويختلف ذلك باختلاف المناطق، فنلاحظ أن منطقة جنوب الصحراء الإفريقية الكبرى تشهد اهتمام النساء المقاولات بالابتكار والتطوير بفارق 8 % مقارنة بنظيرها الرجل، في حين تصل النسبة إلى 9 % في منطقة آسيا الوسطى ودول البحر الأبيض المتوسط (MENA) ، لكن الفارق لصالح المرأة المقاولات يتسع أكثر في دول أوروبا المتطورة والولايات المتحدة الأمريكية بـ 19 % ؛ وهذه النتائج تؤكد على فرضية مفادها أن النساء تبحثن عن الاستدامة من خلال مشاريعهن، وليس فقط مصدر دخل مؤقت .

أما فيما يخص معدلات المؤسسات التي قامت بتدويل نشاطها، فنلاحظ عدم وجود اختلاف كبير في النسب، كما يظهر في الشكل البياني أدناه :

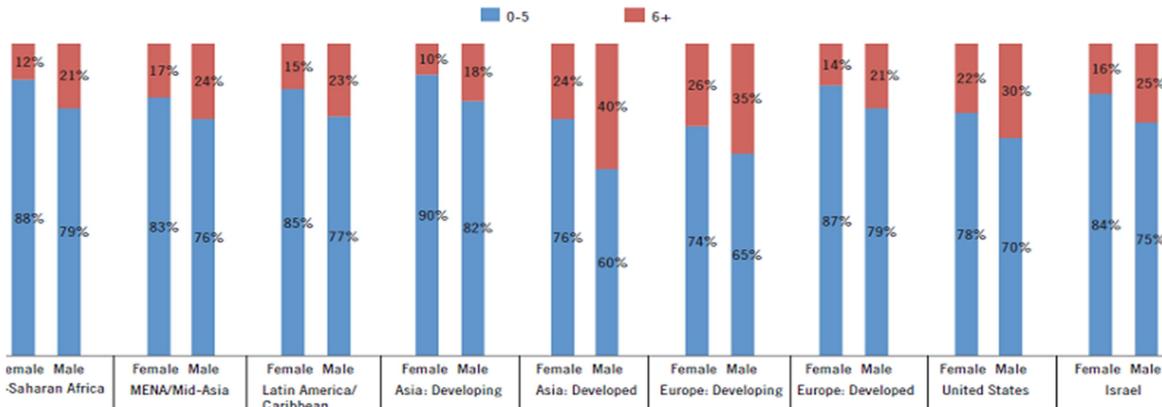
الشكل رقم 05 : مقارنة بين معدلات تدويل النشاط حسب جنس المنشئ والمنطقة



Source: GEM, 2012 Women's Report, édition 2013, p 36.

فكما يظهر جليا، لا يوجد فروقات بين النساء المقاولات والرجال من حيث تدويل النشاط رغم اختلاف مستويات النمو الاقتصادي بين البلدان، إلا أن ذلك لم يكن بالعامل المميز بينها، بل هناك نسب جد معتبرة من المؤسسات النسوية التي اتجهت لتدويل أنشطتها. أما من حيث المساهمة في توفير مناصب الشغل، فنلاحظ من خلال الشكل الموالي:

الشكل رقم 06: مقارنة بين مساهمة المؤسسات في التوظيف حسب الجنس والمستوى الاقتصادي للمنطقة



Source: GEM, 2012 Women's report, édition 2013, p 35.

فكما يبين الشكل البياني، مساهمة المؤسسات في استحداث مناصب الشغل، حيث الجزء الأزرق يعطي نسبة مساهمة المؤسسات في توفير مناصب الشغل من صفر منصب بمعنى مؤسسة ذات الشخص الوحيد إلى غاية خمسة عمال، أما الجانب الأحمر فيعطينا النسبة المتوية لمساهمة المؤسسات في توفير أكثر من ستة مناصب شغل، فكما نلاحظ من خلال المقارنات المجراة، حسب جنس المنشئ والمستوى الاقتصادي للمنطقة، فأغلب المؤسسات توفر أقل من خمسة مناصب وذلك بمعدلات تفوق 75 بالمئة، في معظم المناطق، وهذا تفسيره جد منطقي، حيث كما بات معلوما، فمعظم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المنشأة تصنف من فئة المؤسسات المصغرة أو الصغيرة جدا كما يطلق عليها في بعض البلدان، حيث تشكل أكثر من 90 بالمئة في دول أمريكا الشمالية، ونفس الملاحظة بالنسبة لباقي البلدان، إلا أنه وكما نلاحظ تعرف منطقة دول آسيا ارتفاعا محسوسا من حيث تشغيل أكثر من ستة عمال بالمؤسسة ويرجع ذلك لاعتمادها الكبير على اليد العاملة في تصنيع المنتجات التي أصبحت تغزو معظم مناطق العالم كما بات معلوما للعام والخاص.

## خلاصة:

لقد استطاعت المرأة فعلا إثبات جدارتها و كفاءتها في الدخول إلى كافة المجالات و ممارسة كل النشاطات؛ حيث لم يبق عملها محصورا فقط في القطاع العام، بل تعدته إلى القطاع الخاص بإنشاء مؤسسات و مقاولات خاصة استطاعت إثبات قدرتها على إدارتها و تسييرها بنجاح، مستغلة كل الإمكانيات و الفرص المتاحة أمامها، بفضل كيانتها و مستواها التعليمي، كما استطاعت منافسة الرجل في مختلف الأعمال التي يقوم بهاو ،حتى المشاركة في المنافسة العالمية، و لم تحصر مشاركتها في الحياة الاقتصادية فقط، بل تعدتها إلى الحياة السياسية؛ و الدليل على ذلك ترأسها و انضمامها لأحزاب سياسية مختلفة، فساهمت بذلك في صنع القرارات السياسية، و في دفع عجلة التنمية من خلال خلق فرص عمل خففت من حدة البطالة خاصة في ظل الانفتاح الاقتصادي الذي يشهده العالم و التحفيزات التي تمنحها الدولة من خلال تمويلات متعددة الأوجه، إضافة إلى استحداث وكالات و صناديق الدعم المختلفة، إضافة إلى الثقافة الاجتماعية التي تمتلكها المرأة و قدرتها على المنافسة و التسيير.

# الفصل الثالث

تمهيد

بالرغم من كل الاصلاحات والتدابير المتخذة في سبيل النهوض بالمقاولاتية في الجزائر إلا أن النتائج المحققة في هذا المجال لم ترق بعد إلى مستوى التطلعات المنتظرة منها خاصة في ظل الإمكانيات المالية ، البشرية و المادية الكبيرة التي تزخر بها بلادنا ، وفي هذا الإطار تم من خلال هذا الفصل انجاز دراسة ميدانية حاولنا من خلالها دراسة التوجه المقاولاتي للمرأة وأهم العوامل المتحكمة ومن اجل الوصول إلى الاجابة ، قمنا بإجراء دراسة ميدانية شملت عينة عشوائية مكونة من 36 موظف بولاية البيض في الوكالات مختلفة منها ، ANDI , CNAC , ANSEJ بولاية البيض ، وقمنا بمعالجته باستخدام برنامج "SPSS" الذي من خلال نتائجه تم اختبار فرضيات الدراسة وبالتالي الحكم على صحتها من عدمها .

وللتفصيل أكثر تم تقسيم هذا الفصل إلى ثلاث مباحث :

المبحث الأول : مؤشرات قياس المقاولاتية

المبحث الثاني : الهياكل الدعمة لترقية المقاولاتية لدعم تشغيل الشباب

المبحث الثالث : نتائج الدراسة التطبيقية ، تفسير ومناقشة

المبحث الأول : مؤشرات القياس المقاولاتية والدراسات السابقة

المطلب الاول:مؤشرات القياس المقاولاتية

مؤشر امكانية القياس

GLOBAL ENTREPRENEURSHIP MONITOR (GEM)

والتطلعات المشاريع، التقدم التقني، نمو الناتج المحلي الإجمالي، وغيرها من المتغيرات الاقتصادية الكلية. تعكس العوامل المؤسسية مع وصلات النظرية لريادة الأعمال ويتم إنتاجها باستخدام بيانات من الدائرة الوطنية للتوظيف.

TEA (TOTAL ENTREPRENEURIAL ACTIVITY) INDEX

والتي تقيم في المئة من السكان في سن العمل سواء على وشك بدء النشاط التجاري، والتي بدأت واحدة من مدة أقصاها 3 سنوات ونصف

بدأت GEM في عام 1999 كمشروع مشترك بين كلية BABSON (الولايات المتحدة الأمريكية)، وكلية إدارة الأعمال (UK) LONDON BUSINESS SCHOOL (المملكة المتحدة). وكان الهدف هو النظر

في الأسباب التي تجعل بعض البلدان أكثر "الأعمال الحرة" من غيرها. 17 عاما، GEM هو أغنى مصدر للمعلومات حول هذا الموضوع، ونشر مجموعة من التقارير العالمية والوطنية و"موضوع خاص" على أساس سنوي.

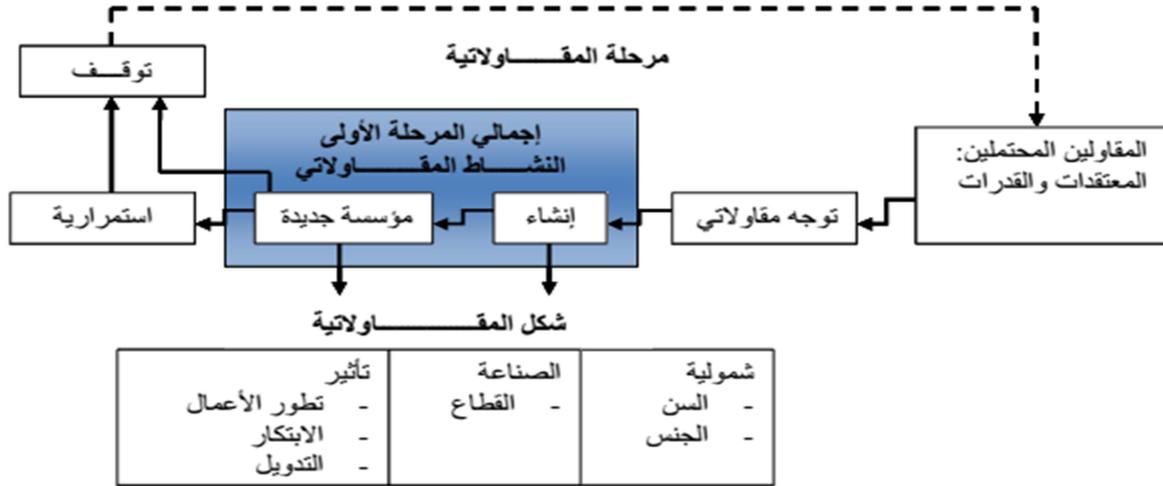
وتتكون عملية جمع البيانات البحثية GEM

اثنين من الأدوات التكميلية - مسح البالغين من السكان (APS) 2000 على اقل والمسح الخبير الوطني

36.(NES)

من أجل التصور الشامل لظاهرة المقاولاتية ، أدرجت دراسة GEM المتغيرات التالية ( انظر الشكل الموالي):

الشكل 07 : المسار المقاولاتي حسب GEM



Source: Donna J. Kelley, Slavica Singer, and Mike Herrington, The Global Entrepreneurship Monitor, 2011 Global Report, p5

الجدول رقم 05:

ترتيب الجزائر في تقرير التنافسية العالمي للفترة 2011-2012 و 2012-2013

فرق الأداء	مرتبة الجزائر حسب تقرير 2013-2012		مرتبة الجزائر حسب تقرير 2012-2011		المحاور الرئيسية
	النقاط (7-1)	المرتبة (144-1)	النقاط (7-1)	المرتبة (142-1)	
↓ 23	3.7	110	4.0	87	تصنيف التنافسية الإجمالي
↓ 14	4.2	89	4.4	75	المتطلبات الأساسية
↓ 14	2.7	141	3.1	127	1- مؤشر المؤسسات
↓ 7	3.2	100	3.4	93	2- مؤشر البنية التحتية
↓ 4	5.7	23	5.7	19	3- مؤشر الاقتصاد الكلي
↓ 11	5.4	93	5.5	82	4- مؤشر الصحة والتعليم الأساسي
↓ 14	3.1	136	3.4	122	معززات الكفاءة
↓ 7	3.4	108	3.5	101	5- مؤشر التعليم العالي والتدريب
↓ 9	3.0	143	3.4	134	6- مؤشر كفاءة سوق السلع
↓ 7	2.8	144	3.4	137	7- مؤشر كفاءة سوق العمل
↓ 5	2.4	142	2.6	142	8- مؤشر تطور الأسواق المالية وريادة الأعمال والتنمية العالمية (GEDI)
↓ 13	2.6	133	2.8	120	9- مؤشر الجاهزية التكنولوجية
↓ 2	4.3	49	4.3	47	10- مؤشر حجم السوق
↓ 8	2.3	144	2.7	136	عوامل تطور الإبداع والابتكار
↓ 9	2.5	144	2.9	135	11- مؤشر مدى تطور بيئة الأعمال
↓ 9	2.1	141	2.4	132	12- مؤشر الابتكار

## THE GLOBAL ENTREPRENEURSHIP AND DEVELOPMENT INSTITUTE

هو منظمة بحثية أن التقدم المعرفة بشأن الروابط بين ريادة الأعمال والتنمية الاقتصادية وارفاهية. تأسست المعهد من قبل رواد المشاريع الرائدة في العالم

المساهمة الرئيسية لمعهد GEDI هي مؤشر مبادرة التعليم، تقدم قياس جودة وديناميات النظم الإيكولوجية في ريادة الأعمال على المستوى الوطني والإقليمي والمحلي.

## 3- بعض مؤشرات تنمية مجتمع مقاولاتي :

فيما يلي سوف نحاول أخذ نموذجين من النماذج التي اعتمدت خيار هذه السياسة الكلية الجديدة في تنمية ثقافة والمقاولاتية، حيث تقترح هذه النماذج أشكال جديدة للأعمال المشتركة من طرف الفاعلين الاجتماعيين في إطار هذا التوجه الاستراتيجي الجديد.

تتمثل هذه النماذج في كل من نموذج (2001) OCDE (ونموذج (2002) Fortin ، وهما نموذجين يستعرضان ال بناء سياسة الكلية لدعم المقاولاتية تحت زوايا مختلفة.

## ✓ نموذج تنمية ثقافة المقاولاتية ل (2001) OCDE :

يرتكز هذا المؤشر على فرضية البيئة "المثالية" التي تعتبر الإطار العام الأمثل تشجيع المقاولاتية وتطبيق النشاط المقاولاتي في بلد معين، هذه البيئة المثالية تصمم باستمرار بابتكارات السلطات العمومية.

فحسب هذه الفرضية، تعمل هذه السياسة المقاولاتية بشكل عام على تأهيل مجموعة من المعايير المعتمدة من طرف السلطات العمومية من أجل الوصول إلى الحالة الاقتصادية والاجتماعية المثالية المأمولة التي تساهم في خلق بيئة مثالية للنشاط المقاولاتي، والتي تضمن بروز المقاولين القادرين على تعظيم نشاطاتهم ومساهماتهم في الاقتصاد، هذه الحركية بدورها تسمح بالحصول على النتائج الاقتصادية والاجتماعية المأمولة من خلال دورها المحفز على ذلك. وبما أن جميع الاقتصاديات لها خصائص مختلفة وبالتالي أولويات مختلفة، فمن الواضح أنه لا يوجد نموذج عام صالح لجميع الدول، فكل دولة يجب أن تأخذ في الحسبان خصائصها الداخلية وتستخدم فكرها من أجل بناء اقتصادها بمشاركة العوامل الأساسية، الموارد والاستراتيجيات من حيث تشغيل جملة من الأولويات السياسية والاجتماعية، و هي هذه الفرضية الأساسية في هذا الإطار.

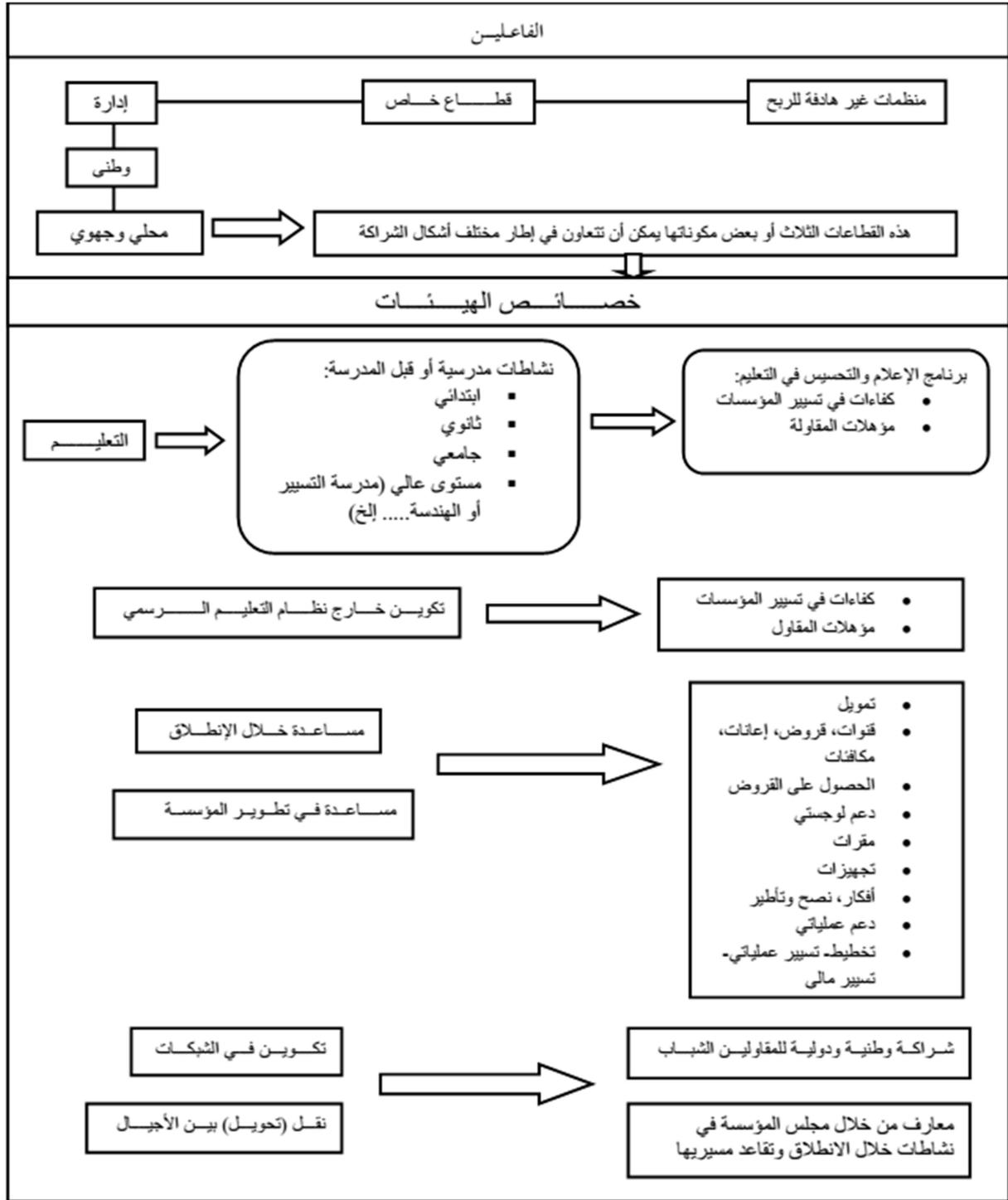
هناك سلسلة من العمليات تعمل ضمن المنظومة تهتم بتحسين الظروف الاقتصادية، وتقوم الحكومات بضمان التنسيق بين الفاعلين وتشغيل ومتابعة ودعم هذه المنظومة في سبيل إصلاح إطارها العمليات . من أجل تحقيق هذا المنطق النظري توصل OCDE إلى نموذج عملي يأخذ بعين الاعتبار جميع الجوانب المتعلقة بتنمية سياسية كلية في بلد ما، هذا النموذج يعمل بمشاركة جميع الفاعلين على غرار القطاع العمومي أو الإدارة (وطنية أو محلية)، القطاع الخاص والتنظيمات غير الهادفة للربح، والهيئات المتخصصة أساسيا ترقية المقاولاتية لدى الشباب، وقد أكد النموذج على التعاون بين هؤلاء الأعوان من أجل دعم بروز ثقافة مقاولاتية على مختلف المستويات.

هذا النموذج يستغل أيضا عدة أنواع من نشاطات الدعم خاصة: التعليم المقاولاتي داخل النظام التعليمي، التكوين خارج النظام التعليمي الرسمي موجه للمقاولين ومنشئي المؤسسات المستقلين، الدعم خلال عمليات انطلاق أو تطوير المؤسسات من خلال التمويل والتأطير، إنشاء شبكة وطنية ودولية للشباب ونقل المعارف بين الأجيال.

و المخطط الموالي يقدم نموذج ترقية السياسة الكلية لتنمية ثقافة المقاولاتية لـ OCDE من خلال الوسط التعليمي<sup>1</sup>

<sup>1</sup> - محمد فوجيل ، دراسة وتحليل سياسات دعم المقاولاتية في الجزائر – دراسة ميدانية- أطروحة مقدمة لنيل شهادة 3كتوراه في علوم التسيير تخصص: تسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، جامعة ورقلة، الجزائر، السنة 2016/2015 ص85

الشكل 08 : مؤشر تنمية ثقافية والمقاولات ل (2001) OCDE



Source: OCDE, Encourager les jeunes à entreprendre: les défis politiques, Edition OCDE, Paris, 2001, page 107.

✓ مؤشر المتسارع لتنمية ثقافة المقاولاتية ل (Fortin 2002) :

في إطار الجهود المبذولة حول البحث عن إستراتيجية قادرة على دفع ثقافة المقاولاتية بشكل فعال في بلد معين قام (Fortin, 2002) باقتراح نموذج يسمى "النموذج المتسارع لتنمية ثقافة المقاولاتية".

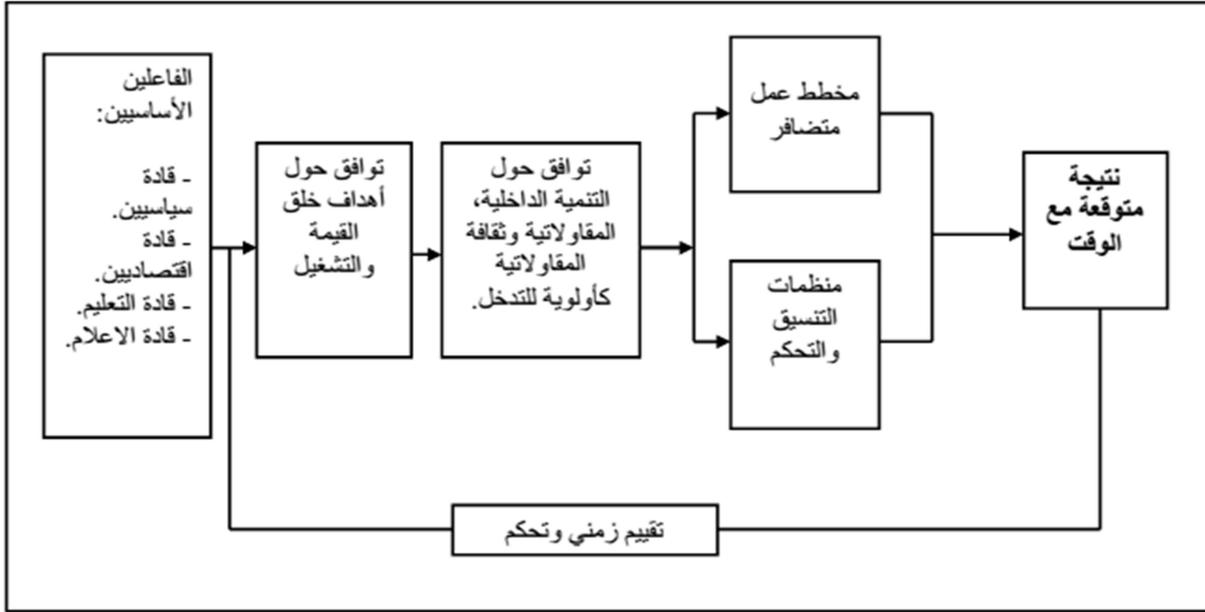
هذا النموذج الشامل يستند على المشاركة الكاملة لكل الفاعلين الاجتماعيين في البلد، فحسب Fortin يجب على الفاعلين الرئيسيين في تنمية ثقافة المقاولاتية وكذلك أصحاب القرار السياسيين، القادة الاقتصاديين، قادة نظام التعليم وكذلك قادة وسائل الإعلام قبل كل شيء التوافق على أهداف إنشاء الثروة وخلق مناصب العمل في البلد، كما يجب عليهم أيضا أن يجعلوا من ثقافة المقاولاتية كإستراتيجية مفضلة للتدخل من أجل الوصول إلى تنمية داخلية (endogene) للبلد، هذا الإجماع من شأنه أن يسمح بتصوير مخطط عمل وطني يسمح باعتماد منظمة وطنية للتنسيق في قيادة عمل هذا المخطط لترقية سياسة كلية لتنمية ثقافة المقاولاتية.

بالإضافة إلى ذلك من الضروري تأطير ومرافقة هذا المسار (Processus) من خلال إخضاعه لتقييمات دورية ولتعديلات منطقية من أجل تشجيع الحصول على النتائج المرجوة.

المخطط الموالي يقدم حسب (Fortin, 2002) ، النموذج المتسارع لترقية سياسة كلية لتنمية ثقافة المقاولاتية والمقاولاتية في بلد معين<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> - محمد قوجيل ، مرجع سابق، ص 88

الشكل 09: المؤشر المتسارع لتنمية ثقافة المقاومة والمقاولانية (Fortin 2002)



Source: Mory siomy, Op cit, 137.

الجدول رقم 06: The Global Entrepreneurship Index

	PILLARS		
Entrepreneurial Attitudes	Opportunity Perception	فرصة إدراك	0.69
	Start-up Skills	مهارات بدء التشغيل	0.36
	Risk Acceptance	قبول المخاطر	0.26
	Networking	الشبكات	0.27
	Cultural Support	دعم الثقافي	0.36
	Entrepreneurial Attitudes	مؤشر الوضعية	34.88
Entrepreneurial Abilities	Opportunity Startup	بدء الفرصة	0.34
	Technology Absorption	اخذ تكنولوجيا	0.29
	Human Capital	رأس المال البشري	0.38
	Competition	المنافسة	0.24
	Entrepreneurial Abilities	مؤشر القدرة	29.51
Entrepreneurial Aspirations	Product Innovation	ابتكار المنتجات	0.26
	Process Innovation	عملية الابتكار	0.12
	High Growth	النمو وتتمية	0.20
	Internationalisation	تدويل وعولمة	0.23
	Risk Capital	رأس المال المخاطر	0.70
	Entrepreneurial Aspirations	مؤشر التطلعات	26.98
	GEI		30.46

### المطلب الثاني : الدراسات السابقة

#### الفرع الأول : دراسات باللغة العربية

أولاً: شلوف فريدة "المرأة المقاتلة في الجزائر" 2009

تناولت الدراسة<sup>1</sup> واقع المرأة المقاتلة في الجزائر والصعوبات التي تواجهها و العوامل التي تؤثر عليها وذلك من خلال معالجة الإشكالية التالية : هل تملك المرأة المقاتلة في الجزائر الخصائص التي تمكنها من إنشاء مؤسسة و النجاح في إدارتها ؟ تمثل اهداف الدراسة فيما يلي :

- تشخيص لظاهرة المرأة المقاتلة في الجزائر؛
  - تحديد مدى تأثير الوسط العائلي و الإجتماعي في إختيارها لمجال عملها؛
  - الكشف عن الصعوبات التي تواجهها.
- يمثل مجتمع الدراسة 607 امرأة لولاية قسنطينة تم أخذ عينة عشوائية بسيطة تتكون من ستة حالات ، إعتمدت الدراسة على منهج دراسة الحالة و بإعتماد على المقابلة . توصلت الدراسة إلى مجموعة من الإستنتاجات تلخص فيما يلي :

- المرأة الجزائرية لديها من المؤهلات و الخصائص التي تجعلها تنجح في هذا المجال و تساهم بذلك مساهمة إيجابية في الحياة الإقتصادية و الإجتماعية على سواء.
- المجتمع الجزائري أضحي مدركا لضرورة مشاركة في المرأة كل المجالات؛
- المرأة الجزائرية تمتلك من الخصائص ما يؤهلها أن تنشأ مؤسسة و تقوم على إدارتها؛
- التطور الإقتصادي مرتبط بشكل كبير بتقدم النساء، في أنه و البلدان التي تقيد فيها النساء في مجال التجارة فإن الإقتصاد يضل راكدا؛
- المرأة المقاتلة في الجزائر يمكن ان يكن لديها مستقبل زاهر خاصة أنها و أستطاعت أن تحقق في سنوات ما قليلة حققتة المرأة المقاتلة في الدول الأجنبية في سنوات طويلة .

ثانياً: ميرفت شاهين " المرأة والريادة في إدارة الأعمال " ( فلسطين 2010)

<sup>1</sup> - شلوف فريدة، المرأة المقاتلة في الجزائر، مذكرة ماجستير غير منشورة علم في الاجتماع، تخصص تنمية موارد وتسيير بشرية، جامعة الاخوة منتوري قسنطينة، الجزائر

سعت هذه الدراسة<sup>1</sup> بشكل رئيسي إلى تقييم واقع المرأة الفلسطينية في مجال ريادة الأعمال الصغيرة، والتعرف على الصعوبات والتحديات التي تواجهها،  
الاشكالية.....

تمثلت أهداف هذه الدراسة في:

- التعرف على أهم ملامح مساهمات المرأة الفلسطينية في مجال ريادة الأعمال؛ قياس مدى وجود المرأة أو تكافؤ فرصها في هذا المجال مقارنة بالرجل.

- تحديد و ترتيب الصعوبات والتحديات التي تواجه المرأة في مجال الأعمال الحرة مختلف المجالات (مجال التمويل والإدارة، مجال العمالة، الاجتماعية، بيئة العمل).

قام الباحث بتعميم إستبيان على 100 من رائدات الأعمال في مختلف مناطق الفلسطينية و إستلمنا ردودا لعدد 62 إستبيانا أي أن نسبة الاستجابة كانت 62 في المائة. و تم الاعتماد على برنامج الاكسال "Excel" لبناء الجداول و استخراج النسب المئوية .

نتائج الدراسة المرأة الفلسطينية التالية :

- جادة في ممارسة الأعمال التجارية الحرة وتعمل بكل إقتدار لتحقيق النجاح ؛

- تفوق أعداد المستفيدات من الدعم التمويلي للبرامج المقدمة من المنظمات الغير ربحية مقارنة بأعداد الذكور وكذلك المستفيدات البرامج التدريبية المؤهلة لصاحبات الأعمال وعلى الرغم من الصعوبات التي تواجهها.  
و تنقسم الصعوبات التي تواجهها إلى قسمين:

1- فهناك صعوبات عامة تواجه مختلف صغار المستثمرين والراغبين في بدء عملهم في مجال الأعمال التجارية الحرة حيث أن هذه الصعوبات تواجه الذكور والإناث من أصحاب المؤسسات الصغيرة على حد سواء مثل

محدودية مبالغ التمويل المقدمة والصعوبات في مجال العمالة مثل منع إستجلاب عمالة وافدة لكثير من الأنشطة الاقتصادية وفي المقابل محدودية المهتمين من العمالة المحلية للعمل في المؤسسات الصغيرة مع قلة خبرتهم العملية.

2- أكمان هناك صعوبات تواجه صاحبات الأعمال مثل تفضيل التعامل مع الذكور من قبل العملاء وكذلك من قبل المؤسسات والشركات الكبيرة بالإضافة إلى عدم تقبل بعض الأهل لفكرة كون المرأة قادرة على إدارة

<sup>1</sup> - ميرفت شاهين، المرأة والريادة في إدارة الأعمال، المؤتمر العلمي الدولي السنوي العاشر "الريادية في مجتمع المعرفة" في عمان الاردن لفترة 26/29 نيسان 2010.

الأعمال التجارية الخاصة مثلها مثل الرجل وفي بعض الحالات بشكل أفضل منه.

ثالثا: سمير عبد الله ، محمد حناوي ، سياسة تطوير مشاركة المرأة في ريادة الأعمال في دولة فلسطين (2014)

قدمت الدراسة عرض وتحليل عام لواقع وخصائص المقاولات النسوية في فلسطين. وتطرق أيضا لدور السياسات الحكومية في دعم النساء لبدء المشاريع الجديدة. وتناولت كذلك من مشاركتها الفاعلة في التنمية الاقتصادية . وناقشت الدراسة المشاكل الرئيسية التي تواجه المقاولات و الأسباب التي تدفع للخروج و التوقف عن النشاط المقاولاتي.

إعتمدت الدراسة لتحقيق أهدافها على إجراء تحليل لبيانات مسحي للمقاولات للعامين 2010 و 2012 ، أجراهما معهد ماس بالتعاون مع الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، ونتائج المقابلات مع الخبراء المحليين لنفس السنوات .

نتائج الدراسة إلى العديد من النتائج ، وفيما يلي أبرزها :

- الدافع الاساسي لمعظم النساء المقاولات كان بفعل الضرورة الاقتصادية ؛
- تنشيط المقاولات بين النساء في الفئة العمرية المتوسطة (35-44 سنة ) بشكل أكبر من الفئات العمرية الاخرى ؛
- يرتفع معدل النشاط المقاولاتي بين النساء اللواتي تجاوز تعليمهن المرحلة الثانوية مقارنة مع المستويات التعليمية الاخرى ؛
- تركز معظم الأنشطة المقاولاتية للنساء في قطاعات الأنشطة الإستهلاكية (تجارة التجزئة ،الخدمات الاجتماعية ،أنشطة الصحة و التعليم) وبنسبة 58 في المائة تليها الأنشطة التحويلية بنسبة 22 في المائة؛
- تواجه المرأة الفلسطينية العديد من المعوقات التي تمنعها من البدء بمشاريع جديدة، و التي تتمثل بشكل أساسي في المعوقات الناجمة عن الإحتلال الإسرائيلي و سياسة المعادية لتنمية ،و المواقف المتفشية في المجتمع الفلسطيني، ونقص التمويل، و نقص المعرفة و قلة المهارات، و قلة الفرص و المجالات المتاحة و المحدية ماديا؛
- تبين أن من أهم الأسباب التي تدفع النساء إلى التخلي و التوقف عن النشاط المقاولاتي هي عدم ربحية المشروع، و الاسباب الشخصية و الاجتماعية الناجمة عن الثقافة المجتمعية؛
- لاتوجد سياسات حكومية تستهدف تشجيع المقاولات النسائية والتي تكون في غالبيتها صغيرة جدا، حيث

السياسة الحكومية تشجع و تحفز المؤسسات الكبيرة و المتوسطة فقط.

الفرع الثاني : دراسات اللغة الأجنبية

أولا :المشاريع الصغيرة الرسمية وغير الرسمي :

**Jessica Leino, Formal and Informal Microenterprises.(Côte d'Ivoire, Madagascar, and Mauritius .2009)**

أجريت الدراسة<sup>1</sup> في ثلاثة بلدان أفريقية كوت ديفوار و مدغشقر ،وموريشيوس لدراسة خصائص المشروعات الصغيرة الرسمية وغير الرسمية ، بهدف معرفة ما إذا هناك إختلاف في دوافع و خصائص المقاول و مصادر التمويل بين القطاعين المقاول الرسمي و الغير رسمي. تناولت الدراسة المحاور الرئيسة من خلال الإجابة على الأسئلة التالية :

- ما هي خصائص المقاول في القطاعين الرسمي وغير الرسمي؟

- ما هي خصائص المقاول الرسمية و غير الرسمية؟

- كيف تمول المقاول الرسمية وغير الرسمية أعمالهم؟

- لماذا تبقى المقاولات غير الرسمية في القطاع الغير رسمي؟

- توصلت الدراسة إلى النتائج التالية :

هناك إختلاف في دوافع البدء بين القطاع الرسمي و الغير رسمي، حوالي ضعف عدد القطاع غير رسمية يتجه

للمقاول بدافع عدم وجود عمل بديل و الذي يعتر السبب الرئيسي لانطلاق اعمالهم ؛

- النساء هم أكثر من نضرائهم الرجال لتوجه نحوى المقاول في القطاع الغير رسمي، حوالي 38 في المئة من

الشركات غير الرسمية و فقط ربع الرسمي الشركات المملوكة من قبل النساء؛

- الاختلافات في خصائص رجل الأعمال تتر جم إلى اختلافات في الممارسات التجارية؛

- هناك إختلافات كبيرة بين القطاع الرسمي وغير الرسمي في استخدام مصادر التمويل الخارجية والأدوات المالية

<sup>1</sup>- Jessica Leino ,**Formal and Informal Microenterprises.(Côte d'Ivoire, Madagascar, and Mauritius), WORLD BANK GROUP ENTERPRISE NOTE NO : 5, 2009.**

الأساسية مثل الحسابات المصرفية. هناك أيضا اختلافات كبيرة في استخدام القروض وأخرى أقل الأشكال الشائعة لتمويل المشاريع الصغيرة .

السبب الرئيسي لبقاء في القطاع غير الرسمي هو الضرائب المفروضة على القطاع الرسمي و رسوم التسجيل القانوني لبدأ النشاط، إضافة إلى ذلك نقص المعلومات.

المطلب الثالث : دور السياسة العامة في تعزيز المقاولات النسوية في الجزائر :

DEMMENE DEBBIH ZEINEB, LE ROLE DE LA POLITIQUE PUBLIQUE DANS L'ENCOURAGEMENT DE L'ENTREPRENEURIAT FEMININ EN ALGERIE : ENTRE REALITE ET ATTENTES (2014)

جاءت هذه الدراسة <sup>1</sup> تحت عنوان دور السياسة العامة في تعزيز المقاولات النسوية في الجزائر تركز على التحديات و التوقعات التي من شأنها أن تسهم في بناء سياسة وطنية لدعم و ترقية الأنشطة المقاولاتية للنساء الإحتياجات و الجزيئات.

إعتمدت الدراسة على أسلوب المقابلة من أجل جمع البيانات أجريت المقابلات في متوسط زمني يقدر بـ : 120 دقيقة و ذلك بعينة مكونة من عشر حالات و في محاولة ضمان التغطية الجغرافية ضمت ستة ولايات " الجزائر، قسنطينة، وهران، تلمسان و عنابة و بسكرة "

جاء من ضمن أهم نتائجها أن النساء المقاولات تواجههن جملة من التحديات و من أبرزها مايلي :

- التمييز المنهجي ضد جنسهن نتيجة الثقافة السائدة؛
- صعوبة الحصول على تمويل الخارجي و الفوائد على القروض؛

<sup>1</sup> DEMMENE DEBBIH ZEINEB, LE ROLE DE LA POLITIQUE PUBLIQUE DANS L'ENCOURAGEMENT DE L'ENTREPRENEURIAT FEMININ EN ALGERIE : ENTRE REALITE ET ATTENTES, Les 5èmes Journées Scientifiques Internationales sur l'Entrepreneuriat « L'Entrepreneuriat des Femmes : L'importance, les opportunités et les obstacles » Université Mohamed Khider, Biskra 28, 29 et 30 avril 2014-

- نقص التدريب على الممارسات المساواتية " تخطيط ، تنظيم ...." الضرورية للنجاح.
- فيما يخص التطلعات التي تطمح لها النساء من أجل تحسين بيئة النشاط لزيادة و تنمية مشاركة المرأة ضرورة توجيه سياسة الدولة نحو ترقية المساواة النسوية من خلال:
- آليات و إجراءات تنمية المهارت الفنية و الإدارية لنساء الراغبات لدخول إلى هذا النوع من النشاطات؛
- زيادة استخدام آليات و أدوات لتعزيز تسويق مخرجات الأنشطة المساواتية لنساء العمل على إيجاد سبل تمويل جديدة تتوافق مع إحتياجات و خصائص الأنشطة المساواتية للنساء.

## المبحث الثاني: الهياكل الداعمة لترقية المقاولاتية وتمويل المؤسسات الناشئة بولاية البيض

ركزت عمليات دعم المقاولاتية على مجموعة من الهيئات في الجزائر التي تسعى بالأساس إلى توفير التمويل اللازم والتشجيع من خلال الحوافز الضريبية وشبه الضريبية لخلق المؤسسات الجديدة، تقوم سياسة الجزائر فيما يتعلق بإنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، لاسيما في إطار وكالات دعم الشباب، على مجموعة من العناصر التي تشكل قاعدة التفكير الأساسية في هذا المجال والتي تكشف في حقيقة الأمور على العديد من المفارقات التي تخلق تباعدا واضحا بين أهداف الطموح المعلن وبين بلوغ هذه الأهداف.

هناك عدة هيئات اعتمدها الدولة لدعم المقاولاتية في ولاية البيض وإنشاء المؤسسات ، تتمثل أهمها في:

## المطلب الأول : الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار ANDI

أنشأت الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار في الجزائر في أوت 2001 وعوضت Apsi في 1993 أمر التشريعي رقم 01-03<sup>1</sup> المتعلق بتنمية الاستثمار و النظام المطبق على الاستثمارات الوطنية والأجنبية المندرجة في إطار الأنشطة الاقتصادية لإنتاج السلع والخدمات، فضلا عن الاستثمارات التي تُنجز في إطار منح الامتيازات و/أو الرخص.

بالإضافة إلى الحوافز الضريبية وغير الضريبية والجمركية المنصوص عليها في القانون العام، يجوز للمستثمرين المنصوص عليهم في المادتين 1 و2 التمتع بتطبيق النسبة المحفضة للرسوم الجمركية بشأن الأجهزة المستوردة التي تدخل مباشرة في إنجاز مشروع الاستثمار و الإعفاء من ضريبة القيمة المضافة بالنسبة للسلع والخدمات التي تدخل مباشرة في إنجاز المشروع الاستثماري، بالإضافة إلى الإعفاء من رسوم نقل ملكية العقارات اللازمة لإنجاز المشروع الاستثماري.

وتتمثل أهم مهامها

- ضمان ترقية الاستثمارات و تنميتها ومتابعتها؛
- إستقبال وإعلام ومساعدة المستثمرين الوطنيين والأجانب؛
- تسهيل الإجراءات المتعلقة بإقامة المشاريع من خدمات الشباك الموحد الذي يضم جميع المصالح الإدارية ذات العلاقة بالاستثمار؛

<sup>1</sup> - الجريدة الرسمية الجمهورية الجزائرية العدد 47 4 أوت 2001.

- منح الامتيازات المرتبطة بالاستثمار في إطار الترتيبات المعمول بها؛
- تسيير صندوق دعم الاستثمارات؛
- ضمان التزام المستثمرين بدفاتر الشروط المتعلقة بالاستثمار؛
- مراقبة ومتابعة الإستثمارات لتتم في إطار الشروط المحددة؛
- تقديم التسهيلات الجمركية الخاصة بوسائل الإنتاج والمادة الأولية في المدة المحددة.

### المطلب الثاني : الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب : ANSEJ

أنشأت الوكالة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 96-296 المؤرخ في 8 سبتمبر 1996<sup>1</sup> والمتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وتحديد قانونها المعدل والمتمم بمدينة البيض ، و هي تستهدف الشباب العاطلين عن العمل بين 19 و 35 عاما الذين يرغبون إنشاء مشاريعهم الصغيرة الخاصة، وتمثل مهامها فيما يلي<sup>2</sup>:

- تدعم وتقدم الاستشارة وترافق الشباب ذوي المشاريع في إطار إنجاز مشاريعهم الإستثمارية؛
- تسيير وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما تخصيصات الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب لاسيما منها الإعانات وتخفيض نسب الفوائد، في حدود فغلا لا ةالمالي المتوفرة؛
- تبلغ الشباب ذوي المشاريع بمختلف الإعانات التي يمنحها الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب وبالامتيازات الأخرى التي يحصلون عليها، حيث تضع بين أيديهم كل المعلومات ذات الطابع الإقتصادي، التقني، التشريعي والتنظيمي المتعلقة بممارسة نشاطاتهم؛
- تشجع كل شكل آخر من الأعمال والتدابير الرامية إلى ترقية إحداث الأنشطة و توسيعها، بإحداث بنك للمشاريع المفيدة اقتصاديا واجتماعيا؛
- تقوم بمتابعة الاستثمارات التي ينجزها الشباب ذوي المشاريع، مع الحرص على احترام بنود دفاتر الشروط التي تربطهم بالوكالة، ومساعدتهم عند الحاجة لدى المؤسسات والهيئات المعنية بإنجاز الاستثمارات

<sup>1</sup> - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، الجريدة الرسمية ، العدد 52، الصادر 11 سبتمبر 1996 ، ص12.

<sup>2</sup> - المرسوم تنفيذي رقم -96 . ص12

## المطلب الثالث :الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة CNAC

تأسس الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بالمرسوم التنفيذي رقم-94-188 المؤرخ في 6 جويلية 1994م ،تطبيقا للمرسوم التشريعي رقم 1/94 المؤرخ في 11 ماي 1994م<sup>1</sup>، يتكفل الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بجهاز الدعم لإنشاء وتوسيع النشاطات المخصصة للشباب العاطل عن العمل والبالغ من العمر - 30 50 سنة، والذين فقدوا وظائفهم لأسباب اقتصادية والذين تتوفر فيهم الشروط الضرورية<sup>2</sup> أن الحد الأقصى للمشروع لا يتجاوز 10 مليون دينار.

**مهام الصندوق :** حيث يقدم الجهاز لأصحاب المشاريع ما يلي<sup>2</sup> :

- المرافقة أثناء جميع مراحل المشروع و وضع مخطط الأعمال؛
- المساعدة خلال جميع مراحل المشروع وتطوير دعم خطة العمل؛
- يمثل القرض على شكل هبة من -28 29 بالمئة من التكلفة الإجمالية للمشروع؛
- التخفيض في الفوائد البنكية

<sup>1</sup> -جريدة الرسمية الجمهورية الجزائرية العدد 44 بتاريخ 06 جويلية 1994 ، ص 5

<sup>2</sup> - محمد قوجيل، مرجع سابق،ص 157

المبحث الثالث : نتائج الدراسة الميدانية ، تفسيرها و مناقشتها

المطلب الأول : الدراسة التطبيقية : التوجه المقاولاتي للمرأة في الجزائر

التعريف بمشكلة البحث:

الدراسة تستهدف بحث تقييم المقاولاتية النسوية في الدور التنموي الاقتصادي

الجدول رقم 07: التوزيع التكراري للإستيانات

الإستمارات		
النسبة	العدد	
%100	40	عدد الإستمارات الموزعة
%7,5	3	عدد إستمارات غير مسترجعة
%2,5	1	عدد الاستمارات الملغاة
%90	36	عدد الإستمارات الصالحة للدراسة الصالحة

المصدر: من إعداد الطالبتين

على الفرضيات الآتية :

- ✓  $H_0$ : توفر الرغبة ليس عامل أساسي يتحكم في التوجه المقاولاتي للمرأة المقاول.
- ✓  $H_{01}$ : توفر الرغبة عامل أساسي يتحكم في التوجه المقاولاتي للمرأة المقاول.
- ✓  $H_0$ : الثقافة الإجتماعية والمحيط ليس عامل أساسي يتحكم في التوجه المقاولاتي للمرأة المقاول.
- ✓  $H_{02}$ : الثقافة الإجتماعية والمحيط ليس عامل أساسي يتحكم في التوجه المقاولاتي للمرأة المقاول.
- ✓  $H_0$ : إمكانية الإنجاز ليس عامل أساسي يتحكم في التوجه المقاولاتي للمرأة المقاول.
- ✓  $H_{03}$ : إمكانية الإنجاز ليس عامل أساسي يتحكم في التوجه المقاولاتي للمرأة المقاول.
- ✓  $H_0$ : التوجه المقاولاتي للمرأة غير محقق

✓ H<sub>04</sub> : التوجه المقاولاتي للمرأة محقق

منهج البحث : للإحاطة بمختلف جوانب الموضوع و الإجابة على إشكالية البحث و اختبار صحة الفرضيات سوف نعلم على المزج بين المنهج الاستنباطي و الاستقرائي و ذلك بإتباع الأسلوبين الوصفي والإحصائي المبني على تحليل استمارة بواسطة برنامج (spss version20).

مجتمع الدراسة: لقد اقتصر مجتمع الدراسة الميداني على الموظفين في مصالح أجهزة الدعم ( CNAC

ANSEJ . ANDI) بولاية البيض ، ، حيث تم توزيع الاستمارات على عينة مكونة من(36) إطار.

محاور الدراسة: لقياس التوجه المقاولاتي للمرأة وأهم العوامل المتحكمة فيه فقد تم الاعتماد على بناء استمارة شملت مجموعة الأسئلة المتعلقة بمحاور التوجه المقاولاتي, حيث تم توزيع هذه الأسئلة على (04) محاور رئيسية و هي:

✓ المحور الأول: توفر الرغبة للمرأة المقاولاتية يتضمن (19) أسئلة.

✓ المحور الثاني: الثقافة الاجتماعية والمحيط (11) أسئلة.

✓ المحور الثالث: امكانية الانجاز (المرأة المقاولاتية) (20) أسئلة .

✓ المحور الرابع: التوجه المقاولاتي للمرأة (15) أسئلة

دراسة العينة المختارة للبحث:

1- تحليل عناصر عينة البحث:

تناولت الدراسة توجه المقاولاتي للمرأة وأهم العوامل المتحكمة فيه ، و ذلك من خلال أخذ عينة تمثلت في بعض أجهزة دعم الدولة الكائنة على مستوى ولاية البيض و هي كالتالي:

1- الصندوق الوطني للتأمين على البطالة (CNAC)

2- الوكالة الوطنية لتطوير الإستثمار (ANDI)

3- الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ)

بالنسبة الجنس:

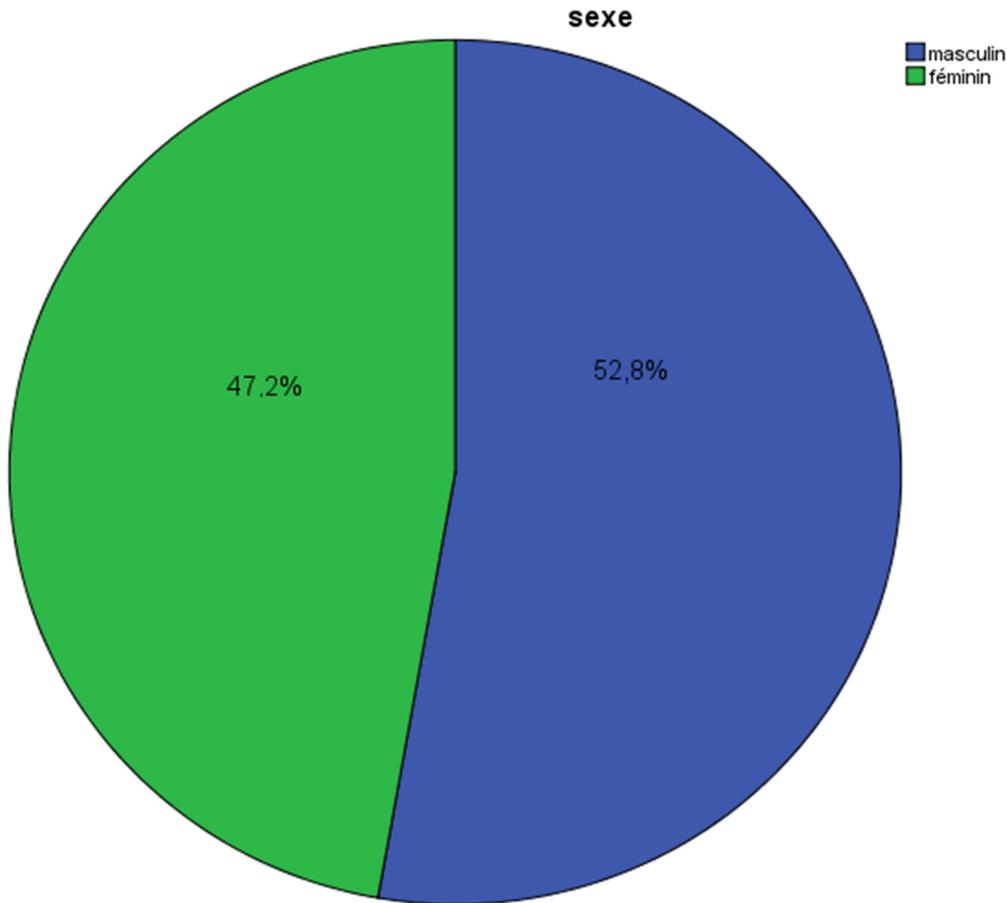
من خلال دراسة عينة البحث المتكونة من (36) فرد اتضح لنا أن عدد الذكور 19 أي بنسبة 52,8% من حجم العينة الكلي في حين بلغ عدد الإناث 17 شكلوا ما نسبته 47,2% من المجموع الكلي لأفراد العينة كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم(08):توزيع أفراد العينة وفق عنصر الجنس

النسبة المئوية المتزايدة	النسبة المئوية	التكرار	الجنس
% 52,8	% 52,8	19	الذكور
% 100,0	% 47,2	17	الإناث
	% 100,0	36	المجموع

المصدر: من إعدادنا بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS "V.20"

الشكل رقم(10):توزيع أفراد العينة وفق عنصر الجنس



من إعداد الطالبتين

1- بالنسبة الشهادة ( المؤهل):

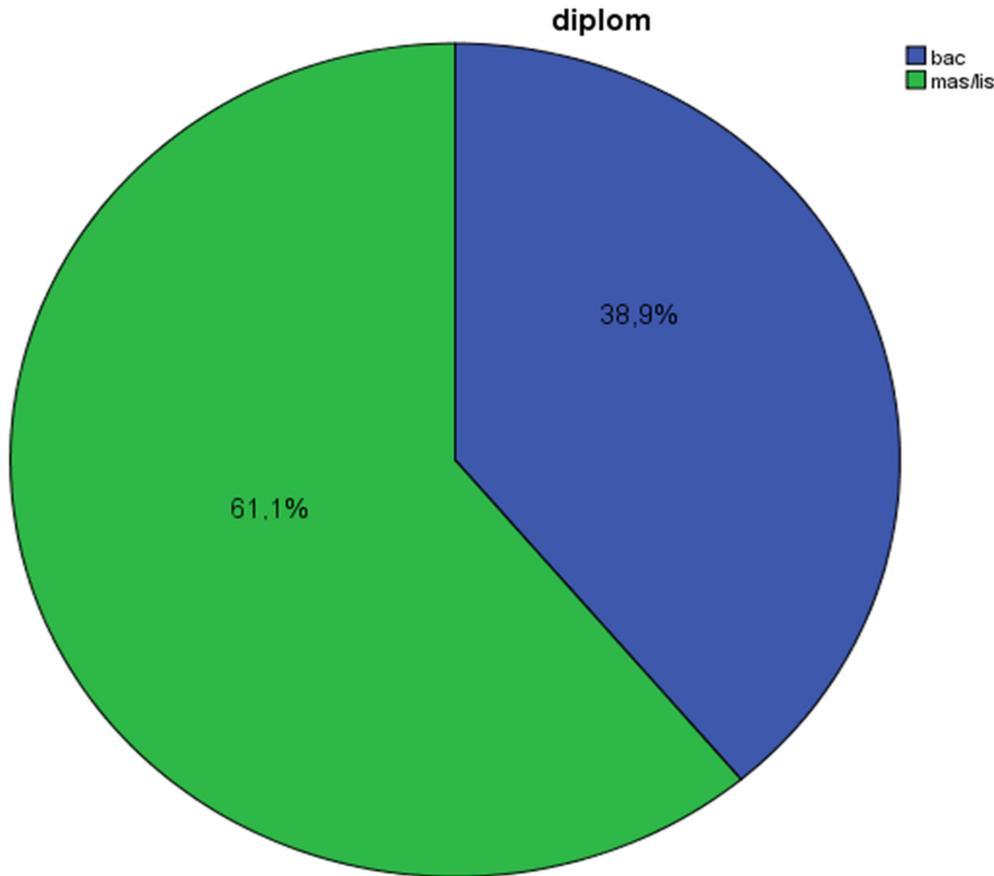
من خلال نتائج المتحصل عليها من دراسة تحليل البيانات الشخصية للاستبيان اتضح لنا أن  
 مانسبته 61,1% هم من حاملي شهادة ليسانس وماستر وهي أعلى نسبة، في حين كانت  
 نسبة بكالوريا تقني سامي 38,9 % ،

الجدول رقم(09):توزيع العينة وفق عنصر الشهادة(المؤهل)

التحصيل العلمي	التكرار	النسبة المئوية	النسبة المئوية المتزايدة
بكالوريا تقني سامي	14	% 38,9	% 38,9
ليسانس / ماستر	22	%61,1	% 100
المجموع	36	% 100,0	

المصدر: من إعدادنا بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي "SPSS V.20"

الشكل رقم (11):توزيع أفراد العينة حسب الشهادة



المصدر: من إعداد الطالبين

**3- بالنسبة للمصلحة:**

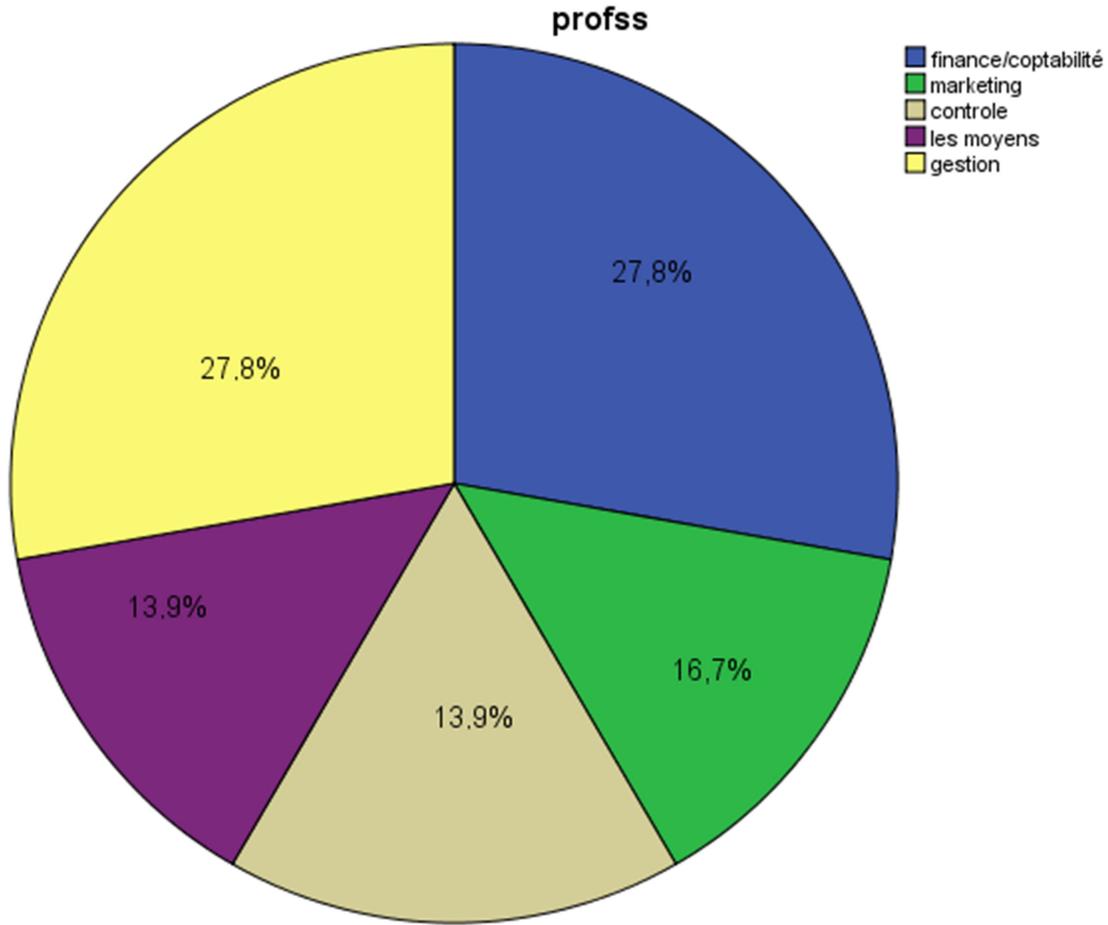
شمل الاستبيان موظفي مصالح كل من الإدارة والتسيير والتخطيط ، المالية والمحاسبة ، المستخدمين والتكوين ، الإنتاج والتسويق ، المراقبة والتخطيط .

الجدول رقم(10):توزيع أفراد العينة وفق عنصر المصلحة

النسبة المئوية المتزايدة	النسبة المئوية	التكرار	المصلحة
%27,8	%27,8	10	المالية والمحاسبة
%41,7	%13,9	5	الإنتاج والتسويق
%58,3	%16,7	6	المراقبة والتدقيق
%72,2	% 13,9	5	المستخدمين والتكوين
%100	%27,8	10	الإدارة والتسيير والتخطيط
	%100,0	36	المجموع

المصدر: من إعدادنا بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS "V.20"

الشكل رقم(12): توزيع أفراد العينة حسب المصلحة



المصدر: من إعداد الطالبتين

-بالنسبة للخبرة العملية:

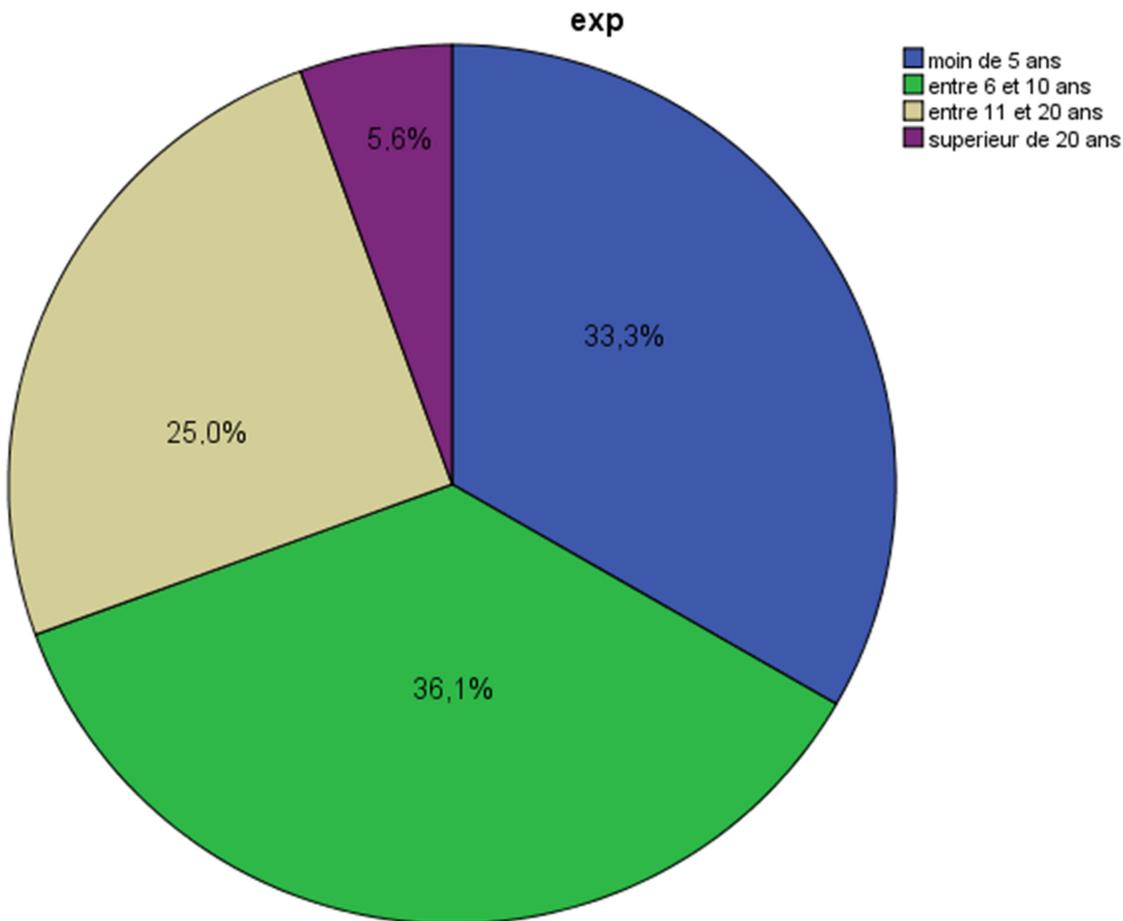
لقد شكلوا أفراد العينة التي تتراوح خبرتهم العملية أقل من 05 سنوات ما نسبته 33,3% في حين كانت نسبة الذين تتراوح خبرتهم ما بين 06 سنوات و 10 سنوات 36,1%، و هي أعلى نسبة. أما الفئة التي تملك خبرة ما بين 11 سنوات و 20 سنوات 25,0% وأما الفئة التي تملك خبرة عملية أكثر من 20 سنوات شكلت ما نسبته 5,6% وهي أقل نسبة

الجدول رقم(11):توزيع أفراد العينة وفق عنصر الخبرة العملية

النسبة المئوية المتزايدة	النسبة المئوية	التكرار	الخبرة العملية
% 33,3	%33,3	12	أقل من 05 سنوات
% 69,4	% 36,1	13	ما بين 6 سنوات و 10 سنوات
% 94,4	% 25,0	9	ما بين 11 سنوات و 20 سنة
% 100,0	% 5,6	2	أكثر من 20 سنة
	% 100,0	36	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS "V.20"

شكل رقم(13):توزيع أفراد العينة حسب الخبرة العملية



المصدر: من إعداد الطالبين

5- بالنسبة لإسم الوكالة :

بالنسبة ما نسبته 35,1% الوكالة الوطنية لتطوير الإستثمار ،مانسبته 32,4% الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ،ما نسبته 29,7% من الصندوق الوطني للتأمين على البطالة  
الجدول رقم(12):توزيع أفراد العينة حسب اسم البنك

البنك	التكرار	النسبة المئوية	النسبة المئوية المتزايدة
CNAC	11	29,7%	30,6%
ANDI	13	35,1%	36,1%
ANSEJ	12	32,4%	33,3%
المجموع	36	97,3%	100,0

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS "V.20"

المطلب الثاني : التحليل الوصفي لنتائج الاستبيان

التحليل الوصفي لعينة الدراسة:

بالاستعانة:

بسلم ليكارت الخماسي :

وهو أكثر المقاييس شيوعا حيث يطلب من المبحوث أن يحدد درجة موافقته أو عدمها على خيارات محددة ،وهذا المقياس غالبا مكون من خمسة خيارات متدرجة يشير إليها المبحوث إلى اختيار واحد منها.  
حيث اعتمدنا في الدراسة على التدرج مع المجال التالي:

مثلا:

● أن تُصدر التوجه المقولاتي أسهماً جديدةً:

ضعيف جدا 1 ضعيف 2 متوسط 3 عالي 4 عالي جدا 5

[ 1.7 ، 1 ] ] [ 2.59 ، 1.80 ] ] [ 3.69 ، 2.60 ] ] [ 4.19 ، 3.40 ] ] [ 4.20 ، 5 ] ]

و باستخدام البرنامج الإحصائي "SPSS" قمنا باستخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات تطبيق التوجه المقاولاتي للمرأة وأهم العوامل المتحكمة فيه و ذلك بغية مقارنة المتوسط الحسابي لأراء الموظفين الذين شملتهم الاستمارة مع المتوسط المعياري للمقياس الحماسي المستخدم في الدراسة والممثل في القيمة (3), بحيث أن الفقرات ذات المتوسط الحسابي الذي يقل عن (3) تعني أن هناك درجة ضعيف جدا ، والفقرات ذات المتوسط الحسابي الذي يزيد عن (3) تعني أن موافقة الباحثين كانت موافقة عالية.

كما قد تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات كل محور على حدى كالآتي :

✓ المحور الأول: توفر الرغبة للمرأة المقاولاتية يتضمن (19) أسئلة.

✓ المحور الثاني: الثقافة الاجتماعية والمحيط (11) أسئلة.

✓ المحور الثالث: امكانية الانجاز (المرأة المقاولاتية) (20) أسئلة .

✓ المحور الرابع: التوجه المقاولاتي للمرأة (15) أسئلة.

الجدول رقم (13): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمحور الأول.

درجة الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	فقرات المحور الأول : : توفر الرغبة : X X1i الثقافة : ( للمرأة المقاولاتية )
متوسط	,99642	3,5833	1 - دخول المرأة المقاولاتية إجتماعية
عالي جدا	4,99929	4,2500	2 - المشاركة الأعمال في المشروع
متوسط	,84468	2,9722	3 - تحقيق التطلعات والأهداف شخصية
متوسط	,92410	3,0556	4 - استثمار الفرص الإستثمارية المتاحة
متوسط	,92410	2,9722	5 - ثقافة المسؤولية والقيادة
متوسط	,91894	3,1111	6 - ثقافة إستقلالية النشاط
متوسط	,78629	2,8056	7 - أهمية النشاط المقاولاتي إجتماعيا
متوسط	,95950	2,7778	8 - التحدي وريادة الإبداع
متوسط	,88192	2,7222	9 - تصور المستقبل المسار المهني
متوسط	,85589	2,8056	10 - ربح الأموال بالمقاولاتية

متوسط	,94070	3,0278	11 - مكافأة الإلتزام بالمهام
متوسط	,98036	2,6944	12 - العمل مع الآخرين وتفاعل
متوسط	,82038	3,1111	13 - التعامل مع المخاطرة المتوقعة ،مريحة
متوسط	6,76704	3,9167	14 - العمل ودرجة المسؤولية فيه
متوسط	1,12404	2,7778	15 - بساطة الأنشطة وعدم تعقيدها
متوسط	1,15573	3,2500	16 - وجود وقت للإلتزام الإجتماعي والعائلي والرياضة
متوسط	1,11661	2,8056	17 - ضغط الأنشطة وكثرتها
متوسط	,78478	3,1111	18 - الحصول على مداخيل ثابتة
متوسط	,84890	3,2778	19 - الأمن الوظيفي

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS "V20"

الجدول رقم (14): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمحور الثاني

درجة الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	فقرات المحور الثاني: X <sup>2</sup> i ثقافة الإجتماعية محيط :
متوسط	.94112	2.8333	1 - الإحتكاك مع النخبة والآراء
متوسط	.70991	2.8056	2 - حول الحاجة الإجتماعية والإقتصادية
متوسط	.86557	2.7778	3 - الإطلاع على التوجهات الحديثة الأنشطة
متوسط	1.08963	2.8889	4 - أثر الآراء على المقاولاتية المرأة
متوسط	1.04616	3.3611	5 - قابلية أفراد المجتمع لا نجاح مقاولاتي
متوسط	3.43095	4.0000	6 - طبيعة التوجه المقاولاتي من منظورديني
عالي	1.07902	3.4167	7 - طبيعة التوجه المقاولاتي من منظور أخلاقي وعادات

متوسط	.95077	2.8056	8 - - طبيعة التوجه المقاولاتي منذ مبدأ اقتصادي اجتماعي
متوسط	1.03586	3.1111	9 - نوعية المقاولاتية النسوية وإنجازها ....
متوسط	.92410	2.9444	10 - وجود حول ايجابي المقاولاتية الحديثة
ضعيف	1.07201	3.2222	11 - تأثير المحيط الاجتماعي بإتساع الأنشطة وتنوعها

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS "V.20" الجدول رقم (15): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمحور الثالث.

رقم الفقرة	الاحور الثالث: إمكانية الإنجاز : ( المرأة المقاولاتية )	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
1	- ثقة القيام بإدارة وتسيير	2,7778	1,01731	متوسط
2	- القيام بالتخطيط	2,8889	,88730	متوسط
3	- قدرة إيجاد اشخاص كفاءة للعمل والمنظمات	2,8889	1,11555	متوسط
4	- قدرة المتابعة اجراءات ادارية انجاز المشاريع	2,9167	,84092	متوسط
5	- الحصول على التمويل مقابل تكلفة	3,0000	1,01419	عالي
6	- إمكانية جذب المستثمرين أو شركاء	2,8889	1,00791	متوسط
7	- الحصول على التمويل المحيط القربي دون مقابل /شخصي أو ذاتي	3,3611	1,07312	متوسط
8	- قدرة تقدير المخاطر والتعامل معها	3,0833	,84092	متوسط
9	- تقدير الإحتياجات المالية الإلتزام بها	2,9167	,76997	متوسط
10	- توفير المعلومة حول السوق	3,0000	,86189	عالي

11	– توفير الوقت والموارد اللازمة	3,0000	,82808	عالي
12	– عرض / تقديم منتج يخلق الطلب عليه أو خدمة	2,6667	,71714	متوسط
13	– وجود نماذج مقاولانية يستفاد منها	3,0000	,92582	متوسط
14	– توفير وسائل الدعم والمرافق المقاولانية	2,8056	,92023	متوسط
15	– توفر إطار قانوني منظم للعمليات والأنشطة	3,1944	3,18765	متوسط
16	– وجود سياسة اقتصادية ومالية مؤطرة، = توجيه	2,9444	,86005	متوسط
17	– وجود سياسة اقتصادية ومالية قانوني مشجعة، تحفز	2,8333	1,05560	متوسط
18	– تعدد أشكال الدعم المالي حسب الطلب وتكلفة كل نوع	2,6944	,98036	متوسط
19	– متابعة مرافق المشاريع	2,6389	,86694	متوسط
20	– وجود الإستثمارات داعمة للأنشطة	2,8889	1,00791	متوسط

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS "V.20"

الجدول رقم (16): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمحور الرابع.

رقم الفقرات	المحور الرابع: Y التوجه المقاولاتي : للمرأة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
1	1 - تفضيل عمل ريادي ومتميز ، = دافعية	2,8889	,78478	متوسط
2	- الحصول على نشاط مقاولاتي خاص = رغبة	2,6111	,90326	متوسط
3	- وجود مساحة واسعة للعمل	2,8333	1,00000	متوسط
4	- التخصص والتكوين بهدف المقاولاتية	2,9444	1,04045	متوسط
5	- إتساع الأنشطة المقاولاتية وضرورتها	3,0556	,98400	متوسط
6	- إرتفاع معدلات المقاولاتية النسوية	3,5278	,94070	عالي
7	- المرونة والقابلية اتجاه المقاولاتية	3,1944	1,03701	متوسط
8	- زيادة الأعمال النسوية لانتخلف عن معدل الرجال	3,4444	,96937	عالي
9	- وجود دوافع، انتقالات سلبية مثل الطلاق - ضغط عائلي - محيط اجتماعي	2,5000	1,27615	ضعيف
10	- وجود دوافع وانتقالات وسيطية مثل ترك عمل مؤقت ، انتهاء فترة تكوين سابقة	2,5000	1,19090	ضعيف
11	- وجود دوافع وانتقالات ايجابية تدفع لدخول المقاولاتية والإبداع فيها = الخبرة الأرباح	2,9722	,94070	متوسط
12	- معدل الشهادات الأكاديمية مرأة / رجل = 1	2,8611	1,07312	متوسط
13	- إثبات دور المرأة في التنمية الاقتصادية لدى الهيئات الدولية	2,6389	,93052	متوسط

متوسط	1,06756	2,9444	– تطور الرأسمال فكري البشري وأهميته	14
متوسط	1,00909	2,8056	– استثمار إيجابي للإطار القانوني والمالي للمقاولاتية	15

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي "SPSS V.20"

دراسة الارتباط ما بين المحاور:

### Corrélations

الجدول رقم (17): درجة الارتباط ما بين المحاور

المحور الأول	المحور الثاني	المحور الثالث	المحور الرابع	المحور G	المحاور
1	,494**	,272	,369*	,614**	المحور الأول
	,002	,108	,027	,000	Sig
,494**	1	,367*	,551**	,646**	المحور الثاني
,002		,027	,001	,000	Sig
,272	,367*	1	,515**	,333**	المحور الثالث
,108	,027		,001	,047	Sig
,369*	,551**	,515**	1	,616**	المحور الرابع
,027	,001	,001		,000	Sig
,614**	,646**	,333**	,616**	1	المحور G
,000	,000	,047	,000		Sig

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي "SPSS V.20"

المطلب الثالث : دراسة صدق و ثبات الاستمارة:

لقد تم استخدام معادلة كرونباخ الفا (Alpha Cronbach's) للتأكد من صدق وثبات الاستمارة, حيث تم حساب معامل الثبات الكلي لجميع أسئلة الاستمارة, و بين أسئلة كل محور على حدى. حيث تم الحصول على نتائج التالية, حيث بلغ معامل الثبات الكلي (0,751), أما بالنسبة لمعاملات الثبات الخاصة بالمحاور الربعة فقد بلغت على الترتيب: (0.559), (0.841), (0.856), (0.918)

اختبار الفرضيات :

✓ اختبار التطابق كولمجروف-سمرنوف ( kolmogorov-smirnov Z ) : يتم استخدام

هذا الاختبار للتأكد من التوزيع الذي تتبعه البيانات محل الدراسة, ففي حالة ما إذا كانت تتبع التوزيع الطبيعي يتم استخدام فقط الاختبارات المعلمية أهمها ( test T ), أما إذا كانت عكس ذلك نطبق الاختبارات اللامعلمية.

يتم صياغة الاختبار على النحو التالي :

$$\left. \begin{array}{l} H_0 : \text{البيانات المحصل عليها لا تتبع التوزيع الطبيعي} \\ H_1 : \text{البيانات المحصل عليها تتبع التوزيع الطبيعي} \end{array} \right\}$$

الجدول رقم(18) : نتائج اختبار كولمجروف-سمرنوف ( kolmogorov-smirnov Z ) :

القيمة المعنوية sig	كولمجروف-سمرنوف	محاور الدراسة
,000	2,121	المحور الأول
,001	1,939	المحور الثاني
,017	1,541	المحور الثالث
,014	1,581	المحور الرابع
,297	,976	المحور G

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS "V.20"

يوضح الجدول رقم(18): نتائج الاختبار حيث أن قيمة مستوى الدلالة الحقيقي (sig) لكل محور أكبر من 0,05 و هذا يدل على ان البيانات تتبع التوزيع الطبيعي و يجب استخدام اختبار المعلمية.

اختبار فرضيات البحث الرئيسية:

• نتائج اختبار T للفرضية الأولى:

✓ H<sub>0</sub>: توفر الرغبة عامل ليس يتحكم في التوجه المقاولاتي للمرأة المقاوله.

✓ H<sub>1</sub>: توفر الرغبة عامل أساسي يتحكم في التوجه المقاولاتي للمرأة المقاوله.

جدول رقم(19): نتائج اختبار T للفرضية الأولى:

القيمة المعنوية sig	درجة الحرية	قيمة t	فقرات المحور الأول : : توفر الرغبة : X X1i الثقافة : ( للمرأة المقاولاتية )
,000	35	21,577	1 - دخول المرأة المقاولاتية إجتماعية
,000	35	5,101	2 - المشاركة الأعمال في المشروع
,000	35	21,112	3 - تحقيق التطلعات والأهداف شخصية
,000	35	19,839	4 - استثمار الفرص الإستثمارية المتاحة
,000	35	19,601	5 - ثقافة المسؤولية والقيادة
,000	35	20,313	6 - ثقافة إستقلالية النشاط
,000	35	21,409	7 - أهمية النشاط المقاولاتي إجتماعيا
,000	35	17,370	8 - التحدي وريادة الإبداع
,000	35	18,520	9 - تصور المستقبل المسار المهني
,000	35	19,668	10 - ربح الأموال بالمقاولاتية
,000	35	19,312	11 - مكافأة الإلتزام بالمهام
,000	35	16,490	12 - العمل مع الآخرين وتفاعل
,000	,35	22,754	13 - التعامل مع المخاطرة المتوقعة ،مربحة
,001	35	3,473	14 - العمل ودرجة المسؤولة فيه

15	– بساطة الأنشطة وعدم تعقيدها	14,827	35	,000
16	– وجود وقت للإلتزام الإجتماعي والعائلي والرياضة	16,872	35	,000
17	– ضغط الأنشطة وكثرتها	15,075	35	,000
18	– الحصول على مداخيل ثابتة	23,786	35	,000
19	– الأمن الوظيفي	23,167	35	,000
	المحور 01	25,297	35	,000

❖ تبين مخرجات أعلاه أن درجة المعنوية للمحور الأول  $sig < 0.05$  وهذا يعني قبول الفرضية البديلة و رفض الفرضية الصفرية.

هذا معناه:

• نتائج اختبار **T** للفرضية الثانية:

✓ **H<sub>0</sub>**: الثقافة الإجتماعية والمحيط ليس عامل أساسي يتحكم في التوجه المقاولاتي للمرأة المقاوله.

✓ **H<sub>1</sub>**: الثقافة الإجتماعية والمحيط عامل أساسي يتحكم في التوجه المقاولاتي للمرأة المقاوله.

جدول رقم (20): نتائج اختبار T للفرضية الثانية

رقم الفقرة	فقرات المحور الثاني : X <sup>2</sup> i ثقافة الإجتماعية محيط :	قيمة t	درجة الحرية	القيمة المعنوية sig
1	- الإحتكاك مع النخبة والآراء	18,064	35	,000
2	- حول الحاجة الإجتماعية والإقتصادية	23,712	35	,000
3	- الإطلاع على التوجهات الحديثة الأنشطة	19,255	35	,000
4	- أثر الآراء على المقاوالتية المرأة	15,907	35	,000
5	- قابلية أفراد المجتمع لا نجاح مقاوالاتي	19,277	35	,000
6	- طبيعة التوجه المقاوالاتي من منظور ديني	19,121	35	,000
7	- طبيعة التوجه المقاوالاتي من منظور أخلاقي وعادات	18,999	35	,000
8	- - طبيعة التوجه المقاوالاتي منذ مبدأ اقتصادي اجتماعي	17,705	35	,000
9	- نوعية المقاوالتية النسوية وإنجازها .....	18,020	35	,000
10	- وجود حول ايجابي المقاوالتية الحديثة	19,118	35	,000
11	- تأثر المحيط الإجتماعي بإتساع الأنشطة وتنوعها	18,035	35	,000
	المحور 02	23,910	35	,000

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS "V.20"

❖ تبين مخرجات أعلاه أن درجة المعنوية للمحور الثاني  $\text{sig} < 0.05$  وهذا يعني قبول الفرضية البديلة ورفض الفرضية الصفرية.

نتائج اختبار T للفرضية الثالثة:

✓  $H_0$ : إمكانية الإنجاز عامل أساسي يتحكم في التوجه المقاولاتي للمرأة المقاول.

$H_1$ : إمكانية الإنجاز عامل أساسي يتحكم في التوجه المقاولاتي للمرأة المقاول.

جدول رقم (21): نتائج اختبار T للفرضية الثالثة:

رقم الفقرة	فقرات المحور الثالث: $X_{3i}$ إمكانية الإنجاز: ( المرأة المقاولاتية )	قيمة t	درجة الحرية	القيمة المعنوية sig
1	– ثقة القيام بإدارة وتسيير	16,383	35	,000
2	– القيام بالتخطيط	19,535	35	,000
3	– قدرة إيجاد اشخاص كفاءة للعمل والمنظمات	15,538	35	,000
4	– قدرة المتابعة اجراءات ادارية انجاز المشاريع	20,811	35	,000
5	– الحصول على التمويل مقابل تكلفة	17,748	35	,000
6	– إمكانية جذب المستثمرين أو شركاء	17,197	35	,000
7	– الحصول على التمويل المحيط القربي دون مقابل /شخصي أو ذاتي	18,793	35	,000
8	– قدرة تقدير المخاطر والتعامل معها	20,000	35	,000
9	– تقدير الإحتياجات المالية الإلتزام بها	22,728	35	,000
10	– توفير المعلومة حول السوق	20,884	35	,000
11	– توفير الوقت والموارد اللازمة	21,737	35	,000
12	– عرض / تقديم منتج يخلق الطلب عليه أو خدمة	22,311	35	,000

13	- وجود نماذج مقاولاتية يستفاد منها	19,442	35	,000
14	- توفير وسائل الدعم والمرافق المقاولاتية	18,293	35	,000
15	- توفر إطار قانوني منظم للعمليات والأنشطة	6,013	35	,000
16	- وجود سياسة اقتصادية ومالية مؤطرة، = توجيه	20,541	35	,000
17	- وجود سياسة اقتصادية ومالية قانوني مشجعة، تحفز	16,105	35	,000
18	- تعدد أشكال الدعم المالي حسب الطلب وتكلفة كل نوع	16,490	35	,000
19	- متابعة مرافق المشاريع	18,263	35	,000
20	- وجود الإستثمارات داعمة للأنشطة	17,197	35	,000
	المحور 03	24,474	35	,000

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS "V20"

❖ تبين مخرجات أعلاه أن درجة المعنوية للمحور الثالث  $sig < 0.05$  وهذا يعني قبول الفرضية البديلة

و رفض الفرضية الصفرية.

• نتائج اختبار **T** للفرضية الرابعة:

**H<sub>0</sub>** : التوجه المقاولاتي للمرأة غير محقق

**H<sub>1</sub>** : التوجه المقاولاتي للمرأة محقق

جدول رقم (22): نتائج اختبار T للفرضية الرابعة:

رقم الفقرة	فقرات المحور الرابع: Y التوجه المقاولاتي :	قيمة t	درجة الحرية	القيمة المعنوية sig
1	1 - تفضيل عمل ريادي ومتميز ، = دافعية	22,087	35	,000
2	2 - الحصول على نشاط مقاولاتي خاص = رغبة	17,345	35	,000
3	3 - وجود مساحة واسعة للعمل	17,000	35	,000
4	4 - التخصص والتكوين بهدف المقاولاتية	16,980	35	,000
5	5 - إتساع الأنشطة المقاولاتية وضرورتها	18,631	35	,000
6	6 - إرتفاع معدلات المقاولاتية النسوية	22,501	35	,000
7	7 - المرونة والقابلية تجاه المقاولاتية	18,483	35	,000
8	8 - زيادة الأعمال النسوية لاختلاف عن معدل الرجال	21,320	35	,000
9	9 - وجود دوافع، انتقالات سلبية مثل الطلاق - ضغط عائلي - محيط اجتماعي	11,754	35	,000
10	10 - وجود دوافع وانتقالات وسيطية مثل ترك عمل مؤقت ، انتهاء فترة تكوين سابقة	14,135	35	,000
11	11 - وجود دوافع وانتقالات ايجابية تدفع لدخول المقاولاتية والإبداع فيها = الخبرة الأرباح	18,957	35	,000
12	12 - معدل الشهادات الأكاديمية مرأة / رجل = 1	15,997	35	,000
13	13 - إثبات دور المرأة في التنمية الاقتصادية لدى الهيئات الدولية	17,016	35	,000
14	14 - تطور الأعمال فكري البشري وأهميته	16,549	35	,000
15	15 - استثمار إيجابي للإطار القانوني والمالي للمقاولاتية	16,682	35	,000

,000	35	23,038	المحور 04
------	----	--------	-----------

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي "SPSS V.20"

❖ تبين مخرجات أعلاه أن درجة المعنوية للمحور الرابع  $\text{sig} < 0.05$  وهذا يعني قبول الفرضية البديلة و رفض الفرضية الصفرية.

جدول رقم 23 : دراسة الإنحدار

Y	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>	Constante
Coefficients	,096	,400	,386	,410
A				
t	,554	2,354	2,427	,719
Erreur standart	,174	,170	,159	,570
Sig	,583	,025	,021	,477

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي "SPSS V.20"

حيث أن F هو Constante

$$Y = ax_1 + bx_2 + cx_3 + f$$

$$Y = 0,09X_1 + 0,4X_2 + 0,38X_3 + 0,410$$

$$t \ 0,554 \quad t \ 2,354 \quad t \ 2,47 \quad t \ 0,719$$

$$\text{err} \ 0,174 \quad \text{err} \ 0,170 \quad \text{err} \ 0,159 \quad \text{err} \ 0,570$$

$$\text{sig} \ 0,583 \quad \text{sig} \ 0,025 \quad \text{sig} \ 0,021 \quad \text{sig} \ 0,477$$

$$Y = \text{التوجه المقاوالاتي للمرأة}$$

$$X_1 = \text{توفر الرغبة ( الثقافة للمرأة المقاولة)}$$

$$X_2 = \text{الثقافة الإجتماعية و المحيط}$$

$$X_3 = \text{إمكانية الإنجاز ( المرأة المقاولة )}$$

**Récapitulatif des modèles<sup>b</sup>**

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation	Durbin-Watson
1	,650 <sup>a</sup>	,422	,368	,61551	2,291

a. Valeurs prédites : (constantes), laxe03, laxe01, laxe02

b. Variable dépendante : laxe04

**ANOVA<sup>a</sup>**

Modèle	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
1 Régression	8,849	3	2,950	7,786	,000 <sup>b</sup>
Résidu	12,123	32	,379		
Total	20,972	35			

a. Variable dépendante : laxe04

b. Valeurs prédites : (constantes), laxe03, laxe01, laxe02

## خلاصة

حاولنا في هذا الفصل الإجابة على الإشكالية الدراسة المتمثلة في ما هو موقع المقاولاتية النسوية من المقاولاتية وريادة الأعمال والعوامل المتحكمة في التوجه المقاولاتي للمرأة " تقييم التوجه المقاولاتي للمرأة الجزائرية والعوامل المتحكمة فيه " ؟ ومن خلال دراستنا الميدانية تطرقنا إلى النتائج التالية :

- أن الثقافة الإجتماعية والمحيط عامل أساسي يتحكم في التوجه المقاولاتي للمرأة
- أن إمكانية الانجاز أيضا عامل أساسي يتحكم في التوجه المقاولاتي للمرأة
- أن المتغير أول و الثابت (توفر الرغبة و التوجه المقاولاتي للمرأة) يؤثران بالمدى الطويل لأجل التنبؤ.

# قائمة الملاحق

ا قدم لكم استمارة الاستبيان التالية المتعلقة بدراسة حول : التوجه المقاولاتي النسوي وأهم العوامل المتحكمة فيه.و الهدف قياس و تقييم مع تقدير و احترام الآراء التي يتم ابدؤها حول الاستمارة و أنها سوف تكون محل بحث و تحليل للاستفادة منها في الوصول إلى نتائج عملية .

أولا : بيانات شخصية و مهنية :

الجنس :  ذكر  أنثى

الشهادة / المؤهل العلمي :  بكالوريا تقني سامي  تكليف/ الخبرة  مهندس/ ليسانس / ماستر  ماجستير

ماجستير  دكتوراه

الوظيفة أو مصلحة العمل: الإدارة و التسيير و التخطيط  المالية و المحاسبية  المراقبة و التدقيق  الإنتاج و التسويق  المستخدمين و التكوين

سنوات الخبرة و النشاط : أقل من 05 سنوات  بين 06 و 10 سنوات

بين 11 و 20 سنة  أكثر من 20 سنة

ثانيا : المحاور

المطلوب إعطاء تقييم لمتغيرات القياس المختارة لكل محور حسب درجة الأهمية و الدلالة المالية و العملية التشغيلية بين أدنى درجة 1 ضعيف جدا و 5 عال جدا الدلالة .

التقييم					المحاور و متغيرات القياس
عالي جدا	عالي	متوسط	ضعيف	ضعيف جدا	
					المحور الأول : توفر الرغبة : X
					X1i الثقافة : ( للمرأة المقاولاتية )
					1 - دخول المرأة المقاولاتية إجتماعية
					2 - المشاركة الأعمال في المشروع
					3 - تحقيق التطلعات والأهداف شخصية
					4 - استثمار الفرص الإستثمارية المتاحة
					5 - ثقافة المسؤولية والقيادة
					6 - ثقافة إستقلالية النشاط
					7 - أهمية النشاط المقاولاتي إجتماعيا
					8 - التحدي وريادة الإبداع
					9 - تصور المستقبل المسار المهني
					10 - ربح الأموال بالمقاولاتية
					11 - مكافأة الإلتزام بالمهام
					12 - العمل مع الآخرين وتفاعل
					13 - التعامل مع المخاطرة المتوقعة ،مربحة
					14 - العمل ودرجة المسؤولية فيه
					15 - بساطة الأنشطة وعدم تعقيدها
					16 - وجود وقت للإلتزام الإجتماعي والعائلي والرياضة
					17 - ضغط الأنشطة وكثرتها

## الملاحق

					18 - الحصول على مداخل ثابتة
					19 - الأمن الوظيفي
					<b>X2i ثقافة الإجتماعية محيط :</b>
					20 - الإحتكاك مع النخبة والآراء
					21 - حول الحاجة الإجتماعية والإقتصادية
					22 - الإطلاع على التوجهات الحديثة الأنشطة
					23 - أثر الآراء على المقاوماتية المرأة
					24 - قابلية أفراد المجتمع لا نجاح مقاولاتي
					25 - طبيعة التوجه المقاوماتية من منظور ديني
					26 - طبيعة التوجه المقاوماتية من منظور أخلاقي وعادات
					27 - - طبيعة التوجه المقاوماتية منذ مبدأ اقتصادي اجتماعي
					28 - نوعية المقاوماتية النسوية وإنجازها .....
					29 - وجود حول ايجابي المقاوماتية الحديثة
					30 - تأثير المحيط الإجتماعي بإتساع الأنشطة وتنوعها
					<b>الحدود الثاني: X3i إمكانية الإنجاز : ( المرأة المقاوماتية )</b>
					31 - ثقة القيام بإدارة وتسيير
					32 - القيام بالتخطيط
					33 - قدرة إيجاد اشخاص كفاءة للعمل والمنظمات
					34 - قدرة المتابعة اجراءات ادارية انجاز المشاريع
					35 - الحصول على التمويل مقابل تكلفة
					36 - إمكانية جذب المستثمرين أو شركاء
					37 - الحصول على التمويل المحيط القربي دون مقابل /شخصي أو ذاتي
					38 - قدرة تقدير المخاطر والتعامل معها
					39 - تقدير الإحتياجات المالية الإلتزام بها
					40 - توفير المعلومة حول السوق
					41 - توفير الوقت والموارد اللازمة
					42 - عرض / تقديم منتج يخلق الطلب عليه أو خدمة
					43 - وجود نماذج مقاوماتية يستفاد منها
					44 - توفير وسائل الدعم والمرافق المقاوماتية
					45 - توفر إطار قانوني منظم للعمليات والأنشطة
					46 - وجود سياسة اقتصادية ومالية مؤطرة ،= توجيه
					47 - وجود سياسة اقتصادية ومالية قانوني مشجعة ،تحفز
					48 - تعدد أشكال الدعم المالي حسب الطلب وتكلفة كل نوع
					49 - متابعة مرافق المشاريع

## الملاحق

					50 - وجود الإستثمارات داعمة للأنشطة
					<b>المحور الثالث : Y التوجه المقاولاتي : للمرأة</b>
					1 - تفضيل عمل ريادي ومتميز ، = دافعية
					2 - الحصول على نشاط مقاولاتي خاص = رغبة
					3 - وجود مساحة واسعة للعمل
					4 - التخصص والتكوين بهدف المقاولاتية
					5 - إتساع الأنشطة المقاولاتية وضرورتها
					6 - إرتفاع معدلات المقاولاتية النسوية
					7 - المرونة والقابلية اتجاه المقاولاتية
					8 -
					9 - وجود دوافع،انتقالات سلبية مثل الطلاق - ضغط عائلي - محيط اجتماعي
					10 - وجود دوافع وانتقالات وسيطية مثل ترك عمل مؤقت ، انتهاء فترة تكوين سابقة
					11 - وجود دوافع وانتقالات ايجابية تدفع لدخول المقاولاتية والإبداع فيها = الخبرة الأرباح
					12 - معدل الشهادات الأكاديمية مرأة / رجل = 1
					13 - إثبات دور المرأة في التنمية الاقتصادية لدى الهيئات الدولية
					14 - تطور الرأسمال فكري البشري وأهميته
					15 - استثمار إيجابي للإطار القانوني والمالي للمقاولاتية

# قائمة المراجع

1 المراجع باللغة العربية

- 1- خدري توفيق-حسين بن الطاهر، المقابلة كخيار فعال لنجاح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية، الملتقى الوطني حول واقع وآفاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة جامعة الوادي 05-06 ماي 2013
- 2- شلوف فريدة، دراسة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، المرأة المقابلة في الجزائر، دراسة سوسولوجية، قسنطينة،
- 3- براهيم نوال، بزقاري عبلة، أثر خصائص المقول في نية المقاولاتية للطلبة، الملتقى الدولي الرابع: المقاولاتية عند الشباب: تنوع فئات المتعاملين، إختلاف الظروف ومحيطات، جامعة بسكرة، 23/24/25 أفريل 2013
- 4- أنفال قادري، دور التكوين في تفعيل التوجه المقاولاتي لدى خريجي الجامعات، جامعة ورقلة، سنة 2014-2015
- 5- الجودي محمد علي، أطروحة مقدمة تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة دكتوراه علوم في علوم التسيير، نحو تطوير المقاولاتية من خلال التعليم المقاولاتي، بسكرة، سنة 2014-2015
- 6- محمد قودجيل، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراة في علوم التسيير، دراسة وتحليل سياسات دعم المقاولاتية في الجزائر، ورقلة، سنة 2015-2016
- 7- عبد الرزاق يخلف، محاضرات مقياس المقاولاتية، السنة أولى سنة 2016-2017
- 8- صندرة سايبى، محاضرات في إنشاء المؤسسة، قسنطينة، سنة 2014-2015
- 9- - قائد منى، النساء المقاولات في الجزائر بين القطاع الرسمي والغير الرسمي: خصائص، دوافع والتحديات، مذكرة مقدمة لإستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي، تخصص تسيير مؤسسات صغيرة ومتوسطة، جامعة ورقلة، سنة 2013-2014

## قائمة المراجع

- 10- - بلقاسم ماضي، عبير حفيفي، ثقافة المؤسسة والمقاولاتية، مداخلة ضمن الملتقى الدولي الأول حول المقاولاتية: التكوين وفرص الأعمال، جامعة بسكرة 6-7-8 أبريل 2010
- 11- سلامي منير وداقريشي يوسف – التوجه المقاولاتي للمرأة في الجزائر – جامعة ورقلة 12-الجزائر، مجلة الباحث 2010/08
- 13- شلوف فريدة، المرأة المقاولاة في الجزائر (دراسة سوسيولوجية)، مذكرة ماجستير علم في الاجتماع، تخصص تنمية موارد وتسيير بشرية، غير منشورة، جامعة الاخوة منتوري قسنطينة، الجزائر 2008-2009
- 14- عمر علي إسماعيل ، خصائص الريادة في المنظمات الصناعية و أثرها على الإبداع التقني ، مجلة القادسية للعلوم الإدارية و الإقتصادية ، المجلد 12 العدد رابع، لسنة 2010،
- 15- سلامي منيرة ، إيمان ببة ، المؤسسات الصغيرة و المتوسطة كأداة لتمكين الإقتصادي للمرأة في الجزائر ، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية ، العدد الثالث، 2013
- 16-نجيم بجاوي : الملتقى الدولي حول المقاولاة النسوية ، المشاكل ، الواقع و الأفاق
- 17- د: أحمد دياب دياب شويديح : بحث مقدم إلى مؤتمر الإسلام و التحديات المعاصرة الجامعة الإسلامية ، أبريل 2007 .
- 18 – أ : ندي قببسي ، النساء المقاولات في المغرب العربي - 23-12-2005  
-أ. د : عائشة بلعربي ، المنتدى العربي حول الدور الجديد للقطاع الخاص في التنمية و التشغيل ، جامعة محمد الخامس ، الرباط ، المملكة المغربية ، 2008
- 19- دراسة غير رسمية قامت بها الجمعية المغربية للنساء المقاولات سنة 2004
- 20- محمد جودت ناصر ، غسان العمري، قياس خصائص الريادة لدى طلبة الدراسات العليا في إدارة الأعمال الريادية (دراسة مقارنة)، مجلة جامعة دمشق للعلوم الإقتصادية و القانونية، الأردن، المجلد، 27 العدد الرابع، 2011
- 21- كليفور د بومباك : ترجمة رائد السمرة : أسس إدارة الأعمال التجارية الصغيرة، مركز الكتاب الأردني ، 1989
- 22- د : عبد الحميد مصطفى أبو ناعم : إدارة المشروعات الصغيرة ، دار الفجر للنشر و التوزيع ، 2002 (بتصرف)
- 23- لبنك الدولي ، ممارسة أنشطة الأعمال 2014: فهم الأنظمة المتعلقة بالشركات الصغيرة و المتوسطة الحجم، البنك الدولي الطبعة الحادية عشر، 2014.
- 24- أكساس وفاء، مونية رحموني، المقاولاتية النسوية بين الواقع و المأمول، الملتقى الدولي الرابع حول المقاولاتية عند الشباب، جامعة بسكرة، أبريل 25/24/23 2013
- 25- رياض بن جليلي، تمكين المرأة من أجل التنمية، سلسلة دورية تصدر عن المعهد العربي للتخطيط بالكويت : العدد 99 / 2011

- 26- عائشة بلعربي : أي دور لصاحبات الأعمال العربيات في التنمية الاقتصادية ، المنتدى العربي حول الدور الجديد للقطاع الخاص في التنمية و التشغيل ، جامعة محمد الخامس ، الرباط ، المملكة المغربية ، 2008
- 27- تغاريد بيضون : المرأة و الحياة الإجتماعية في الإسلام ، دار النهضة للطباعة و النشر ، بيروت ، لبنان ، 1985
- 28- منير سلام و يوسف قريشي المقاولات النسوية في الجزائر واقع وانشاء التحديات مناخ الأعمال ،مجلة أداء المؤسسات الجزائرية ، العدد 2014/05 ورقلة ،الجزائر
- 29- مصطفى الخشاب : دراسات في علم الإجتماع العائلي ، دار النهضة العربية للطباعة و النشر ، بيروت ، لبنان ، 1981( بتصرف)
- 30- د. عبد الحميد إسماعيل الأنصاري : قضايا المرأة من تعاليم الإسلام و تقاليد المجتمع . دار النشر العربي ، القاهرة ط 1 . 2000
- 31- د: أنتوني غدنز : علم الإجتماع ، ترجمة د: فايز الصياغ ، مرآة دراسات الوحدة العربية ، بيروت ، ط 4 ، 2005
- 32- مريم : اليبيرية و قضايا النساء : مجلة المساواة النسائية ، عدد مارس 2005 [www.pewesr.org/ar/show.art2005](http://www.pewesr.org/ar/show.art2005)
- 33- خليل أحمد خليل : المرأة العربية و قضايا التغيير ، دار الطليعة للطباعة و النشر ، بيروت ، لبنان ، ط 3 ، 1985 ( بتصرف).
- 34- د. عبد الحميد إسماعيل الأنصاري : قضايا المرأة بين تعاليم الإسلام و تقاليد المجتمع ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، ط 1 2000
- 35- لمزيد من التفصيل أنظر المرسوم التنفيذي رقم 94-188 ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد 44 ، الصادر في 27 جويلية 1994
- 36- المرسوم التنفيذي رقم 96-296 ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد 52 ، الصادر في 11 سبتمبر 1996.
- 37-الأمر التشريعي رقم 01-03 ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد 47 ، الصادر في 22 أوت 2001.
- 38- المرسوم التنفيذي رقم 02-373 ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد 74 ، الصادر في 13 نوفمبر 2002
- 39- المرسوم التنفيذي رقم 03-80 ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد 13 ، الصادر في 26 فيفري 2003 .
- 40- المرسوم التنفيذي رقم 04-14 ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد 06 ، الصادر في 25 جانفي 2004
- 41- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 47 4 أوت 2001

- 42- جريدة الرسمية الجمهورية الجزائرية العدد 44 بتاريخ 06 جويلية 1994
- 43- مع العلم أنه تم في 22 مارس 2011 إعادة النظر في شروط الاستفادة من قروض الوكالة، وذلك قصد استقطاب العديد من حاملي المشاريع
- 44- المرسوم التنفيذي رقم 05-165 ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد 32 ، الصادر في 4 ماي 2005
- 45- المرسوم التنفيذي رقم 03-79 ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد 13 ، الصادر في 26 فيفري 2003
- 46- منيرة سلامي ، المقاولات النسوية في الجزائر واقع الإنشاء وتحديات مناخ الأعمال، جامعة ورقلة ، الجزائر
- 47- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، المرسوم التنفيذي رقم 03 / 78 المؤرخ في 25/02/2003 يتضمن القانون الأساسي لمشاتلال مؤسسات ، العدد 13 ،
- 48 الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، الجريدة الرسمية ، العدد 52 ، الصادر 11 سبتمبر 1996 ،
- 49- الرسوم تنفيذي رقم -96 .
- 50- المجلة الأردنية للعلوم التطبيقية : العلوم الإنسانية ، المجلد التاسع ، العدد 2 ، سنة 2006 ، تصدر عن عمادة البحث العلمي و الدراسات العليا في جامعة العلوم التطبيقية الخاصة ، عمان ، الأردن ،
- 51- مجلة الأردنية للعلوم التطبيقية و العلوم الإنسانية ، تصدر عن عمادة البحث العلمي و الدراسات العليا في جامعة عمان ، الأردن ، المجلد 9 ، العدد 2 ، 2006 ،
- 52- مجلة المساواة النسائية : عدد مارس 3-10-2005 <http://www.pewsr.org/ar> show.art..asp.aid

المراجع باللغة الأجنبية :

- 1-Brahim Allali, Vers une théorie de l'entrepreneuriat, cahier de recherche L'ISCAE, n 17, Maroc,
- 2-Mory siomy, **développement des compétences des leaders en promotion de la culture entrepreneuriale et de l'entrepreneurship: le cas de rendez vous entrepreneuriat de la francophone**, Thèse pour l'obtention de philosophie doctorat (ph.D.), Université Laval, Québec, octobre, 2007,
- 3-Thierry VERSTRAETE, **Entrepreneuriat: modélisation de phénomène**, revue de l'entrepreneuriat, vol 1, N. 1, 2001.
- 4-I. Dajanou, L'entrepreneuriat : un champ fertile à la recherche de son unité, **Revue française de gestion**, vol. 28, n°138, avril/ juin 2002,
- 5- S. Boutillier et D. Uzunidis, **La légende de l'entrepreneur**, Editions la découverte & Syros, Paris, 1999
- 6- Ibid.
- 7-A. Tounes, **L'intention entrepreneuriale**, Thèse doctorat, Université de Rouen, Faculté de droit, des sciences Economiques et de gestion, France, 2003
- 8-R. Wtterwulge, **La P.M.E Une entreprise humaine**, De Boeck Université, Paris, 1998

9-K. Bouabdallah et A. Zouache, Entrepreneuriat et développement économique, **Les cahiers du CREAD**, Alger, n°73, 2005

10-A. Fayolle, **Introduction à l'Entrepreneuriat**, Dunod, Paris, 2005

11-Thierry VESTRAETE et alain FAYOLLE, **paradigmes et l'entrepreneuriat**, revue de l'entrepreneuriat, vol 4,n.1, 2005  
Jeanne Halladay Coughlin , THE RISE OF WOMEN ENTREPRENEURS: People, Processes, and Global Trends , QUORUM BOOKS, First published in 2002 , London

12-AMIR MOILIM Roumaysoiou , L'ENTREPRENEURIAT FEMININ AUX COMORES:DES OPPRTUNINITES A EXPLOITER POUR LE CAS DE L'ILE DE NGAZIDJA , Les 5èmes Journées Scientifiques Internationales sur l'Entrepreneuriat « *L'Entrepreneuriat des Femmes : L'importance, les opportunités et les obstacles* » Université Mohamed Khider, Biskra 28, 29 et 30 avril 2014.

13-[www..pewasr.org/ar/word](http://www.pewasr.org/ar/word)

14-McGrath Cohoon ,Vivek Wadhwa , Lesa Mitchell, The Anatomy of an Entrepreneur : Are Successful Women Entrepreneurs Different From Men? May 2010 by the Ewing Marion Kauffman Foundation, <http://ssrn.com/abstract=1604653>

15-Akhalwaya and Havenga, THE BARRIERS THAT HINDER THE SUCCESSOF WOMEN ENTREPRENEURS IN GAUTENG,SOUTH AFRICA, International Journal Of Sustainable Development (2012).. Available at <http://www.ssrn.com/link/OIDA-IntlJournal-Sustainable-Dev.htm>

16- Center of Arab Women for Training and Research, International Finance Corporation, **Women Entrepreneurs in the Middle East and North Africa: Characteristics, Contributions and Challenge**, Published by The Center of Arab Women for Training and Research and The International Finance Corporation Gender Entrepreneurship Markets, June 2007.

17-International Labour Office ( ILO) , Women's Entrepreneurship Development : Encouraging women entrepreneurs for jobs and development. P1 <http://www.ilo.org/seed>

18-FIRLAS Mohammed, L'ENTREPRENEURIAT FEMININ EN ALGERIE : DES CREATIONS PAR NECESSITE, Les 5èmes Journées Scientifiques Internationales sur l'Entrepreneuriat « L'Entrepreneuriat des Femmes : L'importance, les opportunités et les obstacles »

19-Université Mohamed Khider, Biskra 28, 29 et 30 avril 2014.

20-AMAPPE et OXFAM –QUEBEC Avec le soutien de l'UNIFEM, Etude d'identification d'activités économiques potentielles pour les femmes au Maroc : Etude pilote dans les provinces de Tétouan, Chefchaouen et Ifrane", (Maroc : 2001).

21-Voir : Christian Bruyat , création d'entreprise : contribution épistémologiques et modélisation", thèse de doctorat ès science de gestion (France : université Pierre Mendès ex-Grenoble II, 1993)

22-"L'observatoire Fiducial de l'entrepreneuriat féminin ", France, Janvier 2006.

23--Voir: Ministère de l'industrie, les petites et moyennes entreprises et la promotion d'investissement ; " catalogue des associations professionnelles et des organisations patronales et syndicales à caractère économique"; Document de travail N° 25, Avril 2011.

24-Pour plus de détails, voir le lien suivant : [www.ceimi.org/](http://www.ceimi.org/)

25-SEVE: abréviation de : Savoir et Vouloir Entreprendre

26-Idem.

27-AME :association des Algériennes Managers et Entrepreneurs Programme de promotion de l'emploi par le développement des petites entreprises (SEED) ; "L'entrepreneuriat féminin dans les îles de l'océan indien ", Bureau international du travail Genève et Bureau de l'OIT à Antananarivo,

28-Global entrepreneurship monitor, "2012 women's Report", Publié en 2013.

29-Jessica Leino ,**Formal and Informal Microenterprises.**(Côte d'Ivoire, Madagascar, and Mauritius), **WORLD BANK GROUP ENTERPRISE NOTE NO : 5, 2009**

DEMMENE DEBBIH ZEINEB, LE ROLE DE LA POLITIQUE PUBLIQUE DANS L'ENCOURAGEMENT DE L'ENTREPRENEURIAT FEMININ EN ALGERIE : ENTRE REALITE ET ATTENTES, Les 5èmes Journées Scientifiques Internationales sur l'Entrepreneuriat « *L'Entrepreneuriat des Femmes : L'importance, les opportunités et les obstacles* » Université

30-Mohamed Khider, Biskra 28, 29 et 30 avril 2014-

خاتمة عامة

## خاتمة عامة

إستطاعت المرأة أن تثبت وجودها في الحياة الاقتصادية وأكدت على دورها المهم، والذي 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 نسبيا من خلال عدم اكتفاءها بتجسيد فكرة المشروع فقط وتحقيق الأرباح بل هدفها هو تحقيق استدامة المشروع وإستمراريته، وهذا ما توصلنا إليه من عرض مختلف الإحصائيات وقراءة أهم التقارير الدولية المنجزة حول المقاولاتية النسوية.

وبعرضنا للتجربة الجزائرية، وجدنا أن المرأة المقاولاتية تحاول إثبات نفسها يوما عن يوم وهذا ما يؤكد تطور معدلات الإنشاء، إلا أن مناخ الأعمال في الجزائر لا يزال يشكل حجر عثر يعرقل سير الأعمال لكلا الجنسين، وبالرغم من مختلف التحسينات التي تحاول الجزائر إدراجها في كل مرة، إلا أن لم يحسن من مكانتها وترتيبها الدولي، بل صنفها في المراتب الأخيرة عربيا ومتأخرة دوليا.

وبالرغم من التعديلات المدرجة على قانون الصفقات العمومية كما رأينا ذلك، إلا أن التعديل المطلوب يتمثل في إصدار مرسوم جديد، يحدد من خلاله نسبة من الصفقات العمومية لصالح النساء المقاولات.

وليكون العمل منظم والنتائج فعالة، يجب أن تكون الجهود متكاثفة ومنظمة، ولا يتحقق ذلك إذا عملت كل امرأة مقاولات لحالها بل يجب الانضمام لشبكات الأعمال، التي تعمل كجماعات ضغط على واضعي السياسات من أجل تحسين مناخ الأعمال وتوحيد المطالب التي من شأنها خدمة المرأة المقاولات ومساعدتها على النجاح في السوق والحصول على المعلومات المناسبة لنشاطها.

و لترقية دور المرأة المقاولات، بالإمكان تنصيب غرف تجارية خاصة بالنساء، تشجيع شبكات الأعمال والمساهمة في انتشارها الجغرافي ؛ تقديم امتيازات جبائية للنساء المقاولات الحاملات لمشاريع كثيفة رأس المال الفكري كإجراء تحفيزي لجلب فئة المتخرجات الجامعيات واستغلال خزانهن الفكري ؛ تنظيم أبواب مفتوحة على مستوى الغرف التجارية لزيادة توعية المقاولات حول الخيارات التمويلية المتاحة، وفرص الاستفادة منها ؛ استغلال تكنولوجيا الإعلام والاتصال كوسيلة لربط مختلف المقاولات على المستوى الوطني، لتسهيل تبادل الخبرات والمعلومات ؛ تنشيط حملات توعية وتعريف بالامتيازات التي يمكن أن تستفيد منها المرأة المقاولات في حالة تسجيل نشاطها

## خاتمة عامة

غير المصرح بشكل رسمي ؛ تنظيم دورات تكوينية وحملات تحسيسية لصالح النساء حاملات المشاريع عن طريق الغرف التجارية وتفعيل برامج التعاون الدولية.

وتبقى الإرادة هي الدافع الأساسي لتوجه المرأة لإنشاء مشاريعها الخاصة، ويتم تعزيزها في حال وجود مناخ أعمال مشجع على المقاولاتية، وتعتبر أجهزة الدعم والمرافقة التي تبنتها الدولة أحد أهم السبل للتسهيل على المقاولين إنشاء مؤسساتهم وتطويرها لما تقدمه هذه الهيئات والأجهزة من خبرات ومرافقة لهؤلاء المقاولين، وللبرامج و سياسات وهيكل دعم أهمية كبير في إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة للمرأة في الجزائر.

أما فيفي الفصل الثالث خصصنا للإجابة على الإشكالية المطروحة وقد اعتمدنا في ذلك توزيع 36 إستبانه على موظفين من مختلف الوكالات و الاستعانة بمجموعة من الاساليب الإحصائية قصد اختبار الفرضيات المقترحة ثم توصلنا إلى النتائج التالية:

- المعايير الإجتماعية العامل الوحيد الذي يؤثر على التوجه المقاولاتي للمرأة
- المقاولاتية لها دور وأثر إيجابي تنموي
- المقاولاتية النسوية لها دوافع ومعوقات متحركة
- المقاولاتية النسوية لها عوامل متحركة في التوجه المقاولاتي النسوي
- أن المتغير أول و الثابت (توفر الرغبة و التوجه المقاولاتي للمرأة) يؤثران بالمدى الطويل لأجل التنبؤ

التوصيات :

- توفر الرغبة للمرأة المقاولاتية ، و العمل على نشر روح المقاولاتية بين مختلف أفراد المجتمع عامة .
- أولاً ألا يكون تجسيد سياسة دعم المقاولاتية حكراً على الحكومة، ولكن يجب تحفيز الفاعلين الاقتصاديين على المساعدة على إنجازها، كما يجب الانتباه إلى ضرورة معرفة مصير المؤسسات المنشأة و ديمومتها، والتعجيل بتخفيف الإجراءات الإدارية الخاصة بتقديم الدعم لإنشاء المؤسسات .
- محاولة التخفيف من السياسة الاجتماعية المنتهجة التي يمكن اعتبارها أكبر عائق أمام تطور الثقافة المقاولاتية، وترك المبادرة للعمل الحر واقتصار دور الدولة على التأطير والمراقبة.
- إعداد برامج إعلامية ومسابقات خاصة بالروح المقاولاتية والإبداع وإنشاء المؤسسات في مختلف وسائل الإعلام المرئية والسمعية.

### افاق ومستقبل البحث :

في الأخير، وبالنظر إلى ما جاء في هذه الدراسة نجد أن مجال البحث لا زال مفتوحا بالنظر إلى اتساع موضوع المقاولاتية وما يرتبط به من متغيرات، وبالتالي هناك مجموعة من الآفاق البحثية في هذا الموضوع تتركز على محاور أساسية منها:

1. أسباب فشل ونجاح المؤسسات الناشئة في الجزائر؛
2. اختلاف التوجه المقاولاتي بين مختلف مناطق الجزائر
3. تقييم أداء مشاكل المؤسسات في الجزائر

## الفهرس

الصفحة	العنوان
	إهداء
	شكر
	الملخص
	الفهرس
	قائمة الجداول
	قائمة الأشكال
أ	المقدمة العامة.....
	الفصل الأول : المقاولاتية ( الروح - التوجه - الشفافية)
	تمهيد.....
1	
2	المبحث الأول : تعريف المقاولاتية والمقاول مع تطورهم وخصائصهم.....
2	المطلب الأول : تعريف المقاولاتية والمقاول .....
4	المطلب الثاني : الإتجاهات الفكرية المفسرة لهم.....
11	المطلب الثالث : الخصائص والمميزات .....
16	المبحث الثاني : صور وأشكال المقاولاتية وأنواع المقاول - مراحل إنشاء المقاولة .....
16	المطلب الأول : صور وأشكال المقاولاتية.....
22	المطلب الثاني : أنواع المقاول.....
24	المطلب الثالث : مراحل إنشاء المقاولة .....
27	المبحث الثالث : دور - روح وثقافة المقاولاتية - دوافع وأهداف المقاول .....
27	المطلب الأول : دور المقاولاتية .....
29	المطلب الثاني : روح وثقافة امقاولاتية .....

31	المطلب الثالث : دوافع وأهداف المقاوم.....
33	..... خلاصة الفصل
	<u>فصل الثاني : التوجه - المقاوماتي للمرأة</u>
35	..... تمهيد.....
36	<u>المبحث الأول : مفاهيم المقاوم النسوية وواقعها خارج وداخل .....</u>
36	..... المطلب الأول : مفهوم المقاوم النسوية .....
39	..... المطلب الثاني : نماذج مجتمعية عن المقاوم النسوية .....
43	..... المطلب الثالث : مسار المرأة في الجزائر .....
47	<u>المبحث الثاني : خصائص - شروط ومعيقات المرأة المقاوم .....</u>
47	..... المطلب الأول : خصائص المرأة المقاوم ونشاطها المقاوماتي .....
51	..... المطلب الثاني : أهداف أو شروط المقاوم النسوية.....
53	..... المطلب الثالث : الصعوبات التي تواجهها المرأة المقاوم .....
56	<u>المبحث الثالث : دوافع - دور- وأجهزة الداعمة .....</u>
56	..... المطلب الأول : الدوافع.....
65	..... المطلب الثاني : الأهمية الاقتصادية والاجتماعية للمقاوم النسوية وأهم مميزاتهما...
66	..... المطلب الثالث : الجهود المبذولة والآليات الموضوعية لترقية المقاوم النسوية في الجزائر.
82	..... خلاصة الفصل .....
84	..... الفصل الثالث : الدراسة التطبيقية : دراسة حالة على مستوى الوكالة
85	..... تمهيد .....
85	<u>المبحث الأول :..... مؤشرات القياس المقاولاتية والدراسات السابقة.....</u>
85	..... المطلب الأول : مؤشرات القياس المقاولاتية.....

## الفهرس

93	المطلب الثاني : الدراسات السابقة.....
96	المطلب الثالث : دور السياسة العامة في تعزيز المقاولات النسوية في الجزائر.....
99	المبحث الثاني : II الهياكل الداعمة لترقية المقاولاتية وتمويل المؤسسات الناشئة بولاية البيض
99	المطلب الأول : الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار ANDI.....
100	المطلب الثاني : الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ.....
101	المطلب الثالث : الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة CNAC.....
102	المبحث الثالث : نتائج الدراسة الميدانية ، تفسيرها و مناقشتها.....
102	المطلب الأول : الدراسة التطبيقية : التوجه المقاولاتي للمرأة في الجزائر.....
109	المطلب الثاني : التحليل الوصفي لنتائج الاستبيان.....
116	المطلب الثالث : التحليل الاستدلالي لنتائج الاستبيان(صدق وثبات).....
125	خلاصة الفصل.....
127	الخاتمة.....
	المراجع
	الملاحق