

جامعة قاصدي مرياح - ورقلة
كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية
قسم العلوم الاقتصادية

مذكرة مقدمة لإستكمال متطلبات شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية
تخصص : تسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

بغنوان :

التوجه المقاولاتي للمرأة في الجزائر

" دراسة ميدانية تناولت طالبات على أبواب التخرج من جامعة
ورقلة للموسم الجامعي: 2006-2007 "

من إعداد الطالبة: سلامي منيرة

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ: 16 جانفي 2008

أمام اللجنة المكونة من السادة:

الدكتور/ صديقي مسعود	(أستاذ محاضر - جامعة ورقلة)	رئيسا
الدكتور/ يوسف قريشي	(أستاذ محاضر - جامعة ورقلة)	مقررا
الدكتور/ رفاع مقران	(أستاذ محاضر - المركز الجامعي المسيلة)	مناقشا
الدكتور/ شيخي محمد	(أستاذ محاضر - جامعة ورقلة)	مناقشا

السنة الجامعية: 2006/2007

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

« وَقُلِ الْعُمَّالُوا فِيسِرَى اللّٰهِ عَمَلِكُمْ وَرَسُولِهِ وَالْمُؤْمِنُونَ »

صَدَقَ اللَّهُ الْعَظِيمُ

" سورة التوبة - الآية 105 "

الإهداء

أهدي هذا العمل المتواضع إلى:

والدي ووالدتي منبع سعادتي
إخوتي وأختي وزوجها
إلى ابنة أختي العزيزة منال
كل الأهل والأصدقاء والزملاء
إلى كل من أسعده نجاحي

منيرة

الشكر

الحمد والشكر لله تعالى الذي أعانني وقدرني على إنجاز
هذا العمل المتواضع،
كما أتقدم بالشكر والامتنان إلى كل من ساعدني في إعداد
هذا العمل، الأستاذ المشرف يوسف قريشي الذي تكرم
بالإشراف على هذا العمل، إلى كافة أساتذة كلية الحقوق
والعلوم الاقتصادية، إلى من أعانني في إنجاز هذا العمل في
شقه الإحصائي الأستاذ شعوبي محمود فوزي، إلى طالبات
السنوات النهائية اللواتي ساعدنني في الدراسة الميدانية،
الشكر الجزيل إلى كل هؤلاء.

المخلص:

ترايد مؤخرًا اهتمام البلدان بالمقاولة النسوية التي أصبحت معروفة حاليًا كأحد مصادر النمو، إنشاء مناصب العمل، الإبداع والثروة؛ وفي الجزائر ورغم المشاركة الكبيرة للمرأة في مختلف مستويات التعليم، إلا أن نسبة مشاركتها في مجال الأعمال وإنشاء المؤسسات ما تزال بنسب ضئيلة، وتقل بشكل أكبر بين فئة المتخرجات الجامعيات، رغم أن هذه الأخيرة تشهد معدلات بطالة مرتفعة. وهذا كان موضوع بحثنا الذي نتساءل من خلاله عن سبب ضعف نسب المقاولة بين فئة الجامعيات، وما هي أهم العوامل التي تكبح توجههم نحوها؟؟؛ ومحاولة معالجة الإشكالية، توجهنا في دراستنا الميدانية لشريحة من الطالبات المقبلات على التخرج واللاتي قريبًا سيقمن باختيار توجههن المهني-وذلك بمساعدة استبيان-، ووجدنا أن أكبر سبب يفسر الظاهرة هو انخفاض توجههن المقاوالاتي، والذي عرفناه من خلال الدراسة النظرية بأنه المرحلة التي تسبق مباشرة دخول الأفراد لمجال المقاولة؛ ويؤثر على هذا التوجه المقاوالاتي في المرتبة الأولى إدراك إمكانية إنجاز المشروع، ثم تأتي الرغبة في الإنشاء وفي المرتبة الأخيرة درجة تشجيع المحيط؛ ووجدنا أن مستوى الانسداد في الروح المقاوالاتية يكمن من جهة: على مستوى القيم المهنية التي تتسم أكثر بالوظيفية، وأيضًا على مستوى إنجاز بعض المهام المرتبطة بإنشاء مؤسسة.

الكلمات الدالة:

المقاولة النسوية، التوجه المقاوالاتي، الرغبة في الإنشاء، إدراك إمكانية الإنجاز، درجة تشجيع المحيط.

Résumé:

La plupart des pays accordent beaucoup d'importance au domaine de l'entrepreneuriat surtout l'entrepreneuriat féminin qui est aujourd'hui reconnu comme l'une des sources de la croissance, de la création d'emplois, d'innovation et de richesses ; En Algérie, malgré la participation accrue des femmes aux différents niveaux de l'enseignement, le taux de participation aux affaires reste modeste, et ça concerne plus la catégorie des universitaires ; Ce qui nous incite à poser quelques questions sur les causes de cette faiblesse de taux : Est ce que les universitaires algériennes n'ont pas l'intentions ou l'ambition d'entrer dans le monde des affaires ? –Ou existe- il d'autres facteurs empêchant et faisant obstacles devant elles?; Pour répondre à ces questions et les apporter des éclaircissements, on s'est adressé à la catégorie des femmes qui sont sur le point de terminer leurs études universitaires et choisir leurs carrières -l'échantillon pris sur l'université de Ouargla-, un questionnaire a été conçu et remis à chaque étudiante dont l'exploitation des données recueillies révèlent que la raison principale expliquant le phénomène est le manque d'intention entrepreneuriale qui prédétermine l'acte entrepreneurial. Cette dernière (l'intention) est à son tour influencée par trois groupes de facteurs sont : la perception de faisabilité, la perception de désirabilité et le degré d'incitation de l'environnement. Comme on a trouvé que le blocage de l'esprit entrepreneurial se situe au niveau des valeurs professionnelles des étudiantes –valeurs fonctionnelles-, et aussi au niveau d'accomplissement des tâches jugées nécessaires à la création d'entreprise.

Mots clés:

L'intention entrepreneuriale, l'entrepreneuriat féminin, perception de faisabilité, perception de désirabilité, degré d'incitation de l'environnement.

IV	الإهداء.....
V	الشكر.....
VI	الملخص.....
VII	قائمة المحتويات.....
VIII	قائمة الجداول.....
IX	قائمة الأشكال البيانية.....
X	قائمة الملاحق.....
أ.	المقدمة.....
1	الفصل الأول: المقالة والتوجه المقاولاتي، الأسس والنظريات.....
2	تمهيد.....
	المبحث الأول المقالة، الأسس النظرية
3	والمفاهيم.....
3	المطلب الأول: ماهية المقالة والروح المقاولاتية.....
3	1. تعريف المقالة.....
6	2. ماهية الروح المقاولاتية.....
6	المطلب الثاني: اختيار مجال الدراسة في المقالة.....
11	المطلب الثالث: التوجه المقاولاتي كمرحلة قبلية في المسار المقاولاتي.....
14	المبحث الثاني: المقاول والنظريات الاقتصادية.....
14	المطلب الأول: تعريف المقاول.....
15	المطلب الثاني: النظريات الاقتصادية وتطور مفهوم المقاول.....
16	1. المقاول والفكر الديني: تحليل Weber.....
17	2. المقاول حسب Schumpeter.....
18	3. المقاول، الخطر وعدم التأكد (مقاربة Knight).....
19	4. المقاول واستغلال الفرص، مقاربة Kirzner.....
19	المطلب الثالث: إدخال علوم أخرى في تعريف المقاول.....
22	المبحث الثالث الإطار النظري للدراسة.....
22	المطلب الأول: ملخص لأهم التيارات الفكرية.....

- 22 L'Approche des traits :مدخل سمات المقاول: 1
- 23 L'Approche environnementale : منظور المحيط : 2
- 24 L'Approche behaviorale : منظور السلوك: 3
- 24 L'Approche des intentions entrepreneuriales : منظور التوجه المقاولاتي: 4
- 24.....المطلب الثاني: الأسس النظرية لمقاربة التوجه المقاولاتي 24
- 25 A.SHAPERO et L.SOKOL ل نموذج تكوين الحدث المقاولاتي 1
- 27 I.AJZEN (1991) ل نظرية السلوك المخطط 2
- 29 SHAPERO ET SOKOL ونموذج AJZEN لالنموذج الموحد لنظرية السلوك المخطط 3
- 32..... خلاصة الفصل الأول 32
- 34..... الفصل الثاني: المقابلة النسوية، الواقع والأهمية 34
- 35..... تمهيد 35
- 36..... المبحث الأول المقابلة النسوية، الأهمية والمميزات 36
- 36..... المطلب الأول: ماهية المقابلة النسوية 36
- 36..... 1. تعريف 36
- 37..... 2. مميزات المقابلة النسوية. 37
- 39..... المطلب الثاني: الأهمية الاقتصادية والاجتماعية للمقابلة النسوية في العالم 39
- 41..... المطلب الثالث: العوامل المؤثرة على تطور المقابلة النسوية 41
- 41..... 1. العوامل الاقتصادية 41
- 42..... 2. العوامل الثقافية 42
- 43..... 3. العوامل التأسيسية 43
- 43..... 4. العوامل القانونية 43
- 43..... 5. العوامل التربوية 43
- 44..... 6. العوامل السياسية 44
- 44..... 7. العوامل الأخرى الملائمة لتطوير المقابلة النسوية 44
- 45..... المطلب الرابع: العوامل التي تعيق المقابلة النسوية 45
- 45..... 1. العوائق العامة 45
- 47..... 2. العوائق الخاصة بإنشاء مؤسسة 47
- 48..... 3. العوائق الخاصة بتسيير مؤسسة صغيرة 48

48	4. العوائق الخاصة بتطوير المؤسسة.....
49	المطلب الخامس: الحوافز التي تدفع المرأة للمقاولة.....
	المبحث الثاني المقاولة النسوية في الجزائر.....
	54
54	المطلب الأول: واقع المقاولة وإنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر.....
54	1. لمحة عامة عن إنشاء المؤسسات في الجزائر.....
56	2. آليات التشجيع على الاستثمار في الجزائر.....
59	3. الجهود المبذولة لترقية قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر.....
61	المطلب الثاني: المرأة وإنشاء المؤسسات في الجزائر.....
61	1. المرأة والتعليم في الجزائر.....
62	2. واقع الشغل للمرأة في الجزائر.....
64	3. التقدمات المسجلة في القوانين الجديدة للجنسية والأسرة.....
67	4. المرأة وإنشاء المؤسسات بالجزائر.....
69	5. لمحة عامة عن المقاولة النسوية بولاية ورقلة.....
73	خلاصة الفصل الثاني.....
76	الفصل الثالث: الدراسة التطبيقية.....
77	تمهيد.....
78	المبحث الأول منهجية الدراسة وبناء الاستبيان.....
78	المطلب الأول: الأسئلة البحثية وإعداد الاستبيان.....
82	1. تصميم الاستبيان.....
93	المطلب الثاني: عرض الاستبيان على الخبراء.....
94	المبحث الثاني مجتمع الدراسة ومناقشة النتائج.....
94	المطلب الأول: مجتمع الدراسة (العينة).....
94	1. مكونات مجتمع الدراسة.....
95	2. ظروف الدراسة.....
96	3. الاستبيانات الملغية.....
97	4. خصائص عينة الدراسة.....
98	المطلب الثاني: التحليل الإحصائي للنتائج ومناقشة الفرضيات.....
98	1. تحليل المتغيرات المستقلة للنموذج.....

117 2. تحليل نتائج المتغير التابع " التوجه المقاولاتي "
123 3. علاقة التوجه المقاولاتي بالمتغيرات الخارجية.
128 4. بناء النموذج التقديري لمتغيرة التوجه المقاولاتي
132 الخاتمة
 المصادر والمراجع
	140
149 الملاحق
150 الملحق الأول: مخطط لنظرية السلوك المخطط لـ AJZEN
151 الملحق الثاني: توزيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة العمومية والخاصة حسب قطاع النشاط
152 الملحق الثالث: شكل بياني يوضح العلاقة الإرتباطية بين العمل النسوي والبطالة
153 الملحق الرابع: حرية تنقل النساء في منطقة MENA
154 الملحق الخامس: توزيع المؤسسات المصغرة النسوية في إطار ANSEJ حسب قطاع النشاط
155 الملحق السادس: توزيع المؤسسات حسب النوع " إناث-ذكور" حسب إحصائيات CNAS
155 الملحق السابع: توزيع السلف غير المعوضة الممنوحة من ANGEM حسب الولايات
158 الملحق الثامن: عدد المشاريع المصرح بها من النساء في ANDI
159 الملحق التاسع: بنود 1996 Kolvereid و De.Noble
160 الملحق العاشر: نموذج استبيان لدراسة مقارنة للتوجه المقاولاتي بين اسبانيا وتايوان
161 الملحق الحادي عشر: نموذج للاستبيان المستعمل في الدراسة
165 الملحق الثاني عشر: الجداول التكرارية لمختلف متغيرات الدراسة
168 الملحق الثالث عشر: طريقة حساب الثبات -ألفا كرونباخ- للتوجه المقاولاتي
169 الملحق الرابع عشر: جداول المعادلات التقديرية لمتغيرة التوجه المقاولاتي
170 الفهرس

المقدمة

الفصل الأول:

الأسس النظرية

للمقاولة، المقاول والتوجه

المقاولاتي

المبحث الأول: المقاولة، الأسس النظرية والمفاهيم

المبحث الثاني: المقاول والنظريات الاقتصادية

المبحث الثالث: الإطار النظري للدراسة

الفصل الثاني:

المقاولة النسوية الواقع والأهمية

المبحث الأول: المقاولة النسوية، الأهمية والمميزات
المبحث الثاني: المقاولة النسوية في الجزائر

الفصل الثالث :

الدراسة التطبيقية

المبحث الأول: منهجية الدراسة وبناء الاستبيان
المبحث الثاني: مجتمع الدراسة ومناقشة النتائج

الخاتمة

قائمة المصادر

والمراجع

الملاحق

الفهرس

تمهيد:

أصبح موضوع المقالة وإنشاء المؤسسات أحد أهم المواضيع التي تزايد اهتمام الباحثين بها، وهذا نظرا للأهمية المتنامية التي تدرها على اقتصاديات البلدان في مختلف الجوانب، حتى الاجتماعي منها، وذلك من خلال إمكانية توفير مناصب الشغل.

ونظرا لكون بحثنا يناقش إشكالية ندرّة توجه المتخرجات الجامعيات في الجزائر نحو مجال المقالة وإنشاء المؤسسات، وبغية محاولة الإجابة عليها، قمنا بمسح استطلاعي على الدراسات والأبحاث التي ناقشت موضوع المقالة، وتوجه الأفراد نحوها، وأيضا تلك التي ناقشت موضع المقالة النسوية، ووجدنا أن معالجة مثل هذه الإشكالية يمكن أن تكون من اتجاهين، سواء على مستوى الأفراد من خلال دراسة توجههم نحو المقالة، ورصد أهم الأسباب التي تدفعهم لذلك، أو من خلال دراسة الظروف المحيطة، إن كانت مشجعة على الاستثمار أم لا، وهاتين الطريقتين كما يعرفهما الباحثون بالدراسة من ناحية "العرض أو من ناحية الطلب" ونحن من خلال بحثنا اخترنا المنهج الأول، وهو التوجه مباشرة نحو الطالبات اللاتي على وشك التخرج، واختيار مسارهن المهني، وإجراء الدراسة عليهن لقياس توجههن المقاولاتي الذي يساعدنا على معرفة أو التنبؤ إن سيصبحن في يوم من الأيام مقاولات.

لكن إتباع مثل هذا المنهج، يتطلب منا تحديد المقاربة التي ندرس وفقها الإشكالية، وتوضيح الأسس النظرية للدراسة. وهذا ما سنحاول التطرق له من خلال الفصل الأول، الذي قسمناه إلى ثلاثة مباحث، الأول هو مبحث تمهيدي للدراسة، نقوم فيه بإعطاء لمحة مختصرة عن ماهية المقالة والروح المقاولاتية، وأهم المقاربات التي ظهرت في المجال من أجل تحليلها، وكيف أنها ربطتها في كل مرة بالنمو الاقتصادي، ومن ثم نختار المقاربة التي تتماشى مع موضوع بحثنا، ونستطيع بناء تحليلاتنا وفقها.

وبما أن التوجه المقاولاتي -موضوع بحثنا-، يتنبأ بالأفراد إن كانوا سيصبحوا مقاولين، فهذا ما دعانا للتساؤل عن ماهية المقاول، وما أهم صفاته ومميزاته، وما أهم المدارس التي تناولته كموضوع بحث، وكيف عرفه الباحثون عبر مختلف هذه المدارس، وما هي الإضافات التي تضمنتها كل مدرسة، وكل هذا سيتم تناوله بالتفصيل من خلال المبحث الثاني، أما المبحث الثالث والأخير فخصصناه لعرض الإطار النظري للدراسة، والنموذج الذي سنقوم من خلاله بالإجابة على الإشكالية، وقبل ذلك عرض أهم النظريات التابعة لمجال المقالة والأخرى التابعة لعلم النفس الاجتماعي والتي استعملت في تفسير الموضوع؛ وفضلنا التحدث بإسهاب عن النظرية التي تتلائم أكثر مع موضوع بحثنا، والتي اخترناها كإطار نظري للبحث.

المبحث الأول

المقابلة، الأسس النظرية والمفاهيم

تهدف من خلال هذا المبحث التمهيدي، للتعريف بالمفاهيم الأساسية المتعلقة بموضوع بحثنا، والتي سيتم تداولها خلال كامل البحث، لذا أردنا توضيحها حسب ما جاء في البحوث والدراسات ، لتكون جلية ومفهومة، وذلك من خلال مجموعة من المطالب كما سيأتي ذكرها.

المطلب الأول: ماهية المقابلة والروح المقاولاتية

أصبحت المقابلة مفهوم شائع الاستعمال ومتداول بشكل واسع، حيث باتت تعرف حاليا كمجال للبحث¹، ونظرا لأهميتها المتزايدة، أصبحت كل من الحكومات والباحثين الجامعيين والمجتمع بشكل عام، يهتمون أكثر بتطور المقاولين ومؤسساتهم، وبقدرتهم على البقاء والنمو. ويمكن تفسير هذا الاهتمام المتزايد نظرا لما يوفره هؤلاء المقاولون والمؤسسات الجديدة (غالبا PME) من مناصب شغل، (فمثلا في الجزائر توفر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التابعة للقطاع الخاص ما نسبته 77.09% من مجموع اليد العاملة التابعة لهذا القطاع).²

ومع تحلي بعض الشركات الكبرى لبعض الأنشطة غير الملائمة لتشغيلها، قدمت بذلك فرصا للمؤسسات الناشئة للاستثمار في تلك الأنشطة. وبهذا أصبحت المقابلة في معظم البلدان محور أساسي للتطور ، وتمط حياة جذاب يمكن الأفراد من تحقيق ذواتهم، ويصبحوا أكثر استقلالية وبمستوى معيشي أفضل.

1. تعريف المقابلة:

نظرا لاستعمال مصطلح المقابلة في عدة حالات مختلفة، ولأنها أصبحت مجالا للبحث، فلا نجد تعريف واحد يشملها، فهناك عدة مقاربات ناقشت المفهوم، وهي ذات وجهات نظر مختلفة ، لذا ومن أجل توضيح

¹ Christian Bruyat , Création d'entreprise: contribution Epst mologiques et modélisation", thèse de doctorat à sciences de gestion (France : Université Pierre Mend s ex-Grenoble II, 1993) , p.32 .

² وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعات التقليدية: تقرير السداسي الأول 2006، (الجزائر : وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعات التقليدية، 2006) ص 32-

المفهوم أخذنا بنفس التعريفات التي جمعها كل من Loue و Laviolette (2006)¹، والتي تعتبر مكملة لبعضها، وهي كالآتي:

التعريف الأول: حسب Shane و Venkataraman، والذان يعرفان المقابلة بأنها "سلسلة من المراحل، يتم فيها اكتشاف فرص لخلق سلع وخدمات مستقبلية، يتم تقييمها واستغلالها".
ويقصد بالفرص هنا كما يعرفها Casson (1982) بأنها أوضاع سوقية، أو منتجات جديدة، خدمات، مواد أولية أو طرق تنظيمية نقوم باستغلالها وبيعها بسعر أعلى من تكلفة إنتاجها.
وفي هذا التعريف يعطي المؤلفان مثال حول فرد قادر على اكتشاف موارد غير مستغلة بشكل جيد من طرف مالكيها، ويقوم هو بشرائها ويستغلها بشكل أحسن لبيعها كسلع وخدمات.
كما يمكن أن نعتبر الفرصة في الأساس بأنها معلومة مفيدة يصل إليها الفرد، و لكن بشرطين، أولهما أن يمتلك الفرد معارف مسبقة تكون مكملة لهذه المعلومة وتمكنه من الاستفادة منها.
أما الشرط الثاني، فهو أن يمتلك الفرد خصائص إدراكية تساعد على تقييم تلك المعلومة، لأن امتلاك هذه المعلومة من شأنه أن يساهم في بروز تفكير أو رؤية مقاولاتية، بمعنى مشروع لاستغلال هذه الفرصة.

التعريف الثاني: يتعلق بالبروز المنظماتي (l'émergence organisationnelle)، بمعنى المراحل التي تقود لظهور منظمة جديدة.

وتبنى هذا التعريف (Gartner (1988/1990/1993) ثم قام مجموعة من المؤلفين بإعداده وتطويره، نذكر من بينهم (Hernandez 2001, Aldrich 1999).

وحسب هذا المنظور فالمقابلة هي مجموعة المراحل التي تقود لإنشاء منظمة، بمعنى النشاطات التي من خلالها يقوم المنشئ بتعبئة وتركيب موارد (معلوماتية، مادية، بشرية... الخ) لاستغلال الفرصة وتجسيدها على شكل مشروع مهيكّل.

وكما أشار Verstrate (2003) بأن مفهوم البروز المنظماتي يرجع في نفس الوقت للعمل التنظيمي والأشكال التنظيمية النابعة من النشاط: المشروع، المجموعات، البنية التنظيمية... الخ.
وحسب هذا المنظور فالمقاوّل هو رجل استراتيجي قادر على تأسيس رؤية مقاولاتية، وقائد باستطاعته قيادة التغيير عن طريق النشاطات المقاولاتية.

¹ Eric Michael Laviolette et Christophe Loue; " les compétences entrepreneuriales : définition et construction d'un référentiel", Le 8ème congrès international Francophone (CIFE PME) : L'internationalisation des PME et ses conséquences sur les stratégies entrepreneuriales (Suisse : Haute école de gestion (HEC) Fribourg, 25-26-27 octobre 2006), pp. 3-4.

التعريف الثالث : و هو يتعلق بالتوليفة: فرد/خلق القيمة ، التي عرفها (1993) Bruyat كحركية تغيير، بمعنى أنه قام بخصر مفهوم المقالة في عنصرين هما الفرد و القيمة، حيث الفرد هو من يقوم بخلق القيمة وذلك بتحديد الطرق والأهداف من خلق القيمة، وبواسطة المساعدة (المشروع، البنية،... الخ) يقوم باستثمارها وتحديدها.

وفي نفس السياق يعرف (2004) Fayolle المقالة بأنها وضعية معينة تربط الفرد بمشروع أو منظمة ناشئة، وذلك بصفة متلازمة، حيث يتميز هذا الفرد بالتزام شخصي قوي. والقيمة التي يتم خلقها ترجع للمساهمات التقنية، المالية والشخصية التي تولدها المنظمة والتي تمنح الرضا للمقاول وللجهات المهتمة. فبالنسبة للمقاول تكمن القيمة في المداحيل المالية والمادية، وأيضا الاستقلالية الذاتية، السلطة،... الخ. وبالنسبة للزبائن فتتمثل القيمة في الرضا من استهلاكهم للسلع و/أو الخدمات المعروضة. أما بالنسبة للممولين فهي تتعلق بالفائدة والأرباح النقدية المتحصل عليها و/أو المحتمل الحصول عليها.

وتعتبر هذه التعاريف الثلاثة حسب المؤلف¹ مكملية لبعضها، حيث المقاربة الأولى تشكل مرحلة بروز الفكرة (L'idée) نتيجة وجود فرصة يجب استغلالها، أما المقاربة التي تتحدث عن إنشاء وبروز المنظمة تقوم على إعادة ترتيب وهيكلية كل ما يجب توفره لإنشاء مؤسسة (نموذج الأعمال، مخطط الأعمال، نموذج المنتج... الخ). وهذه المقاربة تتمحور أكثر في مرحلة تركيب المشروع وبدء النشاط إلى غاية استقراره.

أما المقاربة الثالثة التي تتحدث عن خلق القيمة، فهي تدرج هذا المفهوم كمبدأ أساسي للمقالة، وهذا بالرجوع لتعريف Schumpeter الذي سنتناوله في المبحث الثاني، والذي يتحدث عن درجة الإبداع، أو القيمة المخلوقة عن طريق المنظمة وبدفع من الفرد، الذي يدخل في حركية التغيير على المستوى الشخصي. ونقول عن الوضع بأنه مقاولاتي مادام هناك حركية في التغيير المتلازمة بين الفرد ووسائل خلق القيمة.

ويمكن حسب المؤلف التوفيق بين المقاربات الثلاثة من أجل استخلاص تعريف مشترك وعملي وذلك كما يلي:

" المقالة هي حركية إنشاء واستغلال فرص أعمال من طرف فرد أو عدة أفراد وذلك عن طريق إنشاء منظمات جديدة من أجل خلق القيمة ".²

2. ماهية الروح المقاولاتية:

¹ Laviolette et Loue, Op.Cit., p. 4.

² " l'entrepreneuriat est une dynamique de création et d'exploitation d'une opportunité d'affaires par un ou plusieurs individus via la création de nouvelles organisations à des fins de création de valeur"

أخذ موضوع المقالة و المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حيز اهتمام كبير بالمقارنة مع الماضي، حيث كان الاهتمام يخص فقط المؤسسات الكبيرة باعتبارها المولد الوحيد للوظائف والثروة، لكن سرعان ما تغيرت هذه النظرة بعد بروز الأهمية المتنامية لقطاع المقالة خاصة في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، التي غالبا ما يرتبط اسم المقالة بها.

لذا أصبح موضوع تطوير الروح المقاولاتية يشغل حيز اهتمام كبير خاصة عند شريحة الشباب، لأنه يمس مشكلة البطالة؛ وفي هذا العنصر سنحاول توضيح مفهوم الروح المقاولاتية من خلال إظهار أوجه الاختلاف بين مصطلحين غالبا ما يتم المزج بينهما في الاستعمال، وهما روح المؤسسة (L'esprit d'entreprise) وروح المقالة (l'esprit d'entreprendre).

فكما يفرق المؤلفون¹ بين المفهومين، حيث يعرفون روح المؤسسة بأنها "مجموعة من المواقف العامة والايجابية إزاء مفهوم المؤسسة والمقال" ²، أما روح المقالة فهو أشمل من مفهوم روح المؤسسة، فبالإضافة لذلك فهو مرتبط أكثر بالمبادرة والنشاط، فالأفراد الذين يملكون روح المقالة لهم إرادة تجريب أشياء جديدة، أو القيام بالأشياء بشكل مختلف، وهذا نظرا لوجود إمكانية للتغيير؛ وهؤلاء الأفراد ليس بالضرورة أن يكون لهم توجه أو رغبة لإنشاء مؤسسة، أو حتى تكوين مسار مهني مقاولاتي، لأن هدفهم يسعى لتطوير قدرات خاصة للتماشي والتكيف مع التغيير، وهذا عن طريق عرض أفكارهم والتصرف بكثير من الانفتاح والمرونة. والبعض الآخر يتعمقون ويعتبرون أن روح المقالة تتطلب تحديد الفرص وجمع الموارد اللازمة والمختلفة من أجل تحويلها لمؤسسة.

المطلب الثاني: اختيار مجال الدراسة في المقالة

كما سبق وأشرنا عند تعريفنا للمقالة، فهي مفهوم متعدد الأشكال ومثير للجدل والنقاش، وقد توصل العديد من الباحثين في المجال إلى نفس الملاحظة، حيث جل الأبحاث الأكاديمية الجذرات حول المقالة، ومنذ نشأتها، هي غير متفقة على مفهوم موحد، وهذا بدءا من أعمال A.SHAPERO et L.SOKOL في سنة

¹ Catherine Leger-Jarniou, " Enseigner l'esprit d'entreprendre à des étudiants: Réflexion autour d'une pratique de 10 ans", Actes du premier congrès de l'Académie de l'entrepreneuriat ; entrepreneuriat et enseignements : rôle des institutions de formation, programmes, méthodes et outils. (Paris : Université Paris Dauphine, Lile Nord -Pas de calais,(n.d.)), p. 10.

² "Un ensemble d'attitudes générales positives vis-à-vis de la notion d'entreprise et de celle d'entrepreneur".

1982، J.M.CRANT (1996)، HERNANDEZ (1999) والتي تؤكد على عدم وجود اتفاق حول ماهية المقالة وما تتضمنه سواء في الوسط الجامعي، أو في مجال الأعمال.¹

وكما ورد ذكره في أحد المراجع²، وحسب رأي M.GRAWITZ (1996)، أنه إذا أردنا القيام بالبحث بشكله الصحيح والجيد، فيجب أن يحدد الباحث مجال البحث الذي تبناه لتفسير ظاهرة ما أو مناقشة موضوع ما. ونظرا لتعدد مجالات البحث في مجال المقالة، كما سنرى فيما يلي، فإننا نحدد بحثنا هذا، ضمن المقاربة المرحلية (Processuelle)، التي عرفنا ضمنها ماهية المقالة - كما سبق ذكره- وهذا نظرا لتلائمها مع موضوع البحث الذي يهتم التوجه المقاولاتي للأفراد (الإناث على وجه الخصوص)، والذي يضعه الباحثون كما سنرى لاحقا كمرحلة قبلية في المسار المقاولاتي.

وسنحاول فيما يلي القيام بعرض مختصر لاهتمام كل مقاربة:³

أولا. المقاربة الوصفية: *L'approche descriptive*

كان استعمال هذه المقاربة لتحليل المقالة في البدايات إلى غاية سنوات السبعينات من القرن العشرين، أين خف استعمالها نظرا لكون التحليل فيها يستند وبشكل كلي على العلوم الاقتصادية، حيث تم تعريف المقاول بوظائفه الاقتصادية والاجتماعية، وبوصفه بخصائصه ومميزاته. إذ كانت المقالة تعتبر من طرف الاقتصاديين كتفسير مفيد لفهم التطور الاقتصادي. إلا أن بعض الباحثون لم يشاطروا هذا الرأي مثل H.LEIBENSTEIN (1968)، الذي يرى أنه من غير الممكن تأسيس نموذج كامل ومفصل للتطور الاقتصادي له علاقة بالمقالة، ويرى أن نظرية المنافسة تكفي لوحدها من أجل تفسير التطور الاقتصادي ولا داعي لوجود مجال المقالة. ويضيف ويفسر هذا، بأنه ناتج عن إغفال وإخفاء النظرية للدور الحيوي للمقاول. وبهذا أصبحت العلوم الاقتصادية في منء عن تفسير العديد من الظواهر في مجال المقالة، لأنه يجدر أولا تحديد العوامل السلوكية للظاهرة المقاولاتية (الظروف الاجتماعية، الثقافية، السياسية، والاقتصادية).

¹ Azzedine Tounès, " L'intention entrepreneuriale ; une recherche comparative entre des étudiants suivant des des formations en entrepreneuriat (bac+5) et des étudiants en DESS CAAE", Thèse de Doctorat ès sciences de gestion (France : Université de Rouen, 2003) ,pp.26-28.

² Ibid., p.29.

³ Ibid., pp. 31-37.

ثانيا. المقاربة السلوكية: *L'approche comportementale*

وقد برزت لتحاول تفادي الفجوات التي وقعت فيها المقاربة الأولى. حيث ولكثرة اهتمام المقاربة الأولى بدور المقاول فقط، تم إهمال ونسيان بأن النجاح لا يرتبط فقط بالخصائص والصفات الشخصية، بل يتضمن أيضا تأثير العائلة التي نبت منها ذلك المقاول، والمجتمع الذي استلهم منه ثقافته. فالمبادرة الفردية لا معنى لها بدون وجود ظروف اجتماعية، اقتصادية، وسياسية مشجعة على المقابلة. والعلم الذي تأسست عليه هذه المقاربة هو علم النفس، وذلك من خلال أعمال D.C.Mc.CLELLAND في بداية عشرية الستينات من القرن العشرين، وهو من أوائل الباحثين الذي اهتم بالروابط الموجودة بين نشاطات الأفراد (المقاولين) ومحيطهم (القيم، الاعتقادات والمحفزات). مع العلم أنه في ذلك الوقت لم تعرف المقابلة بعد كمجال للبحث، ولم تعتبر المقاربة السلوكية كنظرية لتفسير الظواهر المقاولاتية. والأساس الذي يستند عليه تحليله، هو أن التطور الاقتصادي يفسر بروح المقابلة، والتي مصدرها "الحاجة لتحقيق الذات" (Need-Achievement)، ووضع الباحث فرضية تقول أن هذه السمة النفسية مستقرة نوعا ما، وإذا احتضنها محيط مشجع على المقابلة، فهي تمياً للأفراد لاختيار المقابلة كمسار مهني. فهذه المقاربة اهتمت أكثر بالمتغيرات المحيطة، والأسباب التي تقود الأفراد لاختيار المسار المقاولاتي. وقد اهتمت العديد من العلوم (علم التسيير، الاقتصاد، علم النفس، علم الاجتماع، علم الإنسان... الخ) لتفسير السلوكات المقاولاتية المرتبطة بالمحيط الذي تحدث فيه.

ثالثا. المقاربة المرحلية: *L'approche processuelle*

كما سبق ورأينا، سعت المقاربة الوصفية لفهم دور المقاول في الاقتصاد والمجتمع، والمقاربة السلوكية حاولت تفسير نشاطات وسلوكات المقاولين وفق ظروفهم الخاصة، أما هذه المقاربة هدفها هو التحليل ضمن منظور زمني وموقفي¹، المتغيرات الشخصية والمحيطية التي تشجع أو تمنع وتعيق روح المقابلة، الأعمال والسلوكات المقاولاتية. وأول الباحثين الذين تبنا مفهوم المقابلة على أنها مجموعة من المراحل تتم خلال الزمن (Processus) والتي تقود إلى إنشاء مؤسسة نجد A.SHAPERO و L.SOKOL (1982) اللذان حاولا تفسير كيفية انطلاق الحدث المقاولاتي بتبني هذا المنظور، وذلك بربط الحدث المقاولاتي بالعوامل الظرفية والفردية، ولاحظوا أن نهاية كل مرحلة هي بداية لأخرى.

كما أن هناك العديد من الباحثين الذين تبنا هذه المقاربة، نذكر منهم BYGRAVE, BRUYAT, HERNANDEZ, SABOURIN و GASSE. وكل من هؤلاء الباحثون قدموا نماذج في المقابلة، تعتبر كمرجع

¹ "(...) une perspective temporelle et contingente"

الفصل الأول ← المقابلة والتوجه المقاولاتي، الأسس والنظريات

للعديد من الدراسات، نعرض منها نموذج (1989) J.-P SABOURIN et Y.GASSE¹ الذي يتوافق نوعا ما مع موضوع دراستنا، حيث يبرز المراحل التي تقود لبروز وظهور المقاولين بين فئة المتدربين، بالأخص الذين تابعوا تكوين في مجال المقابلة، حيث ومن خلال تحليل ثمانية برامج تكوينية لاحظ الباحثان أنه توجد علاقة إيجابية بين التوجهات المقاولاتية للفرد والإمكانات المقاولاتية.

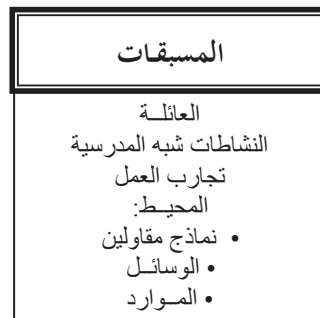
أما عن العوامل التي تؤثر على هذا النموذج فتنقسم إلى ثلاثة مجموعات:

أولاً. *المسبقات (Les antécédents)*: وتمثل مجموع العوامل الشخصية والمحيطية التي تشجع على ظهور الاستعدادات عند الفرد. حيث لاحظ الباحثان بأن الطلبة الذين لديهم آباء يعملون لحسابهم الخاص لديهم إمكانات مقاولاتية أكبر بالمقارنة مع الآخرين.

ثانياً. *الاستعدادات (Les prédispositions)*: وهي مجموع الخصائص النفسية التي تظهر عند المقاول. وهي المحفزات، المواقف، الأهلية والفائدة المرجوة، والتي تتفاعل في ظل ظروف ملائمة لتتحول إلى سلوك. ثالثاً. *تجسيد الإمكانات والقدرات المقاولاتية في مشروع*: وهذا يكون تحت تأثير الدوافع المحركة والتي تشمل العوامل الإيجابية وعوامل عدم الاستمرارية (انقطاع).

فكلما زادت كثافة الدوافع المحركة فهي تشجع الأفراد أكثر على خلق مؤسسة، والأفراد الذين يملكون إمكانات وقدرات مقاولاتية أكبر فهم يحتاجون لدوافع محركة أخف. أنظر الشكل رقم 1.1.

شكل رقم 1.1: يوضح نموذج تطور المقاولين لـ (1989) J.-P SABOURIN et Y.GASSE



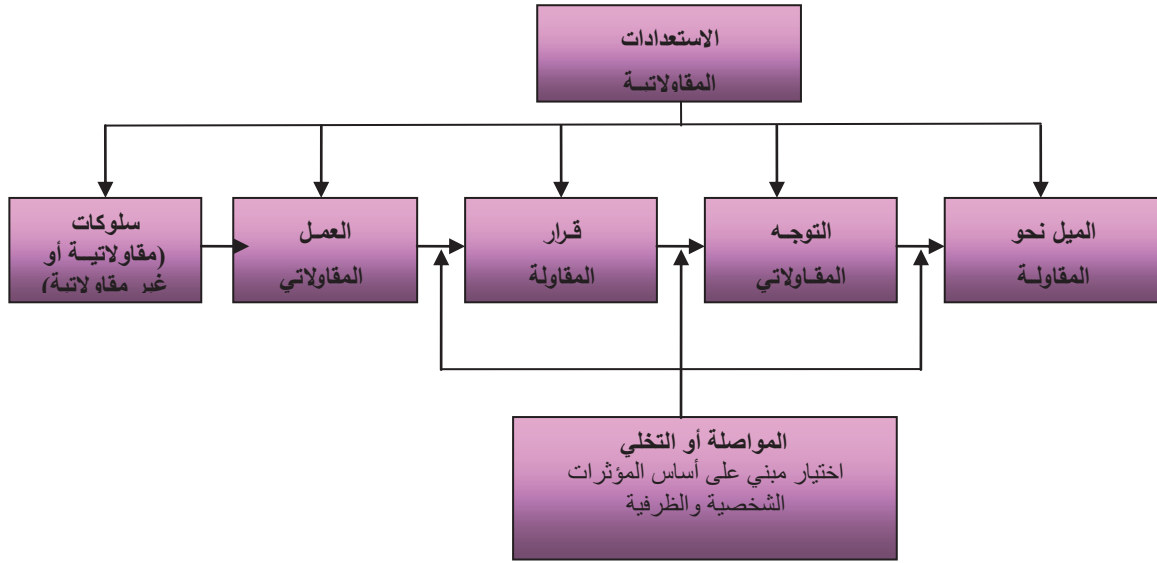
¹ Tounès, *Op.Cit.*, p.45.

المطلب الثالث: التوجه المقاولاتي كمرحلة قبلية في المسار المقاولاتي

يتكون المسار المقاولاتي حسب المقاربة التي اخترناها للدراسة، من مجموعة من المراحل المتسلسلة، حيث نهاية كل مرحلة هي بداية لمرحلة أخرى. لذا فدراسة التوجه المقاولاتي (L'intention entrepreneuriale) عند الأفراد - كما وجده العديد من الباحثين - جد مهم، لأنه يساعدنا على فهم المسار الذي يقود إلى العمل المقاولاتي.

ومن خلال الشكل الموضح أدناه للمسار المقاولاتي، نلاحظ أن التوجه المقاولاتي هو مرحلة تكون قبل العمل المقاولاتي في حد ذاته.¹

شكل رقم 2.1: يوضح مراحل المسار المقاولاتي



المصدر: Tounès, Op.Cit., p47

المرحلة الأولى من المسار المقاولاتي هي النزعة المقاولاتية (propension entrepreneuriale)، ويعرفها (2000) A.FAYOLE بالميل نحو المقابلة، أما K.E.LEARNED (1992) فيعرفها بأنها توليفة من الخصائص النفسية والخبرات المهنية التي تزيد من احتمال اختيار بعض الأفراد للمقابلة كمسار مهني. ويمكن أن تتحول النزعة المقاولاتية (الميل نحو المقابلة) إلى توجه مقاولاتي، الذي يوافق المرحلة الثانية حسب الشكل، ويفرق بعض الباحثين بين المرحلتين بوجود فكرة أو مشروع أعمال، والشروع الشخصي للفرد في مسار إنشاء مؤسسة، وهذا يعرف من خلال سعي الفرد للبحث عن المعلومات التي يمكن أن تساعد على تحسين وتشكيل فكرته أو مشروعه.

¹ Tounès 2003, Op.Cit., pp. 47-49.

أما المرحلة الثالثة والتي تمثل القرار، تعني أن الفرد تقابل مع توجهه المقاولاتي، وتختلف هذه المرحلة عن التي تسبقها، باعتبار أولاً أن تشكيل فكرة المشروع قد اكتمل إلى حد تحديد أدق التفاصيل (الدراسة المالية والتسويقية)، وثانياً يكون الفرد قد قام بتعبئة مختلف الموارد (المالية والسوقية).
المرحلة الرابعة والتي تمثل العمل المقاولاتي، وهي تدل على الانطلاق الفعلي (المادي) للنشاط، والذي يكون بإنجاز أول السلع والخدمات.

أما المرحلة الأخيرة فلا يمكن حصر تعريف خاص بها، لأنها تختلف حسب منطلق كل صاحب مشروع، فهناك من لا يتبنى سلوك مقاولاتي لسبب أو لآخر، فمثلاً هناك بعض الأشخاص الذين لديهم عائلات يريدون الحفاظ على مستوى معين من النشاط للحفاظ على مستوى معيشي معين، دون ضرورة اللجوء إلى المخاطرة.¹ ويجب الإشارة إلى أن التوجه المقاولاتي رغم أنه مرحلة غالباً ما تسبق القرار والعمل المقاولاتي، إلا أنه وفي بعض الحالات لا يمكننا التمييز بين هذه المراحل في الزمن، لأن المسارات المقاولاتية للأفراد مختلفة باختلاف الأفراد. حيث يمكن أن يتولد العمل المقاولاتي نتيجة حدث مفاجئ، مثل عدم الرضا في الوظيفة التي شغلها، أو إدراكه لفرصة عمل (Opportunité) خلال أدائه لوظيفته... الخ.
وبما أن الإشكال الرئيسي للدراسة يتمحور حول التوجه المقاولاتي للأفراد (النساء على وجه الخصوص)، فمن المهم استعراض ماهية هذا المفهوم حسب مختلف الدراسات التي سبق وتناولت الموضوع.

– ماهية التوجه المقاولاتي (L'intention entrepreneuriale):

تزايد مؤخراً اهتمام الباحثين بموضوع التوجه المقاولاتي للأفراد، نظراً لكونه مرحل قبليّة للعمل المقاولاتي، فمن المهم معرفة أهم الأسباب والدوافع التي من شأنها حث الفرد في ظروف معينة، على اختيار المقابلة كمسار مهني، وارتأينا قبل التطرق لمختلف التعريفات التي قدمها الباحثون للمفهوم، أنه من المهم أولاً تجزئة العبارة والتعريف بكل شق منها على حدا وذلك لمعرفة أصلها اللغوي.
فأصل كلمة التوجه (L'intention) نجده في اللغة اللاتينية² وبالضبط من كلمة < tensio > المشتقة من فعل < intendre > حيث < tendre > تعني يميل أو يتجه، و < in > تعني نحو.
أما اصطلاحاً: تعني يتجه نحو شيء ما.
وحسب ما ورد في القاموس العربي³، فترجم المفهوم بعدة مصطلحات منها النية، القصد، العزم، والاتجاه.

¹ كما سنرى في المبحث الثاني عند تعريفنا للمقاول حسب مقاربة Knight فالمخاطرة هي أحد مميزاته.

² Régis Moreau, "Quelle stabilité pour l'intention entrepreneuriale", d'après le 8ème CIFE PME, Op.Cit., p.3.

³ جروان السابق، "قاموس الكنز الوسيط: فرنسي-عربي"، (بيروت: الناشر غير معروف، 1985).

وتعرف كذلك "بالإرادة المتجهة نحو هدف معين"¹، وأعطى العديد من الباحثين تعريفات لماهية التوجه المقاولاتي، نذكر منها:

Bruyat (1993) و Bird (1992) اللذان عرفا التوجه المقاولاتي بأنه إرادة فردية أو استعداد فكري يتحول إلى إنشاء مؤسسة.²

بالنسبة لـ J.M.Crant (1996) هو قرار الفرد حول احتمال الانتقال في يوم من الأيام نحو العمل المقاولاتي. ويرى K.E.Learned (1992) أن مواجهة الفرد لبعض الظروف، وبتفاعلها مع الخصائص النفسية للفرد وخبراته المهنية أو المقاولاتية من شأنه تحريض توجهه نحو المقالة.³

ويفسر كل من J.-P. SABOURIN et Y.GASSE (1989) توجه الأفراد نحو المقالة بوجود الكثير من المستبقات والاستعدادات كما يظهر في النموذج المعروض في الشكل رقم 1.1.⁴

أما P.DAVIDSON (1995) فيربط التوجه المقاولاتي أساسا بالقناعات الشخصية، والمقالة هي أحسن خيار له.⁵

ويؤكد كل من J.VESALAINEN et PIHKALA (1999) على أن التوجه المقاولاتي هو قبل كل شيء إرادة شخصية، لكنه يعتمد على المتغيرات الظرفية.

ويؤكد الباحث Tounès في دراسته، أنه وبالرغم من أن التوجه المقاولاتي هو إرادة فردية تسجل ضمن مراحل معرفية وإدراكية، لكنها تابعة للظروف الاجتماعية، الثقافية والاقتصادية.

كما نلاحظ فهناك العديد من التعريفات الممكنة لمفهوم التوجه المقاولاتي، وهي تختلف حسب نمط المدرسة التي استخلصت منها، فبعض الباحثون يتحدثون عن قرارات الفرد، وآخرون يتحدثون عن إرادة أو حالة فكرية، والبعض الآخر يدققون في تكوينها، أما البعض الآخر فلا يقومون بذلك. لكن الجميع يتفقون حول وضع التوجه (*L'intention*) في فكر وذهن الفرد الذي يقوم بتطويرها ومن ثم ربطها بالنتيجة التي هي الانتقال لتنفيذ المشروع.

¹ Azzedine Tounès : " L'intention entrepreneuriale des étudiants : le cas Français", d'après les 3ème journées entrepreneuriale (Ouargla : Université de KASDI MERBAH, le 11-12 Avril 2006), p.1.

² Moreau, *Op.Cit.*, p.3.

³ Tounès 2003, *Op.Cit.*, p.54.

⁴ *Ibid.*, p.53.

⁵ *Ibid.*, p.54.

المبحث الثاني:

المقاول والنظريات الاقتصادية

سنحاول من خلال هذا المبحث إعطاء لمحة عامة عن ماهية المقاول وهذا من خلال إعطاء المعنى العام له، ومن ثم التطرق لتطور هذا المفهوم حسب النظريات الاقتصادية والمدارس المختلفة والتي من أهمها المدرسة النمساوية.

المطلب الأول: تعريف المقاول

تطور مفهوم المقاول مع الزمن وبالموازاة مع تعقد النشاط الاقتصادي، فمع بداية الثورة الصناعية كان يعتبر المقاول مجرد وسيط¹، ونادرا ما يكون منتج، وينفرد عن الجميع بتأهبه الكبير لتحمل المخاطر. ومن ثم مع موجة التصنيع، أصبح الحجر الزاوي للتطور الاقتصادي. فالمقاول ينتج ويبدع، وهذا لا يتعارض مع تحمل المخاطر.

وخلال العصر الوسيط الفرنسي فكلمة "مقاول" كانت تعني شخص يقوم بمهنة، ثم بعد ذلك أصبحت تعني فرد جريء ومقدام، قادر على تحمل المخاطر الاقتصادية. أما خلال القرن XVI وXVII، أعتبر المقاول فرد يهتم بالنشاطات النظرية البعيدة عن التطبيق العملي، وهنا المصطلح مازال لا يعني بعد صاحب (مالك) المصنع، ولا يعني التاجر أو المفاوض، لكن عموما كان يعني شخص يبرم عقد مع صاحب السلطة من أجل بناء عمارة عمومية، أو تأمين مؤونة الجيش.

وباختصار، فالمقاول كان يدل على شخص يلتزم بعلاقة تعاقدية مع الحكومة مقابل خدمة أو توفير السلع، حيث يتحمل المخاطر المالية نظرا لكون الأموال المخصصة لإنجاز المشروع تكون محددة قبل بدء تنفيذ المشروع. وإذا أخذنا بالمعنى اللغوي الذي تطور بدوره عبر الزمن، فنجد أن كلمة "مقاول" كانت تدل في القرن XVII على الشخص الذي يقاول² بشيء ما ويتميز بأنه شخص نشط كثيرا. وحسب تعريف القاموس العالمي للتجارة المنشور سنة 1723، وكما ورد ذكره في أحد المراجع³، عرف المقاول على أنه: "الشخص الذي يلتزم أو يباشر عمل، ونقول مقاول مصنع أو مقاول مباني، وذلك للتعبير عن صاحب مصنع، ورئيس بناء"⁴.

¹ Sophie Boutillier et Dimitrie Uzindis , l'entrepreneur une analyse socio-économique (Paris : Edition Economica, 1995), pp.7-8.

² ترجمة فعل "قاول" باللغة العربية تعني عدة مصطلحات منها: يباشر، يتعهد، يتولى، يشرع في ، وهذا حسب قاموس الكنتز الوسيط.

³ Boutillier et Uzindis , Op.Cit., p. 8.

⁴ "entrepreneur celui qui entreprend un ouvrage. On dit entrepreneur de manufacture; entrepreneur de bâtiment; pour dire un manufacturier, un maître maçon".

ومع مرور الزمن أعطيت عدة تعريفات للمقاول وتطورت حسب الظروف المعاشة، ولم تكن أبدا ثابتة. فحسب القاموس الإنجليزي Jonson's dictionary¹ المنشور سنة 1755، عرف المقاول بأنه " الفرد الذي يدير ويسير إنجاز الأعمال، وهو بالأخص من يجمع الكفاءات اللازمة لإنجاز العقد الذي حصل عليه من أصحاب السلطة".²

كما تم الخلط بين استخدام مصطلح المقاول والمهندس، ثم تمت إزالة ازدواجية المعنى وهذا بتعريف المقاول على أنه من يوفر المواد الأولية وجميع الأدوات اللازمة لإنجاز مشروع، أما المهندس فهو المكلف بالنواحي التقنية، وبمعنى آخر المقاول له الجانب التجاري أما المهندس فله الجانب التقني.

ويؤخذ الآن بتعريف قاموس Le petit Robert (طبعة 1992)³، والذي يميز من جهة بين الذي " يلتزم بشيء ما " وهذا بالرجوع للمعنى الأصلي للمصطلح ، ومن جهة أخرى فهو يعرفه على أنه: " كل شخص يسير مؤسسة لحسابه الخاص ويقوم بتشغيل مختلف عوامل الإنتاج (عوامل طبيعية، عمل، رأس مال) من أجل بيع سلع أو خدمات ". في ظل هذه الشروط فالمقاول هو المالك لوسائل الإنتاج التي يستغلها، وهذا المفهوم لا يتوافق معه كل الاقتصاديون. لأنه هناك من يعرف المقاول على أنه " شخص يكلف بتنفيذ عمل".⁴

المطلب الثاني: النظريات الاقتصادية وتطور مفهوم المقاول

كما رأينا سابقا، فقد تطور مفهوم المقاول بالموازاة مع التطور الاقتصادي، لذا فقد اختلفت التعريفات التي أعطيت له، فمثلا يعرف Cantillon المقاول بأنه اختصاصي في المخاطرة، وهذا ما يراه معظم المؤلفين في مجال المقالة، مثل Say, Hayek, Mise, Keynes.

¹ Ibid., p.9.

² " l'entrepreneur désigne l'individu qui dirige, supervise la réalisation de travaux, surtout celui qui réunit les compétences nécessaires à la réalisation du contrat qu'il a obtenu du monarque".

³ Boutillier et Uzindis , *Op.Cit.*, p 10

⁴ Olivier QUANG et Tri TRONG, " les entrepreneurs d'origine étrangère en France: le cas des français d'origine vietnamienne ", *d'après les cahiers du CERGORS de l'Université Paris1-Panthéon Sorbonne, N°(1), (Septembre 2005), p.6.*

ومن غير الممكن إعطاء تعريف شامل وموحد للمقاول نظرا لاختلاف وجهات النظر المتناولة للموضوع، لذا سنحاول إعطاء لمحة شاملة ومختصرة عن مفهوم المقاول في النظرية الاقتصادية وهذا من خلال مساهمات أربع مدارس¹ يقودها أحد كبار المؤلفين مثل: Weber, Kirzner, Knight, Schumpeter.

1. المقاول والفكر الديني: تحليل Weber

حسب Weber فلا يوجد نظرية حقيقية حول المقاول نستطيع من خلالها استخراج صفات المقاول، وتحليل دوره الاقتصادي. فتحليل Weber ينبع من مجال الاقتصاد الاجتماعي أكثر منه من الاقتصاد العام. حيث أعطى خلال الفترة ما بين (1904-1905، 1923) تحليل غير مباشر للمقاول، الذي أراد من خلاله توضيح أن المقاول هي خصوصية غربية. بمعنى آخر، المقاول مرتبطة بخلق وفكر خاص يتزامن مع الفكر البروتستاني. وتبني هذا الفكر يقود لتأسيس نظام اقتصادي خاص، وهو الرأسمالية الصناعية التي هي أصل التطور الاقتصادي. ويعرف الرأسمالية بأنها التنظيم العقلاني للنشاط من طرف المقاول. ويفسر الانتقال من الرأسمالية التجارية إلى الرأسمالية الصناعية الذي قاد للتطور الاقتصادي، بسبب بروز فكر خاص وهو تبني الفكر البروتستاني.

وفي هذا الإطار يرى Weber (1904) بأن الإنسان يخضع للربح الذي يصبح مبتغى حياته، وليس الربح الذي يخضع للإنسان.²

كما أن البحث عن الربح ليس شرط لتطور الرأسمالية الحديثة، لأنه كان موجود منذ الرأسمالية التجارية. والربح يثبت أن المقاولين مختارين من طرف الإله لإنجاز هذا العمل.

كما يضيف في فلسفته للمفهوم، بأنه عندما يصبح الفرد مقاول فلا يفكر فقط في القيام بوظيفته، لكن هي مهمة بالمعنى الديني للمصطلح، والربح هو ما يثبت نجاح هذه المهمة.

وبالإضافة للبعد الديني، ف Weber يولي أهمية كبيرة للبعد الثقافي في المقاول، وهذا من خلال تحديد العناصر الثقافية المميزة للمجتمع والملائمة للمقاول.

¹ Khaled Bouabdellah et Abdallah Zouache, « Entrepreneuriat et Développement économique », d'après les Cahiers du CREAD : création d'entreprise et Développement Territorial , N° (73), 2005, ALGER, pp11-16.

² "(...) L'homme est tributaire du profit qui devient la fin de sa vie; ce n'est pas le profit qui est subordonné à l'homme (...)"

2. المقاول حسب Schumpeter:

حيث تمت مناقشة مفهوم المقاول حسب Schumpeter بشكل واسع في الجزء النظري لنظرية التطور الاقتصادي (1934) وكذلك في Socialisme, capitalisme et démocratie (1942).

ففي نظرية التطور الاقتصادي (1934) تم دراسة نظرية المقاول في مرحلتين كل منها تعبر عن حالة مستقلة، وهما الحالة الروتينية (le circuit) وحالة التغيير أو الحركية. الحالة الروتينية و تعبر عن حالة اقتصاد متمائل، بمعنى في كل فترة وعند إنتاج كل سلعة يمر بنفس المراحل أي نفس حلقة التصنيع المغلقة، وعاملا الإنتاج الوحيدين هما العمل والعوامل الطبيعية التي تخضع لتوليفة تقليدية معطاة، والمستغل وليس المقاول هو من يقوم بتنفيذ هذه التوليفة للتكيف مع الاحتياجات دون تعديلها، فهو يتلقى الدوافع من الوسط الاقتصادي، لكن في هذه الحالة لا يوجد خلق للقيمة لا بوجهة النظر التكنولوجية ولا الاقتصادية. أما النقود فهي مجرد وسيط بسيط للتبادل، و المقاول لا يمارس وظيفة خاصة.

وللخروج من هذه الحالة الروتينية إلى التطور، فيجب Schumpeter بإمكانية ذلك عن طريق توليفة جديدة من عناصر الإنتاج. أما عن الذي يقوم بالتغيير؟ فمؤكد ليس صاحب البنك، رغم أنه يلعب دور جوهري في التطور عن طريق إمكانية منح القروض، كونه يمول عمليات تشغيل توليفات إنتاج جديدة. مع ذلك فالبنك ليس الفاعل الأساسي للتغيير، لكن المقاول هو الأساس والذي يعتبره Schumpeter المحرك الأساسي للتطور الاقتصادي، ووظيفته هي تشغيل توليفات إنتاج جديدة وخرق استمرار التدفق الدائري لمراحل الإنتاج في الحالة المستقرة.

إذا المقاول ليس مسير أو ممول فهو قبل كل شيء مبدع، فالمسير يختار عن طريق خبرته أحسن طريقة إنتاج التي تضمن أكبر ربح، أما المقاول فهو يبحث عن أحسن طريقة إنتاج والملائمة لأي وقت. بالإضافة لذلك، فالمخاطرة لا تخص فقط وظيفة المقاول (الممول يتحمل كذلك المخاطر).

كما أن Schumpeter يرفض مفهوم Weber، لأن حسب رأيه فليس للمقاول نظرة دينية للعالم، ولا تحفزه المكافأة بعد الوفاة، لكن ما يحفزه هو إرادته في تحسين وضعيته الاجتماعية.

كما يعرض Schumpeter نظرة بطولية للمقاول، حيث يراه شخص تحفزه إرادة وحلم تأسيس مملكة خاصة، وهو فرد قائد تسييره إرادة المحاربة والتنافس، وإثبات أنه أفضل من الآخرين.

كما يؤكد المؤلف على القدرات الحدسية للمقاول، حيث لديه القدرة على رؤية الأشياء بطريقة ما، والتي لا تتحقق إلا في المستقبل. والمقاول ليس مخترع يقوم بالاستكشافات لكنه الفرد الذي يقوم بإدخالها في الصناعة.

وحسب مؤلفه الثاني الذي ورد ذكره أعلاه، فعمل المقاول لا ينحصر في الاختيار من مجموعة الإبداعات تلك التي تضمن له أحسن الأرباح، لكنه يحاول بنفسه التأثير على إدارة وتسيير التطور التقني. كما أنه يساهم في بناء مخزون من المعارف والإبداعات التي لا يمكن تقليدها من طرف المنافسين.

3. المقاول، الخطر وعدم التأكد (مقارنة Knight):

ومناقشة مفهوم المقاول وفق هذه المقاربة نستلهمه من أعمال Knight (1921)، ففي أعماله لا يقترح وصف كامل للمميزات العامة للمقاول كما فعل Schumpeter (1934)، لكنه بالمقابل يتحدث عما أهمله Schumpeter حول دور عدم التأكد في المقابلة، بمعنى آخر، تنشأ المقابلة حسب Knight من عدم التأكد.

ولتحديد مفهوم عدم التأكد، يميز Knight بين نوعين من الاحتمالات هما الاحتمالات المقدرّة والاحتمالات غير المقدرّة، وهو يؤكد على عدم التأكد الذي لا يقاس بالاحتمال والذي يعد مصدر الدخل للمقاول ألا وهو الربح.

كما يفرق بين الخطر وعدم التأكد، حيث الخطر يمكن قياسه مسبقاً، ويمكن معالجته على أنه تكلفة، بالمقابل فعدم التأكد لا يمكن ضمانه لأنه يعتمد على الحكم البشري. فإذا كان كل الأفراد يملكون المعلومة الكاملة، فتصبح فرص الربح تستغل بطريقة مستمرة (آنية) حتى لا يصبح للمقاول أي سبب للوجود، لهذا السبب فالمقاول لا يظهر في النظرية الاقتصادية العامة التي تتأسس باعتبار وجود إطار توازن حسب المنافسة التامة (التوازن التام هو مجموعة الأسعار التي لا تمنح ولا فرصة للربح).

ويرى أن كل منظمة اقتصادية تنتج من عدم التأكد، فبدون عدم التأكد لا داعي لوجود المنظمة، ولا يصبح هناك داعي لوجود وظيفة المسؤولية بما أن كل فرد يملك المعارف الضرورية لاتخاذ القرار. والوظيفة الأولى للمنظمة تتمثل في تقليص عدم التأكد الملازم لكل قرار، وهذا يكون بتخصيص المهام والوظائف.

ففي المنافسة التامة، تكون المعلومة كاملة، والتنسيق بين النشاطات يتم في السوق، لكن إذا فرضنا أن المحيط يتميز بعدم التأكد، فمن الضروري القيام بتنبؤات، مراقبة الإنتاج وتحمل مسؤولية اتخاذ القرارات، وهنا المقاول هو المسؤول عن هذه الوظائف.

إذا المقاول من يراقب العوامل الأخرى للإنتاج والمسؤول عن المؤسسة. أما عن مكافأة المقاول - الربح - فهو الدخل المتبقي، ولا يظهر إلا بعد تسديد الدخول الأخرى والتكاليف.

وأخيراً، المقاول والمسير هما نوعان مختلفان من الأفراد، فالمقاول لا يسير المؤسسة فقط، فهو مسؤول إلى حد تحمل أخطاء حكمه، وهذا ما لا يقوم به المسير.

4. المقاول واستغلال الفرص، مقارنة Kirzner

وحسب هذه المقاربة، والتي يعتبر Kirzner من أهم روادها، فأول ميزة للمقاول هي كونه فرد متيقظ للفرص. أما حسب Schumpeter فوظيفته هي خرق حالة التوازن الموجودة مسبقاً (الحالة الروتينية)، حيث المقاول يملك مميزات القائد. أما تبعاً ل Kirzner فالمقاول من يستغل الفرص التي تكون في حالة عدم التوازن، وبنشأته يشجع للوصول لحالة التوازن. فللمقاول دور الموازن بتفاديه للأخطاء التي وقعت في الماضي وبتمييز فرص الربح. وأهم ميزة للمقاول هي قدرته على تحليل فرص الربح الموجودة، ومعرفته بالفرق بين سعر الإدخال (الشراء) وأسعار البيع (الإخراج). وهو يكتشف هذه الفرص بفضل خبرته لمراحل السوق.

كما يؤكد أيضاً على الفرق بين المقابلة والتسيير، فإذا كانت المقابلة تنتج عندما يستغل الفرد فرص الربح غير المستغلة، فالمسير قبل كل شيء يبحث عن فعالية مراحل الإنتاج (تعظيم الكميات المخرجة باستعمال مستوى معطى من المدخلات).

وبصيغته البسيطة، فالمقاول هو من يبيع بسعر أعلى مما يشتري. والربح هو مكافأة المقاول لتيقظه للفرص، لأن بدون تلك اليقظة لا يمكن استغلال تلك الفرص.

المطلب الثالث: إدخال علوم أخرى في تعريف المقاول

إن توسع التحليل في العلوم الاقتصادية واستعانتها بعلوم وأدبيات أخرى، أدى لظهور أوجه أخرى للمقاول، حيث يفسر هذا لسببين أولهما، نهاية الثورة الصناعية الثانية، التي أدت لتغيرات ثقافية، وعرفت تعايشاً بين

المؤسسات الكبيرة، المتوسطة والصغيرة، والسبب الثاني هو بروز العديد من المقاولين ذوي صفات وخصائص مختلفة.

ومن هنا عرف مجال المقالة تدخلا لعدة علوم غيرت في تفسير البعض من المصطلحات الأكاديمية، نذكر منها: علوم التسيير، علم النفس، الديمغرافيا الاجتماعية، علم الاجتماع، وعلم الإنسان. وهنا يشير B.Bergere (1993)¹ إلى ضرورة اتفاق المختصين في كل العلوم المذكورة أعلاه، وجميع المهتمين بعالم المؤسسات، لأنه أصبح من غير الممكن حصر وظيفة المقاول في إطار وحيد لأي من هذه العلوم، بل يجب أن تشارك جميع هذه العلوم لإعطاء تعريف مشترك وشامل.

لذا اختلفت التوجهات التي حاولت إعطاء تعريف للمقاول، فهناك من اعتمد في تحليله مدخل سمات المقاول مثل G.Gilder، H.Leibenstein، A.Marshall، Schumpeter، J-B.SAY، وهناك من اهتم بالجانب الاجتماعي للمقاول مثل M.Casson، وهناك من أدخل علم النفس في تحليله لصفات المقاول، وأول من اعتمد هذا المنهج هو Mc.clelland.

ومن بين المقاربات التي ناقشت مفهوم المقاول لدينا مثلا:²

- مدخل السمات: حيث يرى J-B.Say (1972) أن المقاول عند ممارسته لعمله يواجه حواجز، والكثير من الحيرة والقلق والشقاء، والكثير من خيبة الأمل، مما يستدعي تحليه بالذكاء، وأن يحسب الأشياء، وأن يتميز بالحيطة والنزاهة. كما يجب أن يتحلى بالحكمة والمثابرة، وهو شخص مميز للأفراد والأشياء. وفيما يخص نشاطه فمعارفه وقدراته متنوعة.
- أما A.Marshall (1971) فيعرف عاملين للإنتاج هما: الطبيعة والإنسان. فرأس المال والمنظمة هما نتاج الإنسان بمساعدة الطبيعة، وقدرات المقاول تساعد على التنبؤ بالمستقبل. والمقاول هو قائد للأفراد.
- ويرى H.Leibenstein (1968) بأن المقاول يملك قدرات لاكتشاف الفرص وتقييمها، فهو يقوم بتحليل المعلومات للوصول لأسواق جديدة، ولتقنيات ومنتجات جديدة، وأيضا الوصول للمسؤوليات التسييرية الأكثر أهمية كما يضمن تحفيز الأفراد.
- أما G.Gilder (1985) في أحد أبرز كتبه يشير إلى أن أهم الخصائص التقليدية للمقاول هي: حب العمل، الإحساس بالفرص، الحركية لمواجهة المنافسة، وتحقيق الفعالية.

وبدراسة الأبحاث الحديثة حول المقالة، فهي تضيف للمقاول بعض الصفات منها: إمكانية تحديد واستغلال الإبداعات، لديه روح الخلق والإبداع، الاستعداد الشخصي، التنبؤ، التكيف، المبادرة، التخيل،

¹ Tounès 2003, Op.Cit., p.87.

² Ibid., p88-89.

الذكاء، الحماس، الطاقة، الشجاعة، الصبر، يميل للمخاطرة، للتغيير والمغامرة، روح اتخاذ القرار، سرعة رد الفعل، القدرة على التنظيم، يستمع للآخرين (آراء الآخرين)، المرونة، الثقة، الصلابة، الشرف،... الخ.

ويضيف علماء النفس بعض الصفات الأقل جاذبية مثل الحاجة للسيطرة، الذاتية، الاستقلالية، روح المنافسة، عدم الثقة في الغير، الرغبة في أن يكون مستحسن من الغير، تحقيق الذات، رفض أن يكون تحت سيطرة أحد.

ومنذ بداية سنوات الثمانينات من القرن العشرين، ساهمت أعمال Casson¹ في تطوير نظرية المقاول، وهذا لاهتمامه بالجانب الاجتماعي للأفراد (الأصل العائلي، التربية، شبكة العلاقات، الحصول على المعلومة،... الخ)، وكذلك باستبدال النشاط المقاولاتي في الإطار التنافسي (في ظروف المنافسة) بعدم التأكد وتحمل المخاطر.

وحسب مدخل المهارات والقدرات المقاولاتية نجد R.Cantillon²، الذي يميز المقاول كونه يعمل في ظل عدم التأكد. وهو يفرق بين الأفراد الذين يقومون بالمراهنة في ظل التأكد، والآخرين الذين يقومون بها في ظل عدم التأكد؛ ويرى أن المقاول ينتمي للمجموعة الثانية لأنه يشتري بضاعة بسعر أكيد (معروف)، ويبيع بسعر غير أكيد (غير معروف)، وهذا بسبب التقلبات السوقية، وبهذه الطريقة يساهم في تداول الثروة.

كما يقارن A.De Montcretien المقاول بالدم الذي يسري في أعضاء الجسم الإنساني، فبالعمل في ظل ظروف عدم التأكد فالمقاول يتحمل مخاطر اقتصادية ومالية، وبالتالي يصبح ربحه غير أكيد.

ومن هنا نلاحظ التنوع الكبير في تعريف المقاول حسب وجهات نظر مختلفة، وحسب مدارس مختلفة، لهذا هناك اختلاف في تصنيف المقاول.³

¹ Sophie Boutillier « De la société salariale à la société entrepreneuriale , d'après les cahiers du lab.RII,N°(111), Art N° 28, université du littoral cote d'opale, (Novembre) 2005, p.6-7

² Idem.

³ Voir : Daval Hervé, Deschamps Béangère et Geindre Sébastien," proposition d'une grille de lectures des typologies d'entrepreneurs", d'après le laboratoire du CERAG, Ecole supérieure des affaires, université Pierre Mendés, France, pp.128-133.

المبحث الثالث

الإطار النظري للدراسة

وهو المبحث الأخير من هذا الفصل، والذي أردنا من خلاله الإلمام بأهم الأسس النظرية التي توطر دراستنا، والتي نسعى من خلالها لمحاولة الإجابة على إشكالية دراستنا، ومن ثم نختار من بين النظريات الموضوعية في المجال، تلك التي تتواءم أكثر مع موضوع دراستنا.

المطلب الأول: ملخص لأهم التيارات الفكرية

هناك العديد من التيارات والمدارس الفكرية في مجال المقالة والتي تحاول تفسير ظاهرة إنشاء المؤسسات، وسنحاول من خلال هذا العنصر القيام بمسح لأهم هذه المدارس¹، واهتمام كل واحدة منها، ومن خلال ذلك ندرك سبب اختيارنا للتيار الأخير كمقاربة للدراسة، وتوضيح مدى توافقه مع موضوع الدراسة.

1. مدخل سمات المقاول: L'Approche des traits

تساؤل الباحثون الأوائل في مجال إنشاء المؤسسات عن سبب اتخاذ بعض الأفراد لقرار إنشاء مؤسسة، وفي نفس الظروف المشابهة يقرر أفراد آخرون عدم إنشاء مؤسستهم الخاصة. وأول جواب وضعه هؤلاء الباحثون، هو أن الأفراد الذين يقومون بإنشاء مؤسسات أي المقاولين، يمتلكون سمات معينة وشخصية خاصة تميزهم عن باقي الأفراد. ومن بين السمات والمواقف التي تميز المقاولين نجد: الحاجة للإنجاز، الحاجة للاستقلالية الذاتية، الإبداع والخلق، التحمل عند وجود غموض ما، ثقة كبيرة في النفس،... الخ. والمنطق الذي تستعمله هذه المقاربة يريد إثبات أنه باستطاعتنا التنبؤ بسلوك الأفراد (التوجه لإنشاء مؤسسة) وهذا من خلال مجموعة السمات الشخصية التي يمتلكونها بالإضافة لميزات نفسية أخرى.

والانتقادات التي وجهت لهذه المقاربة كانت عديدة وعنيفة¹، وقالوا أن التساؤل عن ماهية المقاول هو سؤال خاطئ ولا يجوز طرحه. والناقدون لهذه المقاربة أشاروا أن هناك العديد من الأفراد يمتلكون سمات شخصية مشابهة لسمات المقاولين النموذجيين، لكن مع هذا لم يختاروا مسلك المقالة بل توجهوا نحو مسارات أخرى.

¹ Josée Audet , Une étude des aspirations entrepreneuriales d'étudiants universitaires québécois : seront-ils des entrepreneurs demain ?, (Canada : université de Concordia, Montréal Québec, 2004), p.2-3.

حيث استطاعت مقارنة السمات شرح اختيار المسار المهني لأولئك الذين قرروا الدخول في مجال الأعمال، لكنها فشلت عندما تعلق الأمر بالتنبؤ وبدقة بالاختيارات المستقبلية. بالإضافة لذلك، فمعظم الأبحاث التي قام بها مؤيدو هذه المقاربة تضمنت فجوات منهجية كبيرة، فيما أن أساس الدراسة وهم الأفراد الذين تم تحليل صفاتهم هم مقاولون داخل مجال الأعمال منذ عدة سنوات، لذا نجد أن بعض السمات والخصائص التي تنسب للمقاول هي مضخمة بفعل الخبرة المكتسبة والنجاحات (مثل ذلك: الثقة في النفس).

وحسب رأي الباحثين في الاختصاص، فهذه الدراسات لا تفيدنا كثيرا لدراسة سلوك المقاول في الفترة التي يقوم فيها بتحقيق مشروعه. وهذا ما مهد لبروز تيارات ووجهات نظر أخرى في المجال.

2. منظور المحيط : *L'Approche environnementale*

جاءت هذه النظرية كتنقد لمنظور السمات، الذي أبعده الدور الذي يمكن أن يلعبه المحيط الذي ينمو فيه المقاولون، والذي يحثهم على إنشاء المؤسسات. مما يعني أنه تم إهمال عدة أحداث يمكنها أن تكون محفز لاتخاذ قرار إنشاء مؤسسة، ويمكن أن تكون هذه الأحداث إيجابية (مثل تحديد فرص أعمال) أو سلبية (مثل فقد عمل). فضلا عن ذلك، الأفراد لا يعيشون في وسط مغلق، بمعنى الوسط الذي يكبر فيه الفرد وينمو، ويؤثر على توجهاته المهنية.

يمكن أيضا أن نشير لمدى تأثير وجود أحد الأبوين في مجال الأعمال، أو أيضا تأثير الوسط الثقافي الذي يثري المسار المقاولاتي، بالإضافة للتأثير الذي يحدث نتيجة اكتساب مسبق لخبرة مهنية ملائمة لأولئك المقاولين. ولكن رغم الإسهامات المهمة التي قدمتها هذه المقاربة، إلا أنها لم تفسر لماذا بعض الأفراد الذين يعيشون في نفس الوسط ويواجهون أوضاعا مشابهة، يتصرفون بشكل مختلف، حيث منهم من يقرر تأسيس مؤسسة وآخرون لا يقومون بذلك.

3. منظور السلوك : *L'Approche behaviorale*

انطلقت المدرسة الفكرية الثالثة من خلال فكرة تقول: "يجب أن يتمحور البحث عن المقاول حول تحديد المهارات والكفاءات التي يجب أن يمتلكها إذا أراد يوما إنشاء مؤسسته الخاصة".

¹ وظهرت خاصة في المجلة الأمريكية: American of Small business في سنة 1988، حيث قالوا: "Who is an entrepreneur? Is the wrong question"

وهنا توجه اهتمام الباحثين نحو المراحل التي تقود لإنشاء مؤسسة، والأفعال والقرارات التي يجب أن يتبناها المقاول المستقبلي إذا أراد تحقيق مشروعه.

لكن، تظهر أهمية هذه المقاربة في فترة إنجاز المشروع، لأن تحديد السلوكيات الضرورية لإنشاء مؤسسة ذو أهمية قليلة للتنبؤ بمدى توجه الأفراد نحو المقابلة.

4. منظور التوجه المقاولاتي: *L'Approche des intentions entrepreneuriales*

ظهرت المدرسة الفكرية الرابعة نتيجة سلسلة الفشل التي عرفتھا المدارس السابقة. والأسس النظرية التي تستند عليها هذه المدرسة قد تم استخلاصها من علم النفس الاجتماعي، وبأكثر دقة من نظرية السلوك المخطط لـ Ajzen 1991 «la théorie du comportement planifié». فحسب هذه النظرية، فكل سلوك يستدعي بعض التخطيط مثل إنشاء مؤسسة، يمكن أن يسبق بنية امتلاك هذا السلوك.¹ فبدراستنا للتوجه المقاولاتي للأفراد، يمكننا التنبؤ إن كان هذا الفرد ينشأ حقاً مؤسسة أو لا.

ونظراً لكون إشكالية بحثنا نتساءل من خلالها عن سبب نقص أو ندرة توجه المتخرجات الجامعيات في الجزائر نحو مجال المقابلة وإنشاء المؤسسات، هذا ما دعانا لاستعمال هذه المقاربة كأساس نظري لدراستنا، وستتعرف على النموذج الذي من خلاله سنحاول الإجابة على الإشكالية الموضوعية، من خلال العنصر الموالي.

المطلب الثاني: الأسس النظرية لمقاربة التوجه المقاولاتي

إن أهم نموذجين استعمالاً من قبل العديد من الباحثين الذين تبنا هذه المقاربة، من أجل تفسير والتنبؤ بسلوك الأفراد، هما نظرية السلوك المخطط لـ Ajzen 1991 والتي تحوّل التوجه المقاولاتي للأفراد على أنه مراحل معرفية تتفاعل فيها إرادة الفرد مع العوامل المحيطة، والثاني هو نموذج تكوين الحدث المقاولاتي لـ Shapero et Sokol (1982)، والمعروف أكثر باسم نموذج الأبعاد الاجتماعية للمقابلة.

1. نموذج تكوين الحدث المقاولاتي لـ A.SHAPERO et L.SOKOL:

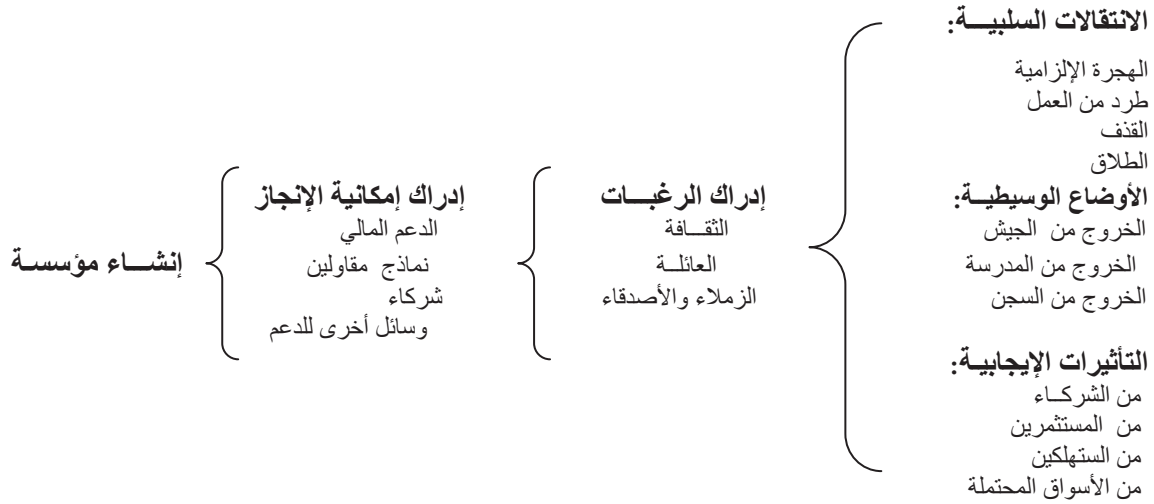
تعتبر أعمال A.SHAPERO و L.SOKOL الأقدم والأكثر أثراً في الأكاديمية المقاولاتية، حيث قام الباحثان بتأسيس نموذج بقي لحد الآن المرجع الأساسي للأبحاث في مجال المقابلة.

¹ توجه مقاولاتي كما عرفناه خلال بحثنا، نظراً لكون مفهوم النية مرتبط أكثر بعلم النفس، ولكن حسب ما يعرفونها الباحثون في مجال المقابلة، فإن المفهوم أقرب لمصطلح "التوجه المقاولاتي" والذي أصله باللغة الفرنسية "Intention entrepreneuriale".

والفكرة الأساسية للنموذج تقول: " أنه لكي يبادر الفرد بتغيير كبير ومهم لتوجهه في الحياة، مثل اتخاذ قرار إنشاء مؤسسته الخاصة، فيجب أن يسبق هذا القرار حدث ما يقوم بإيقاف وكسر الروتين المعتاد".¹
وهذا ما يشير إليه في نموده بثلاث مجموعات من العوامل، كما تظهر في الشكل رقم 3.1:

شكل رقم 3.1: نموذج تكوين الحدث المقاولاتي (A.SHAPERO et L.SOKOL,1982)

مسار التغيير في الحياة



المصدر: Tounès 2003, Op.Cit., p163

ويمكننا تفسير متغيرات النموذج كما يلي²:

أولاً. الانتقالات السلبية (*Les déplacements négative*): مثل التسريح من العمل، الطلاق، الهجرة، عدم الرضا عن العمل،... الخ.

ثانياً. الانتقالات الإيجابية (*Les déplacements positifs*): مثل تأثير العائلة، وجود سوق أو مستثمرين محتملين،... الخ.

ثالثاً. الأوضاع الوسيطة (*Les situations intermédiaire*): مثل الخروج من الجيش، من المدرسة، أو من السجن.

وتعتبر هذه العوامل أساس إحداث التغيير في مسار حياة الأفراد، والحركة للحدث المقاولاتي.

فالانتقالات السلبية مثل الهجرة، يمكن أن تحث الفرد على العمل المقاولاتي، وهذا ما تم ملاحظته فعلياً في بعض البلدان من خلال قيام بعض المجموعات العرقية بإنشاء مؤسسات.³

¹ Mohamed Bayad et Malek Bourguiba , " De l'universalisme à la contingence culturelle : Réflexion sur l'intention entrepreneuriale ", d'après 8ème CIFE PME, Op.Cit., p.7

² Tounès 2003, Op.Cit., pp.162-165.

³ مثال ذلك ما لوحظ بفرنسا، من خلال قيام بعض الأفراد من الجالية اللبنانية بإنشاء مؤسسات خاصة، بالإضافة لمجموعات عرقية أخرى.

أما الانتقالات الإيجابية والأوضاع الوسيطة، فتؤثران على نظام القيم للأفراد وعلى رغبتهم. وما بين المتغيرات المفسرة للنموذج والتي تتمثل في المجموعات الثلاثة من العوامل، والمتغيرة المفسرة التي تتمثل في إنشاء المؤسسة (*Company formation*)، يعرف الكاتبان مجموعتين من المتغيرات الوسيطة هما: إدراك الشخص لرغباته وإمكانية الإنجاز، واللذان يكونان نتاج المحيط الثقافي، الاجتماعي والاقتصادي. وهما تختلفان من فرد لآخر، وتساعدان في تحديد الأفعال الواجب القيام بها.

أولاً. إدراك الرغبة (*Perception de désirabilité*): وهي تضم العوامل الاجتماعية والثقافية التي تؤثر على نظام القيم للأفراد. فكلما يولي المجتمع أهمية للإبداع، المخاطرة، الاستقلالية الذاتية، كلما زاد عدد المؤسسات المنشأة.

ويتشكل نظام القيم من خلال تأثير العائلة خاصة الأبوين اللذان يلعبان دور مهم في تكوين الرغبة، بالإضافة للتجارب السابقة وال فشل في تجارب مقاولاتية سابقة، كلها عوامل تساعد على تقوية الرغبة لدى الشخص.

ثانياً. إدراك إمكانية الإنجاز (*Perceptions de faisabilité*): تنشأ إمكانية الإنجاز من خلال إدراك الفرد لجميع أنواع الدعم والمساعدة المتوفرة لتحقيق فكرته.

فتوفر الموارد المالية يؤثر مباشرة على التوجه المقاولاتي الفرد، وهذا الميل يتولد نتيجة امتلاك الفرد لمدرجات خاصة أو مساهمات العائلة، ومن خلال أفراد المجموعة (في حالة المجموعات العرقية *Ethnie*).

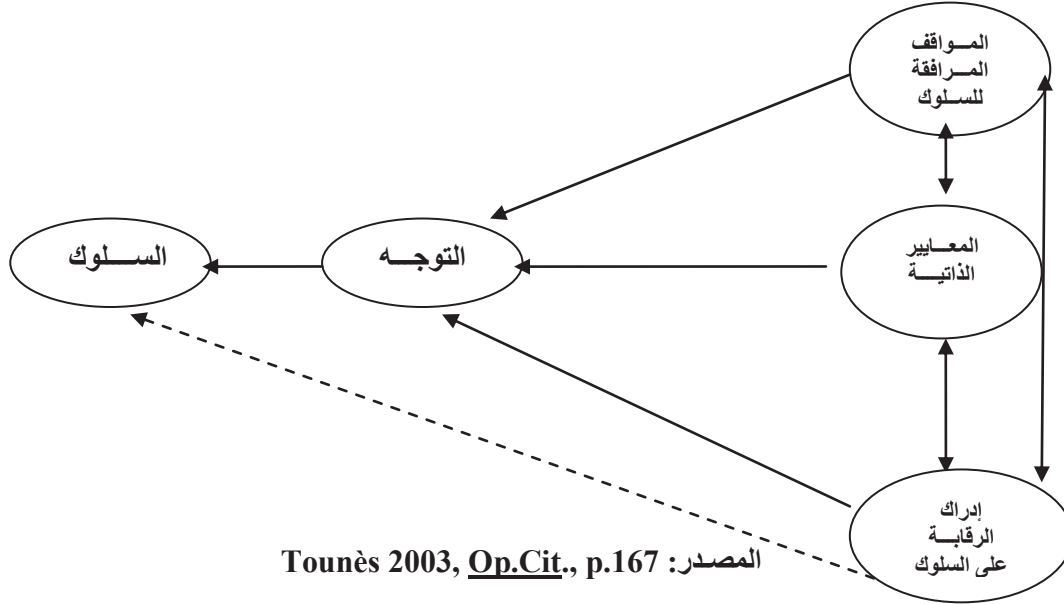
كما تؤثر كل من مساعدة الزوج(ة)، والأصدقاء، النصائح والاستشارات، والتكوين الخاص في كيفية إنشاء المؤسسات على إدراك إمكانية الإنجاز لدى الفرد. كما يشير الباحثان لأهمية التكوين الخاص في المقالة على إدراك الفرد لرغباته وإمكانية إنجازها لها.

نظرية السلوك المخطط لـ I.AJZEN (1991) هي امتداد لنظرية L'action raisonnée¹ التي وضعها Fishebein et Ajzen 1975، حيث الفرض الأساسي لتلك النظرية هو أن كل سلوك يكون برمته تحت رقابة الشخص الذي سيتخذ قرار تبني أو عدم تبني السلوك.

مع ذلك فبعد سنوات، وصل Ajzen إلى ملاحظة هامة مفادها أن السلوكات لم تكن برمتها تحت رقابة الشخص. لذا قرر إضافة متغيرة جديدة للنموذج النظري السابق، وهي متغيرة إدراك الرقابة على السلوك²، هذه الإضافة سمحت حسب الباحث بالتقرب أكثر من الحقيقة والسماح بالتنبؤ وبأكثر دقة، بالسلوكات التي لم تتبن كلياً بشكل إرادي.

وتتضمن نظرية السلوك المخطط ثلاث مستويات من التحليل، كما يظهر في الشكل رقم 4.1:

شكل رقم 4.1: يوضح نظرية السلوك المخطط لـ I.AJZEN 1991



فحسب النموذج فإن توجهات الفرد (intention) هي التي تحدد السلوك، وذلك من خلال ثلاث مجموعات من المتغيرات، والتي بدورها تسبق توجهات الفرد، ورغم اختلافها لكنها مرتبطة فيما بينها، وهي:³

¹ Collection Mémoires et Thèses électroniques : " Validation du modèle de fidélisation du client de OLIVIER ", Chapitre 01, université LAVAL, P.7, [http : www.theses.ulaval.ca/2005](http://www.theses.ulaval.ca/2005)

² La perception de contrôle sur le comportement.

³ Tounès 2003, Op.Cit., pp.167-169.

أولاً. المواقف المرافقة للسلوك (*Les attitudes associées au comportement*): وهي تتضمن التقييم الذي يقوم به الفرد للسلوك الراغب في القيام به. وهي تعتمد على النتائج المحتملة التي ينتظرها الفرد من هذا السلوك. وترجع هذه المتغيرة لمفهوم الرغبة في نموذج Shapero et Sokol.

ثانياً. المعايير الذاتية (*Les normes subjectives*): وهي تنتج من الضغط الاجتماعي الذي يتعرض له الفرد من عائلته وأبويه وكذلك أصدقائه، فيما يخص رأيهم في المشروع الذي يريد إنجازه. كما يمكن أن تؤثر السياسات الحكومية التي تشجع مثلاً على إنشاء مؤسسات كثيفة التكنولوجيا، على رفع توجهات الأفراد نحو هذا النوع من المؤسسات. وترجع هذه المتغيرة أيضاً لمفهوم الرغبة في نموذج Shapero et Sokol.

وكما لاحظ الباحثون، فتأثير العوامل الثقافية مثل وجود نموذج مقاول في محيط الطالب، بالإضافة لمحفزات نفسية أخرى مثل الحاجة لتحقيق الذات، والبحث عن الاستقلالية، هي أبعاد المعايير الذاتية التي من المحتمل أن تؤثر على التوجه المقاولاتي للأفراد.

ثالثاً. إدراك الرقابة على السلوك (*Les perceptions du contrôle comportemental*): وهي المتغيرة الثالثة التي أضافها Ajzen لنظريته مع (Fishebein 1980). وهذه المتغيرة إذا ربطناها مباشرة مع التوجه (l'intention) يمكنها التنبؤ مباشرة بالسلوك.

حيث يمكن أن ترافق هذه المتغيرة السلوك بطريقتين ممكنتين:¹

- إذا كان السلوك تحت الرقابة الإرادية للشخص، فمتغيرة إدراك الرقابة على السلوك تكون مرتبطة مباشرة بالتوجه وبنفس مستوى المتغيرتين الأخرتين (المعايير الذاتية والمواقف المرافقة للسلوك).
 - أما إذا كان السلوك جزئياً تحت الرقابة الإرادية للشخص، أو لم يكن تحت الرقابة، فهنا تكون هذه المتغيرة متصلة مباشرة بالسلوك (وهذا ما يظهر بالنقاط المتقطعة في الشكل).
- وتتضمن هذه المتغيرة، الأخذ بعين الاعتبار درجة المعارف التي يمتلكها الفرد ومؤهلاته الخاصة، وكذلك الموارد والفرص الضرورية اللازمة لتحقيق السلوك المرغوب.

ولا يمكن للفرد أن يتحكم في متغيرة الرقابة على سلوكه، إذا لم يتوفر إلا على القليل من المعلومات حول السلوك الذي يريد تبنيه، أو إذا كانت الموارد الضرورية والمتوفرة لديه دائمة التغير. وترجع هذه المتغيرة لمفهوم إمكانية الإنجاز حسب نموذج Shapero et Sokol.

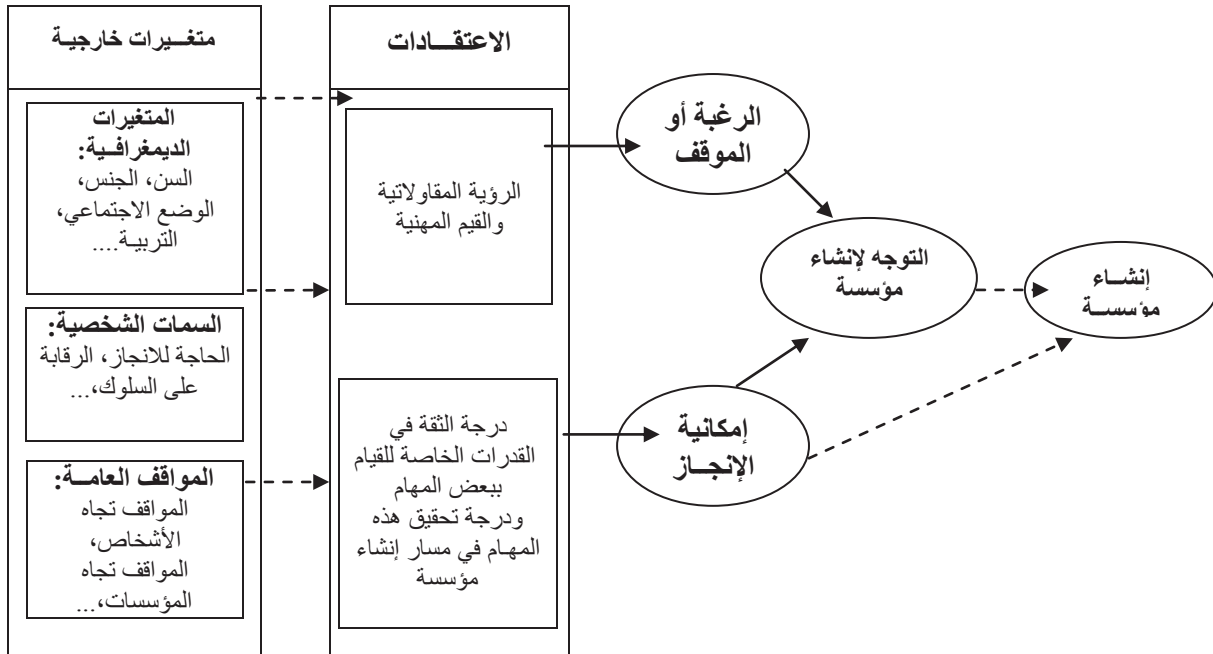
¹ Collection Mémoires et Thèses électroniques, Op.Cit., p.8.

وكما رأينا من خلال النموذجين، فمتغيرة المواقف المرافقة للسلوك والمعايير الذاتية في نظرية Ajzen توافق مفهوم الرغبة حسب نموذج Shapero et Sokol، وكذلك متغيرة إدراك الرقابة على السلوك توافق متغيرة إمكانية الإنجاز حسب نموذج Shapero et Sokol. إذا فنظرية السلوك المخطط لـ AJZEN ونموذج تكوين الحدث المقاولاتي لـ Shapero et Sokol يتطابقان بشكل كبير¹. مما يبرر للباحثين حرية الاختيار في استعمال أحد النموذجين للتنبؤ بالسلوك المقاولاتي للأفراد.

3. النموذج الموحد لنظرية السلوك المخطط لـ AJZEN ونموذج SHAPERO ET SOKOL:

كما أشرنا أعلاه، ونظرا لاتفاق الباحثين على حرية الاختيار في استعمال أحد النموذجين، لذا فقام مجموعة من الباحثين بمطابقة النموذجين ليصبح لدينا نموذج يعبر عن المتغيرات المستعملة في شكل واحد، كما يظهر في الشكل أدناه:²

شكل رقم 5.1 : نموذج موحد لنظرية السلوك المخطط ونموذج تكوين الحدث المقاولاتي



المصدر: Boissin 2006, Op.Cit., p.32

¹ Tounès 2003, Op.Cit., p.170.

² Jean-Pierre Boissin, " Du concept à la mise en oeuvre des Maisons de l'Entrepreneuriat : Bilan des sept premières structures et ouverture des doctorants à l'Entrepreneuriat ", France, 2006, p.32.

وقد أثبت العديد من الدراسات صحة ونجاعة هذه النماذج في تفسير سلوك إنشاء المؤسسات، حيث معظم هذه الدراسات¹ تم إجرائها على الطلبة، لقياس مدى توجههم نحو المقالة وإنشاء المؤسسات، وذلك في عدة بلدان؛ لكن لا نمتلك على حد إطلاعنا على دراسة حول التوجه المقاولاتي للطلبة في المحيط الجزائري، والتي من خلالها نستطيع مقارنة النتائج، وحذف المتغيرات الإضافية ذات التأثير المعلوم في النموذج عند تفسير الظاهرة.

حيث نشير بأنه عند تطبيق هذه النماذج في المحيط الفرنسي تم الحذف منها متغيرة المعيار الاجتماعي كما يظهر ذلك جليا في الشكل السابق، ويمكننا تعريف هذه المتغيرة بأنها درجة التشجيع التي يتلقاها الشخص من الأفراد المهمين بالنسبة له (كالعائلة والأصدقاء) ومدى أهمية رأيهم عند اتخاذه لقرار إنشاء مؤسسة، حيث أكدت العديد من الدراسات عدم تأثير مثل هذه المتغيرة على النموذج في المحيط الفرنسي، لكننا نحن من خلال هذه الدراسة نبقى عليها، خاصة وأنا نقيس التوجه المقاولاتي عند الطالبات وهذا بالمحيط الجزائري (طالبات جامعة ورقلة على وجه التحديد)، ونعتقد بأن مثل هذه المتغيرة يمكن أن يكون لها الوزن الأكبر في تفسير التوجه المقاولاتي للطالبات في محيطنا.

كما تكمن أهمية هذه النماذج في استقصاء الطلبة قصد معرفة عند أي مستوى يمكن أن يكون هناك انسداد في الروح المقاولاتية. والفرض الأساسي لهذه النماذج هو أن كل سلوك مقصود يمكن التنبؤ به من خلال امتلاك النية والقصد - الذي عرفناه من خلال بحثنا بالتوجه نحو سلوك معين- للقيام بهذا السلوك. والتوجه نحو سلوك إنشاء مؤسسة أقوى من فعل إنشاء المؤسسة بحد ذاته، والذي يجب أن يكون نشاط مرغوب فيه ويمكن إنجاز. ويقصد بالمرغوبية أو الرغبة في القيام بنشاط ما حسب نموذج SHAPERO بدرجة الانجذاب التي يمتلكها الشخص تجاه نشاط إنشاء مؤسسة، وهنا AJZEN في نموذج (كما يظهر في الملحق رقم 1.1) يتحدث عن الموقف الذي يتبناه الشخص سواء كان إيجابيا أو سلبيا نحو سلوك إنشاء مؤسسة، بالإضافة لدرجة التشجيع التي يتلقاها الشخص من الأفراد المهمين بالنسبة له (كالعائلة والأصدقاء) ومدى أهمية رأيهم عند اتخاذه لقرار إنشاء مؤسسة. أما إمكانية الإنجاز فتزج لدرجة اعتقاد الشخص لمدى امتلاكه للقدرات اللازمة لإنشاء مؤسسة، و يعرفها AJZEN بالرقابة المدركة للقيام بسلوك ما، وهنا التعريفان جد متقاربان.

حسب نموذج SHAPERO فإدراك الرغبة وإمكانية الإنجاز هي تابع لعدة متغيرات مثل المميزات والخصائص الشخصية، إمكانية الحصول على الموارد المالية، البشرية والتقنية النابعة من المحيط الثقافي، السياسي، الاقتصادي والاجتماعي،... الخ. لكن حسب AJZEN فلا يمكن لهذه المتغيرات التأثير مباشرة على توجهات الأفراد نحو

¹ Krueger et Carsrud1993, Davidsson 1995, Reitan 1996, Kolvereid1996 Autio et al., 1997 ; Begley et al., 1997 ; Tkachev et Kolvereid, 1999 ; Krueger et al., 2000 ; Emin, 2003, Kennedy et al., 2003 ; Tounès, 2003 ; Audet; 2004, Boissin, Chollet et Emin 2005, Boissin et Emin 2006, Boissin 2006.

المقالة، إلا من خلال تأثيرها على اعتقاداتهم (أنظر الملحق رقم 1.1). وهذا الافتراض تحقق منه Kolvereid 1996 لذا قمنا بالأخذ بهذا الفرض في بناء وتفسير النموذج.

بمعنى تؤثر على الرغبات كل من موقف الطالب تجاه إنشاء مؤسسة والذي يستند على قيمه المهنية (أي المميزات المهنية التي يطمح إليها)، ونظرتة للمقالة (أي الحاجيات التي يمكنه إرضائها من خلال النشاط المقاولاتي)، بالإضافة لتأثير المعيار الاجتماعي والذي يتكون من موقف الأشخاص المهمين له في حال إنشاء مؤسسة وهو ذو تأثير إلا في حال كان يولي له أهمية عند القيام باختياراته. أما بالنسبة لإمكانية الإنجاز، فهي تعتمد على ثقة الطالب في قدراته على القيام بالنشاطات اللازمة والضرورية لنجاح المسار المقاولاتي.

وبهذا، فهذا النموذج الموحد هو الذي اخترناه كإطار نظري لدراستنا، نقيس من خلاله تأثير المتغيرات، ونحاول الإجابة على الإشكالية الموضوعية.

حاولنا من خلال هذا الفصل حوصلة أهم المفاهيم والتعريفات التي رأينا لزوم عرضها في بحثنا، والتي تتعلق بمهية المقالة والمقال، والأسس النظرية التي تؤطر دراستنا، وقد تم تناول هذه المفاهيم من خلال ثلاثة مباحث، الأول كان تمهيد لأهم التعريفات المتعلقة بالمقالة والروح المقاولاتية، ووجدنا أن المقالة هي مجال بحث يحوي عدة مقاربات، كل منها تعرفها بشكل مختلف، وقد اخترنا المقاربة التي تعرف المقالة على أنها سلسلة من المراحل التي تقود للعمل المقاولاتي، حيث نهاية كل مرحلة هي بداية لأخرى. وكما رأينا من خلال المخطط المدرج الذي يوضح مختلف مراحل المسار المقاولاتي، فهو يبرز جليا أن التوجه المقاولاتي موضوع بحثنا، هو مرحلة تسبق العمل المقاولاتي، مما يعني أنه ولكي ينتقل الشخص للعمل المقاولاتي فلا بد أن يمتلك أولا توجه مقاولاتي، والذي عرفه العديد من الباحثين، بأنه إرادة فردية تسجل ضمن مراحل معرفية وإدراكية، لكنها تابعة للظروف الاجتماعية، الثقافية والاقتصادية.

ولكوننا عندما نتحدث عن التوجه المقاولاتي -موضوع بحثنا-، فنحن بصدد التحدث عن أفراد من الممكن أن يصبحوا مقاولين، فهذا ما دعانا للتساؤل عن ماهية المقال، وما أهم صفاته ومميزاته، وما أهم المدارس التي تناولته كموضوع بحث، وكيف عرفه الباحثون عبر مختلف هذه المدارس، وما هي الإضافات التي تضمنتها كل مدرسة، وكل هذا تناولناه من خلال المبحث الثاني، ووجدنا من أهم المقاربات التي تناولت موضوع المقال، هناك مقاربة ماكس ويبر، التي تناولت المفهوم من الجانب الديني، والتي ترى بأن المقال هو فرد مختار من طرف الإله لتأدية مهمة كلف بها، والربح هو الدليل على نجاح تلك المهمة، ثم جاءت مقاربة شامبتر التي عرفت المقال بأنه المحرك الأساسي للتطور الاقتصادي، من خلال قيامه بالإبداع. أما مقاربة Knight التي حللت مفهوم المقال وفق الخطر وعدم التأكد، وترى أن كل منظمة اقتصادية تنتج من عدم التأكد، الذي هو الأساس لوجود وظيفة المسؤولية. أما المقاربة الأخيرة، هي مقاربة Kirzner التي تصف المقال بأنه شخص متيقظ للفرص، وهو يلعب دور الموازن بتفاديه للأخطاء التي وقعت في الماضي وبتمييزه لفرص الربح. كما رأينا تعريف المقال، وفق علوم أخرى، مثل علم النفس، علوم التسيير والاجتماع، التي كل منها أضفت مجموعة من المميزات التي تجدها ضروري في تعريفنا للمقال.

وبعد إبراز أهم مميزات المقال، حاولنا من خلال المبحث الثالث، التعرّيج على أهم النظريات والنماذج التي ناقشت كيفية انتقال الأفراد للمقالة، بمعنى اهتمت بمدى امتلاك الأفراد لتوجه مقاولاتي، والذي يقودهم بدوره وفقا للظروف المحيطة، إلى العمل المقاولاتي. ووجدنا أن هناك العديد من المقاربات التي برزت في المجال لتفسير ظاهرة انتقال الأفراد لمجال المقالة، لكن الفجوات التي تخللتها كل مقاربة، كانت في كل مرة تؤدي إلى رفضها من قبل باحثين آخرين، وتعتبر أساس لبروز مقاربة جديدة، واستمر ذلك إلى غاية بروز مقاربة التوجه المقاولاتي، التي تقول أن كل سلوك يستدعي بعض التخطيط مثل إنشاء مؤسسة، يمكن أن يسبق بنية امتلاك هذا السلوك. الذي عرفناه من خلال بحثنا بالتوجه المقاولاتي، وبدراستنا لهذا الأخير، يمكننا التنبؤ إن كان هذا الفرد ينشأ حقا مؤسسة

أم لا. وتستند هذه المقاربة على نموذجين يعتبران من الأهم والأكثر شيوعاً في المجال، وقد أثبتنا قدرتها على التنبؤ بسلوك إنشاء مؤسسة، وهما نظرية السلوك المخطط لـ Ajzen 1991 والتي تحصل التوجه المقاولاتي للأفراد على أنه مراحل معرفية تتفاعل فيها إرادة الفرد مع العوامل المحيطة؛ ونموذج تكوين الحدث المقاولاتي لـ SHAPERO et (1982) SOKOL، والمعروف أكثر باسم نموذج الأبعاد الاجتماعية للمقاول، والذي فرضه الأساسي يقول أنه لكي يبادر الفرد بتغيير كبير ومهم لتوجهه في الحياة، مثل اتخاذ قرار إنشاء مؤسسة، فيجب أن يسبق هذا القرار حدث ما يقوم بإيقاف وكسر الروتين المعتاد.

وكما رأينا، فللباحثين حرية استعمال أحد النموذجين، نظراً لعدم وجود اختلاف كبير، لذا قام باحثون آخرون بمطابقة النظريتين في شكل واحد يحصل أهم المتغيرات الأساسية. وقد اخترنا هذا النموذج الموحد كإطار نظري للدراسة، وهذا لكونه يصيب هدفين، أولهما نقيس التوجه المقاولاتي للطالبات، ومعرفة أهم العوامل التي تؤثر عليه، وثاني شيء وهو الأهم - حسب رأينا - هو كونه يساعدنا على معرفة أين يكمن مستوى الانسداد في الروح المقاولاتية، هل نظراً لكون المقاول نشاط غير مرغوب فيه، وتوجهات الطالبات وظيفية أكثر، أم يكمن الانسداد في تأدية النشاطات المتعلقة بالمقاول، أو نظراً لعدم وجود تشجيع من المحيط. وسنستعمل هذا النموذج في بناء أسئلة الاستبيان، كما سنرى لاحقاً في الفصل الثالث.

لكن قبل ذلك، أردنا أولاً إبراز أهمية المقاول النسوية، وأثرها على نمو اقتصاديات البلدان، وذلك قصد إبراز الأسباب التي دعتنا لاختيار هذا الموضوع في دراستنا، لذا خصصنا فصل كامل لتحدث فيه وبإسهاب عن ماهية المقاول النسوية، خصائصها ومميزاتها، والأهمية الاقتصادية والاجتماعية لها حسب الإحصائيات المتوفرة لبعض البلدان، بالإضافة لأهم العوائق التي تقف كحائل أمامها، ولم ننس المحفزات التي تدفع النساء وترغبهم لاختيارها كمسار مهني؛ ومن ثم التطرق لواقع المقاول وإنشاء المؤسسات في الجزائر، وأهم الآليات الموضوعية والمساعدة على الاستثمار، وتحدث عن واقع المقاول النسوية في الجزائر، مع الإشارة وباختصار لواقعها في مدينة ورقلة (بيئة الدراسة).

تمهيد:

إن الظاهرة التي نسعى من خلال بحثنا لفهم جوانبها، ورصد أهم أسبابها، كما وأشرنا في البدء تتمثل في نقص توجه النساء وخاصة من المتخرجات الجامعيات في الجزائر نحو مجال المقابلة وإنشاء المؤسسات، بالمقارنة مع بقية الدول الغربية وحتى العربية.

ولمعالجة هذه الإشكالية من جانبها النظري أردنا أن يكون ذلك من خلال فصلين الأول خصصناه لدراسة أهم المقاربات والأسس النظرية التي تؤطر دراستنا، وخلصنا باختيار النموذج الموحد لـ SHAPERO و AJZEN واختباره لقياس التوجه المقاولاتي للطالبات، ومن خلاله نعرف مدى توجه المتخرجات نحو المقابلة، وما أهم الأسباب التي يمكن أن تمنع ذلك. لكن وقبل اختبار النموذج وجدنا من المهم أولاً، التعرض لأهم مميزات المقابلة النسوية والتقدمات التي أحرزتها في مختلف البلدان، وكيف أنها استطاعت رفع التحديات وتنمية اقتصادياتها، وأصبحت بذلك أساس اختلاف النمو والازدهار بينها. هذا ما دعانا لتخصيص الفصل الثاني من هذا البحث من أجل معالجة أهم جوانب المقابلة النسوية وما أبعادها، وذلك من خلال مبحثين، الأول سنحاول من خلاله تجميع وبصفة عامة أهم مميزات المقابلة النسوية، وذلك من ناحية خصائص المؤسسة وشخصية مسيرتها- وهذا حسب ما جاء في مختلف الدراسات- الأهمية الاقتصادية والاجتماعية لها، وأهم الحوافز التي من شأنها حث النساء على اختيار هذا المجال، وما أهم العوائق التي يمكن أن تعترضهم.

أما المبحث الثاني فأردنا تخصيصه لوصف وبصفة مختصرة واقع المقابلة وإنشاء المؤسسات في الجزائر، وما أهم الآليات الموضوعية للتحفيز على الاستثمار، ومن ثم التحدث عن واقع المرأة في الجزائر، منذ التعليم إلى غاية الشغل، كما أردنا أيضاً إلقاء نظرة مختصرة على أهم القوانين والمواد الموضوعية من أجل تشجيع المرأة للمشاركة في مختلف الجوانب الحياتية.

وفي الأخير أردنا أن نشير لواقع إنشاء المؤسسات في مدينة ورقلة بيعة الدراسة، وذلك من خلال عرض أهم الإحصائيات المجمعة حول نسب مشاركة المرأة في مجال إنشاء المؤسسات، حسب معطيات وكالة تسيير القرض المصغر، ووكالة L'ANSEJ الآلية الأكثر شيوعاً عند الشباب، خاصة وأن أحد شروط الاستفادة منها هو امتلاك شهادة تكوين جامعي أو غيره.

المبحث الأول

المقالة النسوية، الأهمية والمميزات

الهدف من هذا المبحث هو إبراز ماهية وأهمية المقالة النسوية كموضوع بحث علمي، وما الأسباب التي شجعت على بروز العديد من الدراسات حوله، وذلك من خلال القيام بمسح شامل ومختصر لأهم مميزات المقالة النسوية، ونبرز الأهمية الاقتصادية والاجتماعية لها، وأهم العوائق التي يمكن أن تقف كحائل أمامها. ثم نتحدث عن أهم الحوافز التي من شأنها أن تدفع المرأة نحو هذا المجال.

المطلب الأول: ماهية المقالة النسوية

عندما نتحدث عن ماهية المقالة النسوية فإننا نقصد بطبيعة الحال مميزات، وخصائصها، وقبل ذلك نوضح ما المقصود بالمرأة المقالة.

1. تعريف:

إذا أردنا تعريف المرأة المقالة فهو لا يختلف عن التعريف الذي أعطي للمقاول الرجل. ونظرا لتعدد التعريفات التي أعطيت للمقاول كما رأينا ذلك في المبحث الثاني من الفصل الأول، مما يصعب عملية اختيار التعريف المناسب، إلا أنه يوجد تعريف يستعمله العديد من الباحثين لتعريف المقاول (ة) والذي يشمل مختلف الخصائص التي أعطيت له (لها).

فيمكن تعريف المرأة المقالة بأنها: " المرأة التي تكون لوحدها أو برفقة شريك أو عدة شركاء، وقامت بتأسيس أو شراء أو ورثت مؤسسة، حيث تتحمل مسؤولياتها المالية، الإدارية والاجتماعية، وهي تساهم يوميا في تسييرها الجاري (...)، كما أنها شخص يتحمل المخاطر المالية لإنشاء أو الحصول على مؤسسة، وتديرها بطريقة إبداعية وذلك عن طريق تطوير منتجات جديدة ودخول أسواق جديدة".¹

وأصبح معروفا حاليا، وفي العالم أجمع، أنه لا يمكن تحقيق التقدم والتطور بإقصاء المرأة التي تمثل نصف المجتمع. وقد تم الإقرار بهذا رسميا خلال محاضرة الأمم المتحدة بمناسبة السنة الدولية للمرأة.²

¹ Rapport du groupe-conseil sur l'entrepreneuriat féminin , Les défis des entrepreneures (Quebec : Groupe-Conseil Sur L'entrepreneuriat Féminin ,2000), P.9.

² S.RAJEMISON, " Femmes entrepreneurs et dynamique entrepreneuriale : le cas de Madagascar", d'après : Les facteurs de performance de l'entreprise, (Paris : Ed-AUPELF,Jaun Libbey, Eurotext, 1995, pp 227-296), p.228.

ولكن وعلى الرغم من أن عدد النساء يشكل نصف سكان العالم، إلا أن نسبة مشاركتهن في الحياة العملية جد محدودة. حيث سجل سنة 1985، حسب إحصائيات المكتب الدولي للعمل (BIT) وISTRAW¹ أن نسبة مشاركة النساء هو ثلث الفئة العاملة. وأن ضعف مشاركة النساء في الحياة العملية، يختلف حسب الجهات والبلدان، والذي يعكس تأثير العوامل الديمغرافية، الاجتماعية، الثقافية والسياسية.²

2. مميزات المقاولة النسوية:

اهتمت العديد من الأبحاث بمميزات المقاولة النسوية، وهذا من خلال التمييز بين ثلاث عناصر³ هي: صفات المرأة المقاولة، خصائص المؤسسات المسيرة من طرف النساء، وطريقة دخولهم في الأعمال. والنتائج تختلف وتبرز حسب نوع التكوين المزاو، نسبة المشاركة في الشبكات، والتمويل. فيما يخص صفات المرأة المقاولة، فمعظم الدراسات أجمعت على أنها:

- أصغر سنا بالمقارنة مع الرجال.
 - غالبا ما تلتحق بمجال المقاولة بعد قضائها لفترة من البطالة (تربية أطفالها، ... الخ)، أو نتيجة مشاكل واجهتها داخل المؤسسات التي كانت تعمل بها (مشكلة السقف الزجاجي، الصراعات، ... الخ).
 - هن أقل كفاءة من الرجال، ويملكن خبرة مهنية أقل في تسيير المؤسسات أو في قطاع النشاط الذي تعمل به.
 - أقل كفاءة على المستوى المالي، التسييري أو المقاولاتي.
- أما بالنسبة لخصائص المؤسسات المسيرة من طرف النساء، فهي عادة تتميز بما يلي:
- المؤسسات أقل سنا وحجما بالمقارنة مع تلك التي يمتلكها الرجال، سواء في حجم الممتلكات، المبيعات أو العمال.
 - يتمركز نشاطهن حول قطاعات النشاط النسوية ذات النمو المنخفض، مثل التجارة بالتجزئة والخدمات، وقليل ما يوجد نساء يمارسن نشاطهن في مجال التصنيع، النقل أو التحويل.
 - النساء المقاولات لا يفضلن أن يكون لهن شركاء، على عكس الرجال.

¹ United Research and Training Institute for Advancement of Women.

² Ibid., p.229.

³ Constantinidis Christina et Cornet Annie, "Les femmes repreneuses d'une entreprise familiale : Difficulté et stratégies", d'après le 8ème CIFE PME, Op.Cit., p.6.

- أما فيما يخص النجاعة، فالنتائج تتنوع حسب تعريف النجاعة، فإذا قسنا النجاعة على أساس معدل بقاء (Survie) المؤسسة فوجد أن نجاعة المؤسسات المسيرة من طرف النساء أكبر من الرجال. أما إذا قيست النجاعة على أساس نجاح المؤسسة فالنتائج متناقضة، أما إذا كان المؤشر هو النمو أو المردودية فالنتائج متماثلة تقريبا، لكنها تنخفض إذا أخذنا حجم المؤسسة كمؤشر.

أما فيما يخص الطرق التسييرية المتبعة، فهي تتميز بما يلي:

- تفضل النساء الهيكل التنظيمي الأفقي ونمط تسييري مرن، وتشجع على المشاركة، تقاسم السلطة والمعلومة.

- بالإضافة للأهداف الاقتصادية، فمعظم النساء تمنح أهمية كبرى للأهداف الشخصية والاجتماعية، بمعنى توجههن أقل تجاه تنمية حجم المؤسسة، وهذا بسبب عدم المخاطرة، وتخصيص وقت أكبر للواجبات العائلية.

وفي دراسة تحليلية قام بها Léonard Greenhalgh¹ أستاذ في مدرسة الإدارة التجارية بجامعة Damouth، وفي دراسته عن الصفات الضرورية للتفاوض الناجح، اكتشف بأن سلوك الرجال المقاولين والنساء المقاولات جد مختلف، حيث يسعى الرجال للكسب مهما كانت الأحوال، وهنا كما يؤكد الباحث أساس المشاكل في عالم الأعمال؛ أما النساء فعلى العكس فيسعين من وراء التفاوض للحصول على علاقات دائمة وتعاون مريح لكلا الطرفين.

وفي هذه النقطة تضيف Barbara Grognan المرأة المقابلة التي قامت بتأسيس Western Industrial Contractors بأنه: " إذا كان بوسع المرأة أن تقنع ولديها اللذان عمرهما 4 و 6 سنوات، بأن قطعة الحلوة التي بيدها هي لأحدهما فقط، فبإمكانها التفاوض في أي عقد عمل كان"². وهنا تؤكد على القدرات التفاوضية التي تمتلكها المرأة.

ونشير فقط بأن كل هذه الخصائص والمميزات لشخصية المسيرة ومؤسستها، من شأنها التأثير على المستوى التمويلي، المشاركة في الدورات التكوينية، والاستعانة بالتنظيمات الخاصة لدعم المقابلة. حيث غالبا ما تستخدم النساء مدخراتهن الخاصة عند بدء نشاطهن، أو الاستعانة بقروض تحصل عليها من محيطها. ونادرا ما تلجأ للشبكات الخاصة للدعم التي تساعد على توفير المعلومة وعرض الفرص الممكنة؛ وقليل ما تتابع النساء تكوين خاص وتكميلي في مجال تسيير المؤسسات، أو الالتحاق بالتنظيمات المساعدة على المقابلة، وهذا بسبب نقص معلوماتهم حول الهياكل والمساعدات الموجودة.

¹ Diane Chamberlin Starcher, " Femmes entrepreneurs : catalyseurs de transformation", d'après EBBF : The European Baha I Business Forum., traduction française : Pierre Spierckel, Paris, 1996 , p. 16.

² " Si vous pouvez faire accepter à vos enfants de quatre et six ans qu'un seul aura le bonbon que vous avez, vous pouvez négocier n'importe quel contrat !".

المطلب الثاني: الأهمية الاقتصادية والاجتماعية للمقاولة النسوية في العالم

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 لجلب اهتمام الحكومات والأعوان الاقتصادية عند اتخاذ قراراتهم الاستراتيجية، للدور المهم والمتزايد للمقاولة النسوية في الحياة، وعلى جميع المستويات. حيث وجدت الدراسات السنوية¹ المنجزة منذ سنة 1999 من طرف GEM²، أن معظم البلدان سجلت ارتباط قوي بين مستوى النشاط المقاولاتي والنمو، وهذا خاصة في المقاولة النسوية. وأشارت هذه الدراسات بأن دخول المرأة في المقاولة هو جد إيجابي، وهو يفسر بنسبة كبيرة انحراف النمو بين مختلف البلدان. وأشار ذات التقرير بأن بعض البلدان لا تشجع النساء للولوج لمجال المقاولة وتطوير المؤسسات، وهذا تخوفا من عدم تحقيق الأهداف المقاولاتية وأهداف النمو، وهذا في الحقيقة مخالف للنتائج التي حققتها المؤسسات النسوية، فكما يظهر في الجدول رقم 1.2، الذي يعطي رؤية إجمالية لتقييم دور المقاولة النسوية وتأثيرها الاقتصادي، حيث وبالرغم من صعوبة اقتناء البيانات والإحصائيات التي تظهر ذلك بوضوح (هذه الملاحظة تتعلق خاصة ببعض البلدان السائرة في طريق النمو مثل الجزائر)، إلا أنه وفي بعض الدراسات والتقارير³ قدمت مؤشرات لبعض البلدان التابعة لـ OCDE، حيث يظهر تأثير المقاولة النسوية على الاقتصاد الوطني لتلك البلدان.

ففي كندا مثلا، هناك 82100 امرأة مقاولات، ويقدر حجم مساهمتهن الاقتصادية السنوية بأكثر من 18.1 مليار دولار كندي. وارتفع عدد المقاولات منذ سنة 1981 إلى 2001 بنسبة 208%، مقابل 38% بالنسبة للرجال خلال نفس الفترة (على الرغم من ذلك فحجم رقم الأعمال المسجل في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المسيرة من طرف الرجال أكثر من اللاتي تسيرونها النساء، حيث سجل المقاولون الرجال ما قيمته \$ 654 294 أما النساء \$ 311 289).

جدول رقم: 2.1: يوضح الأثر الاقتصادي للنساء المقاولات

¹ "L'observatoire Fiducial de l'entrepreneuriat féminin", France, Janvier 2006, p.9.

² Global entrepreneurship monitor.

³ Rapport de l' OCDE, " Entrepreneuriat Féminin : Questions et action à mener ", D'après la 2ème conférence de l'OCDE et des ministres en charge des petites et moyennes entreprises (PME) titrée : Promouvoir l'entrepreneuriat et les PME innovantes dans une économie mondiale - Vers une mondialisation plus responsable et mieux partagée, (Istanbul Turquie : 3-5 juin 2004), p.12-13.

في بعض بلدان OCDE

البلدان	الأثر الاقتصادي	السنة	المصدر
ألمانيا	هناك ما مجموعه 1.03 مليون مؤسسة تملكها نساء. المؤسسات المملوكة من طرف النساء والمسيرة بواسطتهم يحققون رقم أعمال على الأقل € 16 620 (n =522000) تمثل 18 % من المجموع الكلي لهذه الفئة، وتشغل 2 مليون موظف. هذه المؤسسات تحقق رقم أعمال إجمالي قدره 232 مليار أورو، والذي يمثل 6% من مجموع 11% الذي تحققه المؤسسات المسيرة من طرف مالكيها.	2000	Kay et al (2003)
كندا	تم إحصاء أكثر من 82.100 امرأة مقابلة، ومساهمتهن في الاقتصاد تتجاوز 18 109 مليار دولار كندي سنويا. ما بين 1981 و 2001، تضاعف عدد النساء المقاولات بـ 208 %، مقابل 38% بالنسبة للرجال. رقم الأعمال المحقق سنويا من طرف النساء منخفض نسبيا. حيث في سنة 2000 رقم الأعمال الذي حققته النساء يقدر بـ 311 289 دولار كندي، مقابل 654294 بالنسبة للرجال.	2003	بمجموعة عمل الوزير الأول حول النساء المقاولات
كوريا الجنوبية	المؤسسات ذات المالك/مسيرة امرأة تمثل 36% من مجموع المؤسسات (n=1.1 million)	2001	المكتب الوطني للإحصاء لكوريا الفدرالية الكورية للمؤسسات الصغيرة
الولايات المتحدة	المؤسسات ذات المالك/مسيرة امرأة تمثل 28% من مجموع 23 مليون وحدة (n=6.4 million) وتشغل 9.2 مليون شخص، والتي تمثل 9% من تعداد الموظفين في القطاع الخاص.	2002	US Census Bureau
المملكة المتحدة	تمثل النساء 26% من مجموع 3.2 مليون عامل حر (n=824.659).	1999	Carter et al (2001)
السويد	النساء ينشأن 28 % مؤسسة جديدة وتشغل بمعدل 0.6 موظف دائم (مقابل 1.7 بالنسبة للرجال).	2001	(ITPS, 2002)

المصدر: *Rapport de l'OCDE, Op.Cit., p.13*

ترجمة الطالبة

ومن خلال الجدول نلاحظ مدى التأثير الكبير للمقابلة النسوية على اقتصاديات بعض البلدان.

كما قام المكتب الدولي للعمل (BIT)¹ بتقييم الأثر الاقتصادي للمقابلة 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 مؤسسة) تم استجوابهن، ووجد أن أولئك النسوة يشغلن 1013 شخص، منهم 973 عامل دائم، أي بنسبة 8.2 موظف دائم في كل مؤسسة. في تنزانيا، تم استجواب 128 امرأة مقابلة، تشغل 752 شخص أي بمعدل 8.9 عامل بكل مؤسسة.

وفي دراسة أخرى قام بها GEM² 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 0.81 وهو بين نسبة مشاركة النساء ومعدل النشاط المقاولاتي للبلدان. وهذه النتيجة، تؤكد حقيقة إمكانية النساء المقاولات لتطوير مؤسساتهن، وأنهن يمثلن مصدرا مهما للتطور الاقتصادي.

المطلب الثالث: العوامل المؤثرة على تطور المقابلة النسوية

إن دخول المرأة لميدان المقابلة 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 المقاولاتية عند المرأة، والتي نحللها كما يلي:³

1. العوامل الاقتصادية: منها:

- أهم عامل يمكن أن يدفع المرأة لإنشاء مؤسسة أو استغلال نشاط اقتصادي هو الفقر. حيث العديد من النساء اللاتي يقطن بمناطق متدنية المستوى المعيشي، يقررن استغلال معارفهن

¹ Rapport de l' OCDE, Op.Cit., p.16.

² BIT et OIT, 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, (n.d.)), p.4-5.

³ 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 :AMAPPE et OXFAM-QUEBEC, 2001), pp.18-28.

للحصول على دخل أفضل وتحسين شروط المعيشة لعائلاتهن، وهذا بالرغم من عبء المهام المنزلية، وضيق الوقت.

- الحصول على التمويل هو عامل اقتصادي آخر يمكن أن يشجع أو يقلص المقابلة النسوية. حيث عادة ما تتميز المؤسسات التي تملكها النساء بحجم صغير وبوسائل مالية قليلة، مما يعيق تطور المؤسسة، لهذا تعتمد النساء على التمويل الذاتي أو التمويل العائلي. مع العلم، أنه في الظروف الحالية، لا يوجد أي قانون يمنع تقديم القروض للنساء، رغم هذا، فعدد النساء المتحصلات على القروض أقل بالمقارنة مع الرجل، وغالبا ما يكون السبب متعلق بغياب الضمانات.

2. العوامل الثقافية: منها:

- تعدد الأدوار التي تقوم بها المرأة: إن التوزيع الطبيعي للأدوار ما بين الرجل والمرأة، عادة لا يشجع المرأة ولا يوفر لها الوقت اللازم لقيادة مؤسسة، فالتوفيق بين مختلف أدوارها، وعدم التوفر الدائم للوسائل التي تخفف من عبء هذه المسؤوليات، يمثل عائق كبير لتطور المقابلة النسوية، وبالتالي فأهم عامل مؤثر بالنسبة للمرأة الوقت وهو جد محدود.
- السلوكات المقولبة (Les stéréotypes): إن السمعة الجيدة للمرأة والتي هي امتداد لسمعة عائلتها، هي من القيم الرئيسية في مختلف المجتمعات العربية والإسلامية على وجه الخصوص، لذا فلها أثر كبير على مواقف المرأة وتصرفاتها، وعلى طبيعة النشاط نفسه إن كان يليق بالمرأة ومقبول بالنسبة لها. على سبيل المثال ففي بعض المناطق (الريفية) فالمرأة لا تلتقى تشجيعا لممارسة الأنشطة التي تتطلب التنقل الدائم وكثرة اللقاءات بالرجال. بالإضافة لذلك، هناك بعض الأنشطة التي تعتبر خاصة فقط بالرجال، مثل تلك التي تستدعي استعمال الآلات من الحجم الكبير؛ وحتى النساء أحيانا لا يجدن أنفسهن قادرات على القيام بمثل هذه النشاطات.
- غياب نماذج لمقاولات ناجحات: فغياب نماذج لنساء مقاولات يمثل أيضا عاملا مفسر لضعف ميل النساء لإنشاء مؤسسات. حيث وجد أنه كلما كانت النساء المقاولات بارزات في المجتمع، كلما شجع هذا بقية النساء على الدخول بمجال المقابلة.
- الاستعدادات الشخصية: إن أحد أهم العناصر التي تؤثر على الأشخاص عندما يريدون الاستثمار في أحد الأنشطة من النوع الاقتصادي هو الثقة، والتي تقصد بها ثقة المحيطين بالشخص، ثقة العملاء، بالإضافة للثقة بالنفس.

وهذه الأخيرة تعتبر فجوة عند النساء، حيث المجتمع لا يشجع تطوير الاستعدادات والتوجه نحو المقاولة عند البنات.

كما أن روح المقاولة يتطلب حب المخاطرة، التجديد، القدرة على التأقلم (مع المحيط وحاجيات الزبائن)، اقتناص الفرص (بمعنى إمكانية الحصول على المعلومة)،... الخ. إذا فالمحيط العائلي يلعب دور جد مهم على هذا المستوى، مع ذلك فيمكن اكتساب كل هذا بالخبرة وقيادة نشاط اقتصادي.

3. العوامل التأسيسية:

وهنا نتحدث عن توفر أو عدم توفر خدمات الدعم لإنشاء المؤسسات، وخاصة الخدمات التي تعنى باحتياجات المرأة وتكون متكيفة مع قدراتها، بمعنى تراعي ضيق وقت النساء، والمستوى التكويني لكل واحدة.

بالإضافة لذلك، فعدم مراعاة الفروقات بين المرأة والرجل في جميع النواحي (عدم إمكانية الاستفادة من نفس البرامج، والمشاركة في نفس الشبكات،... الخ) هو عائق كبير لتطور المقاولة النسوية، بما أنه لا يأخذ بعين الاعتبار حاجيات المرأة. لذا فالبرامج الحكومية وغير الحكومية (مثل ONG) الموجهة لدعم إنشاء المؤسسات من طرف النساء، تؤثر وبشكل كبير على التوجه المقاوالاتي للمرأة.

4. العوامل القانونية:

وهنا نتحدث عن القوانين والتشريعات، ففي بعض البلدان يوجد بعض المواد التي تحد من حرية المرأة في استعمال أملاكها، أو الحصول على قروض دون وجوب الرجوع إلى الزوج وأخذ موافقته (بمعنى اعتبار المرأة دائماً كقاصر في هذه الناحية). وهذا من شأنه التسبب في عائق كبير يحد من حرية المرأة في التصرف (مثال ذلك تصريح الحصول على جواز السفر إلا عن طريق موافقة الزوج، وضرورة وجود محرم في حالات نادرة (العربية السعودية)، وهذا يضع المرأة في موضع غير متوافق مع التسيير الجيد للمؤسسة.

5. العوامل التربوية: ومن العوامل المؤثرة في هذه الناحية نجد:

- تمدرس البنات : حيث في بعض البلدان، وبالرغم من الجهود المبذولة منذ سنوات لتشجيع تدرس الأطفال من الجنسين، إلا أن نسبة التمدرس عند الإناث أقل بالمقارنة مع الذكور، وهذا بسبب عوامل هيكلية (مثل غياب التجهيزات، عدم توافق البرامج مع المحيط، الفقر،... الخ)،

وأخرى ثقافية (ثقل الأعمال المنزلية، مراقبة سلوكيات البنات، منع دخول الإناث للأمكنة العمومية، عدم قبول الاختلاط، ... الخ).

- الأمية: وهذا خاصة بالنسبة للمناطق الريفية، حيث نجد نسبة الأمية مرتفعة نسبيا بالمقارنة مع المدن. وتعتبر الأمية ونقص التكوين عوائق كبيرة أمام تطور المقاولة النسوية، وهذا نظرا لكون مثل هذه الوضعية غالبا ما تمنع النساء من الحصول على المعلومات الضرورية التي تمكنها من اقتناص الفرص المعروضة. وهي أيضا تبعدهم عن برامج التكوين التي تمكنهم من تحسين الإنتاج والمردودية.
- كذلك تسبب الأمية صعوبات على مستوى تسيير المؤسسة، وتبقي النساء مرتبطات كلياً بالغير. وهذا الاعتماد على الغير يولد شعور بعدم الأمان ونقص الثقة بالنفس.

6. 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 الجنسين¹ (Beijing)). بالإضافة لرصد برامج خاصة تساعد على تشجيع الأفراد والمرأة على وجه الخصوص على الدخول في مجال المقاولة.

7. العوامل الأخرى الملائمة لتطوير المقاولة النسوية:

أهم عامل لتطوير المقاولة النسوية، هو النساء في حد ذاتهم، بمعنى مدى تقديرهن للفائدة المحصلة من المقاولة، الجدية في التفكير بالمقاولة، حب الإنشاء والإبداع، القدرة على التغيير لتلبية حاجيات عائلاتهم والتكيف معها.

فكما لوحظ في المناطق الفقيرة، فعابا ما تبادر المرأة في القيام بنشاطات لإعانة عائلاتهم. واستطاعت بعض النساء فرض نشاطهن والنجاح فيه، وتزايد تفهم أزواجهن لهذا النجاح من خلال ما يمكن توفيره من موارد مالية، وأصبح ينظر إلى عمل المرأة بمنظور مغاير تماما للوضع الأول.

¹ Voir : RAPPORT DE LA QUATRIÈME CONFÉRENCE MONDIALE SUR LES FEMMES : Beijing, 4-15 septembre 1995, Nations Unies; New York, 1996

المطلب الرابع: العوامل التي تعيق المقابلة النسوية

كما رأينا من خلال العنصر السابق، فهناك عدة عوامل تؤثر على تطور المقابلة النسوية، وهي تضم أيضا عوامل تعيق تطورها، وسنحاول في هذا العنصر تلخيص أهم العوامل المعيقة للمقابلة النسوية، ولكننا سنقسمها ضمن مراحل المسار المقاولاتي، بمعنى العوائق التي تعترض المقابلة النسوية، سواء في مرحلة ما قبل الانطلاق أو بعدها، والتي تختلف تبعا لعدة متغيرات.

فحسب بعض الأبحاث والدراسات¹ التي أجريت في هذا المجال، قسمت العوائق إلى أربعة مجموعات، عوائق عامة، وهي التي تعاني منها النساء عند إنشاء مؤسسة (معرفة الفرص وإرادة إنشاء مؤسسة)، عوائق خاصة بالمؤسسات الحديثة (تجميع المعلومات الكافية، الموارد المالية والتسييرية لإنشاء مؤسسة)، والعوائق الخاصة بتسيير مؤسسة صغيرة، وعوائق خاصة بتوسيع وتطوير المؤسسة.

1. العوائق العامة: ومنها:

- **غياب نموذج مقاول لتقليده** : حيث وجدت الدراسات، أنه يوجد رابط قوي بين وجود نموذج مقاول في المحيط و بروز مقاولين جدد (Shapero et Sokol). كما وجد أن جنس المقاول -النموذج- له تأثير كبير، حيث يتأثر الأفراد في طموحاتهم واختياراتهم بأشخاص من نفس جنسهم، بمعنى المرأة تتأثر أكثر بالمرأة المقاول، ونفس الشيء بالنسبة للرجل. وفي نفس السياق، وجد أن التأثير يكون بشكل أكبر في حالة وجود تشابه بين المقاول النموذج والفرد المقلد له، لذا يعتبر وجود آباء (الأب للرجل و الأم بالنسبة للمرأة) في مجال المقابلة، أكثر تأثيرا وإقناعا (وهذا يفرض وجود تماثل كبير بين الفرد وأبيه).
وبما أن دخول النساء لمجال المقابلة ليس من فترة طويلة، لذا فنادرا ما نجد نموذج لمقاولات من الأجل الإقتراداء بمن. وهذا من شأنه التأثير على رغبات النساء وتوجهاتهم لاختيار الدخول في مجال المقابلة.
- **نقص الخبرة** : إن الخبرة الملائمة عنصر ضروري في جميع مراحل المسار المقاولاتي، 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، مع العلم أن رأس المال البشري يتكون من المعارف والقدرات التي تساعد الأفراد على اكتشاف واستغلال الفرص.

¹ Rapport de l' OCDE , Op.Cit., pp.40-49.

لذا، تختلف استعدادات الأفراد في اكتشاف واستغلال الفرص حسب مستوى رأس المال البشري، وذلك من ناحية الحصول على مختلف المعلومات وطرق تحليلها المختلفة. فاكتشاف واستغلال الفرص يعتمد بشكل كبير على الخبرات السابقة المحصلة خلال الدراسات والحياة العملية. رغم أن ما لوحظ في البلدان الصناعية هو أن معظم النساء المقاولات غير حاملات لمؤهلات جامعية، وإن كانوا كذلك، فغالبا ما يكون امتلاك الثروة هو الدافع لإنشاء مؤسسة. بالإضافة لذلك، فالأفراد الذين يتمتعون بخبرات ومستوى عالي، تعرض أمامهم فرص جد مغرية للحصول على عمل، مما يبعدهم عن إنشاء المؤسسات، إلا في حالة إدراك أولئك الأفراد أن فائدتهم تكمن في مجال المقاولة.

● غياب الشبكات المفيدة والوضع الاجتماعي: غالبا ما يكون للمرأة لشبكة علاقات ضيقة ومحدودة مقارنة مع الرجل، وهذا ما يفسر تعذر انتمائها لبعض الشبكات الاجتماعية (Réseaux)، 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. كما تكمن أهمية المركز الاجتماعي في تحديد نوع الشبكات التي يمكن أن تنخرط فيها النساء، بالإضافة للدعم الاجتماعي والعلاقات الخاصة التي تمنح الفرد الدعم المعنوي، الإقناع الاجتماعي، والخبرة غير المباشرة التي من شأنها أن تدفع الفرد أو تبعده عن مجال المقاولة والنجاح فيه. فبالإضافة لما يمكن أن تقدمه هذه الشبكات من دعم مادي أو مالي (مثل الخبرات، المعارف، التشجيع، الأفكار... الخ)، فلها تأثير على شعور الأفراد بالثقة في النفس (من خلال نماذج المقاولين المحاكاة)، وعلى مستوى السلوكيات المتبناة في هذا المجال.

● غياب الموارد المالية: فكما نعلم، فأى شخص يريد إنشاء مؤسسة، فيجب أن يمتلك السيولة الكافية لذلك، والمرأة لا تتمتع بهذا في غالب الأحيان، وذلك نظرا لواجباته العائلية التي تمنعها دائما من ممارسة عمل دائم لتأمين مسارها المهني، بالإضافة لفرص التوظيف المعروضة أمام النساء التي تتميز بقلتها، وفي حالة وجودها تكون في قطاعات لا تدفع أجور مرتفعة أو بوقت جزئي، وهذا لا يشكل أساس ملائم لادخار مال شخصي. خاصة وأنه غالبا ما تفضل النساء ولعدة أسباب، أن تنشأ مؤسساتها من مدخراتها الخاصة أو من أموال تحصل عليها من محيطها الاجتماعي وعلاقاتها الخاصة.

وكما نعلم، فقيمة أموال بدء المشروع هي التي تحدد نوع الفرص المستغلة، والتي تختلف حسب حجم الأموال المسخرة لها. وعليه، فكلما كانت الأموال المستعملة قليلة أدى ذلك لاستغلال فرص

أقل جاذبية، وفي حال استغلال فرص تتطلب أموال أكبر، يؤدي ذلك لضرورة إيجاد تمويل خارجي، والذي نعرف صعوبته خاصة في ظل غياب الضمانات اللازمة.

- ضرورة القيام بعدة نشاطات في آن واحد: عائق آخر يمنع المرأة من إنشاء مؤسسة، وهو كما يصنفه الباحثون من أهم العوائق، ألا وهو نقص الوقت بمعنى وجود مهام أكثر استعجالية. فعلى النساء الاهتمام بجميع الأعمال المنزلية وتربية الأطفال، مما يعني عدم امتلاكها للوقت الكافي لتطوير قدراتها المقاولة، أو تطوير مؤسستها إن كانت موجودة. وبسبب نقص الوقت، فلا يمكنها التنقل لمكان آخر للتفاوض مع المؤسسات، البنوك والمصادر التمويلية الأخرى، من أجل الحصول على الاستشارات والمعلومات حول القروض، كما لا يمكنها ذلك من المشاركة في دورات تكوينية، ولا حتى في البحث عن الموردين والعملاء. وأثبتت الدراسات بأن مشكلة نقص الوقت تشكل عائقاً لغالبية النساء، وفي أغلب البلدان، وهذا بمنء عن الوضعية الاقتصادية لها.

2. العوائق الخاصة بإنشاء مؤسسة:

وهنا بتعلق الأمر بالتمويل الخارجي ومشكلة التمييز بين الجنسين. فعادة النساء يمتلكن أصول مالية أقل مقارنة مع الرجال، مما يلزمهن ضرورة إيجاد وسائل إضافية، حتى وإن تعلق الأمر بمشاريع لا تتطلب حجم استثمار كبير.

وهنا تبرز إشكالية التفريق في المعاملة ما بين الأفراد على مستوى البنوك والمؤسسات المالية، وذلك فقط بسبب جنس طالب القرض،- بالرغم من أنهم لا يقرون بذلك-، ويبررون أحيانا هذه الأفعال لعدم امتلاك المرأة للضمانات الكافية التي تشجع على منحها التمويل اللازم، وأحيانا أخرى يرجعونه لسبب استثمارها في مجالات غير معروفة ومألوفة بالنسبة للبنوك (خدمات الأشخاص، المساعدات،... الخ). وحتى إن حاولت الحصول على التمويل اللازم من خلال شبكة علاقاتها الشخصية، فغالبا ما تجد صعوبة في تحقيق ذلك.

وبالرغم من بروز بعض الحلول في بعض البلدان، مثل القرض المصغر، الذي نشأت فكرته من أجل تخفيف جزء كبير من الفقر، من خلال تقديم خدمات مالية للعائلات ذات المدخول المنخفض، ويعوضهم بذلك عدم إمكانية استفادتهم من خدمات البنوك والمؤسسات المالية. ورغم فكرة هذا النوع من القروض، إلا أن نجاعته لم تثبت في بعض الحالات، أين يكون النشاط في المناطق ذات الكثافة السكانية الضعيفة، أو المناطق الريفية، حيث تتميز المداخيل بالموسمية.

3. العوائق الخاصة بتسيير مؤسسة صغيرة:

كما سبق الإشارة، فالنساء لا يستطعن اقتناص نفس فرص الأعمال مثل الرجال، وهذا راجع لعدة عوامل، لكن السؤال المطروح هو: ما الذي يحدث لتلك النساء اللاتي يتخطون كل هذه الصعاب، ويصلن إلى تسيير مؤسساتهن الخاصة؟

فكما أظهرت الدراسات، فالاختلافات بين الجنسين توجد أيضا على مستوى السلوك والناتج المالية (الدخل الشخصي وإيرادات المؤسسة)، حيث وجد أن النساء المقاولات يتصرفن بطرق مختلفة، ويحققن دخول أقل بالمقارنة مع الرجال.

كما أنهن مجبرات يوميا على مواجهة الأحكام المسبقة عليهن (les Préjugés)، سواء كان ذلك من طرف العملاء، الموردن أو البنوك... الخ، حيث غالبا ما يذكرونهن بأهن مختلفات عن الرجال، ولو كان ذلك من داعي المدح أو لتهننتهن على النجاح كونهن نساء.

ومن العوائق الأخرى، نجد صعوبة التوفيق بين العمل الخارجي وواجباتهن العائلية، أما في حالة المؤسسة العائلية التي يمتلكها الزوجان، فغالبا ما يكون دور المرأة فيها ثانوي، ماعدا المؤسسات كثيفة المعرفة، مثل المكاتب القانونية والنشاطات الموجهة للخدمات مثل التوزيع.

4. العوائق الخاصة بتطوير المؤسسة:

إن أهم مشكل يواجه سيدات الأعمال، هو عدم قدرتهن على توليد النمو لمؤسساتهن، خاصة في رقم الأعمال، ويمكن أن يكون نقص التحفيز هو أحد الأسباب، نظرا لثقل الواجبات العائلية التي غالبا ما تعيقهن لمتابعة استثمارتهن، وتطوير مؤسساتهن.

كذلك نقص التمويل يقودهن لاستغلال فرص أعمال أقل جاذبية، وهذا يؤثر فيما بعد على النمو المستقبلي للمؤسسة. فعادة، المؤسسات التي تنطلق بموارد أكبر هي التي يكون لها حظوظ أكثر في النجاح، سواء كان هذا من حيث استغلال الفرص الأحسن، أو في اختراق السوق الذي يحتاج لموارد مالية للحصول على عدد أكبر من العملاء.

وبالرغم من وجود مختلف هذه العوائق، إلا أن بعض النساء مالكات المؤسسات، استطعن مقاومتها، وحققتن النمو لمؤسساتهن، واستطعن بذلك جذب الممولين وزيادة الاهتمام بهن، وهذا ما تفسره كثرة الدراسات

والأبحاث المقامة مؤخرا حول موضوع المقاولة النسوية، وتأثيره على اقتصاديات البلدان، كما يمكننا أن نلمس الأهمية أيضا من خلال نشأة العديد من الشبكات والمنظمات الخاصة بالنساء سيدات الأعمال، وتسطير برامج خاصة وتكوينات متخصصة من أجل تحسين ورفع كفاءتهن.

المطلب الخامس: الحوافز التي تدفع المرأة للمقاولة

اهتم العديد من الباحثين في دراساتهم بتحديد العوامل التي تدفع الأفراد لاختيار المقاولة كنشاط، واتفقت العديد من الأبحاث على وجود بعض النقاط المشتركة في اختيارات الأفراد.

وهدفنا في هذا العنصر، هو القيام بمسح لبعض الدراسات التي ناقشت الموضوع، خاصة في إطار المرأة موضوع البحث، حيث وجدت هذه الدراسات أن هناك العديد من الأسباب التي من أجلها تقرر المرأة إنشاء مؤسسة.

ففي دراسة أجريت بالمغرب¹ حول المقاولة النسوية، وجدت أن هناك صنفين من العوامل التي تدفع المرأة لإنشاء مؤسساتها الخاصة، هما المحفزات الاجتماعية الاقتصادية، والمحفزات الشخصية.

1. المحفزات الاجتماعية الاقتصادية:

هذه المحفزات ترجع أكثر لشعور إجباري، أكثر منه كاختيار شخصي. فالنساء يقمن بإنشاء مؤسسات خاصة بهن لأن ليس لهن عمل، وكذلك:

- تلبية لحاجات أساسية متعلقة بالبقاء.
- الحصول على دخل.
- رفع قدرتهن الشرائية.
- تحسين الشروط المعيشية.

2. المحفزات الشخصية:

وهناك نساء أخريات يخترن إنشاء مؤسسة خاصة بهن، دون شرط أن تكون وضعيتهن الاقتصادية هشة. وهذا تلبية لمحفزات شخصية مثل:

- تحسين نوعية المعيشة.
- إثراء حياتهن الاجتماعية بمضاعفة المقابلات والاتصالات.
- للانشغال بفعل شيء.

¹ AMAPPE et OXFAM ,Op.Cit., p.14-15.

- لإعطاء قيمة للعلم، والقدرات المكتسبة بالتكوين والخبرة.

- للانفتاح (Pour s'épanouir).

- للحصول على الاستقلالية الذاتية.

وحسب دراسة أخرى للنساء المقاولات في الكامرون¹، وجدت بأن الدوافع التي تحفز المرأة للمقاولة تنقسم إلى حوافز مهنية، حوافز شخصية، حوافز مالية، حوافز تقنية وحوافز تجارية. وهي كما يلي:

- الحوافز المهنية: فهي عموماً تخص الإطارات والموظفين الذين يرغبون في تغيير نشاطهم. وغالباً ما تختار النساء مجال المقاولة كمسار مهني ثاني، وهذا بعد انتهائها وإتمامها لنشاطاتها العائلية.
- الحوافز المالية: وهي تخص النساء الشابات المتحصلات على شهادات، واللاتي يمارسن هذا النشاط بعد نهاية دراستهن، أو نتيجة فترة طويلة من البطالة، لكن الأعمال التي تقوم بها، عادة ما تمارسها في منزلها، وهي أعمال صغيرة، أو غير قانونية.
- الحوافز التقنية: وهي تخص المقاولات اللاتي لهن خبرة في المجال، ويرغبن في التحول لقطاع يشهد نمو؛ بالإضافة للمهندسات اللاتي يردن إبداع منتج جديد، أو أسلوب عمل جديد.
- الحوافز التجارية: وهنا تحفز خاصة المقاولات اللاتي يرغبن في استغلال فرص عمل، أو سوق معينة (Créneau- porteur).
- الحوافز الشخصية والعائلية: وهذا من خلال تكوين شبكة علاقات، تحقيق الذات، الإبداع، المسؤولية، التضامن، حب التحرر والاستقلالية الذاتية.

وأهم محفزات المرأة الكامرونية لإنشاء نشاطات مقاولانية هي:

- حب المقاولة والاستقلالية.
- مقابلة نماذج ناجحة (success stories).
- إنشاء أعمالها الخاصة.
- تقديم فرصة.
- تحقيق فكرة جديدة.

¹ Gérard Tchouassi , " Eveil entrepreneurial, engagement et coaching des femmes en création d'activités entrepreneuriales au Cameroun", d'après le 4^{ème} congrès de l'Académie de l'entrepreneuriat <l'accompagnement en situation entrepreneuriale : pertinence et cohérence ?> (Sénat Paris : (n.pub.), 24 et 25 novembre 2005) , p.10-11.

وحسب دراسة أخرى¹ وجدت أن المرأة تقوم بإنشاء مؤسساتها الخاصة تبعا لعدة أسباب، سواء كانت شخصية أو ناتجة عن ظروف خارجية إيجابية أو سلبية، ونقصد بالعوامل السلبية مجموعة العوامل التي تبعد وتدفع النساء عن مسار المقابلة، أما العوامل الإيجابية هي العوامل التي تجذبهن نحوها.

أ. **العوامل الدافعة (السلبية):** وهي تضم الحاجة للنقود، غياب هياكل للتكفل بالأطفال دون السن الأدنى، شروط عمل غير مقبولة، نشاط يحتاج لتوقيت جد مضغوط وغير مريح لها، اختلاف كبير للأجور بين النساء والرجال (عدم إمكانية الادخار)، التمييز في منح المناصب والحرمان من الترقيات، وفي بعض الدول تعتبر نسبة البطالة العالية كمحفز.

ب. **العوامل الإيجابية:** وهي التي تجذب المرأة للمقابلة، وتكمن في:

- وجود إمكانيات سوقية، تحقيق قطاع معين لنسب كبيرة من الفوائد، أهداف اجتماعية، إمكانية التحكم في الوقت، دخل أكبر واستقلالية مالية، النمو الشخصي والرضا في العمل. وخلافا عن الرجل، فمثلا تصنف النساء في ألمانيا الريح في المرتبة الرابعة والخامسة بعد الرغبة في الاستقلالية الذاتية وتطوير أفكار خاصة.

أما حسب دراسة أخرى تمت بكنندا²، قاموا من خلالها بصبر آراء لتحديد الدوافع التي من أجلها يريد الأفراد إنشاء مؤسساتهم الخاصة، فكانت معظم الإجابات تركز على الميل ليكون قائد نفسه، ورؤية تطور مؤسسته. وفي المستوى الثاني نجد الحافز هو إمكانية إنشاء عمله الخاص. وفي صبر آراء آخر، وجد أن محفزات الرجل تختلف عن محفزات المرأة، حيث حوالي 50% من الرجال يميلون للسبب الأول، أما النساء فبنسبة 40% يجدون أن هذا الاختيار سببه هو الحصول على عمل.

وفي دراسة أخرى³ تناقش نفس موضوع البحث لكن دون التفريق بين جنس الأفراد، صنف الباحث من خلالها مجموعة العوامل التي تؤثر على اختيارات الأفراد لإنشاء مؤسسة، إلى صنفين كما يلي:

أ. **العوامل الدافعة:** وهي مجموعة الدوافع التي تتفاعل عند الشخص خلال المسار المقاولاتي القبلي (بمعنى قبل الإنشاء الفعلي للمؤسسة).
ويقسم الباحث هذه الدوافع إلى:

¹ Starcher, Op.Cit., p. 12-13.

² Rapport du groupe-conseil sur l'entrepreneuriat féminin, Op.Cit., p.11.

³ Tounès 2003, Op.Cit., pp.101-123.

أ.1- دوافع إقتصادية: ويمكن تلخيصها في دافع واحد ألا وهو تعظيم الربح (الدخل).
لكن وجدت الدراسات مؤخرًا، بأن الربح ليس الدافع الوحيد لإنشاء مؤسسة.

أ.2- الدوافع النفسية: وهي تنتج لحدوث اضطرابات في الحياة اليومية للفرد. ومن بين هذه العوامل، يؤكد الباحث على عامل "الانشقاقات النفسية" (ruptures psychologique)، التي تؤثر بشكل كبير على نفسية الفرد، حيث يضيف ويقول أنه لكي يتجه الفرد نحو مسار المقاولة، فلا بد أن تتدخل في حياته إثارة نفسية قوية، أو حدوث اضطراب في محيطه، أو 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، وأخيرًا حاجة ملحة وإرادة صارمة للنجاح.

أ.3- الدوافع الاجتماعية الثقافية: وهي تتولد من الدين المعتنق، العائلة، الإطار السياسي الاقتصادي، والنظام التربوي.

فإذا كان رأس المال ضروري لكل نشاط مقاوالاتي، فالثقافة والدين يمنحان الفرد رأس المال الروحي. ورأينا كيف يؤثر الدين على اتجاهات الأفراد، كما أشار Weber في تحليله. والعائلة تؤثر أيضًا على توجه الأفراد لإنشاء مؤسسة، خاصة إذا كان أحد الأبوين مقاول، بالإضافة لشبكة علاقات ومعارف الفرد (أصدقاء، عائلة، معارف من الدراسة أو العمل... الخ).

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

ب. العوامل المحتملة: ويمكن حصرها فيما يلي:

ب.1. الخبرة المهنية: حيث يمكن أن تزيد من الاستعدادات المقاوالاتية للفرد، وتساهم في تكوين توجهه المقاوالاتي للأفراد. وعادة ما تتولد فكرة إنشاء مؤسسة من خلال محيط العمل.

ب.2. الأساس الإقليمي : فالإقليم وبالتسهيلات التي يمكن أن يقدمها، يؤثر على المسار والعمل المقاولاتي.

ومثال ذلك : قرب الجامعات و مصادر الكفاءات، مجتمع نشط ومتفتح 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.

ب.3. أنظمة المساندة والدعم لإنشاء المؤسسات : وهذه الأنظمة هي عوامل محتملة، يمكنها أن تؤثر بشكل ملائم أو غير ملائم على القدرات المقاولاتية للفرد، بمعنى من ناحية التمويل، والذي بدوره يقوي التوجه المقاولاتي للأفراد ، ويقود أيضا إلى إنشاء مؤسسة. وهذه الأنظمة بدورها تنقسم إلى:

ب.3.1. الدعم المالي : وهنا كما سبق وذكرنا، يتأتى سوى من خلال شبكة علاقاته الخاصة، بمعنى محيطه العائلي أو أصدقاءه، أو أفراد آخرون (مصادر تمويل غير رسمية). أو من خلال وجود مؤسسات رأس المال المخاطر، بالإضافة للوكالات الخاصة بدعم إنشاء المؤسسات من طرف الشباب (مثال ذلك في الجزائر ANSEJ).

ب.3.2. النصائح والتكوين : وهي تمثل عامل مهم في مسار العمل المقاولاتي، حيث عادة ما تقدم الجامعة من خلال تكوينها - خاصة إذا كان في مجال تسيير المؤسسات والأعمال - الأسس المساعدة على كيفية تسيير مؤسسة (تبعاً للبرامج الوزارية).

ب.3.3. الدعم السوقي : وهنا نخص بالذكر، وجود حاضنات المؤسسات والمرافقين لها، والتي يتمثل دورها في تقليص تكاليف بدء المشروع، والذي من شأنه تسهيل إنشاء المؤسسات.

وهنا يؤكد الباحث على ضرورة الاهتمام بالمراحل القبلية لإنشاء مؤسسة، من أجل إمكانية تقديم الدعم خلالها، وبالتالي زيادة ظهور مؤسسات جديدة.

المبحث الثاني

المقابلة النسوية في الجزائر

ارتأينا في هذا المبحث التطرق بشكل عام ومختصر لواقع المقابلة وإنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، لإظهار مدى أهميتها (خاصة من ناحية توفير مناصب الشغل)، وأهم آليات التشجيع على الاستثمار الموضوعة، ومن ثم التطرق لواقع مشاركة المرأة في هذا المجال، مروراً قبلها بتحليل نسب مشاركتها في الحياة الاقتصادية بدءاً من التعليم إلى غاية الشغل، كما أردنا أيضاً إلقاء نظرة مختصرة على أهم القوانين والمواد الموضوعة من أجل تشجيع المرأة للمشاركة في مختلف الجوانب الحياتية.

المطلب الأول: واقع المقابلة وإنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر

1. لمحة عامة عن إنشاء المؤسسات في الجزائر:

إن بروز القطاع الخاص في الجزائر كان نتيجة موجة الخصخصة التي مست جزءاً من الاقتصاد الجزائري، حيث تمت خصخصة بعض المؤسسات العمومية نظراً لهشاشتها المالية، والتي أدت لتعرضها لخطر الإفلاس. ونتيجة لهذا، زاد خلال الخمس سنوات الأخيرة وزن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في النسيج المؤسساتي الوطني، حيث زادت كثافة المؤسسات بحوالي أربع مرات، في حين تضاعف معدل الإنشاء؛ لكن بالرغم من هذا فمازال نسيج المؤسسات ضعيف بالمقارنة مع بقية الدول.

فبما يخص كثافة نسبة المؤسسات¹، فسجلت الجزائر سنة 2005 معدل كثافة ضعيف يساوي 1000 مؤسسة لكل 100.000 ساكن، في حين سجلت البلدان المتقدمة معدلات متطورة تراوحت بين 4000 و8000 مؤسسة لكل 100.000 ساكن.

أما بالنسبة لمتوسط كثافة الإنشاء، فسجلت الجزائر ما قدره 93.21 إنشاء لكل 100.000 ساكن، في حين يتراوح هذا المعدل بين 400 و800 لكل 100.000 ساكن في البلدان المتقدمة.

مما يوضح جلياً أنه وبالرغم من تزايد نسبة الإنشاء مقارنة بذي قبل، لكنها لا تزال منخفضة بالمقارنة مع بقية الدول.

وفيما يتعلق بنمط إنشاء المؤسسات في الجزائر، فهو يتم وفق ثلاثة أقسام رئيسية هي:²

1. الإنشاء التقليدي للمؤسسات: وهو يتعلق بالاستثمار الخاص والمشكل أساساً من الأموال الخاصة، وهو يضم 70% من المؤسسات المنشأة.

¹ Khalil ASSALA, " PME en Algérie : de la création à la mondialisation", D'après le 8ème CIF PME, Op.Cit., p.4

² Ibid., p.5.

2. المؤسسات المصغرة للشباب المستفيد من آلية دعم الإنشاء ANSEJ، ونسبة هذه المؤسسات هي 29% من إجمالي المؤسسات المنشأة.

3. شركة الموظفين (Société de salariés): وهي مشكلة من المؤسسات العمومية المنحلة والتي تم إنقاذها من طرف الموظفين وذلك بعد استفادتهم من دعم قروض الإمتياز، وتقدر نسبتها بـ 1% من إجمالي المؤسسات المنشأة.

وعن مميزات هذه المؤسسات، والتي غالبا ما تتصف بطابعها العائلي، فرغم قلة الدراسات التي تناولت هذا الجانب من الموضوع، وجدنا - على حد اطلاقنا - دراسة في علم الاجتماع¹ أشارت لتأثير المتغيرات الاجتماعية الثقافية على سلوكيات المقاولين، والتي حقيقة أنها موروثه عن المنظمة الاجتماعية الاقتصادية الفلاحية. وتختصر مميزاتا فيما يلي:

✓ تسيير المؤسسة مرتبط بأهداف تحقيق تماسك عائلي، مما غالبا يؤدي ذلك لتصرفات غير عقلانية.

✓ أحد أهم الأهداف الموضوعية هو توفير العمل للعدد الأكبر من أفراد العائلة.

✓ هناك تأثير كبير للسلطة الأبوية في التسيير.

✓ تولى أهمية كبيرة للمجموعات العائلية والعرقية والتي يتم وفقها التوظيف.

✓ الأموال المستغلة مصدرها غير رسمي وعادة من العائلة والأقارب، وهي غير قابلة للقسمة حتى في حالة غياب المالك، وتسييرها مبني على اليقظة والأمن.

✓ الرجوع إلى أموال خارجية، إقامة شراكة أو إتحاد مع شركات أخرى، كلها أساليب لم يتم

استعمالها من قبل، وهذا نظرا للفكرة التي يحملها المقاولين الكبار (في السن)، بأن تبني مثل

هذه الأساليب من شأنه أن يضعف سلطتهم الإستراتيجية ويؤدي لإنذار العائلة.

لكن الجيل الجديد من المقاولين، يتصف بكونه ذو مستوى تعليمي عال، وهذا نظرا للدفع الذي تلقونه

من العائلة لمواصلة الدراسة في الجامعة، من أجل مواصلة تسيير مؤسسة العائلة (إن وجدت).

وحسب ما جاء في نفس الدراسة، التي استخلصت أنه ولكي يصبح الشخص مقاول في الجزائر، فيجب

أن يتوفر على العديد من الموارد، هي:²

✓ موارد مهنية: والتي تتلخص في القدرات والكفاءات المهنية.

¹ Anne GILLET , LES FEMMES CREATRICES DE PETITE ET MOYENNE ENTREPRISES EN ALGERIE : MOTIVATION, PARCOURS SOCIOPROFESSIONNELS ET STRATEGIES D'EXISTENCE, (Algérie : Cread, 2003), p.11-12.

² Idem.

- ✓ موارد اجتماعية: وذلك من خلال تكوين علاقات والمشاركة في الشبكات المهنية.
- ✓ موارد إدارية: من خلال معرفة العمل الإداري والبنكي.
- ✓ موارد ثقافية: والتي تتمثل في المستوى التعليمي والتدريس.

وكل هذه الموارد تتطلب الوقت أو تدخل العائلة، حيث وحسب نظرية Bordieu لتعدد رؤوس الأموال، فرأس المال الثقافي لا يكف لوحده لإنشاء مؤسسة، بل يجب توفر الخبرة، الشبكات والأموال.

2. آليات التشجيع على الاستثمار في الجزائر:

يتمثل المصدران الأساسيان اللذان ينظمان الاستثمارات في الجزائر في قانونين اثنين هما:

- ✓ القانون رقم 01-03 المتعلق بتطوير الاستثمار، والذي يفصل مجموع الضمانات المعروضة للمستثمرين، ويضع آليات للتحفيز تختلف حسب موقع وطبيعة الاستثمار.
- ✓ قانون النقد والقرض وقوانين بنك الجزائر، وهي تعالج شروط إعادة توطين أرباح رؤوس الأموال الخارجية المستثمرة وأيضا نواتج نقل الأموال.

ووفقا لهذه القوانين، تم وضع مجموعة من الآليات، الهدف منها تسهيل الاستثمار وتنظيمه وتسهيل إنشاء المؤسسات، منها:¹

1. المجلس الوطني للاستثمار CNI: الذي أنشأ بأمر 01-03، وهدفه ترقية تطوير الاستثمار. كما يقترح CNI الاستراتيجيات وأولويات الاستثمارات، تكييف أرباح الاستثمارات في حال تغيير الشروط العملية، وجميع المعايير اللازمة لتشجيع وتطوير نظام الاستثمارات. كما أنه من يحدد مجموع الميزانية التي تحت تصرف صندوق دعم الاستثمار.
- وهذا المجلس تحت رئاسة رئيس الحكومة، ويتكون من وزراء المالية، التجارة، الجماعات المحلية، الوزير المكلف بالإصلاح المالي، والأمانة تحت رقابة ANDI.

2. الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار ANDI والشباك اللامركزي الوحيد: هي مؤسسة عمومية ذات

شخصية قانونية واستقلالية مالية. مركزها بالجزائر العاصمة، مع شبكة وكالات محلية في كامل التراب

الوطني. وتكلف ANDI ب:

- ✓ ترقية، تطوير واستمرارية الاستثمارات.
- ✓ الاستقبال، المساعدة وإعلام المستثمرين الوطنيين والأجانب.
- ✓ التأكد من احترام الاتفاقات الموقعة وتحويل الأرباح.
- ✓ تسيير صندوق دعم الاستثمار.

¹Formez C.A.I.M.E.D, Politiques pour les entreprises dans la région Méditerranéenne – Algérie (Algérie : C.A.I.M.E.D, 2004), pp.8-15.

وكل هذا تقوم به الوكالة بمساعدة الشباك الوحيد اللامركزي GUD ، الذي يهدف أساسا لتبسيط الإجراءات والقواعد لإنشاء مؤسسة.

وفي هذا الشباك هناك ممثل عن ANDI الذي يتحاور مع المستثمر ويقوم بمساعدته، وذلك بتزويده بجميع المعلومات اللازمة، مراقبة الملفات والمراسلات للمصالح المختصة.

ويتكون مجلس إدارة الوكالة من ممثلين عن الوزارات الاقتصادية، ممثل عن رئيس الحكومة، ممثل عن مدير بنك الجزائر، ممثل عن الغرفة الجزائرية للتجارة والصناعة، وممثلين لمنظمات أرباب العمل.

3. صندوق دعم الاستثمار: وهو صندوق مسير من طرف ANDI، بالتعاون مع CNI الذي يحدد

حجمه (25 مليون أورو هو مجموعه الحالي).

هدفه التكفل الجزئي والكلي بالأعمال والتجهيزات، وتكاليف بعض الامتيازات الخاصة.

أما بالنسبة للمشاريع التي يمكنها الاستفادة من خدمات الصندوق، فهي المشاريع التي تقع بالمناطق التي يجب تطويرها والمشاريع الخاضعة للرقابة.

أما فيما يخص الآليات الأخرى المساعدة على إنشاء المؤسسات، لدينا:

1. الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ : تم تأسيسها منذ السداسي الثاني من سنة

1997، وهي آلية تساعد الشباب من خلال منحهم بعض التحفيزات للاستثمار.

والأفكار الأساسية لهذه الآلية هي:¹

✓ إدماج نشاطات الشباب ضمن ميكانزمات السوق.

✓ تدخل البنوك حسب المنطق الاقتصادي والمالي فيما يتعلق بتقييم المخاطر وإتخاذ قرار تمويل

المشاريع.

✓ تركيز تدخل السلطات العمومية في مهام المرافقة والإستشارة.

أما بالنسبة للشروط الموضوعية لاستفادة الشباب من هذه الآلية، فهي أربع:

✓ أن يكون السن بين 19 و 35 سنة، وقد يصل إلى 40 سنة إلا في حالة قيام صاحبه بخلق

ثلاثة وظائف دائمة.

✓ شرط البطالة (عدم مزاوله عمل مأجور).

✓ إمتلاك تأهيل و/أو شهادة تكوين.

¹ Rapport FMW2 (CNES), Evaluation de l'emploi féminin (Algérie : CNES, 2004), p.100.

✓ تقديم مساهمة شخصية في شكل أموال خاصة، وهي متغيرة حسب القيمة الإجمالية للإستثمار.

وعلى الشباب القيام بجهد خاص لتحقيق المشروع، وهذا للاستفادة من التمويل الذي يمكن أن يصل إلى 10 مليون دج. بالإضافة لإمكانية الاستفادة من تخفيضات المعدلات الفائدة البنكية، والامتيازات الجبائية وشبه الجبائية.

2. آلية القرض المصغر:¹ وهي آلية تم إقامتها سنة 1999، وهي أداة لمحاربة البطالة والفقير، تقوم بتسييرها الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM. وهي تستهدف الأشخاص - بدون حدود عمرية- الذين لديهم إرادة لإنشاء نشاط ولا يملكون الأموال الضرورية لذلك. وهي تنظم عملية الحصول على القروض للمشاريع التي تنحصر قيمتها بين 50.000 و 400.000 دج. هذه الآلية تهدف لتطوير العمل الخاص من طرف الفئات من الأشخاص غير المؤهلين للاستفادة من آلية المؤسسة المصغرة التي تنظمها ANSEJ، وهذا لأسباب تتعلق سوى بالعمر (16-17 سنة وأكثر من 35 سنة)، أو لعدم قدرة الفرد على تقديم المساهمة الشخصية من رأس المال المطلوب للمشروع. لهذه الآلية ثلاثة أهداف:

✓ البحث عن الاستقرار والتوائم الاجتماعي، وهذا بتشجيع رجوع الأشخاص النازحين من الأرياف لأسباب متعددة (أمنية، اقتصادية، ...).

✓ إنشاء الأنشطة، وإنتاج الثروة وبالتالي الدخل.

✓ تحسين المداخيل والشروط المعيشية للفئات الدنيا والبطالين.

كما يستفيد الممنوح من تخفيض معدل الفائدة، حيث يتحمل المستفيد ما قيمته نقطتين من معدل الفائدة التجاري، أما الفرق فتتحمله الخزينة.

وبدأ العمل الفعلي لهذه الآلية منذ سنة 2005، والذي يصادف تاريخ نشر عدة وكالات لها عبر كامل التراب الوطني، وهذا ما سمح بإنشاء 6500 منصب شغل في مختلف قطاعات النشاط.

3. CNAC:² وهي آلية الصندوق الوطني للتأمين على البطالة، تم إنشائها سنة 2004، وتقوم بتسييره CNAC، وهو موجه للبطالين الذين يتراوح سنهم بين 35 و 50 سنة. أما عن تنظيمه، فلا يختلف عن الآليات المذكورة أعلاه.

¹ Rapport du CNES 2004, Op.Cit., p.103-104.

² Conseil National Economique et Sociale (CNES) et le Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD), Rapport national de développement humain –Algérie 2006 (Algérie : CNES, 2007), p.69.

3. الجهود المبذولة لترقية قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر:

عرف قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة¹ في الجزائر تطورا ملحوظا في الآونة الأخيرة كما أسلفنا الذكر، وهذا كان كنتيجة حتمية للتغيرات التي عرفها مناخ الاستثمار في الجزائر، الذي شهد تحسنا ملموسا نتيجة للجهود التي بذلتها الدولة لترقية القطاع، والتي نذكر منها:² برنامج النمو الاقتصادي الذي دخل حيز التنفيذ، والذي يندرج ضمن مخطط تنمية ولايات الجنوب العشرة. وكذا برنامج ومشاريع متنوعة أخرى ذات بعد وطني من شأنها تحفيز ديناميكية العرض والطلب وإنشاء مخزون ملموس من الفرص الاقتصادية لآلاف المتعاملين الاقتصاديين والمستثمرين.

كما تقوم الدولة حاليا بدور المستثمر الأول، حيث أن وظيفة المرافقة التي لم تكن حاضرة سابقا على مستوى المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، أصبحت عنصرا حيويا في الثقافة المقاولة للمتعاملين الخواص، سواء تعلق الأمر بالترتيبات الأولى للدعم المنظم في مجال المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، أو فيما يتعلق بعمليات التأهيل التي فرضتها متطلبات العولمة الاقتصادية. والهدف من كل هذه العمليات المرتبطة بالدعم، هو إمكانية استرجاع الثقة في أوساط المقاولين.

ومن بين الآليات التي وضعتها الدولة من أجل تسهيل إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، لدينا: صندوق ضمان القروض (FGAR)، صندوق ضمان قروض الاستثمار (CGCI PME)، ودعمت هذه الإجراءات بإنشاء الوكالة الوطنية لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (AND PME).

وبدخول الجزائر اتفاق الشراكة مع الاتحاد الأوروبي، وانفتاح السوق الجزائرية على المنافسة الدولية، حفز ذلك على إنشاء الصندوق الخاص بتأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي تضمنه قانون المالية لعام 2006. وحسب التقرير السداسي لوزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعات التقليدية لسنة 2006، يعتبر هذا الصندوق من العوامل المشجعة للمؤسسات والجمعيات المهنية المنشغلة بتحسين مستوى الإنتاجية والرفع من التنافسية في ظل منافسة دولية حادة.

وقد وصل عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في القطاع الخاص المصرح بها لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي (CNAS) عند نهاية السداسي الأول من عام 2006 إلى 259.282 مؤسسة³.

¹ نذكر بأن المؤسسة الصغيرة والمتوسطة معرفة حسب المشرع الجزائري بأحماكل مؤسسة مهما كانت صفتها القانونية، تنتج سلع و/أو خدمات، وهي تشغل من 1 إلى 250 عامل، ورقم أعمالها السنوي لا يتجاوز 2 مليار دينار أو مجموع ميزانيتها السنوية لا يتجاوز 500 مليون دينار، وهي تخترم معيار الاستقلالية المالية.

² وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعات التقليدية، التقرير السنوي 2005 حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعات التقليدية، (الجزائر: وزارة م.ص.م، 2006) منشور على الموقع الإلكتروني للوزارة: www.pmeart.dz، ص 1.

³ وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعات التقليدية، تقرير السداسي الأول لعام 2006، (الجزائر: وزارة م.ص.م، 2006) ص 3-4.

كما تشكل المؤسسات الخاصة غالبية تعداد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وتشغل بالإضافة لرؤساء المؤسسات المصرح بهم لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء (CASNOS) 924.746 منصب شغل مصرح به رسمياً، كما يظهر ذلك من خلال الجدول رقم 2.2، الذي يوضح مكونات قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعات التقليدية في نهاية السداسي الأول من عام 2006.

جدول رقم 2.2 : توزيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

نوعية المؤسسات ص.م	عدد المؤسسات السداسي (1) عام 2006	%
المؤسسات الخاصة	259.282	71,6
المؤسسات العامة	849	0,23
الصناعات التقليدية	101.981	28,16
المجموع	362.112	100

المصدر: تقرير السداسي الأول 2006 ل م ص م، مرجع سابق، ص4.

و تتوزع هذه المؤسسات حسب قطاعات النشاط المختلفة كما يظهر ذلك في الملحق رقم (1.2). وقد بلغ معدل تطور تعداد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لسنة 2006 بالمقارنة مع سنة 2005 نسبة 9.951%، كما أنها تساهم في تشغيل 96 890 أجير، وتطور هذا المعدل بـ 8,78% بالمقارنة مع السداسي الأول من عام 2005. كما هو موضح في الجدول أدناه.

جدول رقم 3.2 : مناصب الشغل المصرح بها حسب الفئات

نوعية المؤسسات ص.م	للسداسي (1) عام 2005	للسداسي (1) عام 2006	الزيادة	%
المؤسسات الخاصة	609 886	665 464	55 578	9,113
	236 727	259 282	22 555	9,527
المؤسسات العامة	71 826	70 241	-1 585	-2,206
الصناعة التقليدية	184 220	204 562	20 342	11,042
المجموع	1 102 659	1 199 549	96 890	8,78

المصدر: نفسه، ص5.

المطلب الثاني: المرأة وإنشاء المؤسسات في الجزائر

قبل التطرق لواقع إنشاء المؤسسات من طرف النساء في الجزائر، ارتأينا أن نشير أولاً لمشاركة المرأة في بعض الجوانب الحياتية وذلك بدءاً من التعليم؛ كذلك سنتطرق للتقدمات التي عرفها القانون والتشريع الجزائري، محاولة لإلغاء أي تمييز يمكن أن يحدث وبإمكانه أن يحد من مشاركة المرأة في مختلف الجوانب على حد سواء مع

الرجل. ومن بعد ذلك نحوصل بعض الدراسات رغم ندرتها، والإحصائيات رغم اختلافها التي تشير لواقع المقاولة وإنشاء المؤسسات من طرف النساء في الجزائر.

1. المرأة والتعليم في الجزائر:

عرفت نسبة تدرس الإناث بالجزائر ارتفاعا محسوسا خلال السنوات القليلة الماضية، وجاء هذا نتيجة للتوجه الدولي لإلغاء جميع أنواع التمييز ضد المرأة، بدءا من التعليم إلى غاية العمل الوظيفي. وقد قامت الجزائر بالتوقيع في شهر جانفي من سنة 1996 على الاتفاقية الدولية لإلغاء جميع أشكال التمييز ضد المرأة.

وهذا ما انعكس فعليا، كما تشير التقارير¹، من خلال تطور تعداد الإناث في مختلف الأطوار التعليمية، حيث قدر سنة 2004/2003 تعداد الإناث في الطور الابتدائي بـ 89 بنت لكل 100 ولد، مما يصنف الجزائر في مراتب أعلى بالمقارنة مع البلدان السائرة في طريق النمو، التي حدد معدل تدرس الإناث، بما حسب معايير الأمم المتحدة لسنة 2000، بـ 87 بنت مقابل 100 ولد. ويرجع هذا التطور نتيجة تحسن ظروف التمدرس (وجود مطاعم مدرسية، النقل المدرسي، منحة التمدرس للفقراء).

أما بالنسبة للتعليم المتوسط، فتقدر نسبة تدرس الإناث لنفس السنة الدراسية (2003-2004) بـ 95 أنثى لكل 100 ذكر، أما في مستوى التعليم الثانوي فقدرت هذه النسبة بـ 134 أنثى لكل 100 ذكر. كما عرف التعليم العالي كذلك تطورا كبيرا، حيث قدرت نسبة الإناث² المسجلين خلال التدرج سنة 2005/2004 بـ 57.5%، ونسبة المتخرجات خلال نفس السنة بـ 61%، مما يبرز جليا أن عدد المتخرجات يفوق نصف العدد الإجمالي للمتخرجين.

لكن ومع هذا، فعند تدقيقنا في الإحصائيات الخاصة بالتشغيل، نجد أن نسبة النساء العاملات من إجمالي الفئة العاملة تقدر بالخمس. هذا بالرغم من أنها عرفت تحسنا وتطورا بنسبة 5% بين سنة 1997 و2004 مقابل 2.5% بالنسبة للرجال خلال نفس الفترة.

2. واقع الشغل للمرأة في الجزائر:

بات من المعروف مؤخرا بأن النساء قمن بإحداث تحولات كبيرة في سوق العمل وفي مختلف بلدان العالم، حيث ارتفعت نسبة مشاركتهن في الحياة الاقتصادية بالمقارنة بذي قبل، وأصبح تطور البلدان مرهون بمدى مشاركتهن في النشاط الاقتصادي والمساهمة في النمو على مختلف الأصعدة³.

¹ Rapport, Promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (Algérie : (n.pub.), 2006), p.35.

² Ibid, p.37.

³ أنظر: المبحث الأول من الفصل الثاني.

وقد مست الجزائر نفس الموجة من التغيير، ولو بمعدل أضعف بالمقارنة مع بقية البلدان، حيث زاد وزن النساء في سوق العمل، مقاومات بذلك كل العوائق والكوابح الاجتماعية التي لا طالما أثرت وبقوة في الماضي. حيث حسب دراسة¹ تمت على بلدان MENA²، وجدت أنه من بين العوامل التي تحد وتمنع النساء من المشاركة في الحياة العملية، هو معدلات البطالة المرتفعة، حيث معدل البطالة المرتفع يضعف عند المرأة الرغبة في البحث عن العمل والاندماج في الحياة العملية، خاصة وأن الرجال يعتبرون الأولى في الحصول على عروض العمل القليلة، نظرا لكونهم المسؤولون عن توفير احتياجات عائلاتهم. وما زاد من عبء هذه الأفكار هو المواقف الاجتماعية التي غالبا ما ترى وتعتبر مداخل النساء على أنها ثانوية، وتبرز أهمية دورها فقط بالبيت كأم.

لكن الدراسات التي أجريت من طرف البنك الدولي أثبتت أنه من الصعب إظهار علاقة سببية بين البطالة وارتفاع عرض العمل، بمعنى غير صحيح أنه وبمجرد المشاركة الاقتصادية للمرأة يساهم ذلك في رفع بطالة الرجال، ولأكثر توضيح أنظر الشكل المبين في الملحق رقم (2.2)، والذي يوضح أن الارتباط بين عروض العمل والمعدل العام للبطالة هو ارتباط غير منتظم.

وحول نمو PIB لكل شخص، فأظهرت دراسة أخرى للبنك الدولي³، أجريت على 10 دول من منطقة MENA منها الجزائر، بأن النساء لو شاركن في الحياة العملية فإن ذلك يؤدي لارتفاع PIB بنسبة 0.7% سنويا (خلال سنوات التسعينات من القرن العشرين) مما ينتج عنه معدل نمو ب 2.6% عوض 1.9%.

ولكن وبالرغم من تلك العوائق، ارتفع مؤخرا عدد النساء في سوق العمل، والذي يمكن أن نرجع أسبابه لما يلي:

- ✓ انخفاض القدرة الشرائية للعائلات مما أجبر النساء على البحث عن عمل لتوفير دخل إضافي.
- ✓ بروز القطاع غير الرسمي، الذي جذب العديد من النساء، وارتفع معه معدل العاملات في المنزل (TD).
- ✓ ارتفاع المستوى التعليمي، الذي نتج عنه تراجع في سن الزواج، مما رفع عند النساء الرغبة في البحث عن العمل.

وحسب تقديرات CENEAP⁴، ففي آفاق 2020 سترتفع نسبة الفئة النشطة (الفئة القادرة على العمل) بمقدار 3 بالمائة، وهي تتجزأ إلى 2.5 بالمائة بالنسبة للرجال و4.95 بالمائة بالنسبة للنساء، بمعنى ضغط النساء على سوق العمل يكون ضعفي الرجل. ومع هذا تبقى نسبة النساء العاملات ضعيفة بالمقارنة مع نظيرها الرجل حيث تقدر هذه النسبة ب 15 بالمائة من إجمالي الفئة العاملة، بالرغم من أنها سجلت تطورا بالمقارنة مع

¹ Randa AKEEL, Genre et développement au Maghreb : Document de base pour la table ronde du Maghreb, (n.p.) : (n.pub.), 24-25 Mai 2005), p.18.

² تضم منطقة MENA البلدان التالية: الجزائر، العربية السعودية، البحرين، الأردن وغزة، دجيبوتي، مصر، الإمارات العربية، إيران، العراق، الكويت، لبنان، ليبيا، مالطا، المغرب، عمان، قطر، سوريا، تونس واليمن.

³ Ibid, p.20.

⁴ Rapport de développement humain 2006, Op.cit., p.63.

السنوات السابقة ولو بمعدلات بطيئة، التي ترجع أكثر لنقص عروض العمل أكثر منه للضغوطات الاجتماعية والثقافية، لأننا نشهد نوعا ما تحررا من هذا النوع من الضغوطات، الذي يعود سببه لإدراك العائلات لأهمية الدخل الإضافي الذي توفره المرأة، ومساهمتها في سد حاجيات العائلة.

وهذا ما نلاحظه من خلال الجدول أدناه، والذي يوضح تطور معدل النشاط النسوي بين سنة 2001 و2005، حيث قدر معدل انخفاض البطالة بـ 11.5 بالمائة.

جدول رقم 4.2 : يوضح تطور النشاط النسوي

التغير بين 2001-2005 سنويا (%)	2005	2001	
7.4	1 174 000	884 000	الفئة العاملة
11.5 -	249 000	405 000	الفئة البطالة
2.5	1 423 000	1 289 000	النساء النشطات

المصدر: Rapport de développement humain 2006, Op.cit., p.63

وإذا دققنا في تفصيل تركيبة الفئة العاملة النسوية حسب المستوى التعليمي، كما يظهر ذلك في الجدول أدناه، فنجد فقط ما نسبته 25.7 بالمائة من هذه الفئة يحملن شهادات جامعية، رغم أن عدد المتخرجات سنويا يقدر بحوالي 60 000 من مختلف التخصصات (بلغ عدد المتخرجات سنة 2005 حوالي 61000 متخرجة، وينقسمن إلى: 73.77 بالمائة من الشعب علم الاجتماع و العلوم الإنسانية، 12.78 بالمائة علوم دقيقة وتكنولوجي، 8.36 بالمائة علوم الطبيعة والأرض، 5.08 بالمائة طب وبيطرة).¹

جدول رقم 5.2 : يوضح التوظيف حسب المستوى التعليمي والجنس

الوحدة: %

المجموع	بدون مستوى	ابتدائي	متوسط	ثانوي	جامعي	المجموع
100.0	12.5	24.2	31.0	21.6	10.7	المجموع
100.0	14.3	11.8	18.7	29.6	25.7	النساء
100.0	12.2	26.3	33.1	20.2	8.1	الرجال

المصدر: Ibid, p.64

ونشير هنا إلى أن عدد النساء اللاتي يعملن في القطاع غير الرسمي أكثر بكثير من المعدلات المصرح بها للنساء العاملات، حيث ونظرا للأسباب المذكورة أعلاه، وبسبب البطالة، وبالرغم من المستوى التعليمي العالي، إلا أنه يقبلن ببعض الوظائف التي لا طالما اعتبرت حكرا للرجال (نادلة بمطعم، بائعة، أمينة صندوق،... الخ). وغالبا ما يتم تشغيلهن بدون عقد عمل، وبالتالي لا يتمتعن بحماية اجتماعية، ويعملن لأكثر من خمسين ساعة بالأسبوع، ويمكن أن يتعرضن للفصل في أي وقت، حيث يتم استغلالهن من طرف رب العمل وحتى من

¹ promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, Op.Cit., p. 53.

العائلة)، فغالبا ما يذهب دخلها مباشرة لرب العائلة سواء الأب أو الزوج أو الإخوة، أو بطريقة غير مباشرة عن طريق مصاريف العائلة والأبناء بالنسبة للنساء المتزوجات).¹

إلا أن هذا لا ينفي حقيقة أن معدلات البطالة جد مرتفعة عند النساء والتي تقدر حسب ذات التقرير بـ 17.5% أي ما يوافق 249.000 امرأة بطلاة سنة 2005، وكما رأينا بأن عدد المتخرجات سنويا يفوق 60 000، مما يشير إلى أن نسبة البطالة في تزايد خاصة بين فئة المتخرجات من المعاهد والجامعات، نظرا لضعف معدلات التوظيف.

خاصة والحقيقة التي باتت معروفة حاليا هي أن الدراسات العليا أصبحت لا تشكل حماية ضد البطالة، وهذا فعلا ما أثبتته معطيات ONS² التي أظهرت بأن معدل البطالة يرتفع بارتفاع المستوى التعليمي، حيث قدرت نسب البطالة بين فئة غير المتعلمين بـ 3.2 %، وتصل إلى 17 % بالنسبة لفئة الحاملين لشهادات جامعية.

3. التقدّمات المسجلة في القوانين الجديدة للجنسية والأسرة:

إن الآليات القضائية التي وضعتها الجزائر لترقية وحماية حقوق المرأة تتأسس على مبدأ المساواة بين المواطنين، كما يظهر ذلك جليا في المادة 29 من الدستور، والتي استمدت أسسها من دين الدولة وهو الإسلام الذي أول من يحفظ حقوق المرأة ويحميها من الاستغلال سواء على المستوى المالي، حيث يعطيها الحق في تكوين وامتلاك الثروة، أو على المستوى الشخصي في الحق في التربية والتعليم، وفرض الذات. وتنص المادة 29 على أن:

" كلّ المواطنين سواسية أمام القانون. ولا يمكن أن يتدرّج بأي تمييز يعود سببه إلى المولد، أو العرق، أو الجنس، أو الرّأي، أو أيّ شرط أو ظرف آخر، شخصي أو اجتماعي "³

كما يظهر كذلك من خلال المادة 31، والتي تنفي وجود أي تمييز بين الجنسين، للمشاركة على مختلف الأصعدة، وجاء نص المادة كالاتي: "تستهدف المؤسسات ضمان مساواة كلّ المواطنين والمواطنات في الحقوق والواجبات بإزالة العقبات التي تعوق تفتح شخصية الإنسان، وتحول دون مشاركة الجميع الفعلية في الحياة السياسية، والاقتصادية، والاجتماعية، والثقافية."⁴

¹ Houria SADOU, *Scolarisation, Travail et Genre en Algérie* (Algérie : (n.pub.), 2004), p.2-3.

² Le Rapport national sur le développement humain-Algérie2006, *Op.Cit.*, p.59.

³ أنظر: الفصل الرابع من الباب الأول لإستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

⁴ الفصل الرابع من الباب الأول من الدستور، مرجع سابق.

وفي هذا الإطار كانت الإصلاحات الحديثة في قوانين الجنسية والأسرة.

كما أنه وفي إطار مطابقة التشريع الجزائري مع الالتزامات الدولية للجزائر، أحرقت مجموعة من التعديلات والتكاملات على قوانين الجنسية والأسرة، كما يظهر ذلك في:¹

1. الأمر رقم 01-05 الصادر في 27 فيفري 2005 وهو معدل ومكمل للأمر 70-86 الصادر في 15 ديسمبر 1970، الخاص بقانون الجنسية.

2. الأمر رقم 02-05 الصادر في 27 فيفري 2005، المكمل للقانون رقم 84-11 الصادر في 09 جوان 1984، والخاص بقانون الأسرة.

وكما يظهر في المادة 29 من الدستور والتي تنص على العدالة بين المواطنين، والتي من خلالها تأسست بجمال الآليات القضائية التي تعنى بالحقوق المدنية، السياسية، الاقتصادية والاجتماعية للمرأة. حيث كلها تؤكد على أن المرأة في الجزائر تتمتع بكامل القدرة القضائية سواء المدنية، الجنائية، الإدارية أو التجارية. وهي تملك حق التصويت والترشح، حق التمدرس والعمل، المشاركة في الحياة السياسية، الاقتصادية، الاجتماعية والثقافية، والحصول على مناصب المسؤولية. كما تعتبر حقوق المرأة كجزء متمم لحقوق الإنسان.

وتم تدعيم الآليات القضائية سنة 2005، لتماشى مع تطور المجتمع الجزائري والالتزامات المبرمة في إطار توقيع الجزائر لاتفاقيات دولية بشأن تقوية حقوق المرأة، مثل اتفاقية Beijing.

ونشير هنا فقط، إلى أنه في الجزائر، وتبعا للقانون فليس هناك قيود تحد تنقل المرأة إلى الخارج إلا بمرافق أو بشرط أخذ تصريح من الأب (فوق سن 18 عاما)، كما نشهد ذلك في بعض البلدان العربية. (أنظر الملحق رقم 3.2).

وتم إدخال العديد من التعديلات على قانون الأسرة من أجل تحقيق التوازن بين الحقوق والواجبات بين الزوجين. كما وضعت الجزائر عدة أجهزة وآليات تأسيسية، من أجل حماية وترقية المرأة، حيث قام المشرع مؤخرا بسد الفجوة القانونية التي تضمنها التشريع القانوني الوطني، والتي تخص تجريم التحرش الجنسي على مستوى القانون الجنائي.

وتمت تكملة الميكانزمات التأسيسية الموضوعية من أجل الحفاظ على حقوق المرأة، بإنشاء الوزارة الوصية والمكلفة بالأسرة ووضعية المرأة، والتي يتجسد دورها في السهر على تنفيذ الاستراتيجية الوطنية لترقية حقوق المرأة، وذلك بالمشاركة مع المؤسسات العمومية والأكاديمية والحركة الجمعوية.

كما تتضمن الآليات التأسيسية الموضوعية، لجنة المحافظة وترقية الأسرة، المجلس الوطني للمرأة المتكون من ممثلين عن المؤسسات العمومية، ممثلين عن الحركات الجمعوية، وشخصيات يتم اختيارهم لخبراتهم. ونشير فقط إلى أن المجلس الوطني للمرأة لم يتم تنصيبه بعد.

¹ Le Rapport national du développement humain -Algérie2006, Op.Cit., pp. 48-52.

وفي نفس الإطار، وضعت الجزائر سياسة عامة وقطاعية لترقية وحماية المرأة، والتي تنعكس في المنح من الميزانية والبرامج الوطنية للتطور، بالإضافة إلى مجهودات أخرى تخص صحة الأم والأطفال، تدرس الإناث، أمية النساء وإدماج المرأة في الدورة الاقتصادية.

وتطبيق السياسة الوطنية لترقية المرأة، ظهرت نتائجه في العديد من الميادين، كما توضح ذلك المعطيات التالية:

- نسبة تدرس الإناث في مختلف الأطوار تضاهي قرينتها بالنسبة للذكور وفي بعض الأحيان فهي تفوقها.
 - تطور هيكل العمل النسوي في الفترة ما بين 1987-2003 والتي عرفت تضاعفا بمقدار خمسة مرات في المجال الزراعي، وبمقدار مرتين في المجال الصناعي، وارتفاع بأكثر من الثلث في مجال الخدمات.
 - اندماج النساء في العديد من المهن، حيث تمثل حاليا النساء ما نسبته 37% من السلك القضائي، 50% من سلك التعليم، 53% في مجال الصحة، 32% من الإطارات السامية... الخ.
 - الارتفاع الثابت لعدد النساء رؤساء المؤسسات، ورؤساء المستثمرات الزراعية، حيث بلغت نسبتهم أكثر من 10.000 و 40.000 على الترتيب.
- وهذا ما نلمسه أيضا في تطور مؤشر مشاركة المرأة¹ IPF، الذي يقيس مشاركة المرأة في الحياة الاقتصادية والسياسية وفي اتخاذ القرار. فكما نلاحظ من خلال الجدول الموضح أدناه تطور مشاركة المرأة في مختلف الجوانب منذ سنة 1995 إلى غاية 2005.

جدول رقم 6.2: يوضح تطور مؤشر مشاركة المرأة IPF

السنوات	1995	1999	2000	2004	2005
IPF			0.381	0.509	0.507
PEER مؤشر بالمشاركة البرلمانية		0.132	0.132	0.221	0.221
PEER يتعلق بالمشاركة الاقتصادية			0.470	0.660	0.660
PEER يتعلق بالدخل = مؤشر مساواة الدخل	0.526	0.526	0.541	0.648	0.643

المصدر: *Ibid, p.44*

ومن خلال البيانات نلاحظ أن مؤشر مشاركة المرأة تطور ما بين 2000-2005 بنسبة 33.1%. وهذه النسبة تصنف الجزائر في المركز الخمسين في ترتيب IPF. ومؤشر PEER للمشاركة الاقتصادية للمرأة، وهو خاصة ما يهمنا في موضوعنا، عرف أيضا تطورا بنسبة 67% سنة 2001، وهذا بعد الأخذ بعين الاعتبار الإطارات السامية التابعة للسلك القضائي.

4. المرأة وإنشاء المؤسسات بالجزائر:

¹ *Ibid, p.44-45.*

من خلال هذا العنصر سنحاول إعطاء لمحة عامة (حسب ما توفر لدينا من معلومات من خلال الإحصائيات والدراسات القليلة) حول واقع إنشاء المؤسسات من طرف النساء في الجزائر، الذي عرف نموا في الفترة الأخيرة بالمقارنة بالماضي.

فحسب الأرقام الواردة عن المركز الوطني للسجل التجاري¹ فهي تؤكد أن عدد النساء اللاتي يتوجهن لإقامة عملهن الخاص يتزايد كل يوم، حيث تم إحصاء نهاية سنة 2005 حوالي 93328 تاجرة نشطة على المستوى الوطني. وهذه الظاهرة تعمم في مختلف مناطق البلاد، فحسب ذات المصدر، فعدد من يتزايد أكثر في المدن الكبرى، فمثلا في الجزائر العاصمة عددهن 7813 تاجرة، وهران 5309، قسنطينة 3471. كما أنهن يحتلن مكانة مهمة في المدن الداخلية، مثل الشلف 2382، بشار 2244، الجلفة 1293، المدية 1294، عين الدفلة 1557، الواد 1400، معسكر 2472.

وقدر الارتفاع الإجمالي للنشاط التجاري النسوي بـ 5282، أي ما يعادل 5.9% بالمقارنة مع سنة 2004. ورغم هذا الارتفاع، إلا أن عدد النساء رئيسات المؤسسات بعيد جدا عن قرينها الرجل، حيث تمثل حسب المركز الوطني للسجل التجاري 9.1% من مجموع التجار المقيدين بالسجل على المستوى الوطني، والذي يقارب مليون تاجر.

وما تزال بعض القطاعات حكرا على الرجال، حيث غالبا ما تنشط النساء في قطاعات مثل: تجارة التجزئة 53.9%، الخدمات 33.3%، الإنتاج الصناعي 8%، تجارة الجملة 3.6%، وهذا باعتبار المرأة كشخص ذاتي²، أما على أساس نشاطها ضمن شركة، فنشاطها يتركز أكثر في الإنتاج الصناعي 26.5%، الاستيراد 17.4%، الخدمات 36%.

وكما نلاحظ فإن 17% من النساء ينشطن في قطاع الاستيراد والتصدير، و 26% متخصصات في الإنتاج الصناعي، وهذا يدل على أنهن تحررن نوعا ما من الاهتمام فقط بنسج الملابس وإنتاج الحلويات التقليدية.

وتتفاوت الإحصائيات التي تشير لعدد المؤسسات المنشأة من طرف النساء في الجزائر من مصدر لآخر، حيث وحسب ما جاء في إحدى المقالات³، فقدرت نسبة المؤسسات المنشأة من طرف النساء في الجزائر بـ 12.46%، وهي تتركز أكثر في قطاع النسيج، الأعمال العقارية، الخدمات المقدمة للمؤسسات والتجارة التي تتجاوز نسبتها 15%.

أما حسب ما ورد في التقرير الوطني للتنمية البشرية لسنة 2006⁴، فقد عدد النساء رؤساء المؤسسات بـ 10.000 مؤسسة، أما عدد النساء رؤساء المستثمرات الزراعية فقد بـ 40.000 مؤسسة.

¹ "D'après les chiffres de registre de commerce", publié sur : www.algerie213.com/index.php

² Une femme en tant que personne physique.

³ "Travail et femmes en Algérie" : www.algerie-dz.com, consulté le 08/03/2006.

⁴ Rapport national du développement humain 2006, Op.cit., p.52.

وحسب ما ورد في تقرير السداسي الأول لسنة 2006¹، الصادر عن وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة²، بلغ عدد المؤسسات المنشأة من طرف النساء في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ نسبة 14% مشغلة 31.572 منصب شغل، وهي تتوزع على بعض القطاعات، لكن تتركز في قطاع الأعمال الحرة بنسبة 40%، وأقل نسبة بمجال الهيدروليك 2%، أما قطاع الصيد فمشاركتها به معدومة. (أنظر الملحق رقم 4.2).

أما المؤسسات المقيدة حسب حصيلة الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة CNAC، قدر مجموعها إلى غاية 2006/06/30 بـ 320 مؤسسة نسوية من إجمالي قدره 3.395 مؤسسة، أي ما يقابل معدل 9.42%. (أنظر الملحق رقم 5.2).

أما حسب إحصائيات وكالة تسيير القرض المصغر ANGEM، فبلغ عدد السلف غير المعوضة الممنوحة للنساء 5832 سلفة من مجموع قدره 16.649 أي ما يقابل معدل 35.03%. وهي تتوزع حسب الولايات كما يظهر ذلك في الملحق رقم 6.2.

فكما نلاحظ وحسب الإحصائيات فتوجه النساء نحو آلية القروض المصغرة أكبر بالمقارنة مع بقية الآليات، والذي بلغ أعلى نسبة به 35 بالمائة، ويمكن إرجاع هذا نظرا للتسهيلات المقدمة وفق هذه الآلية، التي لا حدود عمرية فيها مثل ANSEJ و CNAC، ولا شروط تخص وجوب اكتساب شهادة تكوين (جامعي أو غيره) أو تقديم مساهمة شخصية، مثلما تتطلبه شروط ANSEJ.

أما المؤسسات النسوية المنشأة في إطار الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار ANDI³، فعرفت هي الأخرى تحسنا ملحوظا عن ذي قبل، حيث تضاعف عدد المشاريع المصرح بها ما بين سنة 1999 و 2003، حيث انتقل من مجموع 56 مشروع إلى 120 مشروع. لكن بالمقارنة مع إجمالي تصريحات المشاريع الجديدة سنة 2002 و 2003، تمثل نسبة النساء فيها 1.60% و 1.66% على الترتيب. ومنتظر منها (354 مشروع المصرح بين سنة 1999 و 2003) أن تنشأ 6.408 منصب شغل، بمعدل 18 منصب بكل مشروع. (أنظر الملحق رقم 7.2). ومن بين هذه المشاريع المصرح بها، تم إنجاز 79 منها (من إجمالي 354 مشروع مصرح به)، بمعدل 22.3%، وتقسيمها حسب قطاع النشاط يصنف الصناعة في المركز الأول بمعدل 38%، متبوعة بقطاع الخدمات بمعدل 16.45%، ثم قطاع الصحة 15.19% ومن ثم النقل بـ 15.19% أيضا. وأفرزت هذه

¹ وزارة م ص م، تقرير السداسي الأول لـ 2006، مرجع سابق، ص ص 27-35.

² نشير هنا إلى أن التقرير السداسي الصادر عن وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، تضمن مؤخرا فقط ومنذ سنة 2005 معطيات حول نسب إنشاء المؤسسات من طرف النساء في الجزائر، ولكن المعطيات المقدمة تخص تعداد المؤسسات، ولا تحوي معطيات حول مساهمتها في تحقيق النمو (مؤشر PIB).

³ Rapport FMW2, Op.cit., p.101-102.

المشاريع عن خلق 1.433 منصب شغل، 84.5% منها ضمن قطاع الصناعة والبناء والأشغال العمومية. (أنظر الملحق رقم 7.2).

أما عن مميزات وخصائص المؤسسات المنشأة من طرف النساء، فلم تتوفر لدينا -حسب اطلاعنا- دراسات متخصصة، تناولت موضوع المقابلة النسوية في الجزائر، والخصائص المميزة لتلك المؤسسات، ووجدنا دراسة¹ تمت في إطار التعاون مع مركز البحث في الاقتصاد التطبيقي (CREAD)، لكن النسخة المتوفرة لدينا منها هي فقط مشروع بحث في إطار الإنجاز، الهدف منه هو معرفة أهم مميزات المؤسسات المسيرة من طرف النساء، وأهم الأسباب التي حفزت النساء على إنشائها.

5. لمحة عامة عن المقابلة النسوية بولاية ورقلة:

من خلال هذا العنصر نود إعطاء لمحة عن واقع المقابلة النسوية بولاية ورقلة، وذلك حسب ما توفر لدينا من إحصائيات. والغرض من هذا التحليل هو إجراء مسح مختصر لواقع المقابلة النسوية في بيئة الدراسة، وهي ولاية ورقلة، مع العلم أن دراستنا تستهدف طالبات على أبواب التخرج من جامعة ورقلة، وهي تضم فئات طلابية من عدة ولايات خاصة منها المجاورة، ونشير فقط بأن مدينة ورقلة تشهد تنوع ثقافي كبير بالمقارنة مع بقية الولايات (ماعد المدن الكبرى)، وهذا نتيجة لاستقطابها للعديد من الوافدين من الولايات الأخرى، وهذا حسب رأينا سيؤثر على النتائج التي سنصل إليها، وتصبح بذلك نتائج عامة وغير متعلقة فقط بولاية ورقلة، مما يضفي عليها الطابع الإجمالي؛ وبالتالي يمكننا من خلالها تعميم نتائج الدراسة إلى حد ما، لأننا نعلم أن البيئة، ومدى توفر مؤسسات رأس المال المخاطر، والوكالات المساعدة على إنشاء المؤسسات، وجود أسواق (Créneau-porteur)،... الخ، كلها عوامل من شأنها التأثير على توجهات الفرد.

فيما يخص واقع المقابلة النسوية في ولاية ورقلة، فتشير إلى أن ولاية ورقلة من بين الولايات الأضعف نسبة من ناحية إنشاء المؤسسات من طرف النساء وحتى الرجال، وهذا ما تثبته الإحصائيات المنشورة عبر مختلف الوكالات المساعدة على الإنشاء، مثل L'ANSEJ, L'ANGEM.

حيث يقدر عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة بالولاية بـ 3.719 مؤسسة وذلك خلال السداسي الأول من 2006، وذلك بنسبة تطور قدرت بـ 8.33% بالمقارنة مع السنة الفارطة، وتصنف بذلك في المرتبة الثلاثين في ترتيب الولايات من حيث كثافة المؤسسات الخاصة، وذلك بانحراف قدره 28.077 مؤسسة بالمقارنة مع الولاية التي تصنف في المرتبة الأولى وهي العاصمة الجزائر.²

¹ Gillet Anne, Op.Cit.

² تقرير السداسي الأول لـ 2006، مرجع سابق، ص 10-12.

وهذا ما انعكس على معدلات المقابلة النسوية التي عرفت هي الأخرى معدلات جد منخفضة، فحسب ما تشير له إحصائيات الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر L'ANGEM ، فقد قدر عدد السلف الممنوحة وغير المعوضة للنساء بمقدار 9 سلف مقابل 31 سلفة ممنوحة للرجال، وهذا إن دل فإنما يدل عن نقص الاهتمام والتوجه نحو هذه الآلية في الولاية، ونشير فقط إلى أنه ومن بين 48 ولاية في الجزائر، فهناك فقط 6 ولايات التي عدد السلف غير المعوضة الممنوحة من طرف L'ANGEM هو أقل من عشرة، وهي: إليزي بمقدار 9 سلف ولا سلفة هي وولاية أدرار، ثم تأتي بشار، تندوف والنعام بمقدار سلفتين، ثم تأتي ولاية ورقة وغرداية بـ 9 سلف ممنوحة للنساء، لكن مع الإشارة أن عدد السلف الممنوحة للرجال بولاية غرداية يقدر بـ 788 مقابل 31 بولاية ورقلة، مما يعكس الطابع المقاولاتي للولاية (خاصة في الحرف التقليدية المعروفة بها ولاية غرداية). أما باقي الولايات فكلها تشهد معدلات عالية بالمقارنة، ونجد ولاية البويرة في المرتبة الأولى بمقدار 667 سلفة ممنوحة للنساء، ويمكننا تفسير هذا الارتفاع نظرا للحرف التقليدية التي تتميز بها الولاية وهي صناعة الأواني الفخارية، والحرف التقليدية، وكذلك هو الحال بولاية تيزي وزو وبومرداس التي تشهد هي أيضا ارتفاعا في مقدار السلف الممنوحة والتي تقدر بـ 244 و 312 على الترتيب. كما أن ولاية سطيف تشهد ارتفاعا في نسبة السلف الممنوحة والذي يقدر بـ 505 مقابل 355 للرجال، مما يؤكد على توجه نساء الولاية نحو هذه الآلية.

أما حسب إحصائيات الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب L'ANSEJ ، فالإحصائيات الواردة ضمن تقرير السداسي لـ 2006 الصادر عن وزارة م ص م، فغير مفصلة حسب الولايات، بل تعطي نسب المقابلة النسوية الإجمالية والتي تقدر بـ 14% من الإجمالي، ما يقابل 10.165 مؤسسة عبر التراب الوطني، وحسب ما وردنا من إحصائيات الوكالة لولاية ورقلة، فتقدر نسبة المقابلة النسوية (عدد الملفات الممولة حسب وثائق الوكالة) بـ 11.18 % ما يقابل 97 مؤسسة من مجموع 868، وإذا قمنا بحساب النسبة من العدد إجمالي المؤسسات المنشأة على التراب الوطني، فنجدها تساوي 0.954 %، ما يدل على ضعف نسبة الإنشاء في الولاية.

وبما أن إشكالية بحثنا تتمحور حول ضعف نسبة المقابلة النسوية خاصة بين المتخرجات الجامعيات، لذا طلبنا من وكالة L'ANSEJ معطيات تفصيلية حسب الجنس والمؤهل، مع العلم بأن أحد شروط قبول الملفات في الوكالة هو امتلاك الفرد لمؤهل سواء جامعي أو غيره (شهادة تكوين) ؛ وكانت النتائج نوعا ما لا تتوافق مع الملاحظة التي أوردناها، فيما يخص نقص المتخرجات الجامعيات المتوجهات نحو إنشاء المؤسسات، لكن مع ذلك فلا يمكننا تعميم هذه النتائج، لأنها تخص فقط ولاية ورقلة، والأهم من ذلك هو أن المؤسسات المنشأة في إطار الوكالة تمثل فقط 29% من إجمالي المؤسسات المنشأة في الجزائر، مقابل 70% مؤسسة منشأة من الأموال الخاصة.¹

¹ لمزيد من التفصيل أنظر في نفس المبحث، العنصر الخاص بواقع إنشاء المؤسسات بالجزائر.

وحسب وثائق وكالة L'ANSEJ بورقلة، فقدر عدد الأفراد الممولين من الحاملي لمؤهل جامعي، إلى غاية 31 جانفي 2007 بـ 205 من مجموع 868 شخص ممول، أي نسبة الجامعيين تقدر بـ 23.62% فقط، أما النسبة المتبقية وهي 76.38%، فلا يحملون شهادات جامعية، وهذا يؤكد على أن التوجه نحو المقابلة يجذب بشكل أكبر فئة غير الجامعيين. لكننا إذا فصلنا النتائج حسب الجنس، فنجد أن من بين 205 ممول حامل لمؤهل جامعي، يضمون 60 امرأة، أي ما نسبته 61.85% من عدد النساء اللاتي تم تمويلهن. (أنظر الملحق رقم 8.2). وهن يتوزعن على قطاع الخدمات بنسبة 70%، ثم الأعمال التقليدية بنسبة 21.67%، ثم تأتي المن الحرة بنسبة 5%، وفي الأخير قطاع الصناعة الذي يشهد النسبة الأقل وهي 3.33%.

لكن ومع هذا، فيمكننا إرجاع هذا الانخفاض في نسب الملفات الممولة لسبب آخر يخص مكونات الملف في حد ذاته، ومدى تطابق المعطيات المقدمة فيه (نتائج دراسة الجدوى)، لذا طلبنا إحصائيات تكون أعم نوعا ما، بمعنى إحصائيات حول عدد الملفات المودعة لدى الوكالة حسب الجنس، وكانت النتائج متقاربة، بمعنى أن نسبة إيداع الإناث دائما منخفضة، حيث قدر عدد الملفات المودعة لدى وكالة الولاية منذ تاريخ نشأتها إلى غاية 24 فيفري 2007، بـ 4400 ملف، منها 3970 ذكور، و430 ملف خاص بالإناث، أي ما نسبته 9.77% من إجمالي الملفات المودعة.

ومن بين 430 ملف خاص بالنساء، تم تسليم شهادة التأهيل لـ 243 ملف بنسبة 9.74% من الإجمالي، وتم تمويل 97 ملف كما سبق الذكر أعلاه، (بالرغم من أن تاريخ الإحصائيات الأولى كان في الفاتح من جانفي من السنة الجارية، أما الإحصائيات الثانية تم استصدارها في نهاية شهر فيفري، مما يدل على أن عدد الملفات الممولة الخاصة بالنساء لم يتطور خلال مدة شهرين، مقابل زيادة بمقدار 5 ممولين من الرجال).

وكل هذه النتائج تؤكد على حقيقة المقابلة النسوية في الولاية، والتي نسبتها جد منخفضة، ويمكن إرجاع هذا للعوامل المحيطية والبيئية التي تعرفها المنطقة (تأثير العادات والتقاليد، توجهات النساء مختلفة في الجنوب بالمقارنة مع المدن الشمالية، عدم وجود تشجيع من المحيط،... الخ).

خلاصة الفصل الثاني:

حاولنا من خلال هذا الفصل الثاني، إلقاء لمحة عامة عن واقع وأهمية المقاولة النسوية، وأثرها على اقتصاديات بعض البلدان، و أيضا مدى تقدمها في الجزائر ، وذلك من خلال مبحثين اثنين، الأول خصصناه لمناقشة ماهية المقاولة النسوية من خلال تعريفها وإبراز أهم مميزاتا من ناحية خصائص المؤسسات ومسيراتها، ووجدنا حسب ما وتوصلت إليه الدراسات بأن النساء المقاولات يعتمدن نمط التسيير بالمشاركة، كما يضعن الأهداف الاجتماعية في قائمة الأولويات مما ينعكس في غالب الأحيان على نمو المؤسسة، كما أنهن يفضلن الهيكل التنظيمي الأفقي ؛ وأهم خاصية تميزهن هي معرفتهن بأسس التفاوض الناجح أكثر من الرجال، حيث يسعين من وراء التفاوض للحصول على علاقات دائمة وتعاون مريح لكلا الطرفين، على عكس الرجال الذين يطمحون للكسب مهما كانت الأحوال، وهنا كما يؤكد الباحثون أساس المشاكل في عالم الأعمال ؛ هذا ما زاد من أهميتها الاقتصادية وحتى الاجتماعية من حيث خلق مناصب الشغل، الذي ساهم في زيادة النمو للبلدان.

كما أننا تعرضنا في المبحث الأول لأهم العوامل المؤثرة على تطور المقاولة النسوية، وأهم العوائق التي تعترضها، ووجدنا من أهمها مشكلة الحصول على التمويل، خاصة البنكي الذي يكون في بعض الأحيان جد صارم مع النساء ويطلب ضمانات لا تستطيع توفيرها؛ بالإضافة لمشكلة الحصول على المعلومات واستغلال الفرص بسبب عدم الاندماج في الشبكات التي يمكن أن توفر ذلك، ومشكلة نقص الخبرة، كما أن أهمها بالنسبة للمرأة هي التوفيق بين الحياة العائلية والمهنية، كما وجد أن توفر المحيط على نماذج لمقاولات ناجحات من شأنه حث النساء على الولوج لمجال المقاولة.

أما فيما يخص الحوافز التي تدفع النساء للمقاولة، فوجد أنها تختلف عن تلك المتعلقة بالرجال، حيث لا تصنف النساء الربح المادي من الدوافع ذات الأولوية، لكن تصنف قبله الحاجة لتحقيق الذات، وتجسيد أفكار وإبداعات خاصة بها.

ولكن كل هذه الخصائص والمميزات لشخصية المسيرة ومؤسستها، من شأنها التأثير على المستوى التمويلي، المشاركة في الدورات التكوينية، والاستعانة بالتنظيمات الخاصة لدعم المقاولة. حيث غالبا ما تستخدم النساء مدخراتهن الخاصة عند بدء نشاطهن، أو الاستعانة بقروض تحصل عليها من محيطها؛ ونادرا ما تلجأ للشبكات الخاصة للدعم التي تساعد على توفير المعلومة وعرض الفرص الممكنة؛ وقليل ما تتابع النساء تكوين خاص وتكميلي في مجال تسيير المؤسسات، أو الالتحاق بالتنظيمات المساعدة على المقاولة، وهذا بسبب نقص معلوماتهم حول الهياكل والمساعدات الموجودة.

أما المبحث الثاني، فتناولنا فيه الجزء الخاص بالمقاولة النسوية في الجزائر، لكن مع الإشارة لواقع المقاولة بشكل عام، وذكر أهم الآليات الموضوعية للتحفيز على الاستثمار، ووجدنا أن الآلية الموجهة لدعم الشباب على الاستثمار والمقاولة الأكثر شعبية، هي تلك التي تسيرها الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب L'ANSEJ، حيث تمثل نسبة المؤسسات المنشأة ضمن هذه الآلية 29% من مجموع المؤسسات المنشأة. ولكن بالرغم من ذلك، وحسب ما أوردته الإحصائيات، فلا تزال الجزائر من الدول الأقل نسبة من حيث إنشاء المؤسسات وحتى من كثافتها.

وبعد ذلك تحدثنا عن واقع المقاولة النسوية في الجزائر وفي ولاية ورقلة بيئة الدراسة، ولكن مرورا قبل ذلك بتحليل نسب مشاركة المرأة في الحياة، بدءا من التعليم إلى غاية الشغل، ووجدنا أن هناك تحسنا في نسب مشاركة المرأة في التعليم الناجم عن تحسن ظروف التمدرس، (التي جاءت في إطار توقيع اتفاقية إلغاء جميع طرق التمييز ضد المرأة (Beijing) الموقعة سنة 1996). وبعد ذلك عرجنا وباختصار على عالم الشغل والمرأة، والذي شهد هو الآخر تطورا في نسب مشاركة المرأة، نتيجة لتحررها من الضغوط الاجتماعية التي كانت سائدة من قبل، وهذا ما يؤكد تطور مؤشر مشاركة المرأة IPF.

وبقراءتنا للنصوص التشريعية والمواد الدستورية، التي تؤكد على أن الآليات القضائية التي وضعتها الجزائر لترقية وحماية حقوق المرأة تتأسس على مبدأ المساواة بين المواطنين، كما يظهر ذلك جليا في المادة 29 من الدستور، 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، لذا فمن الجلي أن نفرق بين ما هو مسنون من الدستور والشرع، وما يعتبر من الممارسات الاجتماعية التي تعكس قلة الوعي، والانغلاق الاجتماعي الذي ينعكس على مشاركة المرأة في مختلف المجالات، ويؤثر في الأخير على نمو البلاد.

وهذا ما تؤكد الإحصائيات التي تشير لانخفاض نسب مشاركة المرأة في المقابلة وإنشاء المؤسسات، بالمقارنة مع بقية الدول الغربية والعربية، مع العلم أنها عرفت نموا في الفترة الأخيرة بالمقارنة بالماضي. ولكن، ورغم هذا الارتفاع، إلا أن عدد النساء رئيسات المؤسسات بعيد جدا عن قرينها الرجل.

وبعد ذلك، حاولنا إعطاء لمحة عامة ومختصرة لواقع المقابلة النسوية في ولاية ورقلة بيئة الدراسة، مع العلم أن دراستنا تستهدف طالبات على أبواب التخرج من جامعة ورقلة، وهذه الأخيرة تضم فئات طلابية من عدة ولايات أخرى خاصة منها المجاورة، بالإضافة للتنوع الثقافي الكبير الذي تشهده الولاية نتيجة لاستقطابها للعديد من الوافدين من الولايات الأخرى، وهذا حسب رأينا سيؤثر على النتائج التي سنصل إليها، ويضفي عليها الطابع الإجمالي (بمعنى إمكانية تعميم نتائج الدراسة).

ووجدنا حسب الإحصائيات الخاصة بوكالة تسيير القرض المصغر والوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، بأن نسب المقابلة النسوية في ورقلة جد منخفضة مقارنة مع الولايات الأخرى حتى المجاورة منها (مثل الوادي)، وهذا ما يعكس تأثير العوامل الثقافية والبيئية والاجتماعية المحيطة.

وأهم ما نحصل به هذا الفصل، هو التذكير بما أصبح معروفا حاليا، وهو الأهمية المتزايدة للمقابلة النسوية في زيادة نمو اقتصاديات البلدان، حيث أصبحت معيار للتفريق بين مستوى النمو لتلك البلدان. وبالرغم من وجود مختلف العوائق، إلا أن بعض النساء مالكات المؤسسات، استطعن مقاومتها، وحققن النمو لمؤسساتهن، واستطعن بذلك جذب الممولين وزيادة الاهتمام بهن، وهذا ما تفسره كثرة الدراسات والأبحاث المقامة مؤخرا حول موضوع المقابلة النسوية، وتأثيره على اقتصاديات البلدان، كما يمكننا أن نلمس الأهمية أيضا من خلال نشأة العديد من الشبكات والمنظمات الخاصة بالنساء سيدات الأعمال، وتسطير برامج خاصة وتكوينات متخصصة من أجل تحسين ورفع كفاءتهن.

كل هذا يدعونا للتساؤل عن سبب نقص نسبها في الجزائر خاصة بين فئة المتخرجات الجامعيات، خاصة وأن التنافس أصبح يستند على الإبداع والابتكار (الذي يتطلب مستويات تعليمية عالية، تتماشى مع موجة

التغيير). هل عدم رغبة الجامعات في إنشاء المؤسسات هو أحد تلك الأسباب، وما هي أهم العوامل الأخرى المتسببة في ذلك؟

هذا ما سنحاول بحثه من خلال الفصل الثالث والأخير، الذي يمثل الجانب التطبيقي من دراستنا، حيث سنتوجه للميدان، وبالضبط للطالبات الجامعيات اللاتي على وشك التخرج واختيار مسارهن المهني، ونقوم بطرح استبيان نستفسر من خلاله عن الأجوبة لإشكاليتنا.

تمهيد:

بعدهما قمنا باستعراض الجانب النظري للدراسة من خلال فصلين، الأول خصصناه للتعريف بالمفاهيم والمصطلحات الأساسية المتعلقة بالدراسة، ووجدنا بأن المقابلة مجال للبحث تسعى العديد من المقاربات لتفسيره، لذا قمنا بتحديد المقاربة المعرفة للمقابلة والمناسبة لموضوع بحثنا، وهي المقاربة المرحلية (Processuelle) التي تعرف المقابلة بأنها مجموعة من المراحل المتسلسلة، ونهاية أي مرحلة هي بداية لأخرى، ووجدنا بأن التوجه المقاولاتي هو مرحلة قبلية في المسار المقاولاتي، وامتلاك الشخص له يفسر بجزء كبير انتقاله في يوم من الأيام إلى مجال المقابلة وإنشاء المؤسسات، وهذا ما اخترنا قياسه من خلال بحثنا، الذي يناقش إشكالية نقص توجه المتخرجات الجامعيات نحو مجال المقابلة، ومحاولة رصد أهم الأسباب المفسرة لذلك.

وسنحاول الإجابة على تلك التساؤلات من خلال الدراسة التطبيقية، التي ستكون من خلال التوجه للميدان، وبالضبط سوف نستهدف طالبات من مختلف التخصصات من جامعة ورقلة، على وشك التخرج، وسيقمن قريباً باختيار مسارهن المهني، وستكون الدراسة من خلال توزيع استبيان يحوي مجموعة من الأسئلة، مرتبطة بالنظرية التي اخترناه كإطار نظري للدراسة، وهي النموذج المعدل لـ SHAPERO ET SOKOL وAJZEN التي جاءت نتيجة التحسينات التي أدخلها الباحثون على كلا النظريتين، كما رأينا ذلك من خلال الفصل الأول، وذلك لإمكانية مطابقة النموذجين، كما كان اختيارنا لهذا النموذج غير عشوائي، لأننا أردنا من خلال استعماله الإجابة على الشق الثاني من إشكالتنا المتعلق بتحديد الأسباب التي تدفع الطالبات عن مجال المقابلة، خاصة وأن المقابلة النسوية أصبحت معياراً للتمييز بين الاقتصاديات، وبين مؤشرات النمو للبلدان، كما رأينا ذلك من خلال الفصل الثاني.

وستتناول الدراسة التطبيقية في بحثين، الأول سنخصصه لتحديد كيفية بناء الاستبيان في مختلف مراحلها، والبنود التي تقيس الأسئلة البحثية، وتلك التي نختبر من خلالها صحة الفرضيات، أما المبحث الثاني فسيكون حوصلة الدراسة التطبيقية، وذلك بدءاً من وصف مجتمع الدراسة، إلى غاية تحليل الاستبيان والإجابة على الأسئلة الموضوعية، واختبار صحة أو خطأ الفرضيات، وفي الأخير محاولة حوصلة النتائج من خلال معادلة تقديرية تشمل المتغيرات الأساسية للدراسة.

المبحث الأول

منهجية الدراسة وبناء الاستبيان

المطلب الأول: الأسئلة البحثية وإعداد الاستبيان

من خلال البحث الاستطلاعي الذي قمنا به عبر العديد من الدراسات، التي ناقشت أهم المتغيرات التي تؤثر وأحيانا تساعد على توجه الأفراد نحو المقابلة وإنشاء المؤسسات¹، وجدنا ما يلي:

✓ **التكوين:** حسب ما أوردته الدراسة التي أجرتها منظمة التعاون والتطوير الاقتصادي (OCDE)²، فإن اختيار نوع التكوين المزاوول في الجامعة هو أول دليل على تحديد الفرد لنوع المسار المهني الذي يريد اختياره. خاصة في إطار المرأة حيث يبدأ مفعول التأثيرات الخارجية منذ اختيارها لنوع التكوين الذي ستواصله في الجامعة، والذي بدوره يحدد المهنة التي تشغلها لاحقا. والتكوين يؤثر على استعدادات الأفراد في اكتشاف الفرص واستغلالها، وفي الحصول على مختلف المعلومات وطرق تحليلها المختلفة حسب درجة المعارف والاستعمالات. كما أثبتت العديد من الدراسات³، بأن التكوين في مجال إنشاء وتسيير المؤسسات يزيد من القدرات المقاولاتية للأفراد، ويشجعهم على اختيارها كمسار مهني ممكن.

هذا ما دعانا للأخذ بهذه النتيجة في بناء الاستبيان، وذلك من خلال فصل أثر التكوين في العينة المختارة، بمعنى تحديد ما إذا سبق للطالبة مزاولة خلال مسارها الجامعي لتكوين في تسيير المؤسسات أم لم يسبق لها ذلك (مع العلم بأن التخصصات المفتوحة بجامعة ورقلة – مكان الدراسة – ليس بها فروع خاصة بالمقابلة وإنشاء المؤسسات، بل هناك تخصصات تابعة لقسم التسيير والاقتصاد في النظام الكلاسيكي، والنظام الجديد حول تسيير المؤسسات بصفة عامة)، بالإضافة لسؤال يتعلق بالأسباب التي جعلت الطالبات يقمن باختيار الشعب اللاتي يدرسن بها، وستنطرق فيما بعد لكيفية مناقشة هذه الفكرة من خلال الأسئلة الموضوعة بالاستبيان حول التكوين.

¹ نشير هنا فقط، إلى أن هناك اختلاف بين مفهوم المقابلة وإنشاء المؤسسات، حيث المقابلة هي مفهوم أوسع وأشمل من مفهوم إنشاء مؤسسة، إلا أننا في البحث نخرج بين استعمال المفهومين، نظرا لشيوع استخدام مصطلح إنشاء المؤسسات أكثر منه لمصطلح المقابلة، الذي يخلط البعض في فهم مضمونه، حتى الطلبة.

² Rapport de L'OCDE, Op.Cit., p.42.

³ Voir : Tounés 2003, Boissin 2005, Boissin 2006, Boissin et Emin 2006, Boissin, Emin et Chollet2005.

✓ **الخبرات المهنية** : من خلال العديد من الدراسات كما سبق الذكر، وجد أن الخبرات المكتسبة تساعد على اكتشاف الفرص واستغلالها (فرص الأعمال)، لكنها في المقابل تساعد في الحصول على عروض مهنية أحسن.

كما تساعد الخبرات المهنية في توسيع شبكة علاقات الفرد خاصة بالنسبة للمرأة التي غالباً ما تتميز شبكة علاقاتها بالضيق بالمقارنة مع الرجل، مما لا يساعدها في الحصول على المعلومات، الوسائل اللازمة، المساعدات والنصائح.

✓ **وجود نماذج مقاولين** : حيث ربطت العديد من الدراسات سلوك الأفراد وتوجهاتهم لإنشاء المؤسسات، بمدى توفر محيطهن على نماذج مقاولين، وبالأخص إن كان النموذج هو أحد الأبوين. وهذا ما أثبتته دراسة Shapero et Sokol سنة 1982، التي وجدت بأن نصف منشئي المؤسسات في الولايات المتحدة الأمريكية فأبائهم أو عضو آخر في العائلة ينشط بمجال الأعمال. كما وجد خلال تحقيق أجرته وكالة إنشاء المؤسسات (APCE) سنة 2000 على مجموعة من رجال الأعمال أصحاب المؤسسات، بأن نصف الحالات المحقق معاً، تتميز بأن والد المنشئ يعمل لحسابه الخاص.

بالإضافة لذلك، فهناك أبحاث أثبتت بأن جنس نموذج المقاول الذي في محيط الفرد، له تأثير كبير على سلوكيات الأفراد، بمعنى إذا كان للفرد أب قام بإنشاء مؤسسة (التأثير يكون أكبر في حالة نجاح تلك التجارب)، فيتأثر بذلك ويرغب هو أيضاً في إنشاء مؤسسة. أما إذا كان والد المرأة مقاول، فهي تتأثر لكن ليس بدرجة التأثير في حال كانت الأم هي المنشئ لتلك المؤسسة. بمعنى المرأة تتأثر أكثر بالمقاولين من جنسها.

✓ **الاعتقادات الثقافية** : وهنا نتحدث عن الاعتقاد الشخصي للمرأة بعدم كفاءتها للمقاوله وإنشاء المؤسسات، وبأن الكفاءات اللازمة لذلك غير متوافقة مع الشخصية الأنثوية. بمعنى اعتبار المقاوله نشاط رجالي أكثر، مع التخوف من عدم إمكانية إقناع المجتمع بأفكار مغايرة (المقاوله ليست نشاط خاص فقط بالرجال بل بإمكان المرأة إنشاء مؤسساتها الخاصة والنجاح في عملها).

✓ **الاستعدادات الشخصية** : وهنا نتحدث عن مجموعة القدرات الشخصية مثل الثقة، والتي تصنف: لثقة المحيطين بالشخص، بمعنى القدرة على إقناع الأشخاص المحيطين بفكرة قيامك بإنشاء مؤسسة، كذلك ثقة العملاء بمعنى امتلاك القدرة على إقناع الزبائن بمنتجاتك، بالإضافة للثقة في النفس والتي تعتبر الأساس، وهنا نجد الفجوة عند النساء، لأن المجتمع لا يشجع روح المقاوله عند الإناث. كما أن المقاوله تتطلب روح المخاطرة، والتجديد وهنا المحيط العائلي يلعب دور جد مهم.

وأيضاً السعي للبحث عن الاستقلالية، والتي هي مرادفة لرغبة الفرد لأن يكون قائد نفسه، أن يكون مستقل في اتخاذه للقرارات، والعمل حسب رغبته. وحسب بعض الباحثين، فإن البحث عن الاستقلالية هو أحد العوامل الأكثر تفسيراً كدافع لإنشاء مؤسسة.

كما أن الحاجة للإنجاز تستعمل كدافع مميز ومفروق بين منشئي المؤسسات، وأول من أدخل هذه المتغيرة لمجال المقولة هو Mc.Clelland 1961، ويؤكد الباحث بأن هذه المتغيرة تعكس الأحلام، الأفكار، الذكريات التي تعلمنا عن مخاوف الفرد؛ وتمثل الحاجة للإنجاز الجوانب التالية: تحديد المشكل (الفرصة)، إرادة حل المشكل، إدراك الوسائل الواجب توفيرها، المصاعب التي يمكن أن تعترضه، بالإضافة لاستباق نجاح أو فشل تحقيق الفكرة. وهذا ما يؤكد وجود ارتباط مباشر بين المتغيرة والتوجه نحو المقولة، وهذا ما تم إثباته من خلال دراسة¹ استعملت فيها نظرية السلوك المخطط لـ AJZEN.

بالإضافة للعوامل التي تدفع المرأة المقاولات والتي تطرقنا إليها سابقاً²، مثل السعي نحو تحقيق الذات، جني الأموال والتي غالباً ما كانت تصنف في المرتبة الثالثة والرابعة من حيث الأهمية من طرف العديد من النساء منشئات المؤسسات. بالإضافة لأهم المعوقات التي يمكن أن تقف كحائل أو بالأصح تعيق المرأة لكي تنشأ مؤسساتها الخاصة، منها كما سبق الذكر في الفصول السابقة، الأموال اللازمة لبدء المشروع، الحصول على قروض بنكية بسبب نقص الضمانات المقدمة، صعوبة التوفيق بين الواجبات العائلية والحياة المهنية، خاصة وأن إنشاء مؤسسة يتطلب تسخير وقت كبير لها حتى يمكن إنجازها، وهذا خاصة في السنوات الأولى من الإنشاء.

وحسب دراسة قام بها باحثان جزائريان تناولت تحليل خصائص مجموعة من مالكي/مسيري مؤسسات، الهدف منها استخلاص أهم المميزات الخاصة بهم وبنمط التسيير الذي يعملون به، وفي جزء منها استعملت فيه تقنية تحليل الانحدار الثنائي، الغرض منه كان تحديد أهم العوامل التي تسمح لنا بمعرفة المقاولين المستقبليين، وكانت النتائج المستخلصة كما يلي:³

✓ فرص الرجال في إنشاء مؤسسات حوالي 5 مرات أكثر (4.7) بالمقارنة مع النساء.

✓ فرص سكان المدن في إنشاء مؤسسات 1.610 مرة أكثر من سكان الأرياف.

¹ Tounès 2003, Op.Cit., p.190.

² راجع: المبحث الأول من الفصل الثاني.

³ Mondher Assassi et Nacer-eddine HAMMOUDA, " les entrepreneurs Algériens une image statistique", d'après le colloque international : création d'entreprises et Territoire, (Tamanrasset : (n.pub.), 03 et 04 Décembre2006), p.11.

- ✓ الأشخاص الذين زاولوا تكوين مهني فرصهم في إنشاء مؤسسات تقدر بـ 1.5 مرة أكثر بالمقارنة مع الأشخاص الذين لم يسبق لهم ذلك.
- ✓ الأشخاص الذين لهم مسؤوليات عائلية (متزوجون ولهم عائلة) فرصهم لكي يقوموا بإنشاء مؤسسات تقدر بـ 1.640 مرة أكثر بالمقارنة مع البقية.
- ✓ كما أن الفرصة في إنشاء مؤسسة تزيد مع تزايد العمر، حيث لكل وحدة إضافية (سنة) تزيد معها الفرصة في الإنشاء بـ 1.025 مرة.
- ✓ الفرص تزيد مع ارتفاع المستوى التعليمي، وذلك كالاتي:
 - الأشخاص ذو مستوى ابتدائي لهم الفرص بـ 1.560 مرة بالمقارنة مع غير المتعلمين.
 - الأشخاص ذو مستوى متوسط فرصهم تقدر بـ 2.040 مرة، وتنتقل هذه النسبة إلى 3.241 مرة بالنسبة للذين لهم مستوى ثانوي، وتصل إلى 8.238 مرة بالنسبة للأشخاص ذوي مستوى جامعي.

وبناءً على نتائج هذه الدراسات، وسعيًا للإجابة على الإشكالية الموضوعية في البحث والتي نتساءل فيها عن سبب انخفاض نسبة توجه النساء للمقاولة في الجزائر، وهذا خاصة بالنسبة لخريجات المعاهد والجامعات، ورصد أهم الأسباب التي يمكن أن تسبب عائق وانسداد في الروح المقاولة لهن، ومن أجل التحقق من صحة أو خطأ الفرضيات الموضوعية في بادئ البحث، والتي كانت كما يلي:

1. نقص توجه المتخرجات الجامعيات نحو المقاولة بسبب تفضيلهم للحصول على وظائف في مؤسسات موجودة مسبقًا، نظرًا لامتلاكهم لشهادات جامعية.
2. التوجه نحو المقاولة يختلف بين المتخرجات باختلاف رغبتهم في الدخول إلى هذا المجال، وباختلاف إمكانية إنجاز المشاريع، ومدى وجود تشجيع من محيطهم الاجتماعي.
3. التوجه نحو المقاولة يختلف باختلاف التخصص الجامعي، ومدى وجود نماذج لمقاولين ناجحين في محيط الفرد.

وانطلاقًا من الإطار النظري الذي تدرج ضمنه هذه الدراسة والذي يستند على نظرية تكوين الحدث المقاولاتي لـ Shapero et Sokol سنة 1982، لكن مع الأخذ بعين الاعتبار التنقيحات التي أدخلها عليها الباحثون لكي يمكن تطبيقها على الطلبة (وتتطابق مع نظرية AJZEN)، كما سبق ورأينا ذلك في المبحث الثالث من الفصل الأول، حيث فرضها الأساسي ينص على أن كل سلوك مقصود يريد الفرد تبنيه والقيام به (كإنشاء مؤسسة) يمكن التنبؤ به من خلال امتلاك النية والقصد للقيام بهذا السلوك (والذي عرفناه من خلال بحثنا بالتوجه نحو سلوك معين).

والتوجه نحو سلوك إنشاء مؤسسة أقوى من فعل إنشاء المؤسسة بحد ذاته، والذي يجب أن يكون نشاط مرغوب فيه ويمكن إنجازه. وعرفنا المرغوبية بدرجة الانجذاب التي يمتلكها الشخص تجاه نشاط إنشاء مؤسسة، بالإضافة لدرجة التشجيع التي يتلقاها الشخص من الأفراد المهمين بالنسبة له (كالعائلة والأصدقاء) ومدى أهمية رأيهم عند اتخاذ قرار إنشاء مؤسسة. أما إمكانية الإنجاز فترجع لدرجة اعتقاد الشخص ومدى امتلاكه للقدرات اللازمة لإنشاء مؤسسة.

حسب نموذج SHAPERO فإدراك الرغبة وإمكانية الإنجاز هي تابع لعدة متغيرات مثل المميزات والخصائص الشخصية، إمكانية الحصول على الموارد المالية، البشرية والتقنية التابعة من المحيط الثقافي، السياسي، الاقتصادي والاجتماعي، الخ... لكن حسب AJZEN فلا يمكن لهذه المتغيرات التأثير مباشرة على توجهات الأفراد نحو المقولة، إلا من خلال تأثيرها على اعتقادهم. وهذا الافتراض تحقق منه Kolvereid 1996 لذا قمنا بالأخذ بهذا الفرض في بناء وتفسير النموذج. (أنظر الملحق رقم 1.3 الخاص بالبنود التي تقيس مختلف الاعتقادات).

بمعنى تؤثر على الرغبات كل من موقف الطالبة تجاه فكرة إنشاء مؤسسة، والذي يستند على قيمها المهنية (أي المميزات المهنية التي تطمح إليها)، ونظرتها للمقولة (أي الحاجيات التي يمكنه إرضائها من خلال النشاط المقاولاتي)، بالإضافة لتأثير المعيار الاجتماعي والذي يتكون من موقف الأشخاص المهمين لها في حال اتخاذها لقرار إنشاء مؤسسة، وهو ذو تأثير إلا في حال كانت تولي له أهمية عند القيام باختياراتها. أما بالنسبة لإمكانية الإنجاز، فهي تعتمد على ثقة الطالبة في قدراتها على القيام بالنشاطات اللازمة والضرورية لنجاح المسار المقاولاتي، وهنا تعريف المتغيرة يعادل تعريف BANDURA في نظريته للفعالية الشخصية، والتي من خلالها يحدد الفرد مباشرة قدرته على إنجاز أو القيام بعمل ما.

ومن خلال كل ما سبق، كان تصميم الاستبيان كما يلي:

1. تصميم الاستبيان:

كما سبق ورأينا فالإطار النظري الذي تندرج ضمنه هذه الدراسة هو نموذج تكوين الحدث المقاولاتي ل SHAPERO المعدل وفق العديد من الباحثين لإمكانية استعماله وتطبيقه على شريحة الطلبة، لذا فكان بناء الاستبيان عبارة عن تفصيل لمتغيرات النظرية، وكانت الإجابة على الأسئلة وفق منهاج الإجابات المغلقة وهذا من أجل تسهيل عملية تحليل النتائج، بالإضافة لبعض الأسئلة المفتوحة والتي كان الغرض منها تعميق وتوسيع التحليل.

وعند قيامنا بتصميم الاستبيان، اتبعنا الخطوات التالية:

وهي حسب العديد من الدراسات والأبحاث، ضرورة عند تصميم الاستبيان، وأخذنا بالملاحظة التي أعطاها M.GRAWITZ¹ عن أهمية تقديم موضوع الدراسة للمستقصى منهم، وتعريفهم بهدفها الأكاديمي، لأن بعض الأسئلة يمكن أن يعتبرها البعض أنها تتجاوز وتمس إلى حد ما البعض من الخصوصيات، لذا فيجب التعريف بالطابع الأكاديمي للدراسة، مما يشجع المستقصى منهم على المشاركة في الموضوع.

وأخذنا هنا كذلك، بالملاحظة التي أوردتها العديد من الباحثين خلال تقديم موضوع الدراسة، وهي تخص تقديم موضوع الدراسة بطريقة غير دقيقة ومحددة، بمعنى عدم الإشارة للهدف الحقيقي للدراسة، وهذا قصد تجنب أي تحيز في الأجوبة، ودخول "التأثيرات الاجتماعية"² عليها. لذا فقمنا بتقديم الدراسة على أنها في إطار أكاديمي، وأن هدفها هو دراسة أثر التكوين المزاوول في الجامعة على المسارات المهنية للطلبة. وأدرجنا أيضا ملاحظة حول المقصود بإنشاء مؤسسة، لكي لا نحصره فقط في المؤسسة الكبيرة كما يتخيلها البعض من الطلبة، لكن عرفناها بأنها مرادفة لإنشاء عمل خاص مهما كانت صفته القانونية. وقد قمنا بتقديم موضوع الدراسة كالاتي:

" هذه الدراسة تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير تخصص تسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، والهدف من الدراسة هو قياس أثر التكوين المزاوول على الاختيارات المهنية للطلبة. يكفي فقط لكل إجابة التأشير على الخانة المناسبة التي تعكس ويشكل كبير آرائكم. ونحيطكم علما أنه لا يوجد هناك إجابات جيدة أو غير جيدة، بل نحن نهتم بآرائكم والذي تفكرون فيه بكل جدية. لذا، نرجو منكم الإجابة بكل صدق، وعلى كل الأسئلة الواردة للإشارة فقط: خلال كامل الاستبيان فالمقصود بـ "إنشاء مؤسسة" هو إنشاء عملكم الخاص، مهما كانت صفته القانونية (مؤسسة، مكتب دراسات، الخ) "

ونشير فقط إلى أن غالبية الدراسات التي سعت لدراسة التوجه المقاولاتي عند الطلبة، عرضت موضوع الدراسة تقريبا بنفس الطريقة³، لكي تشجع الطلبة على المشاركة في الدراسة، وذهب البعض الآخر إلى حد التوضيح إلى أن الإجابات والآراء التي يبدونها من خلال الاستبيان لا يمكن أن تؤثر على نقاطهم وتقييمهم الدراسي.⁴

ثانياً: التعاريف الإجرائية لمتغيرات الدراسة:

¹:Tounès 2003, Op.Cit., p.222.

² Effet de "Désirabilité sociale

³ Boissin 2006, Op.Cit., p.52.

⁴ Boissin, Emin et Chollet 2005, Op.Cit., p.4.

أما بالنسبة للأسئلة الموضوعية والتي نسعى من خلالها للإجابة على الإشكالية، وبالاستناد على نظرية تكوين الحدث المقاولاتي، فلكل جزء من النظرية وضعنا مجموعة من الأسئلة، التي توافق الفرضيات الموضوعية وتقيس لنا المتغيرات الأساسية للدراسة، بالإضافة لبعض الأسئلة المفتوحة، الهدف منها زيادة تعميق التحليل.

ومن أجل تسهيل عملية التحليل، قمنا بتجزئة الفرضيات الثانية والثالثة الرئيسية إلى فرضيات جزئية، كما يلي:

الفرضية الثانية: " التوجه نحو المقاوله يختلف بين المتخرجات باختلاف رغبتهم في الدخول إلى هذا المجال، وباختلاف إمكانية إنجاز المشاريع، ومدى وجود تشجيع من المحيط الاجتماعي".

وقمنا بتجزئتها كما يلي:

H 1.2: " التوجه نحو المقاوله يختلف بين المتخرجات باختلاف رغبتهم في الدخول إلى هذا المجال "

H 2.2: " التوجه نحو المقاوله يختلف بين المتخرجات باختلاف إدراكهم لإمكانية إنجازهم لمشروع إنشاء

مؤسسة "

H 3.2: " التوجه نحو المقاوله يختلف بين المتخرجات بمدى وجود تشجيع من محيطهم الاجتماعي "

أما الفرضية الثالثة فقد تمت تجزئتها كما يلي، وقبل ذلك نذكر بمحتواها:

الفرضية الثالثة: " التوجه نحو المقاوله يختلف باختلاف التخصص الجامعي، ومدى وجود نماذج لمقاولين ناجحين في محيط الفرد".

وتمت تجزئتها إلى ما يلي:

H 1.3: " التوجه نحو المقاوله يختلف باختلاف التخصص الجامعي ، ويرتفع أكثر عند الطالبات اللاتي يدرسن بتخصصات الاقتصاد والتسيير".

H 2.3: " التوجه نحو المقاوله يختلف بمدى وجود نماذج لمقاولين ناجحين في محيط الطالبة".

1. متغيرة التوجه المقاولاتي:

كما رأينا في المبحث الأول للفصل الأول، أعطيت العديد من التعريفات لمفهوم التوجه المقاولاتي، وهي تختلف حسب نمط المدرسة التي استخلصت منها، فبعض الباحثون يتحدثون عن قرارات الفرد، وآخرون يتحدثون عن إرادة أو حالة فكرية، والبعض الآخر يدققون في تكوينه، أما البعض الآخر فلا يقومون بذلك. لكن الجميع يتفقون حول وضع التوجه (L'intention) في فكر وذهن الفرد الذي يقوم بتطويره ومن ثم ربطه بالنتيجة التي هي الانتقال لتنفيذ المشروع.

وهنا خلال بحثنا، واستيقاءاً من التعريفات الواردة في الأبحاث والدراسات، وتكييفاً للمفهوم حسب هدف البحث، يمكننا إعطاء تعريف للتوجه المقاولاتي، كما يلي: " هو حكم أو قرار الطالبة حول احتمال قيامها في يوم من الأيام بإنشاء مؤسسة، وهذا في ظل ظروف معينة".

ولتقييم وقياس هذه المتغيرة، قمنا بالأخذ بالقياس الذي اقترحه (Kolvereid 1996) والذي استعانت به العديد من الأبحاث والدراسات¹، لكن مع تعديل في سلم القياس، فهناك من استعمل سلم ليكرت بسبع درجات، والبعض الآخر استعمل سلم ليكرت بخمس درجات، وهناك من استخدم سلم من أربع درجات². لكن في بحثنا هذا، قمنا بقياس متغيرة التوجه المقاولاتي وذلك م بالأخذ بعين الاعتبار وجود اختيار -لدى الطالبات اللاتي على وشك التخرج- بين أن تكون موظفة أو تنشأ عملها الخاص. (ونشير فقط إلى أنه يمكن قياس التوجه المقاولاتي للطلبة من خلال بنود أخرى عدا هذه، كما يظهر ذلك في الملحق رقم 2.3).

وتم قياس المتغيرة من خلال ثلاثة بنود، الأول كان كما يلي:

"عند انتهائك من دراستك، فما هو احتمال أن تقومي بإنشاء مؤسسة"، والإجابة على السؤال تكون وفق سلم ليكرت من خمس درجات، تبدأ من غير محتمل نهائياً، إلى غاية محتمل جداً (أنظر نموذج الاستبيان في الملحق رقم 3.3).

البند الثاني: "عند انتهائك من دراستك، فما هو احتمال أن تقومي بالبحث عن وظيفة في مؤسسة موجودة مسبقاً؟"، والإجابة عليه كذلك وفق سلم ليكرت بخمس درجات، وتبدأ من غير محتمل نهائياً، إلى غاية محتمل جداً.

أما البند الثالث، فهو الذي من خلاله تحدد الطالبة اختيارها وهو كالآتي:

"عند انتهائك من دراستك، وإذا كان بإمكانك الاختيار بين إنشاء مؤسستك الخاصة أو تصبحي موظفة، فماذا تفضلين" وهنا السلم يبدأ من أكيد أصبح موظفة إلى غاية أكيد إنشاء مؤسستي، كما يظهر ذلك في نموذج الاستبيان المدرج في الملحق رقم 3.3.

ومن خلال الإستبيان، قمنا بتعميم معنى إنشاء مؤسسة، والذي لم نحصره، بل قمنا بتعميم تعريفه على أنه تأسيس عمل خاص مهما كانت صفته القانونية.

وسنستعمل البنود التي تقيس متغيرة التوجه المقاولاتي لقياس مدى صحة أو خطأ الفرضية الأولى الموضوعية، والتي نقول فيها:

"نقص توجه المتخرجات الجامعيات نحو المقاولات بسبب تفضيلهم للحصول على وظائف في مؤسسات موجودة مسبقاً، نظراً لامتلاكهم لشهادات جامعية".

¹ Boissin 2005, Boissin, Emin et Chollet 2005, Boissin2006, Boissin et Emin 2006.

² Tounès 2003.

وكما رأينا فالبند الثالث للمتغيرة هو من سنستعمله لاختبار هذه الفرضية.

2. متغيرة الرغبة في إنشاء مؤسسة (المرغوية):

وكما عرفها الباحث من خلال النظرية، فهي تمثل درجة الجذب الفرد نحو إنشاء مؤسسة، وقد تم قياسها من خلال بند واحد فقط وهو: " كيف تنظرين لفكرة قيامك بإنشاء مؤسستك الخاصة"، والإجابة على هذا السؤال تتم وفق سلم ليكرت بخمس درجات، والذي يبدأ من غير جذابة بتاتا، إلى غاية جذابة جدا.

وهذا المنهج في التعبير عن متغيرة الرغبة في إنشاء مؤسسة، انتهجه العديد من الباحثين من خلال عدة دراسات.¹

وهذه المتغيرة نقيس من خلالها مدى صحة أو خطأ الفرع الأول من الفرضية الثانية الموضوعية، والتي نقول فيها: H 1.2: "التوجه نحو المقابلة يختلف بين المتخرجات باختلاف رغبتهم في الدخول إلى هذا المجال"

لكن مع العلم بأن الفرع الأول من الفرضية يمكن اختباره جزئيا من خلال هذه المتغيرة، لأن الاختبار النهائي له يكون من خلال الوصول إلى المعادلة التقديرية لمتغيرة التوجه المقاولاتي، و معرفة درجة تأثير هذه المتغيرة على المتغير التابع وهو التوجه المقاولاتي.

3. متغيرة إدراك إمكانية الإنجاز:

إدراك إمكانية الإنجاز أو القدرة على الإنجاز، هو مفهوم يرجع لدرجة إعتقاد الفرد (الطالبة) بأنه قادر على قيادة جميع مراحل إنشاء مؤسسة، وهذا المفهوم قريب جدا من مفهوم الفعالية الشخصية لـ Bandura والذي يمثل درجة ثقة الفرد في قدرته على القيام ومتابعة جميع النشاطات الواجبة للوصول إلى هدف معين، كما أنه قريب من تعريف GIST الذي يعرفه بثقة الفرد في قدرته الشخصية لإنجاز عمل.

ووفقا لهذه التعريفات، فلقياس هذه المتغيرة، استعملنا بند واحد تعبر من خلاله الطالبة مباشرة عن قدرتها للقيام بإنشاء مؤسسة، وكانت صياغة البند كما يلي: "هل تظنين أنك قادرة على إنشاء مؤسستك"، والإجابة تكون وفق سلم ليكرت من خمس درجات والذي يبدأ من غير قادرة نهائيا، إلى غاية قادرة كليا.

وأضفنا في هذه الفقرة سؤال مفتوح تعبر من خلاله الطالبات عن الأسباب التي من شأنها أن تكبح دخولهن لمجال المقاولات، وتجعلهن غير قادرات على الولوج إلى هذا المجال، والهدف من هذا السؤال هو معرفة أسباب أخرى

¹ Krueger et al,2000; Boissin 2006, Boissin et Emin 2006.

غير تلك المتعلقة بعدم القدرة على القيام بالنشاطات والمهام اللازمة لإنشاء مؤسسة، كما سنسردها لاحقاً في متغيرة الاعتقادات، لكن ربما تمس نواحي أخرى خاصة بهن، وبالمحيط اللاتي يقطن به. ومن خلال هذه المتغيرة نقيس مدى صحة أو خطأ الجزء الثاني من الفرضية الثانية الموضوعية، والتي جاءت كما يلي:

H 2.2: "التوجه نحو المقاوله يختلف بين المتخرجات باختلاف إدراكهم لإمكانية إنجازهم لمشروع إنشاء مؤسسة".

وأيضاً، فهذه المتغيرة تقيس جزئياً صحة أو خطأ الفرضية، أما القياس النهائي لها فيتم من خلال الوصول إلى المعادلة التقديرية لمتغيرة التوجه المقاولاتي، و معرفة كيف تؤثر هذه المتغيرة على المتغير التابع وهو التوجه المقاولاتي.

4. الاعتقادات:

وهي كما رأينا الجزء الوسيط في نظرية تكوين الحدث المقاولاتي، وذلك من خلال تأثيرها غير المباشر على التوجه المقاولاتي، لأن تأثيرها يكون من خلال التأثير على رغبات الأفراد، وعلى إمكانية إنجازهم للأعمال. وهناك اعتقادات متعلقة بالرغبة في إنشاء مؤسسة، وهناك اعتقادات متعلقة بالقدرة على القيام بإنشاء مؤسسة.

ونحن من خلال بحثنا نسعى للاستفادة من هذا الجزء من الأسئلة، في معرفة مستوى الانسداد في الروح المقاولاتية للطلبة، هل يكمن في اعتقاداتهم المهنية التي يطمحون لها، أم يكمن في القدرة على إنجاز المهام المتعلقة بإنشاء مؤسسة، أم نظراً للتأثير الذي يتلقونه من خلال المحيط.

1.4. اعتقادات الرغبة (croyances de désirabilité):

وهي تنقسم إلى نوعين من الاعتقادات، الأولى تضم الاعتقادات المتعلقة بالنتائج المترتبة عن إنشاء مؤسسة، أما الثانية فتتعلق بالمحيط الاجتماعي.

بالنسبة للاعتقادات المهنية، وضع Kolvereid سنة 1996، ثلاث وعشرون بند يصف مختلف مميزات وجوانب الحياة المهنية. حيث تمس الأمن الوظيفي، الحصول على دخل ثابت، الحصول على عمل غير مجهد وغير موتر، عمل يتطلب القليل من المسؤولية، المشاركة في جميع مراحل إنشاء مشروع، الحصول على وقت فراغ،... الخ (أنظر الملحق رقم 1.3).

وارتأينا أن نأخذ نفس البنود، والتي استعملها العديد من الباحثين في قياسهم للاعتقادات المهنية للطلبة عبر المعاهد والجامعات بدول مختلفة.

لكن مع التحفظ على أحد البنود، وذلك بعد استشارة بعض الأساتذة، لأنه يقيس مدى أهمية أن يحصل الفرد على مركز اجتماعي مرموق، بمعنى ينتمي لطبقة اجتماعية راقية، وهنا في هذه الدراسة رأينا ضرورة استبعاده نظرا لتعلقه أكثر بمفهوم الطبقة المنتشرة في البلدان الخارجية، ولكن ليس معترف بها هنا في بلادنا (رغم وجودها إلا أنه لا يوجد إقرار بذلك في بلادنا).

وبالتالي أخذنا 22 بند من البنود التي وضعها Kolvereid والتي تمس كما سلف الذكر، مختلف جوانب الحياة المهنية، التي يطمح إليها.

ولقياس هذه الاعتقادات المهنية، اتبعنا نفس التوصيات التي أشار لها Ajzen et Fishbein 1980، والتي أخذت بها العديد من الدراسات التي تبنت نفس الإطار النظري للدراسة، حيث بالنسبة لكل بند من بنود الاعتقادات المهنية، طلبنا من المجيبات: - من جهة، هل يرون أنه عنصر مهم لنوعية حياتهم المهنية المستقبلية. - ومن جهة ثانية، هل يظنون بأن هذا العنصر (توقعات الحياة المهنية) يمكن تحقيقه وإرضاءه من خلال المقابلة وإنشاء مؤسسة.

أما بالنسبة لقياس تأثير الاعتقادات الاجتماعية، وأيضا وتبعاً للاقتراحات والتوصيات التي أشار لها Ajzen et Fishbein 1980، طلبنا من المجيبات تحديد في كل مرة، ولأربع مجموعات من الأفراد ينتمون إلى محيطهن الاجتماعي (العائلة، الأصدقاء، الأساتذة، أشخاص آخرين مهمين لهن):

- رأي هذه المجموعات من الأفراد، في حال رغبين بالقيام بإنشاء مؤسستهن الخاصة.
- أهمية رأي هذه المجموعات في حال اتخاذهن للقرارات (وهنا نخص أهمية رأيهم في حال رغبة الطالبات بإنشاء مؤسسة).

ومن خلال الجزء الأخير الخاص بالاعتقادات الاجتماعية، نستعين به لاختبار الجزء الثالث من الفرضية الثانية، والذي جاء كما يلي:

H 3.2: "التوجه نحو المقابلة يختلف بين المتخرجات بمدى وجود تشجيع من محيطهن الاجتماعي"

ووفقا لنتائج البعض من الدراسات¹، والتي وجدت بأن المعيار الاجتماعي له تأثير مباشر على توجه الأفراد للمقاولة وإنشاء المؤسسات، وهذا عند الأخذ بعين الاعتبار مدى موافقة وتشجيع المحيط الاجتماعي للفرد، لكن بشرط أن يولي الفرد أهمية لتلك الآراء عند إتخاذ قرار إنشاء مؤسسة.

وستأكد من صحة ذلك من خلال بناء المعادلة التقديرية للنموذج، ومعرفة تأثير كل عامل مكون لها.

2.4. اعتقادات إمكانية الإنجاز (croyances de faisabilité):

ونظرا للاختلاف ولعدم توحيد البنود التي استعملتها الدراسات لقياس الاعتقادات الضمنية للفعالية الشخصية (إدراك الفرد لقدرته على تحمل جميع مراحل إنشاء مؤسسة). ونظرا لأخذ بعض الدراسات لبنود لقياس المتغيرة، لكن جلها كانت تمس - حسب الباحثين - الجانب التسييري للمؤسسة، والتي نجدها في أي مؤسسة موجودة من قبل، ولا تمس النشاطات التي تؤدي لإنشاء مؤسسة، لذا إرتأينا أن نأخذ نفس بنود القياس التي استعملتها بعض الدراسات، والتي أجمعت عليها بأنها تقيس بشكل أكبر قدرة الفرد على القيام ببعض النشاطات المتعلقة بإنشاء مؤسسة. ووضع الباحثون² أربعة عشر بند (14) يصف مختلف أهم النشاطات المرتبطة بإنشاء مؤسسة، والتي تتعلق بتحديد فكرة منتج، الحصول على التمويل من الأقارب والمؤسسات المالية، إدارة وتسيير أشخاص، تسخير كامل الوقت والجهد لمتابعة نشاطات المشروع،... الخ. (أنظر الملحق رقم 1.3).

وطلبنا من المجيبات في كل مرة تحديد قدراتهن على القيام بتلك النشاطات، والإجابات كانت ضمن سلم يتكون من خمس درجات، يبدأ من غير قادرة نهائيا، إلى غاية قادرة كليا.

5. المتغيرات الخارجية:

وهي تمس مختلف المميزات الشخصية لكل فرد، وقد وضعنا الأسئلة الخاصة بها ضمن إطار المعلومات الخاصة، وهذا في آخر الاستبيان، وذلك قصد إمكانية أن يقمن بتزويدنا بجميع المعلومات المطلوبة. وأخذنا بهذه الملاحظة التي أوردتها العديد من الأبحاث العلمية، والكتب المتخصصة في كيفية بناء الاستبيان، لسبب احتمال أنه يمكننا أن نمس من خلال بعض الأسئلة بعض الجوانب الشخصية من حياة المجيبين، مما دعانا

¹ Sandrine EMIN, " LES FACTEURS DETERMINANT LA CREATION D'ENTREPRISE PAR LES CHERCHEURS PUBLICS : application des modèles d'intention", Revue de l'Entrepreneuriat, Vol 3, N° 1, 2004.

² Boissin, Emin et Chollet 2005.

لوضع جميع الأسئلة المتعلقة بالحياة الخاصة لهم في الأخير، وهذا بعد فهم الجيب لمحتوى الدراسة، وأن الهدف منها لا يتجاوز الحدود والأهداف الموضوعية لها، كما جاء في تقديم الموضوع.

وقد تناولت المعلومات الخاصة الجوانب التالية: الجنسية، السن، الحالة العائلية، مكان الإقامة، عمل الأبوين، معرفة تجارب سابقة لإنشاء مؤسسات، ومدى توفر محيط المجيبات على نموذج مقال (رجل أو امرأة) وهنا قمنا بالتدقيق في جنس المقاول لأن المرأة تتأثر بالمقاول من جنسها أكثر من غيره، بالإضافة لمعلومات نستفسر من خلالها عن ما إذا سبق للمجيبة العمل أو التبرص في مؤسسة، كذلك العمل ضمن جمعية، وفي الأخير ما هو سبب اختيارها لهذا النوع من التكوين. وجاء ترتيب هذه الأسئلة كما يلي:

الجنسية: جزائرية أخرى (أو التدقيق).....

ما هي سنة ميلادك؟ الحالة العائلية: عزباء متزوجة (نرجو التدقيق).....

مكان الإقامة: ريف مدينة

ما هو عمل أبويك؟ الأب: موظف محل لحسابه الخاص بدون مهنة

الأم: موظفة تعمل لحسابها الخاص دون مهنة

هل سبق وأن قام أحد أبويك بإنشاء مؤسسة؟ نعم لا

إذا كان الجواب بنعم فمن قام بذلك؟ الأب الأم

ما عدا والدك، هل لديك أقارب أو معارف قاموا بإنشاء مؤسسة؟ نعم لا

إذا قام أحد أبويك أو أقاربك أو معارفك بإنشاء مؤسسة، فهل كانت بالأحرى: تجارب ناجحة تجارب فاشلة

هل سبق لك وأن عملت في مؤسسة (تبرص، عمل خلال العطلة،...)? نعم لا

هل سبق لك وأن انخرطت في جمعية (تنظيم طلابي مثلا خلال أو قبل الجامعة)? نعم لا

إذا كان الجواب بنعم، فهل كنت عضوة بسيطة أو مسؤولة (رئيسة، مسؤولة الخزينة، أمينة عامة)?

عضوة بسيطة مسؤولة

ما هو سبب اختيارك لهذا النوع من التكوين?

وكما نلاحظ هناك جزء من الأسئلة نختبر من خلاله صحة الجزء الثاني من الفرضية الثالثة، والذي جاء كما يلي:

H 2.3: "التوجه نحو المقابلة يختلف بمدى وجود نماذج لمقاولين ناجحين في محيط الطالبة".

وهذا من خلال السؤال السادس والسابع، أما باقي الأسئلة الموضوعية فقد تم وضعها من أجل تعميق التحليل، من خلال إجراء المقارنات بين الطالبات اللاتي يملكن توجه مقاولاتي، وهل يختلف باختلاف مكان الإقامة، عمل الأبوين، الحالة العائلية، حوض تجارب عمل أو تبرصات سابقة، الانتماء إلى جمعيات طلابية وأخذ مناصب مسؤولية فيها.

6. أثر التكوين:

أردنا من خلال هذه الفقرة من الأسئلة، التمييز بين الطلبة اللذين زاولوا خلال تعليمهم الجامعي تكويننا في إنشاء وتسيير المؤسسات، وهذا بالرغم من أننا يمكننا الفصل فيه من خلال التخصص الذي ورد في السؤال الأول، إلا أننا نهدف من خلال هذا السؤال إلى معرفة شكل التكوين الذي تلقونه، هل هو بشكل محاضرات، أو مناقشات مع مسيري مؤسسات، أو إنجاز مشاريع لمؤسسات وهمية. أما الأشخاص اللذين لم يزاولوا تكوين، طلبنا منهم تحديد ما إذا يجدون أنه من الضروري أن يتلقوا تكوين (إدراج مقاييس خاصة ضمن برنامج تكوينهم) في كيفية إنشاء وتسيير مؤسسة خلال مساهمهم الجامعي، مع تحديد شكل التكوين المفضل.

وأدرجنا ضمن هذه الفقرة سؤال آخر، يتعلق بمدى معرفة الطالبات لوكالات خاصة لمساعدة الشباب على إنشاء مؤسسات، والهدف منه هو فقط معرفة مدى الوعي بوجودها، وهل هناك اهتمام بمعرفتها، أم لا. والتفصيل في هذه الفقرة من الأسئلة، ومعرفة شكل التكوين المزاول استوحيناه من خلال دراسة Boissin سنة 2006، والتي أنجزت في إطار إقامة مرصد للمقاولة وإنشاء المؤسسات. ورأينا أن نأخذ بها لكي نعرف أهم أشكال التكوين التي يفضلها الطلبة، خلال مساهمهم الجامعي لزيادة معارفهم حول تسيير وإنشاء المؤسسات. كما أنه ومن خلال هذا الفقرة من الأسئلة، سنختبر صحة الجزء الأول من الفرضية الثالثة، والذي جاء كما يلي:

H 1.3: "التوجه نحو المقاولة يختلف باختلاف التخصص الجامعي، ويرتفع أكثر عند الطالبات اللاتي يدرسن بتخصصات الاقتصاد والتسيير".

ونتأكد من صحة هذه الفرضية من خلال متغيرة التوجه المقاولاتي، ونقوم بإجراء تقاطع للنتائج مع متغيرة التكوين.

ثالثاً: ترتيب الأسئلة في الاستبيان

بعد سرد المتغيرات الداخلة في تصميم الاستبيان والتي تعكس كما رأينا، أهم جوانب نظرية Shapero et Sokol المعدلة، راعينا في ترتيب الأسئلة تسلسل أجزاء النظرية وأن تكون وفق تسلسل منطقي، وليس وفق تسلسل الفرضيات الموضوعية في الدراسة، (أنظر الملحق رقم 3.3)، إلا أن الأسئلة الخاصة بالمعلومات الخاصة تركناها في الأخير، لسبب أوردناه أعلاه.

فبعد تقديم الدراسة والهدف منها، ابتدأنا بسؤال يتعلق بنوع التخصص الذي تدرس به الطالبة، وهذا من أجل تسهيل فرز الاستبيانات ضمن التخصصات، ثم يليه سؤال يتعلق بتحديد المحيية عما، إذا كانت تنوي بعد

انتهائها من الدراسة الجامعية المكوث بالبيت أو العمل، وأيضاً هذا سؤال تصفية، للأخذ فقط بالاستبيانات التي تفيد في تحليل الدراسة.

وجاء هذا السؤال الذي وجدناه منطقي بعد استشارة بعض الأساتذة في علم الاجتماع، الذين أكدوا على ضرورة إدراجه، لأنه وفي إطار المرأة هناك حشيات أخرى تؤثر، فليس كل من تدرس بالجامعة تسعى للعمل بعد ذلك، فهناك من تمكث بالبيت، وتفكر بمشاريع أخرى عدا العمل. ومن ثم، وبعد تحديد طبيعة اختيار الطالبات، نطلب من اللاتي أعربن عن رغبتهن في العمل، أن يكملن الإجابة على باقي الأسئلة.

ورتبنا الأسئلة الخاصة بالاعتقادات المهنية في البدء، ثم تليها الأسئلة الخاصة بالمهام المتعلقة بإنشاء مؤسسة، ثم تأتي الأسئلة المتعلقة بالرغبة في إنشاء مؤسسة، وتليها الأسئلة المتعلقة بإمكانية الإنجاز، وبعد ذلك تأتي الأسئلة المتعلقة بالمتغيرة الأساسية والتي نسعى لتفسيرها من خلال باقي الأسئلة، وهي التوجه المقاولاتي. ثم تليها الأسئلة الخاصة بالاعتقادات الاجتماعية، والتي نبرز من خلالها موافقة المحيطين وأهمية رأيهم. والفقرة ما قبل الأخيرة تخص أثر التكوين، كما رأينا أعلاه، وفي الأخير وضعنا الأسئلة المتعلقة بالمعلومات الخاصة.

واختتمنا الاستبيان، بإطار ملءه اختياري، نطلب من خلاله معلومات متعلقة بالاسم والعنوان، والهدف منه هو متابعة ما إذا في المستقبل (خلال بضع سنوات)، الطالبات اللاتي عبرن عن رغبتهن في إنشاء مؤسسة، ووجدن من خلال التحليل أنهن يملكن توجه مقاولاتي، فهل حقيقة سيقومون بإنجاز ذلك ما إذا أتاحت لهن الفرص.

ونشير هنا فقط أنه ليس بالضرورة أن كل شخص يملك توجه مقاولاتي، سيؤدي به حتماً إلى إنشاء مؤسسة في المستقبل، بل لا ننسى أن هذا الفرد ينشط بيئة وضمن ظروف، ربما تحثه على إنشاء مؤسسة أو تقف كحائل أمامه.

المطلب الثاني: عرض الاستبيان على الخبراء

نظراً لأن معظم الأسئلة الموضوعية في الاستبيان، هي أسئلة تفصيلية لنظرية تم تناولها في العديد من الدراسات السابقة، وتم اختبارها على العديد من الطلبة، لذا لم تكن من الضرورة الملحة عرضها على الخبراء من الأساتذة لكي يثبتوا صدق قياسها للمضامين التي جاءت من أجلها؛ لكن ونظراً لكوننا قمنا بترجمتها من لغات أجنبية إلى اللغة العربية، فكانت الاستعانة بالأساتذة من علم الاجتماع كي نتأكد من صحة الترجمة وأنها تؤدي

نفس المعنى والمضمون كما جاءت في اللغة الأصلية لأسئلة الاستبيان، بالإضافة لعرضها على مجموعة من طلبة السنة أولى تخصص تسيير وتجارة، وهذا قصد اختبار مدى وضوح الأسئلة وفهمها الجيد من الطلبة.

أما الاستشارة الثانية فكانت تتعلق بالسلم الموضوع للإجابات، حيث جل الدراسات التي استعملت نفس الأسئلة وضعت للإجابات سلم ليكرت من سبع درجات، لكن لعدم جدوى تفصيل السلم في المحيط المدرس، قمنا بتقليصه حسب نصيحة بعض أساتذة من علم النفس الاجتماعي إلى خمس درجات، وهذا كي لا يقع الجيب في " أثر التخمين " كما يعرف المصطلح في علوم النفس، بمعنى تشتيت فكر الجيب في اختيار السلم المناسب للإجابة وفقه.

أما بالنسبة للأسئلة الإضافية التي وضعناها، كانت أسئلة مفتوحة الغرض منها هو معرفة أسباب أخرى وأفكار يمكنها إعانتنا في التحليل، وهي أسئلة خصت:

- تحديد الطالبة للأسباب التي تجدها تقف كعائق أمام قيامها بإنشاء مؤسسة ؟
- تحديد الأسباب التي تركتها تختار التكوين الذي تزاوله في الجامعة ؟
- مدى معرفتها لوكالات تقوم بإعانة الشباب على إنشاء مؤسسات خاصة بهم ؟ وما الوكالات التي تعرفها؟

وكما نرى فكل هذه الأسئلة ليس لها علاقة بالنموذج الذي نقيسه، لكن هي أسئلة تحليلية الغرض منها زيادة تعميق التحليل، واستخلاص النتائج.

المبحث الثاني

مجتمع الدراسة ومناقشة النتائج

وهو خلاصة الدراسة التطبيقية، و سيزم مختلف مراحل توزيع الاستبيان، معدل استرجاعه، وكيف قمنا بتفريغ تلك الاستبيانات و في الأخير تحليل النتائج التي توصلنا إليها.

المطلب الأول: مجتمع الدراسة (العينة)**1. مكونات مجتمع الدراسة:**

يتكون مجتمع الدراسة من الطالبات اللاتي على أبواب التخرج، وكعينة أساسية أخذنا الطالبات اللاتي تابعن خلال الجامعة تكوين في الاقتصاد والتسيير من مختلف التخصصات، وعينة أخرى من طالبات لم يزاولن تكوين في تسيير المؤسسات وهن من تخصصات مختلفة كما يظهر ذلك في الجدول أدناه والذي يوضح عدد الطالبات اللاتي شاركن في الدراسة حسب مختلف التخصصات.

جدول رقم 1.3: يوضح معدل توزيع الاستبيان

على تخصصات التسيير والاقتصاد

القسم والتخصص	عدد الاستبيانات الموزعة	عدد الاستبيانات المسترجعة	نسبة المجيبين من الإجمالي %
محاسبة	18	09	50
تسويق	23	11	47.82
إدارة أعمال	22	08	36.36
مالية	32	07	21.87
تجارة دولية	09	04	44.44
اقتصاد وتسيير مؤسسة	40	04	10
بنوك، نقود ومالية	48	06	12.5
تسيير وتجارة	44	22	50
إعلام آلي للتسيير	15	06	40
ماجستير في علوم التسيير + علوم اقتصادية	18	17	94.44
المجموع	269	94	% 40.74

جدول رقم 2.3: يوضح معدل توزيع الاستبيان

على التخصصات الأخرى

التخصص	حقوق	إلكترونيك	فيزياء	مهندس دولة في الإعلام الآلي	كيمياء	علوم زراعية وعلوم فلاحية	بيئة ومحيط	أدب ولغات
عدد الاستبيانات المسترجعة	13	08	05	06	06	07	06	05

المجموع الإجمالي: 150 طالبة من مختلف التخصصات.

2. ظروف الدراسة:

الدراسة مست الطالبات اللاتي على أبواب التخرج للسنة الجامعية 2007/2006، حيث قمنا بتوزيع الاستبيانات خلال شهر ماي من السنة الجارية (2007)، وكان توزيع الاستبيان عن طريق بعض الأساتذة، وأحيانا أخرى عن طريق الاتصال الشخصي، أو بمساعدة المعارف والأصدقاء، وقد مس التوزيع مجموعة من التخصصات كما هو موضح في الجدول رقم 1.3 والجدول رقم 2.3، حيث بلغت نسبة الاستبيانات المسترجعة من التخصصات التابعة للعلوم الاقتصادية وعلوم التسيير نسبة 40.74 % كما يظهر ذلك في الجدول أعلاه، وقد رجحتها أكثر التخصصات المسجلة بما بعد التدرج، أكثر منه من التخصصات المسجلة في مستوى التدرج، ويمكن أن نرجع هذه النتيجة بسبب نقص الوعي في مستوى التدرج وقلة الاهتمام للمشاركة في هذا النوع من الدراسات، رغم أننا سعينا لتفادي مثل هذه النتائج من خلال التعريف بالمستوى الأكاديمي للدراسة والهدف منها، وذلك قصد التشجيع على المشاركة فيها، إلا أن هذا لم يؤثر على الجميع، ولم تأخذه بعض الطالبات بالحسبان. أما بالنسبة للطالبات بمستوى ما بعد التدرج، فكانت النتائج مشجعة، كما يظهر ذلك من خلال نسبة الاستبيانات المسترجعة من الطالبات لهذا المستوى، وهذا نظرا لوجود وعي أكثر، خاصة وأنهم على علم بأن مثل هذه الظروف قد تقابلهم خلال إعدادهم لبحوثهم، وأعمالهم.

أما بالنسبة للتخصصات خارج مجال الاقتصاد والتسيير، فكانت نسبة الاستجابة للمشاركة في الدراسة أعلى!!، مما يدعونا لأخذ هذه الملاحظة بعين الاعتبار عند التحليل. ونشير فقط إلى أن العينة المأخوذة من الاختصاصات الأخرى كانت عشوائية ولم تحدد بنسب معينة، لأن الهدف منها كان مقارنة نسبة التوجه نحو المقالة بالمقارنة مع الطالبات اللاتي يدرسن باختصاص التسيير والاقتصاد (على أساس أنهم على دراية أكثر بالنشاطات المتعلقة بإنشاء مؤسسة، والوظائف المتعلقة بها نظرا لتلقيهم لتكوين في المجال- حسب البرنامج الوزاري- وهذه النتيجة توصلت لها بعض الدراسات التي تمت في المجال، لكن في بيئات مختلفة بالخارج)، لذا فإن العينة التي تضم الاختصاصات الأخرى كانت عشوائية، ولم تستهدف تخصصات معينة، بل مست بعض التخصصات من مختلف الأقسام والكليات الأخرى، ونشير أيضا إلى أنه وبعض الاختصاصات فنسبة تدرس الإناث بها أقل بكثير بالمقارنة مع الذكور، مثل الإلكترونيك والفيزياء، إلا أن عدد الاستبيانات الموزعة والتي تم استرجاعها نسبتها كبيرة، وكان هناك قبول من الطالبات للمشاركة في الدراسة.

وتم توزيع الاستبيانات لكلا العينتين في نفس الظروف، وخلال نفس الفترة (فترة الامتحانات)، وهذا نظراً لأنها الفترة الأنسب لتجمع الطالبات، خاصة وأن إخراج الاستبيان في شكله النهائي كان بعد انقضاء فترة الدروس نظراً لحثيات الدراسة والظروف المحيطة بها، مما أجبرنا على الانتظار إلى غاية إعادة تجمع الطالبات وهو خلال فترة الامتحانات، وأمهلنا الطالبات مدة أسبوعين من أجل ملء الاستبيان، نظراً لتحججهن بضيق الوقت وانشغالهم بالامتحانات، [رغم أن الاستبيان لا يحتاج إلا لعشرين دقيقة على أكثر تقدير من أجل ملئه].

وبعد انقضاء الفترة الممنوحة والتي تزامنت بعد انتهاء جميع الامتحانات، كانت نسبة استرجاع الاستبيانات ضعيفة بالنسبة لتخصصات التسيير والاقتصاد بالمقارنة مع باقي التخصصات، والسبب الذي أوردته الطالبات غير المشاركات، يرجع لعدم اهتمامهم بموضوع الدراسة، ونظراً لانشغالهم بأمر أخرى.

ونرى أن النتائج الأولية للدراسة الميدانية، والتي تظهر نقص اهتمام الطالبات للمشاركة في الدراسة، ربما يساعد على تفسير الظاهرة موضوع إشكالتنا التي نسعى لرصد أهم أسبابها، فرمما قلة الوعي الثقافي الذي أظهرته بعض الطالبات، هو أحد أهم الأسباب وراء عدم وجود وعي مقاولاتي، فكما رأينا في الفصول السابقة، فالمقاولات تتطلب روح التجديد والإبداع، المخاطرة، وخاصة المبادرة، كل هذا يكون ضمن ظروف اقتصادية، اجتماعية، سياسية وثقافية التي تعكس ثقافة المجتمع. ونرى بالتالي أن قلة الوعي الثقافي (الذي ينعكس على الرغبات والطموحات المرجوة) يمكن أن نفسر به في البدء عدم توجه النساء إلى المقاولات وإنشاء المؤسسات قبل تفسيره بأسباب أخرى (نقص الأموال، الخبرة والمساعدات، ... الخ).

3. الاستبيانات الملغية:

من بين مجموع الاستبيانات المسترجعة، والتي عددها 150 إستبيان، كما سبق الإشارة قمنا بإلغاء 11 منها، وهذا نظراً لعدم تحقيقها لهدف الدراسة. وتم هذا من خلال سؤال التصفية الموضوع (السؤال الثاني)، كما أوضحنا ذلك في مراحل بناء الاستبيان، والذي من خلاله نستفسر عن توجهات الطالبات بعد الانتهاء من الدراسة بشكل عام، ووضعنا الاختيار بين المكوث بالبيت أو العمل، وأجابت ست طالبات بأنهن ينوين المكوث بالبيت بعد الحصول على الشهادة الجامعية، وليس من أجل العمل. أما الخمس طالبات الأخريات، فقمنا باستبعاد استبياناتهم نظراً لتخللها للعديد من الفراغات مما لم يمكننا ذلك من استغلالها، وبالتالي أصبحت غير مفيدة للدراسة.

4. خصائص عينة الدراسة:

بعدما تم التخلص من الاستبيانات غير المفيدة للدراسة، بقي مجزئتنا 139 إستبيان قابل للاستغلال والتحليل، وهو يتجزأ إلى 85 استبيان خاص بطالبات تخصص الاقتصاد والتسيير ما يقابل نسبة 61.15% من إجمالي العينة،

و54 استبيان خاص بالتخصصات الأخرى ما نسبته 38.85 %، وكما نلاحظ فالعينة الإجمالية للدراسة تتجزأ لعينتين جزئيتين، الأولى تضم طالبات بتخصص التسيير والاقتصاد والأخرى تخص طالبات من تخصصات أخرى، والهدف من هذه التجزأة كما سبق القول هو إجراء مقارنة بين العينتين، والتحقق من صحة أو خطأ الفرضية الموضوعية، والتي نقول فيها بأن التوجه المقاولاتي يختلف باختلاف التخصص، وهذه الفرضية استوحيناها من نتائج دراسات سابقة وجدت أن الطلبة الذين يدرسون بتخصصات التسيير لهم توجه مقاولاتي أكبر بالمقارنة مع طلبة التخصصات الأخرى.

ومن خلال الأسئلة الموضوعية المتعلقة بالمعلومات الخاصة، وجدنا أن خصائص عينتنا هي كالتالي:

- ✓ جميع الطالبات من جنسية جزائرية.
- ✓ معدل السن يساوي 23.45 بمعنى 23 سنة ونصف.
- ✓ الحالة العائلية للطالبات تتوزع بين 5 % متزوجات و 94.96 % عازبات.
- ✓ أما عن مكان الإقامة فوجدنا 77.69 % من الطالبات يقطن بالمدن و 22.30 % يقطن بالريف.
- ✓ بالنسبة لعمل الأبوين فهو كالتالي: 51.07 % من الطالبات والدهن موظف، 19.42 % يعمل لحسابه الخاص، و 24.49 % بدون مهنة، أما بالنسبة لعمل الأم فوجدنا 5.03 % من الطالبات والداتهن موظفات، 1.43 % يعملن لحسابهن الخاص، و 93.52 % بدون مهنة (ماكثة بالبيت).
- ✓ بالنسبة للطالبات اللاتي سبق لآبائهن أن قاموا بإنشاء مؤسسة فنسبتهن 17.26 %، مقابل 82.73 % لم يسبق لهن ذلك. و كان إنشاء المؤسسة من طرف الأب بنسبة 70.83 % مقابل 29.16 % من طرف الأم.
- ✓ أما بالنسبة للمحيط المقاولاتي للطالبات فيتميز بوجود ما نسبته 55.39 % تجارب إنشاء مؤسسات، وتتنوع بين 84.41 % تجارب ناجحة و 44.06 % تجارب فاشلة.
- ✓ بالنسبة لتجارب العمل أو التريصات السابقة للطالبات، فوجدنا 31.65 % من الطالبات سبق لهن العمل، مقابل 68.34 % لم يسبق لهن ذلك.
- ✓ أما عن السؤال الأخير والخاص بالتجارب الجماعية للطالبات، ونوع عضويتهم فيها، فوجدنا 33.09 % من الطالبات سبق لهن الإنتماء لجمعيات طلابية، مقابل 66.90 % لم تسبق لهن التجربة، والطالبات اللاتي سبق لهن التجربة، تقلدن مناصب مسؤولية بنسبة 28.26 %، مقابل 71.73 % كن عضوات بسيطات.

وسنحاول استغلال هذه الخصائص المميزة للطالبات، من خلال إجراء تقاطعات بينها وبين متغيرة التوجه

المقاولاتي، وهذا قصد اختبار صحة الفرضيات الموضوعية، ومن أجل تعميق التحليل.

المطلب الثاني: التحليل الإحصائي للنتائج ومناقشة الفرضيات

كما رأينا من خلال بناء الاستبيان، فهو يتكون من مجموعة من الفقرات، البعض منها تقيس جزء من النظرية التي استعملناها من أجل الإجابة على الإشكالية، أما الجزء الآخر من الأسئلة القصد منه زيادة تعميق التحليل. وبعد فرز وتصنيف جميع الاستبيانات حسب التخصص كما يظهر ذلك في الجدول رقم 1.3 و 2.3 ، وبعد تصفية الاستبيانات التي لا تفيد في الدراسة -من خلال السؤال الثاني - صفي مجزئنا 139 استبيان قابل للاستغلال، قمنا بترميزهم وإجراء التحليلات الإحصائية عليهم، وذلك بالاستعانة ببعض البرامج الإحصائية مثل SPSS.13 و EVIEWS وبالاستعانة بـ EXEL 2003، وكانت النتائج كما يلي:

1. تحليل المتغيرات المستقلة للنموذج:

كما سبق ورأينا، فالإطار النظري الذي اخترناه للإجابة على الإشكالية المطروحة، هو النموذج الموحد المقاول. المقاول.

ويتكون النموذج من مجموعة من المتغيرات المستقلة التي تؤثر في المتغير التابع الوحيد، وهو متغير التوجه المقاولي، وارتأينا أن نبدأ التحليل انطلاقاً من المتغيرات المستقلة والمتغيرات ذات التأثير غير المباشر عليها، وصولاً إلى المتغير التابع، وكيف تؤثر عليه باقي المتغيرات.

2.1 - متغيرة الرغبة Désirabilité:

تم قياس هذه المتغيرة من خلال بند واحد، تعبر من خلاله الطالبة عن جاذبية فكرة قيامها بإنشاء مؤسسة، وقد تمت صياغة البند كما يلي: " كيف تنظرين لفكرة قيامك بإنشاء مؤسسة الخاصة"، والإجابة على السؤال تمت وفق سلم ليكرت من خمس درجات، الذي ينطلق من "غير جذابة بتاتا" التي أعطيناها القيمة 1، إلى غاية "جذابة جدا" والتي أعطيناها القيمة 5.

ومن أجل القيام بالتحليلات الإحصائية الوصفية للنتائج، قمنا بتقليص سلم الإجابة إلى 3 درجات، وأفرزت التحليلات الإحصائية على النتائج التالية كما تظهر في الجدول أدناه:

جدول رقم 3.3: درجة جاذبية فكرة إنشاء مؤسسة

حسب التكوين

المجموع من الإجمالي	طالبات التخصصات الأخرى		طالبات في تخصص الاقتصاد والتسيير		درجة جاذبية فكرة إنشاء مؤسسة
	من العينة	من الإجمالي	من العينة	من الإجمالي	
% 3.6	%0	% 0	% 5.88	% 3.60	غير جذابة
% 9.36	%12.96	% 5.04	% 7.06	%4.32	ليس لي رأي محدد
% 87.05	%87.04	% 33.81	%87.06	% 53.24	جذابة

كما نلاحظ من خلال معطيات الجدول، فقد عبرت الطالبات عن جاذبية فكرة قيامهن بإنشاء مؤسسة وهذا بنسبة 87.05 % من العينة الإجمالية، في المقابل 3.6% من الطالبات يجدن أن هذه الفكرة غير جذابة، في حين 9.36 % من العينة ليس لهم رأي محدد حول الموضوع، مما يعني أنه لم يسبق لهم مناقشة مثل هذه الأفكار. فماذا عن النتائج إذا أخذنا كل عينة جزئية على حدى؟؟

فحسب ما ورد في معطيات الجدول، فكلا العينتين الجزئيتين عبروا بالتقريب عن نفس درجة الانجذاب نحو فكرة قيامهم بإنشاء مؤسسة خاصة، فكما نرى 87.06 % من طالبات تخصص التسيير والاقتصاد يجدون أن فكرة قيامهم بإنشاء مؤسستهم الخاصة جذابة، وبالتقريب نفس النسبة بالنسبة لباقي التخصصات والتي تساوي 87.04 %، أما بالنسبة للذين ليس لهم رأي محدد فتزايد نسبتهم في التخصصات الأخرى لتصل نسبة 12.96 % مقابل 7.06 % بالنسبة لتخصص التسيير، أما بالنسبة للطالبات اللاتي عبرن عن عدم إنجذابهن بفكرة إنشاء مؤسسة، فنسبتهم معدومة بالتخصصات الأخرى، وتصل إلى 5.88 % بالنسبة لتخصص الاقتصاد والتسيير.

وحسب ما أوردته المقارنات، فلا توجد فوارق كبيرة بين نتائج العينتين، إذا أخذنا التكوين كمتغيرة مراقبة، بل كلا أفراد العينتين عبروا عن انجذابهم لفكرة إنشاء مؤسسة، هذا ما يعني أن التكوين المزاوول ليس له تأثير كبير على انجذاب الفرد بفكرة الإنشاء، لكن هل النتائج نفسها إذا ما قارناها بالنسبة لتحديد القدرة على الإنشاء؟ هذا ما سنعرفه من خلال مناقشة متغيرة إمكانية الإنجاز.

وهنا يمكن القول مبدئياً بأن السبب وراء إنخفاض توجه المتخرجات الجامعيات نحو المقاوله، لا يكمن في عدم إعجابهم وانجذابهم لفكرة إنشاء مؤسسة -وهذا ما تظهره النتائج-، مع هذا فالحكم النهائي لا يمكن أن يكون فقط من خلال التعبير عن درجة الانجذاب بفكرة إنشاء مؤسسة، بل من خلال ربط جميع المتغيرات مع بعضها وكيفية تأثيرها على المتغير التابع، وهو التوجه المقاولاتي، والذي يعبر عن المرحلة التي تسبق مباشرة اندماج الفرد في النشاط المقاولاتي.

* تحليل الاعتقادات الخاصة بإدراك الرغبات: (Croyances de Désirabilité)

حسب الإطار النظري الذي تدرج ضمنه هذه الدراسة، فإن رغبة الشخص لإنشاء مؤسسة تتأثر بكل من موقفه تجاه فكرة الإنشاء بحد ذاتها، وهذا الموقف يستند على قيمة المهنة (أي المميزات المهنية التي يطمح إليها)، ونظرتة للمقولة (أي الحاجيات التي يمكنه إرضائها من خلال النشاط المقاولاتي)، وهاتين الأخيرتين (القيم المهنية ونظرتة للمقولة) تنبعان من الاعتقادات الخاصة بكل فرد. والتي أطلق عليها الباحثون بالاعتقادات الخاصة بإدراك الرغبات، بالإضافة لتأثير المعيار الاجتماعي والذي يتكون من موقف الأشخاص المهمين له في حال إنشاء مؤسسة وهو ذو تأثير إلا في حال كان يولي له أهمية عند القيام باختياراته.

أولاً: الاعتقادات المهنية:

لتحليل كيف تؤثر هذه الاعتقادات على إدراك الأفراد لرغباتهم، طلبنا من الطالبات أن يحددن من أجل 22 بند يجسد مختلف الاعتقادات المهنية، ما يلي:

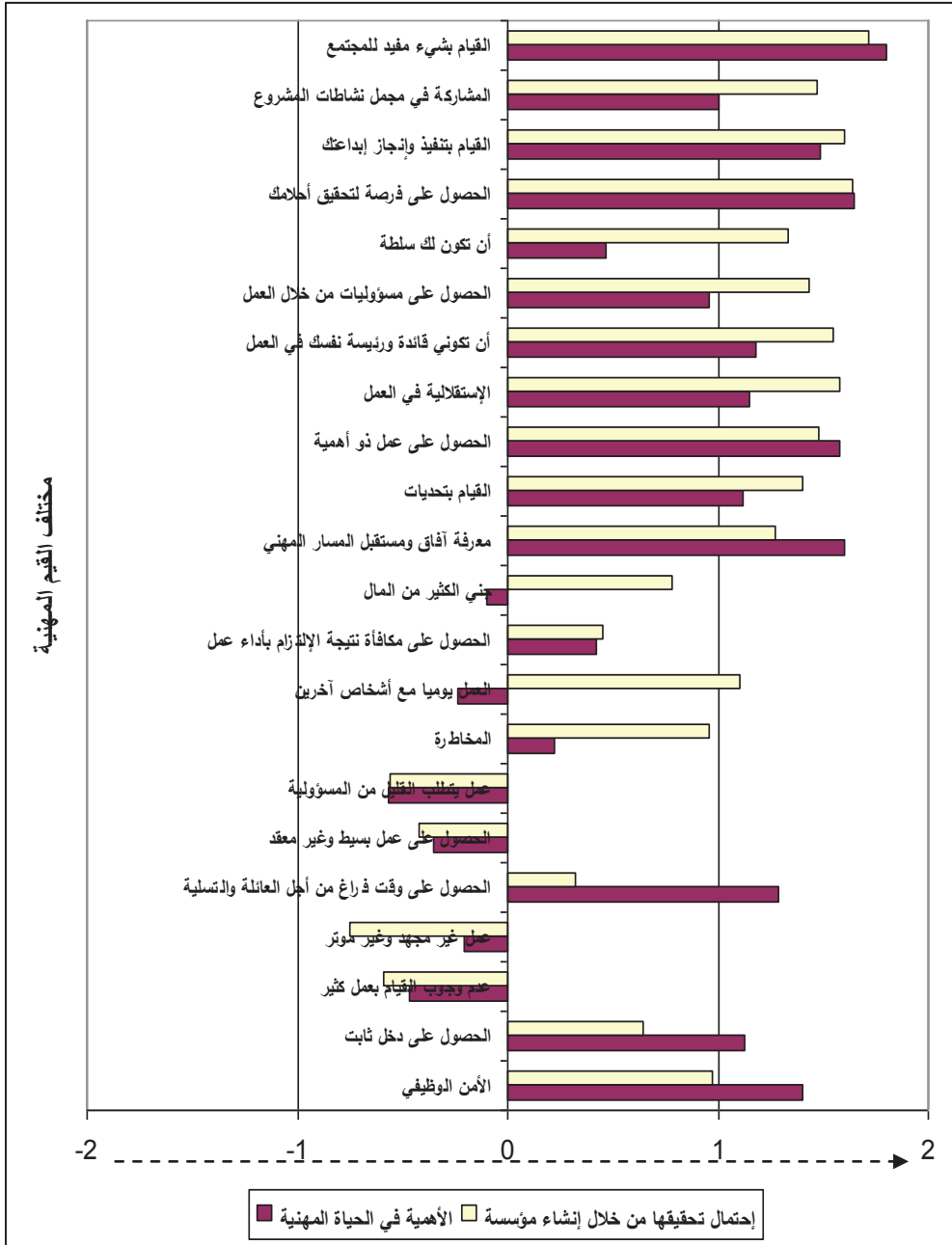
- من جهة، هل يرون أنه عنصر مهم لنوعية حياتهم المهنية المستقبلية.
- ومن جهة ثانية، هل يظنون بأن هذا العنصر (توقعات الحياة المهنية) يمكن تحقيقه وإرضاءه من خلال المقولة وإنشاء مؤسسة.

والإجابة في الحالة الأولى تكون من خلال تقدير الطالبة لأهمية العنصر، وكان هذا وفق سلم من خمس درجات، يبدأ من "غير مهم بتاتا" الذي أعطيناها القيمة (-2)، إلى غاية "مهم جدا" والتي أعطيناها القيمة (2)، أما بالنسبة للاتي ليس هن رأي محدد فأعطينا تلك الإجابات القيمة (0)، وهذا قصد تسهيل إمكانية تمثيلها بيانيا كما سنرى لاحقا.

وبعد تفريغ الاستبيانات، وحساب التكرارات لكل عنصر، والمتوسط الحسابي لها، حصلنا على مجموعة من النتائج (كما تظهر في الملحق رقم 4.3)، قمنا بتمثيلها بيانيا بطريقة الأعمدة من أجل إمكانية إجراء المقارنات، وكانت النتائج كما هي معروضة في الشكل البياني رقم 1.3:

شكل بياني رقم 1.3: مقارنة بين أهمية القيم المهنية للطالبات

واحتمال تحقيقها من خلال إنشاء مؤسسة



ومن خلال تمثيل البنود بأعمدة بيانية، نلاحظ أن الطالبات يولين أهمية كبيرة لكل من الأمن الوظيفي، الحصول على دخل ثابت، معرفة آفاق مستقبلهن المهني، والحصول على وقت فراغ لتمضيته مع العائلة والأصدقاء، وهذه الخصائص تعبر في حقيقة الأمر على ميول وظيفية، وليست مقاولاتية، لأن مثل هذه العناصر ليس بالضرورة الحصول عليها، من خلال العمل المقاولاتي، فكما نعلم فالأمن الوظيفي هو مفهوم مرتبط بالوظيفة، والذي يعنى الحصول على وظيفة مضمونة ودائمة، لا يخشى من خلالها الفرد أن يتعرض للتسريح، كما في الوظائف المؤقتة (مثل عقود ما قبل التشغيل، CDD)، كما أن الدخل الثابت مرتبط بحصول على

وظيفة تؤمن له كل شهر الحصول على دخل محدد. كما أن معرفة آفاق ومستقبل المسار المهني للشخص، يمكن أن يتحقق من خلال الحصول على وظيفة، ويقوم الشخص بالتخطيط لمساره المهني.

فكما نرى كل هذه القيم المهنية، متعلقة أكثر بالمسار الوظيفي وليس المقاولاتي، فمن خلال المقاول لا يمكن تأمين الحصول على دخل ثابت، بل ما هو معروف في مجال المقاول، هو الربح الذي يعرفه Knight¹ - الذي ناقش تعريف المقاول في ظل عدم التأكد - بأنه الدخل المتبقي، ولا يظهر إلا بعد تسديد الدخول الأخرى والتكاليف.

إذا فلحث الطالبات على الدخول مجال المقاول، يجب أولاً أن تتعدل لديهن القيم المهنية التي يطمحون لها، بمعنى عدم إعطاء أهمية كبيرة للأمن الوظيفي وضرورة الحصول على دخل ثابت، ومعرفة آفاق مستقبلهم المهني، لأن من صفات المقاول أنه ينشط في ظل عدم التأكد، ويتحمل المخاطر، ويقوم بالإبداع، ويكرس الكثير من الوقت والجهد والطاقة لنجاح مشروعه، كما سبق ورأينا ذلك في تعريف المقاول.

فكما نرى من خلال التمثيل البياني، فالطالبات يولين أهمية كبيرة جداً للحصول على وقت فراغ لتمضيته مع العائلة والأصدقاء، وهذا غير منافي لطبيعة المرأة حيث يتطلب دورها ذلك، كما أننا يدركن أن احتمال الحصول على وقت فراغ عند قيامهن بإنشاء عملهن الخاص قليل جداً. لكن ومع ذلك فالتخطيط الجيد للوقت، وحسن تسييره وتوفيقه بين الحياة المهنية والعائلية يمكن أن يساهم في تحقيق طموحات أكبر على الصعيد العائلي والمهني.

ومن جهة أخرى، فالطالبات يربطن بين إنشاء مؤسسة وإمكانية تحقيق أحلامهن، القيام بشيء مفيد للمجتمع، المشاركة في مجمل نشاطات المشروع، القيام بتنفيذ وإنجاز إبداعاتهن، رفع تحديات، الحصول على مسؤوليات، وأن يكن قائدات أنفسهن في العمل وهذا كله من خلال الحصول على عمل ذو أهمية. وفي المقابل يولين أهمية لهذه العناصر في الحياة المهنية التي يطمحون لها. وهذه العناصر مهمة ومن بين الخصائص المميزة للمقاول.

لكن مع هذا فأهم خاصية مميزة للمقاول، وهي ميله للمخاطرة، نجد أن الطالبات لا يعطينها أهمية كبيرة، وهذا مرتبط أكثر حسب نتائج الدراسات السابقة بشخصية المرأة التي لا تميل فطرياً لهذه العناصر، كما أن السبب في ذلك هو نقص الثقة في النفس الذي يعتبر فجوة عند بعض النساء، وهذا نظراً لكون المحيط التي تعيش فيه لا يشجع على ذلك.

¹ راجع: المبحث الثاني من الفصل الأول.

أما بالنسبة للعنصر الخاص بالعمل يوميا مع أشخاص آخرين، فهو من خصائص روح الفريق والتي ترتبط أكثر بإنشاء مؤسسة، والعمل ضمن فريق واحد ومتكامل، لكن نلاحظ أن الطالبات يعتبرونه قليل الأهمية (إن لم نقل غير مهم بالنسبة للبعض الآخر)، مع إدراكهم أنه من المحتمل جدا العمل ضمن فريق من خلال مؤسسة.

كما أن الجانب المادي للعمل، لا تعطيه الطالبات أهمية كبيرة، حيث يعتبرن أن جني الأموال غير مهم، وفي المقابل الحصول على مكافأة لقاء الالتزام بأداء عمل يعتبرونه قليل الأهمية. كما أن الحصول على سلطة من خلال العمل قليل الأهمية بالنسبة للطالبات. وكلها عناصر مرتبطة بالمقولة.

لكن نشير فقط أنه وحسب ما جاء في نتائج دراسات سابقة، حول نساء مقاولات، وجدت أن الحافز المادي يصنف في المرتبة الرابعة وأحيانا الخامسة، من حيث الأهمية وكدافع لقيامهم بإنشاء مؤسسة، وصنفوا في المقابل الحاجة للإنجاز وتحقيق الذات، في المراتب الأولى.

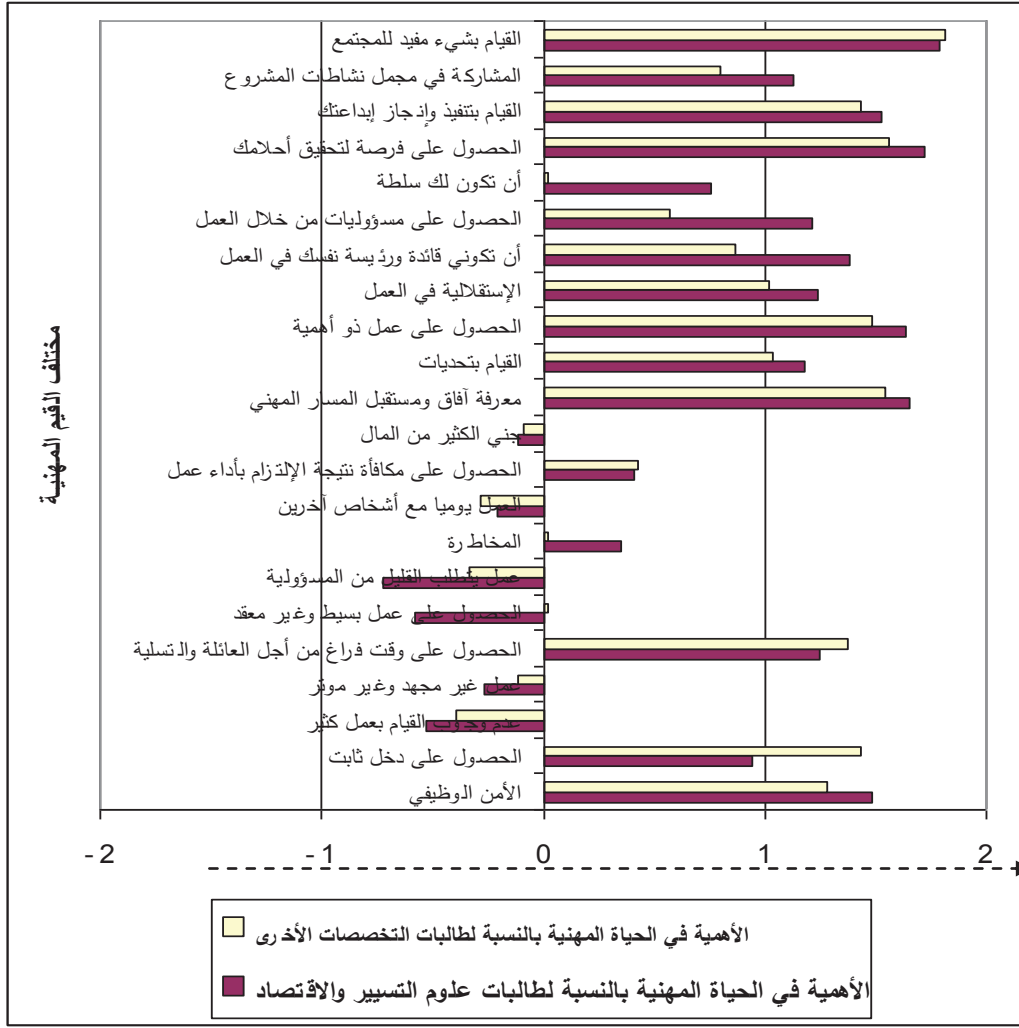
إذا ومن خلال مناقشة الجانب الأول من الاعتقادات الخاصة بالرغبة، يمكننا أن نلخص ونقول بأن مستوى الانسداد في الروح المقاولاتية، يكمن في إعطاء الطالبات أهمية كبيرة للقيم المهنية المرتبطة بالوظيفة كالأمن الوظيفي والحصول على دخل ثابت، بالإضافة فهن يفضلن ويعطين أهمية كبيرة للحصول على وقت فراغ لتمضيته مع العائلة والأصدقاء، وهذا كما رأينا لا يمكن أن يتحقق بشكل كبير في حال قيامهن بإنشاء مؤسسة. كما أنهن لا يملن بشكل كبير للمخاطرة، والعمل ضمن فريق، وهذا من أساسيات العمل المقاولاتي.

لذا نقترح هنا، ضرورة التأثير على هذه النقاط السلبية من خلال البرامج البيداغوجية، لكي تصبح المقولة نشاط مرغوب فيه من طرف المرأة.

وهنا نشير فقط إلى أن التأثيرات البيئية والاجتماعية تلعب دور كبير في التأثير على مثل هذه الاهتمامات، لأن الفرد ينشط ضمن محيط يؤثر ويتأثر به، وهذا ما سنراه من خلال مناقشة الجانب الثاني من الاعتقادات الخاصة بالرغبة، والتي تنبع من تأثير المحيط الاجتماعي، لكن وقبل ذلك قمنا بإجراء مقارنات بين الطالبات في العينتين الجزئيتين، عن مدى الأهمية التي توليها كلا العينتين لنفس القيم المهنية، والنتائج كانت كما تظهر في الشكل البياني رقم 2.3:

شكل بياني رقم 2.3: مقارنة بين أهمية القيم المهنية بين الطالبات

لكلتا العينتين

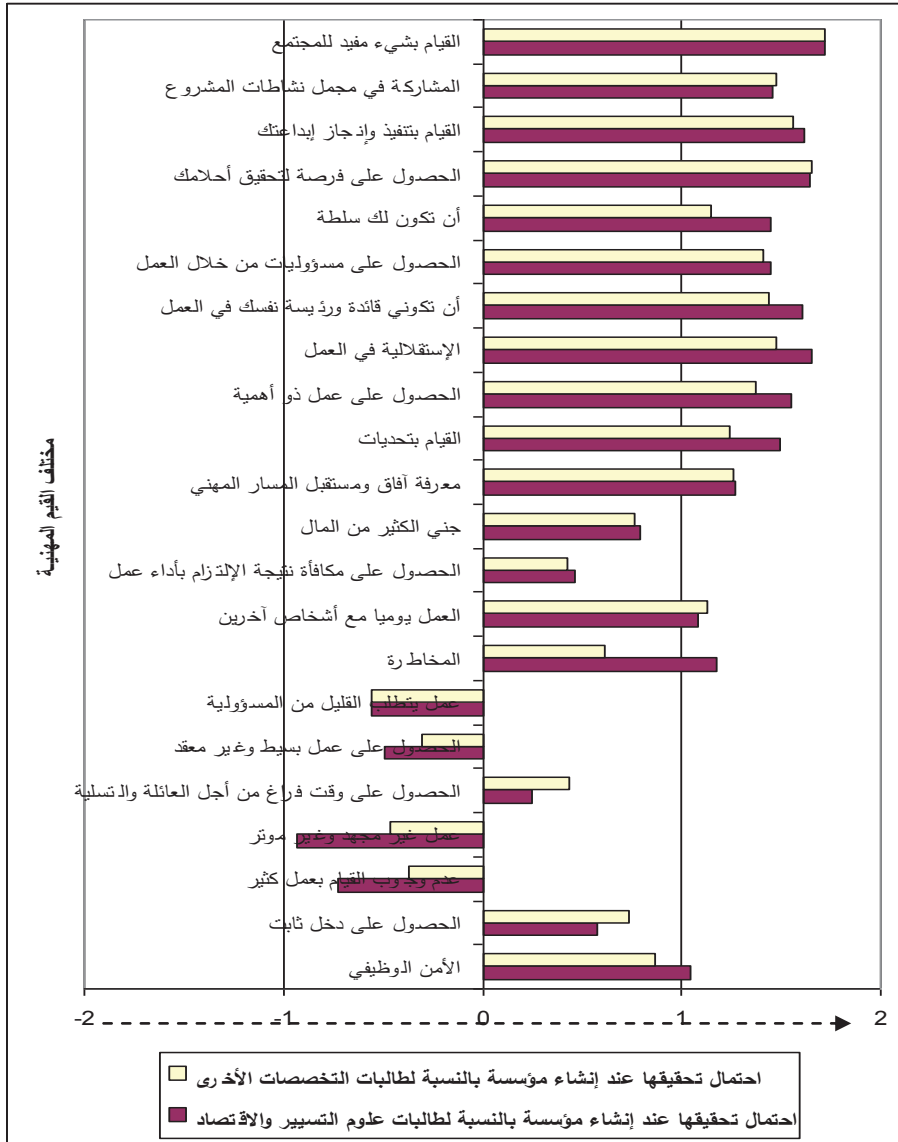


كما نلاحظ من خلال التمثيل البياني لنفس القيم المهنية لكن مع التفريق بين العينتين الجزئيتين، فالنتائج تختلف قليلا بينهما، فمثلا المخاطرة في العمل بالنسبة لطالبات التسيير والاقتصاد مهمة نسبيا بالمقارنة مع طالبات التخصصات الأخرى، كما أن العمل البسيط وغير المعقد مهم نسبيا بالنسبة للتخصصات الأخرى، في المقابل فهو غير مهم بالنسبة للعيينة الأخرى. كما أن الحصول على دخل ثابت، ووقت فراغ أكثر أهمية نسبيا عند التخصصات الأخرى بالمقارنة مع تخصصات التسيير. كذلك بالنسبة لنظرة الطالبات لمفهوم السلطة، فهي ذات أهمية قليلة جدا بالنسبة للتخصصات الأخرى بالمقارنة مع تخصصات التسيير. ونفس التعليق بالنسبة للحصول على المسؤولية، الحصول على عمل غير مجهد.

وهنا يمكننا ربط هذه النتائج باختلاف التكوين، لكلا العينتين حيث العديد من هذه القيم يتم تطويرها، وصلها من خلال البرامج التكوينية الخاصة بتخصصات التسيير، مثل المخاطرة في الأعمال، المسؤولية في اتخاذ القرارات، القيادة، الخ...

أما عن احتمال تحقيق تلك الطموحات المهنية من خلال إنشاء مؤسسة، فأظهرت المقارنات بين العينتين النتائج التالية كما هي موضحة في الشكل رقم 3.3:

شكل بياني رقم 3.3: مقارنة بين احتمال تحقيق بعض القيم المهنية من خلال إنشاء مؤسسة بين الطالبات لكنتا العينتين



نلاحظ من خلال المقارنات بأن طالبات التخصصات الأخرى لا يربطن كثيرا بين إنشاء مؤسسة والمخاطرة، في حين يربطون أكثر بينها وبين الحصول على وقت فراغ لتمضية مع العائلة، وبالحصول على دخل ثابت، وهذا حسب ما نعتقد يرجع لعدم درايتهم بالمهام المرتبطة بإنشاء مؤسسة، والنتائج المترتبة عنها، حيث بالمقابل نلاحظ وجود وعي أكثر لدى طالبات التسيير بهذه المهام، والنتائج المترتبة عنها، كما يظهر ذلك جليا من خلال التمثيل البياني المقارن.

فمثلا بالمقارنة بين العينتين، نلاحظ أن طالبات التخصصات الأخرى يربطون أقل بين إنشاء مؤسسة وأن يكون للشخص سلطة من خلالها، أن تكون مسؤولة وقائدة نفسها في العمل، رفع التحديات، الاستقلالية في العمل، أن يكون العمل بسيط وغير معقد، غير مجهد وغير موتر، ولا يكون بوتيرة عالية. وهذا كما سبق القول ربما يرجع لعدم درايتهم بالنتائج المترتبة عن النشاط المقاولاتي. وهنا يمكن تدارك هذا الجهل بحقيقة المهام من خلال إدراج مقاييس أو ندوات تناقش مثل هذه الأمور.

ثانياً: تحليل الاعتقادات الخاصة بالمحيط الاجتماعي: (Croyances Sociales)

وهي النوع الثاني من المؤثرات على رغبة الشخص في إنشاء مؤسسة، حيث كلما كان محيط الفرد مشجع على المبادرة وإنشاء المؤسسات، فهذا من شأنه التأثير إيجاباً على رغباته لإنشاء مؤسسة، لكن مع شرط أن يولي الفرد أهمية لآراء المحيطين به.

لذا ولقياس تأثير المحيط الاجتماعي للفرد على قراراته (إنشاء مؤسسة)، طلبنا من الطالبات تحديد من أجل أربع مجموعات من الأفراد ينتمون لمحيطهن الاجتماعي وهم: العائلة، الأصدقاء، الأساتذة، بالإضافة لأشخاص آخرين مهمين بالنسبة لهن، ما يلي:

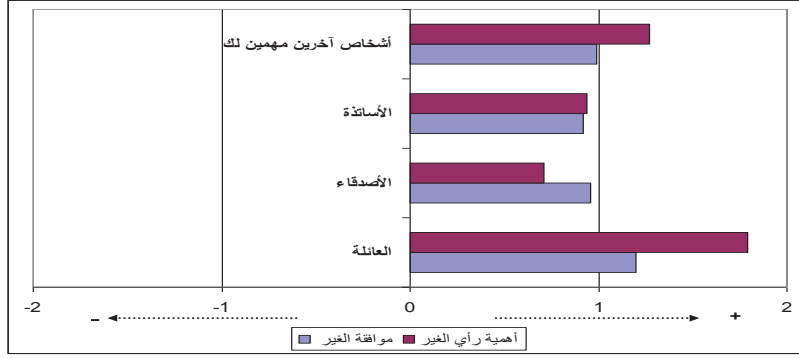
- رأي تلك المجموعات في حال اتخاذهن لقرار إنشاء مؤسسة.

- والأهمية التي يولينها لآراء تلك المجموعات.

بالنسبة للشق الأول من السؤال، فتمت الإجابة عليه وفق سلم يتكون من خمس درجات، يبدأ من "غير موافقون نهائياً" التي أعطيناها القيمة (-2) إلى غاية "موافقون جداً" والتي أخذت القيمة (2)، أما بالنسبة للذين رأبهم محايد فأخذوا القيمة (0)، والتي تمثل فيما بعد - عند التمثيل البياني للنتائج - مبدأ المعلم.

وبعد تفرغ الإجابات، قمنا بحساب التكرارات الموافقة لها، والمتوسط الحسابي لتلك التكرارات (كما هو مبين في الملحق 4.3)، وقمنا بتمثيل النتائج المتحصل عليها في شكل أعمدة بيانية كما هي موضحة في الشكل البياني رقم 6.3:

شكل بياني رقم 4.3: يوضح تأثير المحيط الاجتماعي للطالبات



كما سبق وذكرنا، فمن خلال هذه البنود نقيس مدى تشجيع محيط الطالبة على المقابلة وإنشاء المؤسسات، ومدى الأهمية التي توليها لآرائهم في حال ما قررت إنشاء مؤسسة.

وكانت النتائج كما هي ممثلة بيانياً، والتي تشير إلى أن التشجيع على المقابلة من طرف محيط الطالبات متوسط على العموم ومتفاوت بين المجموعات، حيث يرتفع التشجيع من طرف العائلة أكثر من بقية المجموعات (الأصدقاء، الأساتذة، والأشخاص الآخرين المهمين)، وهو يدل على وجود مناقشات حول الموضوع بشكل أكبر مع العائلة، بالمقارنة مع بقية المجموعات.

لكن وكما تقول النظرية، فلا يمكن أن تؤثر آراء تلك المجموعات إلا في حال أعطى الشخص أهمية لتلك الآراء عند اتخاذ قراراته. فكما تشير النتائج، نرى بأن الطالبات يولين أهمية كبيرة لرأي العائلة عند اتخاذهن لقرار إنشاء مؤسسة، وهذا من شأنه التأثير بشكل كبير في حال تشجيعهم أو رفضهم لقيام ابنتهم بإنشاء مؤسسة، فحتى لو كانت الطالبة قادرة على إنشاء مؤسسة، وراغبة في ذلك بشكل كبير، مع ذلك فلا تستطيع الانتقال للمرحلة الموالية وهي العمل المقاوالاتي بدون موافقة العائلة. وهذه النتيجة معقولة ومنطقية خاصة وأنها تقوم بالدراسة على مجتمع عربي مسلم، تحكمه العادات والتقاليد، وتخضع من خلاله المرأة لرأي العائلة وموافقته في شتى الميادين؛ ورغم وجود بعض التفتح في بعض العائلات إلا أن هذا لا يلغي دور العائلة وتأثيرها على قرارات الفرد خاصة المرأة.

وهنا نشير فقط إلى أن الديانة المعتنقة من طرف المجتمع، أو حتى العرق الذي ينتمون له، من شأنه التأثير على الفرد (ليس المرأة فقط) بشكل مختلف حسب كل حالة، ويتدخل ذلك بشكل كبير في قراراته.¹

ثم تليها من ناحية الأهمية، آراء الأشخاص الآخرين المهمين لهن، ومن ثم الأساتذة وفي الأخير الأصدقاء.

¹Voir : Boubacar Diakit, " Facteurs socioculturels et création d'entreprise en GUINEE-étude exploratoire des ethnies peule et soussou", Thèse présentée pour l'obtention du grade de Philosophiae Doctor (Ph.D), (Québec : Université Laval, Février 2004).

وبالنسبة لتصنيف رأي الأصدقاء في المركز الأخير، يمكن تفسيره نظرا لكون المستقصى منهم هم إناث، وأكثر أصدقائهم من نفس جنسهم، وعادة ما تكون الحوارات والنقاشات التي تتم بينهم لا تخص الأعمال وإنشاء المؤسسات، بل مواضيع أخرى تتعلق أكثر بأمور نسوية (كالطبخ، الملابس، تكوين عائلة، ... الخ)، ونادرا ما تفتح نقاشات حول مثل هذه المواضيع، وإن كانت فتكون لوقت قصير.¹

أما بالنسبة للأساتذة، فنلاحظ بأن رأيهم لا يحتل نفس الأهمية كتلك المولاة للعائلة أو الأشخاص الآخرين المهمين بالنسبة للطالبات. وتبعاً لنتائج دراسات أخرى، فإن هذا يظهر حقيقة أن التعليم الجامعي بشكله الحالي يحث على الوظيفة وليس على المقابلة، بمعنى أن الجامعة ليست محيطة مشجع ومولد لمقاولين، بل محيطة مولد أكثر للموظفين. ويضيف أحد الباحثين في هذه النقطة والذي نشاطه الرأي، بأنه لا يجب أن نستغرب من الحصول على مثل هذه النتائج، لأننا ومنذ الابتدائي إن لم نقل في المرحلة التي تسبقه، فغالبا ما كان الدفع نحو التعلم من أجل الحصول على وظيفة في المستقبل، ونادرا ما نجد الدفع يكون نحو إنشاء مؤسسة، بالإضافة لذلك فخلال كامل المسار الدراسي للطالب، نجد أن المعلمين والأساتذة يحثون الطلبة على استكمال تعليمهم للحصول على وظيفة مستقبلا.

وحسب ما جاء في بعض الدراسات، وجد أن للمعيار الاجتماعي تأثير مباشر على التوجه المقاولاتي للفرد، وليس فقط من خلال التأثير على الرغبات، ونحن في هذه الدراسة سنأخذ هذه النتيجة بعين الاعتبار، ونتحقق منها من خلال إدخال المعيار الاجتماعي كمتغيرة مستقلة عن الرغبة، ونقيس تأثيرها على التوجه المقاولاتي للطالبات.

2.1 - متغيرة إدراك إمكانية الإنجاز *Perception de Faisabilité*

وهي المتغيرة المستقلة الأساسية الثانية في النموذج، وتم قياسها من خلال بند واحد، تحدد من خلاله الطالبة قدرتها على إنشاء وقيادة مؤسسة في جميع مراحلها، وقد تمت صياغة البند وفق تعريف Bandura، كما يلي: " هل تظنين أنك قادرة على إنشاء مؤسستك"، والإجابة على السؤال تمت وفق سلم ليكرت من خمس درجات، الذي ينطلق من "غير قادرة تماما" التي أعطيناها القيمة (1)، إلى غاية "قادرة كليا" والتي أعطيناها القيمة (5).

ومن أجل القيام بالتحليلات الإحصائية الوصفية للنتائج، قمنا بتقليص سلم الإجابة إلى 3 درجات، وأفرزت التحليلات الإحصائية على النتائج التالية كما تظهر في الجدول أدناه:

¹ رأي خاص يستند أساسا لكون المتحدث أنثى.

جدول رقم: 4.3 قدرة الطالبات على إنشاء مؤسسة

حسب التكوين

المجموع من الإجمالي	طالبات التخصصات الأخرى		طالبات في تخصص الاقتصاد والتسيير		القدرة على إنشاء مؤسسة
	من العينة	من الإجمالي	من العينة	من الإجمالي	
5 %	0 %	0 %	8.2 %	5 %	غير قادرة
30.2 %	37 %	14.4 %	25.9 %	15.8 %	لا أدري
64.7 %	63 %	24.5 %	65.9 %	40.3 %	قادرة

فحسب النتائج الواردة في الجدول أعلاه، نجد أن الطالبات عبرت عن قدرتهن على إنشاء مؤسسة بنسبة 64.7 % من العينة الإجمالية، مقابل 5 % من الطالبات عبرن عن عدم قدرتهن على ذلك، أما النسبة المتبقية والتي تساوي 30.2 % فرأيهم غير محدد في الموضوع.

فإجمالاً، نجد أن النتائج مشجعة، وإيجابية من ناحية القدرة على إنشاء مؤسسة، لكن هل بالضرورة أن يؤدي هذا لاختيار المقابلة كمسار مهني ممكن، هذا ما سنعرفه فيما بعد من خلال مناقشة نتائج المتغير التابع "التوجه المقاولاتي".

وإذا قمنا بفصل النتائج حسب التخصص، فالنتائج أيضاً متقاربة، حيث عبرت 65.9 % من طالبات تخصص التسيير والاقتصاد بأنهن قادرات على إنشاء مؤسسات، مقابل 63 % بالنسبة للتخصصات الأخرى.

أما بالنسبة للطالبات اللاتي يجدن أنفسهن غير قادرات على إنشاء مؤسسة فنسبتهم 8.2 % في تخصصات التسيير والاقتصاد، في حين لا توجد طالبة من التخصصات الأخرى عبرت مباشرة عن عدم قدرتها على إنشاء مؤسسة، لكن 37 % منهن (طالبات التخصصات الأخرى) ليس لهن رأي محدد حول تحديد القدرات، في المقابل فهذه النسبة تقل بالنسبة لطالبات تخصصات التسيير والاقتصاد.

وهنا نطرح التساؤل حول دور التكوين في تحديد القدرات على إنشاء مؤسسة، الذي لا يظهر مباشرة من خلال هذا البند، لكن هل يظهر أثر التكوين من خلال التأثير على الاعتقادات الخاصة بإدراك إمكانية الإنجاز، والتي تحدد من خلالها الطالبات قدرتهن على القيام ببعض المهام المرتبطة بإنشاء مؤسسة.

* تحليل الاعتقادات الخاصة بإدراك إمكانية الإنجاز (Croyances de Faisabilité):

وكما رأينا بالنسبة للاعتقادات الخاصة بالرغبة وكيف أن موقف الشخص ورغبته في الإنشاء تستند عليها، فنفس الشيء بالنسبة لإدراك الشخص لإمكانيته في إنجاز مشروع مؤسسة وقيادته لها، فهي تستند وتعتمد على ثقة الشخص في قدراته على القيام بالنشاطات اللازمة والضرورية لنجاح المسار المقاولاتي.

ولتحليل كيف تؤثر تلك الاعتقادات على إدراك الأفراد لإمكانية إنجازهم، طلبنا من الطالبات أن يحددن من أجل أربعة عشر بند (14) يصف مختلف أهم النشاطات المرتبطة بإنشاء مؤسسة، قدرتهن على القيام بتلك النشاطات، والإجابات كانت ضمن سلم يتكون من خمس درجات، يبدأ من غير قادرة نهائيا التي أعطيناها القيمة (-2)، إلى غاية قادرة كليا والتي أخذت القيمة (2)، أما بالنسبة للاتي ليس له رأي محدد فأعطينا تلك الإجابات القيمة (0)، على أساس تسهيل التمثيل البياني للنتائج المستخلصة بعد تفرغ الاستبيانات، بشكل أعمدة، والإجابات المحايدة (ليس له رأي محدد) كانت هي مبدأ المعلم الذي يقيس القدرات المختلفة للطالبات للقيام بالمهام المتعلقة بإنشاء مؤسسة.

وبعد تفرغ الاستبيانات وحساب التكرارات الموافقة لها، قمنا بحساب المتوسط الحسابي للإجابات، وحصلنا على مجموعة من النتائج (كما هي موضحة في الملحق رقم 4.3)، والتي قمنا بتمثيلها بيانيا كما يظهر ذلك في الشكل البياني رقم 5.3:

شكل بياني رقم 5.3: تحديد الطالبات لقدراتهن على إنجاز

بعض المهام المتعلقة بإنشاء مؤسسة



ونشير هنا إلى أن مختلف المهام المذكورة أعلاه، تعبر عن مجموعات جزئية كل منها تقيس قدرات معينة للأفراد. حيث البنود الخاصة ب: تقدير مخاطر المشروع، جمع المعلومات الملائمة حول السوق والزبائن وحول المنافسين، وتقدير الاحتياجات المالية للمشروع، كلها بنود تقيس قدرة الفرد على القيام بدراسة جدوى المشروع. أما البنود الخاصة بتحديد القدرة على الحصول على تمويل بنكي، الحصول على أموال من الأقارب، وإمكانية جذب مستثمرين، هي بنود تقيس قدرة الشخص للبحث عن التمويل اللازم لمشروعه. أما بالنسبة للبنود الخاصة ب: إيجاد أشخاص ومنظمات كفوة للمساعدة وتقديم الاستشارة (في المجال الإداري، القانوني، التجاري، .. الخ)، القيام بجميع الإجراءات الإدارية المتعلقة بإنشاء المؤسسة، إيجاد أشخاص أكفاء للعمل معك، القيام بالتخطيط لمشروعك (بمعنى معرفة ما الذي يجب عليك القيام به ومتى)، إدارة وتسيير أشخاص (بمعنى التنسيق بين أشخاص آخرين وتحفيزهم)، كلها بنود تقيس القدرات المقاولاتية والتسييرية للشخص. أما بالنسبة للبنود الأخرى المتعلقة بالقدرة على تحديد فكرة منتج (سلعة أو خدمة)، و القيام بجميع الإجراءات الإدارية المتعلقة بإنشاء المؤسسة، فهما يقيسان الالتزام الشخصي للفرد (L'Engagement personnel).

وكما نلاحظ من خلال التمثيل البياني لقدرات الطالبات على القيام ببعض المهام المرتبطة بإنشاء وتسيير مؤسسة، فنلاحظ أنها تعبر عن قدرات متوسطة على العموم، لكنها تنخفض أكثر بالنسبة لبعض المهام منها: إمكانية جذب مستثمرين، تقدير مخاطر المشروع، وتقل أكثر من ناحية القدرة على الحصول على تمويل بنكي.

وإذا صنفنا القدرات ضمن المجموعات المذكورة أعلاه، فنجد أنه بالنسبة للبنود التي تعبر عن الالتزام الشخصي للفرد، فقدرات الطالبات متوسطة من ناحية تسخير كامل الوقت والطاقة في المشروع، وترتفع قليلا من ناحية إيجاد فكرة منتج (سلعة أو خدمة). وبالنسبة لنقص القدرة على تسخير كامل الوقت والطاقة في المشروع، فهي تعكس ما عبرت عنه الطالبات من ناحية إعطائها أهمية كبيرة في الحياة المهنية التي يطمحون لها. أما بالنسبة للقدرة على القيام بدراسة جدوى المشروع، ومن خلال البنود المسندة لها نجد أن الطالبات تعبر عن قدرات متوسطة بالنسبة لتقدير الاحتياجات المالية للمشروع، وقدرات منخفضة نسبيا بالنسبة لجمع المعلومات الملائمة حول المنافسين وحول السوق والزبائن، وتنخفض أكثر فيما يخص تقدير مخاطر المشروع. وهذا ما يدل على وجود نقص في هذا النوع من القدرات، والتي تفسر نوعا ما مستوى الانسداد في إمكانية الإنجاز للنشاط المقاولاتي.

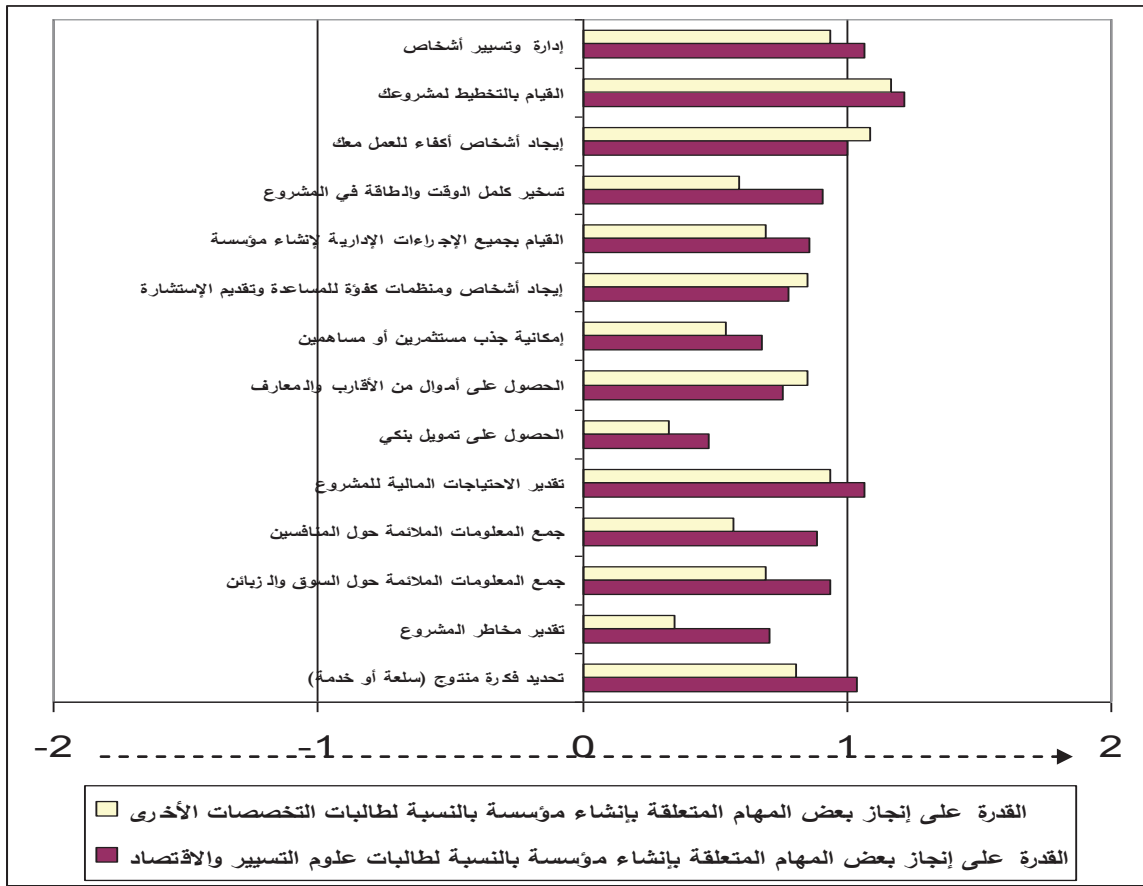
ونفس التعليق يمكننا أن ندرجه بالنسبة للقدرات الخاصة بالبحث عن التمويل، حيث تنخفض قدرات الطالبات في إمكانية الحصول على تمويل بنكي، وإمكانية جذب المستثمرين والمساهمين، لكنها ترتفع قليلا فيما يخص الحصول على أموال من الأقارب والمعارف، وهذا يمكن تفسيره نظرا لأن هذا المصدر التمويلي غير رسمي، ولا يتطلب تقديم ملف طلب تمويل، بل يعتمد على القدرة على الإقناع بجدوى المشروع لأولئك الأقارب والمعارف.

أما بالنسبة لإمكانية إنجاز المهام التي تعبر عن القدرات المقاولاتية والتسييرية للطالبات، فمستواها أحسن بالمقارنة مع بقية القدرات، حيث ترتفع نسبيا فيما يتعلق بالقيام بالتخطيط للمشروع، ومتوسطة بالنسبة لإدارة وتسيير أشخاص، وإيجاد أشخاص أكفاء للعمل معهم، لكنها تنخفض قليلا بالنسبة للقدرة على القيام بجميع الإجراءات الإدارية لإنشاء مؤسسة، وكذلك بالنسبة لإيجاد أشخاص ومنظمات كفؤة للمساعدة وتقديم الاستشارة.

ويمكننا أن نوجز كل هذا ونقول أن مستوى الانسداد يكمن في القدرات الخاصة بالبحث عن التمويل، وبنسبة أقل بالنسبة للقدرات التسييرية والمقاولاتية، كما أن هناك نقص في القدرات الخاصة بدراسة جدوى المشروع. وكذلك بالنسبة للالتزام الشخصي للفرد، حيث أولت الطالبات أهمية كبيرة للحصول على وقت فراغ، مع العلم أن إنشاء مؤسسة يتطلب تسخير الوقت والجهد، وهذا ما أعربت الطالبات عن نقص إمكانيتهن في هذا المجال.

وهذا ما أكدته إجابات الطالبات كما سنرى لاحقا، من خلال السؤال المطروح والذي تركنا من خلاله الحرية للطالبات في الإجابة عليه، والذي يخص تحديد أهم الأسباب التي تراها تقف أمامها لإنشاء مؤسسة. ولم نكتف فقط في هذا المستوى بتحليل القدرات الخاصة بإنجاز المهام المتعلقة بإنشاء مؤسسة، بل قمنا بإجراء مقارنات بين أفراد العينتين، لنفصل أثر التكوين، لمعرفة ما إذا كان هو أحد أسباب وجود الانسداد في تأدية المهام لدى الطالبات. وأسفرت مقارنة النتائج، إلى الوصول للشكل البياني رقم 6.3:

شكل بياني رقم 6.3: مقارنة بين القدرة على إنجاز بعض المهام المتعلقة بإنشاء مؤسسة بين العينتين



وكما نلاحظ من خلال التمثيل البياني، فهناك فروقات متباينة في القدرات على إنجاز المهام المتعلقة بإنشاء مؤسسة بين العينتين، سواء من ناحية الالتزام الشخصي، القدرات المقاولاتية والتسييرية، البحث عن التمويل اللازم، أو فيما يخص دراسة جدوى المشروع. فمثلا بالنسبة للقدرات التي تظهر مدى الالتزام الشخصي للفرد، والتي تتكون من تحديد فكرة منتج، وتسخير الوقت والطاقة للمشروع، فنلاحظ انخفاض في القدرات بين العينتين، حيث أظهرت طالبات التسيير كفاءة أكثر في هذا المجال.

كذلك بالنسبة للقدرات الخاصة بالبحث عن التمويل، فنلاحظ انخفاضها بالنسبة للتخصصات الأخرى، باستثناء القدرات الخاصة للحصول على التمويل من الأقارب والمعارف، وهي كما نعلم غير مرتبطة بكفاءات تسييرية تلقن من خلال التكوين، بل تعتمد على مدى توفر التمويل اللازم عند الأقارب و المعارف، بالإضافة لقدرة على إقناع أولئك الأقارب بالحصول على تلك الأموال.

أما بالنسبة لقدرة على القيام بدراسة جدوى المشروع، فهي منخفضة لكلتا العينتين، لكن تنخفض أكثر بالنسبة للتخصصات الأخرى، وهذا نظرا لكون هذه القدرات تتطلب تكوين في المجال، ومعرفة ودراية بالسوق والمنافسة، وهذا يكتسب من خلال شبكة علاقات الفرد، والتكوين في المجال يساعد على تحليل الفرص واستغلالها بشكل أحسن.

أما بالنسبة للقدرات المقاولاتية والتسييرية للطالبات فهي متفاوتة الاختلاف بين العينتين، حيث تنخفض بالنسبة للتخصصات الأخرى، فيما يخص إدارة وتسيير أشخاص، القيام بالتخطيط للمشروع، والقيام بجميع الإجراءات الإدارية لإنشاء مؤسسة، وهذا الانخفاض يمكن إرجاعه لعدم تلقيهم لتكوين في المجال، حيث تخصصات التسيير زاولوا خلال تكوينهم الجامعي، لمقاييس خاصة حول التسيير (تسيير الموارد البشرية بالنسبة لطلبة إدارة الأعمال، اقتصاد وتسيير مؤسسة لجميع التخصصات، القانون التجاري، وغيرها من المقاييس في المجال).

أما فيما يخص القدرات الخاصة على إيجاد أشخاص أكفاء للمساعدة، والقدرة على إيجاد منظمات كفؤة وأشخاص لتقديم الاستشارة في مختلف المجالات، فهي ترتفع أكثر بالنسبة لطالبات التخصصات الأخرى، بالمقارنة مع طالبات الاقتصاد والتسيير، وهي قدرات مرتبطة أكثر بالمهارات الفردية أكثر منها التسييرية، لأنها متعلقة بنشاط الفرد في محيطه وقدرته على المناورة فيه، ويساعده على ذلك شبكة علاقاته التي يمكن أن تفيده في هذا المجال.

وهنا يمكننا القول بأن للتكوين تأثير على مستوى أداء النشاطات المرتبطة بإنشاء مؤسسة.

و أيضا من أجل مناقشة هذه المتغيرة (إدراك إمكانية الإنجاز)، قمنا بطرح سؤال تركنا الإجابة عليه مفتوحة، وهو يتعلق بطرح أهم الأسباب التي تجدها الطالبات بأنها تقف كعائق أمامها لإنشاء مؤسسة خاصة بها، والهدف من السؤال هو معرفة أسباب أخرى عدا تلك المتعلقة بأداء المهام الخاصة بإنشاء مؤسسة (التي سبق وحددت الطالبات قدراتهن على أدائها).

والأسباب المذكورة وفق إجابات الطالبات جميعها بالتقريب كانت تتمحور حول ما يلي:

أ. أسباب خاصة بعملية الإنشاء في حد ذاتها:

- ✓ صعوبة الحصول على الموارد المالية (خاصة التمويل البنكي).
- ✓ صعوبة إيجاد فكرة مشروع.
- ✓ الوقت الطويل الذي تتطلبه عملية إنشاء مؤسسة لكي تصبح قادرة على المنافسة.
- ✓ قلة الخبرة والتجارب الميدانية.
- ✓ نقص الإمكانيات والوسائل.
- ✓ عدم الكفاءة الشخصية لهذا العمل.
- ✓ صعوبة في الحصول على الرخص اللازمة لإنشاء مؤسسة (صعوبة القيام بالإجراءات الإدارية).

ب. أسباب شخصية:

- ✓ طموحي هو تكوين أسرة وتربية الأطفال.
- ✓ الخوف من الخوض في ميدان الأعمال ومواجهة العراقيل.
- ✓ عدم التفرغ النهائي والتزامي بمسؤوليات أخرى (مع الإشارة أن هذه الإجابة أوردتها طالبة عزباء).
- ✓ المسؤولية العائلية وصعوبة التوفيق بين الحياة العائلية والمهنية.
- ✓ نظرا للحالة الاجتماعية.
- ✓ عدم الرغبة الشخصية في العمل رغم امتلاكها للقدرات اللازمة.
- ✓ عدم وجود إرادة.
- ✓ عدم الأهلية.
- ✓ نوع التكوين المزاوّل خلال الجامعة لا يشجع على ذلك (طالبة في تخصص بيئة ومحيط).
- ✓ معيقات متعلقة بكوني أنثى.
- ✓ عدم مطابقة الدراسة النظرية للواقع، مما لا يشجعنا على الولوج في الميدان (تخصص تسيير).
- ✓ عدم وجود الدعم المعنوي قبل المادي.
- ✓ لعدم وجود ضرورة لقيامي بإنشاء مؤسسة، لأنها بالنسبة لي لا تعني أنني من خلالها يمكنني تقديم شيء نافع للمجتمع، بالإضافة لكوني أنثى فلدينا التزامات كثيرة ووظائف أخرى.

ج. أسباب متعلقة بالغير:

- ✓ التخوف من نظرة المجتمع للمرأة العاملة خاصة سيدة الأعمال.
- ✓ رفض العائلة لهذا النوع من النشاط.

✓ العادات والتقاليد.

فكما نلاحظ من خلال الأسباب التي أوردتها الطالبات، عدا تلك المتعلقة بالتمويل-بمعنى أن الشخص راغب في العمل المقاولاتي لكن التمويل هو من يعيقه- فهي تعبر عن ميول مختلفة تؤثر على اختياراتهم المهنية، فمنها تلك المرتبطة بمحيطهن الاجتماعي، والتي رأينا كيف تؤثر على قرارات الفرد عند مناقشتنا لتأثير الاعتقادات الخاصة بالمعيار الاجتماعي، أما الأخرى فتعبر عن دوافع ومؤثرات خاصة تعكس شخصية الطالبات، ونظرتن للعمل المقاولاتي، وهنا بالذات تبرز المميزات الشخصية لكل طالبة (مثل: الميل للمخاطرة، وجود أو نقص الثقة بالنفس، الحاجة لتحقيق الذات، القدرة على اقتناص الفرص، ...الخ).

وعند طرحنا لهذا السؤال، أضفنا إليه اختيار إجابة واحد تجيب عليه الطالبة بالإيجاب أو النفي، وهو سؤال يتعلق بالاعتقادات الشخصية لكل طالبة، والذي نقول فيه: "هل أحد هذه الأسباب هو اعتقادك الشخصي بأن إنشاء مؤسسة هو عمل خاص بالرجال أكثر؟"، وكانت الإجابات عليه بالنفي وأخرى بالإيجاب، حيث من بين الطالبات اللاتي عبرن عن عدم قدرتهن على إنشاء مؤسسة، ما نسبته 34.42% موافقين على اعتبار المقولة نشاط رجالي أكثر، أما الباقي 65.53% فغير موافقين على هذا الاعتقاد.

وطرح مثل هذا السؤال في بيئة الدراسة، كان ولا بد منه خاصة وأن مدينة ورقلة بيئة صحراوية لها عادات وتقاليد خاصة بها -رغم التنوع الثقافي الذي تشهده نظرا لكونها تضم العديد من الوافدين من الولايات الأخرى للوطن- وهي من بين المدن التي تشهد نسب ضعيفة في إنشاء المؤسسات، وتصنف في المرتبة الثلاثين في ترتيب معدلات الإنشاء¹، وإذا دققنا أكثر في المعطيات التفصيلية، فنجد أن نسبة الإنشاء من طرف النساء جد ضئيلة بالمقارنة مع الإجمالي.

2. تحليل نتائج المتغير التابع " التوجه المقاولاتي":

وهو المتغير التابع للنموذج، والذي نسعى لتفسيره، وقد تم قياسه وذلك بالأخذ بعين الاعتبار وجود مسلكين أمام الطالبات لاختيار مسارهن المهني، وهو الوظيفة أو المقاول. وقيمة المتغير نحصل عليها من خلال حساب معدل مجموع النقاط المحصلة من ثلاثة بنود مستقلة، الأول: " عند انتهائك من دراستك ما هو احتمال أن تقومي بإنشاء مؤسستك الخاصة " وسلم الإجابة يبدأ من غير محتمل نهائيا إلى غاية محتمل جدا، وقد

¹ تقرير السداسي الأول 2006، مرجع سابق، ص 27.

اخترنا لجميع الإجابات التنقيط حسب سلم ليكرت بخمسة درجات، والذي قمنا بتقليصه فيما بعد من أجل التحليل الوصفي إلى ثلاثة درجات.

البند الثاني: " عند انتهائك من دراستك ما هو احتمال أن تبحتي عن وظيفة في مؤسسة موجودة مسبقا ". وكما بالنسبة للسؤال الأول، فسلم الإجابات يبدأ من غير محتمل نهائيا إلى غاية محتمل جدا، وهو مؤلف من خمسة درجات.

أما البند الثالث: " عند انتهائك من دراستك، وإذا كان بإمكانك الاختيار بين إنشاء مؤسستك الخاصة أو تصبحي موظفة، فماذا تفضلين " وهنا السلم يبدأ من أكيد أصبح موظفة إلى غاية أكيد إنشاء مؤسستي، كما يظهر ذلك في نموذج الاستبيان المدرج في الملحق رقم 3.3.

أما بالنسبة للطريقة التي قمنا من خلالها بترميز الأجوبة، فقد اتبعنا السلم الذي وضعه كل من I.Ajzen (1980) ، M.Fishebein ، الذي تداول استعماله في العديد من الدراسات، وأثبت نجاعته في قياس المتغيرة ؛ وهو بتنقيط البند الأول كما يلي: بأخذ الاحتمال الأول وهو " غير محتمل نهائيا إنشاء مؤسسة " الدرجة 1، أما الاحتمال الأخير وهو " محتمل جدا إنشاء مؤسستي " أعطيناها الدرجة 5، أما بالنسبة للبند الثاني، فقد استعملنا التنقيط لكن بطريقة معاكسة للبند الأول، بمعنى " غير محتمل نهائيا أن أبحث عن وظيفة " أعطيناها القيمة 5، أما الاحتمال الأخير وهو " محتمل جدا أن أبحث عن وظيفة " فأخذ القيمة 1، أما بالنسبة للبند الأخير والذي تبدي من خلاله الطالبات تفضيلهن للاختيار بين البحث عن وظيفة أو إنشاء مؤسسة، قمنا بتنقيطه بإعطاء الاحتمال الأول " أكيد البحث عن وظيفة " القيمة 1، أما الاحتمال الأخير وهو " أكيد إنشاء مؤسستي " أخذ القيمة 5، وبالتالي لحساب قيمة متغيرة التوجه المقاولاتي نقوم بحساب مجاميع نقاط البنود لكل فرد، ونعتبر إجابات الأفراد الذين مجموع إجاباتهم تفوق المتوسط العام، يملكون الخاصية، أما الذي مجموع نقاط إجاباتهم تحت المعدل، فنعتبرهم لا يتمتعون بالخاصية والتي هي امتلاك توجه مقاولاتي، واستئينا الطالبات اللاتي إجابتهن في منطقة الشك.

ولكن نظرا لانحصار الإجابات في جهات معينة، بمعنى غالبية الإجابات تكون في محتمل، أو في غير محتمل، وبعد إشارة من الأساتذة المتخصصين في الإحصاء، قمنا بتقليص السلم إلى ثلاث درجات، بمعنى جمعنا الاحتمال الأول مع الثاني، والاحتمال الرابع مع الخامس، مع احترام الترتيب في السلم.

وقبل عرض النتائج المحصل عليها، نشير فقط أنه بعد تفرغ الإجابات وترميزها، وحساب المجاميع بالنسبة لهذه المتغيرة، قمنا بحساب الثبات بطريقة ألفا كرونباخ(ك)، والهدف من هذه الأداة هو قياس ثبات أداة

القياس، بمعنى مدى إمكانية إعطائها للنتائج نفسها إذا أعيد تطبيق الاستبيان على نفس العينة في نفس الظروف، وبعد الاستعانة بالبرنامج الإحصائي SPSS.13، قمنا بحساب معامل الثبات والذي وجدناه 0.770 (أنظر الملحق رقم 5.3) وهو ذو دلالة إحصائية، ويدل على وجود ثبات في أداة القياس.

وقبل التطرق لتحليل متغيرة التوجه المقاولاتي، أردنا قبلها تحليل البند الأخير الذي استعمل لحسابها، والذي يتعلق بتحديد الطالبة لاختيارها بين الوظيفة أو المقاول، في حال ما أتيح لها ذلك. والقصد من هذا التحليل، هو الاختبار الأولي لصحة الفرضية الموضوعية في البدء، والتي نقول فيها بأن الطالبات الجامعيات يفضلن الوظيفة على المقاول، وهذا ما يفسر انخفاض نسبة المقاولات من الجامعيات. وكانت نتائج التحليل الإحصائي الوصفي لهذا البند كما تظهر في الجدول أدناه:

جدول رقم: 5.3 تفضيلات الطالبات بين الوظيفة وإنشاء مؤسسة

حسب التكوين

المجموع من الاجمالي	طالبات التخصصات الأخرى		طالبات في تخصص الاقتصاد والتسيير		الاختيار بين الوظيفة // إنشاء مؤسسة
	من العينة	من الاجمالي	من العينة	من الاجمالي	
26.6 %	22.2 %	8.6 %	29.4 %	18 %	البحث عن وظيفة
13.7 %	14.8 %	5.8 %	12.9 %	7.9 %	البحث عن وظيفة أو إنشاء مؤسسة الأمر سيان
59.7 %	63.0 %	24.5 %	57.6 %	35.3 %	إنشاء مؤسسة

فكما نلاحظ من خلال تحليل نتائج العينة، فما نسبته 26.6% من الطالبات يؤكدون على أن البحث عن وظيفة أفضل بالنسبة لهن، مقابل 59.7% من الطالبات يفضلن إنشاء مؤسسة، أما النسبة المتبقية وهي 13.7% فعبرت على أن كلا الاختيارين سواء بالنسبة لهن، ولا يوجد تفضيل بينهما.

لكن إذا حللنا النتائج حسب التكوين، وأخذنا كل عينة على حدة نظرا لعدم تساوي حجم العينتين، فنجد أن ميل الطالبات نحو الوظيفة يتزايد عند الطالبات بتخصص الاقتصاد والتسيير، بالمقارنة مع الطالبات بالتخصصات الأخرى، حيث نسبتهن 29.4% و 22.2% على الترتيب، في حين اللاتي ليس لهن رأي محدد في الموضوع فهن أعلى نسبيا في التخصصات الأخرى (14.8%) بالمقارنة مع تخصصات التسيير والاقتصاد (12.9%). أما بالنسبة للاتي يفضلن إنشاء مؤسسة، ما إذا أتيح لهن الاختيار بينها وبين الحصول على وظيفة، فنسبتهن تختلف بين العينتين، حيث تصل إل 63% بالتخصصات الأخرى، مقابل 57.6% في تخصصات التسيير والاقتصاد.

هذا ما يدعونا لأخذ هذه النتيجة بعين الاعتبار عند التحليل، ومناقشة الفرضية الأولى التي وضعناها في البدء، والتي تنص على أن نقص توجه المتخرجات الجامعيات نحو المقابلة بسبب تفضيلهم للحصول على وظائف في مؤسسات موجودة مسبقا، نظرا لامتلاكهم لشهادات جامعية.

ونلاحظ أن هذه النتائج لا تؤكد بشكل تام على صحة الفرضية الموضوعية، بل تمسها جزئيا، لكننا مع ذلك لا يمكننا نفي الفرضية، إلا بعد القيام بالتحليل الكامل للمتغيرة (التوجه المقاولاتي).

فكما رأينا في تحليل المتغيرات المستقلة، ونخص بالذكر متغيرة الرغبة في الإنشاء، فوجدنا بأن ميول الطالبات هي ميول وظيفية أكثر منها ميول مقاولاتية، مما يتناقض مع ما عبرت عنه من خلال هذا السؤال، بأنهن يفضلن إنشاء مؤسسة، حيث وجدنا أنهن يولين أهمية كبيرة للأمن الوظيفي، الحصول على دخل ثابت، وخاصة الحصول على وقت فراغ لتمضيته مع العائلة والتسلية. وهذه كلها، كما سبق ورأينا، تفضيلات غير متوائمة مع العمل المقاولاتي، الذي يتطلب الكثير من الوقت والجهد والطاقة، كما أنه لا يضمن الأمن الوظيفي أو الحصول على دخل ثابت.

مع ذلك فالحكم الأخير على صحة الفرضية يكون بعد القيام بالتحليل الكامل لمتغيرة التوجه المقاولاتي، وكيف تؤثر عليه باقي المتغيرات.

قياس التوجه المقاولاتي:

بعد تقليص سلم ليكرت من خمسة درجات إلى غاية 3 درجات لتسهيل التحليل الوصفي للعينة وللنتائج، قمنا بعدها بحساب مجموع نقاط البنود المفسرة للمتغيرة لكل طالبة (كما هو موضح في الملحق رقم 4.3)، ومن ثم قمنا بحساب متوسط تلك المجاميع ووجدناه يساوي الذي يساوي 5.83، والذي قمنا بتقريبه إلى غاية 6، واعتبرنا كل الأفراد الذين تفوق مجاميع إجاباتهم المتوسط، أنهم يملكون الخاصية وهي التوجه المقاولاتي، أما الأفراد الذين مجاميع إجاباتهم تحت المتوسط، فيعتبرون لا يملكون الخاصية، واستثنينا الأفراد الذين يقعون في منطقة الشك بمعنى المتوسط يساوي 6.

والنتائج المستخلصة تظهر كما يلي، وكما هو موضح في الجدول أدناه:

جدول: 6.3 قياس متغيرة التوجه المقاولاتي

حسب التكوين

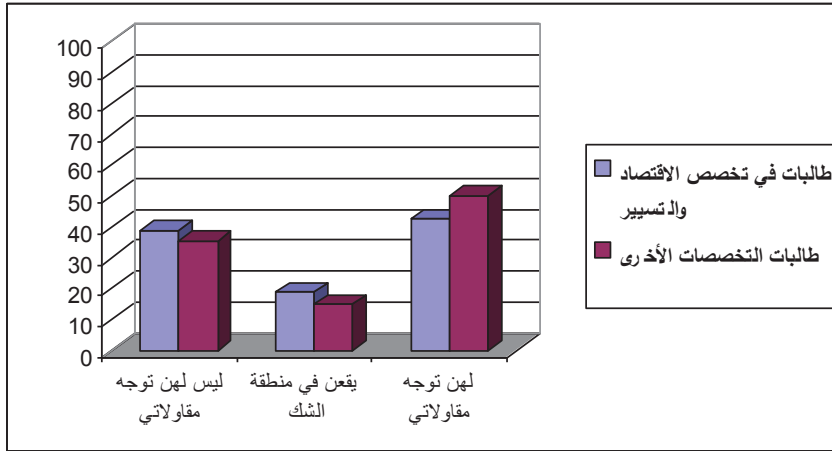
المجموع من الاجمالي	طالبات التخصصات الأخرى		طالبات في تخصص الاقتصاد والتسيير		التوجه المقاولاتي للطالبات
	من العينة	من الاجمالي	من العينة	من الاجمالي	
37.4 %	35.2 %	13.6 %	38.8 %	23.8 %	ليس لهن توجه مقاولاتي

يقعن في منطقة الشك	11.5%	18.8%	5.8%	14.8%	17.3%
لهن توجه مقاولاتي	25.8%	42.4%	19.4%	50%	45.3%

إن تحليل النتائج الواردة في هذا الجدول تظهر بأن نسبة الطالبات اللاتي هن توجه مقاولاتي تساوي 45.3% من إجمالي الطالبات، وهذه النسبة تتوزع إلى 25.8% في تخصصات التسيير والاقتصاد، وتساوي 19.4% بالنسبة لباقى التخصصات، لكن ونظرا لعدم تساوي حجم العينتين الجزئيتين، قمنا بمقارنة النتائج بالنسبة لحجم كل عينة، ووجدنا أن نسبة الطالبات اللاتي هن توجه مقاولاتي بالتخصصات الأخرى يساوي 50% من العينة الجزئية، بمعنى أن نصف الطالبات اللاتي شاركن في الاستبيان هن توجه مقاولاتي، في حين تنخفض هذه النسبة إلى غاية 42.4% في عينة طالبات التسيير والاقتصاد.

وهذه النتيجة جاءت مغايرة تماما للنتائج التي وجدتها الدراسات السابقة التي تناولت الموضوع في بلدان أخرى، والتي توصلت إلى أن مزاوله تكوين في تسيير المؤسسات من شأنه زيادة التوجه المقاولاتي لدى الطلبة لإنشاء مؤسسة بالمقارنة مع بقية الطلبة.

شكل بياني رقم 7.3 يوضح التوجه المقاولاتي للطالبات في العينتين



فكما نلاحظ جليا من خلال تمثيل نتائج متغيرة التوجه المقاولاتي في شكل بياني، التي تظهر وتؤكد جزئيا على صحة الفرضية التي وضعناها والتي تقول بأن التوجه المقاولاتي يختلف باختلاف نوع التخصص المزاول خلال الجامعة، لكن في شقها الثاني، فالنتائج لم تؤكد على صحته، وهو الشق المتعلق بكون التوجه المقاولاتي يزيد أكثر بالنسبة للطالبات اللاتي زاولن تكوين في التسيير (نظرا لتناولهم لمقاييس حول المهام والتسييرية في المؤسسة)، حيث وفي حالة طالبات جامعة ورقلة، النتائج أظهرت العكس، حيث التوجه المقاولاتي ينقص بالنسبة لطالبت التسيير والاقتصاد بالمقارنة مع طالبات التخصصات الأخرى.

وفي هذه النقطة، ومن أجل فصل أثر التكوين على اختيارات الطالبات، قمنا بطرح سؤال إضافي الهدف منه، هو التعريف بأهم الأسباب التي دعت الطالبات لاختيار أنماط التكوين -الشعب- التي يزاولونها في الجامعة، وهذا قصد ربط إجاباتهم ببقية الأسئلة، قصد إمكانية الإجابة على تساؤلات البحث، لكن ما لم يكن متوقعا من خلال طرح هذا السؤال هو أن جل الطالبات المستقصى منهن وبنسبة 71.94% لم يوردن إجابات على هذا السؤال، وهن يتوزعن إلى 75.92% عدم إجابة بالنسبة للتخصصات الأخرى، و 69.41% بالنسبة لتخصصات التسيير والاقتصاد.

وإذا حاولنا إعطاء تفسير لتحفظ الطالبات للإجابة على هذا السؤال، فيمكن أن نرجعها لما يلي:

1. عدم فهم السؤال بحد ذاته، نظرا لوروده في آخر الاستبيان وربما ربطته بالإجابة على أسئلة سابقة له (الأسئلة التي نستفسر من خلالها عن التجارب الجماعية السابقة للطالبات)، وهذا ما استوحيناه من خلال إجابات بعض الطالبات، حيث قمن بالإجابة عليه على أساس الأسباب التي دعتهن للانضمام في جمعيات طلابية، ولا بأس أن نشير للإجابات اللافتة للانتباه، والتي أوردتها الطالبات حسب فهمهن للسؤال، والتي كانت كما يلي:

- ✓ حب الابداع المغامرة وتحمل المسؤولية.
- ✓ لمعرفة كيفية العمل ومسؤولية العمل.
- ✓ لتكوين شخصيتي في القيادة.
- ✓ لأنه عمل جماعي يمكن من خلق جو تعاوني ويمكن من معرفة العوائق والمشاكل المحيطة بنا ومعرفة كل المستجدات.
- ✓ حب الاطلاع، اكتساب تجربة وخبرة.
- ✓ للتعود على روح المسؤولية.
- ✓ كسب الخبرة والثقة في النفس.

2. فهم السؤال، لكن عدم معرفة كيفية الإجابة عليه: ووضعنا هذا الاحتمال كونه يوجد طالبات من فهمن المقصود من السؤال، وأبدین آرائهن وأسبابهن لإختيار نوع التكوين المزاول خلال الجامعة، وسنورد تلك الأسباب فيما بعد.

وأردنا أن نقف هنا من خلال هذه النتيجة، للإشارة لملاحظة هامة حسب رأينا، وهي أن عدم الإجابة في حد ذاتها يعتبر مؤشر يساعد على تفسير الظاهرة التي نحن بصدد رصد أهم العوامل المؤدية لها. فكما نعلم جيدا أنه في البدء، عندما يختار الطالب فرع ما في الجامعة فهذا يخضع لعدة عوامل، أولها المعدل المحصل خلال امتحان البكالوريا، لكن بعد دخوله لذلك الفرع، وانقضاء سنوات الجذع المشترك (سنتين أو ثلاث حسب نوع التكوين)، فيكون أمام الطالب الاختيار بين عدة تخصصات، فمن المفروض عند قيامه بالاختيار أن يكون ذلك مبني على أسس وأهداف يريد الوصول إليها، لكن إذا قام الشخص بالاختيار عشوائيا دون تفكير، فهذا حسب رأينا إن دل على شيء فإنه يدل على أن ذلك الشخص لا يعرف الطموح الذي يصبوا إليه، وهذا دليل على عدم تفكيره بجدية في مستقبله، وربما لديه مشاريع أخرى غير مرتبطة بإنهائه لذلك النوع من التكوين.

ومن بين الإجابات التي أوردتها الطالبات كسبب لاختيارهن لنوع التكوين المزاوول في الجامعة، نذكر ما يلي:

- ✓ لأنه في مجال طموحاتي ومؤهلاتي.
- ✓ مواصلة الدراسة الجامعية واكتساب المعارف بطريقة منهجية عالية.
- ✓ لأنني أسعى للحصول على وظيفة من خلاله (إجابة أوردتها طالبة في الماجستير).
- ✓ لأنه تخصص تكميلي للتخصص الذي درسته من قبل (محاسبة).
- ✓ معرفة أكثر كيفية إدارة الأعمال وتسيير مؤسسة.
- ✓ لأنني أحب هذا التخصص (محاسبة).
- ✓ لمجرد الحصول على شهادة عليا فقط.
- ✓ اكتساب معرفة وثقافة عملية.
- ✓ تحقيق طموحي والمشاركة في التنمية الاقتصادية.

وفي حوار مع إحدى الطالبات، عن سبب اختيارها لهذا النوع من التكوين، فكانت إجابتها بأنها لم تقم باختياره، بل والدها من دعاها لاختياره -مع العلم أن طالبة لم تكن راغبة في دراسته-، وهنا نعلق ونقول، أننا لسنا ضد فكرة إستشارة الوالدين عند اختيارنا لمجال دراستنا، لا بالعكس لأنه وفي ذلك السن (18 سنة على حد أدنى)، فمن المهم أن نستشير الأولياء لمساعدتنا على التوجيه بحكم خبرتهم، لكن من المهم ترك مجال للحرية للأبناء للتعبير عن رغباتهم، لأنها هي التي تصقل طموحهم، وغير ذلك قد يؤدي بنا لنتائج عكسية.

3. علاقة التوجه المقاولاتي بالمتغيرات الخارجية:

أردنا من خلال هذا العنصر توضيح علاقة التوجه المقاولاتي ببعض المتغيرات الخارجية الأخرى، لذا قمنا بإجراء مقارنات بين النتائج حسب متغيرات خارجية أخرى مثل: مكان الإقامة إن كان ريف أو مدينة، حسب عمل الأبوين لفصل الأثر الناجم عن قيام أحد الأبوين بإنشاء مؤسسة أم لا، أيضا حسب توفر محيط الطالبة على نماذج مقاولين، خاصة وإن كن نساء، بالإضافة لتأثير الخبرات المهنية والجماعية.

ولإجراء المقارنات، استعملنا تقنية الجداول المتقاطعة من برنامج SPSS.13، والتي أسفرت على النتائج التالية:

أ. التوجه المقاولاتي حسب مكان الإقامة:

الهدف من هذه المقارنة هو فصل أثر الإقامة إن كان في منطقة ريفية أو في المدينة على اختيارات الطالبات، وهل من شأنه التأثير عليها أم لا (خاصة في إطار المرأة أين تتميز المناطق الريفية بنقص التفتح والتشجيع على مثل هذه النشاطات بالمقارنة مع المدن)، والنتائج المتحصل عليها كما هي موضحة في الجدول أدناه:

جدول: 7.3 التوجه المقاولاتي

حسب مكان الإقامة

المجموع %	المدينة		الريف		التوجه المقاولاتي للطالبات
	من العينة %	من الإجمالي %	من العينة %	من الإجمالي %	
37.4	36.1	28.1	41.9	9.4	ليس لهن توجه مقاولاتي
17.3	16.7	12.9	19.4	4.3	يقعون في منطقة
45.3	47.2	36.7	38.7	8.6	لهن توجه مقاولاتي
اختبار كا ² لبيرسون 0.704					

فحسب ما أظهرت نتائج التقاطعات التي أجريناها، وجدنا أن 41.9% من سكان الريف ليس لهن توجه مقاولاتي مقابل 36.1% بالنسبة لسكان المدن.

في حين الطالبات اللاتي لهن توجه مقاولاتي فهن أقل نسبة في الأرياف ويمثلون 38.7%، في حين يمثلون 47.2% بالنسبة للسكان بالمدينة.

و بالرغم من وجود الاختلاف في النسب إلى أنه غير كبير جدا، ولا يظهر بأن التوجه المقاولاتي يتغير حسب مكان الإقامة، وهذا ما أثبتته استعمال اختبار كا² لبيرسون الذي أظهر عدم وجود رابط ذو دلالة معنوية بين التوجه المقاولاتي ومكان الإقامة.

ويمكن أن نفسر مثل هذه النتائج، انطلاقاً من نتائج دراسات سابقة¹ حول نساء مقاولات، والتي وجدت أنه ومن بين الحوافز التي دفعتم للمقاوله هو عدم توفر الوظائف في المناطق التي يقطنون بها، مما دفعهن لإقامة أعمالهن الخاصة للمساهمة في زيادة الدخل لعائلاتهم. حيث وكما هو معروف، فعروض العمل الموجودة بالمدن أعلى نسبياً مقارنة مع الأرياف، فإذا كانت ميول الشخص وظيفية أكثر، ووجد أمامه فرص عمل في مؤسسات موجودة، فما الداعي الذي يدفعه لإقامة عمله الخاص.

ب. التوجه المقاولاتي حسب عمل الأبوين:

الهدف من هذه المقارنات هو التحقق من النتائج التي توصلت إليها دراسات سابقة، والتي وجدت بأن الطلبة الذي آباؤهم يعملون لحسابهم الخاص، هم أيضاً يميلون لذلك، وفي المقابل فالطلبة الذين آباؤهم موظفين، فتجدهم يميلون أكثر للحصول على وظيفة، كما أن الطالب يتأثر أكثر بأبيه من أمه، وفي المقابل فالطالبة تتأثر بأمها أكثر من أبيها. وللتأكد من صحة هذه النتائج أجرينا تقاطعات بين التوجه المقاولاتي للطلبات وبين عمل الأبوين، وكانت النتائج المستخلصة كما تظهر في الجدول أدناه:

جدول رقم: 8.3 التوجه المقاولاتي

حسب عمل الأب والأم

المجموع	بدون مهنة %		يعمل لحسابه الخاص %		موظف %		التوجه المقاولاتي للطلبات
	الأب	الأم	الأب	الأم	الأب	الأم	
37.4 %	34.5	2.9	0	6.5	2.9	18	ليس لهن توجه مقاولاتي
17.3 %	17.3	4.3	0	3.6	0	9.4	يقعون في منطقة الشك
45.3 %	41.7	12.2	1.4	9.4	2.2	23.7	لهن توجه مقاولاتي

وكما نلاحظ من خلال الجدول، فتأثير عمل الأم واضح على توجهات الطالبات أكثر منه من عمل الأب، حيث نسبة الأمهات اللاتي يعملن لحسابهن الخاص تساوي 1.4 %، وجميع بناتهن من الطالبات لهن توجه مقاولاتي، في حين بالنسبة للاتي أمهاتهن موظفات والاتي نسبتهن 5.03 % فهن ينقسمن بين الوظيفة والمقاوله ولكن بنسبة أعلى في الوظيفة، وكما نرى فلهن اختيارات محددة ولا يقعون في منطقة الشك، مما يعني بأن الطالبة تعلم مسبقاً باختياراتها، وليس لها شك بما تريد.

وبما أن الجدول السابق يظهر العمل الحالي للأبوين (خلال فترة الدراسة)، قمنا بإجراء تقاطعات أخرى مع متغيرة التوجه المقاولاتي، و ما إذا سبق للأبوين إنشاء مؤسسة (حالياً أو في الماضي).

¹ AMAPPE et OXFAM, Op.Cit.

وكانت النتائج كما هي موضحة في الجدول أدناه:

جدول: 9.3 التوجه المقاولاتي

حسب قيام أحد الأبوين بإنشاء مؤسسة

المجموع	كلاهما سبق لهما ذلك	الأم سبق لها ذلك	الأب سبق له ذلك	لا يوجد	التوجه المقاولاتي للطلاب
37.4 %	0.7 %	0 %	3.6 %	33.1 5	ليس لهن توجه مقاولاتي
17.3 %	0 %	1.4 %	2.9 %	12.9 %	يقعون في منطقة الشك
45.3 %	0 %	1.4 %	7.2 %	36.7 %	لهن توجه مقاولاتي
اختبار كا ² لبيرسون 7.082 الدلالة 0.313					

فكما نلاحظ من خلال نتائج الجدول، فمن نسبة 37.4 % من الطالبات اللاتي ليس لهن توجه مقاولاتي، 33.1 % منهن لم يسبق لأحد الأبوين أن قاما بإنشاء مؤسسة، لكن 3.6 % منهن قد سبق للأب أن قام بذلك، و 0.7 % سبق لكل من الأب والأم أن قاما بذلك، مع ذلك فليس لهن توجه مقاولاتي، وهنا يمكن أن نتساءل عن تلك التجارب ومدى نجاحها أو فشلها، لأن الشخص يتأثر أكثر بالتجارب الناجحة (بالرغم أن التجارب الفاشلة يعتبرها البعض الآخر خبرات تساعده على اليقظة والحذر لعدم الوقوع في نفس الأخطاء مستقبلاً).

ونفس التعليق بالنسبة للطالبات اللاتي سبق لآبائهن أن قاموا بإنشاء مؤسسة، مع ذلك فليس لهن موقف محدد من المقولة (يقعون في منطقة الشك)، وهنا نورد نفس الملاحظة بشأن طبيعة تلك التجارب هل كانت ناجحة أم فاشلة، مما يشجعهن أو يثبط عزائمهن للمقولة. أما الطالبات اللاتي لهن توجه مقاولاتي، فنجد أنهن يضمن أعلى نسبة إنشاء مؤسسات من طرف أحد الأبوين. رغم أن اختبار كا² لبيرسون لم يثبت وجود علاقة ارتباط بين التوجه المقاولاتي والمتغيرة.

وهذه النتيجة تختبر جزئياً صحة الفرضية الموضوعة:

H 2.3: "التوجه نحو المقولة يختلف بمدى وجود نماذج لمقاولين ناجحين في محيط الفرد".

وستأكد نهائياً من صحة الفرضية من خلال مناقشة علاقة التوجه المقاولاتي، ومدى توفر محيط الطالبة لتجارب مقاولاتية ناجحة، وقد أفرزت النتائج عما يلي، وكما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم: 10.3 التوجه المقاولاتي

حسب وجود تجارب مقاولاتية في محيط الطالبات

المجموع	تجارب فاشلة %		تجارب ناجحة %		لا يوجد %		التوجه المقاولاتي للطلاب
	منهم	من الإجمالي	منهم	من الإجمالي	منهم	من الإجمالي	
37.4 %	50	2.9 %	30	15.1	44.3	19.4 %	ليس لهم توجه مقاولاتي
17.3 %	25	1.4 %	17.1	8.6	16.4	7.2 %	يقعون في منطقة الشك
45.3 %	25	1.4 %	58.7	26.6	39.3	17.3 %	لهم توجه مقاولاتي
اختبار كاي ² لبيرسون 4.523 دلالتة 0.340							

فكما نلاحظ ف 58.70 % من الطالبات اللاتي هن توجه مقاولاتي، يوجد في محيطهم (الأقارب والمعارف) تجارب مقاولاتية ناجحة، أما النسبة المتبقية والتي تتوزع بين 39.3 % من الطالبات اللاتي لم يشهدن تجارب مقاولاتية في محيطهن، أما 25 % المتبقية فقد شهدن تجارب مقاولاتية، لكنها كانت فاشلة، ويمكن تفسير هذه النتيجة الأخيرة تبعاً لنتائج دراسات سابقة، وجدت أن التجارب الفاشلة في الكثير من الأحيان قد تحفز الشخص على إعادة التجربة لكن بالأخذ بعين الاعتبار كل السلبيات والأخطاء على أنها هفوات لا يجب أن تتكرر. وهذه النتائج التي توصلنا إليها، تؤكد بشكل كبير على صحة الجزء الثاني من الفرضية الثالثة الموضوعية، والتي تقول:

H 2.3: "التوجه نحو المقاولاتية يختلف بمدى وجود نماذج لمقاولين ناجحين في محيط الفرد".

وهنا نشير إلى أن 50 % من الطالبات اللاتي شهدن تجارب مقاولاتية فاشلة في محيطهن، ليس هن توجه مقاولاتي، مع العلم أن نسبتهم من إجمالي طالبات العينة لا تمثل سوى 5.7 % (ما يقابل 5 طالبات على الأكثر).

ت. التوجه المقاولاتي حسب مزاولاتية تجارب عمل أو تريضات سابقة:

الهدف من هذه المقارنة هو أيضا التحقق من النتائج التي توصلت إليها بعض الدراسات التي وجدت أن كل شخص كانت له تجارب عمل أو تريضات سابقة، فتجده - في بعض الحالات - يميل للمقاولاتية نظرا لامتلاكه لأفكار اكتسبها نتيجة مزاولاتية ذلك العمل. وأفرزت مقاطعة تلك التجارب مع متغيرة التوجه المقاولاتي على النتائج التالية كما هي موضحة في الجدول أدناه:

جدول رقم: 11.3 التوجه المقاولاتي

حسب مزاولتهم لتريض أو عمل في السابق

المجموع	نعم	لا	التوجه المقاولاتي للطلاب
---------	-----	----	--------------------------

ليس لهم توجه مقاولاتي	25.9 %	11.5 %	37.4 %
يقعون في منطقة الشك	12.2 %	5 %	17.3 %
لهم توجه مقاولاتي	30.2 %	15.1 %	45.3 %
اختبار كاي ² لبيرسون 0.170 الدلالة 0.919			

فكما يظهر جليا فلا يوجد علاقة ارتباط واضحة بين امتلاك توجه مقاولاتي وبين مزولة تجربة عمل أو تربص سابقة، وهذا ما أثبتته اختبار كاي² لبيرسون الذي لم يتثبت وجود علاقة ارتباط بين المتغيرتين، حيث 30.2 % من مجموع 45.3 % من الطالبات اللاتي هن توجه مقاولاتي لم يسبق لهن مزولة عمل أو تربص، أما نسبة 15.1 % المتبقية هي من سبق لهن العمل أو مزولة تربص سابقا. ومنه، وفي حالة بيئة الدراسة، فالنتائج المتحصل عليها مغايرة للنتائج السابقة في بيئات مختلفة.

ث. التوجه المقاولاتي حسب مزولة تجارب جماعوية:

فحسب ما ورد في دراسات سابقة، فالطلبة الذين سبق وأن خاضوا تجارب جماعوية وكانت لهم مناصب مسؤولية فيها، فتجدهم يميلون للمقاولة أكثر من الوظيفة لأن المقاولة تتحمل فيها الكثير من المسؤولية، هذا ما دعانا لإدماج هذه المتغيرة في التحليل للتأكد من مدى صحتها أو خطأها في الحالة الجزائرية (حالة طالبات جامعة ورقلة بالخصوص).

وكانت نتائج تقاطع متغيرة التوجه المقاولاتي مع هذه المتغيرة كما هي موضحة في الجدول أدناه:

جدول رقم: 12.3 يوضح التوجه المقاولاتي

حسب اندماج الطالبات في جمعية

المجموع	سبق لهن كمسؤولات	سبق لهن كعضوات بسيطات	لم يسبق لهن	التوجه المقاولاتي للطالبات
37.4 %	1.4 %	10.8 %	25.2 %	ليس لهن توجه مقاولاتي
17.3 %	1.4 %	4.3 %	11.5 %	يقعون في منطقة الشك
45.3 %	6.5 %	8.6 %	30.2 %	لهن توجه مقاولاتي
اختبار كاي ² لبيرسون 4.525 الدلالة 0.340				

كما وجدنا سابقا عند تحليل خصائص العينة، وجدنا ما نسبته 33.09 % من مجموع طالبات العينة سبق لهن أن خاضوا في تجارب جماعوية، حيث 71.73 % منهن كن عضوات بسيطات، أما النسبة المتبقية والتي تساوي 28.26 % فكن مسؤولات.

أما إذا جزئنا نسبة 33.09 % التي تعبر عن نسبة الطالبات اللاتي خضن تجارب جماعوية من المجموع الإجمالي من العينة، فهي تنقسم إلى: 23.7 % كعضوات بسيطات، و 9.3 % كمسؤولات.

وهذه النسبة الأخيرة (9.3) منها 6.5% لمن توجه مقاولاتي، أي ما نسبة 69.89% من الطالبات اللاتي كانت لهن مناصب مسؤولية خلال عملهم الجماعي يمكن توجه مقاولاتي. وهذا يؤكد نوعا ما صحة النتائج التي وجدتها الدراسات السابقة في بلدان أخرى.

ومن خلال نتائج كل الاختبارات السابقة يمكننا إعطاء تعريف عام لمتغيرة الدراسة وهي التوجه المقاولاتي حسب بيئة الدراسة، لكننا ارتأينا قبل التطرق لهذه النقطة التي ستكون حوصلة البحث، القيام ببناء نموذج يضم المتغيرات الأساسية للنظرية (من أجل بناء معادلة تقديرية تعبر عن متغيرات الدراسة).

4. بناء النموذج التقديري لمتغيرة التوجه المقاولاتي:

فعند قيامنا بتحليل جميع المتغيرات الداخلة في تفسير متغيرة التوجه المقاولاتي، وهي الرغبة في إنشاء مؤسسة وإدراك الفرد لإمكانية إنجاز المشروع، كما يعرفه نموذج Shapero et Sokol 1982 ، أردنا في الأخير معرفة كيف تؤثر تلك المتغيرات المستقلة على المتغير التابع وهو التوجه المقاولاتي وهذا المعرفة الأهمية النسبية لكل عامل يدخل في تفسير التوجه المقاولاتي للطالبات ، وقمنا ببناء المعادلة التقديرية لمتغيرة "التوجه المقاولاتي" بدلالة كل من متغيرة الرغبة، وإمكانية الإنجاز، وكانت النتائج المتحصل عليها باستعمال برنامج EVIWES كما هي موضحة في الجدول أدناه، والذي من خلاله نستخلص المعادلة التقديرية للتوجه المقاولاتي، ونشير فقط أننا قمنا باستعمال تقنية معادلة الانحدار المتعدد من برنامج SPSS.13، وأسفرت عن نفس النتائج مع وجود اختلافات طفيفة في المخرجات (أنظر الملحق رقم 6.3).

فكما نلاحظ من خلال الجدول رقم 13.3 فقد قمنا ببناء المعادلة التقديرية (في مجال ثقة 95%) باستعمال المتغيرتين الأساسيتين وهما الرغبة وإمكانية الإنجاز فقط، وحصلنا على النتائج التالية:

جدول رقم: 13.3 النموذج التقديري لمتغيرة

التوجه المقاولاتي باستعمال متغيرتين

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C (constante)	0.732	0.659	1.110	0.268
Désirabilité	0.669	0.246	2.718	0.007
Faisabilité	1.233	0.193	6.384	0.000
R-squared				
R-squared	0.370	Mean dependent var		5.834
Adjusted R-squared	0.360	S.D. dependent var		1.487
S.E. of regression	1.188	Akaike info criterion		0.367
Sum squared resid	192.244	Schwarz criterion		0.430
Log likelihood	-219.7708	F-statistic		39.952
Durbin-Watson stat	1.946	Prob(F-statistic)		0.000

T- ومن خلال النتائج الواردة في الجدول، وانطلاقاً من القيم المحسوبة للإحصاءة T-STAT أي إحصاءة Student يتبين ما يلي:

- بالنسبة للحد الثابت، فلاحتمال المرفق بالإحصاءة T-STAT المحسوبة 0.268 أعلى من مستوى الدلالة 0.05 مما يدعنا نقبل الفرضية H_0 وننفي الفرضية H_1 والتي تقول بأنه يدخل في تفسير المتغير التابع، إذا يمكننا اعتباره معدوماً في الدالة المقدرة. وهذه النتيجة مخالفة لما يقوله المنطق الاقتصادي، الذي يؤكد على وجود عوامل أخرى مؤثرة، نعب عنها بالثابت.

T- بالنسبة لمتغيرة الرغبة، فعند مستوى دلالة 0.05، نلاحظ أن الاحتمال المرفق بالإحصاءة STAT المقابلة لمعامل الرغبة، يساوي 0.007 وهو أقل من مستوى الدلالة 0.05، مما يعني أننا نقبل الفرضية H_1 والتي تقول بأنه يدخل في تفسير المتغير التابع؛ وهذا ما يقوله نموذج Shapero et Sokol.

- بالنسبة لمتغيرة إمكانية الإنجاز، فعند مستوى دلالة 0.05، نلاحظ أن الاحتمال المرفق بالإحصاءة T-STAT المقابلة لمعامل إمكانية الإنجاز، يساوي 0.000 وهو أقل من مستوى الدلالة 0.05، مما يعني أننا نقبل الفرضية H_1 والتي تقول بأنه يدخل في تفسير المتغير التابع. وهذا ما يقوله نموذج Shapero et Sokol.

وحسب مخرجات الجدول يمكننا كتابة المعادلة التقديرية بالشكل التالي:

$$\text{التوجه المقاولاتي} = 0.732 + 0.669 * \text{الرغبة في إنشاء مؤسسة} + 1.233 * \text{إمكانية الإنجاز}$$

ولكن حسب ما وجدته بعض الدراسات، فمتغيرة المعيار الاجتماعي تؤثر مباشرة على التوجه المقاولاتي وليس فقط عبر متغيرة الرغبة، لذا أردنا التحقق من صحة هذه النتائج، وإمكانية تحققها في بيئة الدراسة، فقمنا ببناء المعادلة التقديرية لمتغير "التوجه المقاولاتي" بدلالة كل من متغيرة الرغبة، إمكانية الإنجاز والمعيار الاجتماعي، ونشير

فقط أن متغيرة المعيار الاجتماعي هي درجة تشجيع المحيط على المقابلة، وحسبت بأخذ درجة موافقة المحيط الاجتماعي (رأي المحيطين) للطالبات، لكن إلا في حالة كانت الطالبة تولي أهمية لذلك الرأي، وكانت النتائج المتحصل عليها كما هي مبينة في الجدول أدناه:

جدول رقم: 14.3 النموذج التقديري لمتغيرة التوجه المقاولاتي

باستعمال ثلاث متغيرات

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C (constante)	0.469	0.656	0.716	0.475
Désirabilité	0.601	0.243	2.468	0.014
Faisabilité	1.161	0.192	6.049	0.000
Norme sociale	0.484	0.197	2.451	0.015
R-squared	0.396	Mean dependent var		5.834
Adjusted R-squared	0.383	S.D. dependent var		1.487
S.E. of regression	1.167	Akaike info criterion		0.338
Sum squared resid	184.052	Schwarz criterion		0.422
Log likelihood	-216.744	F-statistic		29.618
Durbin-Watson stat	1.961	Prob(F-statistic)		0.0000

فكما نلاحظ من خلال نتائج الجدول، فمتغيرة المعيار الاجتماعي تدخل في تفسير المتغير التابع " التوجه المقاولاتي"، حيث عند مستوى دلالة 0.05، نلاحظ أن الاحتمال المرفق بالإحصاءة T-STAT المقابلة لمعامل المعيار الاجتماعي يساوي 0.015 وهو أقل من مستوى الدلالة 0.05. وهذا يؤكد صحة النتائج المستخلصة من دراسات أخرى. ونشير إلى أن متغيرة المعيار الاجتماعي هي متغيرة تؤثر خاصة في البيئات المنغلقة التي يكون الفرد فيها متعلق برأي الغير (عكس البيئات المفتوحة)، وهذا هو الحال في بيئة دراستنا، وخاصة بالنسبة للمرأة التي إذا أردنا تفسير أي ظاهرة متعلقة بها، فيجب قبل أي شيء دراسة محيطها الاجتماعي وعلاقات السيطرة والتحكم التي يضمها محيطها.

بالنسبة لباقي المتغيرات فكلها ذات دلالة معنوية عند مستوى دلالة 0.05، ما عدا الثابت الذي نلاحظ بأن الاحتمال المرفق بالإحصاءة T-STAT المقابلة لمعامله، يساوي 0.475 وهو أعلى من مستوى دلالة 0.05، مما يعني أنه باستطاعتنا اعتباره معدوما عند بناء المعادلة التقديرية، لكن بما أن الاحتمال المقابل F-statistic يساوي 0.000 بمعنى أنه ذو دلالة معنوية كبيرة عند مستوى دلالة 0.05، وهذا ما يفسره المنطق لأنه أكيد يوجد عوامل أخرى تكون ثابتة، ومن شأنها التأثير على المتغير التابع.

ويمكننا بناء المعادلة التقديرية لمتغيرة التوجه المقاولاتي حسب المتغيرات الثلاث كما يلي:

$$\text{التوجه المقاولاتي} = 0.469 + 0.601 * \text{الرغبة} + 1.161 * \text{إمكانية الإنجاز} + 0.484 * \text{المعيار الاجتماعي}$$

ونشير فقط إلى أنه في حال ما أعدنا بناء النموذج التقديري دون إدراج الثابت، فتظهر النتائج كما في الجدول أدناه:

جدول رقم: 15.3 النموذج التقديري لمتغيرة التوجه المقاولاتي

باستعمال ثلاث متغيرات -دون إدراج الثابت-

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
Désir	0.720	0.177	4.062	0.000
Faisabilité	1.196	0.185	6.451	0.000
Norme sociale	0.507	0.194	2.607	0.010
R-squared	0.394	Mean dependent var		5.834
Adjusted R-squared	0.385	S.D. dependent var		1.487
S.E. of regression	1.165	Akaike info criterion		0.327
Sum squared resid	184.752	Schwarz criterion		0.391
Log likelihood	-217.008	F-statistic		44.329
Durbin-Watson stat	1.971	Prob(F-statistic)		0.000

ونلاحظ أن مستوى الدلالة المعنوية للمتغيرات المفسرة للتوجه المقاولاتي ارتفع، كما أن الاحتمال المقابل ل-F-statistic يساوي 0.000 وهو ذو دلالة معنوية كبيرة عند مستوى دلالة 0.05 إذا يمكننا بناء المعادلة التقديرية لمتغيرة التوجه المقاولاتي كما يلي:

$$\text{التوجه المقاولاتي} = 0.720 * \text{الرغبة في إنشاء مؤسسة} + 1.196 * \text{إمكانية الإنجاز} + 0.507 * \text{المعيار الاجتماعي}$$

ومنه يمكن تفسير المعادلة التقديرية التي توصلنا إليها (التي أدرجنا فيها الثابت)، بأن المتغير الأكثر تفسيراً للتوجه المقاولاتي، هو مدى إدراك الطالبات لإمكانية الإنجاز عملهم الخاص، ومن ثم الرغبة في إنشاء هذا العمل، وفي المرتبة الأخيرة نجد تأثير المعيار الاجتماعي، بمعنى مدى تشجيع محيطهن الاجتماعي على إنشاء أعمالهن الخاصة.

وإذا قمنا بحساب الأهمية النسبية لكل عامل يدخل في تفسير التوجه المقاولاتي، فنجدها تساوي 49.36% بالنسبة لمتغيرة إمكانية الإنجاز، و 29.71% بالنسبة للرغبة، و 10.92% بالنسبة للمعيار الاجتماعي.

وهذه النتيجة المتحصل عليها تثبت صحة الفرضية الموضوعية:

"التوجه نحو المقاولات يختلف بين المتخرجات باختلاف رغبتهم في الدخول إلى هذا المجال، وباختلاف إمكانية إنجاز المشاريع، وبمدى وجود تشجيع من المحيط الاجتماعي".

حيث كما وجدنا فجميع المتغيرات المذكورة أعلاه، تدخل في تفسير التوجه المقاولاتي للطالبات في بيئة

الدراسة.

رغم حالة الانتعاش التي يشهدها الاقتصاد الجزائري مؤخرا نتيجة فائض الأرباح المحققة من المحروقات، إلا أن الوضعية الحالية لا تزال تتميز بنمو غير كاف في بعض القطاعات، وما زال معظم الأفراد يعانون من نقص في القدرة الشرائية، مع وجود نسبة كبيرة من الأشخاص العاطلين عن العمل، حيث ورغم الانخفاض البسيط في معدل البطالة، إلا أنه لا يزال يقارب ربع اليد العاملة (نسبة البطالة في 2005 بلغت 15.30%¹)، وهذه الوضعية تمس بالأخص فئة الشباب من خريجي المعاهد والجامعات والذين بصدد البحث عن عمل. فحسب إحصائيات الديوان الوطني للإحصائيات (ONS)²، وجد أنه كلما زاد المستوى التعليمي، ارتفع معه معدل البطالة، حيث يقدر معدل البطالة للفئة غير المتعلمة بـ 3.2%، في حين يقدر بـ 17% بالنسبة لفئة المتخرجين من المعاهد والجامعات، حيث نسبة قليلة جدا منهم من تجد وظيفة مناسبة أما البقية فإن وجدت، فتكون في غالب الأحيان بعيدة عن مجال اختصاصهم.

ومع تزايد عدد الخريجين سنويا (حوالي 100.000 متخرج سنة 2005 منهم 61.000 متخرجة)³، لم تعد الدولة قادرة كما في السابق على توفير العمل لأولئك الأفراد من خلال مؤسساتها العمومية والإدارات الحكومية، لذا سعت للبحث عن حلول لإدماج تلك الفئة من الشباب، رغم أنه لم يتسن للجميع الاستفادة منها، نذكر منها مثلا عقود ما قبل التشغيل، والتي عبرت في حقيقة الأمر عن حل أو إدماج مؤقت لتلك الفئة (سنتين على الأكثر)، وبعد اكتساب الخبرات المهنية وفور انقضاء عقد التشغيل، سرعان ما يجد أولئك الشباب أنفسهم أمام مشكلة البطالة مجددا، لأن نسبة المستفيدين من المناصب الدائمة قليلة جدا بالمقارنة مع البقية، مما يؤكد على عدم جدوى مثل هذه الحلول؛ مما يدعونا للتفكير ويجدية في كيفية تدارك الوضع وتثمين التكوين الذي حصل عليه أولئك الخريجين، للاستفادة منه والمساهمة في زيادة النمو الاقتصادي.

وحسب ما تؤكد الأبحاث والإحصائيات التي أجريت في مختلف بلدان العالم، فإن خلق وإنشاء المناصب يتحقق بشكل أكبر عن طريق خلق مؤسسات صغيرة ومتوسطة (PME)، فكما جاء في تقرير OCDE: "تلعب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دور مهم في ترقية نمو اقتصادي قادر على خلق المناصب، وهذا بالمساهمة في رأس المال الاجتماعي، الثقافي والبيئي للأمم (...). كما أنها تشكل عنصر مهم لحركية كل اقتصاد من خلال قيامها بالإبداع، خاصة في القطاعات كثيفة المعرفة"⁴.

¹ ONS, statistiques sur le taux de chômage en Algérie 2005, www.ons.dz, site consulté le 20/06/2006, p.03.

² CNES et PNUD, Le rapport national sur le développement humain, Algérie-2006 (Algérie: CNES, 2007), p.59.

³ Rapport du Programme du Méllinaire, Promouvoir l'égalité des sexes et l'Autonomisation des femmes (Algérie : (n.pub), (n.d.)), p.52.

⁴ Hayet Kandel, Agglomération des PME et développement technologique (Algérie : (n.pub), 2005), p.01.

المقدمة

وهذا فعلا ما أكدته الأرقام والإحصائيات، حيث بلغت في الجزائر نسبة اليد العاملة المدججة في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التابعة للقطاع الخاص خلال السداسي الأول لسنة 2006 حوالي 924.746 عامل بنسبة تفوق 77% من مجموع اليد العاملة في هذا القطاع.

ونظرا لاستيعاب الدولة لحقيقة هذه الوضعية، خاصة في ظل تحول سياستها نحو اقتصاد السوق، وإدراكا منها بأهمية الدور المرتقب لهذه المؤسسات (PME) في توسيع قاعدة الاقتصاد الوطني والدفع بعجلة التنمية، وكونها أيضا تمثل وعاءا رئيسيا لاستقطاب العمالة، قامت الحكومة بعدة مبادرات تهدف إلى تشجيع الشباب وصغار المستثمرين للتوجه نحو هذا القطب الاستثماري الجديد نظرا لما يمكن أن تلعبه تلك المؤسسات مستقبلا إذا ما حظيت بالعناية الكافية ؛ ويظهر ذلك من خلال إتباع سياسات نقدية (مثل ANSEJ, ANGEM FGAR) وإنشاء هياكل تهتم خصيصا بدعم وتأهيل هذه المؤسسات في مختلف قطاعات النشاط الاقتصادي.

لكن الدراسات والإحصائيات، أثبتت أن نسبة المستفيدين من مثل هذه الآليات تخص أكثر فئة غير الجامعيين ؛ حيث وكما تشير إحصائيات الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ)⁵ فرع ولاية ورقلة، فنسبة الممولين من طرفها من الحاملين لمؤهل جامعي منذ نشأتها إلى غاية 31 جانفي 2007 لا تتجاوز 23.62%، حيث غالبية الطالبين والمستفيدين من خدمات الوكالة هم من غير حاملي الشهادات الجامعية⁶.

كما بات معروفا في الوقت الراهن، أنه من غير الممكن التحدث عن نمو اقتصادي دون إدماج المرأة ، خاصة وأنها تمثل نصف المجتمع ؛ وهذا فعلا ما أكدته الدراسات وتقر به الإحصائيات عبر مختلف البلدان، حيث تشير واحدة من هذه الدراسات التي ينظمها GEM⁷ " أن هناك ارتباط قوي بين مستوى النشاط المقاولاتي النسوي والنمو (...)"، وأن اندماج المرأة في المقاولاة يفسر بنسبة كبيرة انحراف النمو بين البلدان".

وفي الجزائر، وبالرغم من وجود بعض الدراسات رغم ندرتها والتي تشير لتزايد نشاط المرأة، إلى أن هذا لا ينفي حقيقة انخفاض نسبة مشاركتها في النشاط المقاولاتي، فحسب معطيات المركز الوطني للسجل التجاري⁸ تم إحصاء نهاية 2005 قرابة 93.328 إمراة تاجرة من مجموع مليون تاجر، أي ما يعادل نسبته 9.10%، أما حسب الإحصائيات الواردة في التقرير الوطني للتنمية البشرية لسنة 2006 ، فبلغ عدد النساء رؤساء المؤسسات، ورؤساء المستثمرات الزراعية أكثر من 10.000 و 40.000 على الترتيب.

⁵ Bulletin 1^{er} semestre 2006, ministère de la petite et moyenne entreprise et de l'artisanat. www.pmeart.dz Site consulté le 02/05/2006, p.6.

⁶ للإشارة فقط : فمن بين الشروط للاستفادة من هذه الآلية هو حمل الشخص الطالب للتمويل مؤهل سواء جامعي أو غير جامعي.

⁷ GEM: global entrepreneurship monitor, l'observatoire fiduciaire de l'entrepreneuriat féminin, Janvier 2006, p9.

⁸ Article, d'après les chiffres du registre de commerce, publié sur : www.algerie213.com

وبالرغم من هذا الارتفاع الملموس بالمقارنة مع السنوات السابقة، إلا أن نسبة مشاركتها لا تزال بعيدة جدا بالمقارنة مع الرجل، وبالمقارنة خاصة مع البلدان الأخرى سواء العربية⁹ أو الغربية التي تشهد توجها كبيرا نحو المقابلة من طرف النساء.

كما أنه وإذا دققنا أكثر في الاحصائيات، نجد أن جل تلك المؤسسات المنشأة من طرف النساء، مالكتها لا يحملن شهادات جامعية، بمعنى أن التوجه نحو المقابلة يستقطب أكثر فئة غير الجامعيات. مع العلم أنه وفي ظل انفتاح الأسواق، زادت حدة التنافس، وأصبح البقاء للمؤسسات الأقوى التي تفرض وجودها من خلال قيامها بالإبداع وخلق القيمة وابتكار الطرق التسييرية المناسبة.

كل هذه الحثيات مجتمعة، تدعونا لطرح التساؤل التالي: " لماذا تشهد الجزائر على غرار البلدان الأخرى ضعفا في نسبة المقابلة النسوية خاصة بين فئة المتخرجات الجامعيات بالرغم من التزايد السنوي لهذه الفئة، وما هي أهم العوامل التي تكبح توجههم نحوها؟؟ "

ومن خلال التساؤل الرئيسي، تتفرع لنا مجموعة من التساؤلات الفرعية كآتي:

1. ما واقع المقابلة النسوية في الجزائر؟ وما هي أهم الآليات الموضوعية للتشجيع على الاستثمار؟
2. ما مدى رغبة المتخرجات الجامعيات في إنشاء أعمالهن الخاصة، وهل يفضلن الإدماج الوظيفي أكثر؟
3. هل المحيط الاجتماعي والثقافي للمتخرجات يشجعهن على الولوج في المقابلة وإنشاء أعمالهن الخاصة؟
4. هل هناك أسباب أخرى تدفع المتخرجات عن مجال المقابلة؟

جميع هذه التساؤلات سنحاول الإجابة عليها من خلال بحثنا، وقبل ذلك وتبعاً للإشكالية المطروحة، ونتيجة الاطلاع على بعض الدراسات السابقة والنماذج النظرية التي سنختبر واحدة منها خلال بحثنا، يمكننا وضع فرضيات مبدئية نحاول فيما بعد اختبارها لإثبات صحتها من خطئها، وهي كالتالي:

1. نقص توجه المتخرجات الجامعيات نحو المقابلة بسبب تفضيلهن للحصول على وظائف في مؤسسات موجودة مسبقاً، نظراً لامتلاكهن لشهادات جامعية.
2. التوجه نحو المقابلة يختلف بين المتخرجات باختلاف رغبتهن في الدخول إلى هذا المجال، وباختلاف إدراكهم لإمكانية إنجاز المشاريع، وبمدى وجود تشجيع من محيطهن الاجتماعي.
3. التوجه نحو المقابلة يختلف باختلاف التخصص الجامعي، وبمدى وجود نماذج لمقاولين ناجحين في محيط الفرد.

⁹ Voir : le rapport arabe sur le développement humain-2005: Quelques chiffres, " Vers la promotion des femmes dans le monde arabe".

وهناك مجموعة من الأسباب الموضوعية التي دعنا لاختيار هذا الموضوع لمناقشته خلال بحثنا، يمكن أن نوجزها فيما يلي:

1. حداثة موضوع المقابلة النسوية وتزايد الأهمية والأبحاث حوله، في معظم بلدان العالم وفي الملتقيات العلمية والمؤتمرات الدولية؛
2. قلة الأعمال الأكاديمية والأبحاث حول الموضوع في بلادنا، خاصة حسب المنهج الذي اتبعناه في دراسة الموضوع؛
3. بسبب أن المرأة في الجزائر أحرزت عدة تقدمات في شتى الميادين، إلا أن دورها في المجال المقاولاتي ضئيل، مما دعانا للبحث عن أهم الأسباب المؤدية لذلك؛
4. نظرا لكون الظاهرة تمس فئة الجامعات بشكل أكبر، مما دعانا لمعرفة أين يكمن مستوى الانسداد في الروح المقاولاتية، ومحاولة اقتراح الحلول الممكنة؛
5. نظرا لكون قواعد التنافس تغيرت وأصبحت معادلة البقاء مبنية على أساس الإبداع وابتكار وتحديد الطرق التسييرية المناسبة، بمعنى أساس التنافس هو امتلاك رأس المال البشري والفكري وليس فقط رأس المال المادي (الأموال)؛
6. بالإضافة لكون المقابلة وإنشاء الأعمال الخاصة أصبحت أحد الحلول المهمة للخروج من مشكلة البطالة والدفع بعجلة النمو.

تساهم المرأة في الجزائر في النمو الاقتصادي على عدة أصعدة ومجالات، وهذا ما يؤكد ارتفاع مؤشر مشاركة المرأة IPF الذي يقيس مشاركة المرأة في مختلف الجوانب الحياتية، لكن يبقى دورها في المجال المقاولاتي ضئيلا نسبيا إذا ما قارناه بالدول الأخرى، خاصة بالنسبة لفئة المتخرجات من المعاهد والجامعات.

لذا نهدف من خلال بحثنا هذا، لرصد أهم الأسباب المؤدية للمشاكل المطروح، وذلك من خلال محاولة تجميع أهم العوامل التي من شأنها أن تدفع أو تعيق انتقال الأفراد، والنساء على وجه التحديد لمجال المقابلة وإنشاء المؤسسات، وكذلك قياس التوجه المقاولاتي للطالبات اللاتي على وشك التخرج واختيار مسارهن المهني، ومحاولة معرفة في أي مستوى يمكن أن يكون هناك انسداد في الروح المقاولاتية يمنع توجههن نحو المقابلة؛ وبعد معرفة مستوى الانسداد يسهل ذلك في اقتراح الحلول الممكنة والمناسبة لزيادة تشجيع النساء الجامعيات على ولوج مجال المقابلة وإنشاء المؤسسات.

ومن هنا تظهر أهمية البحث، والإضافة التي يمكن أن يقدمها، خاصة وأنه يهتم بالمراحل التي تسبق دخول الفرد في المجال المقاوِاتي. فكما يشير T.Volery et Allin " لا يكفي فقط دراسة أولئك الذين حققوا وأنجزوا أهدافهم (خلق مؤسسة)، لكن أيضا أولئك الذين هم في المراحل المسبقة والتي تؤدي لإنشاء مؤسسة"¹⁰. وفي إطار المرأة في الجزائر، نعلم جيدا أن هناك مؤثرات أخرى اجتماعية وثقافية تحد وتعيق في بعض الأحيان دخول المرأة لمجال المقاوِاة، لذا رأينا أنه من المهم معرفة أهم العوامل التي تؤثر على هذا التوجه، وفي أي مستوى يمكن أن يكون هناك انسداد يعيق توجههم نحو المقاوِاة، ومن خلال معرفة مستوى الانسداد يمكننا ذلك من اقتراح الحلول المناسبة.

ومن أجل دراسة الموضوع، حددنا مجال بحثنا في جانبه النظري، من خلال القيام بمسح لأهم النظريات التي درست موضوع التوجه المقاوِاتي للأفراد، وقبل ذلك اختيار مجال دراستنا في المقاوِاة ضمن المقاربة المرحلية، كما أننا سنتناول ماهية وأهمية المقاوِاة النسوية، وأهم المحفزات والعوائق التي تعترضها عبر مختلف الحالات، مع التعرّيج على الحالة الجزائرية، ومعرفة أهم الآليات الموضوعية للتشجيع على الاستثمار وإن كانت هناك قوانين تحد من مشاركة المرأة في المقاوِاة، وفي جانبه التطبيقي نحدد مجال دراستنا المكانية بولاية ورقلة، ومجتمع البحث يتكون من الطالبات اللواتي على مشارف التخرج من الجامعة، وذلك خلال الموسم الجامعي 2006/2007.

من أجل معالجة موضوع بحثنا، استخدمنا المنهج الوصفي التحليلي، وهذا من خلال استخلاص الشق النظري من أهم الدراسات والأطروحات والكتب والمقالات العلمية، أما الشق التطبيقي فسيكون من خلال بناء استبيان استوحينا أسئلته حسب ما جاء في الشق النظري للدراسة، واستعنا عند التحليل ببعض الطرق الإحصائية مثل أدوات الإحصاء الوصفي، والبرامج منها SPSS.13 وEViews2 بالإضافة لبرنامج معالج الجداول MS.EXCEL إصدار 2003.

ومن أجل الإجابة على الإشكالية ومناقشة صحة الفرضيات، تناولنا الموضوع ضمن ثلاث فصول، اثنان نظريان والفصل الثالث يمثل الدراسة التطبيقية لموضوعنا، والتي تقسيمها كالآتي:

1. الفصل الأول تناولناه ضمن ثلاثة مباحث، الأول هو مبحث تمهيدي للدراسة، نقوم من خلاله بإعطاء لمحة مختصرة عن ماهية المقاوِاة والروح المقاوِاتية، وأهم المقاربات التي ظهرت في المجال، ومن ثم نختار تلك التي تتماشى مع موضوع بحثنا، ونستطيع بناء تحليلاتنا وفقها، أما المبحث الثاني فخصصناه للتعريف بماهية المقاول وما أهم صفاته ومميزاته، وأهم المدارس التي تناولته كموضوع بحث، وما الإضافات التي

¹⁰ Azzedine Tounés, " L'intention entrepreneuriale ; une recherche comparative entre des étudiants suivant des formations en entrepreneuriat (bac+5) et des étudiants en DESS CAAE", Thèse de Doctorat ès sciences de gestion (France : université de Rouen, 2003), p.12

قدمتها كل مدرسة، أما المبحث الأخير فسنعرض فيه الإطار النظري للدراسة، والنموذج الذي سنقوم من خلاله بالإجابة على الإشكالية، مع الإشارة لباقي النظريات التي ظهرت في المجال.

2. الفصل الثاني خصصناه لتناول ماهية المقاول النسوية ومميزاتها، الأهمية الاقتصادية والاجتماعية لها في العامل، أهم العوامل التي تعيق المقاول النسوية، وأهم العوامل التي تحفز وتدفع المرأة لهذا المجال. أما المبحث الثاني، فخصصناه لمناقشة واقع المقاول وإنشاء المؤسسات بالجزائر، ومدى مساهمة المرأة في الحياة الاقتصادية، مع التعرّيج وباختصار على الآليات الموضوعية من أجل تحفيز الشباب على الاستثمار وإنشاء المؤسسات، كما سنتطرق لواقع المقاول النسوية في الجزائر من خلال الإشارة لمختلف الإحصائيات التي توضح ذلك، كما سنتطرق لواقعها في ولاية ورقلة بيئة الدراسة.

3. الفصل الثالث خصصناه للدراسة التطبيقية، والتي هي دراسة ميدانية قمنا بها من خلال بناء استبيان موجه للطالبات اللاتي على وشك التخرج في بعض التخصصات، من أجل قياس متغيرات الدراسة ومحاولة الإجابة على الإشكالية. ومن ثم استخلاص أهم نتائج الدراسة الميدانية، وستتناول الجانب التطبيقي من خلال مبحثين، الأول نحدد من خلاله كيفية بناء الاستبيان في مختلف مراحلها، والبنود التي تقيس الأسئلة البحثية، أما المبحث الثاني فسيكون حوصلة الدراسة التطبيقية، وذلك بدءا بوصف مجتمع الدراسة إلى غاية تحليل الاستبيان والإجابة على الأسئلة الموضوعية، واختبار صحة أو خطأ الفرضيات.

وعند قيامنا بمحصر المراجع التي تساعدنا في إعداد موضوع بحثنا، ومن خلال مسحنا الاستطلاعي للدراسات والأبحاث، وجدنا مجموعة منها سبق وأن تناولت الموضوع، ولو من جانب جزئي، نذكر أهم دراستين منها:

1. دراسة بعنوان: " L'intention entrepreneuriale ; une recherche comparative entre des étudiants suivant des formations en entrepreneuriat (bac+5) et des étudiants en DESS CAAE"

وهي أطروحة دكتوراه تخصص علوم التسيير من إعداد الأستاذ عز الدين تونس بجامعة ROUEN بفرنسا سنة 2003، حيث تناولت الدراسة وصف وتفسير تكوين التوجه المقاولاتي لطلبة التسيير الذين تابعوا برامج وتكوينات في المقاول. والفكرة الأساسية للدراسة هي فهم تأثير البرامج والتكوينات في المقاول، وفي نفس الوقت العوامل الشخصية على التوجه المقاولاتي للطلبة، وانتهت الدراسة بوضع نموذج للتوجه المقاولاتي باستخدام نظرية AJZEN.

2. دراسة بعنوان: " une moindre fibre entrepreneuriale chez les femmes des l'université " وهي دراسة قام بها كل من Jean-Pierre Boissin و Sandrine EMIN ، جاءت في إطار المؤتمر الثامن حول المقاول والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، والهدف من الدراسة هو إجراء مقارنة بين طلبة وطالبات جامعة Grenoble من مختلف التخصصات، وهذا لمعرفة الاختلاف بين التوجه المقاولاتي

للفتتين، وذلك باستخدام نموذج Shpero et Sockol، ووجد الاختلاف أنه يكمن في كون الطالبات أقل ميلا نحو المقابلة من الطلبة، وهذا لا يرجع لكونهن غير قادرات على إنشاء مؤسسة، لكن السبب يكمن في عدم تفضيلهم للمقابلة كمسار مهني بل الوظيفة.

مع الإشارة إلى أنه وخلال قيامنا بإعداد هذا البحث، واجهتنا مجموعة من الصعوبات، نذكر أهمها:

1. صعوبات متعلقة بندرة وجود المؤلفات والمراجع التي تناولت موضوع المقابلة باللغة العربية، بل جملها بالإنجليزية والفرنسية، مما صعب لنا في العديد من الأحيان من إيجاد المصطلحات الملائمة والتي تصيب المعنى، حيث كانت ترجمة المراجع اجتهاد خاص، مما صعب ذلك في إيجاد مصطلحات موحدة؛
2. صعوبات متعلقة بحصر الدراسة ضمن إطار واضح، نظرا لتشعب موضوع المقابلة، وتعدد المقاربات التي تناولته؛
3. الصعوبة الأخرى واجهتنا خلال مرحلة اختيارنا للنموذج النظري المناسب من بين عدة نماذج، والذي يتماشى مع موضوع دراستنا، خاصة وأن هذا النوع من النماذج لم يتم اختباره في بيئة الدراسة من قبل أو في بيئة مشابهة لها في المواصفات -على حد اطلاعنا-؛
4. بالإضافة للصعوبات التي واجهتنا خلال الدراسة الميدانية، أثناء عملية توزيع الاستبيان، حيث كان هناك رفض كبير من قبل الطالبات للمشاركة في الدراسة، لأسباب مختلفة وغير موضوعية.

IV	الإهداء.....
V	الشكر.....
VI	الملخص.....
VII	قائمة المحتويات.....
VIII	قائمة الجداول.....
IX	قائمة الأشكال البيانية.....
X	قائمة الملاحق.....
أ	المقدمة.....
1	الفصل الأول: المقالة والتوجه المقاولاتي، الأسس والنظريات
3	المبحث الأول: المقالة، الأسس النظرية والمفاهيم.....
14	المبحث الثاني: المفاول والنظريات الاقتصادية.....
22	المبحث الثالث: الإطار النظري للدراسة.....
34	الفصل الثاني: المقالة النسوية، الواقع والأهمية
36	المبحث الأول: المقالة النسوية، الأهمية والمميزات.....
54	المبحث الثاني: المقالة النسوية في الجزائر.....
76	الفصل الثالث: الدراسة التطبيقية
78	المبحث الأول: منهجية الدراسة وبناء الاستبيان.....
94	المبحث الثاني: مجتمع الدراسة ومناقشة النتائج.....
132	الخاتمة.....
141	المصادر والمراجع.....
150	الملاحق.....
170	الفهرس.....

قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
40	الأثر الاقتصادي للنساء المقاولات في بعض بلدان OCDE	1.2
60	توزيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة	2.2
60	مناصب الشغل المصرح بها في م ص م حسب الفئات	3.2
63	تطور النشاط النسوي	4.2
63	التوظيف حسب المستوى التعليمي والجنس	5.2
66	تطور مؤشر مشاركة المرأة IPF	6.2
94	معدل توزيع الاستبيان على تخصصات التسيير والاقتصاد	1.3
95	معدل توزيع الاستبيان على التخصصات الأخرى	2.3
99	درجة جاذبية فكرة إنشاء مؤسسة حسب التكوين	3.3
109	قدرة الطالبات على إنشاء مؤسسة حسب التكوين	4.3
118	تفضيلات الطالبات بين الوظيفة وإنشاء مؤسسة حسب التكوين	5.3
120	قياس متغيرة التوجه المقاولاتي حسب التكوين	6.3
123	التوجه المقاولاتي حسب مكان الإقامة	7.3
124	التوجه المقاولاتي حسب عمل الأب والأم	8.3
125	التوجه المقاولاتي حسب قيام أحد الأبوين بإنشاء مؤسسة	9.3
126	التوجه المقاولاتي حسب وجود تجارب مقاولاتية في محيط الطالبات	10.3
127	التوجه المقاولاتي حسب مزاولتهم لتريص أو عمل في السابق	11.3
127	التوجه المقاولاتي حسب اندماج الطالبات في جمعية	12.3
129	النموذج التقديري لمتغيرة التوجه المقاولاتي باستعمال متغيرتين	13.3
130	النموذج التقديري لمتغيرة التوجه المقاولاتي باستعمال ثلاث متغيرات	14.3
131	النموذج التقديري لمتغيرة التوجه المقاولاتي باستعمال ثلاث متغيرات دون إدراج الثابت	15.3

قائمة الأشكال البيانية

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
10	J.-P SABOURIN et Y.GASSE(1989) نموذج تطور المفاوضين ل	1.1
11	مراحل المسار المفاوضي	2.1
25	نموذج تكوين الحدث المفاوضي (A.SHAPERO et L.SOKOL,1982)	3.1
27	نظرية السلوك المخطط ل I.AJZEN 1991	4.1
29	النموذج الموحد لنظرية السلوك المخطط ل I.AJZEN ونموذج SHAPERO ET SOKOL	5.1
101	مقارنة بين أهمية القيم المهنية للطالبات واحتمال تحقيقها من خلال إنشاء مؤسسة	1.3
104	مقارنة بين أهمية القيم المهنية بين الطالبات لكلتا العينتين	2.3
105	مقارنة بين احتمال تحقيق بعض القيم المهنية من خلال إنشاء مؤسسة بين الطالبات لكلتا العينتين	3.3
107	يوضح تأثير المحيط الاجتماعي للطالبات	4.3
111	تحديد الطالبات لقدراتهن على إنجاز بعض المهام المتعلقة بإنشاء مؤسسة	5.3
113	مقارنة بين القدرة على إنجاز بعض المهام المتعلقة بإنشاء مؤسسة بين العينتين	6.3
120	التوجه المفاوضي للطالبات في العينتين	7.3

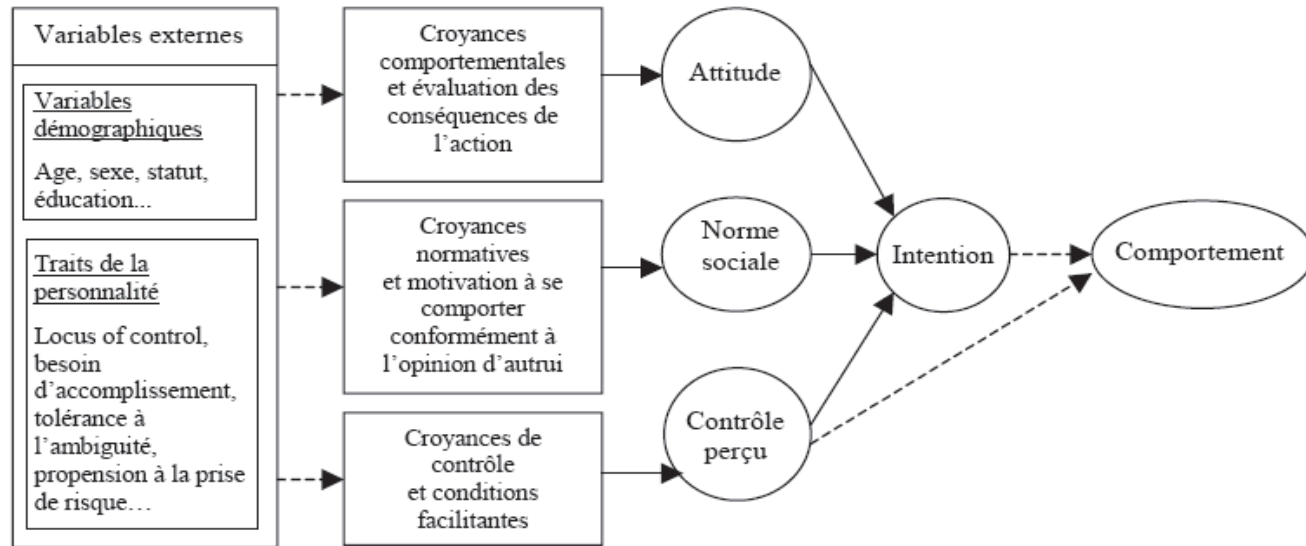
قائمة الملاحق

رقم الملحق	عنوان الملحق	الصفحة
1.1	مخطط لنظرية السلوك المخطط لـ AJZEN	150
1.2	توزيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة العمومية والخاصة حسب قطاع النشاط	151
2.2	شكل بياني يوضح العلاقة الإرتباطية بين العمل النسوي والبطالة	152
3.2	حرية تنقل النساء في منطقة MENA	153
4.2	توزيع المؤسسات المصغرة النسوية في إطار ANSEJ حسب قطاع النشاط	154
5.2	توزيع المؤسسات (من 35-50 سنة) حسب النوع " إناث-ذكور" حسب إحصائيات وزارة الضمان الاجتماعي إلى غاية 2006/06/30	155
6.2	توزيع السلف غير المعوضة الممنوحة في إطار الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM حسب الولايات	155
7.2	عدد المشاريع المصرح بها من النساء في ANDI وتوزيعها حسب قطاعات النشاط إلى غاية فيفري 2004	158
1.3	البنود التي وضعها Kolvereid 1996 والخاصة بالاعتقادات المهنية + البنود التي وضعها De.Noble واستكمل تحسينها J.Pierre Boissin والخاصة بالمهام المرتبطة بإنشاء مؤسسة	159
2.3	نموذج استبيان لدراسة مقارنة للتوجه المقاولاتي بين اسبانيا وتايوان	160
3.3	نموذج للاستبيان المستعمل في الدراسة	161
4.3	الجداول التكرارية لمختلف متغيرات الدراسة	165
5.3	طريقة حساب الثبات -ألفا كرونباخ-	168
6.3	جداول المعادلات التقديرية لمتغيرة التوجه المقاولاتي	169

الملاحق

ملحق رقم 1.1:

نظرية السلوك المخطط لـ AJZEN



المصدر: Boissin 2006, Op.Cit., p22

ملحق رقم 1.2:

توزيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة العمومية حسب قطاع النشاط

قطاع النشاط	عدد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة	مناصب الشغل
الصناعة	276	29.320
البناء و الأشغال العمومية	136	11.860
الخدمات	309	19.574
الزراعة	113	7.671
المناجم و المحاجر	15	1.816
المجموع	849	70.241

المصدر: تقرير السداسي الأول 2006، مرجع سابق، ص 3.

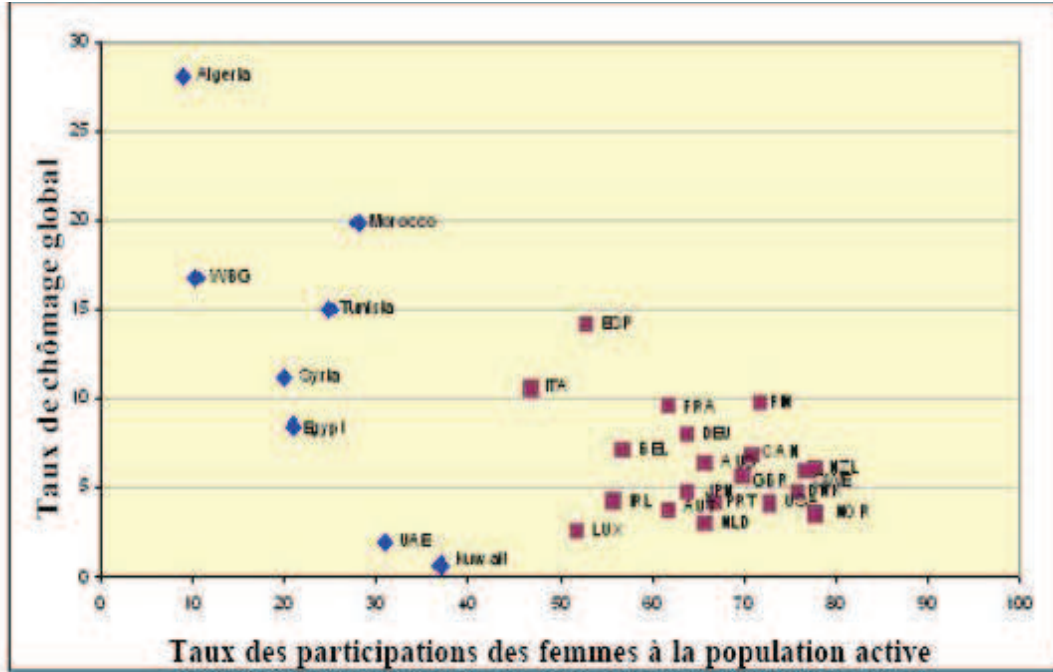
توزيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة حسب قطاع النشاط

قطاع النشاط	م.ص.م للقطاع الخاص عام 2005	السداسي (1) عام 2006				م.ص.م للقطاع الخاص عام 2006
		الزيادة	الشطب	إعادة إنشاء	إنشاء	
1 الفلاحة و الصيد البحري	2 947	110	14	8	116	3 057
2 المياه و الطاقة	64	3	0	1	2	67
3 المحروقات	522	7	0	0	7	529
4 خدمات الأشغال البترولية	164	7	0	0	7	171
5 المناجم و المحاجر	600	26	3	3	26	626
6 الحديد و الصلب	7 516	222	23	23	222	7 738
7 مواد البناء	6 138	122	14	15	121	6 260
8 البناء و الأشغال العمومية	80 716	5 874	319	696	5 497	86 590
9 كيمياء- مطاط- بلاستيك	1 850	61	7	3	65	1 911
10 الصناعة الغذائية	14 474	445	62	40	467	14 919
11 صناعة النسيج	3 881	80	8	8	80	3 961
12 صناعة الجلد	1 523	24	6	3	27	1 547
13 صناعة الخشب والفلين و الورق	9 612	373	32	41	364	9 985
14 صناعة مختلفة	3 191	68	7	10	65	3 259
15 النقل و المواصلات	22 119	1126	83	94	1115	23 245
16 التجارة	42 183	2456	208	157	2507	44 639
17 الفنادق و الإطعام	15 099	531	65	46	550	15 630
18 خدمات للمؤسسات	12 143	1024	49	59	1014	13 167
19 خدمات للعائلات	18 148	715	76	86	705	18 863
20 مؤسسات مالية	779	51	2	3	50	830
21 أعمال عقارية	657	47	2	4	45	704
22 خدمات للمرافق الجماعية	1 516	68	4	7	65	1 584
المجموع	245 842	13 440	984	1 307	13 117	259 282

المصدر: نفسه، ص 7.

ملحق رقم 2.2:

شكل بياني يوضح العلاقة الإرتباطية بين العمل النسوي والبطالة



Source: Randa Akeel, *Op.Cit.*, P.20

حرية تنقل النساء في منطقة MENA

Annexe IV : La liberté de mouvement des femmes dans certains pays du MENA

Pays	Passeport (dispositions légales)	Pratique	Loi sur la Résidence	Autres
ALGÉRIE				Art. 66 : la titulaire du droit de garde, se mariant avec une personne non liée à l'enfant par une parenté de degré prohibé, est déchue de son droit de garde. Celui-ci cesse par renonciation à condition que cela ne compromette pas l'intérêt de l'enfant.
ÉGYPTE	L'autorisation du mari/père pour obtenir le passeport est obligatoire.	Les femmes ont des difficultés à faire voyager leurs enfants avec elles. Même avec l'autorisation, elles peuvent être interdites de voyage par le père et/ou l'époux, à la suite d'une demande adressée à l'autorité compétente.		
JORDANIE	Acte n° 2 : la permission du mari pour l'obtention du passeport est obligatoire ¹²⁹ .		La femme doit vivre au domicile de son mari et suivre son époux partout s'il garantit sa sécurité.	

Rabéa Naciri et Isis Nusair , " L'intégration des droits des femmes du Moyen-Orient et de المصدر : l'Afrique du nord dans le Partenariat euro-méditerranéen -les droits des femmes en Algérie, Égypte, Israël, Jordanie, Liban, Maroc, Palestine, Syrie et Tunisie", Danemark, 2003.

ملحق رقم 4.2:

توزيع المؤسسات المصغرة النسوية في إطار ANSEJ

حسب قطاع النشاط

المعدل النسوي %	عدد المناصب المنشأة من طرف النساء	النساء	الرجال	عدد المؤسسات المصغرة الممولة	قطاعات النشاط
6	1 640	569	8 766	9 335	الزراعة
21	9 158	2 291	8 777	11 068	الصناعة التقليدية
4	494	114	2 730	2 844	البناء و الأشغال العمومية
2	12	4	185	189	الهيدروليك
17	2 388	631	3 168	3 799	الصناعة
4	119	41	1 046	1 087	الصيانة
0	0	0	214	214	الصيد
40	1 763	724	1 090	1 814	الأعمال الحرة
24	14 235	5 107	15 933	21 040	خدمات
3	1 135	405	11 612	12 017	نقل المسافرين
3	628	279	10 270	10 549	نقل البضائع
14	31 572	10 165	63 791	73 956	المجموع

المصدر: التقرير للسداسي الأول لسنة 2006، الصادر عن وزارة المؤسسات

الصغيرة والمتوسطة، مرجع سابق، ص27.

ملحق رقم 5.2:

توزيع المؤسسات (من 35-50 سنة) حسب النوع " إناث-ذكور"
حسب إحصائيات وزارة الضمان الاجتماعي
إلى غاية 2006/06/30

النوع	عدد المؤسسات
إناث	320
ذكور	3 075
المجموع	3 395

المصدر: تقرير السداسي 1 لسنة 2006، الصادر عن وزارة م ص م، مرجع سابق، ص 29.

ملحق رقم 6.2:

توزيع السلف غير المعوضة الممنوحة في إطار الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر
ANGEM حسب الولايات

الولايات	عدد السلف الغير معوضة الممنوحة			القيمة بالمليون دينار جزائري	مناصب العمل
	رجال	نساء	مجموع		
أندرا	172	0	172	4,64	258
الشلف	75	38	113	2,78	169
الأغواط	167	22	189	5,01	283
أم البواقي	219	117	336	8,91	504
باتنة	446	360	806	21,76	1 209
بجاية	36	48	84	2,21	126
بسكرة	298	133	431	11,54	646
بشار	64	2	66	1,76	99
البليدة	226	158	384	10,23	576
البويرة	560	667	1 227	32,98	1 840
تمنراست	35	14	49	1,26	74
تبسة	41	91	132	3,51	198
تلمسان	193	84	277	7,04	416
تيارت	130	135	265	7,06	397

مناصب العمل	القيمة بالمليون دينار جزائري	عدد السلف الغير معوضة الممنوحة			الولايات
		مجموع	نساء	رجال	
764	13,54	509	244	265	تيزي وزو
76	1,35	51	10	41	الجزائر شرق
145	2,51	97	15	82	الجزائر غرب
640	11,06	427	75	352	الجلفة
397	7,06	265	135	130	جيجل
1 290	23,02	860	5055	355	سطيف
453	8,14	302	61	241	سعيدة
477	8,56	318	63	255	سكيكدة
504	8,81	336	52	284	سيدي بلعباس
349	6,25	233	105	128	عنابة
270	4,77	180	94	86	قالمة
590	10,50	393	127	266	قسنطينة
747	13,33	498	343	155	المدية
377	6,68	251	114	137	مستغانم
1 706	30,63	1 137	520	617	المسيلة
416	7,05	277	123	154	معسكر
60	1,05	40	9	31	ورقلة
378	6,77	252	119	133	وهران
495	8,91	330	86	244	البيض
18	0,321237	12	0	12	إلبيزي
186	3,33	124	13	111	برج بو عريريج
807	14,43	538	312	226	بومرداس
306	5,44	204	51	153	الطارف
57	0,993060	38	2	36	تندوف
637	11,38	425	19	406	تسمسيلات
962	17,29	641	156	485	الواد
888	15,92	592	98	494	خنشلة
516	9,17	344	261	83	سوق أهراس

مناصب العمل	القيمة بالمليون دينار جزائري	عدد السلف الغير معوضة الممنوحة			الولايات
		مجموع	نساء	رجال	
358	6,36	239	34	205	تبيازة
527	9,39	351	76	275	ميلة
600	10,75	400	93	307	عين الدفلة
317	5,69	211	2	209	النعامة
413	7,42	275	18	257	عين تيموشنت
1 195	21,45	797	9	788	خر داية
309	5,51	206	116	90	غليزان
24 973	445,299	16 649	5 832	10 817	المجموع

المصدر: نفسه، ص 34-36.

ملحق رقم 7.2:

عدد المشاريع المصرح بها من النساء في ANDI إلى غاية فيفري 2004

Année	Nombre de projets déclarés			Montant en 10 ⁶ DA			Emplois potentiels		
	Ens. des promoteurs	Promotrices		Ens. des promoteurs	Promotrices		Ens. des promoteurs	Promotrices	
		Nbre	%		Nbre	%		Nbre	%
1999	-	56	15,82	-	1.425	19,27	-	1.017	15,87
2000	-	67	18,92	-	1.311	17,73	-	824	12,86
2001	-	61	17,23	-	1.038	14,04	-	859	13,41
2002	3.109	50	14,12	368.882	2.291	30,98	96.545	1.117	17,43
2003	7.211	120	33,90	490.459	1.329	17,97	115.739	2.591	40,43
Total	-	354	100	-	7.394	100	-	6.408	100

المصدر: Rapport FMW2, Op.cit., p102.

توزيع المشاريع حسب قطاعات النشاط

Branche d'activité	Projets réalisés		Montants investis		Emplois réalisés	
	Nombre	Structure %	En DA	Structure %	Nombre	Structure %
Agriculture	01	1,26	69.728.721	2,41	09	0,3
BTPH	07	8,86	88.028.299	3,04	434	30,28
Industrie	30	37,97	1.645.667.633	56,87	776	54,15
Santé	12	15,19	261.910.882	9,05	80	5,58
Transport	12	15,19	42.081.022	1,45	25	1,74
Tourisme	04	5,06	664.056.841	22,95	23	1,74
Services	12	16,45	121.877.166	4,21	86	6,00
Total	79	100	2.893.350.564	100	1.433	100

المصدر: نفسه

ملحق رقم 1.3:

1. البنود الثلاثة وعشرون التي وضعها Kolvereid 1996 والخاصة بالاعتقادات المهنية:

1. Avoir la sécurité de l'emploi
2. Avoir un revenu fixe
3. Ne pas avoir à trop travailler
4. Ne pas avoir un travail stressant
5. Avoir du temps libre pour vos loisirs, votre famille, vos amis ...
6. Avoir un travail simple, peu complexe
7. Avoir un travail qui demande peu de responsabilité
8. Prendre des risques
9. Travailler quotidiennement avec d'autres personnes
10. Appartenir à un milieu social reconnu
11. Avoir une rémunération en fonction de votre engagement
12. Gagner beaucoup d'argent
13. Avoir une perspective de carrière
14. Relever des défis
15. Avoir un travail intéressant
16. Etre autonome dans votre travail
17. Etre votre propre chef
18. Avoir des responsabilités
19. Avoir du pouvoir
20. Réaliser vos rêves
21. Mettre en oeuvre votre créativité
22. Participer à l'ensemble des activités d'un projet de A à Z
23. Faire quelque chose d'utile pour la collectivité

2. البنود الأربعة عشر التي وضعها De.Noble واستكمل تحسينها J.Pierre Boissin والخاصة بالمهام المرتبطة

بإنشاء مؤسسة:

1. Identifier une idée de produit ou de service
2. Estimer les risques du projet
3. Identifier les informations pertinentes sur les marchés et les clients
4. Identifier les informations pertinentes sur les concurrents
5. Estimer les besoins financiers du projet
6. Obtenir un financement bancaire
7. Obtenir des fonds de proximité (amis, famille...)
8. Attirer des actionnaires
9. Trouver des personnes et organismes compétents pour vous aider et vous conseiller (domaines administratif, juridique, commercial, etc.)
10. Effectuer les formalités administratives liées à la création de l'organisation
11. Consacrer tout votre temps et votre énergie au projet
12. Trouver des personnes compétentes pour travailler avec vous
13. Planifier votre démarche de création (savoir ce que vous devez faire et quand)
14. Manager des hommes (coordonner et motiver d'autres personnes)

ملحق رقم 2.3:

نموذج عن استبيان لقياس التوجه المقاولاتي لدراسة مقارنة بين تايوان وإسبانيا

APPENDIX

Measures of core Entrepreneurial Intention Model elements

Professional attraction

10. In the medium and longer term, considering all advantages and disadvantages (economic, personal, social recognition, labour stability, and so on), indicate your level of attraction towards each of the following professional options from 1 (minimum attraction) to 7 (maximum attraction).

	1	2	3	4	5	6	7
- salaried work	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- liberal profession	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Entrepreneur	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

11. Indicate your level of agreement with the following sentences from 1 (total disagreement) to 7 (total agreement).

- Being an entrepreneur implies more advantages than disadvantages to me	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- A career as entrepreneur is attractive for me	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- If I had the opportunity and resources, I'd like to start a firm	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Being an entrepreneur would entail great satisfactions for me	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Among various options, I'd rather be an entrepreneur	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Social valuation

13. If you decided to create a firm, people in your close environment would approve of that decision? Indicate from 1 (total disapproval) to 7 (total approval).

- Your close family	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Your friends	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Your colleagues and mates	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Entrepreneurial capacity

15. To what extent do you agree with the following statements regarding your entrepreneurial capacity? Value them from 1 (total disagreement) to 7 (total agreement).

	1	2	3	4	5	6	7
- Start a firm and keep it working would be easy for me	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- I'm prepared to start a viable firm	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- I can control the creation process of a new firm	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- I know the necessary practical details to start a firm	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- I know how to develop an entrepreneurial project	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- If I tried to start a firm, I would have a high probability of succeeding	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Entrepreneurial intention

17. Have you ever seriously considered becoming an entrepreneur? Yes No

18. Indicate your level of agreement with the following statements from 1 (total disagreement) to 7 (total agreement)

	1	2	3	4	5	6	7
- I'm ready to make anything to be an entrepreneur	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- My professional goal is becoming an entrepreneur	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- I will make every effort to start and run my own firm	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- I'm determined to create a firm in the future	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- I have very seriously thought in starting a firm	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- I've got the firm intention to start a firm some day	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Source: Francisco Liñán et Yi-Wen Chen , " TESTING THE ENTREPRENEURIAL INTENTION MODEL ON A TWO-COUNTRY SAMPLE ", Document de Treball núm. 06/7 , Universitat Autònoma de Barcelona, p.20.

ملحق رقم 3.3:

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة قاصدي مرباح ورقلة

قسم العلوم الاقتصادية
تحت إشراف الأستاذ:
يوسف قريشي



استبيان

كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية
دراسة للطالبة:
سلامي منيرة

السلام عليكم،
هذه الدراسة تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير تخصص تدبير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، والهدف من الدراسة هو قياس أثر التكوين المزاو على الاختيارات المهنية للطلبة.
يكفي فقط لكل إجابة التأشير على الخانة المناسبة التي تعكس وبشكل كبير آرائكم. ونحيطكم علما أنه لا يوجد هناك إجابات جيدة أو غير جيدة، بل نحن نهتم بآرائكم والذي تفكرون فيه بكل جدية. لذا، نرجو منكم الإجابة بكل صدق، وعلى كل الأسئلة الواردة. للاشارة فقط: خلال كامل الاستبيان فالمقصود بـ " إنشاء مؤسسة " هو إنشاء عملكم الخاص، مهما كانت صفتها القانونية (مؤسسة، مكتب دراسات، الخ).

ما هو التخصص الذي تدرسين به ؟.....

وأنت على مشارف إنهاء دراستك العليا والتخرج من الجامعة، فما الذي تتوین القيام به بعد ذلك ؟

العمل المكوث بالبيت

ليس لي
مهم
مهم
مهم
مهم

إذا كان جوابك هو العمل، فنرجو منك تحديد الأهمية التي توليها لكل عنصر من العناصر التالية في الحياة المهنية التي تطمحون إليها

الأمن الوظيفي (بمعنى عدم وجود إمكانية لفقدان الوظيفة)				
الحصول على دخل ثابت				
عدم وجوب القيام بعمل كثير				
الحصول على عمل غير مجهد كثيرا				
أن يسمح عملك بالحصول على وقت فراغ لتمضية مع العائلة، الأصدقاء، والتسلية،...				
أن يكون العمل بسيط وغير معقد				
أن يكون العمل يتطلب القليل من المسؤولية				
Prendre des risques				
القيام بالمخاطرة في اتخاذ بعض القرارات				
العمل يوميا مع أشخاص آخرين				
الحصول على مكافأة نتيجة التزامك بأداء عمل ما				
جني الكثير من الأموال				
معرفة مستقبل وفاق مسارك المهني				
Relever des défis				
القيام بتحديات في العمل				
Avoir un travail intéressant				
الحصول على عمل ذو أهمية				
الاستقلالية في العمل (بمعنى حرية اتخاذ بعض القرارات)				
être votre propre chef				
أن تكوني مسؤولة وقائدة نفسك في العمل				
أن تكون لك مسؤوليات خلال عملك				
أن تكون لك سلطة من خلال عملك				
أن تسنح لك الفرصة لتحقيق أحلامك				
أن تقومي بإنجاز وتنفيذ إبداعاتك				
المشاركة في مجمل نشاطات مشروع من بدايته لنهايته				
القيام بشيء مفيد ونافع للمجتمع				

حسب رأيك، فهل قيامك بإنشاء مؤسستك الخاصة من شأنه أن يمنحك:

محتتمل جدا
محتتمل
لا أدري
غير محتتمل
غير محتتمل نهائيا

					الأمن الوظيفي (بمعنى عدم وجود إمكانية لفقدان الوظيفة)
					الحصول على دخل ثابت
					عدم وجوب القيام بعمل كثير
					عمل غير مجهد كثيرا
					الحصول على وقت فراغ لتمضيته مع العائلة، الأصدقاء، والتسليية،...
					أن يكون العمل بسيط وغير معقد
					عمل يتطلب القليل من المسؤولية
					Prendre des risques القيام بالمخاطرة في اتخاذ بعض القرارات
					العمل يوميا مع أشخاص آخرين
					الحصول على مكافأة نتيجة التزامك بأداء عمل ما
					جني الكثير من الأموال
					معرفة مستقبل وأفاق مسارك المهني
					القيام بتحديات
					Avoir un travail intéressant الحصول على عمل ذو أهمية
					الاستقلالية في العمل (بمعنى حرية اتخاذ بعض القرارات)
					être votre propre chef أن تكوني مسؤولة وقائدة نفسك في العمل
					أن تكون لك مسؤوليات خلال العمل
					أن تكون لك سلطة من خلال عملك
					أن تسنح لك الفرصة لتحقيق أحلامك
					أن تقومي بإنجاز وتنفيذ إبداعاتك
					المشاركة في مجمل نشاطات مشروع من بدايته لنهايته
					القيام بشيء مفيد ونافع للمجتمع

إنشاء مؤسسة يتطلب إنجاز عدة مهام، كما هي مذكورة أدناه، لذا نطلب منكم تحديد لأي مدى تجددين نفسك قادرة على القيام بها

قادرة جدا
قادرة
لا أدري
غير قادرة
غير قادرة نهائيا

					تحديد فكرة منتج (سلعة أو خدمة)
					تقدير مخاطر المشروع
					جمع المعلومات الملائمة حول السوق والزبائن
					جمع المعلومات الملائمة حول المنافسين
					تقدير الاحتياجات المالية للمشروع
					الحصول على تمويل بنكي
					الحصول على أموال من الأقارب والمعارف (عائلة، أصدقاء،...)
					إمكانية جذب مستثمرين أو مساهمين
					إيجاد أشخاص ومنظمات كفوة لمساعدتك وتقديم الاستشارة (في المجال الإداري، القانوني، التجاري، .. الخ)
					القيام بجميع الإجراءات الإدارية المتعلقة بإنشاء المؤسسة
					تسخير كامل وقتك وطاقتك في المشروع
					إيجاد أشخاص أكفاء للعمل معك
					القيام بالتخطيط لمشروعك (بمعنى معرفة ما الذي يجب عليك القيام به ومتى)
					إدارة وتسيير أشخاص (بمعنى التنسيق بين أشخاص آخرين وتحفيزهم)

كيف تنظرين لفكرة قيامك بإنشاء مؤسستك الخاصة:



غير جذابة بتاتا غير جذابة ليس لي رأي محدد جذابة جذابة

هل تظنين أنك قادرة على إنشاء مؤسستك:

غير قادرة تماما غير قادرة لا أدري قادرة قادرة كليا

إذا كنت تجدين نفسك غير قادرة على إنشاء مؤسستك، فما هي الأسباب التي تبررين بها موقفك؟

-
-
-

وهل أحد هذه الأسباب هو اعتقادك الشخصي بأن إنشاء مؤسسة هو عمل خاص بالرجال أكثر؟ نعم لا

A l'issu de vos études عند انتهائك من دراستك

محتمل جدا
محتمل
لا أدري
غير محتمل
غير محتمل نهائيا

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ما هو احتمال أن تقومي بإنشاء مؤسستك الخاصة
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ما هو احتمال أن تبجئي عن وظيفة في مؤسسة موجودة مسبقا

أكد إنشاء مؤسستي
من الأجر إنشاء مؤسستي
أنشئ مؤسسة أو أصبح
موظفة الأمر سيان
من الأجر أصبح موظفة
من المؤكد أن أصبح موظفة

A l'issu de vos études عند انتهائك من دراستك

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	إذا كان بإمكانك الاختيار بين إنشاء مؤسستك الخاصة أو تصبجي موظفة، فماذا تفضلين
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	---

موافقون جدا
موافقون
لا أدري
غير موافقون
غير موافقون أبدا

في حال ما إذا قمت بإنشاء مؤسسة، فماذا يكون رأي كل من الأشخاص التاليين حول اتخاذك لمثل هذا القرار

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	عائلتك
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	أصدقائك
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	أساتذتك
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	الأشخاص المهمين بالنسبة لك

مهم جدا
مهم
رأيهم محايد
غير مهم
غير مهم بتاتا

لاتخاذك لقرار إنشاء مؤسستك الخاصة، فما الأهمية التي توليها لـ:

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	رأي عائلتك
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	رأي أصدقائك (صديقاتك)
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	رأي أساتذتك
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	رأي الأشخاص المهمين بالنسبة لك

التكوين والمساعدات في إنشاء المؤسسات

هل سبق وزاولت تكوين في كيفية إنشاء وتسيير مؤسسة ؟ نعم لا

إذا كان الجواب بـ " نعم "، فكيف كان شكله ؟

<input type="checkbox"/> نعم <input type="checkbox"/> لا	إجراء مناقشات مع أصحاب ومنشئي مؤسسات
<input type="checkbox"/> نعم <input type="checkbox"/> لا	إنجاز مشروع وهمي لإنشاء مؤسسة
<input type="checkbox"/> نعم <input type="checkbox"/> لا	محاضرات حول إنشاء المؤسسات
آخر (نرجو التدقيق)	

إذا كان الجواب بـ " لا "، فهل ترون أنه من المهم متابعة تكوين خاص بكيفية إنشاء وتسيير مؤسسة خلال مسارك الجامعي ؟

نعم لا

إذا كان جوابكم بنعم، فما هو شكل التكوين الذي تفضلونه ؟

<input type="checkbox"/> نعم <input type="checkbox"/> لا	إجراء مناقشات مع أصحاب ومنشئي مؤسسات
<input type="checkbox"/> نعم <input type="checkbox"/> لا	إنجاز مشروع وهمي لإنشاء مؤسسة
<input type="checkbox"/> نعم <input type="checkbox"/> لا	محاضرات حول إنشاء المؤسسات
آخر (نرجو التدقيق)	

هل تعلمين بوجود منظمات ووكالات خاصة بالمساعدة على إنشاء المؤسسات من طرف الشباب في محيطك؟ نعم لا

في حالة الإجابة بنعم، فما هي الوكالات التي تعرفينها ؟

-
-

معلومات خاصة

الجنسية: جزائرية أخرى (نرجو التدقيق).....

. ما هي سنة ميلادك ؟ الحالة العائلية: عزباء وجة أخرى (نرجو التدقيق)

■ مكان الإقامة: ريف مدينة

. ما هو عمل أبويك ؟ الأب: موظف يعمل لحسابه الخاص بدون مهنة

الأم: موظفة تعمل لحسابها الخاص بدون مهنة

■ هل سبق وأن قام أحد أبويك بإنشاء مؤسسة ؟ نعم لا

إذا كان الجواب بنعم فمن قام بذلك ؟ الأب الأم

■ ما عدا والديك، هل لديك أقارب أو معارف قاموا بإنشاء مؤسسة ؟ نعم لا

■ إذا قام أحد أبويك أو أقاربك أو معارفك بإنشاء مؤسسة، فهل كانت بالأحرى: تجارب ناجحة تجارب فاشلة

■ هل سبق لك وأن عملت في مؤسسة (تربية، عمل خلال العطلة، ...) ؟ نعم لا

■ هل سبق لك وأن انخرطت في جمعية (تنظيم طلابي مثلا خلال أو قبل الجامعة) ؟ نعم لا

إذا كان الجواب بنعم، فهل كنت عضوة بسيطة أو مسؤولة (رئيسة، مسؤولة الخزينة، أمينة عامة) ؟

عضوة بسيطة مسؤولة

. ما هو سبب اختيارك لهذا النوع من التكوين؟

من أجل إمكانية متابعة الدراسة (وفي حالة عدم وجود إخراج)، نرجو منكم تزويدنا بالمعلومات التالية:
الاسم:
العنوان البريدي/ الإلكتروني:

شكرا على مشاركتكم في هذه الدراسة، وعلى الوقت المسخر لملء هذا الاستبيان

ملحق رقم 4.3:

جدول يوضح المتوسط الحسابي لتكرارات القيم المهنية

المفصل حسب التخصص				الإجمالي		
احتمال تحقيقها لطالبات التخصصات الأخرى	احتمال تحقيقها عند لطالبات علوم التسيير والاقتصاد	الأهمية في الحياة المهنية بالنسبة لطالبات التخصصات الأخرى	الأهمية في الحياة المهنية بالنسبة لطالبات علوم التسيير والاقتصاد	احتمال تحقيقها عند إنشاء مؤسسة	الأهمية في الحياة المهنية	
0,87	1,04	1,28	1,48	0,97	1,4	الأمن الوظيفي
0,74	0,58	1,43	0,94	0,64	1,13	الحصول على دخل ثابت
-0,37	-0,73	-0,39	-0,53	-0,59	-0,47	عدم وجوب القيام بعمل كثير
-0,46	-0,93	-0,11	-0,27	-0,75	-0,21	عمل غير مجهود وغير موثر
0,44	0,25	1,37	1,25	0,32	1,29	الحصول على وقت فراغ من أجل العائلة والتسليية
-0,3	-0,49	0,02	-0,58	-0,42	-0,35	الحصول على عمل بسيط وغير معقد
-0,56	-0,56	-0,33	-0,72	-0,56	-0,57	عمل يتطلب القليل من المسؤولية
0,61	1,18	0,02	0,35	0,96	0,22	المخاطرة
1,13	1,08	-0,28	-0,21	1,1	-0,24	العمل يوميا مع أشخاص آخرين
0,43	0,46	0,43	0,41	0,45	0,42	الحصول على مكافأة نتيجة الالتزام بأداء عمل
0,76	0,79	-0,09	-0,11	0,78	-0,1	جني الكثير من المال
1,26	1,27	1,54	1,65	1,27	1,6	معرفة آفاق ومستقبل المسار المهني
1,24	1,49	1,04	1,18	1,4	1,12	القيام بتحديات
1,37	1,55	1,48	1,64	1,48	1,58	الحصول على عمل ذو أهمية
1,48	1,65	1,02	1,24	1,58	1,15	الاستقلالية في العمل
1,44	1,61	0,87	1,38	1,55	1,18	أن تكوني قائدة ورئيسة نفسك في العمل
1,41	1,45	0,57	1,21	1,43	0,96	الحصول على مسؤوليات من خلال العمل
1,15	1,45	0,02	0,76	1,33	0,47	أن تكون لك سلطة
1,65	1,64	1,56	1,72	1,64	1,65	الحصول على فرصة لتحقيق أحلامك
1,56	1,62	1,43	1,53	1,6	1,49	القيام بتنفيذ وإنجاز إبداعاتك
1,48	1,46	0,8	1,13	1,47	1	المشاركة في مجمل نشاطات المشروع
1,72	1,72	1,81	1,79	1,72	1,8	القيام بشيء مفيد للمجتمع

جدول يوضح المتوسط الحسابي لتكرارات القدرة

على إنجاز المهام المتعلقة بإنشاء مؤسسة

القدرة على الإنجاز بالنسبة لطالبات التخصصات الأخرى	القدرة على الإنجاز بالنسبة لطالبات علوم التسيير والاقتصاد	القدرة الإجمالية	
0,81	1,04	0,95	تحديد فكرة منتج (سلعة أو خدمة)
0,35	0,71	0,57	تقدير مخاطر المشروع
0,69	0,94	0,84	جمع المعلومات الملائمة حول السوق والزبائن
0,57	0,89	0,77	جمع المعلومات الملائمة حول المنافسين
0,94	1,07	1,02	تقدير الاحتياجات المالية للمشروع
0,33	0,48	0,42	الحصول على تمويل بنكي
0,85	0,76	0,8	الحصول على أموال من الأقارب والمعارف
0,54	0,68	0,63	إمكانية جذب مستثمرين أو مساهمين
0,85	0,78	0,81	إيجاد أشخاص ومنظمات كفوة للمساعدة وتقديم الاستشارة
0,69	0,86	0,79	القيام بجميع الإجراءات الإدارية لإنشاء مؤسسة
0,59	0,91	0,78	تسخير كامل الوقت والطاقة في المشروع
1,09	1	1,04	إيجاد أشخاص أكفاء للعمل معك
1,17	1,22	1,2	القيام بالتخطيط لمشروعك
0,94	1,07	1,02	إدارة وتسيير أشخاص

جدول يوضح المتوسط الحسابي لتكرارات

المعيار الاجتماعي

أشخاص آخريين مهمين لك	الأساتذة	الأصدقاء	العائلة	
0,99	0,92	0,96	1,2	موافقة الغير
1,27	0,94	0,71	1,79	أهمية رأي الغير

جدول يوضح كيفية حساب متغيرة التوجه المقاولاتي

	g1	g1	g2	somme		g1	g1	g2	somme		g1	g1	g2	somme
I1	1	1	1	3	I95	2	1	2	5	I43	3	1	3	7
I36	1	1	1	3	I105	1	1	3	5	I48	3	1	3	7
I42	1	1	1	3	I115	2	1	2	5	I53	3	1	3	7
I44	1	1	1	3	I128	1	1	3	5	I55	3	1	3	7
I59	1	1	1	3	I137	1	1	3	5	I58	3	1	3	7
I61	1	1	1	3	I6	3	1	2	6	I62	3	1	3	7
I76	1	1	1	3	I9	3	1	2	6	I67	3	1	3	7
I83	1	1	1	3	I12	2	1	3	6	I68	3	1	3	7
I97	1	1	1	3	I13	2	1	3	6	I71	3	1	3	7
I110	1	1	1	3	I19	2	1	3	6	I72	3	1	3	7
I114	1	1	1	3	I25	2	1	3	6	I74	3	1	3	7
I132	1	1	1	3	I38	3	2	1	6	I77	3	1	3	7
I135	1	1	1	3	I46	3	2	1	6	I80	3	1	3	7
I136	1	1	1	3	I49	2	1	3	6	I82	3	1	3	7
I18	2	1	1	4	I50	3	1	2	6	I85	3	1	3	7
I15	2	1	1	4	I54	3	1	2	6	I89	3	1	3	7
I16	1	2	1	4	I56	2	1	3	6	I91	3	1	3	7
I23	2	1	1	4	I57	3	1	2	6	I93	2	2	3	7
I29	2	1	1	4	I73	2	1	3	6	I94	3	1	3	7
I37	1	2	1	4	I78	3	1	2	6	I99	3	1	3	7
I51	2	1	1	4	I81	2	1	3	6	I100	3	1	3	7
I52	2	1	1	4	I96	3	1	2	6	I101	3	1	3	7
I60	2	1	1	4	I98	2	1	3	6	I102	3	1	3	7
I84	1	1	2	4	I109	2	2	2	6	I103	3	1	3	7
I86	2	1	1	4	I116	3	1	2	6	I106	3	1	3	7
I107	2	1	1	4	I118	2	1	3	6	I108	3	1	3	7
I121	2	1	1	4	I120	2	1	3	6	I111	2	2	3	7
I130	2	1	1	4	I122	3	1	2	6	I117	3	1	3	7
I133	1	1	2	4	I131	2	1	3	6	I119	3	1	3	7
I139	1	1	2	4	I3	3	1	3	7	I123	3	1	3	7
I2	2	1	2	5	I5	3	1	3	7	I124	3	1	3	7
I4	3	1	1	5	I7	3	1	3	7	I125	3	1	3	7
I26	3	1	1	5	I10	3	1	3	7	I126	3	1	3	7
I30	1	1	3	5	I11	3	1	3	7	I127	3	1	3	7
I39	3	1	1	5	I14	3	1	3	7	I129	3	1	3	7
I40	2	1	2	5	I17	3	1	3	7	I134	3	1	3	7
I45	1	1	3	5	I18	3	1	3	7	I138	3	1	3	7
I47	2	1	2	5	I20	3	1	3	7	I33	3	2	3	8
I63	1	1	3	5	I21	3	1	3	7	I87	3	2	3	8
I64	1	1	3	5	I22	3	1	3	7	I90	3	2	3	8
I65	3	1	1	5	I24	3	1	3	7	I104	3	2	3	8
I66	1	1	3	5	I27	3	1	3	7	I112	3	2	3	8
I69	3	1	1	5	I28	3	1	3	7	I113	3	2	3	8
I70	3	1	1	5	I31	3	1	3	7	I35	3	3	3	9
I75	2	1	2	5	I32	3	1	3	7	I79	3	3	3	9
I88	3	1	1	5	I34	3	1	3	7					
I92	3	1	1	5	I41	3	1	3	7					

ملاحظة: g1, g2, g3 تمثل البنود التي تقيس متغيرة التوجه المقاولاتي. أما المجموع، فهو مجموع نقاط تلك البنود. المتوسط الحسابي يساوي 5.83 وقريناه إلى 6، واعتبرنا كل فرد مجموع نقاطه أعلى من 6 له توجه مقاولاتي، وكل فرد مجموع نقاطه أقل من المتوسط فلا يملك الخاصية، واستثنينا الأفراد الذين يتعون في منطقة الشك بمعنى مجموع نقاطهم يساوي المتوسط .

ملحق رقم 5.3:

حساب الثبات لأداة القياس "التوجه المقاولاتي"

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	139	100,0
	Excluded(a)	0	,0
	Total	139	100,0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,770	,746	4

Inter-Item Correlation Matrix				
	g1	g2	g3	somme
g1	1,000	,087	,435	,810
g2	,087	1,000	,053	,327
g3	,435	,053	1,000	,831
somme	,810	,327	,831	1,000

The covariance matrix is calculated and used in the analysis.

المصدر: بيانات معالجة ببرنامج SPSS.13

ملحق رقم 6.3:

جداول المعادلات التقديرية لمتغيرة التوجه المقاولاتي

جدول رقم 01

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Signification
		B	Erreur standard	Bêta		
1	(constante)	0,468	0,656		0,713	0,477
	x1	0,601	0,244	0,186	2,469	0,015
	x2	1,163	0,192	0,458	6,055	0
	x3	0,484	0,198	0,168	2,439	0,016

a Variable dépendante : y // INTERVALLE DE CONFIANCE à 95 %

جدول رقم 02

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Signification
		B	Erreur standard	Bêta		
1	x1	0,72	0,177	0,344	4,058	0
	x2	1,198	0,185	0,53	6,457	0
	x3	0,507	0,195	0,12	2,596	0,01

المصدر: : بيانات معالجة ببرنامج SPSS.13

رغم حالة الانتعاش التي يشهدها الاقتصاد الجزائري مؤخرا نتيجة فائض الأرباح المحققة من المحروقات، إلا أن الوضعية الحالية لا تزال تتميز بنمو غير كاف في بعض القطاعات، ولا يزال معظم الأفراد يعانون من نقص في القدرة الشرائية، مع وجود نسبة كبيرة من الأشخاص العاطلين عن العمل، حيث ورغم الانخفاض البسيط في معدل البطالة، إلا أنه لا يزال يقارب ربع اليد العاملة (نسبة البطالة في 2005 بلغت 15.30%). وهذه الوضعية تمس بالأخص فئة الشباب من خريجي المعاهد والجامعات، والذين بصدد البحث عن عمل. فحسب إحصائيات الديوان الوطني للإحصائيات (ONS)¹، وجد أنه كلما زاد المستوى التعليمي، ارتفع معه معدل البطالة، حيث يقدر معدل البطالة للفئة غير المتعلمة بـ 3.2%، في حين يقدر بـ 17% بالنسبة لفئة المتخرجين من المعاهد والجامعات، حيث نسبة قليلة جدا منهم من تجد وظيفة مناسبة أما البقية فإن وجدت، فتكون في غالب الأحيان بعيدة عن مجال اختصاصهم.

ومع تزايد عدد الخريجين سنويا (حوالي 100.000 متخرج سنة 2005 منهم 61.000 متخرجة)²، لم تعد الدولة قادرة كما في السابق على توفير العمل لأولئك الأفراد من خلال مؤسساتها العمومية وإداراتها الحكومية، لذا سعت للبحث عن حلول لإدماج تلك الفئة من الشباب، رغم أنه لم يتسن للجميع الاستفادة منها، نذكر منها مثلا عقود ما قبل التشغيل، والتي عبرت في حقيقة الأمر عن حل أو إدماج مؤقت لتلك الفئة (سنتين على الأكثر)، وبعد اكتساب الخبرات المهنية وفور انقضاء عقد التشغيل، سرعان ما يجد أولئك الشباب أنفسهم أمام مشكلة البطالة مجددا، لأن نسبة المستفيدين من المناصب الدائمة قليلة جدا بالمقارنة مع البقية، مما يؤكد على عدم جدوى مثل هذه الحلول. وهذا الواقع يدعونا للتفكير وبجدية في كيفية تدارك الوضع وتثمين التكوين الذي حصل عليه أولئك الخريجين، للاستفادة منه والمساهمة في زيادة النمو الاقتصادي.

وحسب ما تؤكد الأبحاث والإحصائيات التي أجريت في مختلف بلدان العالم، فإن خلق وإنشاء المناصب يتحقق بشكل أكبر عن طريق خلق مؤسسات صغيرة ومتوسطة (PME)، فكما جاء في تقرير OCDE: "تلعب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دور مهم في ترقية نمو اقتصادي قادر على خلق المناصب، وهذا بالمساهمة في رأس المال الاجتماعي، الثقافي والبيئي للأمم (...). كما أنها تشكل عنصر مهم لحركية كل اقتصاد عندما تقوم بالإبداع، خاصة في القطاعات كثيفة المعرفة"³.

¹ CNES et PNUD, Le Rapport national sur le développement humain. Algérie-2006 (Algérie: Cnes, 2007), p.59.

² Rapport du Programme du méllinaire, Promouvoir l'égalité des sexes et l'Autonomisation des femmes (Algérie : (n.pub), (n.d.)), p.52.

³ Hayet Kandel, Agglomération des PME et développement technologique (Algérie : (n.pub), 2005), p.01.

وهذا فعلا ما أكدته الأرقام والإحصائيات، حيث بلغت في الجزائر نسبة اليد العاملة المدججة في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التابعة للقطاع الخاص خلال السداسي الأول لسنة 2006 حوالي 924.746 عامل بنسبة تفوق 77% من مجموع اليد العاملة في هذا القطاع.

ونظرا لاستيعاب الدولة لحقيقة هذه الوضعية، خاصة مع تحول سياستها نحو اقتصاد السوق، وإدراكا منها بأهمية الدور المرتقب لهذه المؤسسات (PME) في توسيع قاعدة الاقتصاد الوطني والدفع بعجلة التنمية، وكونها أيضا تمثل وعاءا رئيسيا لاستقطاب العمالة، قامت الحكومة بعدة مبادرات تهدف إلى تشجيع الشباب وصغار المستثمرين للتوجه نحو هذا القطب الاستثماري الجديد نظرا لما يمكن أن تلعبه تلك المؤسسات مستقبلا إذا ما حظيت بالعناية الكافية؛ ويظهر ذلك من خلال إتباع سياسات نقدية (مثل ANSEJ, ANGEM, FGAR) وإنشاء هياكل تهتم خصيصا بدعم وتأهيل هذه المؤسسات في مختلف قطاعات النشاط الاقتصادي.

لكن الدراسات والإحصائيات، أثبتت أن نسبة المستفيدين من مثل هذه الآليات تخص أكثر فئة غير الجامعيين؛ حيث وكما تشير إحصائيات الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ)⁴ فرع ولاية ورقلة، فنسبة الممولين من طرفها من الحاملين لمؤهل جامعي منذ نشأتها إلى غاية 31 جانفي 2007 لا تتجاوز 23.62%، بمعنى أن غالبية المستفيدين من خدمات الوكالة هم من غير حاملي الشهادات الجامعية⁵، مما يدعو لضرورة دراسة تأثير تلك الجهود على الحركة المقاولاتية في الجزائر خاصة بالنسبة لفئة الجامعيين.

كما بات معروفا في الوقت الراهن، أنه من غير الممكن التحدث عن نمو اقتصادي دون إدماج المرأة، خاصة وأنها تمثل نصف المجتمع؛ وهذا فعلا ما أكدته الدراسات وتقر به الإحصائيات عبر مختلف البلدان، حيث تشير واحدة من هذه الدراسات التي ينظمها GEM⁶ " أن هناك ارتباط قوي بين مستوى النشاط المقاولاتي النسوي والنمو (...)", وأن اندماج المرأة في المقاولاة يفسر بنسبة كبيرة انحراف النمو بين البلدان".

وفي الجزائر، وبالرغم من وجود بعض الدراسات رغم ندرتها والتي تشير لتزايد نشاط المرأة، إلى أن هذا لا ينفي حقيقة انخفاض نسبة مشاركتها في النشاط المقاولاتي، فحسب معطيات المركز الوطني للسجل التجاري⁷ تم إحصاء نهاية 2005 قرابة 93.328 إمراة تاجرة من مجموع مليون تاجر، أي ما يعادل نسبة 9.10%، أما حسب الإحصائيات الواردة في التقرير الوطني للتنمية البشرية لسنة 2006، فبلغ عدد النساء رؤساء المؤسسات، ورؤساء المستثمرات الزراعية أكثر من 10.000 و 40.000 على الترتيب.

⁴ Bulletin 1^{er} semestre 2006, ministère de la petite et moyenne entreprise et de l'artisanat. www.pmeart.dz. Site consulté le 02/05/2006, p6.

⁵ للإشارة فقط : فمن بين الشروط للاستفادة من هذه الآلية هو حمل الشخص الطالب للتمويل لمؤهل سواء جامعي أو غير جامعي.

⁶ GEM: global entrepreneurship monitor, l'observatoire fiduciaire de l'entrepreneuriat féminin, Janvier 2006, p9.

⁷ Article, d'après les chiffres du registre de commerce, publié sur : www.algerie213.com/index.php

وبالرغم من هذا الارتفاع الملموس بالمقارنة مع السنوات السابقة، إلا أن نسبة مشاركتها لا تزال بعيدة جدا بالمقارنة مع الرجل، وبالمقارنة خاصة مع البلدان الأخرى سواء العربية⁸ أو الغربية التي تشهد توجها كبيرا نحو المقاولات من طرف النساء.

كما أنه وإذا دققنا أكثر في الاحصائيات، نجد أن جل تلك المؤسسات المنشأة من طرف النساء، مالكتها لا يحملن شهادات جامعية، بمعنى أن التوجه نحو المقاولات يستقطب أكثر فئة غير الجامعيات. مع العلم أنه وفي ظل انفتاح الأسواق، زادت حدة التنافس، وأصبح البقاء للمؤسسات الأقوى التي تفرض وجودها من خلال قيامها بالإبداع وخلق القيمة وابتكار الطرق التسييرية المناسبة.

كل هذه الحثيات مجتمعة، تدعونا لطرح التساؤل التالي: " لماذا تشهد الجزائر على غرار البلدان الأخرى ضعفا في نسبة المقاولات النسوية خاصة بين فئة المتخرجات الجامعيات بالرغم من التزايد السنوي لهذه الفئة، وما هي أهم العوامل التي تكبح توجههم نحوها ؟؟ "

ومن خلال التساؤل الرئيسي، تتفرع لنا مجموعة من التساؤلات الفرعية كآتي:

1. ما واقع المقاولات النسوية في الجزائر؟ وما هي أهم الآليات الموضوعية للتشجيع على الاستثمار؟
2. ما مدى رغبة المتخرجات الجامعيات في إنشاء أعمالهن الخاصة، وهل يفضلن الإدماج الوظيفي أكثر؟
3. هل المحيط الاجتماعي والثقافي للمتخرجات يشجعهن على الولوج في المقاولات وإنشاء أعمالهن الخاصة؟
4. وهل هناك أسباب أخرى تدفع المتخرجات عن مجال المقاولات؟

جميع هذه التساؤلات حاولنا الإجابة عليها من خلال بحثنا، وذلك بالاستعانة بمجموعة من الفرضيات المبدئية حاولنا إثبات صحتها من خطاها، وهي كالتالي:

1. نقص توجه المتخرجات الجامعيات نحو المقاولات بسبب تفضيلهم للحصول على وظائف في مؤسسات موجودة مسبقا، نظرا لامتلاكهم لشهادات جامعية.
2. التوجه نحو المقاولات يختلف بين المتخرجات باختلاف رغبتهم في الدخول إلى هذا المجال، وباختلاف إدراكهم لإمكانية إنجاز المشاريع، وبمدى وجود تشجيع من محيطهم الاجتماعي.
3. التوجه نحو المقاولات يختلف باختلاف التخصص الجامعي، وبمدى وجود نماذج لمقاولين ناجحين في محيط الفرد.

وهناك مجموعة من الأسباب الموضوعية التي دعتنا لاختيار هذا الموضوع لمناقشته خلال بحثنا، يمكن أن نوجزها فيما يلي:

⁸ Voir : le Rapport arabe sur le développement humain-2005: Quelques chiffres, " Vers la promotion des femmes dans le monde arabe".

1. حداثة موضوع المقاولاة النسوية وتزايد الأهمية والأبحاث حوله، في معظم بلدان العالم وفي الملتقيات العلمية والمؤتمرات الدولية؛
2. قلة الأعمال الأكاديمية والأبحاث حول الموضوع في بلادنا، خاصة حسب المنهج الذي اتبعناه في دراسة الموضوع؛
3. بسبب أن المرأة في الجزائر أحرزت عدة تقدمات في شتى الميادين، إلا أن دورها في المجال المقاولاتي ضئيل، مما دعانا للبحث عن أهم الأسباب المؤدية لذلك؛
4. نظرا لكون الظاهرة تمس فئة الجامعيات بشكل أكبر، مما دعانا لمعرفة أين يكمن مستوى الانسداد في الروح المقاولاتية، ومحاولة اقتراح الحلول الممكنة؛
5. نظرا لكون قواعد التنافس تغيرت وأصبحت معادلة البقاء مبنية على أساس الإبداع وابتكار وتحديد الطرق التسييرية المناسبة، بمعنى أساس التنافس هو امتلاك رأس المال البشري والفكري وليس فقط رأس المال المادي (الأموال)؛
6. بالإضافة لكون المقاولاة وإنشاء الأعمال الخاصة أصبحت أحد الحلول المهمة للخروج من مشكلة البطالة والدفع بعجلة النمو.

كما نهدف من خلال بحثنا هذا، لرصد أهم الأسباب المؤدية للمشكل المطروح، وذلك من خلال محاولة تجميع أهم العوامل التي من شأنها أن تدفع أو تعيق انتقال الأفراد، والنساء على وجه التحديد لمجال المقاولاة وإنشاء المؤسسات، وكذلك قياس التوجه المقاولاتي للطالبات اللاتي على وشك التخرج واختيار مسارهن المهني، ومحاولة معرفة في أي مستوى يمكن أن يكون هناك انسداد في الروح المقاولاتية يمنع توجيههم نحو المقاولاة. وبعد معرفة مستوى الانسداد يسهل ذلك في اقتراح الحلول الممكنة والمناسبة لزيادة تشجيع النساء الجامعيات على ولوج مجال المقاولاة وإنشاء المؤسسات.

ومن هنا تظهر أهمية البحث، والإضافة التي يمكن أن يقدمها، خاصة وأنه يهتم بالمراحل التي تسبق دخول الفرد في المجال المقاولاتي. فكما يشير T.Volery et Allin " لا يكفي فقط دراسة أولئك الذين حققوا وأنجزوا أهدافهم (خلق مؤسسة)، لكن أيضا أولئك الذين هم في المراحل المسبقة والتي تؤدي لإنشاء مؤسسة"⁹. وفي إطار المرأة في الجزائر، نعلم جيدا أن هناك مؤثرات أخرى اجتماعية وثقافية تحد وتعيق في بعض الأحيان دخول المرأة لمجال المقاولاة، لذا رأينا أنه من المهم معرفة أهم العوامل التي تؤثر على هذا التوجه، وفي أي مستوى يمكن ان يكون هناك انسداد يعيق توجيههم نحو المقاولاة، ومن خلال معرفة مستوى الانسداد يمكننا ذلك من اقتراح الحلول المناسبة.

⁹ Azzedine Tounés, " L'intention entrepreneuriales ; une recherche comparative entre des étudiants suivant des formations en entrepreneuriat (bac+5) et des étudiants en DESS CAAE", Thèse pour le Doctorat ès sciences de gestion (France : université de Rouen, 2003), p.12

ومن أجل دراسة الموضوع، حددنا مجال بحثنا في جانبه النظري، من خلال القيام بمسح لأهم النظريات التي درست موضوع التوجه المقاولاتي للأفراد، وقبل ذلك اختيار مجال دراستنا في المقالة ضمن المقاربة المحلية، كما أننا سنتناول ماهية وأهمية المقالة النسوية، وأهم المحفزات والعوائق التي تعترضها عبر مختلف الحالات، مع التعرّيج على الحالة الجزائرية، ومعرفة أهم الآليات الموضوعية للتشجيع على الاستثمار وإن كانت هناك قوانين تحد من مشاركة المرأة في المقالة، وفي جانبه التطبيقي نحدد مجال دراستنا المكانية بولاية ورقلة، ومجتمع البحث يتكون من الطالبات اللواتي على مشارف التخرج من الجامعة، وذلك خلال الموسم الجامعي 2006/2007.

ولمعالجة موضوع بحثنا، استخدمنا المنهج الوصفي التحليلي، وهذا من خلال استخلاص الشق النظري من أهم الدراسات والأطروحات والكتب والمقالات العلمية، أما الشق التطبيقي فسيكون من خلال بناء استبيان استوحينا أسئلته حسب ما جاء في الشق النظري للدراسة، واستعنا عند التحليل ببعض الطرق الإحصائية مثل أدوات الإحصاء الوصفي، والبرامج الإحصائية منها SPSS.13 وEViews2 بالإضافة لبرنامج معالج الجداول MS.EXCEL إصدار 2003.

مع الإشارة إلى أنه وخلال قيامنا بإعداد هذا البحث، واجهتنا مجموعة من الصعوبات، نذكر أهمها:

1. صعوبات متعلقة بندرة وجود المؤلفات والمراجع التي تناولت موضوع المقالة باللغة العربية، بل جلها بالإنجليزية والفرنسية، مما صعب لنا في العديد من الأحيان من إيجاد المصطلحات الملائمة والتي تصيب المعنى، حيث كانت ترجمة المراجع اجتهاد خاص، مما صعب ذلك في إيجاد مصطلحات موحدة؛
2. صعوبات متعلقة بحصر الدراسة ضمن إطار واضح، نظرا لتشعب موضوع المقالة، وتعدد المقاربات التي تناولته؛
3. الصعوبة الأخرى واجهتنا خلال مرحلة اختيارنا للنموذج النظري المناسب من بين عدة نماذج، والذي يتماشى مع موضوع دراستنا، خاصة وأن هذا النوع من النماذج لم يتم اختباره في بيئة الدراسة من قبل، أو في بيئة مشابهة لها في المواصفات -على حد اطلاعنا-؛
4. بالإضافة للصعوبات التي واجهتنا خلال الدراسة الميدانية، أثناء عملية توزيع الاستبيان، حيث كان هناك رفض كبير من قبل الطالبات للمشاركة في الدراسة، لأسباب مختلفة وغير موضوعية.

وللإجابة على الإشكالية المطروحة، تناولنا الموضوع في ثلاثة فصول، الأول خصصناه للتعريف بماهية المقولة والمقاول، وأهم المقاربات التي ظهرت في المجال، وأي منها اخترناها كمقاربة لبحثنا، أما الفصل الثاني فقد خصصناه للإشادة بماهية وأهمية المقولة النسوية في العالم، وأهم العوامل التي أثرت على تطورها، والعوامل الأخرى التي كانت تقف كعائق أمامها، مع الإشارة للحالة الجزائرية من خلال التطرق لأهم الآليات الموضوعية للتشجيع على الاستثمار وواقع المرأة في الجزائر منذ التعليم إلى غاية الشغل، ومدى مساهمتها في الاقتصاد الوطني، ومن ثم التطرق لمساهمتها في المقولة، وأما الفصل الثالث فكان الجزء المتعلق بالدراسة التطبيقية والتي جسدت حوصلة البحث، ومن خلال دراسة الفصول الثلاثة، خلصنا إلى ما يلي:

أولا لدراسة موضوع بحثنا، اخترنا من بين المقاربات المقاولاتية، المقاربة المرحلية التي تعرف المقولة على أنها مجموعة من المراحل المتتالية، حيث نهاية كل مرحلة هي بداية لأخرى وهذه المراحل تبدأ من النزعة المقاولاتية أو الميل نحو المقولة إلى غاية السلوك المقاولاتي، ووجدنا أن التوجه المقاولاتي هو مرحلة تسبق العمل المقاولاتي في حد ذاته، وأنه هو الذي يحدد بشكل كبير إن كان الشخص سيقوم في يوم من الأيام باختيار المقولة كمسار مهني أم لا؛ ونحن في دراستنا هذه اخترنا أن ننتهج هذا المنهج في مناقشة إشكالتنا، وذلك بقياس التوجه المقاولاتي لدى الطالبات اللاتي على وشك التخرج -على أساس أنهن يمثلن فئة المتخربات الجامعيات عما قريب- ومن ثم نعرف إن كن في يوم من الأيام وبمساعدة ظروف ما سيخترن العمل الخاص والمقولة.

وكما جاء في الدراسات والأبحاث فانتهاج مثل هذه الطريقة يتطلب استعمال إحدى النظريات التي برزت في المجال من أجل قياس التوجه المقاولاتي، وقد تناولنا أبرز تلك النظريات في الفصل الأول، وكلها كانت تعتمد بشكل كبير على نظرية السلوك المخطط لـ AJZEN ونموذج الأبعاد الاجتماعية للمقولة لـ SHAPER et SOCKOL، ونحن اخترنا لدراستنا النموذج المعدل الذي يجمع النظريتين، وهذا نظرا لملائمته بشكل كبير للإجابة على الإشكالية المطروحة، مع إمكانية اختبار الفرضيات الموضوعية، حيث من جهة يساعدنا على قياس التوجه المقاولاتي للطالبات وأهم المتغيرات التي تؤثر عليه، ومن جهة أخرى يساعدنا على معرفة مستوى الانسداد في الروح المقاولاتية، ومن ثم إمكانية اقتراح الحلول الممكنة.

وقبل تطبيق النموذج المتبنى في الدراسة التطبيقية، أدرجنا الفصل الثاني الذي خصصناه لدراسة المقولة النسوية في العالم وفي الجزائر، وأهم النتائج التي خرجنا بها كانت كما يلي: تحتل المقولة النسوية أهمية كبيرة في مختلف البلدان، وهي مختلفة عن المقولة الرجالية، حيث غالبا ما تعتمد على نمط التسيير بالمشاركة، ووضع الأهداف الاجتماعية في قائمة الأولويات؛ بالإضافة لتمييز النساء المقاولات بأساليب التفاوض الناجح الذي يكتسبن من وراءه على علاقات دائمة وتعاون مريح لطرفي التعامل.

وأما في الحالة الجزائرية فقد عرجنا أولاً على أهم الآليات الموضوعية للتشجيع على الاستثمار، ووجدنا الآلية الأكثر شعبية هي آلية الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ التي تضم 29% من مجموع الإنشاءات على المستوى الكلي؛ وبعد ذلك انتقلنا لمناقشة وضع المرأة منذ التعليم إلى غاية الشغل، ووجدنا أن هناك تحسناً في نسب مشاركة المرأة في التعليم، وذلك ناجم عن تحسن ظروف التمدرس، وشهد ميدان العمل أيضاً استقطاباً لزيد العاملة النسوية - كما يشير مؤشر IPF-، وكان ذلك نتيجة التحرر من الضغوط الاجتماعية التي كانت سائدة؛ كما أننا ألقينا نظرة على المواد الدستورية التي تتحدث عن حريات الفرد وحقوقه، وذلك بالبواب 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، وهنا خرجنا بخلاصة مفادها هو ضرورة التفرقة بين ما هو مسنون من الدستور والشرع، وما يعتبر من الممارسات الاجتماعية التي تعكس قلة الوعي، والانغلاق الاجتماعي الذي ينعكس على مشاركة المرأة في مختلف المجالات، ويؤثر في الأخير على نمو البلاد. وهنا من خلال هذه النقاط، أردنا القيام بمسح سريع للمميزات والظروف المحيطة بعمل المرأة، إن كانت تحكّمها قوانين تحدّ فعلاً من مشاركتها أم لا، لكن النتائج أظهرت عكس ذلك.

كما قمنا من خلال الفصل الثاني للتطرق لواقع المقاولات النسوية في الجزائر، ووجدنا أن نسبها منخفضة، وهي تتوزع على قطاع النسيج، الأعمال العقارية، الخدمات المقدمة للمؤسسات والتجارة، كما أنها عرفت مؤخراً توجهها نحو القطاع الصناعي والاستيراد والتصدير، مؤكدة بذلك تغير اهتمامها نحو هذا النوع من النشاط. كما أننا أشرنا لواقعها بولاية ورقلة بيئة الدراسة، ووجدنا حسب إحصائيات ANSEJ وANGEM بأن الولاية تضم أضعف نسب مقاولات سواء بالنسبة للرجال أو النساء بالمقارنة مع الولايات المجاورة، ما يعكس تأثير العوامل الثقافية والبيئية والاجتماعية المحيطة. وللإشارة بأن ولاية ورقلة تشهد تنوعاً ثقافياً كبيراً نتيجة استقطابها للعديد من الوافدين من الولايات الأخرى، وهذا حسب رأينا من شأنه التأثير على النتائج المتحصل عليها من خلال الدراسة التطبيقية، ويضفي عليها الطابع الإجمالي.

أما الفصل الثالث والأخير فهو يحوصل الدراسة التطبيقية، التي تمت بواسطة استبيان وزع على مجموعة من الطالبات من مختلف التخصصات والكليات، استرددنا منه 139 نسخة صالحة للدراسة والتحليل، تنجزاً إلى 85 استبيان خاص بطالبات التسيير والاقتصاد و54 استبيان يخص التخصصات الأخرى، وذلك قصد إجراء المقارنات بين العينتين، والتأكد من صحة الفرضيات الموضوعية. وكان التحليل بالاستعانة بأدوات الإحصاء الوصفي، وبعض البرامج الإحصائية التي استخدمنا منها تقنية الجداول المتقاطعة، المعادلات التقديرية بطريقة الانحدار المتعدد وإجراء المقارنات.

وكما وجدنا من خلال النموذج النظري المتبنى في الدراسة فمتغيرة التوجه المقاولاتي تؤثر عليها متغيرتين أساسيتين هما إدراك الرغبة لإنشاء مؤسسة وإدراك إمكانية إنجازها، وهاتين المتغيرتين تؤثر فيهما مجموعة من العناصر التي تتجزأ إلى اعتقادات خاصة بالرغبة وهي الأخرى تحوي مجموعتين جزئيتين: الأولى تتحدث عن تأثير المحيط الاجتماعي، والمجموعة الثانية هي مجموعة من القيم المهنية تعبر الطالبات عن مدى أهميتها في الحياة المهنية التي تطمح إليها، بالإضافة لمدى اعتقادها بإمكانية تحقيقها من خلال العمل المقاولاتي؛ أما المجموعة الثانية التي تؤثر على إدراك إمكانية الإنجاز، فهي مجموعة من النشاطات المتعلقة بالعمل المقاولاتي، تعبر الطالبات عن مدى قدرتهن على القيام بها؛ بالإضافة إلى مجموعة أخرى من المتغيرات الخارجية (مكان الإقامة، عمل الأبوين، وجود تجارب مقاولاتية، تجارب العمل السابقة، ...) درسنا تأثيرها على التوجه المقاولاتي، وكانت نتائج التحليل لكل هذه المتغيرات كما يلي:

✓ المتغيرة المؤثرة الأولى على التوجه المقاولاتي وهي الرغبة في إنشاء مؤسسة، حيث أعربت الطالبات عن رغباتهن في إنشاء عملهن الخاص بنسبة 87.05 بالمائة، ولا يوجد فوارق بين العنيتين الجزئيتين، مما يعني أن التكوين ليس له تأثير كبير على انجذاب الطالبات بفكرة الإنشاء. وهنا يمكن القول بأن السبب وراء انخفاض نسبة المقاولات النسوية بين فئة الجامعيات لا يرجع لعدم رغبتهن في إنشاء مؤسسة؛ مع العلم بأن الرغبة لوحدها لا تفسر الظاهرة.

✓ إن تحليل الاعتقادات الخاصة بالرغبة، أظهر أن ميول الطالبات هي وظيفية أكثر وليست مقاولاتية، حيث يعطين أهمية أكبر للأمن الوظيفي، الدخل الثابت، الحصول على وقت فراغ، في حين كل هذه العناصر لا تتلاءم مع العمل المقاولاتي. أما بإجراء المقارنات بين العنيتين، فكانت هناك فروقات، حيث اهتمت طالبات التسيير والاقتصاد بالقيم المهنية المتعلقة بالمقاولات أكثر من طالبات التخصصات الأخرى، وهنا يظهر أثر التكوين، حيث العديد من القيم المهنية تم تطويرها من خلال التكوين والبرامج البيداغوجية (مثل المخاطرة في اتخاذ القرار، المسؤولية، القيادة، ...).

أما عن احتمال تحقيقها من خلال العمل المقاولاتي، فأظهرت طالبات التخصصات الأخرى عدم دراية بالمهام المرتبطة بإنشاء مؤسسة والنتائج المترتبة عنها، ووجود وعي أكثر بهذه المهام عند طالبات التسيير، وهنا يمكن تدارك النقص من خلال إدراج مقاييس أو ندوات تناقش هذه الأمور.

✓ بالنسبة للمجموعة الثانية التي تؤثر على الرغبات والمتعلقة بتأثير المحيط الاجتماعي من خلال درجة تشجيعهم وأهمية آرائهم، وجدنا أن المجموعة الأكثر تأثيراً هي العائلة، حيث على العموم لا تعتبر العائلة كعائق أمام الطالبات لإنشاء مؤسسة، لكن في المقابل فدرجة الأهمية المعطاة لآراء العائلة فهي كبيرة، مما

يؤثر في اتخاذ القرار، فهذه النتيجة تؤكد أنه حتى لو كانت المرأة راغبة وقادرة على إنشاء مؤسسة، إلا أنها لا يمكنها اتخاذ مثل هذا القرار دون موافقة العائلة. وتأتي المجموعات الأخرى في درجة أقل من الأهمية، سواء من ناحية التشجيع أو من ناحية أهمية رأيهم، فرأينا في حالة المجموعة الخاصة بالأساتذة، أن أهمية رأيهم دون المتوسط وكذلك درجة تشجيعهم على المقاولات، مما يؤكد على حقيقة التعليم الجامعي بشكله الحالي، أنه يفتقر على الوظيفة وليس المقاولات، بمعنى أن الجامعة ليست محيطة مشجع ومولدة لمقاولين بل محيطة مولدة أكثر للموظفين.

✓ المتغيرة الثانية المؤثرة على التوجه المقاولاتي وهي إدراك إمكانية الإنجاز، حيث عبرت طالبات كلا العينتين عن قدرات كبيرة على إنشاء مؤسسة، التي تقدر بـ 65.9 بالمائة بالنسبة لطالبات التسيير و 63 بالمائة بالنسبة لطالبات التخصصات الأخرى. وهنا لا يظهر للتكوين تأثير مباشر على النتائج.

✓ بالنسبة للاعتقادات الخاصة بإدراك إمكانية الإنجاز، وهي مجموعة النشاطات المتعلقة بالمهام المرتبطة بإنشاء مؤسسة، عبرت الطالبات عن قدرات دون المتوسط إلا فيما يتعلق ب: إدارة وتسيير أشخاص، القيام بالتخطيط للمشروع، إيجاد أشخاص أكفاء للعمل معهن، تقدير الاحتياجات المالية للمشروع. وإذا صنفناها ضمن مجموعاتها، يمكننا القول أن المستوى الانسداد يكمن في القدرات الخاصة بالبحث عن التمويل، وبنسبة أقل فيما يتعلق بالقدرات التسييرية والمقاولاتية، كما أن هناك نقص في القدرات الخاصة بدراسة جدوى المشروع؛ كذلك بالنسبة للالتزام الشخصي للفرد، حيث أولت الطالبات أهمية كبيرة للحصول على وقت فراغ، مع العلم أن إنشاء مؤسسة يتطلب الكثير من الوقت والجهد. والفرق بين طالبات العينتين يظهر جليا وعلى جميع المستويات، إلا فيما يتعلق بالقدرة على الحصول على التمويل من الأقارب، إيجاد أشخاص أكفاء ومنظمات للاستشارة. وهنا نستنتج بأن للتكوين تأثير على مستوى أداء النشاطات المرتبطة بإنشاء مؤسسة.

✓ والسؤال الإضافي الذي يخص تحديد الأسباب الأخرى التي تقف كعائق أمام فكرة إنشاء مؤسسة، فتراوحت الإجابات بين أسباب متعلقة بعملية الإنشاء (عدم القدرة والتخوف)، وأخرى متعلقة بالغير (تخوف من نظرة المجتمع، العادات والتقاليد)، أما الأسباب التي وردت بشكل أكبر هي أسباب شخصية (رفض فكرة الإنشاء بالرغم من القدرة على ذلك، نقص الأهلية والكفاءة، هدي هو تكوين أسرة وتربية الأطفال وليس العمل المقاولاتي...)، وهنا يظهر جليا تأثير المحيط العائلي والوسط البيئي على توجهاتهم الفكرية، وما يؤكد على ذلك ما نسبته 34.42 بالمائة من الطالبات اللاتي يجدن المقاولات نشاطا رجالي.

✓ عند تحليل المتغير التابع وهو التوجه المقاولاتي، وجدنا من خلال أحد بنوده بأن الطالبات وبنسبة 59.7 بالمائة يفضلن إنشاء مؤسسة على العمل الوظيفي في حال أتيح لهن ذلك، وهذه النتائج تنفي صحة

الفرضية الأولى ؛ لكن وكما رأينا من خلال تحليل اعتقادات الرغبة، وجدنا أن ميول الطالبات هي وظيفية وليست مقاولاتية، مما يعيد النظر في نفي صحة الفرضية، بل يمكننا قبولها جزئيا.

✓ بحساب التوجه المقاولاتي، وجدنا 45.3 بالمائة من الطالبات لهن توجه مقاولاتي، وهن يتوزعن إلى 42.4 بالمائة لطلبة التسيير والاقتصاد، و50 بالمائة لطلبة التخصصات الأخرى، مما يجعلنا نقبل الفرضية الموضوعية في شقها الأول المتعلق بكون التوجه المقاولاتي يختلف باختلاف التخصص، لكن في شقها الثاني، المتعلق بكونه يزداد لدى طالبات اللاتي زاولن تكوين في التسيير فهو غير صحيح، مما جاء مغايرا لنتائج الدراسات السابقة التي أجريت ببيئات مختلفة.

✓ التوجه المقاولاتي للطالبات يختلف حسب مكان الإقامة إن كان ريف أو مدينة ؛ ويختلف حسب عمل الأم إن كانت وظيفة أو عمل خاص، حيث يزيد مع زيادة هذه الأخيرة ؛ يختلف باختلاف وجود تجارب مقاولاتية ناجحة في محيط الفرد، وهذه النتيجة تؤكد على صحة الفرضية $H_{2.3}$ ؛ كما أنه لا يتغير بشكل كبير حسب مزاوله الطالبة لتجارب عمل أو تربصات سابقة ؛ وهو يختلف بمدى شغل الطالبة لمناصب مسؤولية خلال التجارب الجماعية التي خاضتها خلال مسارها الدراسي أو الحياتي. وهذه النتائج جاءت في شق ما مشابهة للنتائج التي وجدت في دراسات سابقة، وفي جزء آخر فهي مختلفة، مما يعكس تأثير العوامل الخاصة ببيئة الدراسة وأيضا بكون الدراسة استهدفت شريحة النساء.

✓ لقياس تأثير المتغيرات المستقلة على متغيرة التوجه المقاولاتي، بالإضافة لمتغيرة المعيار الاجتماعي التي حسبت من خلال الأخذ بدرجة تشجيع المحيط التي تولي لها الطالبة أهمية، خلصنا لبناء معادلة تقديرية لمتغيرة التوجه المقاولاتي، التي نهدف من خلالها لقياس تأثير كل متغيرة على المتغير التابع، وخلصنا للمعادلة التالية:

$$\text{التوجه المقاولاتي} = 0.469 + 0.601 * \text{الرغبة} + 1.161 * \text{إمكانية الإنجاز} + 0.484 * \text{المعيار الاجتماعي}$$

والتي تدل على أن المتغير الأكثر تفسيراً للتوجه المقاولاتي، هو مدى إدراك الطالبات لإمكانية إنجاز العمل الخاص، ومن ثم الرغبة في إنشاءه، وفي المرتبة الأخيرة نجد تأثير المعيار الاجتماعي. وهذه النتيجة المتحصل عليها تثبت صحة الفرضية الموضوعية:

"التوجه نحو المقاولاتية يختلف بين المتخرجات باختلاف رغبتهم في الدخول إلى هذا المجال، وباختلاف إمكانية إنجاز المشاريع، ومدى وجود تشجيع من المحيط الاجتماعي".

إذا فجميع المتغيرات المذكورة أعلاه، تدخل في تفسير التوجه المقاولاتي للطالبات في بيئة الدراسة وهي نتائج مختلفة عن نتائج الدراسات السابقة، حيث لا يظهر تأثير المعيار الاجتماعي، لكن في بيئة الدراسة وخاصة لكون المجتمع المدرس يضم النساء، فهذه النتيجة معقولة جدا، بمعنى لدفع النساء المتخرجات نحو المقاولاتية يجب التأثير على المتغيرات الثلاثة معا.

وكاستنتاج أخير، يمكننا القول بأن ما يمكن أن يفسر نقص توجه النساء نحو المقاولات، هو كون توجههن المقاولاتي ضعيف، مع العلم أن هذا الأخير يسبق العمل المقاولاتي، وبمساعدة مجموعة من الظروف المشجعة يمكن أن يتحول إلى المرحلة المقبلة وهي العمل المقاولاتي، وللإشارة فقط أنه ليس بالضرورة أن كل شخص له توجه مقاولاتي يؤدي به لاختيار المقاولات كمسار مهني، بل يجب تدخل ظروف مشجعة تساعد على ذلك، لأن المبادرة الفردية لا معنى لها بدون وجود ظروف اجتماعية، اقتصادية، وسياسية مشجعة على المقاولات.

وبما أننا وجدنا أن التوجه المقاولاتي للطالبات ضعيف، فبالمقابل توجههن الوظيفي أعلى، مما يربط دائما الشهادة الجامعية بالوظيفة، لذا فيجب تغيير هذه النظرة وهذه الأفكار، وذلك لا يكون إلى من خلال انتهاج إستراتيجية تصاعديّة تبدأ من المستويات التعليمية الأدنى وصولا إلى الجامعة. وهذا قصد محاولة إزالة الانسداد الموجود في الروح المقاولاتية، الذي كما وجدناه يقع على مستوى الرغبات، حيث القيم المهنية للطالبات تعبر عن ميول وظيفية، وكذلك على مستوى اعتقادات إمكانية الإنجاز، أين وجدنا نقصا في مختلف القدرات المتعلقة بإنجاز المهام المرتبطة بإنشاء مؤسسة.

وهنا نذكر بأن هذه النتائج لا تعبر عن مجتمع الدراسة بشكل كبير، كون مشاركة الطالبات لم تكن كبيرة، ورفض الكثيرات منهن المشاركة في الدراسة يجب أخذه بعين الاعتبار في تفسير النتائج والحكم النهائي عليها.

وكحدود لدراستنا هذه، فنلخصها في كونها مست فقط ولاية من منطقة الجنوب، ولم تمس الجهات الأخرى، مما لم يتسن لنا إمكانية إجراء المقارنات ومعرفة الاختلافات وكذا تأثير العوامل البيئية؛ عدم التمكن من الوصول لأكثر عدد ممكن من الطالبات، لأن العينة المدروسة لا تمثل بشكل جيد مجتمع الدراسة، والسبب وراء ذلك هو الرفض الكبير للمشاركة الذي واجهنا خلال الدراسة؛ كما يمكن معالجة الموضوع من ناحية تحليل مختلف العوامل المحيطة (الثقافية، السياسية، الاقتصادية، القانونية،...)، ونحن قمنا بمسح سريع لهذه العوامل ولم نتطرق لها بالتفصيل؛ كما أنه يمكن إعادة التحليل من ناحية أخرى لمعرفة تأثير المجموعات الجزئية المكونة للاعتقادات الخاصة بالرغبة، والأخرى التي تخص إدراك إمكانية الإنجاز لدراسة علاقات التأثير الموجودة.

وفي الأخير نؤكد كما جاء في العديد من الدراسات على أن المجتمع إذا أراد توليد المزيد من المقاولين للحفاظ على بقاءه ونموه على المدى الطويل، فعليه تطوير ثقافة مقاولاتية في محيطه، ولتجسيد هذه الثقافة، كتوصيات يمكننا الإشارة لبعض النقاط كالاتي:

- ✓ التحسيس من خلال النظام التربوي بالروح المقاولاتية، بالنسبة للرجال والنساء على حد سواء.
- ✓ التأثير على أفكار الطلبة بعدم اعتبار الوظيفة المخرج والحل الوحيد للنجاح اجتماعيا، وإقناعهم بأن إنشاء مؤسسة هو حل أيضا ولا يمكن تجاهله.

- ✓ إنشاء مراكز معلومات جهوية تحت تصرف المقاولين والنساء على حد سواء.
- ✓ وضع مكاتب استشارات وخبرة على مستوى الجامعات لثمين الجهود والأبحاث الجامعية.
- ✓ تنشأة حاضنات أعمال لدعم المؤسسات حديثة النشأة من خلال توفير بعض الخدمات مثل التكنولوجيا، التكوين، المعلومة حول السوق والحصول على التمويل.
- ✓ تخصيص تكوين متخصص في المقاوله يأخذ النقائص المدركة عند الطلبة بجدية، وأن يركز أساسا على: تطوير القدرات الشخصية الخاصة بالمقاوله مثل الإبداع، روح المبادرة، المخاطرة وروح المسؤولية ؛ وتلقين القدرات التقنية والتجارية اللازمة لإطلاق مؤسسة.
- كما نرى إمكانية الأخذ بالأهداف التي وضعها مؤتمر Nice-Sophia Antipoli بأكتوبر سنة 2000، فيما يخص تطوير القدرات التسييرية الكلاسيكية (تطوير القدرات على حل المسائل والمشاكل، التخطيط، اتخاذ القرار، الاتصال والمسؤولية)، قدرات اجتماعية (التعاون، العمل ضمن مجموعات، ...)، قدرات شخصية (الثقة بالنفس، الإرادة للنجاح، امتلاك روح نقدية وردة فعل سريعة ومتيقظة،...). وكل هذه القدرات يجب البدء في تطويرها منذ التعليم الأدنى إلى الجامعة.

قائمة المصادر والمراجع

أ. المراجع باللغة العربية:

1. وفقى السيد إمام، البحث العلمي: إعداد مشروع البحث وكتابة التقرير النهائي ، المكتبة العصرية، المنصورة، 2006.
2. إبراهيم بختي، الدليل المنهجي في إعداد وتنظيم البحوث العلمية (المذكرات والأطروحات)، كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية لجامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2007/2006.
3. محمود فوزي شعوبي، التقدير الإحصائي لدوال الإنتاج لقطاع المؤسسات الفندقية العمومية الجزائرية، مجلة الباحث، صادرة عن كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية - جامعة ورقلة، العدد الرابع، 2006، ص.ص 142-129.
4. وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعات التقليدية، تقرير السداسي الأول لسنة 2005 للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعات التقليدية، عن وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعات التقليدية، الجزائر، 2005.
5. وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعات التقليدية، تقرير السداسي الأول لسنة 2006 للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعات التقليدية، عن وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعات التقليدية، الجزائر، 2006.
6. الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، فرع ولاية ورقلة، وثيقة حول النسبة المئوية لعدد الملفات الممولة حسب الجنس إلى غاية 2007/01/31، 20 فيفري 2007.
7. الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، فرع ولاية ورقلة، و وثيقة حول النسبة المئوية لعدد الملفات المودعة حسب الجنس إلى غاية 2007/02/24، 20 جوان 2007.
8. جروان السابق، قاموس الكنز الوسيط: فرنسي-عربي، الناشر غير معروف، بيروت، 1985.
9. دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية، التعديل الدستوري.

أ. المراجع باللغة الأجنبية:

1. Aini Hannachi-Amokrane, la mesure de l'intention entrepreneuriale des étudiants, Journée O,P,P,E " Enseignement et entrepreneuriat", 19 octobre 2005.
2. Randa Akeel, Genre et développement au Maghreb, Document de base pour la table ronde du Maghreb", 24-25 Mai 2005.
3. Malika ARDOUN, Support de cours sur SPSS-9.0, INFOCOM JEUNES et CREAD, ALGÉRIE, Juin 2000.
4. Khalil Assala, PME en Algérie : de la création à la mondialisation, 8ème CONGRÈS INTERNATIONAL FRANCOPHONE ET PME "L'internationalisation des PME

- et ses conséquences sur les stratégies entrepreneuriales", 25,26,27 Octobre 2006, Haute école de gestion (HEC) Fribourg,Suisse, pp.1-21.
5. Mondher Assassi, Nacer-eddine HAMMOUDA, les entrepreneurs Algériens une image statistique, **le colloque international " création d'entreprises et Territoire"**, Tamanrasset , 03 et 04 Décembre2006.
 6. Josée Audet, **L'Intention de créer sa propre entreprise : un Désir bien ancré en soi ou un état d'âme passager ?**, Université du Québec à trois rivières -ASAC, 2003.
 7. Mohamed Bayad et Malek Bourguiba, De l'universalisme à la contingence culturelle : Réflexion sur l'intention entrepreneuriales, **8ème CONGRÈS INTERNATIONAL FRANCOPHONE ET PME " L'internationalisation des PME et ses conséquences sur les stratégies entrepreneuriales**, 25,26,27 Octobre 2006, Haute école de gestion (HEC) Fribourg,Suisse, pp.1-19.
 8. Jean-Pierre Boissin, Sandrine EMIN, une moindre fibre entrepreneuriale chez les femmes des l'université ? , **8ème CONGRÈS INTERNATIONAL FRANCOPHONE ET PME " L'internationalisation des PME et ses conséquences sur les stratégies entrepreneuriales"**, 25,26,27 Octobre 2006, Haute école de gestion (HEC) Fribourg,Suisse, pp.1-17.
 9. Jean-Pierre Boissin, Barthélémy CHOLLET, Sandrine EMIN, **les croyances des étudiants envers la création d'entreprise : un état des lieux**", 2005.
 - 10.Khaled Bouabdellah et Abdallah Zouache , Entrepreneuriat et Développement économique , **d'après les Cahiers du cread : création d'entreprise et Développement Territorial** , N° (73), 2005, ALGER, pp.9-29.
 11. Jules Bouchard, **Analyse de données avec SPSS pour Windows, version 10.0, paris, 2002.**
 12. Boutaleb Kouider, Boualali Aicha , l'Activité féminine en Algérie : Réalités et perspectives, **colloque international sur : " Marché du Travail et Genre dans les pays du Maghreb : spécificités, points communs et synergies avec l'Europe"**, Rabat, Avril 2003, pp.1-26.
 13. Sophie Boutillier, De la société salariale à la société entrepreneuriale, **Cahier du LAB RII, Laboratoire de recherche sur l'industrie et l'innovation** université du littoral coté D'Opale, Novembre 2005.

14. Sophie Boutillier, Dimitri Uzindis, **L'entrepreneur une analyse socio-économique**, édition economica, Paris, 1995.
15. Christian Bruyat, **Création d'entreprise : contributions épistémologique et Modélisation**, thèse pour le doctorat ès sciences de gestion, Université Pierre Mendès Grenoble 2, France, 1993.
16. Formez C.A.I.M.E.D, **Politiques pour les entreprises dans la région Méditerranéenne Algérie**", Centre for Administrative Innovation in the Euro-Mediterranean Region, Italy, 2005.
17. CNES (Algérie): Rapport FMW2 : Evaluation de l'emploi féminin, 2004.
18. CNES et PNUD ALGERIE, **Rapport national sur le développement Humain - ALGERIE 2006**, Cnes, ALGER, 2007.
19. Colloque, **La création d'entreprise par la femme**, 10 et 11 décembre 2003.
20. Costantinidis Christina, Cornet Annie, Les femmes repreneuses d'une entreprise familiale : difficultés et stratégies, **8ème CONGRÈS INTERNATIONAL FRANCOPHONE ET PME " L'internationalisation des PME et ses conséquences sur les stratégies entrepreneuriale**, 25,26,27 Octobre 2006, Haute école de gestion (HEC) Fribourg, Suisse, pp. 1-18.
21. centre de recherche en économie appliquée pour le développement (CREAD), **Document 1: Phase d'une enquête statistique**, Mai 2000.
22. centre de recherche en économie appliquée pour le développement (CREAD), **Document 3: préparation des données pour une enquête par sondage**, Juin 2000.
23. centre de recherche en économie appliquée pour le développement (CREAD), **Document 5: Le Questionnaire**, Juin 2000.
24. DAVAL Hervé, DESCHAMPS Bérange, GEINDRE Sébastien, **Proposition d'une grille de lecture des typologies d'entrepreneurs**, Ecole supérieure des affaires, Laboratoire du GERAG, Université Pierre Mendès, France,
25. Daval Hervé, Deschamps Bérange et Geindre Sébastien, proposition d'une grille de lectures des typologies d'entrepreneurs, **d'après le laboratoire du CERAG**, Ecole supérieure des affaires , université Pierre Mendès, France 2005.
26. De Carlo Laurence, Chevrier Sylvie, Comment former quels entrepreneurs ?, **Actes du premier congrès de l'Académie de l'entrepreneuriat "**

- entrepreneuriat et enseignements : role des institutions de formation, programmes, méthodes et outils"**, Lile Nord -Pas de calais, pp. 24-33.
27. **Highwood Business Développement corporation, Choix de carrières - le travail indépendant ou à son compte (l'entrepreneur)**, 1er fascicule préparé par : Développement des ressources humaines Canada et Highwood Business Développement, Canada.
28. Boubacar Diakité, **Facteurs socioculturels et création d'entreprise en GUINEE: étude exploratoire des ethnies peule et soussou**, Thèse présentée pour l'obtention du grade de Philosophiae Doctor (Ph,D), Université Laval, Québec, Février, 2004.
29. Sandrine EMIN, les facteurs déterminant la création d'entreprise par les chercheurs publics : application des modèles d'intention, institut universitaire de Technologie, l'Université d'Angers, **d'après la revue de l'entrepreneuriat**, Vol 3, N° 01, 2004, pp.1-33.
30. Jacques Fontaine, Bertrand Saporta, Thierry Verstrate (coordinateurs), édités par le pole universitaire Européen, **Actes du premier congrès de l'Académie de l'entrepreneuriat " entrepreneuriat et enseignements : role des institutions de formation, programmes, méthodes et outils"**, Lile Nord -Pas de calais, (date non reconnu).
31. Yvon Gasse, Teresa V, Menzies, Monica Diochon, la démarches des entrepreneurs naissants : Etude national et perspectives internationales, **8ème CONGRÈS INTERNATIONAL FRANCOPHONE ET PME " L'internationalisation des PME et ses conséquences sur les stratégies entrepreneuriales"**, 25,26,27 Octobre 2006, Haute école de gestion (HEC) Fribourg, Suisse, pp.1-25.
32. Yvon Gasse , les créateurs d'entreprises et les influences de leur environnement , **6ème CONGRÈS INTERNATIONAL FRANCOPHONE ET PME** , université Laval, Montréal, Québec, Canada, Octobre 2002, pp.1-17.
33. Gillet Anne, **les femmes créatrices de petites et moyennes entreprises en Algérie: Motivations, Parcours socioprofessionnels et stratégies d'existence"**, CREAD, 2003.
34. Rapport du groupe -conseil sur l'entrepreneuriat féminin, **Les défis des entrepreneures, groupe -conseil sur l'entrepreneuriat féminin**, Québec, 2000.

35. Jill Hiscock, Sylvie Berthelot, Shelley Hessian, Darren Sears, **L'ENVIRONNEMENT UNIVERSITAIRE DE L'ENTREPRENEURSHIP AU CANADA ATLANTIQUE, 4ème partie" Un modèle et une stratégie pour le développement de l'entrepreneurship chez les étudiants"**, le consortium sur l'entrepreneurship des universités du Canada atlantique, Décembre 2004.
36. Hayat KENDEL, **AGGLOMERATION DES PME & DEVELOPPEMENT TECHNOLOGIQUE**, CRRM, Marseille, <http://isd.m.univ-tln.fr>.
37. Eric Michael Laviolette, Christophe Loue, Les compétences entrepreneuriales : définition et construction d'un référentiel, **8ème CONGRÈS INTERNATIONAL FRANCOPHONE ET PME " L'internationalisation des PME et ses conséquences sur les stratégies entrepreneuriales"**, 25,26,27 Octobre 2006, Haute école de gestion (HEC) Fribourg, Suisse, pp.1-14.
38. Brigitte Leduc, Hind Ismaili Idrissi, Etude réalisée par AMAPPE et OXFAM-Québec, avec le soutien de l'UNIFEM, **étude d'identification d'activités économiques potentielles pour les femmes au Maroc"- Etude pilote dans les provinces de tétouan, Chefchaouen et Ifrane**, Maroc, (date non reconnu).
39. Leger-Jarniou Catherine, enseigner l'esprit d'entreprendre à des étudiants : réflexion autour d'une pratique de 10 ans, **Actes du premier congrès de l'Académie de l'entrepreneuriat " entrepreneuriat et enseignements : rôle des institutions de formation, programmes, méthodes et outils"**, Lille Nord -Pas de calais, pp.42-63.
40. Catherine Léger-Jarniou, **La création d'entreprise par les jeunes : Mythes ou réalités ?**, Université Paris Dauphine, pp105-115 -partie de sa thèse (année non définie).
41. Francisco Liñán, Yi-Wen Chen, **TESTING THE ENTREPRENEURIAL INTENTION MODEL ON A TWO-COUNTRY SAMPLE**, Document de Treball núm. 06/7, Universitat Autònoma de Barcelona.
42. Marie-Françoise Masfésty-Klein, **Des parcours de femmes créatrices d'entreprises**, d'après IRFED Europe, Juin 2003.
43. **PAS D'AUTEUR, un modèle et une stratégie pour le développement de l'entrepreneurship chez les étudiants**, Décembre 2004, Université Acadia, Canada, 2004.

44. Régis Moreau, Quelle stabilité pour l'intention entrepreneuriales ?, **8ème CONGRÈS INTERNATIONAL FRANCOPHONE ET PME " L'internationalisation des PME et ses conséquences sur les stratégies entrepreneuriales"**, 25,26,27 Octobre 2006, Haute école de gestion (HEC) Fribourg, Suisse, pp.1-23
45. Rabéa Naciri et Isis Nusair, **L'intégration des droits des femmes du Moyen-Orient et de l'Afrique du nord dans le Partenariat euro-méditerranéen -les droits des femmes en Algérie, Égypte, Israël, Jordanie, Liban, Maroc, Palestine, Syrie et Tunisie"**, Publié par le Réseau euro-méditerranéen des droits de l'Homme (REMDH), Danemark, 2003, publié sur <http://www.euromedrights.net>.
46. Nation unies et CEDAW/c/dza/2, **Convention sur l'élimination de toute forme de discrimination à l'égard des femmes, Examen des rapports présentés par les Etats parties en vertu de l'article 18 de la convention sur 'élimination de toute forme de discrimination à l'égard des femmes**, Deuxième rapport périodique des Etats parties Algérie , 5 février 2003.
47. l'observatoire fiduciaire de l'entrepreneuriat féminin, Janvier 2006.
OCDE, entrepreneuriat Féminin : Questions et actions à mener", **2ème conférence de l'OCDE des ministres en charge des PME, Promouvoir l'entrepreneuriat et les PME innovantes dans une économie mondiale : Vers une mondialisation plus responsable et mieux partagée**, Istanbul, Turquie, 3-5 Juin 2004.
48. Collection mémoires et Thèses électronique, **Validation du modèle de fidélisation du client de Olivier**, Université LAVAL, <http://www.these.ulaval.ca>, site consulté le 11/07/2006,
49. Robert Paturel et Zahra Arasti , les principaux déterminants de l'entrepreneuriat féminin en Iran, **8ème CONGRÈS INTERNATIONAL FRANCOPHONE ET PME " L'internationalisation des PME et ses conséquences sur les stratégies entrepreneuriales"**, 25,26,27 Octobre 2006, Haute école de gestion (HEC) Fribourg, Suisse, pp.1-23.
50. **Portrait-statistique des femmes entrepreneures : les indicateurs de l'entrepreneuriat féminin et la disponibilité des données sur les femmes et leur entreprise**, Québec, 2000,

51. Programme du millénaire : Promouvoir l'égalité des sexes et l'Autonomisation des femmes".
52. Olivier Quang, Tri Truong, Les entrepreneurs d'origine étrangères en France : Le cas des Français d'origine Vietnamiennne, **Les Cahiers du CEGORS**, Numéro1, Septembre 2005, Université Paris 1, Panthéon Sorbonne.
53. S. Rajemison, "Femmes entrepreneurs et dynamique entrepreneuriale : Le cas de Madagascar", d'après **Les facteurs de performance de l'entreprise**, Ed-AUPELF, Jaun Libbey, Eurotext, Paris 1995, pp 227-296.
54. Rapport du groupe de travail sur l'entrepreneuriat féminin, **Entreprendre au féminin, Québec, (date non reconnu)**.
55. Rapport des ONG Algériennes sur le processus d'évaluation des progrès réalisés dans la mise en œuvre du programme d'action de Beijing, Alger, le 25/02/2004, publié sur : www.wildaf.a.o.org.
56. Le Rapport arabe sur le développement humain 2005 : Quelques chiffres, " Vers la promotion des femmes dans le monde arabe", publié sur : www.undp.org/arabstates.
57. Nathaly Riverin, Natacha Jean, **L'entrepreneuriat chez les jeunes du Québec : &tat de la situation**, Canada, 2004.
58. Houria SADOU, **SCOLARISATION – TRAVAIL ET GENRE EN ALGERIE**, Algérie, 2004.
59. Diane Chamberlin Starcher, Femmes entrepreneurs : catalyseurs de transformation, **The European Baha I Business Forum**, traduction française : Pierre Spierckel, Paris, 1996, (EBBF).
60. Gérard Thouassi, Eveil entrepreneurial, engagement et coaching des femmes en création d'activités entrepreneuriales au Cameroun, **4ème congrès de l'Académie de l'entrepreneuriat " L'Accompagnement en situation entrepreneuriale : pertinence et cohérence** , 24 et 25 Novembre 2005, Paris, pp,1-24.
61. Azzedine Tounès, **L'intention entrepreneuriale ; une recherche comparative entre des étudiants suivant des des formations en entrepreneuriat (bac+5) et des étudiants en DESS CAAE**, Thèse pour le Doctorat ès sciences de gestion, université de Rouen, 2003.

62. Azzedine Tounès, L'intention entrepreneuriale des étudiants : le cas Français, **Les 3ème Journées entrepreneuriales**, Université de Ouargla, Avril 2006, pp.1-14.
63. Jihene Zouitene, Thierry Levy-Tadjine, les femmes et les immigrés ont-ils besoin d'un accompagnement entrepreneuriale spécifique ?, **4ème congrès de l'Académie de l'entrepreneuriat**, Paris, 24-25 Novembre 2005, pp.1-33.
64. LA CONSTITUTION ALGERIENNE DU 28 NOVEMBRE 1996, publié sur : [www. Oasisfle.com](http://www.Oasisfle.com), site consulté le 20/06/2007.
65. Samir d'après EL WATAN, Travail et femmes en Algérie, mercredi 8 mars 2006, article publié sur : algerie-dz.com, site consulté le 19/06/2006.

عرف موضوع المقالة النسوية في الآونة الأخيرة اهتماما كبيرا من طرف الباحثين والحكومات، وهذا كونها أضحت تمثل أحد أقطاب الاقتصاد وقاطرات نموه، وما يؤكد على هذا الواقع تزايد الملتقيات العلمية والمؤتمرات الدولية التي تناقش الموضوع في مختلف المحافل والمناسبات؛ حيث كما تشير التقارير الاقتصادية والدراسات، أصبحت المقالة النسوية أحد معايير نمو الاقتصاد، ومدى وجودها من عدمه هو الذي يفرق بين نمو مختلف الاقتصاديات، كل هذا من شأنه حث جميع الجهات المعنية على الاهتمام بالظاهرة، والسعي للبحث عن الطرق التي تساعد على استغلالها وكيفية الاستفادة منها.

لكن وعلى الرغم من أهميتها ومدى مساهمتها في رقي الاقتصاد، إلا أن نسبتها في الجزائر ليست بالمشجعة، مع العلم أنه وفي الآونة الأخيرة نلاحظ ارتفاعا محسوسا لنسب المقالة النسوية في بلادنا، إلى أن هذا لا يكفي لنقارنه بالإنجازات التي حققت في البلدان الغربية أو حتى العربية. وكما أوردته الإحصائيات باختلافها، فالمقالة تستقطب بشكل أكبر فئة النساء غير الجامعيات، مما دعانا لطرح التساؤل الذي سعيينا من خلال هذا البحث لمحاولة الإجابة عليه، والذي نستفسر من خلاله: " لماذا تشهد الجزائر على غرار البلدان الأخرى ضعفا في نسبة المقالة النسوية خاصة بين فئة المتخرجات الجامعيات بالرغم من التزايد السنوي لهذه الفئة، وما هي أهم العوامل التي تكبح توجههم نحوها؟؟"، وللإجابة على الإشكالية المطروحة، تناولنا الموضوع في ثلاثة فصول، الأول خصصناه للتعريف بماهية المقالة والمقاول، وأهم المقاربات والنظريات التي ظهرت في المجال، أما الفصل الثاني فقد خصصناه للإشادة بماهية وأهمية المقالة النسوية في العالم مع الإشارة للحالة الجزائرية، أما الفصل الثالث فكان الجزء المتعلق بالدراسة التطبيقية والتي جسدت حوصلة البحث؛ ومن خلال دراسة الفصول الثلاثة، خلصنا لما يلي:

أولا لدراسة موضوع بحثنا، اخترنا من بين المقاربات المقاولاتية، المقاربة المرحلية التي تعرف المقالة على أنها مجموعة من المراحل المتتالية، حيث نهاية كل مرحلة هي بداية لأخرى وهذه المراحل تبدأ من النزعة المقاولاتية أو الميل نحو المقالة إلى غاية السلوك المقاولاتي، ووجدنا أن التوجه المقاولاتي هو مرحلة تسبق العمل المقاولاتي في حد ذاته، وأنه هو الذي يحدد بشكل كبير إن كان الشخص سيقوم في يوم من الأيام باختيار المقالة كمسار مهني أو لا؛ ونحن في دراستنا هذه اخترنا أن ننتهج هذا المنهج في مناقشة إشكالتنا، وذلك بقياس التوجه المقاولاتي لدى الطالبات اللاتي على وشك التخرج -على أساس أنهن يمثلن فئة المتخرجات الجامعيات عما قريب- ومن ثم نعرف إن كن في يوم من الأيام وبمساعدة ظروف ما سيخترن العمل الخاص والمقالة.

وكما جاء في الدراسات والأبحاث فانتهاج مثل هذه الطريقة يتطلب استعمال إحدى النظريات التي برزت لقياس التوجه المقاولاتي، وقد تناولنا أبرز تلك النظريات في الفصل الأول، وهي نظرية السلوك المخطط ل

الخاتمة

AJZEN ونموذج الأبعاد الاجتماعية للمقاولة لـ SHAPERO et SOCKOL، أما النظريات التي ظهرت بعدها فكلها تستند على هذين النموذجين، ونحن اخترنا لدراستنا النموذج المعدل الذي يجمع ويوحد النظريتين، وهذا نظرا لملائمته بشكل كبير للإجابة على الإشكالية المطروحة، مع إمكانية اختبار صحة الفرضيات الموضوعية، حيث من جهة يساعدنا على قياس التوجه المقاولاتي للطلبات وأهم المتغيرات التي تؤثر عليه، ومن جهة أخرى يساعدنا على معرفة مستوى الانسداد في الروح المقاولاتية، ومن ثم إمكانية اقتراح الحلول الممكنة.

وقبل تطبيق النموذج المتبنى في الدراسة التطبيقية، أدرجنا الفصل الثاني الذي خصصناه لدراسة المقاولات النسوية في العالم وفي الجزائر، وأهم النتائج التي خرجنا بها كانت كما يلي: تحتل المقاولات النسوية أهمية كبيرة في مختلف البلدان؛ وهي مختلفة عن المقاولات الرجالية، حيث غالبا ما تعتمد على نمط التسيير بالمشاركة، ووضع الأهداف الاجتماعية في قائمة الأولويات؛ بالإضافة لمعرفة النساء المقاولات بأسس التفاوض الناجح الذي يكتسب من وراءه على علاقات دائمة وتعاون مريح لطرفي التعامل.

وأما في الحالة الجزائرية فقد عرجنا أولا على أهم الآليات الموضوعية للتشجيع على الاستثمار، ووجدنا الآلية الأكثر شعبية هي آلية الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ التي تضم 29% من مجموع الإنشاءات على المستوى الكلي؛ وبعد ذلك انتقلنا لمناقشة وضع المرأة منذ التعليم إلى غاية الشغل، ووجدنا أن هناك تحسنا في نسب مشاركة المرأة في التعليم، وذلك ناجم عن تحسن ظروف التمدرس، وشهد ميدان العمل أيضا استقطابا لليد العاملة النسوية - كما يظهر ذلك مؤشر IPF-، وكان ذلك نتيجة التحرر من الضغوط الاجتماعية التي كانت سائدة؛ كما أننا ألقينا نظرة على المواد الدستورية التي تتحدث عن حريات الفرد وحقوقه، وذلك 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، وهنا خرجنا بخلاصة مفادها هو ضرورة التفرقة بين ما هو مسنون من الدستور والشرع، وما يعتبر من الممارسات الاجتماعية التي تعكس قلة الوعي، والانغلاق الاجتماعي الذي ينعكس على مشاركة المرأة في مختلف المجالات، ويؤثر في الأخير على نمو البلاد. وهنا من خلال هذه النقاط، أردنا القيام بمسح سريع للمميزات والظروف المحيطة بعمل المرأة، إن كانت تحكمها قوانين تحد فعلا من مشاركتها أم لا، لكن النتائج أظهرت عكس ذلك.

كما قمنا من خلال الفصل الثاني للتطرق لواقع المقاولات النسوية في الجزائر، ووجدنا أن نسبها منخفضة، وهي تتوزع على قطاع النسيج، الأعمال العقارية، الخدمات المقدمة للمؤسسات والتجارة، كما أنها عرفت مؤخرا توجهها نحو القطاع الصناعي والاستيراد والتصدير، مؤكدة بذلك تغير اهتمامها نحو هذا النوع من النشاط. أما عن واقعها

بولاية ورقلة بيعة الدراسة، فوجدنا حسب إحصائيات ANSEJ وANGEM

الخاتمة

بأن الولاية تضم أضعف نسب مقابلة سواء بالنسبة للرجال أو النساء بالمقارنة مع الولايات المجاورة، ما يعكس تأثير العوامل الثقافية والبيئية والاجتماعية المحيطة. للإشارة فقط بأن ولاية ورقلة تشهد تنوعاً ثقافياً كبيراً نتيجة استقطابها للعديد من الوافدين من الولايات الأخرى، وهذا حسب رأينا من شأنه التأثير على النتائج المتحصّل عليها من خلال الدراسة التطبيقية، ويضفي عليها الطابع الإجمالي.

أما الفصل الثالث والأخير فهو يحوصل الدراسة التطبيقية، التي تمت بواسطة استبيان وزع على مجموعة من الطالبات من مختلف التخصصات والكليات، استرددنا منه 139 نسخة صالحة للدراسة والتحليل، تنجزاً إلى 85 استبيان خاص بطالبات التسيير والاقتصاد و54 استبيان يخص التخصصات الأخرى، وذلك قصد إجراء المقارنات بين العيّنتين، والتأكد من صحة الفرضيات الموضوعية. وكان التحليل بالاستعانة بأدوات الإحصاء الوصفي، وبعض البرامج الإحصائية التي استخدمنا منها تقنية الجداول المتقاطعة، المعادلات التقديرية وإجراء المقارنات.

وتبعاً للنموذج النظري المختار في الدراسة، فمتغيرة التوجه المقاولاتي تؤثر عليها متغيرتين أساسيتين هما إدراك الرغبة لإنشاء مؤسسة وإدراك إمكانية إنجاز المشروع، وهاتين المتغيرتين تؤثر فيهما مجموعة من العناصر التي تنجزاً إلى اعتقادات خاصة بالرغبة وهي الأخرى تحوي مجموعتين جزئيتين الأولى تتحدث عن تأثير المحيط الاجتماعي، والثانية هي مجموعة من القيم المهنية تعبر الطالبات عن مدى أهميتها في الحياة المهنية التي تطمح لها مع تحديد مدى اعتقادها بإمكانية تحقيقها من خلال العمل المقاولاتي؛ أما المجموعة الثانية التي تؤثر على إدراك إمكانية الإنجاز، فهي مجموعة من النشاطات المتعلقة بالعمل المقاولاتي، تعبر الطالبات عن مدى قدرتهن على القيام بها؛ بالإضافة إلى مجموعة أخرى من المتغيرات الخارجية (مكان الإقامة، عمل الأبوين، وجود تجارب مقاولاتية، تجارب العمل السابقة،...) التي درسنا تأثيرها على التوجه المقاولاتي، وكانت نتائج التحليل لكل هذه المتغيرات كما يلي:

✓ المتغيرة الأولى المؤثرة على التوجه المقاولاتي وهي الرغبة في إنشاء مؤسسة، أعربت الطالبات عن امتلاكها بنسبة 87.05 بالمائة، ولا يوجد فوارق بين العيّنتين الجزئيتين، مما يعني أن التكوين ليس له تأثير كبير على انجذاب الطالبات بفكرة الإنشاء. وهنا يمكن القول بأن السبب وراء انخفاض نسبة المقابلة النسوية بين فئة الجامعيات لا يرجع لعدم رغبتهن في تأسيس عمل خاص؛ مع العلم بأن الرغبة لوحدها لا تفسر الظاهرة.

✓ أبرز تحليل الاعتقادات الخاصة بالرغبة، أن ميول الطالبات وظيفية أكثر وليست مقاولاتية، حيث يعطين أهمية أكبر للأمن الوظيفي، الدخل الثابت، الحصول على وقت فراغ، في حين كل هذه العناصر لا تتلاءم مع العمل المقاولاتي. ويأجروا المقارنات بين العيّنتين، وجدنا بعض الفروقات، حيث اهتمت طالبات التسيير والاقتصاد بالقيم المهنية المتعلقة بالمقابلة أكثر من طالبات التخصصات الأخرى، وهنا يظهر أثر التكوين، حيث العديد من القيم المهنية تم تطويرها من خلال التكوين والبرامج البيداغوجية (مثل المخاطرة في اتخاذ القرار، المسؤولية، القيادة،...).

الخاتمة

أما عن احتمال تحقيقها من خلال العمل المقاولاتي، فأظهرت طالبات التخصصات الأخرى عدم دراية بالمهام المرتبطة بإنشاء مؤسسة والنتائج المترتبة عنها، ووجود وعي أكثر بهذه المهام عند طالبات التسيير، وهنا يمكن تدارك النقص من خلال إدراج مقاييس أو ندوات تناقش هذه الأمور.

✓ يظهر تأثير المحيط الاجتماعي من خلال دور العائلة المجموعة الأكثر تأثيراً على قرارات الطالبات، والتي عموماً لا تعتبر كعائق أمام الطالبات لإنشاء مؤسسة، لكن بالمقابل فدرجة الأهمية المعطاة لآراء العائلة فهي كبيرة مما يؤثر في اتخاذ القرار. وهذه النتيجة تؤكد أنه حتى لو كانت المرأة راغبة وقادرة على إنشاء مؤسسة، إلا أنها لا يمكنها اتخاذ مثل هذا القرار دون موافقة العائلة.

وتأتي المجموعات الأخرى في درجة أقل من الأهمية، سواء من ناحية التشجيع أو من ناحية أهمية رأيهم، فرأينا في حالة المجموعة الخاصة بالأساتذة، أن أهمية رأيهم دون المتوسط وكذلك درجة تشجيعهم على المقاولات، مما يؤكد على حقيقة التعليم الجامعي بشكله الحالي، أنه يفتقر إلى الوظيفة وليس المقاولات، بمعنى أن الجامعة ليست محيط مشجع ومولد لمقاولين بل محيط مولد أكثر للموظفين.

✓ المتغيرة الثانية المؤثرة على التوجه المقاولاتي وهي إدراك إمكانية الإنجاز، حيث عبرت الطالبات من خلالها عن قدرات كبيرة لإنشاء مؤسسة، التي تقدر بـ 65.9 بالمائة بالنسبة لطالبات التسيير و 63 بالمائة بالنسبة لطالبات التخصصات الأخرى. وهنا لا يظهر للتكوين تأثير مباشر على النتائج.

✓ تحليل الاعتقادات الخاصة بإدراك إمكانية الإنجاز، أظهر امتلاك الطالبات لقدرات دون المتوسط لإنجاز بعض النشاطات المرتبطة بالمقاولات، إلا فيما يتعلق بـ: إدارة وتسيير أشخاص، القيام بالتخطيط للمشروع، إيجاد أشخاص أكفاء للعمل معهن، تقدير الاحتياجات المالية للمشروع. وإذا صنفناها ضمن مجموعاتها، يمكننا القول أن مستوى الانسداد يكمن في القدرات الخاصة بالبحث عن التمويل، ونسبة أقل فيما يتعلق بالقدرات التسييرية والمقاولاتية، كما أن هناك نقص في القدرات الخاصة بدراسة جدوى المشروع؛ وأيضاً على مستوى الالتزام الشخصي للفرد، حيث أولت الطالبات أهمية كبيرة للحصول على وقت فراغ، مع العلم أن إنشاء مؤسسة يتطلب الكثير من الوقت والجهد. كما أن الفرق بين طالبات العينتين يظهر جلياً وعلى جميع المستويات، إلا فيما يتعلق بالقدرة على الحصول على التمويل من الأقارب، إيجاد أشخاص أكفاء ومنظمات للاستشارة. وهنا نستنتج بأن للتكوين تأثير على مستوى أداء النشاطات المرتبطة بإنشاء مؤسسة.

✓ الأسباب الأخرى التي تقف كعائق أمام فكرة إنشاء مؤسسة، تراوحت بين أسباب متعلقة بعملية الإنشاء (عدم القدرة، والتخوف)، وأخرى متعلقة بالغير (تخوف من نظرة المجتمع، العادات والتقاليد)، أما الأسباب التي وردت بشكل أكبر هي أسباب شخصية (رفض فكرة الإنشاء بالرغم من القدرة على ذلك، نقص الأهلية والكفاءة، الهدف الأساسي والوحيد هو تكوين أسرة وتربية الأطفال وليس العمل

الختامة

المقاولاتي،..)، وهنا يظهر جليا تأثير المحيط العائلي والوسط البيئي على توجهاتهم الفكرية، وما يؤكد على ذلك ما نسبته 34.42 بالمائة من الطالبات اللاتي يعتبرن المقاولاة نشاط رجالي.

✓ تحليل المتغير التابع وهو التوجه المقاولاتي، أظهر من خلال أحد بنوده بأن الطالبات وبنسبة 59.7 بالمائة يفضلن إنشاء مؤسسة على العمل الوظيفي في حال أتيح لهن ذلك، وهذه النتائج تنفي صحة الفرضية الأولى ؛ لكن وكما رأينا من خلال تحليل اعتقادات الرغبة، وجدنا أن ميول الطالبات وظيفية وليست مقاولاتية، مما يعيد النظر في نفي صحة الفرضية، بل يمكننا قبولها جزئيا.

✓ بحساب التوجه المقاولاتي، وجدنا 45.3 بالمائة من الطالبات لهن توجه مقاولاتي، وهن يتوزعن إلى 42.4 بالمائة لطالبات التسيير والاقتصاد، و 50 بالمائة لطالبات التخصصات الأخرى، وهذا جاء مغايرا لنتائج دراسات سابقة أجريت ببيئات مختلفة، مما يجعلنا ننفي صحة الفرع الأول من الفرضية الثالثة، بمعنى التوجه المقاولاتي يختلف باختلاف التخصص، لكن يقل بالنسبة لتخصصات التسيير والاقتصاد.

✓ التوجه المقاولاتي للطالبات يختلف حسب مكان الإقامة إن كان ريف أو مدينة ؛ ويختلف حسب عمل الأم إن كانت وظيفة أو عمل خاص ؛ كما يختلف باختلاف وجود تجارب مقاولاتية ناجحة في محيط الفرد، وهذه النتيجة تؤكد على صحة الفرضية $H_{2.3}$ ؛ كما أنه لا يتغير بشكل كبير حسب مزاولة الطالبة لتجارب عمل أو تربصات سابقة ؛ وهو يختلف بمدى شغل الطالبة لمناصب مسؤولية خلال التجارب الجمعاوية التي خاضتها خلال مسارها الدراسي أو الحياتي. وهذه النتائج جاءت في شق ما مشاهمة للنتائج التي وجدت في دراسات سابقة، وفي جزء آخر فهي مختلفة، مما يعكس تأثير العوامل الخاصة ببيئة الدراسة وبكوننا خصصنا الدراسة في المرأة.

✓ لقياس تأثير المتغيرات المستقلة على متغيرة التوجه المقاولاتي، بالإضافة لمتغيرة المعيار الاجتماعي التي حسبت من خلال الأخذ بدرجة تشجيع المحيط الذي تولي له الطالبة أهمية، خلصنا لبناء معادلة تقديرية لمتغيرة التوجه المقاولاتي كما يلي:

$$\text{التوجه المقاولاتي} = 0.469 + 0.601 * \text{الرغبة} + 1.161 * \text{إمكانية الإنجاز} + 0.484 * \text{المعيار الاجتماعي}$$

والتي تعني أن المتغير الأكثر تفسيراً للتوجه المقاولاتي، هو مدى إدراك الطالبات لإمكانية إنجاز العمل الخاص، ومن ثم الرغبة في إنشاءه، وفي المرتبة الأخيرة نجد تأثير المعيار الاجتماعي. وهذه النتيجة المتحصل عليها تثبت صحة الفرضية الأولى، بمعنى: "التوجه نحو المقاولاة يختلف بين المتخرجات باختلاف رغبتهم في الدخول إلى هذا المجال، وباختلاف إمكانية إنجاز المشاريع، ومدى وجود تشجيع من المحيط الاجتماعي".

الخاتمة

إذا فجميع المتغيرات المذكورة أعلاه، تدخل في تفسير التوجه المقاولاتي للطالبات في بيئة الدراسة وهي نتائج مختلفة عن نتائج الدراسات السابقة، حيث لا يظهر تأثير المعيار الاجتماعي، لكن في بيئة الدراسة ونظرا لكون المجتمع المدروس استهدف فئة النساء، فهذه النتيجة معقولة جدا، بمعنى لدفع النساء المتخرجات نحو المقاولة يجب التأثير على المتغيرات الثلاثة معا. وكاستنتاج أخير، يمكننا القول أن ما يفسر نقص توجه النساء نحو المقاولة، هو كون توجهن المقاولاتي ضعيف، مع العلم أن هذا الأخير يسبق العمل المقاولاتي ويقود له. مع الإشارة أنه ليس بالضرورة كل شخص له توجه مقاولاتي فمن المؤكد أن يختار المقاولة كمسار مهني، بل يجب تدخل ظروف مشجعة تساعده على ذلك، لأن المبادرة الفردية لا معنى لها بدون وجود ظروف اجتماعية، اقتصادية، وسياسية مشجعة على المقاولة.

وبما أننا وجدنا التوجه المقاولاتي للطالبات ضعيف، فبالمقابل توجههن الوظيفي أعلى، مما يربط دائما الشهادة الجامعية بالوظيفة، لذا يجب تغيير هذه النظرة وهذه الأفكار، وذلك لا يكون إلى من خلال انتهاج إستراتيجية تصاعدية تبدأ من المستويات التعليمية الأدنى وصولا إلى الجامعة، الهدف منها تعديل القيم المهنية للطالبات لكي لا ترتبط أكثر بالوظيفة، والعمل على تطوير القدرات المساعدة على تأسيس العمل الخاص مستقبلا. وهنا نذكر بأن هذه النتائج لا تعبر عن مجتمع الدراسة بشكل كبير، كون مشاركة الطالبات لم تكن كبيرة، ورفض الكثير منهن المشاركة في الدراسة يجب أخذه بعين الاعتبار في تفسير النتائج والحكم النهائي عليها.

وكحدود لدراستنا هذه، فنلخصها في كونها مست فقط ولاية من منطقة الجنوب، ولم تمس الجهات الأخرى، مما لم يتسن لنا إمكانية إجراء المقارنات ومعرفة الاختلافات وكذا تأثير العوامل البيئية؛ عدم التمكن من الوصول لأكثر عدد ممكن من الطالبات، لأن العينة المدروسة لا تمثل بشكل جيد مجتمع الدراسة، والسبب وراء ذلك هو الرفض الكبير للمشاركة الذي واجهنا خلال الدراسة؛ كما يمكن معالجة الموضوع من ناحية تحليل مختلف العوامل المحيطة (الثقافية، السياسية، الاقتصادية، القانونية،...)، ونحن قمنا بمسح سريع لهذه العوامل ولم نتطرق لها بالتفصيل؛ كما أنه يمكن إعادة التحليل من ناحية أخرى لمعرفة تأثير المجموعات الجزئية المكونة للاعتقادات الخاصة بالرغبة والأخرى التي تخص إدراك إمكانية الإنجاز.

وفي الأخير نؤكد كما جاء في العديد من الدراسات على أن المجتمع إذا أراد توليد المزيد من المقاولين للحفاظ على بقاءه ونموه على المدى الطويل، فعليه تطوير ثقافة مقاولاتية في محيطه، ولتجسيد هذه الثقافة، كتوصيات يمكننا الإشارة لبعض النقاط كالاتي:

الخاتمة

- ✓ التحسيس من خلال النظام التربوي بالروح المقاولانية، بالنسبة للرجال والنساء على حد سواء.
- ✓ التأثير على أفكار الطلبة بعدم اعتبار الوظيفة المخرج والحل الوحيد للنجاح اجتماعيا، وإقناعهم بأن إنشاء مؤسسة هو حل أيضا ولا يمكن تجاهله.
- ✓ إنشاء مراكز معلومات جهوية تحت تصرف المقاولين والنساء على حد سواء.
- ✓ وضع مكاتب استشارات وخبرة على مستوى الجامعات لثمين الجهود والأبحاث الجامعية.
- ✓ تنشأة حاضنات أعمال لدعم المؤسسات حديثة النشأة من خلال توفير بعض الخدمات مثل التكنولوجيا، التكوين، المعلومة حول السوق والحصول على التمويل.
- ✓ تخصيص تكوين متخصص في المقاولة يأخذ النقائص المدركة عند الطلبة بجدية، وأن يرتكز أساسا على: تطوير القدرات الشخصية الخاصة بالمقاولة مثل الإبداع، روح المبادرة، المخاطرة وروح المسؤولية ؛ وتلقين القدرات التقنية والتجارية اللازمة لإطلاق مؤسسة.
- كما نرى إمكانية الأخذ بالأهداف التي وضعها مؤتمر Nice-Sophia Antipoli بأكتوبر سنة 2000، فيما يخص تطوير القدرات التسييرية الكلاسيكية (تطوير القدرات على حل المسائل والمشاكل، التخطيط، اتخاذ القرار، الاتصال والمسؤولية)، القدرات الاجتماعية (التعاون، العمل ضمن مجموعات، ...)، القدرات الشخصية (الثقة بالنفس، الإرادة للنجاح، امتلاك روح نقدية وردة فعل سريعة ومتيقظة، ...). وكل هذه القدرات يجب البدء في تطويرها منذ التعليم الأدنى إلى الجامعة.

قائمة المصادر والمراجع

أ. المراجع باللغة العربية:

1. وفقى السيد إمام، البحث العلمي: إعداد مشروع البحث وكتابة التقرير النهائي، المكتبة العصرية، المنصورة، 2006.
2. إبراهيم بختي، الدليل المنهجي في إعداد وتنظيم البحوث العلمية (المذكرات والأطروحات)، كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية لجامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2007/2006.
3. جروان السابق، قاموس الكنز الوسيط: فرنسي-عربي، الناشر غير معروف، بيروت، 1985.
4. محمود فوزي شعوي، التقدير الإحصائي لدوال الإنتاج لقطاع المؤسسات الفندقية العمومية الجزائرية، مجلة الباحث، صادرة عن كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية - جامعة ورقلة، العدد الرابع، 2006، ص.ص 129-142.
5. وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعات التقليدية، تقرير السداسي الأول لسنة 2005 للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعات التقليدية، عن وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعات التقليدية، الجزائر، 2005.
6. وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعات التقليدية، تقرير السداسي الأول لسنة 2006 للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعات التقليدية، عن وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعات التقليدية، الجزائر، 2006.
7. الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، فرع ولاية ورقلة، وثيقة حول النسبة المئوية لعدد الملفات الممولة حسب الجنس إلى غاية 2007/01/31، 20 فيفري 2007.
8. الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، فرع ولاية ورقلة، وثيقة حول النسبة المئوية لعدد الملفات المودعة حسب الجنس إلى غاية 2007/02/24، 20 جوان 2007.
9. دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية، التعديل الدستوري.

أ. المراجع باللغة الأجنبية:

1. Aini Hannachi-Amokrane, la mesure de l'intention entrepreneuriale des étudiants, Journée O,P,P,E " Enseignement et entrepreneuriat", 19 octobre 2005.

2. Akeel Randa, **Genre et développement au Maghreb, Document de base pour la table ronde du Maghreb**", 24-25 Mai 2005.
3. ARDOUN Malika, **Support de cours sur SPSS-9.0**, INFOCOM JEUNES et CREAD, ALGÉRIE, Juin 2000.
4. Assala Khalil, PME en Algérie : de la création à la mondialisation, **8ème CONGRÈS INTERNATIONAL FRANCOPHONE ET PME "L'internationalisation des PME et ses conséquences sur les stratégies entrepreneuriales"**, 25,26,27 Octobre 2006, Haute école de gestion (HEC) Fribourg,Suisse, pp.1-21.
5. Assassi Mondher, Nacer-eddine HAMMOUDA, les entrepreneurs Algériens une image statistique, **le colloque international " création d'entreprises et Territoire"**, Tamanrasset , 03 et 04 Décembre2006.
6. Audet Josée, **l'Intention de créer sa propre entreprise : un Désir bien ancré en soi ou un état d'âme passager ?**, Université du Québec à trois rivières -ASAC, 2003.
7. Bayad Mohamed et Malek Bourguiba, De l'universalisme à la contingence culturelle : Réflexion sur l'intention entrepreneuriales, **8ème CONGRÈS INTERNATIONAL FRANCOPHONE ET PME " L'internationalisation des PME et ses conséquences sur les stratégies entrepreneuriales**, 25,26,27 Octobre 2006, Haute école de gestion (HEC) Fribourg,Suisse, pp.1-19.
8. Boissin Jean-Pierre, Sandrine EMIN, une moindre fibre entrepreneuriale chez les femmes des l'université ? , **8ème CONGRÈS INTERNATIONAL FRANCOPHONE ET PME " L'internationalisation des PME et ses conséquences sur les stratégies entrepreneuriales"**, 25,26,27 Octobre 2006, Haute école de gestion (HEC) Fribourg,Suisse, pp.1-17.
9. Boissin Jean-Pierre, Barthélémy CHOLLET, Sandrine EMIN, **les croyances des étudiants envers la création d'entreprise : un état des lieux**", 2005.
10. Bouabdellah Khaled et Abdallah Zouache , **Entrepreneuriat et Développement économique , d'après les Cahiers du cread : création d'entreprise et Développement Territorial** , N° (73), 2005, ALGER, pp.9-29.
11. Bouchard Jules, **Analyse de données avec SPSS pour Windows, version 10.0, paris, 2002.**

12. Boutaleb Kouider, Boualali Aicha , l'Activité féminine en Algérie : Réalités et perspectives, **colloque international sur : " Marché du Travail et Genre dans les pays du Maghreb : spécificités, points communs et synergies avec l'Europe"**, Rabat, Avril 2003, pp.1-26.
13. Boutillier Sophie, Dimitri Uzindis, **L'entrepreneur une analyse socio-économique**, édition economica, Paris, 1995.
14. Boutillier Sophie, De la société salariale à la société entrepreneuriale, **Cahier du LAB RII, Laboratoire de recherche sur l'industrie et l'innovation** université du littoral coté D'Opale, Novembre 2005.
15. Bruyat Christian, **Création d'entreprise : contributions épistémologique et Modélisation**, thèse pour le doctorat ès sciences de gestion, Université Pierre Mendès Grenoble 2, France, 1993.
16. Formez C.A.I.M.E.D, **Politiques pour les entreprises dans la région Méditerranéenne Algérie"**, Centre for Administrative Innovation in the Euro-Mediterranean Region, Italy, 2005.
17. CNES (Algérie): Rapport FMW2 : Evaluation de l'emploi féminin, 2004.
18. CNES et PNUD ALGERIE, **Rapport national sur le développement Humain - ALGERIE 2006**, Cnes, ALGER, 2007.
19. Colloque, **La création d'entreprise par la femme**, 10 et 11 décembre 2003.
20. LA CONSTITUTION ALGERIENNE DU 28 NOVEMBRE 1996, publié sur : www.Oasisfle.com, site consulté le 20/06/2007.
21. Costantinidis Christina, Cornet Annie, Les femmes repreneuses d'une entreprise familiale : difficultés et stratégies, **8ème CONGRÈS INTERNATIONAL FRANCOPHONE ET PME " L'internationalisation des PME et ses conséquences sur les stratégies entrepreneuriale**, 25,26,27 Octobre 2006, Haute école de gestion (HEC) Fribourg,Suisse, pp. 1-18.
22. Centre de recherche en économie appliquée pour le développement (CREAD), **Document 1: Phase d'une enquête statistique**, Mai 2000.
23. Centre de recherche en économie appliquée pour le développement (CREAD), **Document 3: préparation des données pour une enquête par sondage**, Juin 2000.

24. Centre de recherche en économie appliquée pour le développement (CREAD),
Document 5: Le Questionnaire, Juin 2000.
25. Collection mémoires et Thèses électronique, **Validation du modèle de fidélisation du client de Olivier**, Université LAVAL, <http://www.these.ulaval.ca>, site consulté le 11/07/2006.
26. Daval Hervé, Deschamps Bérangère et Geindre Sébastien, proposition d'une grille de lectures des typologies d'entrepreneurs, **d'après le laboratoire du CERAG**, Ecole supérieure des affaires , université Pierre Mendés, France 2005.
27. De-Carlo Laurence, Chevrier Sylvie, Comment former quels entrepreneurs ?, **Actes du premier congrès de l'Académie de l'entrepreneuriat " entrepreneuriat et enseignements : role des institutions de formation, programmes, méthodes et outils"**, Lille Nord -Pas de calais, pp. 24-33.
28. Diakité Boubacar, **Facteurs socioculturels et création d'entreprise en GUINEE: étude exploratoire des ethnies peule et soussou**, Thèse présentée pour l'obtention du grade de Philosophiae Doctor (Ph,D), Université Laval, Québec, Février, 2004.
29. EMIN Sandrine, les facteurs déterminant la création d'entreprise par les chercheurs publics : application des modèles d'intention, institut universitaire de Technologie, l'Université d'Angers, **d'après la revue de l'entrepreneuriat**, Vol 3, N° 01, 2004, pp.1-33.
30. Fontaine Jacques, Bertrand Saporta, Thierry Verstrate (coordinateurs), édités par le pole universitaire Européen, **Actes du premier congrès de l'Académie de l'entrepreneuriat " entrepreneuriat et enseignements : role des institutions de formation, programmes, méthodes et outils"**, Lille Nord -Pas de calais, (date non reconnu).
31. Gasse yvon, les créateurs d'entreprises et les influences de leur environnement , **6ème CONGRÈS INTERNATIONAL FRANCOPHONE ET PME**, université Laval, Montréal, Québec, Canada, Octobre2002, pp.1-17.
32. Gasse Yvon, Teresa V,Menzies, Monica Diochon, la démarches des entrepreneurs naissants : Etude national et perspectives internationales, **8ème CONGRÈS INTERNATIONAL FRANCOPHONE ET PME " L'internationalisation des PME**

- et ses conséquences sur les stratégies entrepreneuriales"**, 25,26,27 Octobre 2006, Haute école de gestion (HEC) Fribourg,Suisse, pp.1-25.
33. Gillet Anne, **les femmes créatrices de petites et moyennes entreprises en Algérie: Motivations, Parcours socioprofessionnels et stratégies d'existence"**, CREAD, 2003.
34. Highwood Business Développement corporation, **Choix de carrières - le travail indépendant ou à son compte (l'entrepreneur)**, 1er fascicule préparé par : Développement des ressources humaines Canada et Highwood Business Développement, Canada.
35. Hiscock Jil, Sylvie Berthelot, Shelley Hessian, Darren Sears, **L'ENVIRONNEMENT UNIVERSITAIRE DE L'ENTREPRENEURSHIP AU CANADA ATLANTIQUE, 4ème partie" Un modèle et une stratégie pour le développement de l'entrepreneurship chez les étudiants"**, le consortium sur l'entrepreneurship des universités du canada atlantique, Décembre 2004.
36. KENDEL Hayat, **AGGLOMERATION DES PME & DEVELOPPEMENT TECHNOLOGIQUE** , CRRM, Marseille, <http://isd.m.univ-tln.fr>.
37. Lavolette Eric Michael, Christophe Loue, Les compétences entrepreneuriales : définition et construction d'un référentiel, **8ème CONGRÈS INTERNATIONAL FRANCOPHONE ET PME " L'internationalisation des PME et ses conséquences sur les stratégies entrepreneuriales"**, 25,26,27 Octobre 2006, Haute école de gestion (HEC) Fribourg,Suisse, pp.1-14.
38. Leduc Brigitte, Hind Ismaili Idrissi, Etude réalisé par AMAPPE et OXFAM-Québec, avec le soutien de l'UNIFEM, **étude d'identification d'activités économiques potentielles pour les femmes au Maroc"- Etude pilote dans les provinces de Tétouan, Chefchaouen et Ifrane**, Maroc, (date non reconnu).
39. Leger-Jarniou Catherine, enseigner l'esprit d'entreprendre à des étudiants : réflexion autour d'une pratique de 10 ans, **Actes du premier congrès de l'Académie de l'entrepreneuriat " entrepreneuriat et enseignements : rôle des institutions de formation, programmes, méthodes et outils"**, Lille Nord -Pas de calais, pp.42-63.

40. Léger-Jarniou Catherine, **La création d'entreprise par les jeunes : Mythes ou réalités ?**, Université Paris Dauphine, pp105-115 -partie de sa thèse (année non définie).
41. Liñán Francisco, Yi-Wen Chen, **TESTING THE ENTREPRENEURIAL INTENTION MODEL ON A TWO-COUNTRY SAMPLE**, Document de Treball núm. 06/7 , Universitat Autònoma de Barcelona.
42. Masfésty-Klein Marie-Françoise, **Des parcours de femmes créatrices d'entreprises**, d'après IRFED Europe, Juin 2003.
43. Moreau Régis, **Quelle stabilité pour l'intention entrepreneuriales ?**, **8ème CONGRÈS INTERNATIONAL FRANCOPHONE ET PME " L'internationalisation des PME et ses conséquences sur les stratégies entrepreneuriales"**, 25,26,27 Octobre 2006, Haute école de gestion (HEC) Fribourg, Suisse, pp.1-23.
44. Naciri Rabéa et Isis Nusair, **L'intégration des droits des femmes du Moyen-Orient et de l'Afrique du nord dans le Partenariat euro-méditerranéen -les droits des femmes en Algérie, Égypte, Israël, Jordanie, Liban, Maroc, Palestine, Syrie et Tunisie"**, Publié par le Réseau euro-méditerranéen des droits de l'Homme (REMDH), Danemark, 2003, publié sur <http://www.euromedrights.net>.
45. Nation unies et CEDAW/c/dza/2, **Convention sur l'élimination de toute forme de discrimination à l'égard des femmes, Examen des rapports présentés par les Etats parties en vertu de l'article 18 de la convention sur 'élimination de toute forme de discrimination à l'égard des femmes**, Deuxième rapport périodique des Etats parties Algérie , 5 février 2003.
46. L'Observatoire Fiducial de l'Entrepreneuriat Féminin, Janvier 2006.
47. OCDE, **Entrepreneuriat Féminin : Questions et actions à mener"**, **2ème conférence de l'OCDE des ministres en charge des PME, Promouvoir l'entrepreneuriat et les PME innovantes dans une économie mondiale : Vers une mondialisation plus responsable et mieux partagée**, Istanbul, Turquie, 3-5 Juin 2004.
48. Paturel Robert et Zahra Arasti , **les principaux déterminants de l'entrepreneuriat féminin en Iran**, **8ème CONGRÈS INTERNATIONAL FRANCOPHONE ET PME " L'internationalisation des PME et ses conséquences sur les stratégies**

- entrepreneuriales"**, 25,26,27 Octobre 2006, Haute école de gestion (HEC) Fribourg,Suisse, pp.1-23.
49. Pas D'auteur, **un modèle et une stratégie pour le développement de l'entrepreneurship chez les étudiants**, Décembre2004, Université Acadia, Canada, 2004.
50. **Portrait-statistique des femmes entrepreneures : les indicateurs de l'entrepreneuriat féminin et la disponibilité des données sur les femmes et leur entreprise**, Québec, 2000.
51. Programme du Millénaire : Promouvoir l'égalité des sexes et l'Autonomisation des femmes".
52. Quang Olivier, Tri Truong, Les entrepreneurs d'origine étrangères en France : Le cas des Français d'origine Vietnamiennne, **Les Cahiers du CEGORS**, Numéro1, Septembre 2005, Université Paris 1,Panthéon Sorbonne.
53. Rajemison.S, "Femmes entrepreneurs et dynamique entrepreneuriale : Le cas de Madagascar",d'après **Les facteurs de performance de l'entreprise**, Ed-AUPELF,Jaun Libbey, Eurotext, Paris 1995, pp 227-296.
54. Rapport du groupe -conseil sur l'entrepreneuriat féminin, **Les défis des entrepreneures, Groupe -Conseil sur l'Entrepreneuriat Féminin**, Québec, 2000.
55. Rapport du groupe de travail sur l'entrepreneuriat féminin, **Entreprendre au féminin**, Québec, (date non reconnu).
56. Rapport des ONG Algériennes sur le processus d'évaluation des progrès réalisés dans la mise en œuvre du programme d'action de Beijing, Alger, le 25/02/2004, publié sur : www.wildaf.ao.org
57. Le Rapport Arabe sur le Développement Humain 2005 : Quelques chiffres, " Vers la promotion des femmes dans le monde arabe", publié sur : www.undp.org/arabstates
58. Riverin Nathaly, Natacha Jean, **L'entrepreneuriat chez les jeunes du Québec : &tat de la situation**, Canada, 2004.
59. SADOU Houria, **SCOLARISATION – TRAVAIL ET GENRE EN ALGERIE**, Algérie, 2004.
60. Samir d'après EL WATAN, Travail et femmes en Algérie, mercredi 8 mars 2006, article publié sur : algerie-dz.com, site consulté le 19/06/2006.

61. Starcher Diane Chamberlin, Femmes entrepreneurs : catalyseurs de transformation, **The European Baha I Business Forum**, traduction française : Pierre Spierckel, Paris, 1996, (EBBF).
62. Thouassi Gérard, Eveil entrepreneurial, engagement et coaching des femmes en création d'activités entrepreneuriales au Cameroun, **4ème congrès de l'Académie de l'entrepreneuriat " L'Accompagnement en situation entrepreneuriale : pertinence et cohérence** , 24 et 25 Novembre 2005, Paris, pp,1-24.
63. Tounès Azzedine, **L'intention entrepreneuriale ; une recherche comparative entre des étudiants suivant des des formations en entrepreneuriat (bac+5) et des étudiants en DESS CAAE**, Thèse pour le Doctorat ès sciences de gestion, université de Rouen, 2003.
64. Tounès Azzedine, L'intention entrepreneuriale des étudiants : le cas Français, **Les 3ème Journées entrepreneuriales**, Université de Ouargla, Avril 2006, pp.1-14.
65. Zouitene Jihene, Thierry Levy-Tadjine, les femmes et les immigrés ont-ils besoin d'un accompagnement entrepreneuriale spécifique ?, **4ème congrès de l'Académie de l'entrepreneuriat**, Paris, 24-25 Novembre2005, pp.1-33.