رقم الترتيب: .....

رقم التسلسل:. .....

جامعة قاصدي مربـــاح، ورقلة–الجزائر

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم العلوم الاقتصادية

أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم

فرع العلوم الاقتصادية، تخصص تسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

بعنـــوان:

دراسة وتحليل واقع المقاولة النسوية بالجزائر

ـدراسة ميدانية على عينة من المقاولاتـ

من إعداد المترشحة: سلامي منيرة

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ: 26 أفريل 2015

أمام اللجنة المكونة من السادة:

أ.د/	لعمـى أحمـد	(أستـاذ، جامعة ورقلـة)	رئيسـا
د/	يوسف قريشي	(أستاذ محاضر أ، جامعة ورقلة)	مشرفا ومقررا
أ.د/	بن قرينة محمد حمزة	(أستـاذ، جامعة ورقلـة)	مناقشـا
أ.د/	شرابي عبد العزيز	(أستـاذ، جامعة قسنطينة2)	مناقشـا
أ.د/	الداوي الشيخ	(أستـاذ، جامعة الجزائـر3)	مناقشـا
أ.د/	رحيم حسيـن	(أستـاذ، جامعة برج بوعريرج)	مناقشـا

السنة الجامعية: 2015/2014

رقم الترتيب: .....

رقم التسلسل:. .....

جامعة قاصدي مربـــاح، ورقلة–الجزائر

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم العلوم الاقتصادية

أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم

فرع العلوم الاقتصادية، تخصص تسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

بعنـــوان:

دراسة وتحليل واقع المقاولة النسوية بالجزائر

ـدراسة ميدانية على عينة من المقاولاتـ

من إعداد المترشحة: سلامي منيرة

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ: 26 أفريل 2015

أمام اللجنة المكونة من السادة:

أ.د/	لعمـــى أحمـــد	(أستـــاذ، جامعة ورقلـــة)	رئيســـا
د/	يوسـف قريشـي	(أستاذ محاضر أ، جامعة ورقلة)	مشرفا ومقررا
أ.د/	بن قرينة محمد حمزة	(أستـــاذ، جـامعة ورقلـــة)	مناقشـــا
أ.د/	شرابي عبد العزيز	(أستـــاذ، جـامعة قسنطينة2)	مناقشـــا
أ.د/	الـداوي الشيـخ	(أستـــاذ، جامعة الجزائـــر3)	مناقشـــا
أ.د/	رحيـم حسيـــن	(أستـــاذ، جامعة برج بوعريرج)	مناقشـــا

السنة الجامعية: 2015/2014

بسم الله الرحمن الرحيم

"وَقُلِ اعْمَلُواْ فَسَيَرَى اللّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ"

سورة التوبة-الآية:105

إهـــداء

أهدي ثمرة هذا الجهد المتواضع إلى:

الوالدين الكـــريمين منبع فخري وسعـادتي

إلى زوجـــي العزيـــز سندي في الحـــياة

إلى كل أفـراد عائلتي كبيرها وصغيرها

وإلـــى جميـع من عـــرفنـــي

وتمنـــى لـــي النجـــــاح

منيرة

شكـــــر

الحمد لله الذي تتم بنعمته الصالحات ، الحمد لله الذي ييسر الصعب ويجعله إذا شاء سهلا ، اللهم لك الحمد على ما وفقتنا إليه من إنجاز هذا العمل، فلك الحمد كله ولك الشكر كله ، سبحانك لا نحصي ثناءا عليك أنت كما أثنيت على نفسك .

ومن لم يشكر الناس لم يشكر الله، لذلك أتوجه بالشكر الجزيل إلى الأستاذ المشرف يوسف قريشي الذي وافق على الإشراف على هذا العمل، وساندني بالنصح والإرشاد إلى غاية إكماله.

أشكر رئيسة وأعضاء جمعية المسيرات الجزائريات وسيدات الأعمال AME على دعمهم لي من خلال المشاركة في سلسلة من الندوات حول المقاولة النسوية عبر التراب الوطني مما أتاح لي فرصة الاحتكاك بالمقاولات واستكمال دراستي الميدانية.

كما أشكر كل طلبتي الأعزاء الذين كانوا عونا لي في الدراسة الميدانية من توزيع واسترداد للاستبيان على مستوى منطقة الجنوب الشرقي، وهنا أخص بالذكر لا الحصر الآنسة إيمان ببة طالبة الدكتوراه، وأسأل لها التوفيق في عملها.

وإلى كل من ساعدني من قريب أو بعيد لكم مني أسمى عبارات الشكر و التقدير .

الملخص:

تهدف هذه الدراسة لمناقشة الظروف المحيطة بالمشاركة الاقتصادية للمرأة في الجزائر، ومدى مساهمتها في تفعيل دورها في المجال المقاولاتي، والتعرف على أهم التحديات التي تواجه النساء المقاولات أثناء مزاولة نشاطهن وكيف يمكن التخفيف من وطئتها وضمان نمو مقاولاتي نسوي مستدام ؛ ومن أجل تحقيق ذلك، حاولنا تناول أبعاد الموضوع بدءا من المستوى الكلي المتعلق بالظروف المحيطة بالمشاركة الاقتصادية للمرأة وأهم الإنجازات التي تمت لترقية دورها على جميع المستويات، ووجدنا أن الجزائر بذلت عدة جهود لترقية دور المرأة بدءا من تهيئة الأرضية التشريعية والقانونية وصولا لوضع آليات وأجهزة مؤسساتية من أجل تنفيذ ومراقبة البرامج، إلا أنها توصف بغير الكافية خاصة فيما يخص النشاط المقاولاتي، حيث أفرزت نتائج الدراسة الميدانية التي خضناها على المستوى الوطني والتي مست 104 مقاولة من مختلف القطاعات أن المقاولات يعانين من عوائق وتحديات خاصة تختلف باختلاف النشاط ودرجة تشجيع المحيط الاجتماعي، وخصوصية مناخ الأعمال في الجزائر،مما بتطلب التفكير في حلول مساعدة وآليات تشجيعية تراعي هذه الخصوصية.

الكلمات المفتاح: إمرأة مقاولة، مناخ الأعمال، درجة تشجيع المحيط الاجتماعي، تحديات سوقية، تكوين، نوادي وشبكات الأعمال.

Abstract :

We have tried through this study to discuss the circumstances surrounding the economic participation of women in Algeria, and the extent of their contribution to activate its role in the entrepreneurial field, and identify the most important challenges facing women entrepreneurs in the course of their activity, and how they can be mitigated and ensure woman's entrepreneurship sustainable growth; and in order to achieve this, We tried to address the dimensions of the subject, starting from the macro level on the circumstances surrounding the economic participation of women and the most important achievements has to upgrade its role at all levels, and we found that Algeria has made several efforts to promote the role of women ranging from the creation of legislative and legal ground down to put the institutional and devices for the implementation and monitoring of programs mechanisms, However, they described without adequate especially with regard to entrepreneurial activity, where the produced results of the field study, which fought at the national level, which touched 104 woman's entrepreneurs from various sectors that suffer from obstacles and special challenges vary depending on the activity and the degree of the social environment to encourage, and privacy of the business climate in Algeria, which necessite thinking in solutions help and incentive mechanisms to take into account this Privacy Policy.

Key words: Women Entrepreneur, Business climate, the degree of social environment to encourage, Market challenges, formations, Clubs and business networks.

قائمة المحتويـات

الإهـــــــداء..... I

الشكـــــــر..... II

الملخـــــص..... VI

قائمة المحتويات..... VII

قائمة الجـداول..... IX

قائمة الأشكال البيانية..... XI

قائمة الملاحـــــق..... XIII

المقدمـــــة..... أ

الفصل الأول : المرأة وإشكالية التمكين الاقتصادي قراءة للواقع ورصد للمتطلبات..... 1

تمهيد الفصل الأول..... 2

المبحث الأول: المرأة والتمكين الاقتصادي 3

تمهيد 3

المطلب الأول: تمكين المرأة: الأسس والنظريات..... 4

المطلب الثاني: التمكين الاقتصادي كأحد مداخل تمكين المرأة..... 13

المطلب الثالث: الأساليب والسياسات الداعمة لتمكين المرأة اقتصاديا..... 18

خلاصة المبحث الأول:..... 26

المبحث الثاني: الآليات التشريعية المنظمة لعمل المرأة وتحقيق تمكينها الاقتصادي في الجزائر..... 27

تمهيد 27

المطلب الأول: الآليات المستحدثة والبرامج المطبقة لترقية دور المرأة على المستوى الدولي..... 28

المطلب الثاني: الآليات المستحدثة والبرامج المطبقة لترقية دور المرأة على المستوى العربي..... 31

المطلب الثالث: الإستراتيجيات المطبقة والآليات المستحدثة لتمكين المرأة في الجزائر..... 41

خلاصة المبحث الثاني 55

المبحث الثالث: قراءة في مؤشرات تمكين المرأة ودعم مشاركتها الاقتصادية في الجزائر..... 56

تمهيد المبحث 56

المطلب الأول: قراءة في بعض مؤشرات تمكين المرأة في الدول العربية 57

المطلب الثاني: قراءة في مؤشرات تمكين المرأة في الجزائر..... 69

المطلب الثالث: العوائق التي تواجه المرأة وتحد من تمكينها الاقتصادي مع قراءة لأهم الحلول المقترحة..... 93

خلاصة المبحث الثالث..... 103

خلاصة الفصل الأول: 104
الفصل الثاني: المقاولاتية كأحد مداخل التمكين الاقتصادي للمرأة 106
تمهيد 107
المبحث الأول: المقاولاتية: المقاربات والأسس النظرية 108
تمهيد المبحث الأول 108
المطلب الأول: الأسس النظرية للمقاولاتية 109
المطلب الثاني: ماهية المقاول وأهم النظريات المفسرة لسلوكه 121
المطلب الثالث: النظريات المفسرة للتوجه المقاولاتي للأفراد 136
خلاصة المبحث الأول 144
المبحث الثاني: المقاولاتية النسوية، أي خصوصية! 145
تمهيد المبحث الثاني 145
المطلب الأول: المقاولاتية النسوية، المميزات والأهمية 146
المطلب الثاني: الأسس النظرية للمقاولاتية النسوية 153
المطلب الثالث:العوامل المؤثرة على المقاولاتية النسوية: الدوافع والمعوقات 156
خلاصة المبحث الثاني 167
المبحث الثالث: أين نحن من المقاولاتية النسوية: دراسة مقارنة بين تجارب بعض الدول العربية والغربية مع الإشارة لتجربة الجزائر 169
تمهيد المبحث الثالث 169
المطلب الأول: المقاولاتية النسوية في العالم: نظرة شمولية مع تعريج على التجربة العربية 170
المطلب الثاني: آليات تشجيع المقاولة وإنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، هل للمرأة المقاولة خصوصية؟ 187
المطلب الثالث: نظرة إحصائية عن واقع المقاولة النسوية بالجزائر 196
خلاصة المبحث الثالث 205
خلاصة الفصل الثاني 207
الفصل الثالث: دراسة ميدانية لواقع النشاط المقاولاتي النسوي بالجزائر 209
تمهيد الفصل 210
المبحث الأول: الإطار المنهجي للدراسة الميدانية 211
تمهيد المبحث الأول 211
المطلب الأول: حدود ومجال الدراسة 212
المطلب الثاني: مجتمع وعينة الدراسة وظروف سير الدراسة 213
المطلب الثالث: أدوات الدراسة الميدانية 218
خلاصة المبحث الأول 229

المبحث الثاني: عرض وتحليل نتائج الدراسة الميدانية..... **230**
تمهيد **230**
المطلب الأول: لمحة عامة عن المؤسسات المكونة لعينة الدراسة **231**
المطلب الثاني: المقاولات الجزائريات: الخصائص والمميزات **249**
المطلب الثالث: المرأة المقاولة بين دوافع الإنشاء و التحكم في القدرات المقاولاتية **259**
خلاصة المبحث الثاني **283**
المبحث الثالث: خصوصية التسيير في المؤسسات النسوية **284**
تمهيد **284**
المطلب الأول: النساء المقاولات: التكوين والاهتمام بنوادي الأعمال..... **285**
المطلب الثاني: تسيير المؤسسة النسوية: هل هناك خصوصية ؟..... **296**
المطلب الثالث: المقاولة النسوية وإشكالية التمويل **322**
خلاصة المبحث الثالث **330**
خلاصة الفصل الثالث: **332**
الخاتمـــة **333**
قائمة المراجع **344**
الفهرس العام **360**
الملاحق **352**

قائمـــة الجداول

رقم الجدول	عنـــوان الجـدول	الصفحة
1.1	سنة التصديق على الاتفاقية الدولية للقضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة لمجموعة من الدول العربية الأعضاء في الاتفاقية	40
.2.1	ترتيب البلدان العربية حسب مؤشر التنمية البشرية لسنة 2013	58
.3.1	معدلات تمدرس الفتيات ونسب الإلمام بالقراءة والكتابة ببعض الدول العربية	60
4.1	المشاركة السياسية للمرأة العربية في المجالس النيابية	62
5.1	معدل مشاركة المرأة في مجموعة من المناطق حسب تقرير التنمية البشرية 2013	64
6.1	معدل مشاركة القوى العاملة (15 سنة فأكثر) المنقح حسب الجنس في البلدان العربية	66
7.1	تطور معدلات تشغيل النساء في البلدان العربية	68
8.1	معدلات البطالة في بعض الدول العربية	68
9.1	معدل بطالة النساء في بعض البلدان العربية	73
10.1	يوضح تطور معدلات الالتحاق بالجامعة	74
11.1	أعداد المنتسبين لقطاع التكوين المهني حسب النمط والجنس لسنة 2010 بالجزائر	75
12.1	تطور معدلات الأمية في الجزائر (فئة > 15 سنة)	76
13.1	يوضح توزيع العمالة حسب الجنس والمستوى التعليمي	78
14.1	توزيع الفئة النشطة حسب الجنس والمستوى التعليمي والشهادة المحصل عليها في الجزائر	79
15.1	توزيع العمالة حسب الجنس والتبعية للقطاع في الجزائر	79
16.1	توزيع العمالة حسب الجنس وطبيعة العمل في الجزائر	80
17.1	توزيع العمالة النسوية حسب طبيعة قطاع النشاط في الجزائر	81
18.1	توزيع العمالة النسوية حسب طبيعة قطاع النشاطات الكبرى في الجزائر	82
19.1	تقسيم العمالة حسب الجنس والمهن في الجزائر	83
20.1	توزيع العمالة حسب الجنس وموقع مقر العمل في الجزائر	84
21.1	معدلات البطالة وفق الفئة العمرية والجنس في الجزائر	86
22.1	توزيع الفئة البطالة حسب الجنس والمستوى التعليمي والشهادة المحصل عليها في الجزائر	87
23.1	معدلات البطالة بين فئة خريجي التعليم العالي حسب الجنس والتخصص في الجزائر	88
24.1	معدلات قبول البطالين لمناصب عمل في شروط مختلفة حسب الجنس في الجزائر	89
25.1	تطور التمثيل النسوي في المجالس المنتخبة (المجلس الشعبي الوطني) في الجزائر	90
26.1	توزيع العمالة النسوية في السلك الدبلوماسي في الجزائر	92

1.2	توزيع المؤسسات النسوية على مختلف الأنشطة والقطاعات	205
1.3	معدلات توزيع واسترداد الاستبيانات	217
2.3	قيم معامل الثبات والصدق لفقرات الاستبيان	228
3.3	توزيع مؤسسات العينة حسب سنوات التواجد	234
4.3	نسبة المساهمة في رأس مال الشركة	237
5.3	توزيع مؤسسات العينة حسب طبيعة عقد العمل وطبيعة العمال	239
6.3	تصنيف مؤسسات العينة حسب معيار العمالة	245
7.3	اختبار الاستقلالية كي2 بين متغيرة قطاع النشاط ومكان الإقامة	247
8.3	اختبار معامل التوافق بين متغيرة قطاع النشاط ومكان الإقامة	248
9.3	اختبار معامل التوافق بين متغيرة حجم المؤسسة ومكان الإقامة	249
10.3	توزيع صاحبات المؤسسات حسب سنوات الميلاد	250
11.3	توزيع صاحبات المؤسسات حسب عدد الأطفال والفئة العمرية لهم	252
12.3	عمل المرأة المقاولة قبل إنشاء المؤسسة مع تقييم تجربة العمل السابق	256
13.3	توزيع المقاولات حسب تعداد المؤسسات السابق إنشاؤها	258
14.3	مصادر القدرات المقاولاتية المساعدة على الإنشاء	260
15.3	التحكم العام للمقاولات في بعض القدرات المقاولاتية المساعدة على الإنشاء	262
16.3	متوسط إجابات العينة فيما يخص تسيير الوقت المتعلق بجلب المعلومات لإطلاق المشروع	263
17.3	متوسط إجابات العينة فيما يخص تسيير الوقت المتعلق بجلب المعلومات لإطلاق المشروع	265
18.3	التصنيف العنقودي للأسباب الدافعة لإنشاء المؤسسة	266
19.3	متوسط إجابات العينة فيما يخص درجة تشجيع المحيط الاجتماعي	267
20.3	متوسط إجابات العينة فيما بخص تأثير الزوج على قرار الإنشاء	268
21.3	متوسط الوقت المستغرق لإنهاء الإجراءات الإدارية لإطلاق مؤسسة	269
22.3	اختبار كي2 بين متغيرة طبيعة القطاع و الوقت المستغرق لإنهاء الأعمال الإدارية	270
23.3	متوسط توزيع المقاولات حسب عدد ساعات العمل الأسبوعية	271
24.3	اختبار كي2 بين متغيرة الوقت المستغرق في العمل وطبيعة القطاع	272
25.3	اختبار كي2 بين متغيرة طبيعة القطاع و النوع	275
26.3	متوسط إجابات العينة فيما يخص أنواع العوائق التي تواجهها	276
27.3	مجموعة العوائق التي تعاني منها المقاولات	277
28.3	اختبار كي2 بين طبيعة العلاقة مع الموظفين وحجم المؤسسة	308
29.3	اختبار كي2 بين طرق حل المشاكل والمستوى التعليمي	309
30.3	اختبار كي2 بين طرق حل المشاكل وطبيعة قطاع النشاط	310
31.3	اختبار كي2 بين طرق حل المشاكل وطبيعة حجم المؤسسة	310

32.3	اختبار كي2 بين وضعية المؤسسة والمستوى التعليمي	314
33.3	اختبار كي2 بين وضعية المؤسسة والخضوع لتكوين في تسيير المؤسسات	315
34.3	اختبار كي2 بين وضعية المؤسسة والخضوع لتكوين في نفس نشاط المؤسسة	315
35.3	اختبار كي2 بين وضعية المؤسسة والانضمام لنوادي وجمعيات الأعمال	316
36.3	توزيع الأهداف الاستراتيجية حسب لجوء المقاولة لتوظيف العمالة	319
37.3	توزيع مصادر التمويل حسب قطاع النشاط	324
38.3	توزيع المشاريع حسب رأس المال المستثمر في بداية النشاط وقطاع النشاط	326
39.3	اختبار كي2 لقياس استقلالية متغيرة قيمة رأس المال وطبيعة قطاع النشاط	326
40.3	توزيع المؤسسات المقترضة من البنوك حسب طبيعة الإنشاء وأنواع الضمانات المقدمة	328
41.3	اختبار كي2 للعلاقة بين أنواع الضمانات وطبيعة الإنشاء	328

قائمــة الأشكال البيانية

رقم الشكل	عنوان الشكل البياني	الصفحة
1.1	تطور معدل المشاركة في القوى العاملة في البلدان العربية	64
2.1	توزيع المشاريع الخاصة النسوية على البلدان العربية	67
3.1	معدل بطالة النساء في بعض البلدان العربية	69
4.1	يوضح مقارنة بين تطور نسب إلتحاق الإناث والذكور في مرحلة التدرج بالجامعة	74
5.1	تغير معدلات محو الأمية عند الإناث بالجزائر	76
6.1	تطور الفئة العاملة بالجزائر حسب الجنس	77
7.1	توزيع العمالة حسب الجنس والمستوى التعليمي	78
8.1	توزيع العمالة حسب الجنس وقطاعات النشاط في الجزائر	82
9.1	توزيع العمالة حسب الجنس والمجموعة المهنية في الجزائر	83
10.1	تطور معدلات البطالة حسب الجنس في الجزائر	85
1.2	**نموذج Peterson et Ainslie للمقاولاتية**	115
2.2	يوضح نموذج تطور المقاولين لـ J.-P SABOURIN et Y.GASSE(1989)	117
3.2	نموذج BRUYAT لمراحل إنشاء المؤسسة	118
4.2	النموذج الإستراتيجي للمقاولاتية لـ HERNANDEZ	120
5.2	مراحل المسار المقاولاتي لـ Tounes	120
6.2	نموذج KOLB (1984) للقدرات المقاولاتية	132
7.2	نظرية السلوك المخطط لـ I.AJZEN 1991	138
8.2	نموذج السلوك ما بين الأشخاص لـ(1977) TRIANDIS	140
9.2	نموذج التكوين المنظماتي لـ LEARNED	141
10.2	نموذج تكوين الحدث المقاولاتي (A.SHAPERO et L.SOKOL,1982)	141
11.2	نموذج موحد لنظرية السلوك المخطط ونموذج تكوين الحدث المقاولاتي	143
12.2	مقارنة بين معدل النساء المقاولات والرجال فيما يخص تطوير المنتجات والخدمات	151
13.2	مقارنة بين معدلات تدويل النشاط حسب جنس المنشئ والمنطقة	152
14.2	مقارنة بين مساهمة المؤسسات في التوظيف حسب الجنس والمستوى الاقتصادي للمنطقة	152
15.2	النموذج التصوري المعتمد من طرف المرصد العالمي للمقاولاتية	170
16.2	معدل النشاط المقاولاتي للبلدان حسب المستوى الاقتصادي	172
17.2	معدل توزيع المقاولين حسب الجنس والمنطقة الجغرافية	172
18.2	توزيع النشاط المقاولاتي النسوي حسب مختلف المناطق	173
19.2	معدل النشاط المقاولاتي النسوي في 67 دولة	173

20.2	مختلف الأنظمة التي يقيسها تقرير ممارسة أنشطة الأعمال	177
21.2	ترتيب الدول العربية حسب درجة سهولة ممارسة الأعمال	178
22.2	موقع الجزائر ضمن ترتيب سهولة ممارسة أنشطة الأعمال	179
23.2	مؤشرات سهولة ممارسة أنشطة الأعمال بالجزائر بالمقارنة مع متوسط مؤشرات منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا	180
24.2	مؤشرات موقع المرأة ضمن سهولة ممارسة أنشطة الأعمال	181
25.2	توزيع المتعاملين الاقتصاديين الطبيعين حسب الجنس	197
26.2	توزيع التجار الطبيعيون حسب الجنس والفئة العمرية	198
27.2	التوزيع القطاعي للمشاريع النسوية الممولة عن طريق ANSEJ لغاية 30 جوان 2013	199
28.2	التوزيع القطاعي للمشاريع النسوية الممولة عن طريق صندوق التأمين عن البطالة	200
29.2	توزيع المشاريع الممولة عن طريق صندوق التأمين عن البطالة حسب الجنس والقطاع	201
30.2	القروض الممنوحة عن طريق ANGEM لغاية 31 ديسمبر 2013	201
31.2	توزيع الوحدات الاقتصادية المحصاة خلال الإحصاء الاقتصادي الأول حسب الشكل القانوني	202
32.2	توزيع القطاعات التي شملتها عملية الإحصاء	203
33.2	توزيع المؤسسات النسوية من إجمالي المؤسسات ذات الشخص الطبيعي (PP)	203
34.2	توزيع المؤسسات النسوية على مختلف القطاعات	204
35.2	توزيع المؤسسات النسوية حسب الأنشطة الاستثمارية	204
36.2	توزيع المؤسسات النسوية حسب الموقع الجغرافي	206
1.3	التوزيع الجغرافي لمؤسسات العينة	231
2.3	توزيع مؤسسات العينة حسب طبيعة قطاع النشاط	232
3.3	التوزيع الجغرافي والقطاعي لمؤسسات العينة	232
4.3	توزيع مؤسسات العينة حسب سنوات التأسيس	233
5.3	توزيع مؤسسات العينة حسب طبيعة الإنشاء	234
6.3	توزيع مؤسسات العينة حسب طبيعة النشاط	235
7.3	توزيع مؤسسات العينة حسب طبيعة النشاط	235
8.3	توزيع مؤسسات العينة حسب وجود شريك من عدمه	236
9.3	توزيع مؤسسات العينة حسب طبيعة الشريك	237
10.3	توزيع مؤسسات العينة حسب لجوءها للعمالة	238
11.3	توزيع مؤسسات العينة حسب طبيعة عقد العمل وطبيعة العمال	240
12.3	توزيع مؤسسات العينة حسب عدد العمال وطبيعة عقد العمل	241
13.3	توزيع مؤسسات العينة حسب عدد العمال وطبيعة عقد العمل بعد التصفية	241
14.3	توزيع عدد العمال الذكور حسب طبيعة قطاع النشاط	242

15.3	توزيع عدد العمال الذكور حسب طبيعة قطاع النشاط بعد تصفية الحالات الاستثنائية	243
16.3	توزيع عدد العمال الإناث حسب طبيعة قطاع النشاط	243
17.3	توزيع عدد العمال الإناث حسب طبيعة قطاع النشاط بعد التصفية	244
18.3	تصنيف مؤسسات العينة حسب معيار العمالة	245
19.3	توزيع مؤسسات العينة حسب مقر الإقامة	246
20.3	توزيع مؤسسات العينة حسب مقر الإقامة وطبيعة قطاع النشاط	247
21.3	توزيع مؤسسات العينة حسب الحجم ومقر الإقامة	248
22.3	توزيع صاحبات المؤسسات حسب الحالة العائلية	251
23.3	توزيع صاحبات المؤسسات حسب مدى امتلاك الأطفال	251
24.3	توزيع العينة حسب المستوى التعليمي	253
25.3	توزيع العينة حسب المستوى التعليمي وقطاع النشاط	253
26.3	توزيع صاحبات المؤسسات حسب طبيعة العمل السابق	254
27.3	توزيع صاحبات المؤسسات حسب امتلاك الخبرات	257
28.3	توزيع صاحبات المؤسسات حسب إمكانية قيامهن بإنشاء مؤسسات أخرى	258
29.3	توزيع المؤسسات المنشأة سابقا حسب ديمومة نشاطها	259
30.3	مصادر القدرات المقاولاتية المساعدة على الإنشاء	261
31.3	التصنيف العنقودي للأسباب الدافعة لإنشاء المؤسسة	266
32.3	متوسط الوقت المستغرق لإنهاء الإجراءات الإدارية لإطلاق مؤسسة حسب القطاع	270
33.3	توزيع المقاولات حسب متوسط الوقت المستغرق لإنهاء أعمال المؤسسة حسب القطاع	271
34.3	رأي المقاولات في تأثير متغيرة النوع على النشاط المقاولاتي	274
35.3	رأي المقاولات في تأثير متغيرة النوع على النشاط المقاولاتي حسب طبيعة النشاط	274
36.3	أسباب عزوف بعض المقاولات عن الخضوع لتكوين في مجال التسيير	285
2.36.3	خصوصية العوائق التي تواجها المقاولات	280
37.3	أماكن مزاولة التكوين في مجال التسيير	287
38.3	توزيع العينة حسب مدة التكوين في مجال نشاط المؤسسة	287
39.3	أماكن مزاولة التكوين في مجال نشاط المؤسسة	288
40.3	أسباب عزوف المقاولات عن الخضوع لدورات تكوينية في مجال نشاطهن	289
41.3	توزيع المقاولات حسب طبيعة النوادي وجمعيات الأعمال	290
42.3	توزيع المقاولات حسب مدة انضمامها لنوادي وجمعيات الأعمال	291
43.3	توزيع المقاولات حسب سبب انضمامها لنوادي وجمعيات الأعمال	292
44.3	الشجرة العنقودية لتصنيف المقاولات حسب أسباب الانضمام إلى نوادي الأعمال	293
45.3	يوضح توزيع المقاولات حسب سبب عدم انضمامها لنوادي وجمعيات الأعمال	294

46.3	أنواع خدمات المساندة التي تطلبها المقاولات	295
47.3	يوضح مصادر أفكار المشاريع النسوية	296
48.3	مصادر أفكار المشاريع النسوية حسب المستوى التعليمي للمقاولة	298
49.3	طرق التوظيف المنتهجة في المؤسسات النسوية	299
50.3	طرق التوظيف المنتهجة في المؤسسات النسوية حسب قطاع النشاط	300
51.3	الوظائف والأنشطة التسييرية الممارسة في المؤسسات النسوية	303
52.3	الوظائف والأنشطة التسييرية الممارسة في المؤسسات النسوية حسب قطاع النشاط	303
53.3	الوظائف الممارسة من قبل النساء المقاولات	306
54.3	الوظائف والأنشطة التسييرية الممارسة في المؤسسات النسوية حسب قطاع النشاط	307
55.3	الوظائف والأنشطة التسييرية الممارسة في المؤسسات النسوية حسب طرق معالجة المشاكل التسييرية	309
56.3	معدلات استخدام تكنولوجيات الإعلام والاتصال في أداء الوظائف التسييرية	311
57.3	رأي المحيط المهني في نشاط المؤسسة	313
58.3	الوضعية الحالية للمؤسسات النسوية	313
59.3	أهم الأهداف الإستراتيجية للمؤسسات النسوية	318
60.3	عوامل نجاح المؤسسات النسوية	321
61.3	الاحتياج لرؤوس الأموال عند إطلاق المشروع	322
62.3	أهم مصادر تمويل المشاريع النسوية عند إطلاق المشروع	323
63.3	أهم مصادر تمويل المشاريع النسوية عند إطلاق المشروع	325
64.3	يوضح توزيع المقاولات حسب لجوئهن للتمويل البنكي	327
65.3	أنواع الضمانات المقدمة للبنك	327
66.3	توزيع المقاولات حسب رأيهن في المدقق الداخلي	329

قائمـــة الملاحـــق

رقم الملحق	عنوان الملحق	الصفحة
1.1	قائمة عضوات شؤون عمل المرأة العربية عن الفترة (2012-2013)	370
2.1	قائمة بمجموعة الهيئات الوطنية المعنية بالمرأة في الدول 16 الأعضاء لمنظمة المرأة العربية	371
3.1	وضعية الأفراد لفئة أكثر من 15 سنة حسب الجنس ومكان الإقامة في الجزائر	370
4.1	تغير مخرجات سوق العمل بين سنة 2004 و2013	372
1.2	تقسيم المناطق الجغرافية التي مسها تقرير GEM2013 حسب المستوى الاقتصادي	372
2.2	توزيع معدلات المقاولة النسوية في البلدان وفق تقرير GEM 2013	373
1.3	التصنيف العنقودي للأسباب الدافعة للإنشاء	374
2.3	جداول توضيحية لاختبارات التباين الأحادي بين العوائق المواجهة تبعا للمستوى التعليمي، الخبرة السابقة، إمتلاك الشركاء	374
3.3	جداول توضيحية لاختبارات التباين الأحادي بين العوائق المرتبطة بالنوع تبعا لقطاع النشاط، حسب الحالة العائلية للمقاولة، حسب امتلاك أطفال، حسب مقر إقامة النشاط.	375
4.3	جداول توضيحية لاختبارات التباين الأحادي بين طرق التوظيف تبعا لقطاع النشاط، حسب الحالة العائلية للمقاولة، حسب امتلاك أطفال، حسب مقر إقامة النشاط.	376
5.3	" جداول توضيحية لاختبارات التباين الأحادي بين الوظائف الممارسة تبعا لقطاع النشاط، والمستوى التعليمي	377
6.3	جداول توضيحية لاختبارات التباين الأحادي بين وظيفة المقاولة تبعا لقطاع النشاط، والمستوى التعليمي	382
7.3	جداول توضيحية لاختبارات التباين الأحادي بين استعمال الإعلام الآلي في التسيير تبعا لمستوى التعليمي للمقاولة، وضعية المؤسسة	384
8.3	جداول توضيحية لاختبارات التباين الأحادي بين وضعية المؤسسة الحالية وتواجد تشجيع من المحيط المهني، تحديد الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة ، امتلاك مقومات النجاح	385
9.3	الاستبيان المستعمل في الدراسة	387

المقدمـــــة

تسعى معظم الاقتصادات في الوقت الراهن للاهتمام بالمقاولاتية، لما لها من آثار إيجابية على مختلف جوانب الحياة الاقتصادية والاجتماعية، حيث تتجه البلدان سواء المتقدمة أو السائرة في طريق النمو اليوم إلى الارتكاز على مهارات أفرادها وقدرتهم على العمل المقاولاتي لتطوير اقتصادياتها بدل الارتكاز فقط على الموارد الطبيعية والموارد الريعية الآيلة للزوال؛ لأجل ذلك تحاول الدول في كل مرحلة اتخاذ جملة من الإجراءات قصد تحسين مناخ الأعمال، وحث المزيد من الشباب للعمل المقاولاتي وإنشاء المؤسسات.

كما بات معروفا أنه من غير الممكن الحديث عن نمو اقتصادي مستدام، دون إدماج المرأة التي تمثل نصف المجتمع ؛ لا سيما دورها في الجانب المقاولاتي، حيث أثبتت الدراسات[1] في بعض البلدان أن هناك ارتباط قوي بين مستوى النشاط المقاولاتي النسوي والنمو، حيث أضحى يمثل أحد أقطاب الاقتصاد وقاطرات نموه ومدى وجودا من عدمه هو الذي يفرق بين نمو مختلف الاقتصاديات.

كل هذا من شأنه حث جميع الجهات المعنية على الاهتمام بالمقاولة النسوية، والسعي للبحث عن الطرق التي تساعدهم على استغلالها وكيفية الاستفادة منها، وهذا ما يفسر التوجه العالمي الذي يسعى حثيثا لإعطاء النساء المكانة اللائقة بهن في هذا المجال، باعتبار إمكانية تأثيرهن الإيجابي في مسار التنمية بشكل عام والاقتصادية منها بشكل خاص.

وقد بدا جليا مع بداية هذا القرن أن البلدان العربية بدأت تتطلع إلى السير في هذا الاتجاه من خلال تلك الدعوات المتكررة والملحة التي ما فتئت تركز على أهمية تفعيل دور المرأة الاقتصادي في العالم العربي وتمكينها في شتى المجالات لأجل دفع عجلة التنمية إلى مزيد من التقدم ؛ حيث تم تبني العديد من البرامج وتنشيط العديد من الندوات والمؤتمرات، آخرها القمة العالمية الخامسة لريادة الأعمال المنعقدة بالمغرب[2] في شهر نوفمبر من سنة 2014، والتي تعتبر امتدادا لسلسة من الندوات الدولية السنوية قصد التذكير والإشادة بأهمية العمل المقاولاتي، والتأكيد من خلال هذه المؤتمرات على حقيقة مفادها أن المرأة تعتبر فاعل اقتصادي ذو أهمية كبيرة لا يجب إغفاله.

والجزائر بدورها وإدراكا منها لأهمية العمل المقاولاتي، قامت بإرساء العديد من الآليات قصد تشجيع الشباب نحو العمل الخاص، وتبنت العديد من المبادرات التحسينية من خلال إضفاء المزيد من الإجراءات التحفيزية قصد تسهيل الحصول على القروض وإنشاء المؤسسات، حيث عرفت سنة 2011 إدخال تعديلات في الشروط الخاصة للاستفادة من مختلف آليات الدعم، وتخفيض في نسب الفوائد على القروض، لكن بالرغم من ذلك، فنجد أن الجزائر تعتبر من بين أقل البلدان الحاضنة للمقاولين من كلا الجنسين، حيث حسب آخر الإحصائيات حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة[3]، فنجد أن عدد المؤسسات المنشأة إلى غاية السداسي الأول من السنة المنصرمة 2013 يساوي 747.387 مؤسسة حيث لم تتجاوز عتبة المليون مؤسسة، بالاضافة لكون معدل كثافة المؤسسات ضعيف، حيث نجد أن عدد المؤسسات لكل 100.000 نسمة يساوي 1966 مؤسسة، وهو معدل

---

[1] Global entrepreneurship monitor ; rapport fiducial 2006, P 06 .

[2] لمزيد من التفصيل حول مجريات القمة، أنظر: "القمة العالمية الخامسة لريادة الأعمال GES Merrakech 2014"، وذلك على الرابط الموالي: http://www.gesmarrakech2014.org/ar/home، تاريخ الاطلاع: 2014/11/20.

[3] Bulletin d'information statistique de la PME; ministère du développement industriel et de la promotion de l'investissement; N° 23, P 11.

ضعيف يعكس ضعف الإنشاء في الجزائر، وهذه النتيجة تؤكد عليها أيضا نتائج تقرير المرصد العالمي للمقاولاتية[4]، حيث أقر بأن معدل النشاط المقاولاتي في الجزائر لا يتعدى نسبة 5%، كما أن معظم الأنشطة المقاولاتية المنشأة تتوزع بين قطاع الخدمات والتجارة، أما باقي القطاعات مثل الصناعة والبناء فتشهد معدلات إقبال أضعف ؛ في المقابل نجد أن معدلات وفيات المؤسسات السنوي يعتبر مرتفعا، حيث سجل قطاع الخدمات في السداسي الأول من سنة 2013 معدل وفيات[5] قدره 53.53% بالمقارنة مع السداسي الأول من السنة السابقة، كما شهد أيضا قطاع البناء معدل وفيات قدره 33,26%، مما يدعونا للتساؤل عن سبب ارتفاع معدلات وفيات المؤسسات في الجزائر، ومدى تهيئة ظروف الاستثمار وجاذبية مناخ الأعمال.

وفي الجزائر تساهم المرأة في النمو الاقتصادي على عدة أصعدة ومجالات، لكن يبقى دورها في المجال المقاولاتي ضئيل نسبيا إذا ما قارناه بالدول الأخرى، فحسب ما أظهرته آخر الإحصائيات الصادرة عن المرصد العالمي للمقاولاتية **GEM 2013** وتقرير النساء المقاولات[6]، الذان يؤكدان على أن نسبة النساء المقاولات في الجزائر لا تتعدى 5%، بالرغم من أن الجزائر مدركة لدور المرأة الاقتصادي وأهميته، وهذا ما يفسر التوجه السياسي الداعم للمرأة في الفترة الأخيرة، من خلال تبني العديد من السياسات والبرامج، والمشاركة في مختلف المحافل الدولية الداعمة لدور المرأة، أبرزها احتضان المؤتمر الرابع لمنظمة المرأة العربية حول المقاولة وريادة الأعمال النسائية في العالم العربي، مما يؤكد على وجود إرادة سياسية من أجل التغيير والرفع من مكانة المرأة، إلا أن الإحصائيات لا تعكس حجم االتوقعات نظير الجهود المبذولة.

حيث أفرزت نتائج الإحصاء الاقتصادي الأول[7] المجرى بالجزائر، الذي أحصى جميع الوحدات الاقتصادية العاملة، على أن نسبة المشاريع المملوكة للنساء من إجمالي الوحدات الاقتصادية المحصاة يساوي 10%، تتوزع بشكل أساسي بين قطاعي التجارة والخدمات، مقابل توجه ضئيل نحو قطاع البناء والصناعة، أما بقراءة النتائج حسب معيار النوع والشهادة[8]، فنجد أنه وحسب إحصائيات وكالة دعم تشغيل الشباب التي تشترط إمتلاك شهادة تكوينية لتمويل المشاريع، فنجد أن نسبة النساء المقاولات من إجمالي المشاريع الممولة لا يتعدى 10% تتوزع بين المهن الحرة التي أخذت أكبر نسبة بـ 43% و17% لقطاع الخدمات، وكذا 18% في قطاع الحرف، و14% في قطاع البناء، كما أن معظم المقاولات المستفيدات من هذه الآلية بمؤهلات غير جامعية، بالرغم من الارتفاع السنوي لفئة الجامعيات ومواجهتهن لمشكل البطالة، كما يجدر الإشارة إلى أن كل الإحصائيات لا تفرق بين المشاريع المملوكة للنساء والمشاريع المملوكة والمسيرة من طرف النساء[9].

من خلال كل ما سبق، وفي إطار السعي الحثيث لتمكين المرأة في شتى المجالات، وإدراك أهمية دورها الاقتصادي، وسعي الجزائر من أجل تفعيل هذا الدور وإبرازه، ومع تزايد الأهمية الاقتصادية والاجتماعية للمقاولة النسوية في معظم البلدان ومساهمتها في تحقيق النمو، مقابل انخفاض نسبتها في الجزائر، كل هذه الحيثيات مجتمعة، تدعونا لطرح التساؤل التالي:"

---

[4] Global entrepreneurship monitor, "2013 Global report", Op-Cit, P.33.

[5] Bulletin d'information statistique de la PME, N° 23,Op-Cit, P16.

[6] Voir : Global entrepreneurship monitor, "2013 Global report", Op-Cit, P.38 ; & GEM; 2012 WOMEN'S Report, édition 2013, P 15.

[7] Office national des statistiques, "le premier recensement économique 2011-résultats définitifs de la première phase", Alger, juillet 2012, P80.

[8] للإشارة فقط فمن بين الشروط للاستفادة من هذه الآلية هو حمل الشخص الطالب للتمويل لمؤهل سواء جامعي أو غير جامعي.

[9] كما نعلم هناك العديد من الأشخاص من يستعينون بأسماء أخواتهم وأمهاتهم وزوجاتهم في فتح سجل تجاري، أو طلب قرض من أحد الآليات، دون أن يكون لتلك المرأة أي دور في تسيير نشاط المؤسسة، كما تسمى بالفرنسية "DES PRETES NOMS".

" إلى أي مدى يمكن اعتبار الظروف المحيطة في الجزائر مشجعة على المشاركة الاقتصادية للمرأة، وتساهم في تفعيل دورها في المجال المقاولاتي، وما هي أهم التحديات التي تواجه النساء المقاولات أثناء مزاولة نشاطهن وكيف يمكن التخفيف من وطئتها وضمان نمو مقاولاتي نسوي مستدام ؟

ومن خلال الإشكالية الرئيسية، تتفرع لنا جملة من الإشكاليات الفرعية:

- ما هي أهم السياسات والبرامج المنتهجة من أجل تفعيل تمكين المرأة ودعم مشاركتها في النمو الاقتصادي في الجزائر ؟ وكيف انعكست تلك السياسات والبرامج على مؤشرات تمكينها خاصة في الجانب الاقتصادي؟
- ما هي مبررات الاهتمام الدولي المتزايد بدور المرأة في النشاط المقاولاتي وما هي أهم الجهود المبذولة لترقيته وتحسين مناخ الأعمال في الجزائر؟ وما نصيب المرأة من هذه البرامج؟ ؟
- ما واقع النشاط المقاولاتي النسوي في الجزائر وأين نحن مقارنة مع بقية الدول ؟ وفيما تتمثل العوامل التي تحكم توجه المرأة للنشاط المقاولاتي وما هي أهم التحديات التي تواجهها؟
- فيما تتمثل أهم المقومات المساعدة على نجاح المرأة المقاولة في الجزائر؟ وما هي أهم الحلول المقترحة لتفعيل دورها؟

كل هذه الأسئلة سنحاول الإجابة عليها من خلال بحثنا في شقيه النظيري والتطبيقي.

وبعد الدراسة الاستطلاعية على البحوث السابقة، والإطلاع على أهم الأسس النظرية المفسرة، قمنا بوضع فرضيات مبدئية سنحاول اختبارها ومناقشة مدى صحتها من خطئها من خلال الدراسة الميدانية، وذلك كما يلي:

1. "توجه المرأة إلى العمل المقاولاتي يختلف باختلاف دوافعها للإنشاء، مدى تحكمها في القدرات المقاولاتية اللازمة، ومدى وجود تشجيع من محيطها الاجتماعي".
2. "تواجه المرأة المقاولة عوائق خاصة متعلقة بالنوع الاجتماعي، تسيير الوقت والحصول على التمويل".
3. " تمتاز المؤسسات النسوية بخصوصية التسيير، وذلك تبعا لطرق التوظيف المنتهجة، تنوع الوظائف الممارسة، طبيعة العلاقة مع الموظفين وكيفية حل المشاكل التسييرية".
4. يرتبط نجاح المؤسسة النسوية بمدى امتلاك المقاولة لمقومات شخصية، مدى خضوعها لدورات تكوينية، الانضمام لنوادي وجمعيات الأعمال، استعمال **TIC** في العملية التسييرية، وجود تشجيع من المحيط المهني، والاهتمام بالبعد الاستراتيجي في التسيير"

وهذه الفرضيات سيتم تجزئتها فيما بعد لتسهيل عملية اختبارها.

أما فيما يخص الأسباب الداعية لاختيار هذا الموضوع نحصرها فيما يلي:

1. حداثة موضوع المقاولة النسوية وتزايد الأهمية والأبحاث حوله، في معظم بلدان العالم وفي الملتقيات العلمية والمؤتمرات الدولية؛
2. وجود اهتمام شخصي بالموضوع خاصة وأنه يعتبر امتداد لمسيرة أبحاث سابقة من طرف الباحثة ؛

3. أن موضوع المقاولة النسوية أصبح يعتبر مصدرا لا يستهان به من مصادر النمو الاقتصادي إلا أنه مستغل بطريقة غير كافية؛
4. قلة الأعمال الأكاديمية والأبحاث حول الموضوع في بلادنا، وعدم وجود دراسات تصب في نفس البوتقة؛
5. بسبب أن المرأة في الجزائر أحرزت عدة تقدمات في شتى الميادين، إلا أن دورها في المجال المقاولاتي لا يزال ضئيل، خاصة في القطاعات كثيفة المعرفة ؛
6. بالإضافة لكون المقاولة النسوية أصبحت أحد الحلول المهمة للخروج من مشكلة البطالة والدفع بعجلة النمو، وكذا تقديم الحلول المختلفة سواء في مجال التسيير أو التنظيم أو معالجة المشكلات والاستفادة من الفرص الاقتصادية؛
7. التعرف على العوامل التي تعترض السير الحسن لتطور المقاولة النسوية من أجل تسهيل في مرحلة لاحقة عملية علاجها سياسيا واقتصاديا وبالتالي تفعيل دور المرأة في التنمية الاقتصادية.

يكتسي موضوع دراستنا أهمية كبيرة كونه يدرس ظاهرة أثبتت أهميتها المتزايدة في مختلف الاقتصادات، وتعتبر الجزائر متأخرة في هذا المجال بالمقارنة مع بعض البلدان العربية (مثل تونس، المغرب، الإمارات على سبيل المثال) والغربية. لذا سنهتم من خلال موضوعنا بتحليل الأبعاد الحقيقية للظاهرة، ودراسة جميع الظروف المحيطة بالاستثمار وإنشاء المؤسسات بالجزائر خاصة منها النسوية، ومعرفة أهم العوامل الدافعة والتحديات التي تواجه النشاط المقاولاتي النسوي في الجزائر، وما هي الإصلاحات الواجب إدخالها حتى نفعل دور المرأة المقاولاتي خاصة في القطاعات كثيفة المعرفة. وتعتبر بذلك دراستنا من الأوائل من نوعها المهتمة بهذا الجانب من الموضوع.

ونسعى من خلال دراستنا لتحقيق جملة من الأهداف التي يمكننا حصرها في النقاط التالية :

- إبراز دور المرأة في دعم النمو الاقتصادي من خلال الأدوار التي تؤديها ؛
- إبراز أهم السياسات والبرامج المتبناة الداعمة لدور المرأة على المستوى العربي بصفة عامة ثم والجزائر بصفة خاصة ؛
- رصد أهم مؤشرات التمكين الاقتصادي للمرأة في الجزائر ؛
- التعرف على واقع النشاط المقاولاتي النسوي في الجزائر وإبراز دوره؛
- دراسة الظروف المحيطة بالاستثمار في الجزائر، وأثر الجهود المبذولة لترقية الاستثمار؛
- إبراز أهمية المقاولة النسوية ودورها في تحقيق النمو وخلق المناصب؛
- حصر أهم العوامل المؤثرة على إنشاء المؤسسات النسوية ببلادنا؛
- التعرف على أهم التحديات التي تواجه النشاط المقاولاتي النسوي لتسهيل اقتراح الحلول المعالجة.

وأكيد ككل دراسة، لها حدود تمت في إطارها، ومن أجل الإجابة على الإشكالية، تمت الدراسة في شقين جزء نظري عرضنا من خلاله الإطار النظري للدراسة مستشهدين في ذلك بآخر الإحصائيات، والجزء الثاني تطبيقي ويتعلق الأمر بالدراسة الميدانية، وعليه فإن بدء الدراسة الميدانية كان بشكل متزامن مع نهاية العمل في الشق النظري الذي من خلاله قمنا ببناء أسئلة الدراسة وكيفية الإجابة عليها بالاستعانة بالأداة المختارة للدراسة وهي الاستبيان ؛ وبما أن الاستعانة بمثل هذه الأدوات يتطلب فترة معتبرة من الزمن، فإننا نقيم إجمالي الفترة التي قمنا من خلالها بتوزيع الاستبيان بمختلف الطرق المنتهجة التي سنفصل فيها لاحقا، وكذلك فترة استرجاع الردود، بفترة سنتين و ثلاثة أشهر، بدءا من شهر ديسمبر من سنة 2012 إلى غاية بداية شهر مارس من

سنة 2014، وهي حدود دراستنا الزمنية، أما فيما يخص الحدود المكانية للدراسة الميدانية فحاولنا من خلالها مس مختلف أرجاء الوطن، لكن نظرا للظروف التي حالت دون تحقيق ذلك كما سنعرضها لاحقا في الفصل الأخير، فكانت العينة المختارة تمس بالأكثرية منطقة الجنوب الشرقي، ولاية ورقلة بالأخص بمختلف دوائرها الكبرى، وكذا بعض الولايات الأخرى لكن بنسب أقل، التي سنعرضها فيما بعد.

ومن أجل الإجابة على الإشكالية الرئيسية والأسئلة الفرعية، سنقوم يتناول دراستنا من خلال ثلاثة فصول كما سنرى لاحقا، نتعرف من خلالها على الأسس النظرية للموضوع مستخدمين في ذلك المنهج الوصفي، ومن ثم التتبع التاريخي لأهم الانجازات التي تمت لصالح المرأة، معتمدين بذلك على المنهج التاريخي، ثم نستشهد بآخر الإحصائيات المتعلقة بالموضوع، وهذا خلال الفصل الأول والثاني، أما الأخير فسنقوم بدراسة ميدانية مستعينين في تحليل نتائجها بجملة من الأساليب وأدوات التحليل الإحصائي، وهذا المنهج يسمى في البحوث بالمنهج التجريبي أو المنهج المتكامل في البحوث التطبيقية[10].

أما فيما يخص الأدوات المستعملة في الدراسة، فقد اعتمدنا على مراجع متنوعة في الجزء النظري معتمدين على الكتب والمقالات والمداخلات، بالإضافة لأطروحات الدكتوراه، وآخر التقارير الصادرة عن مختلف الهيئات الدولية والوطنية لاستشفاف آخر الإحصائيات، بالإضافة للمواقع المتخصصة في الإحصائيات على المستوى الدولي والوطني، أما الدراسة الميدانية سنعتمد على أداة الاستبيان، فيما يخص جمع البيانات حول واقع المقاولة النسوية، والاستعانة بالبرنامج الإحصائي SPSS.v20 والمجدول Excel لإجراء مختلف التحليلات.

أما فيما يتعلق بالدراسات السابقة التي تناولت الموضوع أو جزءا منه في بيئة الدراسة وخارجها، فنذكر أهمها كما يلي:
خارج بيئة الدراسة: وهنا يتعلق الأمر بالدراسات التي تمت في الخارج، وهي كثيرة، حيث نلمس اهتمام متزايد بموضوع المقاولة النسوية ودورها في تحقيق النمو، ومن أهم تلك الدراسات نذكر:

1. دراسة Annie Cornet et Christina costantinidis& Simona Asendei ، وهي في إطار مشروع Diane، بعنوان: "les femmes entrepreneures face à la formation au financement et aux Réseaux", 2004;

وهي دراسة تمت في جملة من البلدان الأوروبية (بليجكا ونرلندا)، الهدف منها التعرف على واقع المقاولاتية النسوية في تلك البلدان ومقارنتها مع المؤسسات التي يسيرها الرجال، وذلك من خلال سرد أهم الإحصائيات في تلك البلدان، ودراسة ميدانية باستعمال استبيان، الهدف منها التعرف على خصائص المقاولات ومميزات مؤسساتهم، وأهم الاحتياجات التكوينية التي تسعى المقاولة للوصول إليها، وكذا أهم نوادي الأعمال الموجودة، ودرجة معارفهم ورضاهم بالخدمات المقدمة من مختلف آليات الدعم المنشأة في تلك البلدان، وتوصلت الدراسة لوضع تصنيفات للمقاولات حسب جملة من المعايير وتحديد مختلف الاحتياجات التي يسعون لسدها.
والفرق بين هذه الدراسة ودراستنا هو كونها تتقاطع معها في متغيرات الدراسة الميدانية، من حيث تناولها لمسألة التكوين، وأهمية نوادي وشبكات الأعمال، وذلك نظرا لتناولها لنفس الموضوع، لكن تختلف من حيث البيئة التي تمت فيها الدراسة، وكذا لكون دراستنا تتم في بيئة عربية لها خصوصيتها، وبيئة استثمارية مختلفة، مما ينجم عنه ظهور متغيرات مفسرة جديدة.

[10] للتعرف على مختلف مناهج البحث العلمي وتحديد الاختلافات بينها، أنظر: إبراهيم بختي، "إعداد المذكرة/ الأطروحة وإعداد تقرير التربص وفق طريقة الـ IMRAD"، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة ورقلة، 2012-2013، ص 11.

2. دراسة لكل من **Robert Paturel** و **Zahra arasti** بعنوان: "**les principaux déterminants de l'entrepreneuriat féminin en Iran**"، وهي مداخلة في الملتقى الدولي للمقاولاتية **CIFEPME** في طبعته الثامنة، وهي في الحقيقة ملخص لأطروحة دكتوراه للباحثة **ARASTI** والتي حاولت من خلالها التعرف على أهم محددات المقاولة النسوية في إيران، وذلك من خلال إجراء دراسة ميدانية على عينة من المقاولات الجامعيات، توصلت من خلالها الباحثة لوضع نموذج تم اختباره، كما توصلت إلى أنه ومن بين المجموعات الأربع للعوامل البيئية المؤثرة على إنشاء المؤسسات وهي: العوامل الاجتماعية الثقافية، العوامل الاقتصادية، القوانين والسياسات الحكومية، وأخيرا النوادي وشبكات الأعمال، فإنه النساء المقاولات لا يتأثر إنشائهن بأي من تلك العوامل السابقة، لكن فقط المجموعة الأخيرة وهي النوادي وشبكات الأعمال التي تؤثر على إنشاء المؤسسات من طرف الجامعيات.

وتختلف هذه الدراسة عن دراستنا من حيث البيئة أولا، وكذلك من حيث الطرح، أين ركزت على مجموعة من العوامل وأرادت قياس مدى تأثيرها على إنشاء المؤسسات من طرف الجامعيات، لكن دراستنا تمس المرحلة القبلية للإنشاء من خلال التعرف على العوامل الدافعة وتلك المعيقة، وبعد الإنشاء من التعرف على طرق التسيير المنتهجة، ومدى اهتمام المقاولات بتطوير مؤسساتهن من خلال الاهتمام بالتكوين والنوادي، بالإضافة لعوامل أخرى.

3. دراسة **نورة صالح التركي و ريبيكا برازويل** بعنوان **"صاحبات الأعمال في المملكة العربية السعودية : مقارنة إقليمية للخصائص و التحديات و التطلعات"** وهي عبارة عن دراسة تم استخلاصها من دراسة سابقة مست مجموعة من دول الشرق الأوسط وشمال أفريقيا وهي البحرين، الأردن، تونس، لبنان، الإمارات العربية المتحدة والسعودية، بعنوان: "**Women's entrepreneurs in the middle East and north Africa:caracteristics, contributions,and challenges**" وهي دراسة تمت من طرف مجموعة التمويل الدولية IFC التابعة لمجموعة البنك الدولي وبالتعاون مع مركز كوثر لرائدات الأعمال سنة 2007، والهدف من الدراسة هو التعرف على بيئة الأعمال المقاولاتية لصاحبات الأعمال، خصائص المشاريع التي تملكها النساء والخصائص الشخصية المرتبطة بصاحبات الأعمال، كما أشارت نتائج هذه الدراسة إلى أن هناك ثلاثة تحديات أساسية تشكل عائقا أمام تطلعات صاحبات الأعمال في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا وتشمل هذه التحديات : العوائق الخاصة بالنوع الاجتماعي في البيئة التنظيمية، محدودية رؤوس الأموال وآليات التمويل المختلفة، أدوات التسويق المستعملة، الخدمات المقاولاتية الداعمة، التي يجب العمل على إزالتها.

أما ما يميز دراستنا عن هذه الدراسة، هو التشابه من حيث مسهما لبيئة عربية لا تختلف كثيرا عن الجزائر من حيث المتغيرات الاجتماعية والثقافية، لكن أكيد فالمتغيرات الاقتصادية والسياسية مختلفة تماما، مما يؤثر على طبيعة الدوافع للعمل للمقاولاتي النسوي، كما تنعكس هذه العوامل أيضا على الطرق التسييرية المنتهجة.

أما في نفس بيئة الدراسة، فنذكر أهم الدراسات التي تمت في العلوم الاقتصادية وتعلقت بالموضوع أو جزء منه، كما يلي:

1. دراسة سلامي منيرة، "التوجه المقاولاتي للمرأة في الجزائر–دراسة ميدانية مست طالبات على وشك التخرج للسنة الجامعية 2006-2007، وهي مذكرو ماجستير غير منشورة(2008)، بجامعة ورقلة، حيث هدفت الدراسة للتعرف على أسباب ضعف توجه الجامعيات للنشاط المقاولاتي، ومعرفة مستوى الانسداد في الروح المقاولاتية، وذلك ممن خلال قياس التوجه المقاولاتي لـ 139 طالبة، بالاستعانة بنموذج نظري، يقيس تأثير متغيرة القدرة على الإنجاز والرغبة في الإنشاء وتأثير المحيط الاجتماعي على الإنشاء، وتوصلت الدراسة لتحديد مستوى الانسداد في كل مجموعة متغيرات، واقتراح حلول لتفادي تلك العقبات.

وما يميز دراستنا عن هذه الدراسة، أن هذه الدراسة مست المرحلة التي تسبق قيام المرأة بإنشاء المؤسسة، والتعرف على مستويات الانسداد في الروح المقاولاتية، أما دراستنا الحالية، فتوجهت للنساء المقاولات، ونحاول من خلالها التعرف على أهم دوافع الإنشاء، ومدى التحكم في القدرات المقاولاتية المساعدة على الإنشاء، وفي مرحلة ثانية التعرف على ظروف تسيير المؤسسة النسوية، وأهم التحديات التي تواجهها، وكذا اهتمام المقاولات بتطوير مؤسساتهن.

2. دراسة بية إيمان بعنوان " **المؤسسات الصغيرة و المتوسطة كأداة للتمكين الاقتصادي للمرأة في الجزائر**– دراسة ميدانية شملت صاحبات مؤسسات صغيرة ومتوسطة خاصة من ولاية ورقلة"، مذكرة ماستر تحت اشراف منيرة سلامي، جامعة ورقلة، 2011-2012، وتساءلت الدراسة عن سبب اعتبار نشاط المرأة في قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة كأداة لتمكينها اقتصاديا، وهل من الممكن أن يكون أداة لتعجيزها والحد من قدرتها المقاولاتية ؛ وقامت الباحثة بدراسة ميدانية شملت مجموعة من صاحبات المشاريع الصغيرة والمتوسطة بولاية ورقلة، حيث توصلت إلى أن المقاولة النسوية استطاعت تخطي أهم الصعوبات العائلية والمجتمعية لكن تبقى إشكالية التمويل، حيث مازالت تعاني منه المرأة المقاولة اليوم حيث تمنع نفسها من حق تعدد الخيارات التمويلية المتوفرة أمامها، مما يعرقل تطور المقاولة النسوية، وبالتالي يعيق نجاح إستراتيجية تمكينها اقتصاديا.

وما يميز دراستنا عن هذه الدراسة، هو شملها لجميع أبعاد عمل المرأة المقاولاتي بدءا من التعرف على الظروف التي تم فيها الإنشاء، وكذلك التعرف على أهم دوافع الإنشاء، ومدى التحكم في القدرات المقاولاتية المساعدة على الإنشاء، وفي مرحلة ثانية التعرف على ظروف تسيير المؤسسة النسوية، وأهم التحديات التي تواجهها، وكذا اهتمام المقاولات بتطوير مؤسساتهن، في المقابل ركزت هذه الدراسة على تأثير المعايير الاجتماعية على الإنشاء ومدى تحكمها في تمكين المرأة، بالإضافة لأهم التحديات التي تواجه المقاولة، والتي نسعى بدورنا لحصرها وتقديم الحلول المخففة من وطئتها.

أما فيما يخص الصعوبات التي واجهتنا أثناء القيام بهذا البحث، فيمكن حصرها في النقاط التالية:

1. صعوبة حصر الإطار النظري للدراسة، خاصة وأنها حاولت شمل الموضوع على المستوى الكلي من حيث دراسة مدى تهيئة الظروف المحيطة بمشاركة المرأة الاقتصادية وصولا للمستوى الجزئي، وهو المقاولة في حد ذاتها ؛
2. ندرة الإحصائيات المتعلقة بالمشاركة الاقتصادية للمرأة في الجزائر في مرحلة أولى، وتغيرها وتحيينها المستمر في فترة لاحقة،مما ألزمنا ضرورة التتبع الدائم لذلك التغير وإدراجه في كل مرة في الدراسة ؛
3. صعوبة الحصول على عناوين المقاولات المتغيرة بحكم تغير مقر إقامة المؤسسة ؛
4. نقص تجاوب المقاولات مع الدراسة بالرغم من تعريفنا لطابعها الأكاديمي الذي يندرج ضمن دراسة دكتوراه، إلا أن ذلك لم يكن بالحافز الكافي لبعض المقاولات ؛
5. التباعد الجغرافي لعناوين المقاولات مما حال دون إمكانية التردد الدائم على مقر إقامة نشاطهن وإقناعهن بالدراسة.

ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة والإجابة على التساؤلات الفرعية المطروحة، قمنا بتقسيم دراستنا لثلاثة فصول رئيسية، وذلك كما يلي:

- **الفصل الأول:** من أجل التعرف على دور المرأة الاقتصادي في الجزائر ومدى مشاركتها في النشاط المقاولاتي، إرتأينا تخصيص الفصل الأول للدراسة للتعرف على واقع المشاركة الاقتصادية للمرأة وتمكينها الاقتصادي في الجزائر، وذلك من خلال ثلاثة مباحث أساسية، الأول سنخصصه من أجل التعرف على بدايات الاهتمام العالمي بضرورة تمكين المرأة،

والتعرف على أهميته، وأهم الطرق والأساليب التي تساعدنا على تحقيقه ؛ أما المبحث الثاني، فسنخصصه من أجل الحديث عن أهم الآليات التشريعية المنظمة لعمل المرأة وتحقيق تمكينها الاقتصادي في الجزائر، وذلك من خلال تناول أهم ما تم إنجازه بصفة عامة لصالح المرأة العربية، ومن ثم الانتقال إلى أهم الانجازات التشريعية والمؤسساتية لصالح ترقية دور المرأة ودعم تمكينها في الجزائر، ومن ثم سنتعرف على أهم الاستراتيجيات التي تبنتها الجزائر وأهم السياسات والبرامج المطبقة من أجل ترقية دور المرأة، ثم قياس انعكاس كل ذلك على مؤشرات تمكينها على المستوى الاجتماعي والاقتصادي والسياسي، ونختم الفصل من خلال التعرف على الظروف المحيطة بعمل المرأة، وانعكاساتها على معدلات مشاركة المرأة وتمكينها على مختلف الأصعدة، مع قراءة في مختلف الحلول التي نقلل بها من حدة تلك الآثار، ونخفف من وطئتها.

- **الفصل الثاني**: فخصصناه للتعمق أكثر في الأدبيات النظرية التي حاولت تفسير ظاهرة المقاولاتية بصفة عامة والمقاولاتية النسوية بصفة خاصة، لذلك قسمنا الفصل لثلاثة مباحث رئيسية كل منها يحوي مجموعة من المطالب والفروع، حيث خصصنا المبحث الأول لدراسة أهم الأدبيات النظرية التي حاولت تفسير المقاولاتية وشخص المقاول، ومن ثم التعريج على أهم النظريات المفسرة للسلوك المقاولاتي للأفراد مع رصد أهم متغيرات الدراسة ؛ أما المبحث الثاني فخصصناه للتعريف بخصوصية المقاولاتية النسوية، حيث أفردنا مطلب للتعريفات والأهمية الاقتصادية والاجتماعية وأهم المميزات والخصائص، أما المطلب الثاني فحاولنا التعرف على خصوصية النماذج النظرية المستعملة لتفسير المقاولاتية النسوية، والمطلب الأخير رصدنا من خلاله أهم الحوافز التي تدفع النساء للنشاط المقاولاتي، وفي المقابل أهم العوائق التي تعترضها؛ أما المبحث الثالث فحاولنا من خلاله التعمق أكثر من خلال رصد واقع المقاولاتية النسوية في العالم، وذلك بالاسترشاد بأهم التقارير المتخصصة وآخر الإحصائيات المنشورة، ثم حاولنا استقراء مدى ملائمة مناخ الأعمال للعمل المقاولاتي النسوي وأهم التحسينات التي أدخلتها الاقتصاديات العربية على وجه الخصوص على مناخ الأعمال، ومدى ملائمتها للنشاط المقاولاتي النسوي.أما المطلب الثاني، فحاولنا من خلاله عرض جهود الجزائر في تحسين مناخ الاستثمار من خلال عرض أهم الآليات والأجهزة المنصبة لذلك، وأهم الهيئات المعنية بدعم المقاولاتية النسوية في الجزائر. أما المطلب الأخير، فكان خلاصة لأهم الإحصائيات الصادرة عن مختلف الهيئات الرسمية في الجزائر حول واقع المقاولاتية النسوية.
- **الفصل الثالث**: والأخير يتعلق بالدراسة الميدانية التي خضناها على المستوى الوطني، والتي كانت عبارة عن تحقيق ميداني بواسطة أداة الاستبيان، لرصد أهم ما يميز المقاولة النسوية ببلادنا، لذلك سنحاول من خلال هذا الفصل والذي بدوره قسمناه لثلاثة مباحث، الأول سنعرض من خلاله الإطار المنهجي للدراسة الميدانية، وذلك من حيث مجتمع الدراسة والعينة المستهدفة، والظروف التي تمت فيها الدراسة، وكيف تم بناء أداة الاستبيان بناءا على مخطط الدراسة الموضوع وقياسه لمختلف متغيرات الدراسة واختباره لمختلف الفرضيات الموضوعة، وكذا الأساليب الإحصائية المستعملة في التحليل. أما المبحث الثاني، سنعرض من خلاله الجزء الأول من نتائج الدراسة الميدانية، وذلك فيما يخص خصائص المؤسسات المشكلة للعينة من خلال إعطاء لمحة عامة عنها،ومن ثم التعرف على خصائص ومميزات النساء المقاولات، المشكلات لعينة الدراسة، من جميع النواحي، أما المطلب الأخير سنعرض من خلاله أهم العوامل الدافعة للمرأة المقاولة الجزائرية لإنشاء مؤسستها، وكذا أهم القدرات المقاولاتية التي يجب التحكم فيها من أجل إقامة المشروع، وسنختبر من خلال هذا المبحث على مدى صحة الفرضيات الأولى والثانية ؛ أما المبحث الأخير فسنخصصه للتعرف على خصوصية التسيير في المؤسسات النسوية، وذلك من خلال ثلاثة مطالب فرعية، الأول نتعرف من خلاله على مدى اهتمام النساء المقاولات بالتكوين وتطوير قدراتهن التسييرية ومدى واهتمامهن بالاندماج في نوادي وشبكات الأعمال، أما المطلب

الثاني سنتعرف أكثر على خصوصية تسيير المؤسسة النسوية، من حيث طرق التوظيف المنتهجة، وطبيعة الوظائف الممارسة، وأهم الأساليب التسييرية المنتهجة، ومدى وجود اهتمام بالبعد الاستراتيجي للتسيير، أما المطلب الأخير سنناقش من خلاله إشكالية تمويل المؤسسات النسوية، من حيث قيمة رؤوس الأموال المستثمرة وأهم مصادرها، ومدى لجوء النساء المقاولات للقروض البنكية وكذا أهم الضمانات المقدمة لذلك، وسنختبر من خلال هذا المبحث مناقشة مدى صحة الفرضية الثالثة والرابعة، والخروج بأهم النتائج.

الفصل الأول:

المرأة وإشكالية التمكين الاقتصادي

-قراءة للواقع ورصد للمتطلبات-

تمهيد الفصل:

المرأة هي المرآة العاكسة لنمو المجتمعات، حقيقة أصبح ينادي بها الجميع، وواقعا فرض نفسه بفعل الزمن، فمكانة المرأة تعتبر اليوم معياراً مهمّاً، يوضح درجة تقدم أي مجتمع، وقياس حركة تفاعله مع معطيات العصر الحديث، بكل ما يحمله من قيم ومبادئ. حيث تزايد في العقود الأخيرة الحديث عن دور المرأة وضرورة تحقيق تمكينها، ما جعل الهيئات والمنظمات الدولية تتسابق من أجل عقد المؤتمرات والقمم للمناداة بضرورة إشراك المرأة في التنمية لأنها تشكل نصف قوة المجتمع، وتعطيل هذه القوة يعني اختزال نصف موارد المجتمع وتجميدها.

وكان لا بد علينا قبل الحديث عن تمكين المرأة من خلال تشجيعها على إقامة الأعمال والمؤسسات الخاصة، أن نتحدث عن الظروف المحيطة بتمكينها أولا، وأهم ما تم تجسيده من أجل دعم مشاركة المرأة في التنمية، لذلك خصصنا هذا الفصل الذي نهدف من خلاله للحديث عن ظروف تمكين المرأة في الجزائر، وقبل ذلك تناول أهم ما تم إرساؤه فيما يخص المرأة، ولتحقيق ذلك قمنا بتقسيم هذا الفصل لثلاثة مباحث أساسية، خصصنا كل مبحث لتحقيق أهداف معينة.

حيث المبحث الأول سنحدث من خلاله عن ماهية تمكين المرأة بصفة عامة وتمكينها الاقتصادي بشكل خاص، وذلك من خلال تناول أهمية تمكين المرأة الاقتصادي والأهداف التي يحققها، بالإضافة لأهم الطرق التي تساعدنا على تحقيق تمكين المرأة، وكذا مؤشرات قياسه، كما سنتحدث عن السياسات والأساليب المساعدة على تمكين المرأة اقتصاديا.

أما المبحث الثاني، فسنخصصه من أجل الحديث عن أهم الآليات التشريعية المنظمة لعمل المرأة وتحقيق تمكينها الاقتصادي في الجزائر، ومن اجل تناول ذلك، قسمنا المبحث لثلاثة أجزاء، الأول يُعنى بدراسة أهم ما تم إنجازه بصفة عامة لصالح المرأة العربية، ومن ثم الانتقال في المطلب الثاني للتعرف على أهم الانجازات التشريعية والمؤسساتية لصالح ترقية دور المرأة ودعم تمكينها، أما المطلب الأخير فأفردنا للحديث عن أهم الاستراتيجيات التي تبنتها الجزائر وأهم السياسات والبرامج المطبقة من أجل ترقية دور المرأة، ثم قياس انعكاس كل ذلك على مؤشرات تمكين المرأة، والتي سنفصل فيها من خلال المبحث الأخير، الذي سنناقش من خلاله مؤشرات تمكين المرأة على المستوى العربي أولا، ثم الجزائر من خلالها قراءة المؤشرات الاجتماعية والاقتصادية والسياسة.

أما في الأخير سنحاول التعرف على الظروف المحيطة بعمل المرأة، وانعكاساتها على معدلات مشاركة المرأة وتمكينها على مختلف الأصعدة، مع قراءة في مختلف الحلول التي نقلل بها من حدة تلك الآثار، ونخفف من وطئتها.

وسيكون ترتيب تناول هذه العناصر كما يلي:

المبحث الأول: المرأة والتمكين الاقتصادي ؛

المبحث الثاني: الآليات التشريعية المنظمة لعمل المرأة وتحقيق تمكينها الاقتصادي في الجزائر ؛

المبحث الثالث: قراءة في مؤشرات تمكين المرأة ودعم مشاركتها الاقتصادية في الجزائر

تمهيد المبحث:

مع تنامي العولمة في عالم يزداد ترابطًا، فإن استخدام كافة الإمكانات الاجتماعية والاقتصادية لهو أمر حيوي من أجل تحقيق النجاح؛ وباعتبار المرأة تشكل نصف المجتمع فإن مشاركتها في التنمية ذات أهمية كبيرة تعكس حجم تواجدها وتأثيرها في المجتمعات، لذلك تعالت في الآونة الأخيرة الأصوات المنادية بضرورة إعطاء المرأة مكانتها، وضرورة إدماجها في التنمية، وتذليل العراقيل التي تحد من نشاطها وتثبطه، وما المؤتمرات والقمم العالمية المنعقدة خلال الخمسين سنة الأخيرة، لخير دليل على تبني هذا التوجه والتيمن بأهميته.

فما المقصود بتمكين المرأة، ولماذا كثر الحديث بشأنه في الفترة الأخيرة، وتبنت المفهوم العديد من الهيئات والمنظمات الدولية، وأصبحت تنادي به في كل المنابر، وأصبح مفهوم مشاركة المرأة مقترن بمصطلح التمكين، فما المقصود بالتمكين، وهل هو مصطلح دخيل علينا، ولماذا اخذ هذا الصيت، لذلك ارتأينا لتوضيح المفهوم والتعرف عليه بشكل دقيق، تخصيص المبحث الأول التمهيدي للتعريف بماهية التمكين ونشأته، وأهم طرق تحقيقه ومؤشرات قياسه، ومن ثم نتعرف على تمكين المرأة من الناحية الاقتصادية، والأهمية التي يجلبها للاقتصاديات، ومن ثم الحديث عن العوامل المؤثرة على تمكين المرأة والعوائق المطروحة أمامها، وأهم الأساليب التي يمكن انتهاجها من أجل تحقيقه.

المطلب الأول:تمكين المرأة: الأسس والنظريات

تعتبر المرأة عنصر فاعل في المجتمع لما لها من ادوار متعددة تحكم جميع الأبعاد الحياتية وتحدد جميع جوانبها، وتؤثر فيها وترسم جميع حناياها ؛ وإدراكا لهذه الحقيقة أصبحت الدول في تسابق لتجسيد هذه الحقيقة وانتهاز هذه الفرص، والاستفادة من هذه القدرات الكامنة، وانطلاقا من هنا سنحاول من خلال هذا المطلب التأكيد على دور المرأة من خلال الحديث عن طرق تمكينها وأشكاله وأيضا مختلف مستويات ومحددات تمكينها، وأيضا المؤشرات التي تساعدنا على قياس مدى تمكينها، وذلك وفق الترتيب الموالي:

أولا: ماهية التمكين: وقبل الحديث عن ماهية تمكين المرأة، يجدر بنا أولا التعرف على ماهية التمكين، وما المقصود به، وذلك وفق الترتيب الموالي:

1. **تعريف التمكين:** ظهر مصطلح التمكين كمحاولة لإرساء بعض المفاهيم الجديدة المتعلقة بقضايا حقوق الفرد في تقرير مصيره والتأثير على حياته، كما تزامن ظهوره مع موجة التغيير التي اجتاحت العالم من أجل نص بعض المفاهيم الجديدة، والتغيير في النظرة التقليدية ، ومن خلال هذا العنصر سنحاول التعريج على أهم التعاريف التي أسندت لمفهوم التمكين بدءا من التعاريف اللغوية وصولا إلى تعريف الهيئات الدولية التي أصبحت تتبناه في تقاريرها الرسمية وفي سياساتها وبرامجها.

1.1. **التعريف اللغوي للتمكين:** لاقى مفهوم التمكين إنتشارا واسعا في السنوات الأخيرة، وإذا أردنا التعرف على أصل كلمة التمكين فنجده ترجمة لمصطلح إنجليزي وتم ترجمته للغة العربية بمصطلح التمكين، لكن في الحقيقة المتمعن لمصطلح التمكين يجد أصوله أكثر قدما من ظهوره في الأدبيات الغربية، حيث يرجع أصل الكلمة واستعمالها الأقدم في القرآن الكريم[1]، أما التعاريف الغربية فتعتبر كلها أكثر حداثة.

- **في اللغة العربية:** من فعل (مَكَّن)، فالتمكين في اللغة: سلطان وملك[2]، اما في معجم محيط المحيط جاء الفعل (مكّن) الشيء بمعنى قواه ومتّنه ورسخه، وإستمكن من الأمر أي قدر واستطاع عليه[3]، وفي معجم لسان العرب لابن منظور التمكين لغة بمعنى القدرة والاستطاعة، (وأمكنه) من الشيء أي جعل له عليه سلطانا وقدرة وسهّل ويسّر عليه.[4]
- **في اللغة الأجنبية:** حيث ورد في اللغة الإنجليزية بمصطلح Empowerrment، من فعل Empower بمعنى إعطاء شخص ما السلطة الرسمية ، والحرية بالقيام أو بانجاز شيء ما[5]، أما ستير (Stirr) فقد قام بتهجئة كلمة (Empower) وأعطى لكل حرف منها معنى يجسد خمسة مبادئ التمكين، وهي : التعليم (Education) الدافعية (Motivation) وضوح الهدف (Purpose) الرغبة في التغير (Willingness to Change) نكران الذات (Ego Elimination).[6]
- أما باللغة الفرنسية فنجد كلمة تمكين مرادفة لكلمة Autonomisation، إلا أن هناك العديد من الدراسات تفضل

[1] أصل مصطلح التمكين ينبع منذ أزل بعيد حيث وردت كلمة التمكين بمشتقاتها ومرادفاتها في القران الكريم في عدة سور سواءا بمعناه المباشر أو بشكل متضمن، حيث وردت كلمة "التمكين" في القرآن الكريم (سورة النور، الآية 55، سورة الحج، الآية 41 ، سورة يوسف، الآية 21، 54-56، سورة الكهف، الآية 84، سورة الأعراف، الآية 10) باشتقاقاتها ثماني عشرة مرة، ولم يحدد لها القرآن اصطلاحاً خاصاً بل استعملها في المعاني التي ذكرت معاجم اللغة، حيث يعني الاستخلاف في الأرض و القوة التي يكتسبها من منح له التمكين، كما يعني التوطئة والتمهيد والتسخير المقرون بشروط معينة ؛ لمزيد من التفصيل **أنظر:** أحمد بن حمدان بن محمد الشهري، "عوامل النصر والتمكين في دعوات المرسلين"، كتاب إلكتروني منشور على موقع المسلم: **www.almoslim.net** ، قسم: دراسات في ضوء القرآن الكريم ، تاريخ الاطلاع: 2012/09/17.، ص ص 11-13.

[2] علي محمد الصلابي،"فقه النصر والتمكين في القرآن الكريم- أنواعه ، شروطه، أسبابه، مراحله وأهدافه"، ط1، 2006، دار النشر والبلد: غير موجود، ص 10-11.

[3] بطرس البستاني ، **قاموس محيط المحيط** : عربي – عربي ، المجلد الأول ، الطبعة الثالثة، مكتبة لبنان ، لبنان ، 1998 ،ص 859 .

[4] بن منظور محمد بن مكرم ، **معجم لسان العرب** : عربي – عربي ، المجلد الثالث عشر، دار صار ، بيروت ، لبنان ، 2010،ص 412 .

[5] اندراوس رامي جمال ، معايعة عادل سالم ، **الإدارة بالثقة والتمكين مدخل لتطوير المؤسسات** ، الطبعة الأولى ، عالم الكتب الحديث ، الأردن ، 2008 ، ص47 .

[6] القاضي نجاح ، **أبعاد التمكين الإداري لدى القادة التربويين في الجامعات الحكومية في إقليم الشمال وعلاقته بالتدريب الإداري** ، مخطط أطروحة دكتوراه ، غير منشور ، جامعة اليرموك ، الأردن ، 2008 ، ص 10 .

استعمال المصطلح الإنجليزي نظرا لتجسيده للمعنى الحقيقي للمصطلح، من حيث القوة، حيث يجدون المصطلح الفرنسي فارغ من حيث المعنى ولا يؤدي الهدف المقصود.[1]

2.1. **التعريف الاصطلاحي للتمكين:** أما من الناحية الاصطلاحية، فقد استعمل المفهوم ليؤدي عدة معاني وفقا لطبيعة المجال أو نطاق التطبيق، ففي علم الاجتماع يركزن على جوانب معينة في عملية التمكين، أما في العلوم الأخرى فنجد كل منها تركز على طريقة معينة في كيفية تحقيق التمكين، لكن سنحاول التركيز على التعاريف التي تتناسب مع طبيعة بحثنا، ومن بين التعاريف الواردة نذكر:

- عرفه Zemke and Schaaf سنة 1989 بأن التمكين هو تحرير الإنسان من القيود، وتشجيع الفرد، وتحفيزه، ومكافأته على ممارسة روح المبادرة، والإبداع[2] ؛ وبركز هذا التعريف على خصائص الأفراد الممكنين، بمعنى التمكين الداخلي/الذاتي.
- أما Randolph and Sashkin (2002) [3] عرفا التمكين بأنه الاعتراف بحق الفرد بالحرية والتحكم، وهذا الأمر يمتلكه الإنسان بما يتوافر لديه من إرادة مستقلة وخبرة ومعرفة ودافع داخلي ؛ وهنا يبدأ التعريف بالإشارة حول التمكين كحق مكتسب للفرد، وليس فقط إرادة داخلية.
- كما عرف بأنه عملية منح السلطة القانونية أو تخويل السلطة إلى شخص ما أو إتاحة الفرصة للقيام بعمل ما.[4]
- كما يعرف بأنه: "العملية التي من خلالها تكتسب الفئة الضعيفة الرقابة على ظروف حياتهم، ويضم في هذا الإطار الرقابة على الموارد (المادية، البشرية، الفكرية، المالية) والإيديولوجيات (الاعتقاد، القيم، المواقف)، وهو يعني ثقة أكبر بالنفس وتحول داخلي لوعي الإنسان الذي يسمح له بإزالة الحواجز الخارجية أمام الحصول على الموارد أو تغيير في الإيديولوجيات التقليدية"[5] ؛ وهنا بدأ التعريف في التوسع لتشتمل عملية التمكين الفئات الهشة، وليس فقط بعض الأفراد.
- أما AGNILAR وآخرون[6] فيرون:" أن التمكين ينبع من داخل الأفراد أنفسهم، ولا يمكن الحصول عليه من الآخرين". وهذا التعريف يتحدث عن ضرورة تحلي الشخص نفسه بحب المبادرة والتأثير الذي يكون من مميزاته الشخصية أولا، وهناك بعض الكتاب يعرفون هذا النوع من التمكين بالتمكين الذاتي[7] self-empowerment .

3.1. **تعاريف الهيئات الدولية:** تم تبني مفهوم التمكين من قبل المنظمات الدولية، وأصبح بذلك مطلبا حقوقيا على المستوى الدولي، حيث أعطت عدة هيئات دولية تعاريف خاصة بها لمفهوم التمكين كما يلي:

- **تعريف برنامج الأمم المتحدة الإنمائي** UNDP: حيث يعرف التمكين بأنه:[8]

---

[1] في هذا الإطار نذكر عدة دراسات منها:

Annelise SERY, le micro crédit : L'empowerment des femmes ivoiriennes", doctorat de l'université PAUL-VALERY Montpelier 3, sociologie, Mai 2012 ;
Sophie Charlier, " l'analyse de l'empowerment des femmes qui participent à une organisation de commerce équitable, une proposition méthodologique", article publié dans la revue de la presse universitaire , UCL/IUED, 2006.

[2] Zemeke, R. and Schaaf, The Service Edge: 101 Companies That Profit from Customer Care (New York: New American Library, 1989, pp. 65.

[3] Randolph and Sashkin (2002), Can Organizational Empowerment? Work in Multinational Settings, *Academy of Management Executive*, 16 (1), 102-115.

[4] أماني قنديل، الموسوعة العربية للمجتمع المدني، (القاهرة: المجلس الأعلى للثقافة، 2002)، ص 22.

[5] Fiona Flintan, "Etude sur la bonne pratique: l'autonomisation des femmes dans les sociétés Pastorales", Septembre 2008, INPD, PNUD, P 04.

[6] Fiona Flintan, Op-cit, P04.

[7] William a. Ninacs, Types Et Processus D'empowerment Dans Les Initiatives De Développement Economique Communautaire Au Québec, thèse de doctorat (PHD), école de service social, faculté des sciences sociales, Laval, Québec, Janvier 2002, P 51.

[8] برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، تقرير التنمية البشرية للعام 2010 ، **الثروة الحقيقية للأمم** : **مسارات إلى التنمية البشرية** ، ترجمة لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا ، يصدره برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ، الولايات المتحدة الأمريكية ، 2010 ، ص66 .

- ✓ ضمانات حقوق الإنسان في حياة مديدة وصحية ومستوى معيشي لائق وتعليم مناسب وفرص عمل منتج وتوسيع كافة الخيارات الايجابية للإنسان؛
- ✓ عدم التمييز على أساس النوع الاجتماعي ومنع كافة أشكال العنف والتمييز ضد المرأة؛
- ✓ الحق في التنمية لكل الناس؛
- ✓ الاستفادة من العولمة التي جاءت نتيجة تمكن الناس من العلم والمعرفة وتقدم الاتصالات وتدفق رؤوس الأموال؛
- ✓ التمكين في بعده الايجابي الإنساني يعني جعل الإنسان قادرا على المشاركة الفاعلة في صنع التنمية البشرية والاستفادة من نتائجها وهو محور التنمية وجوهرها وليس فقط أداتها.

وهنا نلاحظ أن هذا التعريف أعطى أبعاد متشعبة لعملية التمكين، واهتم بجميع أشكاله من خلال الإشارة لمجموعة من المؤشرات التي تساعدنا على قياس مدى تطبيق التمكين.

- **أما حسب اليونيفم*** و **مبادرة الاتفاق العالمي للأمم المتحدة** يعرف التمكين بـ: [1]" قدرة الأشخاص نساءً ورجالاً على امتلاك ناصية أمور حياتهم :وضع التخطيط لأنشطتهم الخاصة، واكتساب المهارات(أو الحصول على اعتراف بما يملكونه من مهارات ومعارف)، ورفع مستوى ثقتهم في ذواتهم، وحل المشكلات، وتنمية قدرتهم على الاعتماد على الذات . والتمكين يشمل كلاً من الخطوات العملية وما يتبعها من نتائج.

من خلال ما سبق وجدنا أن هناك باحثين يؤكدون على ضرورة إعطاء الفرد مزيدا من المسؤولية المناسبة للقيام بما هو مسؤول عنه (أي إعطاء الإنسان الأقرب للمشكلة مسؤولية كاملة وحرية للتصرف في المشكلة لأنه أقرب الناس للمشكلة وأكثرهم احتكاكاً وتأثيراً بمشكلته، مما يعطيه بعدا ورؤية أوضح لحلها ؛ كما هناك تعاريف أخرى اهتمت بالطرق الكفيلة لتحقيق التمكين من خلال الضمان للفرد حقوق أخرى مثل الحق في التعليم وفرص العمل وتحقيق الذات، حيث تم ربطه بإطلاق المجال للمبادرات الفردية والإبداع ؛ وفي الأخير نستطيع القول أن التمكين هو عملية يتم من خلالها تهيئة الظروف الكاملة التي تساعد الأفراد على الأخذ بناصية أمور حياتهم بما يكفل لهم العديد من الحقوق والتي تنعكس في الأخير على رُقي الفرد والمجتمع.

2. محددات التمكين وأشكاله: التمكين إستراتيجية كلية ذات أبعاد متعددة تتطلب تظافر جهود مجموعة من الأطراف، لذلك سنحاول تناول المحددات التي تكفل لنا تحقيق العملية التمكينية بشكل سليم، واهم الأشكال التي يأخذها:

1.2. محددات التمكين: يشمل مفهوم التمكين جميع الأفراد والجماعات المستضعفة أو المهمشة في المجتمع، ولكن ارتبط مفهوم التمكين في دراسات التنمية بالمرأة، حيث تكون عملية التمكين من خلال ثلاثة معطيات: [2]

- الموارد : كالعمل والتعليم، وهذه تعد عناصر التمكين، أي أ وجودها ضروري، لأننا لا يمكن أن نتحدث عن عملية تمكين بدونها.

---

* اليونيفم صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة UNIFEM ، وهو صندوق يقدم المساعدة المالية والتقنية للبرامج والإستراتيجيات الابتكارية التي تهدف إلى تعزيز تمكين المرأة والمساواة بين الجنسين، و يحرص الصندوق على وضع النهوض بحقوق الإنسان للمرأة بوصفه محورًا مركزيًا للجهود التي يقوم بها كافة، فهو يركز على التقليل من الفقر المنتشر بين النساء، ووضع حد للعنف ضد المرأة، وتراجع انتشار فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز بين النساء والفتيات، وتحقيق المساواة بين الجنسين في ظل إدارة ديمقراطية، في أوقات السلم والحرب على السواء.

[1] صندوق الامم المتحدة الانمائي للمرأة (UNIFEM) واتفاقية الامم المتحدة العالمية (UN Global Compact)، " المبادئ المعنية بتمكين المرأة"، وثيقة إلكترونية منشورة على الموقع الرسمي لصدنوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة المتفرة على الرابط الموالي:
http://www.unglobalcompact.org/issues/human_rights/equality_means_business.html ، تاريخ الاطلاع 2012/11/27، ص03 .

[2] رويدا المعايطة وآخرون، " النوع الاجتماعي وأبعاد تمكين المرأة في الوطن العربي"، منظمة المرأة العربية، القاهرة، الطبعة الأولى، 2010، ص 42.

- العامل البشري: وهو المرأة في حد ذاتها، وهي محور عملية التمكين، ومن خلالها تتم عملية الاختيار واتخاذ القرارات.
- النتائج والإنجازات: التي تتمثل في المكاسب السياسية والاقتصادية والاجتماعية التي تجنيها المرأة، وهي بمثابة المؤشرات التي يمكن على أساسها قيس مدى نجاح عملية التمكين.

2.2. أشكال التمكين: للتمكين كما سبق وأشرنا، عدة أشكال ويطبق في عدة جوانب، لذلك هناك العديد من وجهات النظر التي تميز بين أشكاله، لذلك سنشير إليها حسب عدة معايير.

- حسب مجال التطبيق: وهنا نميز بين:
  - التمكين السياسي: ويخص تمثيل المرأة في المجال السياسي، ويقاس بعدة معايير سنراها فيما بعد.
  - التمكين المجتمعي: ويتعلق بتمثيل المرأة لمراكز مهمة في المجتمع والتأثير على القرارات التي تخصه.
  - التمكين القانوني: وهنا يتعلق بمدى خدمة القوانين لقضايا الأفراد ومنحهم لحقوقهم في عدة مجالات.
  - التمكين الإداري: وهنا يخص الموظف في المؤسسة، فكما عرفه أفندي[1] بأنه عملية اكتساب القوة اللازمة لاتخاذ القرارات والإسهام في وضع الخطط، خاصة تلك التي تخص وظيفة الفرد واستخدام الخبرة الموجودة لدى الأفراد لتحسين أداء المنظمة.
  - التمكين الاقتصادي: والذي سنراه لاحقا.
- حسب الفئة المستهدفة: وهنا نميز بين ثلاثة أشكال أساسية:[2]
  - التمكين الفردي: ويتعلق بقدرة الفرد على العمل واتخاذ قراراته الشخصية والتأثير في مسار حياته.
  - التمكين الذاتي: وهنا يتعلق بالقدرات المقاولاتية للأفراد والتي تسمح لهم بتجسيد أفكارهم ومشاريعهم، وهنا يربط بالروح المقاولاتية.
  - التمكين المجتمعي: وهو يتعلق بقدرة الجماعات على العمل بخياراتها الخاصة بما يساعد على تنمية قدرات العمل لأعضائها.[3]
- حسب المجال: فتقسم الناهض[4] التمكين لمجموعة من الأشكال، تمزج بين مجال التطبيق وبين المعني بعملية التمكين، وهي: التمكين الذاتي/ النفسي ؛ التمكين الثقافي/ الاجتماعي؛ التمكين القانوني؛ التمكين السياسي؛ التمكين الاقتصادي ؛ وحسب نفس الباحثة، فترى أن تفعيل دور الفرد خاصة المرأة يكون بتفاعل كل هذه الأشكال حيث كل شكل يساعد على تحقيق جانب مهم من التمكين.

ثانيا: ماهية تمكين المرأة: بعدما تعرفنا على ماهية التمكين، فكيف تُمكن المرأة، ولماذا كثر الحديث عن ضرورة تمكين المرأة، من أجل توضيح ذلك سنحاول في هذا الإطار التعريف بماهية تمكين المرأة من خلال الحديث عن الإطار التاريخي لظهور المفهوم، وأهم التعاريف التي أُسندت له، أهم الطرق والمداخل التي تتحقق من خلالها عملية تمكين المرأة وأهم المبادئ والمؤشرات التي نقيس بها نسبة تمكين النساء.

---

[1] أفندي عطية، "تمكين العاملين مدخل لتحسين والتطوير المستمر"، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، 2003، ص 11.

[2] William a. Ninacs, Types Et Processus D'empowerment Dans Les Initiatives De Développement Economique Communautaire Au Québec, Op-Cit, p 51.

[3] Pour plus de détails voir : William a. Ninacs, Op-cit, PP 51-80.

[4] منيرة الناهض، "عوامل مؤثرة في صنع القرار والتمكين عند المرأة السعودية بين النظرية والواقع"، ورقة عمل مقدمة لمؤتمر المرأة والأهداف التنموية للألفية، المكان: غير مذكور، 17-19 ديسمبر 2005، ص 14.

1. **نشأة المفهوم ومختلف المقاربات المتعلقة بالمرأة والتمكين:** يمكن القول أن مفهوم التمكين هو تطور لمفهوم المرأة والتنمية الذي بدء في الظهور منذ عدة عقود، وذلك أن دراسة قضية المرأة والتنمية قد مرت بعدة مراحل تغيرت فيها المفاهيم والمناهج والسياسات المتبعة للمعالجة، ويمكن التميز بين ثلاثة مقاربات تتعلق بإبراز دور المرأة في إحداث التنمية:

1.1. **إدماج المرأة في التنمية (IFD):** وبرزت هذه المقاربة من التيار النسوي الليبرالي ومن نظرية التطوير♦، والتي ظهرت في سنة 1973[1]، في تلك الحقبة كان يُظن أن التطوير يؤدي لتحسين المستوى المعيشي في البلدان النامية من خلال تحقيق التنمية الاقتصادية، لذلك كان يبحث هذا التيار عن دعم إدماج المرأة للعمل في عدة قطاعات وتقلدها للمناصب ذات القرارات المؤثرة على تحسين شروط عمل المرأة.كما حاول هذا التيار إحداث تغيرات قانونية وإدارية لضمان الإدماج الأحسن للمرأة في النظام الاقتصادي، وتم العمل على ذلك من خلال توجيه مشاريع خاصة بالمرأة [2] لمواجهة مشاكلها ومحاربة الفقر، ومشكلة هذا المدخل هو اعتبار مشاريع تنمية المرأة مجال خاص لا يرتبط بمشروعات التنمية العامة.

حيث توجهات تلك المشاريع تخص فقط الزيادة في مداخيل المرأة و إنتاجيتها، و تحسين الوسائل التي تتوفر عليها لتدبير شؤون الأسرة، دون التصدي للأسباب الرئيسية للتمييز الذي يعيق المرأة في المساهمة بشكل تام في المجتمع الذي تشكل جزءا منه. [3]

2.1. **المرأة والتنمية (FED):** مع نهاية السبعينات من القرن الماضي، تمت بلورة مقاربة المرأة والتنمية (FED) بهدف تدارك ما أغفلته عملية إدماج المرأة في التنمية "IFD". فحسب هذه المقاربة، تشارك المرأة في أدوات التنمية، لكن دون وجود أي قاعدة للمساواة. كما تكثف المشاريع التنموية من الأعمال التي تضع المرأة في صلبها، لكنها لا تقوم بذلك حينما يتعلق الأمر باستفادة المرأة من الموارد أو صنع القرار. [4]

وحسب الباحثان Dagenais و Piché (1994)[5]، فهده المقاربة جاءت لتؤكد أنه لطالما كانت المرأة جزء من العملية التنموية ولم تظهر فجأة في سنوات السبعينات، كما يؤكد الباحثان عل العلاقة بين المرأة وعملية النمو وأنها لطالما لعبت دور اقتصادي مهم في المجتمع سؤاء داخل أو خارج منزلها.

لذلك ركزوا في هذه المرحلة[6] على التفكير في كيفية تطوير تكنولوجيا تسهم في التخفيف من أعباء الأسرة حتى يتوفر للمرأة وقت أطول يتم توجيهه إلى العمل الإنتاجي، وقد تركزت السلبيات في هذا المدخل في ظهور صراع الدور الذي نجم عن قيام المرأة بأدوار متعددة في آن واحد وعدم قدرتها في الوقت نفسه على الانتفاع من ثمار عملها في ضوء علاقات النوع السائدة والتي تميز بين الرجل والمرأة، لذلك فقد زادت أعباء المرأة داخل الأسرة وخارجها دون أن يكون هناك مردود فعلي لهذا العبء بسبب سيادة عادات وتقاليد لم تستطع كثير من المجتمعات خاصة العربية التخلص منها.

♦ théorie de modernisation

[1] Lufuta misenga, "l'autonomisation de la femme et problèmes de genre en R.D.CONGO, cas de la ville de KINSHASA et particulièrement la commune de NGABA", mémoire de fin d'études, faculté des sciences économiques et de gestion, université de KINSHASA, 2004-2005, mémoire publié sur le site de Mémoire online: http://www.memoireonline.com/12/07/793/m_autonomisation-de-la-femme-rdc2.html; site consulté le : 12/12/2012.

[2] خليل النعيمات، "تمكين المرأة"، مقال إلكتروني منشور على الموقع الإلكتروني للمؤسسة الأمريكية لإغاثة اللاجئين في الشرق الأدنى (ANERA):، http://arabic.anera.org/ تاريخ الإطلاع: 2012/11/26، ص 4.

[3] دليل النوع الاجتماعي ، منظمة الاسكوا ، دراسة منشورة على الموقع الرسمي للمنظمة على الرابط التالي: http://www.escwa.un.org/information/pubcategory.asp?category=Studies ، تاريخ التصفح:2012/11/22، ص 03.

[4] نفسه.

[5] Lufuta misenga, "l'autonomisation de la femme et problèmes de genre en R.D.CONGO, cas de la ville de KINSHASA et particulièrement la commune de NGABA", Op-Cit, P inconnu, (mémoire online).

[6] خليل النعيمات، مرجع سابق، ص 4.

3.1. النوع والتنمية (GED): جاءت هذه المقاربة نتيجة الانتقادات الموجهة للمقاربات السابقة، نظرا لإهمالها دور المرأة الاقتصادي وحصره فقط في دورها التقليدي، وفي نهاية سنوات الثمانينات ظهرت المقاربة الجديدة وذلك للاعتراف بمساهمة المرأة في المجتمع وتمكينها في جميع المستويات، حيث تؤكد هذه المقاربة على مفهوم التنمية المستدامة والعدالة الاجتماعية، وأن عدم المساواة سببه تثمين العمل المأجور للرجل مع عدم الاعتراف بالمساهمة الاجتماعية للمرأة من خلال عملها داخل المنزل[1].

وترتكز هذه المقاربة على ثلاثة مبادئ أساسية:[2]

- يقوم كل من الرجل و المرأة بتشكيل المجتمع و يعملان على استمراريته، كما يحددان اقتسام المهام، دونما اقتسام متكافئ للمكاسب و الأعباء؛
- للمرأة و الرجل علاقات مختلفة مع المجتمع، كما يعملان غالبا في قطاعات مختلفة داخل المجتمع، ولهما أولويات وتصورات متباينة؛
- تنعكس التنمية بشكل مختلف على كل من الرجل و المرأة، كما أنهما يحدثان تأثيرا مختلفا على المشاريع. و يتوجب على الاثنين (الرجل و المرأة) المشاركة في تحديد المشاكل و إيجاد الحلول بهدف النهوض بتعميم الفائدة على المجتمع.

ومن خلال ما سبق نجد أن هذه المقاربة تسعى لتحقيق تمكين المرأة الذي حسبها بتجاوز المستوى المالي للتمكين بل يصل إلى غاية تحقيق التمكين السياسي، كما تعتبر المرأة عامل للتغيير وليس فقط كمستفيد من التنمية.

ومع بروز هذه التيارات الجديدة الداعمة لدور المرأة، أصبحت قضايا المرأة تحوز اهتماما متزايدا في مختلف أنحاء العالم، حيث تم انعقاد العقد الأول للمرأة[3] (1975-1985) الذي شهد إقرار الأمم المتحدة بالاتفاقية الدولية للقضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة في ديسمبر 1979، وأعقب ذلك مؤتمر بكين 1995، ثم مؤتمر نيويورك 2000، وفي إطار هذا الاهتمام المتزايد بشؤون المرأة صدرت العديد من التشريعات والقوانين بُغية تحسين أوضاع المرأة، كما أعقبها صدور العديد من البحوث والدراسات لإبراز هذا الدور، ويُعتبر التمكين أحد أهم المفاهيم الذي ظهر لتأكيد دور المرأة ومكانتها، حيث أصبح الخطاب التنموي يركز على توسيع الخيارات ومستويات الإنتاج للمرأة كفرد، وبشكل خاص في برامج المنظمات الدولية، مع انعقاد المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة في بيجين في عام 1995 ، حيث اعتبرت مسألة تمكين الناس كأفراد وجماعات أساسية في خطط التنمية.

ومنذ ذلك أصبح "تمكين المرأة" مفهوم جديد يعبر عن ضرورة مساهمة المرأة كفاعل تغيير في التنمية، وأصبح الأكثر استخداما في سياسات وبرامج معظم المنظمات غير الحكومية[4]، سعيا للقضاء على كل مظاهر التمييز ضد المرأة من خلال الآليات التي تعينها على الاعتماد على الذات وتمكينها من ظروفها وفرصها وممارسة حقها في الاختيار.

---

[1] Lufuta misenga, "l'autonomisation de la femme et problèmes de genre en R.D.CONGO, Op-Cit, P inconnu.

[2] دليل النوع الاجتماعي، مرجع سابق، ص 06.

[3] سامي الشريف، " دور الإعلام في تحقيق التمكين الاقتصادي للمرأة العربية"، ورقة عمل مقدمة ضمن أشغال الندوة القومية حول: "دور الإعلام في إحداث التغيير المطلوب للنهوض بعمل المرأة"، منظمة العمل العربية، الجونة، 26-28 أكتوبر 2010، ص 120.

[4] خليل النعيمات، مرجع سابق ص 4.

2. **تعريف تمكين المرأة**: من خلال ما سبق، نجد أن الاهتمام العالمي بقضايا تمكين المرأة مر بعدة مراحل، وعرف عدة توجهات إلى غاية استيعابه بمفهومه الحالي، لذلك أسندت للمفهوم العديد من التعاريف، حاولت في كل مرة التركيز على بعد معين أو إضافة جوانب تجاهلها التعريف الأسبق، ومن أهم التعاريف التي وردت وفق ورودها الزمني، نذكر:

- حسب أماني الصالح (1999)[1] تتخذ عملية تمكين المرأة بعدين: الأول العمل على إزالة المعوقات على اختلافها (تشريعية، وإدارية، واجتماعية واقتصادية..إلخ) التي تعرقل مشاركة النساء. والثاني يتمثل في تقديم التسهيلات واتخاذ الإجراءات السياسية والبرامج التي تدعم مشاركة المرأة وزيادة فرصها، سواء على صعيد تشكيل القدرات أو استخدام وتوظيف تلك القدرات.
- أما حسب مجموعة عمل التعليم ومساواة النوع لمرور الألفية للأمم المتحدة فإن التمكين يستند على مدخلين أساسيين هما الموارد والوكالة:[2]

- **الموارد**: وتشمل الإمكانيات (التعليم والتغذية والصحة) ؛ الوصول للموارد والفرص(الدخل، العمل، الملكية) والأمان (التعرض للعنف). وحسب المجموعة فإن تكافؤ الفرص بين النساء والرجال للوصول للموارد ضروري لكن غير كاف لضمان التمكين، فذلك من شأنه أن يخلق بيئة ممكنة لكن لا تضمن التمكين.
- **الوكـالة**: وهي خاصية معرفة للتمكين، حيث تُعزى إلى قدرة اتخاذ الخيارات الإستراتيجية وليس فقط إمكانية الوصول إلى الموارد، ولكنها تضمن التحكم في الذات واتخاذ القرارات التي تؤثر على النواتج الحياتية الهامة، كما تتطلب الوكالة عملية تحفيز المشاركة والتعرف على أن النساء هن وكيلات التغيير في حياتهن.

- أما سنة 2002 فقدمت نائلة كبير تعريف ، تقول فيه أن "التمكين هو زيادة قدرة المرأة على إتخاذ القرارات المصيرية في حياتها، مما يتطلب تغيير المنظومة الاجتماعية برمتها، أي إحداث تغيير جذري فيها، وإعادة صياغتها من جديد بحيث تقسم الأدوار والمسؤوليات والحقوق على أساس أكثر توازنا ومساواة"[3].

وهنا نلاحظ أن التعاريف أصبحت تركز على جوانب مهمة في حياة المرأة وإمكانية تقرير مصيرها على مختلف الأصعدة.

- في حين يرى البنك الدولي[4]، أن تمكين المرأة من العناصر الأساسية في عملية التنمية ومكافحة الفقر، كما يرى أن تمكين المرأة هو هدف من أهداف التنمية لسببين:لأن تحقيق العدالة الاجتماعية هدف في حد ذاته، وأيضا لأن تمكين المرأة هو وسيلة لتحقيق أهداف أخرى كمحاربة الفقر.

وهنا نلاحظ أن التعاريف بدأت في التوسع ليشمل التأكيد على دور المرأة وفاعليتها في المجتمع من خلال التقليل من نسبة الفقر.

- أما الأمم المتحدة فعرفت التمكين من خلال خمسة معايير هي[1]: الشعور بالكرامة، الحق في الاختيار، الحق في الحصول على الموارد والفرص، الحق في الرقابة الذاتية على الحياة داخل وخارج المنزل، القدرة في التأثير على التغيير الاجتماعي من أجل تحقيق تسلسل اقتصادي أكثر عدالة على الصعيد الوطني والدولي".

---

1 أماني صالح، "حالة المرأة في العالم الإسلامي" في: أمتي في العالم حولية قضايا العالم الإسلامي 1419-1420 هـ، 1999م (القاهرة: مركز الحضارة للدراسات السياسية، 2000)، ص 232.

2 رائدة أيوب، نفسه، ص 89-90.

3 Kabeer as Quoted in Malhotra & Schuler & Boender, 2002, p.6 ; Kabeer, N. 2001 . “Reflections on Women’s Empowerment”. In Sida Studies, Discussing Women’s Empowerment: Theory and Practice. Novum Grafiska, Stockholm.

4 رويدا المعايطة وآخرون، " النوع الاجتماعي وأبعاد تمكين المرأة في الوطن العربي"، منظمة المرأة العربية، القاهرة، الطبعة الأولى، 2010، ص 41.

- أما رائدة أيوب فعبرت عنه بأنه:"إحساس المرأة بقيمتها وحقها بتحديد خياراتها بعد أن تمنح لها الخيارات وحقها في الوصول إلى الفرص والموارد، وحقها في الوصول إلى ضبط سير حياتها داخل المنزل وخارجه وقدرتها على التأثير على التغيرات الاجتماعية لخلق وضع اجتماعي واقتصادي أكثر سوية وطنيا وعالميا"[2].

وهنا التعريف أخذ بُعدا كُليا وليس جزئي يخص المرأة فقط من خلال التأكيد على دورها التنموي على المستوى المحلي والدولي.

- ويرى FIDA(2003) [3]: "العمل على المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة يعني السماح للنساء بعرض إمكانياتهم، كمنتجات ومُسيرات للموارد ومقدمات للخدمات، لفائدة عائلاتهم ومجتمعاتهم، فلا يجب النظر للمرأة على أنها بحاجة للمساعدة، بل يجب اعتبارها فاعل مهم في عملية التغيير الاجتماعي والاقتصادي"، كما يجب تصميم مبادرات بمقاييس خاصة لتمكين المرأة وذلك من خلال الحصول على الوسائل والقدرة على المساهمة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية".
- كما يعرف تمكين للمرأة كالتالي:[4] «قدرة المرأة على الرفع من استقلاليتها الشخصية و قوتها الداخلية، و يتمثل ذلك في الحق في القيام باختيارات في الحياة و في التأثير في الاتجاهات التي تأخذها هذه التحولات، و ذلك عن طريق اكتساب أدوات التحكم في الموارد المادية وغير المادية ».

تبين انطلاقًا مما سبق أن التعريف الإجرائي لمفهوم التمكين" عملية شمولية تبدأ بإدراك المرأة ذاتها، وشعورها بالسيطرة على حياتها الخاصة، وقدرتها على اتخاذ القرار .أما على المستوى الجماعي، فهو قدرة النساء على المشاركة في عملية التنمية، وخلق وعي مجتمعي بالحقوق الفردية والجماعية، والقدرة على الانضمام إلى مجموعات ضغط وحركات اجتماعية قادرة على تمثيل مصالحهن، وتنتهي بتمثيل أكثر للنساء في مراكز صنع القرار السياسي والاقتصادي."[5]

ثالثـا: مداخل تمكين المرأة ومؤشرات قياسها: من خلال التعاريف السابقة، وجدنا أن عملية التمكين تنطوي على تطور إيجابي، وأنها الانتقال من حالة التمايز إلى حالة المساواة، من خلال إلغاء المعوقات التي تحد من خيارات المرأة واستقلالها، أما النقطة الثانية التي ركزت عليها التعاريف هي كون المرأة هي فاعل وليس مجرد متلق، حيث أنه لا يوجد تغيير دون وجود عامل التغيير وهو "المرأة"، واستطرادا لنفس الأفكار سنحاول من خلال هذا الجزء تناول أهم الطرق والمداخل التي تساعدنا على إحداث التمكين، مع الإشارة إلى أهم المبادئ التي وضعها صندوق اليونيفم من أجل تطبيق التمكين في المنظمات ليشكل سليم.

1. طرق تمكين المرأة: يتطلب تمكين المرأة إجراءات للحد من افتقار المرأة للطاقات والفرص والأمان، من أجل ذلك حددت مجموعة العمل حول التعليم والمساواة بين الجنسين التابعة لمشروع الأمم المتحدة للألفية سبع استراتيجيات ذات أولوية عالية في تحقيق مساواة النوع وتمكين النساء، وشملت الاستراتيجيات:[6]

- تعزيز فرص التعليم ما بعد الأساسي للفتيات ؛[*]

---

[1] Programme des Nations Unies pour le développement, *Innovative approaches to promoting women's economic empowerment*, 2008, p.9, [http://www.undp.org/women/publications.shtml].

[2] رائدة أيوب، "الجدوى الاجتماعية للمشاريع المتناهية الصغر وتأثيرها على النساء في الريف السوري"، أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع، جامعة الدول العربية بالتعاون مع جامعة سانت كلمنس، 2010، ص 88.

[3] D'apres: Fiona Flintan, Op-cit, P04.

[4] دليل النوع الاجتماعي، نسخة عربية، المغرب، ص 16.

[5] زهيرة كمال، مرجع سابق، ص 7.

[6] رائدة أيوب، مرجع سابق، ص 91-92.

- ضمان الصحة والحقوق الجنسية والإنجابية ؛
- الاستثمار في البنية التحتية للحد من عبء الوقت على الفتيات والنساء ؛
- ضمان امتلاك الفتيات والنساء للملكية والإرث ؛
- إزالة عدم المساواة بين الجنسين في التوظيف ؛
- زيادة حصة النساء من المقاعد في البرلمانات والإدارات المحلية ؛
- مكافحة العنف ضد المرأة.

2. **مؤشرات تمكين المرأة:** لقياس مدى تمكين الأفراد هناك مجموعة من المؤشرات تستعمل لذلك، لكن تلك المؤشرات من الصعب ضبطها لأنها تضمن بين طياتها التغيرات الشخصية والاقتصادية والسياسية، وهي كلها متغيرات غير مستقرة ؛ وعلى الرغم من الصعوبة التي يمكن أن تواجهنا في اختيار مقياس التمكين إلا أنا هناك عدد من المؤشرات التي يمكن استخدامها لقياس التمكين، لكن تبقى نسبية لأن التمكين عملية مستمرة تحتاج إلى زمن طويل.[1]

- التمكين القانوني: والتغير يلاحظ تدريجيا على مدى الزمن، ويتم ذلك من خلال: إدخال نصوص القانون الخاصة بحقوق الإنسان ؛ حصر القضايا الخاصة بحقوق المرأة، عن طريق المحاكم وتحديد نتائجها ؛ عدد الحالات الخاصة المتعلقة بمطالبة المرأة بحقها في الطلاق، وحق المرأة الأرملة في تمكينها بعض قضاياها في المحاكم المحلية، ونتائج هذه القضايا ؛ معرفة الإجراءات القانونية لمرتكبي المخالفات وخارقي القانون ؛ ازدياد وانخفاض نسبة العنف الواقع على المرأة ؛ تحديد نسبة المحاميات إلى المحاميين، وقياس نسبة الزيادة والنقصان في عدد النساء في قوى الأمن الداخلي والرتب المختلفة، مقارنة مع الرجال.
- التمكين السياسي: ويقاس بـ: تحديد النسبة المئوية لعدد المقاعد التي تحتلها النساء في الإدارة المحلية والبرلمان، وفي مواقع اتخاذ القرار ؛ تحديد النسبة المئوية للنساء في السلطة التنفيذية ؛ تحديد النسبة المئوية للنساء في الوظائف العامة ؛ تحديد النسبة المئوية للنساء والرجال، الذي أدلوا بأصواتهم في الانتخابات ؛ تحديد النسبة المئوية للذين يحق لهم التصويت من الجنسين ؛ نسبة العضوات إلى الأعضاء في المنظمات الشعبية والنقابات المهنية والجمعيات الأهلية (الخاصة).
- التمكين الاقتصادي: وذلك من خلال: التغيير في نسبة معدلات التوظيف وعدم التوظيف ؛ مشاركة أفراد الأسرة في أعمال البيت كرعاية الأطفال، والزمن اللازم للقيام بالأنشطة الاقتصادية المختلفة ؛ الفرق في رواتب وأجور النساء والرجال ؛ التغير في النسبة المئوية للمالكين (الأرض، المنازل، الحيوانات) ؛ متوسط انفاق رب الأسرة (رجل أو إمرأة) على التعليم والصحة ؛ النسبة المئوية للفرص المتوفرة للمرأة لتطوير قدراتها التقنية كالخدمات الفنية المقدمة من قبل الحكومة أو المصادر غير الحكومية .

---

* حيث أظهرت دراسة المركز الدولي لحقوق المرأة أن التعليم الأساسي غير كاف لتحقيق تمكين النساء وأن التعليم الثانوي هو وحده الذي يحقق النواتج ويخلق الفرص لزيادة التمكين، كما أشارت دراسة أخرى لشولتز في عام 1993 أن زيادة مستوى تعليم المرأة بكل سنة إضافية من شأنه التقليص من نسبة وفيات الرضع بمعدل 5-10% ، أما إذا وصل التعليم لمرحلة الثانوي يؤدي إلى تقليص معدل الخصوبة من 5,3 طفل لكل سيدة إلى 3,9 طفل وإلى إنقاص معدلات وفيات الرضع من 61 إلى 38 لكل 1000 ولادة حية ؛ أما على مستوى الحصول على فرص عمل فأظهرت الدراسات أن المستويات العليا من التعليم تزيد من احتمال أن النساء يشتغلن بعمل رسمي مدفوع الأجر.

[1] صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة (اليونيفم)، " دليل المؤشرات الدالة على النوع الاجتماعي"، المكتب الإقليمي للدول العربية، الأردن، 2004، ص ص 38-40 ؛ أنظر أيضا: خليل النعيمات، مرجع سابق، ص 5.

- التمكين الاجتماعي: والذي يقاس من حيث: عدد النساء في المؤسسات المحلية، والمنظمات النسوية ومجموعات زيادة ذوي الدخول الصغيرة ؛ مقارنة النساء اللاتي في مواقع اتخاذ القرار في المجتمع المحلي بالعدد الكلي للأفراد الذين يشملهم المشروع ؛ إلى أي مدى كان للتدريب أثر على النساء في المجتمع المحلي بالمقارنة مع الرجال ؛ حرية اتخاذ القرار فيما يتعلق بعدد الأطفال ؛ حرية الحركة داخليا وخارجيا بالمقارنة مع الرجال.

بالإضافة لهذه المؤشرات هناك مؤشرات نوعية أخرى.

3. **مبادئ التمكين حسب مبادرة اليونيفم:** في هذا الإطار من أجل تحقيق تمكين المرأة جاءت مبادرة صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة UNIFEM والاتفاق العالمي للأمم المتحدة UNGC لتقديم مجموعة من المبادئ لتشكل أرضية لتمكين المرأة، وقد صيغت هذه المبادئ السبعة استنادًا على الممارسات الواقعية للأعمال، والتي تتمثل في: [1]

المبدأ الأول: إعداد قيادة عالية المستوى للشركات من أجل تحقيق المساواة بين الجنسين ؛

المبدأ الثاني: الإنصاف في معاملة جميع النساء والرجال في العمل، واحترام ودعم حقوق الإنسان وعدم التمييز ؛

المبدأ الثالث: الصحة، والأمان، والتحرر من العنف ؛

المبدأ الرابع: التعليم والتدريب ؛

المبدأ الخامس: **تنمية المشروعات**، والممارسات المتعلقة بسلسلة الإمداد والتسويق : والذي يتعلق بموضوع بحثنا، ويكون ذلك من خلال: توسيع دائرة علاقات العمل مع المشروعات المملوكة للنساء، بما فيها الشركات الصغيرة، وصاحبات المشروعات ؛ تقديم الدعم اللازم لإيجاد حلول تراعي الخصوصيات الجنسانية فيما يتصل بحواجز الائتمان والإقراض ؛ مطالبة الشركاء والأقران في العمل باحترام ما تتعهد به الشركة من التزام من أجل النهوض بالمساواة والدمج ؛ احترام كرامة النساء في جميع المواد التسويقية وغيرها من المواد التي تستعملها الشركة ؛ كفالة عدم استخدام منتجات الشركة وخدماتها ومنشآتها في الاتجار في البشر، أو في تسخير العمالة والاستغلال الجنسي، أو في كلا الأمرين .

المبدأ السادس: القيادة والمشاركة المجتمعية ؛

المبدأ السابع: الشفافية، والقياس، وإعداد التقارير.

المطلب الثاني: التمكين الاقتصادي كأحد مداخل تمكين المرأة

بعدما حاولنا من خلال العناصر السابقة التعريف بماهية تمكين المرأة، وأهم المبادئ التي يستند عليها، واهم المداخل والطرق التي تساعد على تحقيقه، وأهم الأشكال التي يتخذها، كل ذلك كان تمهيدا من أجل التعرف على أحد أهم مداخل تمكين المرأة، وهو تحقيق مشاركتها الاقتصادية، وهو موضوع بحثنا، لأن نكران دور المرأة الاقتصادي ومدى المساهمة التنموية التي يمكن أن يحدثها، يعني تجميد لنصف مولد طاقة المجتمعات وحرمانه منها. ومن أجل التفصيل في أهميته وتبرير تزايد الاهتمام به، خصصنا هذا المطلب لتناول ذلك، وفقا للترتيب الموالي:

[1] صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة واتفاقية الأمم المتحدة العالمية، "المبادئ المعنية بتمكين المرأة"، مرجع سابق، ص ص 6-7.

أولا: ماهية التمكين الاقتصادي للمرأة: ما المقصود به، وما هي مبررات التوجه العالمي نحوه، هذا ما سنراه في هذا العنصر:

1. **الاهتمام العالمي ونشأة التمكين الاقتصادي:** نظرا للأهمية البالغة الذي يحققها التمكين الاقتصادي للمرأة، ونظرا لإدراك مختلف الدول والاقتصاديات لذلك، أدى ذلك لإدراج مؤشرات التمكين الاقتصادي للمرأة لترتيب الدول في تصنيفات تقارير التنمية البشرية[1] .

وبالرجوع للاهتمامات الدولية[2] بمفهوم التمكين الاقتصادي للمرأة، فأول اعتراف دولي به كان ضمن اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة المعروفة باسم سيداو (CEDAW) 1979. حيث حملت الاتفاقية عدة نصوص مؤكدة على ضرورة التمكين الاقتصادي للمرأة بدءا من ديباجتها التي ألزمت فيها ضرورة ضمان مساواة الرجل والمرأة في حق التمتع بجميع الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافة والمدنية والسياسية ؛ كما أوردت في البند الأول والثالث عشر على ضرورة كفالة حق المرأة الاقتصادي وحث الجهات المشرعة على تحقيقه من خلال بناء أرضية قانونية حمائية.

كما أوردت أيضا الوثيقة الختامية لمؤتمر بكين +5 المنعقد في سبتمبر 1995 على ضرورة تعزيز الاستقلال الاقتصادي للمرأة في البند 26 ودعت الدول في البند 35 لضمان وصول المرأة على قدم المساواة إلى الموارد الاقتصادية.

وتم التأكيد على ذلك مرة أخرى من خلال إعلان بكين+10 للتضامن من أجل المساواة بين الجنسين والتنمية والسلام (2005)، من خلال البند 19 إلى أن المؤتمر يهدف إلى تعزيز الاستقلال الاقتصادي للمرأة وتمكينها، خصوصا ضمان وصولها إلى الموارد والمنافع الاقتصادية والمالية والسوقية للمرأة وتعزيز توظيف المرأة والعمل اللائق لها.

كما حرص برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (PNUD) على الاهتمام بنشر وتفعيل مفهوم التنمية البشرية الذي يسعى لتجاوز الاهتمام بالفرد إلى الاهتمام بالمجتمع، كما ربط البرنامج عملية التنمية البشرية باعتبارها عملية توسيع لاختبارات الناس، وتمكين الناس من الوصول إليها.

2. **تعريف التمكين الاقتصادي للمرأة:** إذا أردنا تعريف التمكين الاقتصادي للمرأة فيجب الرجوع والاستشهاد بأهداف الألفية للتنمية (OMD)، التي تم تحديدها من طرف ONU والبنك الدولي ومنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية OCDE، حيث باتت هذه الأسباب المرجع العالمي لمكافحة الفقر وتحقيق التنمية، حيث وفي البند الثالث لأهداف الألفية الذي يؤكد على:" تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة"[3] وكان هذا البند الأرضية لبقية البنود الرامية لمحاربة الفقر والتعليم الأساسي للجميع وتحسين صحة الأم.

- فحسب مكتب العمل الدولي، فتمكين المرأة اقتصاديا يعني: [4]"انتشالها من العمل متدني الأجر ومنحها فرص عمل أحسن".
- أما Eyben وآخرون، فأعطوا تعريف مشترك للتمكين الاقتصادي لفئة النساء والرجال على حد سواء، وذلك "بمدى امتلاكهم للوسائل التي تساعدهم على المشاركة في عملية النمو، والمساهمة والاستفادة منه بطريقة تضمن لهم الاعتراف بمدى قيمة مساهمتهم ومع احترام كرامتهم، كما يشمل التمكين أيضا التفاوض بشكل عادل على تقسيم وتوزيع فوائد النمو"[5].

[1] سامي الشريف، " دور الإعلام في تحقيق التمكين الاقتصادي للمرأة العربية"، ورقة عمل مقدمة ضمن أشغال الندوة القومية حول: "دور الإعلام في إحداث التغيير المطلوب للنهوض بعمل المرأة"، منظمة العمل العربية، مرجع سابق، ص 121.

[2] سامي الشريف، مرجع سابق، ص ص 120-124.

[3] لمزيد من التفصيل أنظر:EVELINE HERFKENS ، "مقدمة حول الأهداف الإنمائية للألفية"، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ، المغرب، ص 4.

[4] مكتب العمل الدولي، "ألفباء حقوق المرأة العاملة والمساواة بين الجنسين"، مرجع سابق، ص 49-50.

[5] Eyben.R & autres, conceptualising empowerment and the implications for pro-poor growth, institute of development studies, université du Sussex, Bringhton, 2008, P11.

- حسب برنامج الأمم المتحدة الإنمائي[1] (UNDP) يعرف التمكين الاقتصادي للمرأة بأنه يشمل توفير الفرص الاقتصادية (مثل توسيع فرص الاستخدام والتوظيف الذاتي والريادية*، تشجيع العمل اللائق والمنتج، تحسين فرص الوصول للتمويل)، الوضع القانوني والحقوقي (على سبيل المثال تحسين حقوق المرأة في الملكية، الميراث، ملكية وحرية التصرف بالأرض)، التعبير، الدمج والمشاركة ي عملية صنع القرارات الاقتصادية (تطوير آليات تعزيز مشاركة المرأة في هيئات صنع القرار).
- أما مجموعة CAD[2] فربطت التمكين الاقتصادي للمرأة بتسهيل الحصول على الموارد والأدوات الاقتصادية، خاصة الحصول على العمل، الخدمات المالية العقار ووسائل الإنتاج الأخرى، أيضا الحصول على التكوين والمعلومات حول الأسواق.

ثانيا: أهمية التمكين الاقتصادي للمرأة والأهداف التي يحققها: والتي نحصرها فيما يلي:

1. أهمية التمكين الاقتصادي للمرأة: تعتبر مشاركة المرأة في الحياة الاقتصادية ومضاعفة دورها في هذا المجال ضروري لتقوية حقوقها ويسمح لها ذلك بالتحكم في حياتها والتأثير على المجتمع، فهي جزء مكمل لبناء مجتمعات تمتاز بالمساواة والعدالة الاجتماعية. كما أن التمكين الاقتصادي للنساء ضروري لتحقيق التنمية المستدامة والتقليص من معدلات الفقر وتحقيق جميع الأهداف الإنمائية للألفية (OMD).

وأصبح تمكين المرأة أهم مؤشر للتنمية الاقتصادية للبلدان، حيث أثبتت الدراسات [3] أن النساء تخصص نسبة كبيرة من أرباحهن لإنفاقها على العائلة والأهل، فحسب دراسة أنجزت بالبرازيل وجد أن نسبة حظوظ البقاء وحياة الأطفال تزداد بنسبة 20 % عندما تكون الأم المسؤولة عن تسيير دخل العائلة. ومن هنا وجد أن دعم دور المرأة في الاقتصاد يساعد على تخطي الأزمة المالية والاقتصادية، كما يعتبر جد ضروري للتأثير على النمو الاقتصادي.

إن تمكين المرأة لكي تسهم إسهامًا كاملاً في الحياة الاقتصادية عبر كافة القطاعات، وعلى جميع مستويات النشاط الاقتصادي، هو شأن حيوي من أجل:[4]

- بناء اقتصاديات قوية؛
- إقامة مجتمعات أكثر استقرارًا وعدلاً؛
- تحقيق ما اتفق عليه المجتمع الدولي من أهداف معنية بالتنمية، والاستدامة، وحقوق الإنسان؛
- الارتقاء بمستوى جودة حياة المرأة، والرجل، والأسر، والمجتمعات؛
- الدفع بعجلة الأنشطة التي تقوم بها قطاعات الأعمال، والحث على بلوغ أهدافها.

---

[1] نقلا عن: شركة ريادة للاستشارات والتدريب، "التمكين الاقتصادي للمرأة في الضفة الغربية، فلسطين"، الجمعية الفلسطينية لصاحبات الأعمال –أصالة، تشرين الأول 2010، ص 22.

* وهو أساس دراستنا، التي تسعى لدراسة التمكين الاقتصادي للمرأة من خلال إبراز دورها في النشاط المقاولاتي الذي يؤدي لخلق المؤسسات.

[2] Réseau du CAD sur l'égalité Hommes femmes (GENDERNET), "L'Autonomisation économique des femmes", OCDE, Avril 2011, P 47.

[3] Stéphanie vallée, "l'autonomisation économique des femmes dans l'espace francophone" rapport présenté à l'occasion de l'assemblée parlementaire de mla francophonie, Kinshasa, Congo, 5-8 juillet 2011, , P 6.

[4] صندوق الامم المتحدة الانمائي للمرأة (UNIFEM) واتفاقية الامم المتحدة العالمية (UN Global Compact)، " المبادئ المعنية بتمكين المرأة"، مرجع سابق، ص4.

وذلك لأن عملية التمكين تكفل:[1]

- المشاركة الفاعلة للنساء في قوة العمل والنشاط الاقتصادي التي لا تتيح فقط النمو الاقتصادي وزيادة الدخل القومي وتخفف من حدة الفقر، بل إنها أيضا ستعزز مكانة المرأة الاجتماعية وتتيح مشاركتها الفاعلة في كافة ميادين الحياة.
- الإدراك بأن التفاوت في النوع الاجتماعي والحاجة إلى تمكين النساء يمثل عاملا مهما، وبالتالي أصبحت الحاجة واضحة لتشجيع وتعزيز التمكين الاقتصادي للمرأة عل نطاق دولي كمحرك للنمو والمساواة في النوع الاجتماعي، وقد تم تكريس الهدف الثالث من أهداف التنمية للألفية من أجل تعزيز المساواة في النوع الاجتماعي وتمكين المرأة ؛

كما أكدت العديد من الدراسات أن التمكين الاقتصادي للمرأة ضروري ومهم لتحقيق نمو لصالح الفقراء، وذلك للأسباب التالية:[2]

- يُعتبر زيادة أرباح المرأة وزيادة قدرتها على التفاوض مُساعد بشكل أكبر على نسبة تمدرس أطفالها والصحة وتغذية الأطفال، ما يعتبر مصدر نمو اقتصادي على المدى الطويل ؛
- في الهند، يمكن أن يرتفع الناتج المحلي الخام PIB بنسبة 8 % في حالة زيادة المساواة بين الرجال بنسبة 10 % ؛
- في افريقيا، إذا تحققت المساواة بين النساء والرجال فيما يخص الاستثمار الزراعي، فإن ذلك من شأنه رفع الإنتاج الزراعي بنسبة 20 % ؛
- تمثل نسبة المؤسسات المسيرة من طرف النساء 38% من إجمالي عدد المؤسسات في العالم وعددها في تزايد سريع في افريقيا، آسيا، أوروبا الشرقية وأمريكا اللاتينية مما يُساعد على خلق مناصب الشغل والتقليص من معدلات الفقر.

كما يعمل تمكين المرأة على إحداث تعديل في القوانين والسياسات والآليات والإجراءات التي يمكن من خلالها دعم قدرات النساء وتغيير المفاهيم والقيم بحيث تتم مشاركة النساء الكاملة في البناء الرئيسي للتنمية وتحقيق المساواة وإزالة جميع أشكال التمييز.[3]

2. **أهداف التمكين الاقتصادي للمرأة:** من خلال ما سبق نستشف أن عملية التمكين الاقتصادي تسعى لتحقيق العديد من الأهداف نذكر منها: [4]

- تعزيز قدرة وصول النساء إلى الموارد والفرص الاقتصادية للحد من اختلاف آثار الفقر وفقا لاختلاف نوع الجنس ؛
- تعزيز تأثير النساء على عملية وضع السياسات واتخاذ القرارات الاقتصادية وتعزيز قدرات القيادة لدى النساء في مجال التنمية المحلية الاقتصادية ؛
- ضمان العدالة والمساواة بين الجنسين والحماية الاجتماعية للنساء في الميدان الاقتصادي ؛
- مراعاة البعد الاجتماعي في الموازنات العامة ؛
- تعزيز تنمية المؤسسات الخاصة بالنساء (بما في ذلك قدرة الوصول إلى التدريب على المهارات والتدريب المهني والإداري وتقنيات الإنتاج والزراعة المستدامة) ؛

---

[1] ريادة للاستشارات والتدريب، "التمكين الاقتصادي للمرأة في الضفة الغربية، فلسطين"، مرجع سابق، ص ص 22.

[2] United Kingdoom department for international development agenda, "the Turning point on poverty", background paper on gender, 2010, P 10.

[3] يمن الحماقي، " ريادة الأعمال والتمكين الاقتصادي للمرأة العربية"، ورقة عمل مقدمة في ملتقى "ريادة الأعمال العربية –ريادة الأعمال النسائية"، بيروت، أفريل 2010، منشور ضمن مجمع أعمال المؤتمرات، "المرأة العربية في الحياة العامة والسياسية"، الصادر عن المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، 2012، ص 67.

[4] يمن الحماقي، "ريادة الأعمال والتمكين الاقتصادي للمرأة العربية"، مرجع سابق، ص 67.

- تعزيز خيارات سبل الرزق وجعلها أكثر أمانا للنساء في الاقتصاديات الرسمية وغير الرسمية (مع التركيز على المشتغلات بالأعمال الحرة، وخاصة من يتعذر وصولهن إلى الخدمات المالية وغيرها من العوائق التي تمنع انضمامهن إلى الاقتصاد الرسمي).
- تعزيز خيارات سبل الرزق وجعلها أكثر أمانا للنساء في القاتصادات الرسمية وغير الرسمية (مع التركيز على المشتغلات بالأعمال الحرة، وخاصة من يتعذر وصولهن إلى الخدمات المالية وغيرها من العوائق التي تمنع انضمامهن إلى الاقتصاد الرسمي).

ثالثا: مؤشرات التمكين الاقتصادي للمرأة: تم استحداث العديد من المؤشرات لقياس مدى تمكين المرأة اقتصاديا، فهناك من اختصرها في ثلاثة مؤشرات فقط كما يلي: [1]

- المساواة في التحاق الفتيات في التعليم الأساسي ؛
- حصة النساء في العمل المدفوع الأجر ؛
- تمثيل متساو للنساء في البرلمانات الوطنية.

وهنا نلاحظ أن التمكين السياسي جزء من التمكين الاقتصادي للمرأة، كما أن حق المرأة في التعليم يكفل لها وصولها للتمكين الاقتصادي ؛ لكن بالإضافة للمؤشرات المذكورة آنفا هناك عدة مؤشرات يقاس من خلالها مدى تحقيق التمكين الاقتصادي، نذكرها فيما يلي:[2]

المؤشر الأول: الملكية (الأصول) يراد من خلال هذا المؤشر قياس مستوى ملكية المرأة وحرية وصولها إلى الأصول المادية، بما فيها السيارات والمنازل، حيث تعتبر الملكية مفهوما أساسيا للتمكين الاقتصادي للمرأة، حيث تخول النساء لحيازة والتحكم في الأصول، إذا عادة ما تشكل رأس مال مهم للدخل والاستثمار، ويمكن الافتراض أنه كلما ازداد منح النساء حرية الوصول إلى/فرص الحصول على الملكية، من خلال بيئة ممكنة من قانون جزائي وقانون إرث، وكذلك كلما ازدادت قدراتهن على التحكم بداخلهن بشكل مستقل عن العائلة والزوج، كلما زادت احتمالية امتلاك المرأة لأصول مادية مستقلة عن العائلة والزوج، الأمر الذي يزيد احتمالية انخراط النساء في نشاط اقتصادي إن رغبن بذلك.

المؤشر الثاني: الموارد المالية: تكون النساء أكثر تمكنا إذا توفر لهن وصول كاف للموارد المالية، مثل المنح والقروض، التي تدعم مشاركتهن الاقتصادية والنمو الاقتصادي لديهن.

- الوصول إلى التمويل: الافتقار إلى الأصول نتيجة للنظرة التقليدية السائدة في بعض العائلات وكيفية توزيع الإرث والممارسات الأخرى.
- البيئة التنظيمية والقانونية: وهنا الحديث عن مدى تكييف القوانين (قانون الاستثمار، قانون الضرائب، ...) مع المشاريع المصغرة ومتوسطة الحجم*.

---

[1] ريادة للاستشارات والتدريب، "التمكين الاقتصادي للمرأة في الضفة الغربية، فلسطين"، الجمعية الفلسطينية لصاحبات الأعمال –أصالة، تشرين الأول 2010، ص 22.

[2] نفسه، ص ص 29-54.

* حيث هناك بعض البيئات الاستثمارية لا تولي عناية بالمشاريع الصغيرة وتكيف القوانين وفق مميزاتها، مما يجعلها تواجه بعض الصعوبات من حيث البقاء وتحمل مختلف الأعباء والتكاليف.

- المواقف الثقافية: وهنا يتعلق الأمر بعدم تقبل المرأة في عالم الأعمال والتشكيك في أهليتها، والنظر لدخلها على أنه ثانوي، لأن الرجل هو مصدر الرزق الأساسي للمجتمع.

وأحيانا وجود تمييز يمارس من طرف البنوك على النساء من خلال عد امتلاكهم للضمانات الكافية لمنحهم القروض.

المؤشر الثالث: التعليم وهو يخص معدلات الالتحاق والتخرج من مختلف المراحل التعليمية، وأيضا المعوقات التي تحول دون ذلك.

المؤشر الرابع: التعليم المستمر والتكوين: وهنا يهدف هذا المؤشر تقييم مدى استغلال النساء للدورات التكوينية وجهود بناء القدرات من أجل تطوير أفضل لمهاراتهن ومؤهلاتهن، كما يوضح أيضا معوقات الحصول على التكوين المستمر مثل ارتفاع رسوم التسجيل.

المؤشر الخامس: العمل وهو مؤشر مرتبط مباشرة بالتمكين الاقتصادي للمرأة من خلال تحديد فرص حصولها على العمل، وإمكانية متساوية للوصول غلى فرص العمل والمساواة في الأجور مع الرجال، ووجود بيئة مساعدة للنساء إلى جانب قوانين العمل.

المؤشر السادس: صنع القرار والقيادة: وهنا يقيس هذا المؤشر قوة صنع القرار التي تمتلكها المرأة فيما يتعلق بدخلها، عائلتها ومجتمعها، ويجب ألا ينضر إلى هذا المؤشر فيما يخص القيم التقليدية فقط، بل أيضا بالتعليم ومجموعات القوانين السارية التي تشجع أو تثبط المشاركة الفاعلة، وخصوصا على المستوى المجتمعي/السياسي.

المؤشر السابع: الجوانب الشخصية والذاتية (تقدير الذات) وهنا يتعلق بالمرأة في حد ذاتها ونظرتها لنفسها، مثل الثقة في النفس وإرادة الإنجاز، حيث إذا كانت غالبا مع تعتمد على العائلة أو الزوج سيؤثر ذلك حتما على استقلالية قراراتها.

المؤشر الثامن: الوضع القانوني والحقوق: تشكل البيئة القانونية عاملا أساسيا لتمكين المرأة اقتصاديا في كافة أنحاء العالم، إذ بدون وجود بُنيات وقوانين ملائمة تشجع وتمكن المرأة من النمو اجتماعيا واقتصاديا، فإن الفرص التي ستتاح للمرأة لن تكون إلا محدودة، وتتأثر معظم المؤشرات الأخرى بما فيها التعليم، التوظيف وصنع القرار (على مستوى المجتمع والعائلة)، القيادة وحرية التنقل بوجود أو غياب قوانين قوية وداعمة للمرأة، وبالتحديد قوانين العقوبات والأحوال الشخصية والعمل.

المؤشر التاسع: حرية الحركة والتنقل: حيث تعتبر حرية تنقل المرأة عاملا حاسما للتمكين الاقتصادي لها، كونها ترتبط مباشرة بمقدرتهن على تحصيل درجات علمية، ودخول سوق العمل والاستفادة من فرص عمل في أماكن أخرى*.

المؤشر العاشر: استخدام الوقت: وهنا الحديث عن كيفية قيام المرأة بالتوفيق بين واجباتها ومهماتها ومسؤولياتها التقليدية كإبنة وزوجة مع أدورا أكثر حداثة مثل دورها كطالبة وموظفة أو حتى قيادية.

المطلب الثالث: الأساليب والسياسات الداعمة لتمكين المرأة اقتصاديا

لكي يتحقق تمكين المرأة، لابد وجود عوامل مساعدة، وتقليل للعوائق الموجودة، وتبني سياسات وأساليب دافعة لذلك، وعليه نسعى من خلال هذا العنصر، للتعريف بهذه النقاط وفق الترتيب التالي:

أولا: العوامل المؤثرة على تمكين المرأة وأهم العوائق التي تواجهها: قبل أن نبرز أهم الأساليب المساعدة على تحقيق تمكين المرأة الاقتصادي، لابد أولا إبراز أهم العوامل المؤثرة، والعوائق المعرقلة، والتي نحصرها فيما يلي:

* حيث لازلت النساء تعاني في بعض المناطق العربية من صعوبة التنقل لوحدها للقيام بأمورها وتولي أشغالها، حيث يفرض عليها أخذ رجل (محرم في بعض الدول والثقافات) من أجل قضاء أعمالها.

1. **العوامل المؤثرة على دور المرأة:** تمثل البيئة المحيطة أحد المحددات الأساسية المؤثرة على تكوين شخصية المرأة من جانب، ونظرة المجتمع إليها من جانب آخر، حيث تُعتبر البيئة نقطة البداية للمرأة العاملة، لكونها المصدر الأساسي الذي يهيىء الظروف العامة المناسبة لنمو المرأة وتقدمها في العمل، وهي في نفس الوقت نقطة النهاية لأنها هي المستفيد الأول من الطاقات الإبداعية للمرأة ودورها في إحداث التنمية الشاملة. لذا فإن تفعيل دور المرأة في عملية التنمية الشاملة وزيادة مسؤولياتها في مواقع إتخاذ القرار لا يمثل مطلبا خاصا بالمرأة فقط بل هو أمر فرضته متغيرات بيئة الأعمال، لذلك فمن الضروري فهم مستجدات هذه البيئة من الفرص والقيود التي تحد من عمل المرأة.

كما تمثل القوى السياسية الأداة الفعالة في تحريك القوى الاقتصادية في الدولة، وذلك لما لها من قدرة على استصدار القوانين والتشريعات المنظمة لجوانب الحياة المختلفة، بالإضافة لكونها المسؤول الأول عن بناء البنية التحتية للدولة والحفاظ عليها بهدف خدمة كافة القطاعات الاقتصادية ؛ كما أن التغيير الذي حدث في القوى السياسية في الفترة الأخيرة، أثر بشكل كبير على نمو وتقدم المرأة العاملة، والتي نحصرها في مجالين أساسيين هما[1]: مجال تشريعات العمل ومجال تفعيل دور القطاع الخاص.

1.1. تشريعات العمل وتقنين حقوق المرأة في العمل: تتأثر المرأة العاملة تأثرا مباشرا بالتشريعات وقوانين العمل التي تعرضها عليها قوانين العمل، ولاشك أن قدرة المرأة على المساهمة في كافة مجالات العمل، ومساهمتها في التنمية الشاملة تخضع بشكل مباشر للقوانين واللوائح والتشريعات التي تصدرها الدولة، والهدف الأساسي لتلك التشريعات هو الوصول لتحقيق المساواة بين الرجل والمرأة.

وبالفعل فمعظم القوانين للعمل تضمن المساواة بين العامل والعاملة مثال ذلك:

- المساواة في الاختيار لشغل الوظائف العامة ؛
- المساواة في شروط التعيين ؛
- المساواة في المرتب والعلاوات ؛
- المساواة في الترقية للوظائف الأعلى.

بالإضافة لمميزات إضافية تحظى بها المرأة خلافا عن الرجل مثل حظر عمل المرأة ليلا، وحظر تشغيلها في الأعمال الضارة صحيا وأخلاقيا، وإجازة الأمومة ...إلخ.

لكن ما نؤكد عليه في هذا الإطار هو أنه وبالرغم من كل ما حصلت عليه المرأة من ضمانات قانونية بالمساوة وعدم التفرقة، إلا أن الواقع الذي تعيشه المرأة لم يرق لنفس المستوى الذي تم الوصول إليه من خلال تلك التشريعات، فمثلا فيما يخص شغل المرأة لمراكز إتخاذ القرار والمناصب الإدارية العليا لا يزال يتبع المتغيرات الاجتماعية والثقافية، والتي أحيانا تفوق في تأثيرها القوانين والتشريعات وهي ما يُطلق عليها ظاهرة "السقف الزجاجي"*.

2.1. تفعيل دور القطاع الخاص والمقاولاتية: حيث نتيجة المشاكل الاقتصادية التي ميزت الأنظمة الاقتصادية من إفلاس الشركات الكبرى، وسقوط الإشتراكية والدعوة لتبني نظام السوق، عمدت العديد من الدول للتغيير في تشريعاتها وقوانينها وأدركت دور

[1] عادل محمد زايد، "العوامل البيئية وأثرها على المرأة العربية وتميزها"، مداخلة ضمن ملتقى "الدور الريادي والتنموي للمرأة في الوطن العربي"، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، 2007، ص ص59-67.

* "plafond de verre" يقصد بالأسقف الزجاجية تلك المتغيرات الثقافية التي تعوق تقدم المرأة إلى المناصب الإدارية العليا بالرغم من أن تشريعات العمل تسمح بنموها وظيفيا، وهي حواجز غير مرئية تعاني منها العاملة عند رغبتها في التقدم في مجال عملها.

القطاع الخاص في تحقيق التنمية الاقتصادية، مثال ذلك رفع الاحتكار على العديد من القطاعات وفتح مجال التنافس فيها بين الخواص مثال ذلك قطاع النقل والاتصالات والتعليم وإنتاج الكهرباء كما هو الحال في الجزائر.

ومع بدء في تطبيق سياسات الخوصصة وتحرير القطاع العام، ورفع الحماية عن الصناعات المحلية في بعض الدول، وتطبيق سياسات التقاعد المبكر، كلها كانت نتاج الحراك الذي شهدته الأنظمة وتغير معالم السياسات الاقتصادية الناجعة.

ونتيجة للتغيرات السياسية التي شهدتها بيئة الأعمال، أدت لتغيير العديد من المعالم التي أثرت بدورها على تفعيل دور المرأة في النمو الاقتصادي وانعكس ذلك على العديد من المجالات نلخصها في النقاط التالية:

- المساواة بين حقوق الرجل والمرأة في العمل: كما حاولت تبني ذلك العديد من تشريعات الدول وقوانين العمل، إلا أن هذه المساواة التشريعية لا تنفي وجود بعض العقبات في سبيل وضع تلك التشريعات موضع التنفيذ؛
- تنامي أهمية قطاع الأعمال الخاص: وهو ما يفتح أمام المرأة مجالا جديدا لإثبات ذاتها في مجالات عمل جديدة تتخطى من خلالها العقبات التي كانت تواجهها في الإدارات الحكومية، وأصبح بذلك هناك مجال ليثبت وجودها وتحقق ذاتها من خلاله وهو موضوع دراستنا هذه؛
- الشعور بالأمان الوظيفي: فمع تنامي موجة الخوصصة وتقليص العمالة، أصبحت المرأة تعي جيدا أن الوظيفة الحكومية لم تعد سبيلها الوحيد للاستقرار، وأن الوسيلة الوحيدة لضمان مستقبل وظيفي مناسب هو التكيف مع متطلبات العمل الجديدة عن طريق إمتلاك المعارف والمهارات اللازمة لزيادة قيمتها السوقية.
- المرأة وريادة الأعمال: (المرأة والمقاولاتية) وهنا أساس موضوعنا من خلال تفعيل دور المرأة في قطاع الأعمال المقاولاتية.

2. **العوائق المطروحة أمام تمكين المرأة اقتصادياً**: هناك العديد من العوامل التي تقف عائقا أمام ترقي المرأة، بالإضافة لعوامل أخرى نذكر منها:[1]

- صعوبات التأهيل المهني والمعرفي: وتتعلق بالصعوبات التي تواجه المرأة في العمل والناجمة بشكل رئيسي عن عدم توفر الفرص المتكافئة بينها وبين الرجل من حيث التدريب وصعوبات التنقل الوظيفي، وصعوبات العمل في أوقات مختلفة، كما تتعلق أيضا بشغل المرأة الوظائف الأقل أهمية.
- المجال المؤسسي وضعف دعم الإدارة العليا: وبعكس ظاهرة الحاجز (السقف) الزجاجي التي تجسد الصعوبات التي تحول دون وصول المرأة إلى المراكز الإدارية العليا كالنعت السلبي وعدم وجود الداعمين لها من متخذي القرار الرئيسيين لأنهم رجال، واعتقاد المسؤولين بأن المرأة أقل استقرارا في الوظيفة، وأقل قدرة على اتخاذ القرار والقيادة من الرجل، واعتقادهم بأن ولاءها للعمل ضعيف مقارنة مع الرجل.
- صعوبات عدم المساواة في العمل: ويتعلق بعدم المساواة في التعيين والترقية واشتغال المراكز الوظيفية وتفضيل المديرين في الإدارة العليا لأداء أقرانهم الرجال وكذلك عدم المساواة في الأجور والمكافآت والمنافع الوظيفية الأخرى.
- المجال النفسي والجسمي: ويعكس ظروف المرأة النفسية والجسمية مثل الحمل والولادة ومدى تأثير ذلك على أدائها لعملها وحافزيتها، وثقتها بنفسها، وممارستها لمسؤوليتها.

[1] عادل الرشيد وجمال أبو دولة، "العوامل المؤثرة في اتجاهات المرأة نحو معوقات تقدمها وظيفيا واستراتيجيات تمكينها في منظمات الأعمال الأردنية"، مقال منشور ضمن مجلة دراسات المتخصصة في العلوم الإدارية، الصادرة عن عمادة البحث العلمي للجامعة الأردنية، المجلد 29، العدد1، جانفي 2002، ص ص 49-50.

- العوامل الديمغرافية والاجتماعية: مثال ذلك: التعليم، الحالة الاجتماعية، تعليم الأب، العُمر، التخصص الجامعي، مكان الدراسة الجامعية، وظيفة الزوج، تعليم الزوج، عدد الأطفال، وظيفة الأب، وظيفة الأم، تعليم الأم.
- العوامل التنظيمية: الدائرة الوظيفية، مستوى الإشراف، المستوى الإداري، الخبرة في الوظيفة الحالية، الخبرة في المنظمة الحالية، الخبرة الكُلية، الراتب، التكوين الداخلي، التكوين الخارجي.
- المجال الاجتماعي: ويعكس الدور المزدوج الذي تمارسه المرأة ويتعلق بمسؤولياتها اتجاه العمل والأسرة، كما يرتبط بنظرة المجتمع للمرأة وكيفية تنشئتها وتهيئتها بمسؤولياتها، التي تركز على دورها العائلي والأسري.
- العوامل المؤسسية: نوع قطاع الأعمال، عمر منظمة الأعمال، وحجم منظمة الأعمال.

ثانيا: أسس التمكين الاقتصادي للمرأة: من خلال التعاريف السابقة نستطيع أن نستنتج أن تمكين المرأة ينبع من مصدرين أولهما داخلي متعلق بالمرأة في حد ذاتها ومدى اقتناعها بأهمية دورها، والثاني بمدى دعم المجتمع لعملية تمكينها، وإذا فصلنا دور المشرع لوحده نقول أن المصدر الثالث يكون من خلال تهيئة أرضية تشريعية وقانونية لدعم وحماية دورها.

1. على المستوى الجزئي –المرأة نفسها : و في هذا الإطار، يرى الدكتور سامي الشريف، أن التمكين الاقتصادي للمرأة يمكن تحقيقه من خلال ثلاثة خطوات رئيسية هي:[1]

- **بناء الوعي لدى المرأة:** والذي يُعد عملية أساسية وخطوة جوهرية تستهدف إحداث تغيير جذري للمفاهيم الخاطئة عند المرأة حول نفسها وحقوقها والأدوار التي يمكنها ممارستها، والقدرات التي تملكها وربما تدفعها للتفوق والتميز على غيرها من الرجال. حيث عادة ما تحكم ظروف المجتمع الذي نشأت فيه المرأة على نوع شخصيتها إما بالإيجاب أو بالسلب، حيث تشهد المجتمعات النامية أحيانا تأثير سلبي على شخصية المرأة حيث نجدها مهزومة نفسيا مما ينعكس على تقديرها لذاتها وإمكانياتها وقدراتها، فتكون بذلك منزوية منعزلة مكتفية فقط بواجباتها ووظائفها التقليدية التي يفرضها عليها المجتمع، من هنا فإن إخراج المرأة من هذه الحالة النفسية والمزاجية المدمرة يأتي في مقدمة أولويات تمكينها سياسيا واقتصاديا واجتماعيا، وهو دور تتعدد الجهات التي يمكن أن تسهم في القيام به، إلا أن الدور الأساسي يناط بالمرأة ذاتها التي تكشف كوامن القوة في شخصيها، ومكنون القدرات التي تمتلكها.
- **التأهيل والتدريب وبناء القدرات:** وهي خطوات تتبع مرحلة وعي المرأة بقدراتها وإمكانياتها، فلا شك أن هذه القدرات والإمكانيات تحتاج إلى صقل وإعادة هيكلة وتأهيل، ويأتي ذلك من خلال برامج تكوينية منظمة تعدها مؤسسات المجتمع المختلفة، وعلى المرأة اقتناص فرص الافادة من تلك البرامج والإقبال عليها بوعي، حتى تستطيع أن تكون مؤهلة لاقتحام ميادين العمل.
- **بناء القاعدة المعرفية:** حيث لاشك أن الوقت الراهن أصبح يعزز فرص وصول المرأة إلى المعرفة بصورة أسرع وأسهل بالمقارنة مع الحقبات الماضية، وذلك اعتمادا على تكنولوجيا الإعلام والاتصال (الانترنت) التي أتاحت مجالا أوسع للوصول لمصادر المعلومات والانتهال من المعارف، في كل زمان ومكان وبأقل التكاليف، مما يعتبر حافزا في كل زمان ومكان وبأقل التكاليف، مما يعتبر حافزا للمرأة بضرورة استغلالها لهذه الفرص لدعم مستواها وتحسينه.

وإذا اتبعت المرأة هذه الخطوات فإنها تستطيع اختزال الكثير من المراحل في عملية تمكينها، إلا أنه لا يمكن إغفال الدور الفاعل الذي يلعبه المجتمع والمؤسسات الرسمية لصقل هذا الدور وذلك من خلال:

[1] سامي الشريف، مرجع سابق، ص 128.

- التوعية السياسية للمرأة من خلال حقها في التوسع والإدلاء بصوتها ؛
- تحسين المستوى الاقتصادي للمرأة من خلال رفع الكفاءة المهنية وإتاحة فرص الإقراض، وتأهيل النساء لشغل الأعمال المتميزة مهنيا واجتماعيا ؛
- توفير فرص الحصول على المشروعات الصغيرة أمام المرأة، خاصة في الريف والمجتمعات البدوية لتحسين دخلها ؛
- توفير الخدمات الصحية للنساء في المجتمعات والمناطق الفقيرة بتكلفة مناسبة وفي متناولهن ؛
- توفير البيئة القانونية والتشريعية التي تضمن الحفاظ على حقوق المرأة، ووجود الآليات الكفيلة بحماية تلك الحقوق والدفاع عنها ؛
- تقدير الظروف الخاصة لعمل المرأة واقترانه بواجباتها المنزلية التقليدية، وذلك من خلال توفير مؤسسات مهيأة لرعاية المرأة العاملة وأطفالها.

2. **على المستوى الكلي** : حيث حددت الأمم المتحدة ثلاثة أبعاد لتحقيق التمكين الاقتصادي للمرأة، وهي:[1]

- الفرص الاقتصادية: والتي يمكن تشجيعها من خلال نشاطات تسعى لـ:
  - زيادة تشغيل النساء من خلال زيادة فرص حصولها على الوظائف المناسبة في القطاع الرسمي وضمان العدالة في الأجور ؛
  - ترقية المقاولاتية النسوية من خلال تحسين مناخ الأعمال، وتوفير التكوين المناسب في إدارة الأعمال،...الخ ؛
  - تشجيع ظهور نظام مالي يستند على بنوك ومؤسسات مالية للقروض المصغرة تمنح النساء قروض حسب احتياجاتهم.
- تحسين الوضع القانوني وحقوق المرأة: خاصة فيما يخص الحصول على الملكية والحق في الميراث، ويتحقق ذلك من خلال:
  - تطوير أطر قانونية واضحة لحماية حقوق المرأة في الميراث وتملك الأراضي والموارد المرتبطة بها ؛
  - تطوير أطر تشريعية تشجع المساواة الاقتصادية بين الزوجين ؛
  - المساواة في تقاسم الأملاك* بين الزوجين وتربية الأطفال.
- مشاركة المرأة في عملية صنع القرار الاقتصادي: ويتحقق ذلك من خلال:
  - إنشاء آليات لتشجيع وجود المرأة في مراكز صنع القرار من خلال ترقيتها للمناصب العليا لصنع القرار في القطاع العام أو من خلال إعداد برامج تساعد على تكوين شبكات وجمعيات الأعمال، أو من خلال ترقية مكانة المرأة في التنظيمات النقابية ؛
  - زيادة الحصة التمثيلية للمرأة في مقاعد البرلمان والحكومة مما يساعد أكثر على إبراز صوت المرأة في دعم النمو الاقتصادي.

[1] Stéphanie vallée, "l'autonomisation économique des femmes dans l'espace francophone" rapport présenté à l'occasion de l'assemblée parlementaire de mla francophonie, Op-Cit, P 3-4.

* فيما يخص حقوق الميراث وتقاسم الأملاك بين الزوجين، يبقى الدين الإسلامي صريح في هذا الجانب، ولا يمكن مناقشته أو السعي لتحقيقه في الدول التي تدين بالدين الإسلامي.

ثالثا: الأساليب والسياسات الداعمة لتمكين المرأة اقتصاديا: والتي نلخصها فيما يلي:

1. **السياسات الداعمة لتمكين المرأة اقتصاديا:** إذا أردنا وضع سياسات ناجعة تدعم التمكين الاقتصادي للمرأة، فيجب وضع شراكات قوية ومبدعة، حيث غالبا ما تمس السياسات نقاط معينة ولا تأخذ بعين الاعتبار جميع الأبعاد الممكنة. وسنحاول من خلال هذا العنصر الحديث عن مضمون المشاريع الموجهة لتمكين المرأة وما هي النقاط الواجب أخذها بعين الاعتبار:[1]

- الاستفادة من جميع طرق الدعم، خاصة الحوار: حيث حسب تقرير باريس حول فاعلية المساعدات (2005) وحسب برنامج عمل (Accra(2008، فأقروا بأنه عند وضع السياسات الداعمة للتمكين الاقتصادي للمرأة فيجب أن يكون ذلك بعد القيام بحوار حول سياسات النمو. فيجب التحاور مع الأطراف أصحاب المصالح الذين يسعون لزيادة التمكين الاقتصادي للمرأة مثل وزارة المالية، الزراعة ووزارة العمل وذلك لضمان تبني تطبيق هذه الاستراتيجيات من طرف هذه الأطراف.
- تحسين (زيادة) التنسيق بين المانحين لوضع مقاربات مثمرة على مستوى عال: من أجل ضمان التمكين الاقتصادي للمرأة، يجب أن يكون هناك تنسيق بين الأطراف المانحة وذلك على مستوى الأهداف، والفئة المستهدفة للاستفادة هذه السياسات، على مستوى المعايير المرجعية ومؤشرات الأداء. فيجب وضع طرق تمويل إبتكارية ووضع سياسات داعمة لدور المرأة على المدى البعيد.
- العمل مع الحلفاء خاصة القطاع الخاص: من أجل الاستغلال الأمثل للإمكانيات الاقتصادية الممنوحة للمرأة، يجب التعاون مع الحلفاء والشركاء في القطاع العام والخاص. كما يجب أن يكون هناك تنسيق داخل المنظمات بين العمال والمسؤولين عن وضع السياسات في مجال النمو الريفي، الزراعة، التطور والقطاع الخاص، التجارة والحماية الاجتماعية.
- تكثيف التعاون والشراكة مع القطاع الخاص والجمعيات غير الحكومية ONG يمكن أن يكون أداة فعالة لدعم المبادرات الداعية لدعم التمكين الاقتصادي للمرأة.
- دعم جمعيات المرأة وأعمالها الجماعية: تعمل الجمعيات النسوية ومنظمات المجتمع المدني لدعم حقوق المرأة عن طريق إيصال صوتها لتصبح مسموعة في المجتمع، وكذلك الحصول على العديد من الخدمات الداعمة. وعن طريق العمل الجماعي تستطيع هذه الجمعيات طلب الدعم اللازم للمرأة من حيث استحداث طرق تمويل مناسبة مع خصوصية المرأة (فرص الإيجار...).

2. **الأساليب المساعدة على تحقيق التمكين الاقتصادي للمرأة:** يتطلب تمكين المرأة وضع سياسات داعمة لدورها وتبني مقاربة شاملة لجميع الجوانب وأيضا إلتزام طويل المدى من طرف أعوان النمو، لأنه لا يوجد حلول خارقة لتحقيق التمكين الاقتصادي بل يتحقق ذلك بتضافر جهود الكل، ومن بين الأساليب المقترحة، نذكر على سبيل المثال لا الحصر:[2]

- هو فرصة إيجابية للاقتصاد: حيث حسب البنك الدولي فيرى أن تمكين المرأة هو فرصة إيجابية لتحقيق النمو الاقتصادي، فمن أجل تحسين النمو الاقتصادي والتقليص من معدلات الفقر، يجب أن يكون ذلك من خلال وضع أهداف متوافقة الإتجاه وتصب جميعها لصالح تحقيق النمو، مثال ذلك يمكن تدعيم الحقوق الاقتصادية للمرأة من خلال تحسين الإطار الإداري والقانوني الوطني لدعم مشاركتها من خلال حق الحصول على العقار، الميراث وحقوق التملك.

[1] Réseau du CAD sur l'égalité Hommes femmes (GENDERNET), "L'Autonomisation économique des femmes", Op-Cit, PP 33-36.
[2] Idem, PP 11-18.

- استهداف الفئة الأكثر فقرا ونساء القرى المتخلفة: حيث غالبا ما يظهر الواقع أن المنظمات التي تسعى لمساعدة النساء وتمكينهن اقتصاديا، يواجهون صعوبات في التحكم في مختلف الجوانب لدعم التمكين الاقتصادي للنساء، لذلك يفضلون إيجاد حلول دائمة لتحقيق ذلك وليس فقط حلول عابرة، مثال ذلك إرساء آليات للقرض المصغر أو مساعدة النساء المقاولات لزيادة عرض فرص العمل للآخرين. أو من خلال استهداف الفئات الهشة من المجتمع مثال ذلك من بين النساء الفقراء يجب استهداف الفلاحات اللاتي لا يملكن أراضي، أو المنتجات الزراعيات الصغيرات (حجم الاستثمارات صغير)، أو التاجرات أو العاملات في المصانع والعاملات بالمنازل.

  مساعدة النساء الأكثر فقرا يساعد على مواجهة عدة صعوبات منها:

  - نسبة الأمية كبيرة في هذه الفئة ؛
  - ضعف إمكانية حصولهم على الموارد والتحكم فيها ؛
  - قلة فرصهم للالتحاق بالجمعيات والمنظمات المساعدة ؛
  - هم أكثر عرضة للاستغلال والعنف الجسدي على مستوى القرى أو حتى المنازل.

- دعم المزارعات: وهنا إمكانية تزويد النساء المزارعات بنفس الفرص التي يحصل عليها الرجال في المجال الزراعي، وذلك من شأنه تقليص نسبة الفقر وزيادة عرض المنتجات في السوق، فحسب دراسة أنجزت في أربع دول إفريقية[1] أظهرت أن تزويد النساء بالوسائل والأدوات الزراعية وأيضا فرص التكوين في هذا المجال من شأنه مضاعفة الإنتاج والدخل الزراعي الوطني بنسبة تتراوح بين 10 و20 %.

- مساعدة المقاولات الأكثر حظوظا في النجاح لا يُعتبر المدخل الوحيد لدعم المقاولات: وهنا يتعلق الأمر بإعطاء الفرصة لجميع النساء في إنجاح أعمالهن، فمع التوسع العمراني توجهت العديد من الدول الإفريقية نحو السوق، لذلك فيعتبر إقامة العلاقات بين لمنتجين الريفيين والأسواق الحظرية هي أحد الطرق التي من خلالها تزداد المنافذ التوزيعية والتجارية للنساء المقاولات، مثال ذلك مبادرة "Trade at Hand"، بمعنى التجارة في اليد، وهي مبادرة أقيمت بـ : ليبيريا، فينلندا ومركز التجارة الدولي CCI، من خلال تقديم هواتف نقالة للتجار من أجل عرض منتجاتهم على مجموعة من المشترين المحتملين عبر الهاتف وإمكانية التفاوض وتحقيق أحسن دخل.

- تقديم القروض للنساء (التمويل المصغر): عادة ما يعتبر التمويل المصغر أحد وساءل وأدوات التمكين، حيث يساعد على الحصول على فرص أكثر لنمو الأعمال والحصول على رأس مال يساعد على إطلاق الأنشطة الاستثمارية، كما يساعد الفقراء على تمدرس أطفالهم، لكن في المقابل يمكن أن يكون له آثار سلبية من خلال تفاقم المديونية على الأفراد في حال سوء تسيير تلك الأموال.

  ولكي نتأكد من نجاعة التمويل وفاعليته، فيجب أن يكون ضمن منظور كلي، بمعنى أن يرافق بجهود تسعى لتحسين مستوى تكوين المرأة ووعيها بحقوقها وبالتالي ضمان تسييرها الجيد للأموال الممنوحة أو المقترضة.

  وإذا أردنا تطوير المؤسسات النسوية يجب تمكينهن من جميع الخدمات المالية (مختلف التمويلات) وليس فقط التمويل المصغر.

[1] D'après le FAO (organisation des nations unies pour l'alimentation et l'agriculture) :"Si l'écart qui sépare les hommes des femmes était comblé seulement en ce qui concerne les intrants agricoles, se seraient environ 100 à 150 millions de personnes qui échapperaient à la faim"; voir: FAO, "la situation mondiale de l'alimentation et de l'agriculture 2010-11, le rôle des femmes dans l'agriculture :combien le fossé entre les hommes et les femmes pour soutenir le développement, Fao, Rome.

- تحقيق التمكين الاقتصادي للمرأة حسب مقاربة شاملة: تؤثر العوامل الاجتماعية والسياسية على المساهمة الاقتصادية للمرأة وذلك من خلال: الحصول على خدمات التخطيط الأسري والخدمات الصحية ؛ تغطية الضمان الاجتماعي ؛ إمكانية تكملة البنات لدراستهم إلى غاية المستويات العليا ؛ تحسن نسب التعليم عند النساء ؛ زيادة تأثير النساء في هياكل الحكومة وسلطات إتخاذ القرار السياسي.

- الثقافة والعادات: حيث لا شك أن كل بلد تحكمه عادات وتقاليد وتاريخ خاص به، ولا شك أن النساء يتأثرن بشكل أكبر بالثقافة السائدة ؛ لذلك فإن التمكين يكون أولا من خلال تحسين الممارسات الاجتماعية وتغيير الأفكار الغير مشجعة لمشاركة المرأة وضرورة إبراز دورها الاجتماعي والاقتصادي.

- التعليم والتكوين: يعتبر التعليم أحسن وسيلة لتمكين المرأة من خلال تحصيل المعارف والقدرات وضمان لنجاح تنفيذ المشاريع، لذلك يمكن أن يتحقق التمكين من خلال إرساء مجانية التعليم، وتقديم المساعدات المالية لتحسين المدارس وبناء المزيد منها بالقرب من التجمعات السكانية لزيادة نسب الإلتحاق بالمدارس. كما يمكن أيضا زيادة فرص الإلتحاق بمعاهد ومراكز التكوين المهني من أجل تحسين المستوى وإمكانية الحصول على وظائف أفضل بأجور أفضل (خاصة فيما يخص النساء).

- الصحة: الاهتمام بصحة المرأة وتحسينها لا شك أنه يؤثر بشكل مباشر على مشاركتها الاقتصادية، فالتوعية الصحية للمرأة والخدمات المقدمة لها ومحاربة الزواج المبكر من شأنه زيادة حظوظ المرأة في تكملة دراستها والوصول إلى مستويات تعليمية عليا وبالتالي محاربة الفقر. كما أنها تستطيع الاستفادة بشكل أكبر من الخدمات الصحية إذا تم تخفيض تكالي فالحصول على تلك الخدمات، وتوفير وسائل النقل مع تعاون المسؤولين عن تقديم تلك الخدمات.

- توزيع المهام العائلية والمنزلية: إن التوفيق بين المسؤوليات والالتزامات العائلية والمنزلية وبين مسؤولية العمل يعتبر أساسي وبتطلب جهد كبير ؛ حيث تساهم الأعمال العائلية والمنزلية غير المأجورة في النمو الاقتصادي، وذلك من خلال توفير الشروط المعيشية المناسبة للعمال حيث يسمح ذلك لهم بالبقاء بصحة جيدة ويصبحوا منتجين وقادرين على الحصول على المعارف التي تسمح لهم بالإبداع في أعمالهم، لكن في المقابل يؤدي ذلك بحرمان سوق العمل من اليد العاملة النسوية. حيث إذا تم تقدير الأعمال المنزلية بمقابل نقدي نجدها تمثل ما نسبته 10 إلى 39 % من الناتج المحلي الخام PIB[1].
لذلك يجب الاهتمام بالاقتصاد المنزلي والعائلي.

[1] UNRISD (Institut de recherche des nations unies pour le développement social), "Pourquoi les soins sont importants pour le développement social, recherches et politiques, Synthèse 9, Genève, 2010.

خلاصة المبحث الأول:

كما رأينا من خلال المبحث، نجد أن الدعوات المتصاعدة حول ضرورة تمكين المرأة، وتولي العديد من الهيئات الدولية، هذا الشعار، لم يأت من العدم، بل هو ضرورة تقتضيها ملامح التنمية المعاصرة، التي تستدعي تظافر كل الجهود، وتآزر جميع الأطراف من أجل استغلال الخزان البشري المجمد نتيجة ظروف اجتماعية واقتصادية وثقافية وفي بعض المرات سياسية وقانونية.

وإدراكا من واضعي السياسات لهذا الخيار، ومساهمته في النمو المستدام، فلم يعد هناك جدوى لإنكار الدور الذي تقوم به المرأة، والإسهامات التي تقدمها لرقي المجتمعات، والمشاركة في رسم مسار النمو والتطور للبلدان، ومن هذا المنطلق، تداعت في الآونة الأخيرة وتعالت الأصوات التي تنادي بضرورة دمج المرأة في الحركية الاقتصادية، وإبراز دورها وتفعيله، وما المؤتمرات العالمية والقمم الدولية الهاتفة بتمكين المرأة ودعم نموها، لخير مثال على التوجه العالمي الجديد.

ومن هذا المنطلق، برزت في الأفق ضرورة إدماج المرأة في التنمية الاقتصادية، وعدم إغفال دورها، لأنه أساس التفرقة بين الاقتصاديات ومولد نموها، لذلك وفي إطار سعينا للحديث عن دور المرأة الاقتصادي من خلال قيامها بإنشاء المؤسسات، ارتأينا أولا الحديث عن إشكالية تمكينها الاقتصادي، وتبرير التوجه العالمي نحوه، وكان ذلك من خلال تناول ماهية التمكين أولا، ثم ماهية تمكين المرأة وطرقه، قبل التعرف عن أهمية تحقيق تمكينها الاقتصادي، الذي وضحنا مفهومه، والعوامل المحددة له، والأساليب التي يمكن انتهاجها والسياسات التي يمكن تطبيقها من أجل تحقيقه، حيث وجدنا أن تهيئة الأرضية القانونية والتشريعية هي أساس ومنطلق باقي الجوانب، لأن الحماية القانونية تكفل رسم الإطار التشريعي لأي فعل وإمكانية قياس رد الفعل بعدها.

ومن هنا سيكون منطلقنا في المبحث الموالي، الذي سنناقش من خلاله مدى تهيئة الظروف القانونية والتشريعية المناسبة لتحقيق تمكين المرأة، وأهم الإنجازات القانونية والمؤسساتية التي إرساؤها لتحقيقه.

المبحث الثاني ـــــــــالآليات التشريعية المنظمة لعمل المرأة وتحقيق تمكينها الاقتصادي في الجزائر

تمهيـد:

أصبح الآن الحديث عن المرأة وضرورة تحقيق تمكينها اقتصاديا، هو الأرضية الأساسية لبناء مجتمعات واقتصاديات تنافسية ومتينة بشكل مستدام ؛ بيد أنه على الرغم من التقدم المحرز، لا تزال المرأة تواجه التمييز والتهميش والإقصاء؛ حتى وإن كانت المساواة بين الرجل والمرأة هي أحد المبادئ العالمية التي يقرها المجتمع الدولي، إلا أن الممارسات الواقعية تظهر اختلاف ما يجب أن يكون، ومن هنا جاءت أهمية وضع إطار تشريعي منظم من أجل وضع الضوابط المساعدة على تنظيم عملية تمكين المرأة وإعطائها مكانتها، ليتسنى لها القيام بدورها بأقل عدد ممكن من الحواجز، والمساهمة في التنمية المستدامة للاقتصاديات.

والجزائر بدورها، وإدراكا منها بأهمية إدماج المرأة في التنمية، وتذليل مختلف العقبات التي تقف عائقا أمام رقيها، حاولت وضع إطار تشريعي منظم يساهم في تحسين مكانة المرأة وإدماجها الاقتصادي بدون حواجز تحول دون ذلك، ومن أجل التعرف على الآليات التشريعية والإنجازات المؤسساتية التي تم إرساؤها لتحقيق تمكين المرأة وتفعيل دورها في التنمية، على المستوى الدولي عامة، من خلال التعرف على مختلف الاتفاقيات والمعاهدات الدولية الموقعة، وكانت الجزائر طرفا فيها، وبما أن الجزائر هي واحدة من الدول العربية، ونظرا لوجود تقاطعات مشتركة بيننا، وعليه ارتأينا أيضا التعريج على أهم الإنجازات المقامة على المستوى العربي من أجل ترقية دور المرأة، وموقع الجزائر في تلك الاتفاقيات، وسيكون ذلك وفق الترتيب الموالي:

- المطلب الأول: الآليات المستحدثة والبرامج المطبقة لترقية دور المرأة على المستوى الدولي ؛
- المطلب الثاني: الآليات المستحدثة والبرامج المطبقة لترقية دور المرأة على المستوى العربي ؛
- المطلب الثالث: الإستراتيجيات المطبقة والآليات المستحدثة لتمكين المرأة في الجزائر.

المطلب الأول: الآليات المستحدثة والبرامج المطبقة لترقية دور المرأة على المستوى الدولي:

قبل التطرق لما قدمته الدول الجزائر والدول العربية في إطار ترقية المرأة وتكريس جميع جهودها وتثمينها، إرتأينا أولا الحديث عن بدايات الاهتمام العالمي بهذه القضية المهمة، والحديث عن أهم المؤتمرات والمعاهدات التي اعتبرت الأرضية الأساسية التي انطلقت من خلالها إستراتيجيات النهوض بالمرأة.

أولا: لمحة حول قضايا تمكين المرأة في المؤتمرات والمعاهدات العالمية:

ففي ظل التطور والتغير الذي عرفته البشرية، ومع دخول المرأة سوق العمل، تصاعدت الأصوات المنادية بالمساواة في شروط العمل بين الرجال والنساء من حيث الامتيازات وشروط الخدمة، ومراعاة الأعباء الأسرية التي تتحملها المرأة إضافة لعملها خارج المنزل، مما أدى إلى ظهور حركات نسوية جديدة، عُرفت بحركات تحرير المرأة[1]، والتي كانت في معظمها متأثرة بالفكر الماركسي الشيوعي الاشتراكي، والذي كان يعادي الرأسمالية الغربية، والتي تعتبر أنها النظام الذي يستغل ويميز ويفرق بين الناس.

ثم بعد الحرب العالمية الثانية، تم تكوين جهاز دولي يحفظ السلم والأمن الدوليين ويعزز من فرص الحياة الكريمة المستقرة لكل البشرية، فكانت منظمة الأمم المتحدة[2] والتي تم إنشاؤها رسميا عام 1945 في مدينة سان فرانسيسكو بالولايات المتحدة الأمريكية.

وحظيت المرأة باهتمام كبير جدا في أدبيات الأمم المتحدة، والتي نادت بالمساواة بين النساء والرجال دون تمييز في التمتع بكافة الحقوق السياسية والمدنية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية بما فيها الحق في التنمية.

كما وضعت منظمة الأمم المتحدة قضية تنمية وتمكين المرأة، وزيادة فاعليتها ومشاركتها في التنمية في كل الدول التي تنتمي إلى المنظمة، قضية أساسية ومحورية، ويظهر ذلك جليا في ميثاق الأمم المتحدة[3]، بدءا من المادة الأولى، والتي تتعلق بشأن مقاصد الأمم المتحدة ومبادئها وهي المساواة بين جميع البشر.

- وفي عام 1948، أصدرت الأمم المتحدة الإعلان العالمي لحقوق الإنسان[4] كوثيقة أساسية تلتزم بها الدول في تطبيق الحد الأدنى لمعايير حقوق الإنسان، ورغم أن الإعلان لا يُعتبر مُلزما كالاتفاقية، إلا أنه يعتبر المصدر الرئيسي الأول والذي يجب على الدول الأعضاء في الأمم المتحدة الالتزام به واعتباره جزءا لا يتجزأ من دساتير هذه الدول.
- **العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية:** والذي تم اعتماده من قبل الجمعية العامة للأمم المتحدة [5]في ديسمبر 1966، حيث لم يخاطب هذا العهد المرأة ككيان مستقل وإنما كفل لها حقوقها المدنية والسياسية باعتبارها جزءا لا يتجزأ من الأسرة البشرية، ولذلك نجد أن كل المواد بالعهد تكفل الحق لأي شخص رجلا كان أو إمرأة دون التمييز بينهما ؛ وذلك من

---

[1] قمر خليفة هباني، "تفعيل آليات حماية حقوق الإنسان والمرأة في المجتمع الدولي والعربي"، ورقة عمل مقدمة في ملتقى: "التحديات التشريعية والاجتماعية وتأثيراتها على مساهمة المرأة العربية في التنمية"، المؤتمر بالتعاون بين المنظمة العربية للتنمية الإدارية والاتحاد العام للمرأة السودانية، الخرطوم–جمهورية السودان، نوفمبر 2009 ؛ الملتقى منشور ضمن مجمع أوراق: " **المرأة العربية في الحياة العامة والسياسية**"، سلسلة أعمال المؤتمرات الصادرة عن جامعة الدول العربية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، 2012، القاهرة، ص 263.

[2] للتعرف أكثر على تاريخ ونشأة المنظمة، أنظر الموقع الرسمي للمنظمة على الرابط الموالي: http://www.un.org/ar/aboutun/، تاريخ الاطلاع 11 ديسمبر 2013.

[3] لمزيد من التفصيل والإطلاع على محتويات الميثاق ومحتوى مواده، أنظر موقع منظمة الامم المتحدة، قسم التعريف بميثاق الأمم المتحدة على الرابط الموالي: http://www.un.org/ar/documents/charter/، تاريخ الاطلاع 11 ديسمبر 2013.

[4] للإطلاع عليه، أنظر موقع الأمم المتحدة : http://www.un.org/ar/rights/، تاريخ الاطلاع 11 ديسمبر 2013.

[5] قمر خليفة هباني، "تفعيل آليات حماية حقوق الإنسان والمرأة في المجتمع الدولي والعربي"، مرجع سبق ذكره، بتصرف ص ص 263-266.

خلال المادة 2 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان أن " لكل إنسان حق التمتع بجميع الحقوق والحريات المذكورة في هذا الإعلان دون تمييز من أي نوع، ولا سيما التمييز بسبب... الجنس".[1]

- **العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية** والذي تم اعتماده من قبل الجمعية العامة للأمم المتحدة في 16 ديسمبر 1966: الذي يؤكد على مبدأ المساواة، معلناً في المادة 3 التي تنص على أن الدول الأطراف تتعهد بضمان مساواة الذكور والإناث في حق التمتع بجميع الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية المنصوص عليها في هذا العهد، وهي: حق الشغل، وحق التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية، ...وغيرها من الحقوق.[2]

- **الاتفاقية بشأن الحقوق السياسية للمرأة**، وهي اتفاقية عرضتها الجمعية العامة للأمم المتحدة للتصديق في 20 ديسمبر 1952.

- **الاتفاقية بشأن جنسية المرأة المتزوجة**، عرضت للتوقيع والتصديق بقرار الجمعية العامة المؤرخ في 29 يناير 1956.

- **اتفاقية الرضا بالزواج** والحد الأدنى لسن الزواج وتسجيل عقود الزواج، التي عرضتها الجمعية العامة للتوقيع والتصديق بقرارها المؤرخ في 7 نوفمبر 1962.[3]

حيث صنفت مختلف هذه الاتفاقيات بذات الطابع العام.

ومن ثم بدأ الاهتمام يتزايد بشؤون المرأة، خاصة في النص الثاني من القرن العشرين، فمنذ بداية السبعينيات بدأ الاهتمام عالميا بقضايا المرأة، حيث تم عقد أول مؤتمر عالمي للمرأة، الذي دعت إليه الجمعية العامة للأمم المتحدة في نيومكسيكو في عام 1975، حيث تم فيه:[4]

- ✓ إعلان سنة 1975 سنة دولية للمرأة ؛
- ✓ تكريس تاريخ الثامن مارس من كل عام يوما للاحتفال باليوم العالمي للمرأة ؛
- ✓ صدرت أول وثيقة دولية تتضمن خطة عمل تغطي مجالات متعدد للمرأة، من صحة وتعليم وتنظيم الأسرة ؛
- ✓ إعلان عقد الأمم المتحدة للمرأة (1975-1985) متضمنا التركيز على قضايا المساواة والسلام.

- **إتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (CEDAW)**: والتي وُقعت في 18 ديسمبر 1979، حيث تعد هذه الاتفاقية[5] بمثابة الشرعية الدولية لحقوق المرأة، حيث تقتضي هذه الاتفاقية من الدول الأعضاء القضاء على التمييز ضد المرأة فيما يتمتع بالحقوق المدنية والسياسية والاقتصادية والثقافية، كما تم ترسيخ برنامجا من الإجراءات التي يتعين على الدول اتباعها من أجل تحقيق المساواة بين الرجال والنساء، وتسارع التصديق على هذه الاتفاقية وأصبحت سارية المفعول بتاريخ الثالث من سبتمبر 1981 ؛ وبلغ إجمالي الدول الأعضاء 186 دولة، إلى غاية 2009.[6] *

---

[1] [2] [3] أنظر: حفيظة شقير، الاتفاقيات الدولية وحقوق المرأة في العالم العربي، مقال منشور عبر الانترنت في عدة مواقع، للمزيد من التفصيل أنظر الرابط: http://www.nesasy.org/index.php/-law-89/875-------، تاريخ الاطلاع: 30 نوفمبر 2012.

[4] يوسف نور الدين سعاد، المرأة العربية في البرلمان- التمكين الجنساني، ط1، دار النهضة العربية، لبنان، 2006، ص ص 17 -18.

[5] بن جيلي رياض، تمكين المرأة : المؤشرات والأبعاد التنموية ،سلسلة دورية: **جسر التنمية** ، المعهد العربي للتخطيط ، الكويت ، العدد الثاني والسبعون ، أفريل 2008 ، ص 3.

[6] مكتب الأمم المتحدة الإنمائي، تقرير التنمية البشرية لسنة 2009، ص 166.

* انضمت العديد من الدول العربية إلى هذه الاتفاقية كما سنرى لاحقا، لكن مع التحفظ على بعض مواد الاتفاقية.

- أما سنة 1980 [1]، فقد تم **عقد المؤتمر الثاني للمرأة في كوبنهاغن**، الذي هدف إلى استعراض التقدم المحرز في تنفيذ أهداف عقد الأمم المتحدة للمرأة قبل أن يعتمد برنامج عمل للنصف الثاني من العقد، يتضمن استراتيجيات محلية وإقليمية ودولية للنهوض بالمرأة.
- أما في سنة 1985 عُقد **المؤتمر العالمي الثالث للمرأة في نيروبي**، وصدر عنه الوثيقة الهامة: إستراتيجيات نيروبي التطلعية للنهوض بالمرأة حتى عام 2000.[2]
- واستكمالا لهذا الاتجاه، فقد نص **المؤتمر الدولي العالمي لحقوق المرأة** [3] (فينا 1993) على ضرورة تحقيق المساواة بين الرجل والمرأة في كافة الحقوق والذي توج فيما بعد بعقد مؤتمر بكين سنة 1995.
- أما سنة 1994: **المؤتمر الدولي للسكان والتنمية بالقاهرة**[4]، حيث توصلت حكومات العالم إلى توافق في الآراء، أكد إلتزامها بتعزيز وحماية التمتع الكامل بحقوق الإنسان، بالنسبة لجميع النساء طيلة دورة حياتهن، وافقت الحكومات على اتخاذ تدابير لمنح المرأة مزيدا من القوة وتحقيق المساواة في علاقاتها مع الرجل، في القوانين والنظم الاقتصادية، وداخل الأسرة المعيشية ؛ وتضمن برنامج عمل المؤتمر الدولي للسكان والتنمية ICPD فصلا كاملا (الفصل الرابع) بشأن تمكين المرأة والمساواة بين الجنسين، حيث جاء في الفقرة 44 من برنامج عمل المؤتمر أنه ينبغي للبلدان أن تعمل على تمكين المرأة، وتم اقتراح سبع خطوات لتحقيق ذلك.[5]
- **المؤتمر العالمي الرابع للمرأة بكين 1995**: يعتبر مؤتمر بكين الذي عُقد من 4 إلى 15 سبتمبر 1995، الأرضية الأساسية التي حاولت تكريس حق المرأة على عدة أصعدة، حيث أوضح مدى إلتزام دول العالم بالنهوض بالمرأة ومعالجة قضايا المرأة الاقتصادية ودعم رؤية المرأة، ومساواتها من منظور النوع الاجتماعي، لكي تأخذ حقوقها بشكل لا يتجزأ عن حقوق الإنسان.

وتمخض عن هذا المؤتمر الخروج بوثيقة أساسية سميت **"بمنهاج عمل بكين"** حيث يُعتبر هذا المنهاج[6]، جدول أعمال لتمكين المرأة، وهو يهدف للتعجيل بتنفيذ إستراتيجيات نيروبي التطلعية للنهوض بالمرأة، وإزالة جميع العوائق التي تحول دون مشاركة المرأة، مشاركة فعالة في جميع مجالات الحياة العامة والخاصة من خلال حصولها على نصيبها الكامل، والمنصف في صنع القرارات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والسياسية، وهذا يعني أيضا إقرار مبدأ تقاسم السلطة والمسؤولية بين المرأة والرجل في البيت، وفي مواقع العمل وفي المجتمعات الوطنية والدولية بصورتها الأعم.

ومنذ هذا التاريخ، أصبحت الدول الأطراف في الاتفاقية، ملزمة بتقديم تقارير دورية، توضح من خلالها مدى التزام الدول بتنفيذ توصيات المؤتمر وتطبيق المنهاج، وأهم الآليات والبرامج التي تم تبنيها في إطار ترقية المرأة.

- **مبادرة ما بعد بكين**: في إطار برنامج عمل تمكين المرأة، الذي تم إقراره خلال مؤتمر بكين، تم إطلاق مبادرة برنامج متابعة ما بعد بكين[7] في عام 1996، بالتعاون بين برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (UNIFEM)* والإتحاد الأوروبي، حيث هدف هذا

---

[1] يوسف نور الدين سعاد، المرأة العربية في البرلمان– التمكين الجنساني، مرجع سبق ذكره، ص 18.

[2] نفسه، ص 18.

[3] عادل محمد زايد، "المديرة ورائدة الأعمال العربية – مقومات نجاحها فيلا مواجهة تحديات القرن 21"، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، بحوث ودراسات، القاهرة، ط1، 2000، ص 19.

[4] رائدة أيوب، "الجدوى الاجتماعية للمشاريع المتناهية الصغر وتأثيراتها على النساء في الريف السوري"، مرجع سابق، ص ص 60-61.

[5] لمزيد من التفصيل: انظر مرجع رائدة أيوب، مرجع سبق ذكره، ص 61.

[6] رائدة أيوب، مرجع سابق، ص ص 62-63.

[7] بن جيلي رياض، مرجع سبق ذكره، ص 4.

* UNIFEM: صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة، تم إنشاؤه من قبل الأمم المتحدة سنة 1976، للاهتمام بقضايا المرأة، من خلال تقديم الدعم المالي والتقني، والأخذ بالمبادرات الابداعية الساعية لترقية المرأة وتحقيق المساواة بين الجنسين، ويعمل الصندوق على تحقيق ذلك من خلال التواجد والنشاط في أكثر من 100 بلد، كما يسعى لإسماع صوت المرأة في منابر الأمم المتحدة وتجسيد حقوق المرأة، وذلك من خلال وضع أربعة أهداف إستراتيجية تتمثل في: تقليص الفقر بين النساء، محاربة العنف ضد المرأة، منع انتشار

المشروع في مرحلته الأولى التي انتهت في عام 1997 إلى تعزيز الآليات المعنية بالمرأة وترجمة ورقة عمل بكين إلى إستراتيجيات وخطط عمل وطنية، ويهدف المشروع في مرحلته الشاملة، من أجل زيادة مشاركة المرأة في عمليات صنع القرارات التي تؤثر في حياتها.

- **المرأة في إعلان قمة الألفية:** في سبيل التنمية الاجتماعية والاقتصادية للدول وإشراك المرأة فيها، تم اعتماد في شهر سبتمبر من عام 2000 إعلان الألفية، والذي اعتمدته 189 دولة[1]، وينطوي هذا الإعلان على ثمانية أهداف، سُميت بالأهداف الإنمائية للألفية ؛ حيث أكد الهدف الثالث[2] على ضرورة الخض على المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، أما الهدف الرابع فيوضح كيفية تحقيق ذلك، وذلك من خلال إزالة الفوارق بين الجنسين في التعليم الابتدائي والثانوي ومن الأفضل حدوث ذلك بحلول عام 2005، وفي جميع مستويات التعليم خلال فترة لا تتجاوز العام 2015.

وتعكس هذه الأهداف اهتمام المجتمع الدولي بالحريات المتاحة للنساء في المجتمع، ودورهن في إحداث التغيير الاجتماعي.

وفي هذا الإطار لا ننسى جهود منظمة العمل الدولية[3]، التي تروج لمفهوم التمكين الاقتصادي للمرأة والمساواة بين الجنسين، باعتبارهما هدفين إنمائيين رئيسين.

المطلب الثاني: الآليات المستحدثة والبرامج المطبقة لترقية دور المرأة على المستوى العربي:

لم تكن المنطقة العربية بمعزل عن الجدل العالمي حول المرأة، فلقد كان للدول العربية وجودا فاعلا في المؤتمرات الدولية للمرأة، وذلك من خلال عمل إقليمي[4] منظم تحت مظلة جامعة الدول العربية، وظهر الاهتمام العربي خاصة في مؤتمر بكين 1995 وما سبقه من خطوات تحضيرية، حيث شكلت الدول العربية لجان قومية مثل فيها القطاع الرسمي والخاص، قامت بإعداد تقارير عن وضع المرأة داخل كل دولة عربية، ولقد تمت صياغة وثيقة "الخطة العربية للنهوض بالمرأة حتى عام 2005"، وهي الخطة التي اعتمدتها الدول العربية في الاجتماع العربي الإقليمي التحضيري لمؤتمر بكين المنعقد من 6-10 نوفمبر 1994.

ولقد اعتبرت الأمانة العامة للمؤتمر العالمي الرابع للمرأة هذه الوثيقة، كأحد الوثائق الإقليمية الرسمية عند إعدادها لمشروع منهاج عمل بكين. ولقد استندت هذه الخطة إلى إستراتيجيات نيروبي وإلى المواثيق الدولية المتعلقة بحقوق الإنسان والمرأة والطفل، والمؤتمرات الدولية ذات العلاقة بالمرأة خاصة مؤتمر القمة العالمي من أجل الطفل 1990، ومؤتمر الأمم المتحدة المعني بالبيئة والتنمية 1992، والمؤتمر العالمي لحقوق الإنسان 1993، والمؤتمر الدولي للسكان والتنمية 1994.

ولقد انطلقت الخطة من الأهداف الدولية الأساسية للمرأة وهي المساواة والتنمية والسلام، وعالجت قضايا المرأة تحت محاور رئيسية متوافقة مع خطط العمل الدولية واستندت على: المشاركة في صنع القرار، تخفيف عبء الفقر، التعليم، الصحة، العمل، آثار الحروب والنزاعات، العنف، البيئة، وسائل الاتصال.

مرض الإيدز بين النساء، تعزيز فرص النساء لتقلد المناصب والمسؤوليات ؛ لمزيد من التفصيل حول برنامج عمل الصندوق والاستراتيجيات المتبناة، أنظر الموقع الرسمي للصندوق على الرابط الموالي: http://www.unifem.org/about/index5695.html ، تاريخ الإطلاع 12 ديسمبر 2013.

[1] علي عبد القادر، مرجع سابق، ص 7.

[2] رائدة أيوب، مرجع سبق ذكره، ص ص 63-64.

[3] منظمة العمل الدولية، الاجتماع الإقليمي الإفريقي 12، مناقشة الجلسة الخاصة يتمكين المرأة اجتماعيا واقتصاديا والمساواة بين الجنسين، جوهانسبرغ – جنوب إفريقيا، 11-14 أكتوبر 2011، ص 1.

[4] قمر خليفة هباني، "تفعيل آليات حماية حقوق الإنسان والمرأة في المجتمع الدولي والعربي"، مرجع سبق ذكره، ص ص 277-278.

أولا: دور منظمات جامعة الدول العربية لتحقيق تمكين المرأة: من أجل النهوض بالمرأة بذلت الأمانة العامة لجامعة الدول العربية جهودا واضحة لتحقيق ذلك، ونلمس هذا من خلال ثلاثة محاور:

- ✓ إنشاء الهياكل والآليات المؤسسية ؛
- ✓ وضع خطط وإستراتيجيات للنهوض بالمرأة ؛
- ✓ ترجمة هذه الخطط والإستراتيجيات إلى برامج وأنشطة قيد التنفيذ.

فإدراكا من جامعة الدول العربية بأن تحقق الإصلاح الشامل وحل مشكلات المجتمع العربي الاجتماعية والاقتصادية لا يتحقق إلا من خلال إشراك دور المرأة فيه، لذا قامت بإنشاء عدة آليات لتحقيق ذلك نذكر منها:

- **إنشاء إدارة خاصة بالمرأة والأسرة:** وكان ذلك سنة 1984، حيث تم تخصيص وحدة مستقلة للمرأة بالأمانة العامة لجامعة الدول العربية منذ 2004، حيث أثر على تعزيز العمل العربي المشترك في هذا المجال.[1]

- **منظمة العمل العربية:** وهي إحدى المنظمات المتخصصة العاملة في نطاق جامعة الدول العربية[2]، والمهتمة بشؤون العمل على المستوى العربي، حيث في 12 يناير / كانون الثاني عام 1965، وافق المؤتمر الأول لوزراء العمل العرب، الذي عقد في بغداد، على الميثاق العربي للعمل، وعلى مشروع دستور منظمة العمل العربية ؛ وفي 8 يناير / كانون الثاني عام 1970، أصدر المؤتمر الخامس لوزراء العمل العرب، الذي عقد في القاهرة، قراراً بإعلان قيام منظمة العمل العربية بعد اكتمال العدد اللازم من تصديقات الدول الأعضاء على الميثاق العربي للعمل ودستور المنظمة

حيث اهتمت هذه المنظمة بدور المرأة في التنمية لتحقيق الرخاء في المجتمعات العربية، ومن ثم فإن التمكين الاقتصادي للمرأة يقع في لب اهتمام منظمة العمل العربية، من خلال عمل لجنة شؤون المرأة، وتعلن المنظمة كذلك عن إيمانها بأن التمكين الاقتصادي للمرأة العربية لا يمكن فصله بأي حال من الأحوال عن التمكين السياسي والاجتماعي لها، وأكدت على ذلك من خلال:[3]

- اهتمامها المبكر منذ أولى لحظات إنشائها بقضايا المرأة العربية العاملة ، وهو ما يتضح بشكل بارز في اتفاقية العمل العربية رقم (1) لعام 1966 بشأن مستويات العمل[4] والتي تعتبر بحق مشروع متكامل لقانون عمل عربي موحد .
- توالى اهتمام المنظمة بقضايا المرأة العربية العاملة في كافة اتفاقيات العمل العربية وأفردت لها اتفاقية خاصة شاملة لكل حقوق المرأة العاملة وهي الاتفاقية العربية رقم (5) لعام 1976 بشأن المرأة العاملة* ؛

---

[1] قمر خليفة هباني، مرجع سبق ذكره، ص ص 278-283.

[2] لمزيد من التفصيل أنظر الموقع الرسمي لمنظمة العمل العربية، على الرابط الموالي:
http://www.alolabor.org/final/index.php?option=com_content&view=section&id=41&Itemid=53&lang=ar
تاريخ الإطلاع : 2013/04/23.

[3] لمزيد من التفصيل: أنظر منظمة العمل العربية، "النظام الأساسي للجنة شئون عمل المرأة العربية بمنظمة العمل العربية"، تم إقرار هذا النظام بموجب القرار رقم (1192) الصادر عن مؤتمر العمل العربي في دورته التاسعة والعشرين (القاهرة ، 2 – 8 مارس/ آذار 2002)، الملف قابل للتحميل على الموقع الرسمي للمنظمة، ، وتاريخ الإطلاع هو 2013/12/12، وذلك على الرابط أدناه:
lang=ar&Itemid=86&id=9&view=section&http://www.alolabor.org/final/index.php?option=com_content

[4] منظمة العمل العربية، "مجمل الاتفاقيات الموقعة من خلال المنظمة"، ملف إلكتروني قابل للتحميل على موقع المنظمة الرسمي وذلك على الرابط الموالي:
lang=ar&Itemid=108&id=20&view=section&http://www.alolabor.org/final/index.php?option=com_content ،
تاريخ الإطلاع : 2013/04/23.

- راعت اتفاقيات العمل العربية مبدأ المساواة التامة في الحقوق بين الرجل والمرأة سواء في التدريب أو حق العمل وشروط وظروف العمل ، مع تحقيق مزايا إضافية خاصة بالمرأة العاملة بسبب تكوينها ورسالتها الاجتماعية الخالدة .
- تحرص المنظمة على مشاركة المرأة العاملة العربية في كافة أنشطة المنظمة وهيئاتها الدستورية ، وتحظى بمساحة واسعة من دائرة أنشطتها السنوية سواء كحضور أو كموضوعات خاصة بالمرأة .

ومن هنا يتأكد لنا أن هناك إرادة وتقدير من المشرع العربي للدور المزدوج الذي تقوم به المرأة العربية العاملة ودورها في التنمية الاقتصادية، لذلك تم تكريس العديد من المواد لصالح المرأة العاملة، وتم تأسيس لجنة تختص بشؤون عمل المرأة العربية.

1. **إنشاء لجنة المرأة العربية**: وتم ذلك سنة 1971[1] على غرار لجنة وضع المرأة بالأمم المتحدة، وبعد ركود نشاطها لعدة سنوات، تم إحياءها[2] في إطار منظمة المرأة العربية وذلك خلال مؤتمر العمل العربي في دورته السابعة والعشرين (شرم الشيخ ، مارس/ آذار 2000) قراره رقم (1115)، وتشكلت لجنة شئون عمل المرأة العربية ، خلال الدورة العادية الثامنة والعشرين لمؤتمر العمل العربي (عمان/ الأردن ، أبريل/ نيسان 2001) ؛ وتضم لجنة المرأة العربية في عضويتها ممثلين لجميع الدول العربية الـ 22 على المستوى الحكومي وغير الحكومي (ممثلي الحكومات وأصحاب الأعمال والعمال) – أنظر الملحق رقم 1 المتعلق بأعضاء اللجنة للفترة 2012-2014 –، حيث تجتمع بصفة دورية، وتهدف إلى:[3]

- السعي لتعزيز مكانة عمل المرأة العربية وتمكينها من ممارسة دورها لتحقيق التنمية المستدامة والمشاركة في صنع القرار .
- متابعة أوضاع المرأة العاملة العربية ، ودعم إسهاماتها في المجتمع في مختلف المجالات
- العمل على تحسين شروط وظروف عمل المرأة .
- التوعية بقضايا عمل المرأة وبحث السبل الكفيلة بمواجهة التحديات التي تعوق تقدمها .
- حماية حقوق المرأة العاملة والنهوض بأوضاعها بإيجاد وتفعيل الآليات المناسبة لذلك .
- العمل على تحقيق المساواة في التعليم والتدريب المهني والتدريب المستمر وفرص العمل دون تمييز بسبب النوع .
- العمل على توفير أساليب الحماية الاجتماعية للمرأة العاملة بما يمكنها من القيام بدورها الاقتصادي والاجتماعي المرتقب
- العمل على إرساء ثقافة المساواة من خلال التنشئة الاجتماعية ومختلف البرامج الإعلامية والتربوية .

أما عن اختصاصات هذه اللجنة فتتلخص فيما يلي:[4]

- تعزيز التعاون والتنسيق مع الجهات المعنية بشئون عمل المرأة على مستوى أطراف الإنتاج الثلاثة (حكومات / أصحاب أعمال / عمال) .
- وضع السياسات والبرامج ، والمساهمة في تنفيذ الفعاليات والأنشطة ذات الارتباط المباشر بدعم شئون عمل المرأة وحمايتها.

---

* سنراها بالتفصيل في العناصر المقبلة ضمن تفصيل اتفاقيات العمل لصالح المرأة.

[1] قمر خليفة هباني، مرجع سبق ذكره، ص ص 278-283.

[2] منظمة العمل العربية، "النظام الأساسي للجنة شئون عمل المرأة العربية بمنظمة العمل العربية"، مرجع سبق ذكره، ص 1.

[3] منظمة العمل العربية، "النظام الأساسي للجنة شئون عمل المرأة العربية بمنظمة العمل العربية"، مرجع سبق ذكره،، ص ص 4-5.

[4] نفسه، ص 5.

- فتح قنوات الاتصال المباشر مع المنظمات العربية والإقليمية والدولية ذات الصلة بقضايا المرأة والعمل على التنسيق معها بما يؤدى إلى دعم وزيادة مساهمة المرأة العربية في النشاط الاقتصادي في ظل شروط وظروف عمل مناسبة .
- دراسة التقارير المقدمة من مكتب العمل العربي حول واقع عمل المرأة العربية وتشخيص المعوقات التي تحول دون تنميتها واقتراح البدائل المساعدة على النهوض بشئونها .
- متابعة الجهود العربية والإقليمية والدولية التي تهدف إلى النهوض بعمل المرأة .

2. **دور منظمة المرأة العربية في تحقيق تمكين المرأة العربية:** إن الاهتمام بقضايا المرأة والسعي للارتقاء بقدراتها، أدى إلى ضرورة التفكير في تخصيص جهاز يهتم بذلك، مما أفرز على التفكير بتأسيس منظمة المرأة العربية، فما هي وما هي الأهداف التي جاءت من أجلها، وما هي أهم إنجازاتها:

1.2. التعريف بالمنظمة: كانت لبنة إنشاء المنظمة في قمة القاهرة التي احتضنت المؤتمر الأول للمرأة العربية في نوفمبر من عام 2000[1]، وذلك اقتناعاً بأن تعزيز وضع المرأة العربية يعد ركيزة أساسية وعنصراً ضرورياً لتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية والبشرية للدول العربية وأهدافها القومية، ولا يمكن تحقيق ذلك دون التنسيق بين جهود وسياسات وخطط الدول العربية الرامية لتطوير وضع المرأة العربية وتعزيز إسهاماتها، مما يستدعي وجود جهاز مستقل إداريا وماليا يُعنى بقضايا المرأة العربية، مما أسفر عن ذلك وبناء على موافقة مجلس جامعة الدول العربية على قيام منظمة المرأة العربية بقراره رقم (6126) من دورة إنعقاده العادية (116) المنعقدة بتاريخ 2001/9/10 وموافقة المجلس الاقتصادي والاجتماعي بقراره رقم (1426) بتاريخ 2001/9/12.

تأسست منظمة المرأة العربية* لتحقيق غايات ثلاث رئيسية هي[2]:

- تمكين المرأة العربية و تعزيز قدراتها في كافة الميادين كركيزة أساسية لتقدم المجتمع العربي ؛
- التوعية بأهمية ومحورية أن تكون المرأة العربية شريكا على قدم المساواة في عملية التنمية على أن تشمل جهود التوعية المرأة ذاتها و المجتمعات العربية ككل ؛
- تكريس جهود التنسيق والتعاون بين الدول العربية من أجل إنجاز غايات التمكين والتوعية.

كما تتبنى المنظمة مجموعة من الأهداف لإنجاز غاياتها[3]:

- تحقيق تضامن المرأة العربية باعتباره ركنا أساسيا للتضامن العربي ؛
- تنسيق مواقف عربية مشتركة في الشأن العام العربي والدولي ولدى تناول قضايا المرأة في المحافل الإقليمية والدولية ؛
- تنمية الوعي بقضايا المرأة العربية في جوانبها الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية و القانونية والإعلامية ؛
- دعم التعاون المشترك وتبادل الخبرات في مجال النهوض بالمرأة ؛
- إدماج قضايا المرأة ضمن أولويات خطط وسياسات التنمية الشاملة ؛

[1] أنظر: الموقع الرسمي لمنظمة المرأة العربية، إنشاء منظمة المرأة العربية، وذلك على الرابط الموالي:
http://www.arabwomenorg.org/PagesWithSub.aspx?ID=40، تاريخ الإطلاع: 2013/04/12.

* عدد الدول الأعضاء في منظمة المرأة العربية هو 16 هي: الأردن، الجزائر، الإمارات، المغرب، تونس، السودان البحرين، العراق، فلسطين، ليبيا، عُمان.

[2] أنظر: الموقع الرسمي لمنظمة المرأة العربية، إنشاء منظمة المرأة العربية، وذلك على الرابط الموالي:
http://www.arabwomenorg.org/PagesWithSub.aspx?ID=81 ، تاريخ الإطلاع: 2013/04/13.

[3] أنظر الرابط: http://www.arabwomenorg.org/PagesWithSub.aspx?ID=82، تاريخ الاطلاع 2013/04/13.

- تنمية إمكانات المرأة و بناء قدراتها كفرد و كمواطنة على المساهمة بدور فعال في مؤسسات المجتمع وفي ميادين العمل والأعمال كافة وعلى المشاركة في اتخاذ القرارات ؛
- النهوض بالخدمات الصحية والتعليمية الضرورية للمرأة[1].

2.2. قراءة في مؤتمرات منظمة المرأة العربية: في خضم أشغال وإنجازات المنظمة المناهضة للمرأة، تم احتضان وعقد عدة سلسلة من المؤتمرات الدولية حول المرأة العربية، والتي إجمالها أربعة إلى غاية تاريخ كتابة هذه الأسطر، كان الأول بالبحرين بشهر نوفمبر من سنة 2006، بعنوان: "ست سنوات من القمة الأولى للمرأة العربية الإنجازات والتحديات"[2]، والذي أفرز عن جملة من التوصيات ؛ وكان المؤتمر الثاني بأبوظبي بشهر نوفمبر من سنة 2008، حول" المرأة العربية شريك أساسي في مسار التنمية المستدامة"[3]؛ أما المؤتمر الثالث أنعقد بتونس بشهر أكتوبر 2010، وكان موضوعه حول "المرأة العربية شريك أساسي في مسار التنمية المستدامة"[4] ؛ أما المؤتمر الرابع المنعقد مؤخرا بالجزائر بشهر فيفري من سنة 2013، والذي يصب مباشرة في إشكالية دراستنا الحالية، جاء بعنوان "المقاولة وريادة الأعمال النسائية في العالم العربي –قيادة وتنمية"[5]، حيث ناقش المؤتمر خمسة محاور هي: المقاولة النسائية في مجال الاستثمار الصناعي والتجاري ؛ التربية والتعليم والإعلام والأعمال الحرة النسائية ؛ السياحة والخدمات ؛ الزراعة.

وقد تبين من خلال عرض التجارب، أن التطرق لموضوع المقاولة عند المرأة يعد بذاته خطوة جريئة في مجال تمكين المرأة، وأفضل إجابة لمد قدرتها على أن تتبوأ مواقع ريادية في مختلف القطاعات.

كما أشاد المؤتمر بتحديات المرأة العربية للظروف المحيطة بها اجتماعيا واقتصاديا وتسلحها بالعلم والصبر لتتمكن من إنشاء وإدارة أعمالها وتطويرها مشروعاتها في مختلف القطاعات، حتى الصناعية منها والإعلام والتكنولوجيات الحديثة، فضلا عن باقي القطاعات ذات الصلة بالتنمية الوطنية.

وتم الاتفاق من خلال المؤتمر، لنشر التجارب الناجحة على كافة النساء من خلال وسائل النشر الإلكتروني والإعلامي، كما تم التوصية بضرورة بناء قاعدة بيانات تشمل الأسواق المالية الوطنية والإقليمية وقوانين الاستثمار في البلاد العربية، وبيانات عن المقاولة النسائية ؛ ولتسهيل المبادرات النسائية في هذا المجال، أوصى المؤتمر بتأسيس نظام تمويلي عربي متكامل لمساعدة ودعم المقاولات المنشأة حديثا.

وفي مجال التكوين، أوصى المؤتمر بأهمية إدخال مفاهيم ريادة المقاولة في البرامج والمقررات الجامعية، وربط الطالبات بها من خلال التدريب الميداني في المؤسسات الرائدة، وكذا تعزيز التكوين المعرفي في مجال التسويق والعلاقات العامة للترويج للمشاريع النسائية.

---

[1] لمزيد من التفصيل، أنظر: الرابط: http://www.arabwomenorg.org/PagesWithSub.aspx?ID=83؛ تاريخ الاطلاع 2013/04/13.

[2] لمزيد من التفصيل عن ما جاء في المؤتمر الأول ، وأهم المواضيع المناقشة والتوصيات التي خرج بها، أنظر الموقع الرسمي للمنظمة على الرابط الموالي: http://www.arabwomenorg.org/PagesWithSub.aspx?ID=50 ؛ تاريخ الاطلاع 2013/04/14.

[3] لمزيد من التفصيل عن ما جاء في المؤتمر الثاني ، وأهم المواضيع المناقشة والتوصيات التي خرج بها، أنظر الموقع الرسمي للمنظمة على الرابط الموالي: http://www.arabwomenorg.org/Conferences.aspx?ID=2 ؛ تاريخ الاطلاع 2013/04/14.

[4] لمزيد من التفصيل عن ما جاء في المؤتمر الثالث ، وأهم المواضيع المناقشة والتوصيات التي خرج بها، أنظر الموقع الرسمي للمنظمة على الرابط الموالي: http://www.arabwomenorg.org/Conferences.aspx?ID=3 ؛ تاريخ الاطلاع 2013/04/14.

[5] أنظر الرابط الموالي: http://www.arabwomenorg.org/Conferences.aspx?ID=4 ؛ تاريخ الاطلاع 2013/12/13.

منا دعا في هذا الشأن، إلى تشجيع لنساء للارتباط بالتكنولوجيات الجديدة للتخفيف من حدة الفجوة الرقية، ومحو الأمية الإلكترونية لدى المرأة، باعتبار أن لذلك علاقة وطيدة بتطور المقاولة النسائية.

كما تم اقتراح رصد جوائز سنوية تشجيعية للتجارب المقاولاتية النسائية، وتشجيع المبتكرات من النساء على تحويل اختراعاتهن إلى إنتاج قابل للتسويق.

3. **دور المنظمات غير الحكومية في دعم تمكين المرأة على المستوى العربي:** بالإضافة للمنظمات التي تعمل لصالح تمكين المرأة في إطار الجامعة العربية، تم إنشاء العديد من المنظمات غير الحكومية التي تعمل لترقية دور المرأة، وتفعيله في الحياة الاقتصادية، حيث في هذا الإطار حاولت العديد من الدول العربية تأسيس مؤسسات قائمة بذاتها للاهتمام بشأن المرأة، أو عن طريق بروز منظمات غير حكومية تعمل لحسابها الخاص على الصعيد الداخلي والخارجي – أنظر الملحق رقم 2 الخاص بمجموعة الهيئات الوطنية المعنية بالمرأة في الدول 16 الأعضاء بمنظمة المرأة العربية–، وفي هذا الإطار نود الإشارة إلى مؤسستين، هما:

1.3. **مركز المرأة العربية للتدريب والبحوث (كوثر):** تأسس مركز المرأة العربية للتدريب والبحوث "كوثر"[1] سنة 1993 بموجب اتفاقية مقر بين الحكومة التونسية وبرنامج الخليج العربي لدعم منظمات الأمم المتحدة (AGFUND) استجابة لحاجة الحكومات العربية والمنظمات الأهلية المحلية والإقليمية والمنظمات الدولية والإقليمية لإحداث مركز بحوث ودراسات يعنى بأوضاع المرأة في المنطقة العربية ؛ والمركز عبارة عن منظمة غير حكومية مستقلة تعمل في 22 بلدا عربيا[2]، ومهمة المركز هي نشر المعرفة وتوفير الدلائل المبنية على سياسة الحوار، والتخطيط والدفاع عن التغيير، وكذلك تعزيز القدرات الفنية والمؤسسية في المنطقة[3].

يقوم المركز بإصدار عدد من الدوريات[4] التي تتبنى مواضيع في مجال النوع الاجتماعي والتنمية في المنطقة العربية، تستند مواضيعها إلى توصيات المؤتمرات الدولية والإقليمية وإلى المواضيع ذات الأولوية في المنطقة العربية.

2.3. **المنتدى العربي الدولي للمرأة:** منتدى المرأة العربي الدولي (aiwf)[5] تأسس في 2001، وهو منظمة مستقلة لا تهدف للربح، يربط شبكة المرأة العربية مع نظيراتها الدولية بمثابة صوت المرأة العربية ؛ مهمته بناء الجسور وبناء الأعمال الدولية العربية وهو فاعل تغيير لصالح المرأة في المنطقة العربية، حيث يشجع المرأة لزيادة تولي الأدوار القيادية والترقي إلى مستويات أعلى في المسؤولية في جميع قطاعات الأعمال، وفي الحياة العامة والمجتمع المدني، وفي نفس الوقت المساهمة في تقدم وازدهار أسرهم ومجتمعاتهم.

4. **صدور تقارير التنمية الإنسانية العربية وعلاقتها بتمكين المرأة العربية:** من بين ثمار الجهود العربية كمحاولة لقراءة الوضع الراهن للبلدان العربية ومحاولة إيجاد الحلول للمشكلات المواجهة، تم إصدار سلسلة من التقارير[6] حول التنمية الإنسانية في

[1] الموقع الرسمي لمركز المرأة العربية للتدريب والبحوث، وذلك على الرابط الموالي: http://www.cawtar.org/template.php?code=4، تاريخ الإطلاع: 2013/12/16.

[2] أنظر: الموقع الرسمي للمشروع الإقليمي لتمكين المرأة اقتصاديا، الوكالة الكندية للتنمية الدولية (سيدا)، تعريف مركز المرأة العربية للتدريب والبحوث (الكوثر)، على الرابط الموالي: http://reewp.oxfam.qc.ca/ar/partners/center-arab-women-training-and-research-cawtar، تاريخ الإطلاع: 2013/12/16.

[3] لمزيد من التفصيل: أنظر الموقع الرسمي لمركز المرأة العربية للتدريب والبحوث، وذلك على الرابط الموالي: http://www.cawtar.org/.

[4] أنظر الرابط الموالي للتعرف أكثر على منشورات مركز كوثر للتدريب والبحوث:
http://213.150.161.217/cawtar/arabe/cawtar_publication_ar.htm، تاريخ الإطلاع 2013/12/16.

[5] لمزيد من التفصيل، أنظر الموقع الرسمي للمنتدى الدولي العربي للمرأة، وذلك على الرابط الموالي:
http://www.aiwfonline.com/AboutUs.aspx، تاريخ الإطلاع: 2013/12/16.

[6] أنظر الموقع الرسمي لتقارير التنمية الإنسانية بالوطن العربي، على الرابط الموالي:

الوطن العربي، كان أولها سنة 2002، بعنوان "خلق فُرص للأجيال القادمة، والذي أفرز عن إيجاد ثلاثة حالات عجز رئيسية للتنمية في العالم العربي هي: اكتساب المعرفة ؛ الحريات السياسية ؛ تمكين المرأة.

ما أدى للتفكير في إصدار التقارير الجديدة[1] كمحاولة دراسة ومناقشة لهذه المشاكل، حيث كان تقرير 2003 بعنوان: "نحو بناء مجتمع المعرفة"، أما 2004 فأكد على الحريات بعنوان:" نحو الحرية في الوطن العربية"، أما 2005 فخص المرأة وجاء بعنوان: "نحو نهوض المرأة في الوطن العربي"، وهنا نلاحظ لأول مرة إفراد تقرير كامل لدراسة وضع المرأة في الوطن العربي، ومعالجة جميع الجوانب المتعلقة بتحقيق رقيها وتمكينها على جميع الأصعدة. حيث تناول التقرير[2] مواطن القصور في مجال تمكين المرأة والتي من شأنها التأثير على المنطقة ؛ وذلك بدءا من رصد اتجاهات التنمية في المنطقة خلال الفترة التي تلت صدور التقرير الثالث، ثم يتناول أبعاد حقوق الإنسان والتنمية الإنسانية لنهوض المرأة في البلدان العربية، ثم يقدم تشخيصا لأوضاع المرأة في المجتمعات العربية، مع التركيز على اكتساب وتوظيف القدرات الأساسية ومستوى الرفاه المترتب على ذلك، وبعد تقييم المنجزات التاريخية للحركات النسائية العربية والقيود التي تحد من انطلاقها، ثم يوضح التقرير أوجه التفاعل بين المكونات الثقافية والدينية، والاقتصادية والاجتماعية، والقانونية، والسياسية في المجتمعات العربية، والتي تترك آثارها على أوضاع المرأة في الحاضر والمستقبل، وفي الأخير يطرح التقرير رؤية إستراتيجية على هيئة خطوط عريضة لنهوض المرأة في الوطن العربي.

ولتسهيل تطبيق تلك البرامج، والإستراتيجيات من أجل النهوض بالمرأة العربية، ومن أجل حسن سير البرامج، قامت مختلف الدول العربية بإرساء أجهزة تنفيذية لمتابعة ذلك- أنظر الملحق2-، من حقائب وزارية ومؤسسات رسمية مختصة بشؤون المرأة، بالإضافة لبعض المنظمات غير الحكومية (ONG) وأيضا الجمعيات والاتحادات النسائية.

ثانيا: الاتفاقيات المبرمة لترقية دور المرأة العربية: من الملاحظ أن الاهتمام العالمي بحقوق المرأة تواكب مع وجود اهتمام عربي مماثل بشؤون المرأة وتدعيم قدرتها على المساهمة في إحداث التنمية الاقتصادية في كافة البلدان العربية، كما رأينا ذلك في العنصر السابق، وتمخض عن تطبيق إستراتيجيات النهوض بالمرأة والمشاركة في مختلف المؤتمرات العالمية والعربية حول المرأة، إمضاء جملة من المواثيق والاتفاقيات، كانت نتيجة لتوصيات مؤتمرات حول المرأة، أو اتفاق تعاون، ونحن في هذا الإطار سنركز على الاتفاقيات التي تُعنى بالتمكين الاقتصادي للمرأة، وإبراز دورها في مجال العمل.

ويمكننا في هذا الإطار تقسيم الاتفاقيات حسب مصدرها إلى:

- اتفاقيات عمل صادرة عن منظمة العمل العربية ؛
- اتفاقيات عمل صادرة عن منظمة العمل الدولية.

1. **الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل العربية:** بدورها قامت منظمة العمل العربية منذ قيامها سنة 1971 بإصدار اتفاقيات عمل ومن ضمنها:[3]

---

http://www.arab-hdr.org/arabic/about/intro.aspx، تاريخ الإطلاع 2013/03/02.

[1] لتحميل التقارير الإطلاع عليها، ذلك على الرابط المباشر لتقارير التنمية الإنسانية العربية : http://www.arab-hdr.org/arabic/contents/index.aspx؛ تاريخ الإطلاع: 2013/03/02.

[2] تقرير التنمية الإنسانية العربية 2005: "نحو نهوض المرأة في الوطن العربي"، موجز التقرير، قابل للتحميل على الرابط الموالي: http://www.arab-hdr.org/publications/contents/arabic/2005/execsum-05a.pdf ، تاريخ الإطلاع: 2013/03/02.

3. لمزيد من التفصيل، أنظر موقع منظمة العمل العربية، المنشور على الموقع الإلكتروني: www.alolabor.org/

- الاتفاقية العربية رقم 5 لسنة 1976 بشأن المرأة العاملة: صدرت هذه الاتفاقية عن مؤتمر العمل العربي في دورته الخامسة المنعقد في مارس 1976 والتي تنص على: "انطلاقاً من دور المرأة في عملية التنمية الاجتماعية والاقتصادية الشاملة ومن ضرورة إيجاد المناخ المستقر والملائم لها عن طريق التشريعات وتقديم التسهيلات التي تعينها على القيام بواجباتها في الأسرة والعمل على أساس المساواة التامة مع الرجل))، كما جاء في ديباجة الاتفاقية ؛ وتضمنت هذه الاتفاقية أربعة مواد: [1]
  - ☒ المادة الأولى: يجب العمل على مساواة المرأة والرجل في كافة تشريعات العمل، كما يجب أن تشتمل هذه التشريعيات على الأحكام المنظمة لعمل المرأة، وذلك في كافة القطاعات بصفة عامة وعلى الأخص في قطاع الزراعة.
  - ☒ المادة الثانية: يجب العمل على ضمان تكافؤ الفرص في الاستخدام بين الرجل والمرأة، في كافة مجالات العمل عند تساوي المؤهلات، كما يجب مراعاة عدم التفرقة بينهما في الترقي الوظيفي.
  - ☒ المادة الثالثة: يجب العمل على ضمان مساواة المرأة والرجل في كافة شروط وظروف العمل، وضمان منح المرأة العاملة الأجر المماثل لأجر الرجل وذلك على العمل المماثل.
  - ☒ المادة الرابعة: يجب العمل على ضمان إتاحة الفرص للمرأة العاملة على قدم المساواة مع الرجل، في كافة مراحل التعليم وكذلك في التوجيه والتدريب المهني قبل وبعد الالتحاق بالعمل.
- الاتفاقية رقم 1 لعام 1966 بشأن مستويات العمل، التي تضمنت أحكاماً خاصة بحماية النساء العاملات.
- الاتفاقية رقم 3 لعام 1971 بشأن المستوى الأدنى للتأمينات الاجتماعية، التي تعرضت إلى ما ينبغي أن تتمتع به المرأة من رعاية طبية قبل الوضع وعند الولادة.

لكن الملاحظ هو قلة عدد الدول التي صادقت على هذه الاتفاقيات التي توفر ضمانات لتحسين وضع المرأة العربية.

2. **الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية:** من جملة 162 اتفاقية صادرة عن منظمة العمل الدولية، هناك 12 اتفاقية تتعلق بالمرأة بصفة رئيسية أو ثانوية. ومن هذه الاتفاقيات اتفاقيات عامة تهدف إلى تكريس مبدأ المساواة والقضاء على أشكال التمييز في الشغل، وهي:[2]
   - الاتفاقية رقم 19 بشأن المساواة في المعاملات (حوادث الشغل) الصادرة سنة 1925.
   - الاتفاقية رقم 10 بشأن المساواة في الأجور الصادرة سنة 1951.
   - الاتفاقية رقم 111 حول التمييز في مجال الاستخدام والمهنة الصادرة سنة 1958.
   - الاتفاقية رقم 118 بشأن المساواة في المعاملات (الضمان الاجتماعي) الصادرة سنة 1962.
   - الاتفاقية رقم 151 بشأن العلاقات المهنية في الوظيفة العمومية الصادرة سنة 1978.
   - الاتفاقية رقم 156 بشأن إتاحة الفرصة والمعاملة المتساوية للعمال من الرجال والنساء من ذوي المسؤولية العائلية الصادرة سنة 1981.

أما الاتفاقيات الباقية فهي تتعرض إلى خصوصيات وضع المرأة العاملة، وهي:

- الاتفاقية رقم 3 بشأن حماية الأمومة الصادرة سنة 1919.

[1] منظمة العمل العربية، "مجمل الاتفاقيات الموقعة من خلال المنظمة"، (حيث صدر عن منظمة العمل العربية 19 اتفاقية وثمانية توصيات) مرجع سبق ذكره، ص ص 3-4.
[2] د. حفيظة شقير، الاتفاقيات الدولية وحقوق المرأة في العالم العربي، مرجع سبق ذكره، ص 45.

- الاتفاقية رقم 4 بشأن تشغيل النساء ليلاً الصادرة سنة 1919.
- الاتفاقية رقم 41 بشأن تشغيل النساء ليلاً (معدلة) الصادرة سنة 1934.
- الاتفاقية رقم 45 حول تشغيل النساء تحت الأرض الصادرة سنة 1935.
- الاتفاقية رقم 89 حول تشغيل النساء ليلاً (معدلة) الصادرة سنة 1948.
- الاتفاقية رقم 103 بشأن حماية الأمومة (معدلة) الصادرة سنة 1952.

لكن من أبرز الاتفاقيات التي شكلت أرضية مهمة لحماية المرأة ومحاربة التمييز الممارس ضدها، اتفاقية السيداو والمعروفة باتفاقية القضاء على جميع أنواع التمييز الممارس ضد المرأة المبرمة سنة 1979، التي سيق وأشرنا إليها فيما سبق،

- **اتفاقية السيداو:** تُعتبَر اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة ثمرة ثلاثين عاماً من الجهود والأعمال، التي قام بها مركز المرأة في الأمم المتحدة لتحسين أوضاع المرأة ولنشر حقوقها. وتأتي أهمية هذه الاتفاقية من كونها وضعت قضايا المرأة ضمن أهداف الأمم المتحدة وفي قائمة أولوياتها، فأصبحت جزءاً من القانون الدولي لحقوق الإنسان، ومن كونها أكدت على العنصر الإنساني في حقوق المرأة، وتناولت التمييز موضوعاً محدداً، وعالجته بعمق وبشمولية بهدف إحداث تغيير حقيقي في أوضاع المرأة، ووضعت الحلول والإجراءات الواجب اتخاذها من قبل الدول الأطراف للقضاء على التمييز ضد المرأة في كافة الميادين؛ وهو ما لم تنص عليه الاتفاقيات التي سبقتها التي كانت كل واحدة منها تعالج جانباً محدداً من قضايا المرأة.

تحوي اتفاقية CEDAW على 30 مادة، حيث تقتضي هذه الاتفاقية القضاء على التميز ضد المرأة والذي عرف كما جاء في نص المادة الأولى[1] منها على أنه: "أي تفرقة أو استبعاد أو تقييد يتم على أساس الجنس ويكون من آثاره أو أغراضه النيل من الاعتراف للمرأة، على أساس تساوي الرجل والمرأة بحقوق الإنسان والحريات الأساسية في الميادين السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والمدنية أو في أي ميدان آخر، أو إبطال الاعتراف للمرأة بهذه الحقوق أو تمتعها بها وممارستها لها بغض النظر عن حالتها الزوجية"[2].

والمادة الثانية من الاتفاقية تلزم الدول الأطراف على تشجيب جميع أشكال التمييز ضد المرأة، بكل الوسائل المناسبة دون إبطاء، وتتعهد بالقيام بـ :

- تجسيد مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة في الدستور مع التحقيق العملي لذلك ؛
- اعتماد التدابير التشريعية وغيرها المناسبة، بما في ذلك الجزاءات لحظر كل تمييز ضد المرأة ؛
- إقرار الحماية القانونية لحقوق المرأة على قدم المساواة مع الرجل وضمان الحماية الفعالة للمرأة عن طريق المحاكم الوطنية ذات الاختصاص، من أي عمل تمييزي ؛
- الامتناع عن الاضطلاع بأي عمل أو ممارسة تمييزية ضد المرأة، وكفالة تصرف السلطات والمؤسسات العانة بما يتفق وهذا الالتزام ؛
- اتخاذ جميع التدابير اللازمة بما في ذلك التشريع، لتعديل أو إلغاء القوانين والأنظمة والأعراف والممارسات القائمة التي تشكل تمييزا ضد المرأة.

[1] هيفاء أبو غزالة، مؤشرات كمية ونوعية لاتفاقية القضاء على جميع أشكال التميز ضد المرأة "سيداو"، منظمة المرأة العربية، 2009، ص 35.
[2] الجريدة الرسمية للجزائر، العدد 6، مرجع سابق، ص 5.

كما تُلزِم الاتفاقية الدول الأطراف باتخاذ التدابير المناسبة لكفالة تطور المرأة وتقدمها وممارستها لحقوقها، وذلك حسب المادة **الثالثة**، حيث يجب على الدول الأطراف أن تتخذ في الميادين السياسية الاجتماعية والاقتصادية والثقافية كل التدابير لضمان تمتع المرأة بحقوقها على أساس المساواة مع الرجل.

حيث حاولت هذه الاتفاقية التعرض لجميع الجوانب التي يمكن أن يحصل فيها تمييز ضد المرأة، حيث نجدها تتناول الجانب العملي للمرأة وحرية تأسيس عمل حر، فوفقا للمادة الثالثة عشر[1] تطالب الاتفاقية الدول الأطراف بالقضاء على التمييز ضد المرأة في مجالات أخرى من الحياة الاقتصادية الاجتماعية، حيث تكفل لها نفس الحقوق في الاستحقاقات الأسرية، وأن يكون لها استقلال مالي، وقدرة على أن ترأس أسرتها، وأن تملك بيتاً، وتمارس تجارة خاصة بها، وتحصل على القروض المصرفية والرهون العقارية على قدم المساواة مع الرجل. كما تكون لها نفس الحقوق في الاشتراك في الأنشطة الترويحية والرياضية وجميع جوانب الحياة الثقافية.(....) وغيرها من المواد[2].

والجدول أدناه يبين سنة التصديق على الاتفاقية في الدول العربية:

الجدول رقم (1.1): يوضح سنة التصديق على الاتفاقية الدولية للقضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة لمجموعة من الدول العربية الأعضاء في الاتفاقية

الدولة	الكويت	قطر	الإمارات العربية المتحدة	البحرين	ليبيا	عمان	المملكة العربية السعودية	لبنان	الأردن	تونس	الجزائر
سنة التصديق على الاتفاقية	1994	2009	2004	2002	1989	2006	2000	1997	1992	1985	1996
الدولة	سوريا	المغرب	فلسطين	مصر	جزر القمر	اليمن	السودان	موريتانيا	جيبوتي	العراق	الصومال
سنة التصديق على الاتفاقية	2003	/	1981	1993	1994	1984	/	2001	1998	1986	/

المصدر: رتبت من طرف المترشحة بالاعتماد على مكتب الأمم المتحدة ، تقرير التنمية البشرية 2009 ، مرجع سبق ذكره ،ص (163–166) .

حيث بلغ عدد الدول العربية المصادقة على اتفاقية السيداو 20 دولة هي: المغرب، الجزائر، تونس، ليبيا، مصر، لبنان، الأردن، السعودية، العراق، الكويت، اليمن، جزر القمر، موريتانيا، الإمارات العربية المتحدة، جيبوتي، البحرين، سوريا، سلطنة عمان، قطر وفلسطين بصدور مرسوم رئاسي بالموافقة على الاتفاقية. ومعظم الدول العربية تحفظت على مواد من الاتفاقية تعد مواد أساسية ومحورية فيها، وقد انحسرت التحفظات العربية على الاتفاقية في المواد الست التالية:[3]

- المادة رقم 02: وتتعلق بحظر التمييز في الدساتير والتشريعات الوطنية، تحفظت عليها: العراق، الجزائر، ليبيا، مصر، البحرين، سوريا.
- المادة رقم07: وتتعلق بالحياة السياسية والعامة، تحفظت عليها: الكويت –مع العلم أن دولة الكويت تراجعت عن مبدأ رفض تدخل المرأة في الحياة السياسية حيث أصبح لها حق الانتخاب والترشح–.

[1] الجريدة الرسمية ليوم 22 ماي 1996، العدد 6، مرجع سابق، ص 8.
[2] لمزيد من التفصيل أنظر: الجريدة الرسمية للجزائر العدد 6 لسنة 1996، مرجع سابق ص ص 4- 12.
[3] هيفاء أبو غزالة، مؤشرات كمية ونوعية لاتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة "سيداو"، منظمة المرأة العربية، 2009، ص 39.

- المادة رقم 09: وتتعلق بقوانين الجنسية، تحفظت عليها: الأردن، الجزائر، العراق، لبنان، الكويت، تونس، مصر، السعودية، البحرين، سوريا، سلطنة عمان.
- المادة رقم 15: وتتعلق بالمساواة أمام القانون، تحفظت عليها: الأردن، الجزائر، تونس، البحرين، سوريا، سلطنة عمان. هذا وقد رفعت الأردن عام 2009 التحفظ على البند رقم 4 من المادة رقم 15.
- المادة رقم 16: وتتعلق بالزواج والعلاقات الأسرية (أغلب الدول).
- المادة رقم 29: وتتعلق بالتحكيم بين الدول (أغلب الدول)[1].

المطلب الثالث: الإستراتيجيات المطبقة والآليات المستحدثة لتمكين المرأة في الجزائر

أصبحت قضية ترقية المرأة والنهوض بها باعتبارها شريكا كاملا وأساسيا في التنمية، إحدى الأولويات المطروحة ضمن سياسات الدول العربية، حيث يتم النظر لهذه القضية من زاوية جديدة قصد تقليص الهوة بين الدور الذي يقوم به الرجل وذلك الذي تقوم به المرأة في عملية التنمية وكذا تعزيز مكانتها وضمان حقوقها الفعلية في المجتمع ؛ كما أن حقوق المرأة وحريتها تمثل نقطة ارتكاز أساسية وجوهرية في المجتمعات المعاصرة على اختلاف منطلقاتها، وهو ما يفسر اهتمام العديد من المنظمات والهيئات الدولية للدفاع عن حقوق المرأة وصيانتها.

والجزائر بدورها، أولت منذ استقلالها اهتماما كبيرا بقضايا المرأة إيمانا منها أنها المحرك الدافع بعجلة المجتمع نحو الرقي، لأن الثقل التي تحمله كمواطنة وزوجة وأم وعاملة يجعلها عنصرا محوريا في تماسك المجتمع ووحدته وازدهاره.

لذلك أردنا من خلال هذا الجزء التعريج على أهم الإستراتيجيات التي وضعتها الجزائر لتحسين وترقية دور المرأة وتمكينها على جميع الأصعدة، بدءا من الإصلاحات التشريعية التي قامت بها نتيجة الاتفاقيات الدولية الموقعة، وصولا لأهم الآليات المؤسساتية المرساة لتسهيل الاهتمام بدور المرأة وأهم ما توصلت إليه الجزائر في هذا الإطار.

أولا: الجزائر واتفاقيات حماية المرأة: في إطار حماية المرأة وتحسين وضعها على جميع الأصعدة، قامت الجزائر بالتوقيع على عدة صكوك واتفاقيات دولية، وسنحاول من خلال هذا الجزء سرد أهم تلك الاتفاقيات وفق ترتيبها الزمني وأهمية محتواها تجاه خدمة مصالح المرأة وحفظ حقوقها، وذلك كما يلي:[2]

1. الإعلان العالمي لحقوق الإنسان: انضمت الجزائر إلى الإعلان العالمي لحقوق الإنسان (1948) سنة 1963 الذي ينص في مادته الأولى، على حق كل شخص في التمتع بحقوقه وحرياته المعلن عنها بدون تمييز قائم على العرق، اللون أو الجنس.
2. كما صادقت الجزائر على العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية، الاجتماعية والثقافية (1966) سنة 1989 مع الإعلانات المفسرة للمواد 1، 8، 13، 23.
3. صادقت الجزائر على العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية (1966) سنة 1989 مع الإعلانات المفسرة للمواد 1، 13، 23.

[1] للإطلاع على التحفظات التي أبدتها الدول العربية على لاتفاقية، أنظر: هيفاء أبو غزالة، مرجع سبق ذكره، ص 41.

[2] تقرير حول الوضع الوطني-الجزائر، الحقوق الإنسانية للمرأة والمساواة على أساس النوع الاجتماعي ؛ تقرير منشور ضمن برنامج تعزيز المساواة بين الرجل والمرأة في المنطقة الأورومتوسطية (2008-2011)، بتمويل من الإتحاد الأوروبي، 2010، ص 31-32.

4. الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب (1981): صادقت الجزائر على هذا الميثاق سنة 1987، وبموجب الفقرة الثالثة من المادة 18 منه، تلزم الدولة الطرف بـ: " السهر على القضاء على شتى أشكال العنف ضد المرأة وضمان حماية حقوق المرأة والطفل مثل ما هو منصوص عليه في الإعلانات والاتفاقيات الدولية" ؛ لكن لم يتم التطرق لحقوق المرأة بطريقة واسعة. وفي هذا الإطار، جاء اعتماد بروتوكول الميثاق الإفريقي بحقوق الإنسان والشعوب المتعلق بحقوق المرأة (2003)، لكن الجزائر لم توقع على هذا البروتوكول.
5. إتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (1979): تعتبر اتفاقية القضاء على أشكال التمييز ضد المرأة بمثابة الإعلان العالمي للحقوق الإنسانية للمرأة، وهي تمثل الاتفاق الدولي الأكثر شمولا في المجال. ولقد صادقت عليها الجزائر سنة 1996 مع لائحة من التحفظات*، التي في أغلبها لم يعد لا أي أساس نظرا للإصلاحات التي تم القيام بها منذ 2005 على قانون الأسرة، والقانون الجنائي وقانون الجنسية ؛ لكن الجزائر لم تصادق على البروتوكول الاختياري لهذه الاتفاقية (1999).
6. الإعلان الرسمي لرؤساء الدول الإفريقية حول المساواة بين الرجل والمرأة: يتطرق هذا الإعلان الذي تمت المصادقة عليه خلال مؤتمر رؤساء دول وحكومات الاتحاد الإفريقي في تموز/يوليو 2004 في أثيوبيا إلى مبدأ التكافؤ في اتخاذ القرار. ولقد نقحت الجزائر دستورها سنة 2009 مع إدخال المادة 31 مكرر جول تكريس مبدأ المشاركة السياسية للمرأة.

والجزائر طرف أيضا في اتفاقيات أخرى تتعلق بحقوق المرأة بطريقة مباشرة أو غير مباشرة، وهي:[1]

- اتفاقية المرأة المتزوجة (1957).
- اتفاقية الرضا بالزواج، والحد الأدنى لسن الزواج وتسجيل عقود الزواج، التي تمت المصادقة عليها في 7 نوفمبر 1962.
- اتفاقية قمع الاتجار بالأشخاص واستغلال بغاء الغير (1949)، التي صادقت عليها الجزائر في 1963 مع تحفظ على المادة 22.
- الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري (1965).
- اتفاقية اليونسكو بشأن مكافحة التمييز في مجال التعليم (1958) التي صادقت عليها الجزائر سنة 1968.
- الاتفاقية رقم 111 لمنظمة العمل الدولية المتعلقة بالتمييز في الاستخدام والمهنة (1958) التي صادقت عليها الجزائر في 15 أكتوبر 1969.
- اتفاقية حقوق الطفل (1989) التي صادقت عليها الجزائر سنة 1992.
- الميثاق الإفريقي لحقوق الطفل ورفاهه (2003).
- اتفاقية الأمم المتحدة المتعلقة بالحقوق السياسية للمرأة (1952) التي اعتمدتها الجزائر سنة 2004.
- اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية وبروتوكولاتها الثلاثة، خاصة ذلك المتعلق بمنع وقمع الاتجار بالأشخاص خاصة النساء والأطفال.
- الاتفاقيات رقم 100 /أ/ و111/ف/ لمنظمة العمل الدولية المتعلقة بالقضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة.

* هناك بعض البنود لم توافق عليها الجزائرمما يتعارض مع احكام قانون الجنسية الجزائري وقانون الأسرة الجزائري مثل مسائل كيفية اكتساب جنسية الأم، ، وأيضا ما يتعارض مع الشريعة الأسلامية فيما يخص مسائل الزواج والطلاق والميراث وتعدد الزوجات،... ؛ حيث يستمد القانون هنا شرعيته من الدين الإسلامي ؛ لمزيد من التفصيل أنظر: نص التحفظات والإعلانات المقدمة من الجزائر فيما يخص اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، 22 مايو 1996، نص منشور ضمن مكتبة حقوق الإنسان، جامعة منيسوتا ؛ النص منشور على الموقع الإلكتروني: http://www1.umn.edu/humanrts/arabic/Algeria-CedawR.html ، تاريخ الإطلاع 09 أكتوبر 2011.

[1] تقرير حول الوضع الوطني-الجزائر، الحقوق الإنسانية للمرأة والمساواة على أساس النوع الاجتماعي ؛ 2010، مرجع سبق ذكره، ص 31-32.

ثانيا: الإصلاحات التشريعية التي تبنتها الجزائر لترقية دور المرأة: نتيجة الاتفاقيات العديدة التي وقعت عليها الجزائر وسعيا منها لترقية مكانة المرأة والحفاظ على حقوقها، قامت الجزائر بإرساء العديد من القوانين والتشريعات التي تجسدت من خلال الدستور والقوانين المنبثقة عنه، وسنستعرض فيما يلي أهم التعديلات والقوانين التي تركز على ترقية المرأة خاصة تلك المتعلقة بدعم تمكينها اقتصاديا.

1. **الدستور:** عرفت الجزائر منذ استقلالها أربعة دساتير[1] متتالية 1963، 1976، 1989 وآخرها 1996 ؛ وخلال دساتيرها الأربعة حاولت إرساء مبدأ عدم التمييز والمساواة[**] بين المواطنين والمواطنات في كل الميادين.

ويكرس الدستور الجزائري مبدأ التسلسل الهرمي في المعايير، كما تنص المادة 132 من الدستور[2] أن المعاهدات المصادق عليها من قبل رئيس الجمهورية أعلى من القانون، وينص قرار المجلس الدستوري بتاريخ 20 أوت 1989 على أنه "بعد المصادقة ومنذ تاريخ النشر، تدمج أي اتفاقية في القانون الوطني".

ويعتبر دستور 1996 آخر دستور أُعد سنة التوقيع على اتفاقية السيداو، حيث حاول من خلال مواده الصريحة رق 29 و31 المناداة بضرورة إعطاء المرأة حقوقها، وعدم تمييزها عن الرجل، كما يلي:

المادة 29: كل المواطنين سواسية أمام القانون ، و لا يمكن أن يتذرع بأي تمييز يعود سببه إلى المولد أو العرق أو الجنس أو الرأي أو أي شرط أو ظرف آخر شخصي أو اجتماعي.

المادة 31: تستهدف المؤسسات ضمان كل المواطنين و المواطنات في الحقوق والواجبات بإزالة العقبات التي تعوق تفتح شخصية الإنسان و تحول دون مشاركة الجميع الفعلية في الحياة السياسية، والاقتصادية، والاجتماعية والثقافية.

وسعيا من الدولة الجزائرية لتعزيز المشاركة السياسية للمرأة، تم تعديل المادة 31 بالمادة 31 مكرر، وذلك في نوفمبر من سنة 2008، والتي تنص على ما يلي: " تعمل الدولة على ترقية الحقوق السياسية للمرأة، بتوسيع حظوظ تمثيلها في المجالس المنتخبة".

كما حاول إرساء مواد أخرى لترقية وضعية المرأة في عدة مجالات، منها:

المادة 51[3]: "يتساوى جميع المواطنين في تقلد المهام والوظائف في الدولة دون أية شروط أخرى غير الشروط التي يحددها القانون". وبناءا على هذه المادة [4]يكرس المرسوم 06-03 المؤرخ 19 جمادى الثانية 1427 الموافق لـ 15 جويلية 2006 والمتضمن النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية مبدأ عدم التمييز بين الجنسين في العمل في القطاع العمومي، وبالفعل فإن المادة 74 منه تنص على أن: "تعيين الموظفين يخضع لمبدأ تكافؤ فرص الحصول على وظائف في القطاع العمومي".

---

[1] الإصلاحات التشريعية المتعلقة بالمرأة في الجزائر، مقال ضمن مداخلة في ملتقى، منشور على الموقع الإلكتروني: womendw.org/nimages/doc3.do ، تاريخ الإطلاع: 2011/10/11 ، ص ص 5-7.

[**] المواد التي تكرس مبدأ المساواة حسب الدساتير الأربعة هي كما يلي: المادة 10، 11، 12، 18 من دستور 1963 ؛ المادة 12، 41، 42، 39، 40، 66 من دستور 1976 ؛ المادة 08، 28، 30، 31، 50 من دستور 1989 ؛ المادة 29، 31، 32، 53 من دستور 1996.

[2] أنظر: دستور الدولة الجزائرية 1996، قابل للتحميل على الرابط الموالي: www.joradp.dz ، تاريخ الإطلاع: 2013/12/31.

[3] دستور الدولة الجزائرية، مرجع سابق.

[4] الجزائر، التقريران الدوريان الثالث والرابع للجزائر عن تنفيذ اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، 18 ماي 2009، تقرير مقدم للجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة ، الأمم المتحدة، 24 ماي 2010 ؛ ص 47.

ويكرس المرسوم المذكور آنفا كذلك عددا من الحقوق للعنصر النسوي في الوظيفة العمومية، حيث:[1]

- تنص المادة 27 على أنه:"يحظر كل تمييز بين الموظفين بسبب آرائهم، أنوع جنسهم، أو أصلهم، أو أية وضع آخر شخصي أو اجتماعي".
- تنص المادة 129 على التمتع بإجازة الأمومة ؛
- تخول المادة 146 الحق للمرأة الموظفة في إجازة بدون مرتب لتربية طفل تقل سنه عن خمس سنوات.
- تنص المادة 214 على أنه: "خلال فترة سنة اعتبارا من إنتهاء إجازة الأمومة تُمنح الأم المرضعة الحق في الغياب في كل يوم طيلة ساعتين مدفوعتي الأجر لمدة السنة (6) أشهر الأولى ولمدة ساعة واحدة في أثناء السنة (6) أشهر الأخيرة، ويمكن توزيع هذه الغيابات في أثناء اليوم وفقا لرغبة الموظفة".

2. **التعديلات القانونية لصالح ترقية المرأة في الجزائر:** قام المشرع الجزائري باتخاذ مجموعة من الإجراءات ترمي إلى ضمان حماية حقوق وحريات الإنسان بصفة عامة والمرأة بصفة خاصة، تماشيا مع المعايير الدولية المتخذة في هذا الشأن، حيث تم إعادة النظر في مجموعة من القوانين لتدارك مواطن النقص التي تعارض مع مبدأ المساواة بين الرجال والنساء في الحقوق، ومن جملة هذه التعديلات التي مست القوانين نذكر:

1.2. قانون العمل والضمان الاجتماعي ونظام التقاعد: حيث تم ما يلي:

- قانون العمل: يمنع تشريع العمل طبقا لأحكام الدستور أي شكل من أشكال التمييز، فالقانون رقم 66-133 المؤرخ في 02 يونيو 1966 المتعلق بالوظيف العمومي في مادته 05 يمنع أي تمييز بين الجنسين في العمل، أما القانون 90-11المؤرخ في 21 أفريل 1990 المعدل والمتمم المتعلق بعلاقات العمل فيضمن الحق في العمل للجميع والمساواة بين الجنسين في التشغيل وعلى استفادتهم من نفس الحقوق الأساسية وهذا على النحو التالي:[2]

  - الحق في العمل: يتمتع كافة المواطنين بالحق في العمل دون تمييز للالتحاق بالشغل (المادة 84 من القانون 90-11)، وتعد باطلة وعديمة الأثر كل الأحكام المنصوص عليها في الاتفاقيات أو الاتفاقيات الجماعية أو عقود العمل التي من شأنها أن تؤدي إلى تمييز بين العمال في مجال الشغل على أساس الجنس أو الوضعية الاجتماعية...(المادة 17 من القانون 90-11) ويتعرض الموقعون على اتفاقية جماعية أو اتفاق جماعي للعمل يضمن أحكاما تمييزية اتجاه النساء العاملات، إل عقوبات تصل إلى الحبس (المادة 142) ؛
  - المساواة في الأجور: يجب على كل مستخدم ضمان المساواة في الأجور بين العمال لكل عمل مساوي القيمة بدون تمييز (المادة 84) ؛
  - الترقية والتكوين: تستفيد المرأة العاملة في إطار علاقة العمل من الحماية من أي تمييز لشغل منصب عمل غير المنصب القائم على الأهلية والاستحقاق وتستفيد من حق التكوين والترقية (المادة6/الفقرتان 3و4) ؛
  - احترام السلامة البدنية والمعنوية للمرأة العاملة وكرامتها: شأنها في ذلك العاملين الذكور (المادة 06) ؛

[1] التقريران الدوريان الثالث والرابع للجزائر، مرجع سابق، ص 47.

[2] الوزارة المنتدبة المكلفة بالأسرة وقضايا المرأة ؛ تقرير حول: "المرأة الجزائرية....واقع ومعطيات" ؛ معطيات متوفرة على الموقع الرسمي للوزارة: http://www.ministere-famille.gov.dz/indexa.php?page=ministere_ar_educ ، تاريخ الاطلاع 2011/10/11 مرجع سابق، ص 15-16.

- العمل الليلي: يمنع تشغيل المرأة في الأعمال الليلية (المادة 29 من القانون 90-11 والمادة 15 من القانون 81-03 المؤرخ في 21 فبراير 1981 المحدد للمدة القانونية للعمل) ؛
- حماية صحة المرأة في العمل: يمنع توظيف المرأة العاملة في أعمال خطرة أو غير نظيفة أو مضرة بالصحة حيث يجب على المستخدم التأكد من أن الأعمال الموكلة للنساء لا تقتضي مجهودا يفوق طاقتهن (المادة 11 من القانون رقم 88-07 المؤرخ في 26 جانفي 1988)، ويعاقب المخالف لهذه الأحكام بعقوبات تصل إلى الحبس (المادة 38 من القانون رقم 88-07) كما يجب أن تزود العاملات بمرافق صحية منفردة ؛
- الاستفادة من عطلة الأمومة: خلال فترات ما قبل الولادة وما بعدها (المادة 55 من القانون 90-11)، وتعلق علاقة العمل في هذه الفترة (المادة 64/الفقرة2) ويعاد إدراج المرأة العاملة قانونا بعد انقضاء فترة تعليق علاقة العمل في منصب عملها أو في منصب عمل ذي أجر مماثل قانونا المادة 65) ؛
- الاستفادة من العمل الجزئي: المادة 12 من القانون 90-11) وطبقا للمرسوم التنفيذي رقم 97-473 المؤرخ في 08 ديسمبر 1997 المتعلق بالعمل بالتوقيت الجزئي ؛
- الاستفادة من نظام العمل بالمنزل: طبقا للمرسوم التنفيذي رقم 97-474 المؤرخ في 08 ديسمبر 1997 المحدد للنظام الخاص بعلاقات العمل المرتبطة بالعمل في المنزل ؛
- الاستفادة ن حق الإحالة على الاستيداع: خاصة لتمكينها من رعاية طفل عمره أقل من خمس سنوات أو مصاب بعاهة أو مرض يتطلب علاجا مستمرا أو مرافقة زوجها في حالة تغيير المسكن (المادة 49 من قانون الوظيف العمومي) ؛
- ممارسة الحق النقابي وتمثيل المستخدمين: يمنع على المنظمات النقابية إدخال أي تمييز على قوانينها الأساسية أو ممارسة تمييز بين أعضائها من شأنه المساس بحريتهم الأساسية (المادة 22 من القانون 90-14 المؤرخ في 02 جوان 1990 المعدل والمتمم المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي).

كما تؤكد المادة 6 من قانون العمل[1] الحق في الحماية من كل تمييز في مجال العمالة ما لم يكن قائما *على أساس القدرات والجدارة*. ويستند هذا التشريع ذو الطابع الاتفاقي إلى احترام الأحكام الدستورية والمعايير الدولية. وهو يشير بالخصوص إلى الحقوق الأساسية للعمال، مثل ممارسة الحق في المساومة الجماعية، والضمان الاجتماعي، والتقاعد والوقاية الصحية، والأمن في مكان العمل، وطب العمل والاستراحة والحق في الإضراب،

- قانون الضمان الاجتماعي والتقاعد: يُعد نظام الضمان الاجتماعي، نظاما حمائيا للمرأة عاملة كانت أو من ذوي حقوق العامل، حيث لا تتضمن أحكامه أي تمييز مرتبط بالجنس، فزيادة على الحقوق الأساسية مثل التأمين على المرض وحوادث العمل، هناك حقوق خاصة بالمرأة لاسيما في إطار حماية الأمومة (القانون رقم 83-11 المؤرخ في 07/02 المعدل والمتمم المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

وكذا التقاعد (القانون 83-12 المؤرخ في 07/02/ 1983 المعدل والمتمم بموجب الأمر رقم 97-13).

[1] أنظر الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، الصادرة بتاريخ 25 أفريل 1990، العدد 17 ؛ المتعلقة بالقانون رقم 90-11 المؤرخ في 26 رمضان 1410 الموافق لـ 21 أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، ص 563.

2.2. قانون الانتخاب ودعم المشاركة السياسية للمرأة: منحت الجزائر حق الانتخاب للمرأة في عام 1962، ودخلت المرأة الجزائرية البرلمان في نفس السنة، كما أن حقها في الانتخاب مكفول لها بموجب المادة 50 من الدستور[1]، التي تنص على أن: "لكل مواطن تتوفر فيه الشروط القانونية أن ينتَخب ويُنتخب"، وتتضمن مختلف قوانين الانتخابات تمثيلا متساو وعادل للمرأة والرجل في المجالس المنتخبة، خاصة القانون العضوي[2] 17-91 المؤرخ في 14 أكتوبر 1991 المعدل والمتمم للقانون 13-89 المؤرخ في 7 أوت 1989، المتضمن قانون الانتخابات والذي ينص على إلغاء الانتخاب عن طريق الوكالة، هذا الإجراء الذي سمح للمرأة بالتعبير غن اختياراتها السياسية بمطلق الحرية.

وبعد آخر تعديل دستوري، قررت وزارة العدل في مارس 2009 إنشاء هيئة لإعداد قانون أساسي[3] يهدف إلى زيادة عدد النساء في المجالس المنتخبة، وذلك تطبيقا للمادة 31 مكرر التي تمت إضافتها إلى الدستور في 12 نوفمبر 2008 لصالح المشاركة السياسية للنساء، حيث تنص هذه المادة على أن " تعمل الدولة على ترقية الحقوق السياسية للمرأة، بتوسيع حظوظ تمثيلها في المجالس المنتخبة".

3.2. التعديلات في القوانين الأخرى المتعلقة بالمرأة: بالإضافة لما سلف ذكره، تم تعديل عدة قوانين بما يتوافق مع المعاهدات والاتفاقيات الجديدة الموقعة في إطار ترقية المرأة، وذلك مس عدة جوانب كما يلي:[4]

- في إطار الاهتمام المتنامي بالأسرة الجزائرية والمرأة على وجه خصوص، ولتدارك مواطن النقص التي تتعارض مع مبدأ المساواة بين الرجال والنساء في الحقوق، وتبعا لقانون الإجراءات المدنية والإدارية، تم استحداث قسم شؤون الأسرة الذي ينظر على الخصوص في كل الدعاوى المتعلقة بالخطبة والزواج وانحلال الرابطة الزوجية وتوابعها والنفقة والحضانة والكفالة والولاية وحماية مصالح القصر.
- أما في مجال الأحوال الشخصية، فقد جاء الأمر رقم 05-02 المعدل والمتمم للقانون رقم 84-11 المؤرخ في 9 يونيو 1984 المتضمن قانون الأسرة، ليجسد أحد الالتزامات الكبرى من أجل ترقية الخلية العائلية عموما ووضعية المرأة على وجه الخصوص/ من خلال تعزيز حقوقها في المساواة وفي المواطنة طبقا لما ينص عليه الدستور (استعادة التوازن في الحقوق والواجبات بين الزوجين، الاعتراف للمرأة بحق إبرام عقد زواجها، توحيد سن الزواج بالنسبة للرجل المرأة وتحديده بسن التاسعة عشر).
- كما جاءت التعديلات التي أدخلت على القانون المتضمن قانون الجنسية الجزائرية المعدل بالأمر رقم 05-01 المعدل والمتمم للأمر رقم 70-86 المؤرخ في 15 ديسمبر 1970 المتضمن قانون الجنسية الجزائرية، لتكرس المساواة بين الأب والأم في حالة اكتساب الجنسية وذلك طبقا للمبادئ الأساسية لحقوق الإنسان والاتفاقية المتعلقة بحماية حقوق الطفل وكذا تلك المتعلقة بالقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، هذا إضافة إلى منح امتياز الحصول على الجنسية عن طريق الزواج مع جزائري أو جزائرية.

---

[1] دستور الدولة الجزائرية، قابل للتحميل على الرابط الموالي: www.joradp.dz.

[2] الوزارة المنتدبة المكلفة بالأسرة وقضايا المرأة، "المرأة الجزائرية –واقع ومعطيات"، 2007، ص 8.

[3] تقرير حول الوضع الوطني-الجزائر، الحقوق الإنسانية للمرأة والمساواة على أساس النوع الاجتماعي ؛ مرجع سبق ذكره، ص 22.

[4] عائشة عبد السلام & آمال قواجلية & غنية حاج كولة، " دراسة مسحية لمشروعات المجال الاجتماعي للنهوض بالمرأة بالجمهورية الجزائرية"، دراسة مقدمة من طرف الوزارة المنتدبة المكلفة بالأسرة وقضايا المرأة في إطار منظمة المرأة العربية، 2009، ص ص 15-16 ؛ أيضا أنظر: "المرأة الجزائرية واقع ومعطيات"، مرجع سبق ذكره، ص ص 9-14 ؛ أنظر أيضا: الوزارة المنتدبة المكلفة بالأسرة وقضايا المرأة، "المرأة في التشريع الوطني"، مصنف 2009، ص ص 15-17 ؛ انظر أيضا: الوزارة المنتدبة المكلفة بالأسرة وقضايا المرأة، "الدراسة المسحية الخاصة بالنهوض القانوني للمرأة"، الجزائر (بدون سنة نشر)، ص ص 6-7.

- أما قانون العقوبات، فتعاقب أحكامه العامة أي شخص قام بارتكاب جريمة دون تمييز بيت مرتكبها رجلا كان أو إمرأة، ويعاقب على انتهاك الآداب والاغتصاب وتشدد العقوبة إذا كان الجاني من أصول من وقع عليه الفعل المخل بالحياء أو هتك العرض أو كان من فئة من لهم سلطة عليه. كما يدين التصرفات المرتبطة بالفسق وفساد الأخلاق والدعارة (تعديلات 2004-2006). وقد أدخلت سنة 2005 تعديلات جديدة تتضمن تجريم التحرش الجنسي وإعطاء الضحية الوسيلة القانونية التي تمكنها من المطالبة بحقوقها ومتابعة المسؤول عن هذه الممارسات، كما تم سنة 2008 تجريم التصرفات المرتبطة بالتجار بالنساء والفتيات.
- أما قانون تنظيم السجون وإعادة الإدماج الاجتماعي للمحبوسين، يتضمن عدة أحكام تأخذ بعين الاعتبار وضعية المرأة المحكوم عليها نهائيا بتخصيص مراكز لاستقبال النساء المحبوسات وتحسين ظروف إيوائهم وتوفير الخدمات الصحية والزيارة بدون فاصل للمرأة الحامل وتأجيل تنفيذ العقوبة بأربعة وعشرين شهرا للمحبوسة التي أنجبت مولودا حيا...الخ.

ثالثا: الإنجازات المؤسساتية والإستراتيجيات المتبناة لترقية المرأة في الجزائر: إن الاهتمام الذي توليه الجزائر لقضايا المرأة تجسد في عدة مبادرات منها ما كان تعديل في الدستور والقوانين المختلفة، وأخرى ما تجسد في إرساء آليات ومؤسسات لترقية المرأة والاهتمام بشؤونها وأيضا تبني استراتيجيات وطنية والسهر على تطبيقها، وهنا من خلال هذا العنصر سنحاول التعريج على أهم تلك المؤسسات الموضوعة والاستراتيجيات المتبناة مع تلخيص أهم ما تم التوصل إليه في هذا المجال.

1. الهيئات والآليات المؤسساتية التي تم تنصيبها: قصد الاهتمام بشكل مكثف ودقيق بقضايا المرأة وترقية دورها على مختلف الأصعدة، كان لزاما الاهتمام وتعزيز الإطار المؤسساتي الذي يساعد على تحقيق ذلك، مما انبثق عنه تنصيب عدة آليات، هي:

1.1. الحقيبة الوزارية: نظرا لاقتناع واضعي السياسات بالجزائر بأهمية قضايا المرأة وضرورة تطويرها، وإيمانا من فخامة رئيس الجمهورية "السيد عبد العزيز بوتفليقة" بالدور الذي تلعبه المرأة تم إنشاء بموجب مرسوم رئاسي سنة 2002 الوزارة المنتدبة المكلفة بالأسرة وقضايا المرأة"[1] الملحقة برئاسة الحكومة وتحت إشراف "نوارة سعدية جعفر"، حيث تم تجديد الثقة بشخصها عدة مرات ؛ وأسندت لها مهام سياساتية وتخطيطية وإشرافية وتأثير وضغط.

وتمحور برنامج عمل الوزارة المنتدبة حول:[2]

- جعل قضايا الأسرة والمرأة دائمة الحضور ضمن اهتمامات الدولة والمجتمع،
- تقييم الوضعية الراهنة للأسرة وقضايا للمرأة من خلال عمل اللجان الوزارية المشتركة على مستوى الوزارة خاصة لجنة المرأة ولجنة الطفولة،
- المساهمة في تحيين وتكييف التشريع الوطني الخاص بالأسرة والمرأة ،
- تفعيل وظيفة الإعلام والاتصال في مجال الأسرة وقضايا المرأة لاسيما من خلال إصدار المنشورات والمطويات وإدراج حصص إعلامية متخصصة لترقية الخلية الأسرية والمرأة وإطلاق موقع على الشبكة الدولية للأنترنت،

[1] الوزارة المنتدبة المكلفة بالأسرة وقضايا المرأة، "التقرير الوطني للجزائر بيجين+15"، مقدم في إطار المؤتمر العربي الإقليمي لمراجعة بيجين+15، رابطة المرأة العربية & هيئة كرامة & المركز الإنمائي للأمم المتحدة، القاهرة، 13-14 ديسمبر 2009، ص 29.

[2] تقرير بيجين+15، ص ص 29-30.

- التنسيق والتعاون مع الفاعلين الرئيسين خاصة القطاعات الوزارية المعنية بقضايا المرأة، من خلال إنشاء لجان متخصصة منها لجنة المرأة ولجنة الطفولة على مستوى للوزارة وكذا التعاون والتنسيق مع المجتمع المدني الذي يعتبر شريكا هاما في حماية حقوق المرأة والدفاع عنها، من خلال المشاركة خاصة في النشاطات التحسيسية وتعميق النقاش بخصوص إدماج المسائل المرتبطة بالمواطنة والمساواة في الحقوق بين الجنسين ؛
- إنجاز بنك معلومات حول الأسرة والمرأة والطفولة وكذا نظام معلومات مؤسسي حول ظاهرة العنف ضد المرأة ؛
- تشجيع إجراء الأبحاث والدراسات مع مراكز الأبحاث الوطنية ؛
- إعداد الاستراتيجيات والخطط على سبيل المثال الإستراتيجية الوطنية لترقية وإدماج المرأة (2008)، الإستراتيجية الوطنية لمحاربة العنف ضد المرأة (2007)، إستراتيجية وطنية للأسرة (2009)وأخرى حول الطفولة(2008) ؛
- عقد ملتقيات وندوات جهوية ووطنية حول اتفاقية القضاء على كل أشكال التمييز ضد المرأة، التوعية بحقوق المرأة، احتياجات الفتاة، تكوين ومرافقة المرأة الماكثة بالبيت والمرأة في الوسط الريفي، المقاولة النسوية في الجزائر"الفرص ، العوائق و الأفاق " من أجل التنمية...الخ،
- تحسين نوعية المعلومات حول النوع الاجتماعي خاصة المؤشرات الإحصائية ودعم القدرات المؤسسية من حيث دمج مقاربة النوع في المجالات الاجتماعية والاقتصادية،
- تحسين عمالة النساء خاصة اللاتي تفي وضع صعب وتعشن في المناطق الريفية ودعم اندماجهن في سوق العمل،
- ترقية صورة المرأة في النشطة ودعم قيم الإنصاف والمساواة.

لكن نتيجة تعديل وزاري لاحق تم إلغاء الوزارة المنتدبة المكلفة بالأسرة وقضايا المرأة، وتم تعيين "سعاد بن جاب الله" وزيرة للتضامن خلفا لـ"سعيد بركات"؛ كما تمّ إلحاق هياكل الوزارة المنتدبة بالوزارة لتصبح وزارة التضامن والأسرة حسب المرسوم المعيّن للوزراء في التعديل الحكومي ما قبل الأخير ؛ غير أن مرسوم استدراكٍ صدر في الجريدة الرسمية؛ أضاف قضايا المرأة للوزارة التي أصبحت تسمى وزارة التضامن والأسرة وقضايا المرأة[1] إلى غاية تاريخ كتابة هذه الأسطر*. والتي أسندت لها مهام تكميلية تهتم بالجانب الاجتماعي وقضايا المرأة معا.

2.1. المجلس الوطني للأسرة والمرأة: أنشأ المجلس الوطني للآسرة و المرأة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 06 –421 المؤرخ في أول ذي القعدة عام 1427 الموافق 22 نوفمبر سنة 2006. يوجد المركز تحت وصاية الوزيرة المكلفة بالأسرة وقضايا المرأة (سابقا) والآن تحت وصاية وزارة التضامن الاجتماعي والأسرة وقضايا المرأة، المجلس هو جهاز استشاري يتولى إبداء الرأي و ضمان التشاور والحوار والتنسيق والتقييم في كل الأنشطة والأعمال المتعلقة بالأسرة والمرأة يضم كفاءات وطنية تمثل الوزارات والهيئات والتنظيمات الجمعاوية والمهنية المعنية ومراكز البحث والخبراء.

وتتمثل مهام المجلس فيما يلي:[2]

- المساهمة في إعداد البرامج العلمية طبقا لسياسة السلطات العمومية تجاه الأسرة و المرأة،

[1] للاطلاع على مهام الوزارة، أنظر الموقع الرسمي للوزارة، في الأيقونة الخاصة بمهام وصلاحيات الوزارة وذلك على الرابط الموالي: http://www.msnfcf.gov.dz/attribution_de_mme_la_ministre.html ، تاريخ الاطلاع 9 أكتوبر 2013.

* 9 أكتوبر 2013. مع العلم أن آخر تعديل حكومي الذي تم بتاريخ 11 سبتمبر 2013، تم تغيير عدة وزارات واستحداث أخرى، لكن بقيت قضايا المرأة متعلقة بوزارة التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة، لكن بعدا في تعديل ماي 2014 بعد آخر استحقاقات رئاسية فقد وصل عدد الوزيرات في الحكومة إلى سبع وزيرات.

[2] أنظر: الموقع الرسمي للمجلس الدستوري، مهام المجلس على الرابط الموالي:
http://www.msnfcf.gov.dz/conseil_national_famille_et_femme.html، تاريخ الاطلاع: 2013/10/30.

- المساهمة و / أو القيام بالبحوث و الدراسات المتعلقة بالأسرة و المرأة،
- تقديم التوصيات بخصوص كل التدابير ذات الطابع القانوني و الاقتصادي و الاجتماعي و الثقافي الرامية إلى ترقية الأسرة و المرأة،
- إبداء الرأي حول مشاريع النصوص التشريعية و التنظيمية المتعلقة بالأسرة و المرأة،
- العمل على جمع المعلومات و المعطيات المتعلقة بالأسرة و المرأة و معالجتها و استغلالها قصد تعزيز بنك المعطيات المرتبط بها،
- تنظيم الملتقيات و الندوات الأيام الدراسية حول المواضيع المتعلقة بالأسرة و المرأة و نشر المنشورات المتعلقة بمجال نشاطه،
- العمل على تبادل الأفكار و التخارب مع المنظمات و الهيئات الدولية و الآقليمية التي لها أهداف مماثلة
- دراسة كل مسألة ذات علاقة بميدان نشاطه بناء على طلب من الوزير المكلف بالأسرة وقضايا المرأة
- إعداد تقارير دورية حول وضعية الأسرة و المرأة و إرسالها إلى المجلس الوطني للأسرة و المرأة المهام التالية:
- المساهمة في اعداد البرامج العلمية طبقا لسياسة السلطات العمومية تجاه الأسرة و المرأة،
- المساهمة و / أو القيام بالبحوث و الدراسات المتعلقة بالأسرة و المرأة،
- تقديم التوصيات بخصوص كل التدابير ذات الطابع القانوني و الاقتصادي و الاجتماعي و الثقافي الرامية إلى ترقية الأسرة و المرأة،
- إبداء الرأي حول مشاريع النصوص التشريعية و التنظيمية المتعلقة بالأسرة و المرأة،
- العمل على جمع المعلومات و المعطيات المتعلقة بالأسرة و المرأة و معالجتها و استغلالها قصد تعزيز بنك المعطيات المرتبط بها،
- تنظيم الملتقيات و الندوات الأيام الدراسية حول المواضيع المتعلقة بالأسرة و المرأة و نشر المنشورات المتعلقة بمجال نشاطه،
- العمل على تبادل الأفكار والتجارب مع المنظمات والهيئات الدولية والإقليمية التي لها أهداف مماثلة ؛
- دراسة كل مسألة ذات علاقة بميدان نشاطه بناء على طلب من الوزير المكلف بالأسرة وقضايا المرأة ؛
- إعداد تقارير دورية حول وضعية الأسرة و المرأة.

3.1. الجمعيات والمنظمات غير الحكومية (ONG): يشكل المجتمع المدني قوة دافعة للإرتقاء بمكانة المرأة باعتباره شريكا أساسيا إلى جانب الوزارة، في الدفاع عن حقوقها والمطالبة بالمساواة بين الجنسين.

وقد كان صدور القانون[1] رقم 90-31 المؤرخ في 4 ديسمبر 1990 والمتعلق بالجمعيات ذات الطابع الاجتماعي، بمثابة بداية انطلاق المجتمع المدني في الجزائر.

ويتمثل الدور الأساسي للجمعيات والمنظمات غير الحكومية فيما يلي:[2]

- المشاركة في البرامج والأنشطة التوعوية ؛

[1] عائشة عبد السلام وآخرون، مرجع سبق ذكره، ص 25 & تقرير حول تحليل الوضع الوطني-الجزائر، مرجع سبق ذكره، ص 37.
[2] رد على الاستبيان الموجه للحكومات بشأن تنفيذ منهاج بيجين (1995)، ونتائج الدورة الاستثنائية 23 للجمعية العامة (2000)، ص 17.

- المشاركة في النقاش الخاص بتنفيذ التوصيات الدولية خاصة المتعلقة باتفاقية القضاء على التمييز ضد المرأة ومعاهدة كوبنهاغن ؛
- التقرب من ضحايا العنف للتكفل بهم بغرض إعادة تأهيلهن وإدماجهن وتحسين مؤهلاتهن ؛
- إدراج المسائل المتعلقة بالمواطنة والمساواة في الحقوق بين الجنسين في النقاش الدائر حول الديمقراطية بالجزائر ؛
- المطالبة بتعديل قانون الأسرة ؛
- تنفيذ مشاريع تمولها الدولة وتشمل خاصة مجالات دعم القروض المصغرة، محاربة الأمية، توفير التدريب...

وقد شاركت المنظمات النسائية غير الحكومية في إعداد وثيقة بعنوان "العناصر الإستراتيجية لإدماج الطرح القائم على النوع الاجتماعي في السياسات والبرامج الحكومية"، كما شاركت في مختلف أنشطة التدريب في مجال قضايا النوع الاجتماعي.

وقد بلغ عدد الجمعيات المصنفة وطنيا 962 جمعية من بينها 23 جمعية تهتم بمواضيع المرأة و696 جمعية محلية من 77361 جمعية معتمدة، وذلك حسب إحصائيات وزارة الداخلية[1].

بالإضافة لمختلف الآليات المذكورة والمنصبة لخدمة قضايا المرأة، فقد تم تنصيب عدة آليات أخرى ولجان، نذكر منها:[2]

- لجنتي المرأة والطفولة على مستوى الوزارة المكلفة بالأسرة وقضايا المرأة تتولى مهمة رصد ومتابعة وتقييم كل المسائل المرتبطة بمجال عملها ؛
- المراصد القطاعية جديدة لترقية عمالة المرأة والذي شرع في إنشائها ابتداء من فبراير 2002 ؛
- لجنة وطنية لتوسيع المشاركة السياسية للمرأة 16 مارس 2009أسندت لها مهمة إعداد قانون عضوي يتعلق بتوسيع المشاركة السياسية للمرأة على مستوى المجالس المنتخبة ؛
- الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر في 22 نوفمبر 2004 تهدف إلى تشجيع العاطلين على العمل أو عديمي الدخل على خلق أنشطة خاصة بما فيها أنشطة البيوت ؛
- الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب 2004بغرض توسيع فرص العمل لفائدة حاملي الشهادات الجامعية والمساهمة في خلق مناصب الشغل والحد من البطالة ؛
- تعزيز الخلايا الخاصة بالتنشيط الريفي التي أوكلت لها مهمة الإرشاد الفلاحي الموجه للنساء الريفيات ؛
- هيئة على مستوى المديرية العامة للأمن الوطني لترقية حقوق المرأة الشرطية ضمن الأمن الوطني 01 مارس 2009 ترقية ومتابعة تطور المسار المهني للمرأة الشرطية وفق مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص ؛
- الخط الأخضر للتكفل بالنساء والأطفال والأسر بشكل عام في وضع صعب من خلال الاستماع والمساعدة النفسية والقانونية والاجتماعية والتوجيه.

2. الإستراتيجيات المطبقة والسياسات المتبناة لترقية دور المرأة في الجزائر: في إطار استكمال السياسة الداعمة لدور المرأة في الجزائر، قامت الجهات الوصية بتبني وتطبيق عدة إستراتيجيات تخص ترقية دور المرأة، منها ما يركز على دورها الاقتصادي وأخرى على الدور الاجتماعي، وأهم تلك الإستراتيجيات والبرامج المطبقة نذكر:

[1] الموقع الرسمي لوزارة الداخلية الجزائرية على الرابط الموالي: http://www.interieur.gov.dz/default.aspx?lng=ar، تاريخ الاطلاع: 2014/03/20.
[2] تقرير 2008 للوزارة المنتدبة المكلفة الأسرة وقضايا المرأة ، مرجع سبق ذكره، ص 32.

1.2. الإستراتيجية الوطنية لإدماج المرأة والنهوض بها: والتي أعدتها الوزارة المكلفة بالأسرة وقضايا المرأة –سابقا- بالتنسيق مع مختلف المتدخلين المعنيين بقضايا المرأة، وتمس هذه الإستراتيجية فترة خمس سنوات انطلاقا من 2008 إلى غاية نهاية السنة الحالية (2013)، حيث تم اعتماد هذه الإستراتيجية من قبل مجلس الحكومة[1] بتاريخ 29 جويلية 2008، تُستعرض فيها حصيلة التقدم المسجل لصالح المرأة في مختلف المجالات وتقترح الإجراءات اللازمة والكفيلة بتحقيق نهوض ملموس بأوضاع المرأة وتمكنها من التمتع بحقوقها وحرياتها الأساسية لتمارس أدوارها التنموية وتشارك بفعالية أكبر، في مختلف مجالات الحياة العامة للبلاد.

ولتنفيذ هذه الإستراتيجية، تم وضع خطة عمل (PANPIF) وتم رصد لها ميزانية قدرت[2] بـ: 102900.000,00 دج، ذلك لتنفيذ تسعة محاور: القانون، التعليم، الصحة، الاقتصاد، النساء اللواتي يعش في ظروف صعبة، السلطة واتخاذ القرار، تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وسائل الإعلام والبيئة.

وتم المصادقة على هذه الإستراتيجية سنة 2010، ويمتد بذلك مخططها العملي إلى غاية 2015، ومن أبرز أهدافها:[3]

- تحسين مكانة ووضعية المرأة ؛
- إنشاء قاعدة البيانات الخاصة بالمرأة في مختلف القطاعات ؛
- مرافعة لأجل رفع قضايا المرأة (L'Action du plaidoyer) ؛
- التشبيك (Réseautage) بين الفاعلين من المجتمع المدني والمؤسسات وكذا تعزيز المهارات ؛
- استخدام وسائل الإعلام والاتصال ؛
- تنصيب فوج عمل مكون من نقاط ارتكاز.

2.2. الإستراتيجية الوطنية لمحاربة العنف ضد النساء: حيث بادرت الجزائر بالتعاون مع وكالات الأمم المتحدة بتنفيذ مشروع مكافحة العنف ضد المرأة وذلك سنة 2006، وتم في هذا الإطار إعداد إستراتيجية وطنية لمحاربة العنف ضد النساء توفر إطارا عاما للتدخل من أجل التغيير، والغابة الأساسية منها هي المساهمة في التنمية البشرية المستدامة وترقية حقوق الإنسان والمساواة والإنصاف بين المواطنات والمواطنين بإلغاء كل أشكال التمييز والعنق ضد النساء عبر دورة الحياة.

كما تدعمت هذه الإستراتيجية بمخطط تنفيذي للفترة 2007-2011 يهدف إلى إعداد وإعمال مخططات قطاعية تندرج ضمن مخطط تنفيذي وطني، يحدد التدخلات ذات الأولوية ويرتكز على دعم القدرات التقنية والمؤسساتية لمختلف الشركاء، لضمان الوقاية من كل أشكال العنف والتمييز تجاه النساء والتكفل المناسب بالضحايا، وكذا إعداد وإعمال إستراتيجية للاتصال والدعوة لكسب التأييد من أجل التغيير والتوعية والتجنيد الاجتماعي، للوقاية من كل أشكال العنف خاصة تجاه المرأة.[4]

3.2. الإستراتيجية الوطنية لمحو الأمية: وهي موجهة للنساء خاصة في المناطق الريفية، إن تنفيذ الإستراتيجية التي خصص لها غلاف مالي يقارب 50 مليار دينار تستهدف بشكل خاص الفئة العمرية المتراوحة بين 15 و49 سنة، وتهدف إلى تقليص الأمية إلى

[1] تقرير بيجين+15، مرجع سبق ذكره، ص ص 2-3.
[2] تقرير حول تحليل الوضع الوطني-الجزائر، مرجع سبق ذكره، ص ص 38-42.
[3] "Bilan des realization des recommendations issues des trois conference-exposition" ، مداخلة ضمن الندوة الوطنية الرابعة حول تكوين ومرافقة المرأة، أساس التنمية الاقتصادية والاجتماعية، في طبعتها الرابعة بعنوان: " تأهيل النساء، نوعية وإبداع من أجل تنمية محلية مستدامة"، ص 52-53.
[4] تقرير بيجين+15، مرجع سبق ذكره، ص ص 3-4.

50% في حدود 2012 والقضاء عليها تماما في آفاق 2015 ؛ وفي هذا الإطار تم تنصيب "جهاز محو الأمية تأهيل"[1] الذي يستهدف النساء اللواتي لم يلتحقن بمقاعد الدراسة إطلاقا على أن يتوج هذا المسار بتأهيل مهني في 34 تخصص، حيث يشهد هذا الجهاز إقبالا كبيرا.

4.2. برنامج التجديد الريفي (2007-2013): وهو برنامج يرمي للمساهمة في القضاء على التهميش وتحقيق تنمية متوازنة ومنسجمة لاسيما عن طريق دعم المشاريع الجوارية لسكان المناطق الريفية، حيث سيسمح مستقبلا بتشجيع المرأة الريفية وتحفيزها بشكل أكبر على استحداث مشاريع استثمارية خاصة في الأنشطة الفلاحية والخدماتية والصناعات التقليدية وحتى السياحية[2].

وفي هذا الإطار تم اتخاذ عدة تدابير، من بينها:[3]

- تسطير 9000 مشروع جواري للتنمية الريفية (البرنامج الخماسي 2009/2004) تهدف إلى تطوير وتحسين المستوى المعيشي والثقافي لـ 800.000 عائلة ريفية، ولتطوير المرأة بصفة خاصة ؛
- ارتفاع نسبة استفادة النساء من برامج ومشروعات تنمية القطاع من خلال إدماجهن في البرامج الخاصة بـــ:
  - استصلاح الأراضي عن طريق التنازل ؛
  - برنامج تنمية السهوب ؛
  - برنامج تحويل الأنظمة الفلاحية والبرامج الفلاحية ؛
  - برامج دعم تشغيل الشباب.
- منح بطاقة فلاح بموجبها يمكن للمرأة الاستفادة من عدة امتيازات من بينها: الحصول على مصادر التمويل خاصة القروض والمساعدات التي تمنحها الدولة للفلاحين نساء ورجالا دون تمييز.ذ
- استحداث نوع جديد من القروض موجه للمرأة الريفية سنة 2008، وهو قرض ذو طابع موسمي دون فوائد لا تتجاوز مدته العام ونصف ؛
- إرشاد المرأة في المناطق الريفية حول سياسة التجديد الريفي (2007-2013) والبرنامج الجواري للتنمية المندمجة وإطلاعها على آليات التجديد التي وضعتها وزارة الفلاحة لترقية الريف ؛
- تكوين المرأة في الوسط الريفي للمساهمة في إنجاز برنامج التجديد الريفي.

5.2. اعتماد سياسة وطنية بشأن المساواة وتمكين المرأة: من خلال تبني الحكومة لمقاربة النوع الاجتماعي، حيث جاء في برنامجها لسنة 2007 ما يلي:[4]

- إدماج الطرح الخاص بالنوع الاجتماعي في كافة البرامج الوطنية ؛
- إزالة العراقيل التي تمنع الاندماج الاجتماعي والمهني للنساء من خلال وضع إستراتيجية وطنية ؛
- تحسين مؤشرات التنمية المتعلقة بالتنمية البشرية وحماية الفئات المحرومة ؛

---

[1] Bilan des réalisations des recommendations issues des trois conférence-exposition"; ، مداخلة ضمن الندوة الوطنية الرابعة حول تكوين ومرافقة المرأة، مرجع سبق ذكره، ص 50.

[2] تقرير بيجين+15، مرجع سبق ذكره، ص 5.

[3] عائشة عبد السلام وآخرون، مرجع سبق ذكره، ص ص 24-25.

[4] تقرير بيجين+15، مرجع سبق ذكره، ص 3.

- وضع الآليات والهياكل الضرورية الكفيلة بمساعدة وتدعيم النساء اللائي يتواجدن في وضع صعب سواء في المدن أو في الأرياف ؛
- مكافحة العنف ضد النساء وتقليص هذه الظاهرة من خلال اتخاذ إجراءات التكفل بالضحايا وكذا وضع سياسة وقائية.

ولمواكبة البرامج المطبقة في البلدان الأخرى قصد ترقية المرأة، أبرمت الجزائر عدة اتفاقيات وتعاونات قصد تطبيق بعض البرامج التي تخدم وضع المرأة، وكان ذلك بمساهمة وكالات وأجهزة الأمم المتحدة، نذكر منها على سبيل المثال:[1]

- **F.N.UA.P**: تنفيذ المشروع المتعلق بإدماج النوع الاجتماعي في الصحة الإنجابية الممول من قبل الحكومة الإيطالية للفترة 2000-2003، وقد ساهم بصفة محسوسة في دعم الجهود الوطنية بخصوص إدماج النوع الاجتماعي في الصحة الإنجابية ومحاربة كل أنواع التمييز والعنف ضد النساء وترقية وضعهن في المجتمع.
- **UNIFEM**: وفي هذا الإطار قامت الجزائر بعملين أساسين، هما:
  - إنجاز مشروع حول "التكفل بالإصابات النفسية" التي تعاني منها النساء المعنفات ؛
  - إجراء بحث خاص حول "مستوى الانضمام إلى مبادئ المساواة ضمن السكان"، قامت به الشعبة الجزائرية التابعة لمجموعة 95 مغرب مساواة، وقد سمح هذا البحث بجمع كم معتبر من المعلومات حول نظرة المجتمع لمكانة المرأة بالنسبة للعمل، التربية، المشاركة السياسية، العنف المنزلي، الطلاق أو الحالة المدنية.
- **PNUD**: حيث أُنجز بالتعاون مع وزارة الخارجية دراسة حول "الإستراتيجية الرامية إلى تدعيم الوضع الاجتماعي والاقتصادي والسياسي للمرأة في عملية التنمية" وذلك في جويلية من عام 2002، تتضمن دراسة حول العناصر الإستراتيجية لإدماج النوع الاجتماعي في السياسات والبرامج العمومية.

بالإضافة لـ:

- **البرنامج المشترك للمساواة بين النوعين الاجتماعيين وتمكين المرأة في الجزائر:** وكان هذا المشروع في إطار تحقيق الأهداف الإنمائية للألفية، ويخص البرنامج الفترة 2009-2011 بتمويل من صندوق اسبانيا وبرنامج الأمم المتحدة، ويعمل هذا المشروع على ثلاثة محاور:[2]

- المحور1: دعم إنشاء بيئة تشجيع آخذ القرار بالتساوي عبر تنفيذ سياسات وبرامج تراعي اعتبارات المساواة على أساس النوع وتمكين المرأة، إدماج المقاربة القائمة على أساس النوع الاجتماعي في إعداد السياسات والبرامج والتشريعات، خاصة في ميدان العمل تحسين وجود المعطيات والدراسات الخاصة بكل جنس ؛
- المحور 2: تحسين وصول المرأة للعمل عبر دعم هادف لآليات استحداث فرص العمل الموجودة، وتنمية المشاريع الرائدة لتنوير التدخلات أو التفكير الاستراتيجي المدعوم باسم المحور الأول ؛
- المحور 3: دعم تنفيذ أعمال إعلام وتدريب للسكان، حول مسائل النوع الاجتماعي والحقوق الاجتماعية، والاقتصادية للنساء عبر تنمية الشراكات مع منظمات المجتمع المدني ووسائل الإعلام، ودعم الآليات التي تسمح لها بأداء دور أكثر نجاعة في الحوار حول السياسات في إطار المسارات التشاركية.

[1] تقرير 2008 للوزارة المنتدبة المكلفة الأسرة وقضايا المرأة ، مرجع سبق ذكره، ص 17.
[2] تقرير حول تحليل الوضع الوطني-الجزائر، مرجع سبق ذكره، ص 40.

كما قامت الجزائر باتخاذ عدة ميكانزمات قصد إدماج المرأة، مست عدة جوانب، وبالتركيز على مجالي التكوين المهني والتشغيل، نجد:

- **في مجال التكوين والتعليم المهنيين:** حيث تم في هذا الإطار:[1]
  - إنشاء الفروع المنتدبة وملحقات مراكز التكوين المهني في المناطق الريفية للسماح للفتيات من الالتحاق بها ؛
  - إدراج النساء الملازمات للبيوت ضمن فئات المستفيدين من التكوين المهني ؛
  - تمديد السن القانونية القصوى من 25 إلى 30 سنة للسماح لنساء الفئات الخاصة كالمطلقات والمسعفات من التكوين عن طريق التمهين ؛
  - إعداد برامج خاصة بالتربصات المهنية والتكوين المهني موجهة للنساء الحرفيات والنساء الماكثات بالبيت وتلك اللواتي يرغبن في إنشاء مؤسسات مصغرة والمساهمة في التنمية الاقتصادية للبلاد خاصة في ظل وجود آليات مرافقة للاندماج الاقتصادي ؛
  - تشجيع التكوين التحضيري الذي يدوم ستة أشهر يدمج بعدها المتربص في الأقسام للحصول على الشهادة الأولى بالنسبة للشباب الذين تجاوزوا سن التمدرس والنساء الماكثات في البيوت بغض النظر عن شرط السن.

- **في مجال التشغيل ودعم المشاركة الاقتصادية للمرأة:** في إطار تشجيع التشغيل وخلق مختلف الأنشطة المدرة للربح لاسيما بالنسبة للنساء، تم وضع برامج لدعم التشغيل خاصة انطلاقا من سنة 2004 تتمثل في:[2]
  - برنامج نشاطات الاحتياجات الجماعية: ويمثل أحد الوسائل الأكثر نجاعة في الإدماج الاجتماعي والمهني للشباب إناث وذكور، طالبي العمل على المستوي المحلي والمناطق المحرومة ؛
  - المؤسسات المصغرة: وتتمثل هذه الآلية* في مساعدة الشباب في إنشاء مؤسساتهم الخاصة من خلال قروض دون فائدة أو قروض بنكية مع تخفيض في نسبة الفائدة ومساعدات مالية أخرى ؛
  - القروض المصغرة: يتوجه هذا البرنامج الذي تم وضعه سنة، 1999 كوسيلة للإدماج ومكافحة البطالة والفقر، لفئة البطالين لإنشاء نشاطات مدرة للدخل. وتقدر نسبة النساء المستفيدات من هذه الآلية 70 % سنة 2008.
  - برنامج الإدماج الاجتماعي لحاملي الشهادات: وقد تم وضعها لفائدة خريجي التعليم العالي في حالة بطالة والذي يسمح لهم باكتساب التجربة المهنية المطلوبة في سوق العمل. وقد وصل عدد طلبات العنصر النسوي إلى 147.968 طلبا خلال الأربع سنوات الأخيرة. وتحتل المرأة مرتبة متقدمة في هذا البرنامج وذلك بنسبة 65% من النسبة الإجمالية.

وتم إنشاء عدة آليات وميكانزمات تسهر على تنفيذ ومتابعة هذه البرامج من أهمها، الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر والوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، كما استحدث مخطط العمل الخاص بترقية التشغيل ومحاربة البطالة جهازا للإدماج المهني لحاملي الشهادات الجامعية ولحاملي شهادات التكوين المهني و والإدماج المهني للأشخاص دون أي تأهيل بالتعاقد مع المؤسسات العمومية والخاصة، يمنح خلالها المستفيدون من مرتب تساهم في تغطيته ميزانية الدولة. وستكون استفادة النساء من هذه. الأجهزة كبيرة على اعتبار أن نسبة المتخرجات من الجامعة أكبر.

---

[1] أنظر: تقرير بيجين+15، مرجع سبق ذكره، ص ص 09-10 & عائشة عبد السلام وآخرون، مرجع سبق ذكره، ص ص 23.

[2] نفسه، ص ص 23-24.

* كما سنرى ذلك بالتفصيل خلال الفصول اللاحقة.

- مرصد شغل المرأة ": والذي أنشئ سنة 2002 على مستوى الشركة الوطنية للمحروقات(مجمع سوناطراك)التابع لوزارة الطاقة والمناجم، جرى تعميم التجربة على مستوى فروع الشركة في بعض ولايات الوطن، نظرا للدور الذي تلعبه في تعزيز نسبة التشغيل النسوي في مختلف الوظائف وأنشطة المجمع، وتطوير المسار المهني للنساء العاملات في المجمع على أساس الكفاءة وتكافؤ الفرص وتوفير فرصة اعتلاء النساء العاملات مناصب المسؤولية في جميع مجالات أنشطة المجمع وهذا من خلال:
  - اقتراح الإجراءات التي من شأنها تحسين فرص التوظيف والتكوين والوصول إلى مناصب المسؤولية ؛
  - التعرف على الصعوبات التي تعرقل تطور المسار المهني للنساء العاملات واقتراح الإجراءات الكفيلة للتغلب على ذلك ؛
  - تطوير أعمال التوعية والإعلام في مجال التعريف بحقوق المرأة في العمل لاسيما ما يتعلق بالترقية المهنية ؛
  - إنشاء بنك معلومات حول سوق العمل النسوي سواء على المستوى الوطني أو الدولي.

خلاصة المبحث الثاني:

كما رأينا من خلال ما سبق، فتهيئة الأرضية التشريعية والقانونية أصبح لزاما إذا أردنا أن نحفز المرأة وإشراكها في التنمية، وإدراكا من الدول لذلك، حاولت عقد العديد من الاتفاقيات والمعاهدات من أجل دعم المرأة وإلغاء جميع أنواع التمييز والإقصاء والتهميش الممارسة ضدها، حيث وجدنا أن وجود إطار تشريعي قوي يقود إلى وضع الاستراتيجيات والسياسات داعمة لتمكين المرأة، والدول العربية بدورها أدركت أهمية مشاركة المرأة وإدماجها في المشاريع التنموية، قامت بإرساء العديد من الآليات وتنصيب العديد من الأجهزة المؤسساتية من أجل دعم قضايا المرأة، أهمها منظمة المرأة العربية، وما انبثق عنها من لجان وآليات تنفيذية، كما أن الجزائر وبدورها قامت بتنصيب العديد من الآليات أهمهما تنصيب جهاز وزاري برمته لخدمة قضايا المرأة، وتبني جملة من الاستراتيجيات والسياسات والبرامج، من أجل الإشراك الفعلي للمرأة في الحياة الاقتصادية، كما تم أيضا التوقيع على العديد من برامج التعاون والاتفاقيات أهمها اتفاقية السيداو التي انبثق عنها تعديل في الدستور و قوانين العمل والأسرة، مما يؤكد على وجود إرادة سياسية للتغيير واقتناع بدور المرأة في التنمية، لكن السؤال المطروح يتعلق بمدى المساهمة الفعلية لكل هذه الأجهزة الموضوعة والآليات التي تم إرساؤها على الواقع الفعلي للمرأة وتحقيق تمكينها على مختلف الأصعدة، وكيف يمكن لنا تقييم دور المرأة الاقتصادي في الجزائر، هذا ما سنحاول التعرف عليه من خلال المبحث الموالي.

المبحث الثالث ـــــــــقراءة في مؤشرات تمكين المرأة ودعم مشاركتها الاقتصادية في الجزائر

تمهيد:

في إطار الاهتمام بتحقيق التنمية على مختلف المستويات، أصبح جليا أن إقحام المرأة فيها يعكس وبشكل كبير نتائج مهمة وذلك لكونها عاملا فعالا وموضوعا للتغيير ومحُدثا له ؛ وتتوقف قدرة المرأة على القيام بهذا الدور على نوعية نظرة المجتمع لها، والاعتراف بقيمتها ودورها في المجتمع، وتمتعها بحقوقها.

ويمتاز واقع المرأة العربية بخصوصية واضحة ناتجة عن واقع سياسي واجتماعي واقتصادي وثقافي، وليد تراكمات سنوات طويلة؛ والدول العربية كغيرها من الدول شاركت في عدة مؤتمرات، ووقعت على العديد من الاتفاقيات قصد ترقية دور المرأة وتحقيق تمكينها، هذا الأخير لا يتحقق إلا بتشابك عدة عوامل وتبني عدة برامج على جميع الأصعدة منها: الصحية، التعليمية، القانونية، السياسية والاقتصادية.

فلا يمكننا الحديث عن تحقق تمكين اقتصادي إذا لم يكن هناك تمكين في المجال الصحي، وفي المجال التعليمي والقانوني، وصولا إلى التمكين السياسي الذي يساعد على تسطير السياسات الملائمة والسهر على تحقيقها.

وإيمانا منها بأهمية تمكين المرأة، قامت العديد من الدول العربية والجزائر بصفة خاصة، بتطبيق عدة برامج كان لها أثر واضح على تحسن مؤشرات التمكين في عدة مجالات، لذا ارتأينا من خلال هذا المبحث، إلقاء نظرة شاملة وسريعة على الإنجازات التي تمت في هذا الإطار بعد التوقيع على عدة اتفاقيات وتبني عدة برامج، فماذا بعد بكين ؟! ؛ هذا هو السؤال الذي نود الإجابة عليه في هذا الإطار، وذلك من خلال رصد التطورات الحاصلة في هذا المجال وذلك من خلال تحليل مختلف التقارير حول وضع المرأة، وكذا قراءة في تطور مؤشرات التنمية البشرية في إطار المرأة، ومن ثم سنتناول أهم ما حققته الجزائر من أجل ترقية المرأة وتحقيق تمكينها، من خلال قراءة وتحليل أهم مؤشرات تمكينها، وفي الأخير نختم بأهم العوامل التي تقف عائقا أمام تحقيق تمكينها على مختلف الأصعدة.

وسيكون ذلك وفق الترتيب التالي:

- المطلب الأول: قراءة في بعض مؤشرات تمكين المرأة في الدول العربية ؛
- المطلب الثاني: قراءة في مؤشرات تمكين المرأة في الجزائر ؛
- المطلب الثالث: العوائق التي تواجه المرأة العربية وتحد من تمكينها الاقتصادي مع قراءة لأهم الحلول المقترحة.

المطلب الأول: قراءة في بعض مؤشرات تمكين المرأة في الدول العربية

بعدما رأينا من خلال ما سبق أهم الآليات القانونية والمعاهدات التي تم إبرامهما من أجل ترقية دور المرأة، وتحقيق تمكينها على مختلف الأصعدة، كيف انعكس ذلك على واقع المرأة العربية، هذا ما سنتناوله من خلال هذا المطلب، حيث ارتأينا أولا الحديث عن الإطار العام لتمكين المرأة العربية بصفة عامة، ومن ثم تناول على وجه الخصوص واقع تمكين المرأة في الجزائر، الذي سيكون من خلال المطلب الموالي:

أولا: التمكين في مجال الصحة: يُعد الاهتمام بصحة المرأة من أولويات الخدمات التنموية لضمان تحقيق التنمية البشرية، حيث يعتبرها البعض قضية اجتماعية واقتصادية وثقافية، كما أنها حق من حقوق الإنسان، وأضمن طريق لتوفير الصحة للأسرة، كما أنه يفيد الاقتصاد القومي (الوطني) ويساعد على تحقيق التنمية المستدامة.

وتطبيقا للتوصيات التي انبثقت عن المؤتمرات الخاصة بدور المرأة، التي عقدت خلال السنوات السابقة[1]، تبنت العديد من الدول العربية عدة برامج لتحقيق تمكين المرأة في المجال الصحي[2]، وبناءا عليه أصبحت هناك تقارير دورية تصدر عن برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (UNDP)، تبرز مؤشرات التنمية البشرية بما فيها الوضع الصحي في مختلف بلدان العالم، حيث تم تصنيف وفق تلك المؤشرات البلدان إل ثلاثة فئات:[3]

- مجموعة البلدان ذات التنمية البشرية المرتفعة جدا ؛
- مجموعة البلدان ذات التنمية البشرية المرتفع ؛
- مجموعة البلدان متوسطة التنمية البشرية ؛
- مجموعة البلدان منخفضة التنمية البشرية.

وبإسقاط هذه التقسيمات على البلدان العربية، نجد المجموعات مجزأة كما يلي:[4]

[1] أنظر المطلب الأول من المبحث الثاني للفصل الأول

[2] لمزيد من التفصيل أنظر: نجية عبد الغني، "تقرير إقليمي عن الدراسات المسحية للمشروعات الموجهة للمرأة العربية في مجال الصحة"، منظمة المرأة العربية، 2007، الطبعة الأولى، القاهرة.

[3] أنظر تقرير التنمية البشرية 2013 ؛ "نهضة الجنوب: تقدم بشري في عالم متنوع"، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، الولايات المتحدة الأمريكية، 2013، ص ص 155 -163.

[4] تقرير التنمية البشرية 2013 ؛ "نهضة الجنوب: تقدم بشري في عالم متنوع"، مرجع سبق ذكره، ص ص 156 -159.

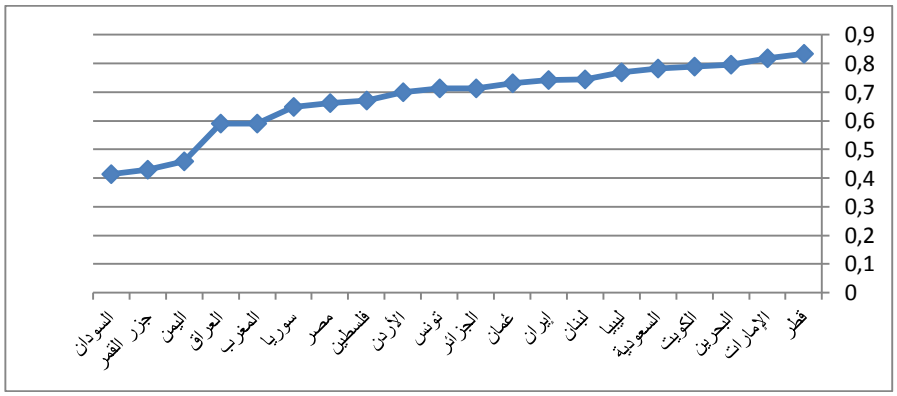
جدول رقم (2.1): يوضح تريب البلدان العربية حسب مؤشر التنمية البشرية لسنة 2013

دليل التنمية البشرية*	الترتيب حسب مؤشر التنمية البشرية	البلد	معدل التنمية البشرية
تنمية بشرية مرتفعة جدا	36	قطر	0,834
	41	الإمارات	0,818
تنمية بشرية مرتفعة	48	البحرين	0,796
	54	الكويت	0,790
	57	السعودية	0,782
	64	ليبيا	0,769
	72	لبنان	0,745
	76	إيران	0,742
	84	عُمان	0,731
	93	الجزائر	0,713
	94	تونس	0,712
تنمية بشرية متوسطة	100	الأردن	0,700
	110	فلسطين	0,670
	112	مصر	0,662
	116	سوريا	0,648
	130	المغرب	0,591
	131	العراق	0,590
تنمية بشرية منخفضة	160	اليمن	0,458
	169	جزر القمر	0,429
	171	السودان	0,414
البلدان العربية			0,652

المصـدر: تقرير التنمية البشرية 2013، مرجع سبق ذكره، ص ص 156-159.

والشكل البياني أدناه، يوضح بشكل أفضل اختلاف مؤشر التنمية البشرية بين مختلف البلدان العربية،

تمثيل بياني يوضح تطور معدل التنمية البشرية بالبلدان العربية لسنة 2013



المصدر: من إعداد المترشحة اعتمادا على بيانات الجدول رقم 2.1

وفي إطار الاهتمام بصحة المرأة والأسرة، تم تطبيق عدة برامج ومشاريع صحية في الدول العربية[1]، كسياسة السكان، برامج الصحة الإنجابية، الخريطة الصحية الجديدة، وهو ما أدى إلى ازدياد تقبل المرأة لمبدأ تنظيم الأسرة، وارتفعت عملية التكفل بالأمومة والمتابعة الصحية في مرحلة العمل، فوصلت إلى 96% في لبنان، و 84,9% في الجزائر، كما ارتفعت نسبة الولادة التي تتم في وسط صحي

* دليل مركب يقيس متوسط الإنجازات في ثلاثة أبعاد أساسية للتنمية البشرية هي: الحياة المديدة والصحية، المعرفة، والمستوى المعيشي اللائق، لمزيد من التفصيل عن كيفية حساب هذا المؤشر، أنظر: "الملاحظة الفنية"، وذلك على الرابط الموالي: http://hdr.undp.org/en/media/HDR_2012_AR_TechNotes.pdf .

[1] أحمد زايد، "تقرير إقليمي عن الدراسات المسحية للمشروعات الموجهة للمرأة في مجال الاجتماع"، منظمة المرأة العربية، القاهرة، ط1، 2011، ص 33-34.

فوصلت إلى[1] 98% في لبنان، و95 % في الجزائر، أما الأردن فوصلت النسبة إلى 99%، وهذه الدول تصنف حسب ذات التقرير إلى مجموعة الدول ذات التنمية البشرية المتوسطة*، أما في الدول ذات التنمية البشرية المرتفعة جدا مثل قطر والإمارات فقد وصلت النسبة إلى 99%، مما يعكس جهود حقيقية لتحسين وضع المرأة الصحي في الدول العربية بالمقارنة مع السنوات السابقة، حيث تم تسجيل تحسن في نسبة الرعاية التي تتلقاها الأم بعد الولادة، كما تقلصت نسبة وفيات الأمهات وارتفع معدل حياة المرأة[2].

ثانيا: التمكين في مجال التعليم: "الأم مدرسة، إذا أعددتها، أعددت شعبا طيب الأعراق**" ؛ من هذا المنطلق أردنا أن نوضح مدى أهمية تعليم المرأة وانعكاسه على رقي المجتمع وتطوره ؛ حيث كما وصلنا إليه من خلال ما سبق فلتحقيق تمكين المرأة لا بد من تهيئة الأرضية المناسبة لذلك، من قوانين وتشريعات تضمن هذا الحق، ومن خلال تبني برامج في شتى المبادين الصحية والسياسية والإعلامية وغيرها. كما لا نستطيع أن نكفل حق المرأة في التمكين الاقتصادي إذا لم يكن لها نصيبا من التعليم يساعدها على التصدي للعقبات التي يمكن أن تعترضها من دونه، حيث أثبتت العديد من الدراسات والأبحاث بأن المجتمعات التي أقبلت على التعليم وأنفقت فيه جهدها، أضحت تحتل المكانة البارزة بين دول العالم.

حيث عرف تمدرس الإناث تطورا كبيرا بالمقارنة مع السنوات السابقة[3]، حيث استطاع ثلثا بلدان العالم التكافؤ في معدلات الالتحاق بالتعليم الابتدائي ؛ في حين فاق عدد البنات أكثر من ثلث البلدان عدد الذكور بدرجة ملموسة في التعليم الثانوي، حتى في المناطق التي مازالت تشهد فجو تعليم واسعة بين الجنسين (جنوب آسيا، جنوب الصحراء الإفريقية –لاسيما غرب إفريقيا). وانقلبت الموازين، حيث أصبح حاليا عدد الفتيات اللاتي يلتحقن بالجامعات الآن أكبر من عدد الشبان ؛ حيث ارتفع معدل التحاق النساء بالتعليم الجامعي في مختلف أرجاء العالم إلى أكثر من سبعة مرات منذ 1970 في مقابل أربعة مرات بالنسبة للرجال.

أما الدول العربية، فسعيا منها لتطبيق ما اتفق عليه في مؤتمر بكين حول ترقية المرأة، حاولت إدخال عدة برامج لتعليم المرأة، سواء من خلال ضمان التعليم الأساسي عن طريق إجبارية التعليم الأساسي، أو من خلال فتح مراكز التكوين المهني التمهين لتسهيل الحصول على التكوينات المختلفة، وأيضا عن طريق توسيع شبكات مؤسسات التعليم وتقريبها من الأفراد، أو من خلال تبني برامج محو الأمية التي يوجه أغلبها لكبار السن الذين لم تتسن لهم الفرصة للالتحاق بالمؤسسات التعليمية.

وأسفرت هذه الجهود عن نتائج كمية معتبرة في التحاق المرأة بالمؤسسات التعليمة، فحسب تقرير التنمية البشرية لسنة 2013[4]، بلغ عدد النساء ذوي التحصيل العلمي الثانوي مستويات معتبرة، حيث وصلت نسبتها في الإمارات إلى 73,1%، أما قطر فتصل النسبة إلى 70,1% أما البحرين فاحتوت أعلى نسبة قدرت بـ 74,4% وهي تصنف من البلدان ذات التنمية البشرية المرتفعة، في حين تشهد دول أخرى نسب أضعف تصل إلى حوالي العشرون في المئة، فالمغرب سجلت نسبة 27,4% والجزائر 20,9%، وتنخفض بشكل محسوس في اليمن لتصل إللى أدنى مستوياتها وهي 7,6% مما يفتح باب التساؤل عن سبب هذا الانخفاض، هل

[1] تقرير التنمية البشرية 2011، "الاستدامة والإنصاف مستقبل أفضل للجميع"، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، 2011، ص ص 143-146.

* مع العلم أن تقرير 2013، يعيد تصنيف تلك الدول ضمن مجموعة الدول التي تتميز بتنمية بشرية مرتفعة.

[2] لمزيد من التفصيل، أنظر: تقرير التنمية البشرية لسنة 2011 و2013.

** وهو بيت من قصيدة لشاعر النيل حافظ إبراهيم رحمه الله.

[3] تقرير عن التنمية في العالم 2012، " عرض عام المساواة بين الجنسين والتنمية"، تقرير صادر عن البنك الدولي، واشنطن، 2012، ص 9-10.

[4] تقرير التنمية البشرية 2013 ؛ "نهضة الجنوب: تقدم بشري في عالم متنوع"، مرجع سبق ذكره، ص ص 168 -171.

راجع لضعف مستوى دخل الفرد في هذه البلدان، أو لضعف وجود سياسات تجبر الأفراد والعائلات على إلزامية التعليم، أو للتباعد الجغرافي بين التجمعات السكانية والمدارس التعليمية.

وضعف التحاق النساء بالمؤسسات التعليمية، ينعكس سلبا على نوعية الوظائف التي يمكن أن تشغلها مستقبلا، حيث إذا أخذنا النسب بمعزل عن المشاركة الإجمالية، بل حسب معيار النوع الاجتماعي، نجد وحسب ما جاء في إحصائيات تقرير التنمية البشرية[1]، ما يلي: (أنظر الجدول أدناه)*

جدول رقم (3.1) يوضح: تمدرس الفتيات ونسب الإلمام بالقراءة والكتابة ببعض الدول العربية

الدولة	نسبة الالتحاق الإجمالية في التعليم		معدل الإلمام بالقراءة والكتابة بين البالغين من سن 15 سنة فأكثر	
	إناث	ذكور	إناث	ذكور
الأردن	79.9	77.5	87.0	95.2
الإمارات	78.7	65.4	91.5	89.5
البحرين	95.3	85.8	86.4	90.4
تونس	78.9	73.6	69.0	86.4
الجزائر	74.5	72.8	66.4	84.3
سوريا	63.9	67.5	76.5	89.7
السودان	37.6	42.2	51.8	71.1
سلطنة عمان	68.3	68.1	77.5	89.4
فلسطين	80.8	75.9	90.3	97.2
لبنان	80.3	75.7	86.0	93.4
ليبيا	98.5	93.1	78.4	94.5
مصر	--	-----	57.8	74.6
المغرب	55.1	64.0	43.2	68.7
موريتانيا	50.5	50.7	48.3	63.3
اليمن	42.3	65.9	40.5	77.0

المصدر: أحمد زايد، "تقرير إقليمي عن الدراسات المسحية للمشروعات الموجهة للمرأة في مجال الاجتماع"، مرجع سبق ذكره، ص**31**.

من خلال الجدول، نجد أن هناك تقارب بين نسب الالتحاق بالتعليم بين الإناث والذكور، حيث تفوقها أحيانا كما هو الحال في كل من الأردن 79,9% مقابل 77,5% لفئة الذكور، ونفس الملاحظة بالنسبة لكل من الإمارات، البحرين، تونس، الجزائر، فلسطين، لبنان وليبيا ؛ مما يعكس وعي لدى المرأة بضرورة تحسين مستواها التعليمي لفرض تمكينها اقتصاديا.
أما فيما يخص معدل الإلمام بالقراءة والكتابة، فنجد أن وضع المرأة في تحسن، حيث وصلت النسبة لـ 91.5% بالإمارات، و90.3% بفلسطين، في حين تنخفض لمعدلات دون المتوسط في كل من المغرب، موريتانيا واليمن، مما يطرح التساؤل حول حقيقة البرامج المطبقة في هذه البلدان للرقي بوضع المرأة وتحسينه.

ثالثا: التمكين في المجال القانوني والتشريعي: كما رأينا من خلال المطلب السابق، فقد عمدت العديد من الدول العربية لإبرام عدة اتفاقيات ومعاهدات دولية لترقية دور المرأة، كان نتيجتها إحداث عدة تغييرات في القوانين والتشريعات قصد تحسينها وتحقيق تمكين المرأة، وانعكس ذلك من خلال التغيير في الدساتير وقوانين العمل أسفر عنها[2] إرساء مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة في

[1] تقرير التنمية البشرية 2009، "دليل التنمية اللشرية المرتبطة بالنوع ومكوناته"، ص ص 181-184.
* تم الرجوع لإحصائيات 2009 وليس 2011 أو 2013 المتوفرة، نظرا لعدم تضمنها للمؤشرات المطلوبة حسب النوع بل الواردة هي إحصائيات إجمالية.
[2] أحمد زايد، "تقرير إقليمي عن الدراسات المسحية للمشروعات الموجهة للمرأة في مجال الاجتماع"، مرجع سبق ذكره، ص ص 40-41.

الحقوق الأساسية، والعمل والتعلم والحق في التملك، والحصول على الحماية الاجتماعية والرعاية الصحية، والمشاركة السياسية (مصر، الأردن، لبنان، تونس، الجزائر، المغرب، عمان، البحرين). كما نصت بعض الدساتير على صور خاصة من المساواة بين الرجل والمرأة كالمساواة في تولي المناصب العامة (مصر، الأردن، لبنان) والمساواة في الحقوق والواجبات (تونس، الجزائر، عمان).

كما تضمنت بعض الدساتير نصوصا عن تكافؤ الفرص (المادة 8 من الدستور المصري)، وعن قيام الدولة برعاية الأسرة وحماية الأمومة والطفولة، والتوفيق بين واجبات المرأة نحو الأسرة وعملها في المجتمع (مصر، البحرين)، وعن حظر تشغيل النساء في صناعات معينة وفي أوقات معينة (الأردن، الجزائر، ...).[1]

وتتضمن تشريعات العمل في الدول العربية نصوصا تقر الحماية القانونية للمرأة العاملة، مثل حظر تشغيلها ليلا، وحصولها على إجازة الوضع، وحظر فصل المرأة العاملة أو إنهاء خدمتها أثناء إجازة الوضع أو أثناء الحمل، وحق الحصول على إجازة رعاية الطفل، بالإضافة لقوانين أخرى تسعى لحماية المرأة[2].

وهنا لا داعي للتطرق أكثر في المعاهدات والاتفاقيات المساندة لدور المرأة في الدول العربية، حيث سبق وفصلنا فيها من خلال العناصر السابقة.

رابعا: التمكين السياسي للمرأة العربية: تعتبر المشاركة السياسية للمرأة أحد الأعمدة الأساسية في مفهوم التمكين، ويقصد بالتمكين السياسي للمرأة[3]، هو جعل المرأة ممتلكة للقوة والإمكانيات والقدرة لتكون عنصرا فاعلا في التغيير، أي أن مفهوم التمكين السياسي يرتبط ارتباطا وثيقا بتحقيق ذات المرأة وحضورها على أرض الواقع، بتعزيز قدراتها في المشاركة السياسية من خلال مشاركتها بصورة جيدة وفعالة في كافة نشاطات المنظمات السياسية والشعبية الأخرى كلها، والنقابات المهنية ومكانتها الإدارية، أي إيصال المرأة إلى مواقع اتخاذ القرار في المجتمع وفي البرلمان، وتعزيز دورها في هذه المواقع لتكون قادرة على تغيير واقعها وتغيير الآخرين أفرادا أو جماعات أو مجتمعا بأكمله.

وتشير بعض الدراسات[4] أنه يمكن قياس التمكين السياسي للمرأة من خلال نسب مشاركة المرأة في البرلمان، ونسب المتخصصات والفتيات والعاملات بالإدارة العليا، بالإضافة إلى حصة النساء من الدخل.[*]

وتعد المشاركة الفعالة للمرأة في الحياة السياسية والحياة العامة جزءا أساسيا من عملية التحول الديمقراطي في المجتمعات العربية والغربية، وبالرغم من المواثيق والمعاهدات الدولية المساندة لدور المرأة السياسي[5]، إلا أن نسب تمثيلها في المجالس المنتخبة تتسم بالضعيفة، والمتدنية.

فحسب إحصائيات الإتحاد الدولي للبرلمانات[1] لسنة 2012، عرفت المشاركة النسائية في المجالس النيابية تحسنا ملحوظا على المستوى العام بالمقارنة مع السنوات الماضية، حيث وصلت لنسبة 20,3%، مما يعتبر نسبة مشجعة، أما على الصعيد العربي،

---

[1] لمزيد من التفصيل حول كل دولة، أنظر: بدرية عبد الله العوضي، "أثر القوانين على دور المرأة العربية التنموي –حقوق المرأة والدور التنموي"، مداخلة ضمن ندوة حول: "القوانين والتشريعات في حماية البيئة العربية"، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، جامعة الدول العربية، القاهرة، 19-23 فبراير 2006، ص ص 107-144.

[2] وللتعرف أكثر على المشاريع التي نفذت في الدول العربية لتحسين الجانب القانوني في إطار المرأة، أنظر: ليلى عازوري جمهوري:" تقرير إقليمي عن الدراسات المسحية للبرامج والمشروعات والأنشطة الموجهة للنهوض بالمرأة العربية في المجال القانوني"، منظمة المرأة العربية، الطبعة الثالثة، 2011.

[3] صابر بلول، "التمكين السياسي للمرأة العربية بين القرارات والتوجهات الدولية والواقع"، مقال منشور ضمن مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلة 25، العدد 2، 2009، ص ص 650-651.

[4] أحمد زايد، "تقرير إقليمي عن الدراسات المسحية للمشروعات الموجهة للمرأة في مجال الاجتماع"، مرجع سبق ذكره، ص ص 42-44.

[*] مع العلم أن هذه الطريقة تعد السابقة في حساب معدل التمكين السياسي للمرأة حسب ما ورد في تقرير التنمية البشرية لسنة 2009، لكن بعد هذا التاريخ أصبح المؤشر الوحيد لقياس التمكين السياسي للمرأة هو معدل التمثيل في المجالس النيابية (البرلمانية).

[5] عمار عباس & بن طيفور نصر الدين، "توسيع حظوظ مشاركة المرأة الجزائرية في المجالس المنتخبة أو تحقيق المساواة عن طريق التمييز الإيجابي"، مقال منشور ضمن مجلة "الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية"، قسم العلوم الاقتصادية والقانونية، العدد 10، جوان 2013، ص 89-90.

فوصلت النسبة لما قيمته 15,7% في البرلمان و 6,8% في مجلس الأمة (مجلس الشيوخ) بمعدل مشاركة إجمالي قدر بـ 13,8% مسجلة بذلك إحدى أضعف النسب عالميا، حيث تصل نسبة تمثيل النساء في الدول الشمالية إلى 42%.

والجدول أدناه يمثل وبشكل أوضح، معدلات تمثيل المرأة في المجالس المنتخبة في البلدان العربية.

جدول رقم(4.1): المشاركة السياسية للمرأة العربية في المجالس النيابية

الترتيب العالمي للبلدان									
الترتيب عالميا	الترتيب عربيا	البلد	الغرفة السفلى (البرلمان)				الغرفة الثانية (مجلس الأمة)			
			سنة آخر انتخابات	عدد المقاعد	مشاركة النساء	نسبة مشاركة النساء	سنة آخر انتخابات	عدد المقاعد	مشاركة النساء	نسبة مشاركة النساء
26	01	الجزائر	2012/05	462	146	%31,6	2012/12	142	10	%7
39	02	تونس	2011/10	217	58	%26,7	--	--	--	--
41	03	جنوب السودان	2011/8	332	88	%26,5	2011/8	50	5	%10
48	04	السودان	2010/4	354	87	%24,6	2010/5	28	5	%17,9
69	05	السعودية	2013/01	151	30	%19,9	--	--	--	--
80	06	الإمارات	2011/09	40	7	%17,5	--	--	--	--
81	07	المغرب	2011/11	395	67	%17	2009/10	270	6	%2,2
84	08	ليبيا	2012/07	200	33	%16,5	--	--	--	--
95	09	الصومال	2012/08	275	38	%13,8	--	--	--	--
100	10	جيبوتي	2013/02	55	7	%12,7	--	---	--	--
103	11	الأردن	2013/01	148	18	%12.2	2013/10	75	09	%12
114	12	البحرين	2010/10	40	4	%10	2010/11	40	11	%27,5
129	13	الكويت	2013/07	65	4	%6,2	--	--	--	--
136	14	إيران	2012/05	290	9	%3.1	--	--	--	--
136	14	لبنان	2009/06	128	4	%3,1	--	--	--	--
140	16	عمان	2011/10	84	1	%1,2	2011/10	83	15	%18.1
141	17	اليمن	2003/04	301	1	%0.3	2001/4	111	2	%1,8
142	18	قطر	2013/07	35	00	%00	--	--	--	--

[2] [er novembre 2013"1 , Etat de la situation au] **Source** : [L'Union interparlementaire; "Les femmes dans les parlements nationaux]

ومن خلال الإحصائيات نلاحظ أن تطبيق نظام الكوتا في المجالس المنتخبة، ساعد في حصول المرأة على مكانة واضحة في البرلمانات العربية، وهو ما يعكس وجود إرادة سياسية قوية في التغيير، وهذا حال كل من الجزائر والسعودية التي غيرت نظام ولوج

[1] L'Union interparlementaire ; " les femmes au parlement en 2012, regard surl'année écouléé"; document téléchargeable sur le lien : http://www.ipu.org/pdf/publications/WIP2012F.pdf; date de consultation : 24/12/2013.

[2] L'Union interparlementaire; "Les femmes dans les parlements nationaux , Etat de la situation au 1 er novembre 2013" statistiques consultés sur le lien ; http://www.ipu.org/wmn-f/classif.htm; date de consultations 24/12/2013 à 16h14.

النساء في البرلمانات وتمثيلهن السياسي، حيث عرفت السعودية في شهر جانفي من سنة 2013 تعيين 30 إمرأة في مجلس النواب، مما شكل تغييرا وإدماجا واضحا للمرأة في الحياة السياسية.

أما فيما يخص الحصول على مراكز السلطة واتخاذ القرار، فتقلدت المرأة العربية منصب وزيرة في عدة بلدان، لكن بنسب متفاوتة[1]، فهي تشكل نسبة 19% من الطاقم الوزاري بالمغرب، و15% في الأردن، و08% بالإمارات، إلا أنه تجدر الإشارة في هذا المقام، أن جل المناصب الوزارية المشغولة من طرف النساء ذات مهام اجتماعية أكثر (وزارة التضامن، الأسرة والمرأة، الثقافة)، مما يعتبر امتدادا لوظائفها التقليدية، ويبقى تقلد الوزارات الإستراتيجية الحساسة (المالية، الداخلية، الخارجية، ...) بعيدا لتمنح مسؤوليتها للنساء*، حيث لا تزال نظرة القصور توجه للمرأة في مثل هذه المجالات، لكن بالرغم من كل هذا إلا أنه وعلى العموم بإمكاننا القول أن وضع المرأة في الحياة السياسية في البلدان العربية عرف تطور ملحوظا يعكس اهتماما حقيقيا بترقية دورها السياسي، إلا أن الإدماج الكلي في المناصب الحساسة يحتاج لتظافر الجهود وعمل مضني لعدة سنوات[2].

خامسا: تمكين المرأة العربية في المجال الاقتصادي: لا بد عند حديثنا عن تمكين المرأة في الجانب الاقتصادي، فلا بد أيضا تناول معوقات تمكينها، من حيث قراءة مؤشرات بطالتها، وهذا ما سنتناوله من خلال هذا العنصر، اين سنخوض في مشاركة المرأة الاقتصادية ومن ثم الحديث عن بطالتها.

1. **المرأة والمشاركة في الحياة الاقتصادية:** تزايد معدل مشاركة المرأة في الحياة الاقتصادية خلال الثلاثين سنة الماضية، حيث خلال الفترة بين عامي 1980 و2008 ضاقت الفجوة بين الجنسين من 32 نقطة مئوية إلى 26 نقطة مئوية. وبحلول عام 2008 كانت النساء يمثلن أكثر من 40% من قوة العمل العالمية (الدولية) ؛ وأكثر البلدان التي عرفت نسبة مشاركة أكبر هي تلك التي بدأت مسيرتها بمعدلات منخفضة جدا مثل أمريكا اللاتينية والبحر الكاريبي، وبدرجة أقل نسبيا منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا ؛ وتعد هذه المنطقة الأدنى في معدل مشاركة المرأة في قوة العمل (نسبة 26%) تليها منطقة جنوب آسيا (35%) ؛ ويبلغ المعدل أقصاه في منطقة شرق آسيا والمحيط الهادي 64%، تليها منطقة جنوب الصحراء الإفريقية الكبرى بـ 61%.[3]

وترجع أسباب ارتفاع معدلات مشاركة المرأة في الحياة العملية لعدة عوامل منها ما هو مرتبط بالأسر في حد ذاتها، وتحسن مداخيلها الذي انعكس على اهتمامها أكبر بتمدرس بناتها وبالتالي حصولهم على عمل مستقر، ومنها ما يرجع نظرا لتطبيق السياسات الكلية من طرف الدول والتي انعكست على زيادة مشاركة المرأة.

[1] تقرير التنمية البشرية لسنة 2009، ص ص 186-189.

* حسب أخر تعديل وزاري بالجزائر لغاية كتابة هذه الأسطر (2013/12/24)، تم منح لأول مرة منصب وزير البريد وتكنولوجيا الإعلام والاتصال لإمرأة كسابقة من نوعها، حيث يعتبر هذا القطاع من القطاعات الحساسة لكونه متعلق ببنية الاتصالات.

[2] لمزيد من التفصيل، أنظر: فاديا كيوان: "تقرير إقليمي عن الدراسات المسحية للمشروعات الموجهة للمرأة العربية في مجال السياسة"، منظمة المرأة العربية، القاهرة، ط1، 2007.

[3] تقرير عن التنمية في العالم 2012، عرض عام المساواة بين الجنسين والتنمية، تقرير صادر عن البنك الدولي، واشنطن، 2012، ص 10-11.

والجدول فيما يلي، يوضح وبشكل أحسن تقسيم المجموعات الدولية ونسب مشاركتها المرأة في الحياة الاقتصادية، وذلك كما جاء في تقرير التنمية البشرية لسنة 2013، وذلك كما يلي:

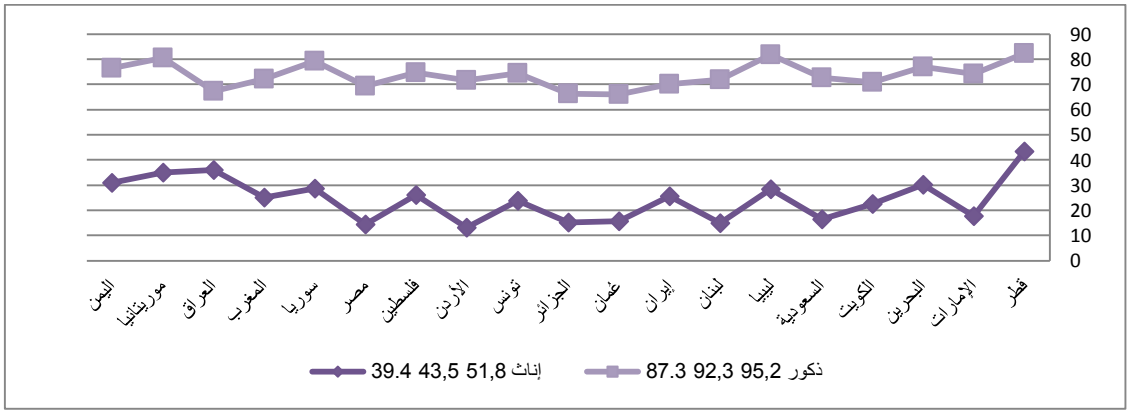
جدول رقم (5.1) يوضح: معدل مشاركة المرأة في مجموعة من المناطق حسب تقرير التنمية البشرية 2013

المجموعة	المقاعد في المجالس النيابية	معدل المشاركة في القوى العاملة	
		الإناث	الذكور
البلدان العربية	%13	%22.8	%74,1
شرق آسيا والمحيط الهادي	%17,7	%65,2	%80,6
أوروبا وآسيا الوسطى	%16.7	%49,6	%69
أمريكا اللاتينية والبحر الكاريبي	%24.4	%53,7	%79,9
جنوب آسيا	%18.5	%31,3	%81
جنوب الصحراء الإفريقية الكبرى	%20.9	%64,7	%76,2

المصدر: تقرير التنمية البشرية لسنة 2013، مرجع سبق ذكره، ص 171.

حيث يظهر جليا أن مجموعة الدول العربية هي الأقل نسبة من حيث مشاركة المرأة في القوى العاملة وهذا يرجع لعوامل اجتماعية وثقافية ؛ فبالرغم من تدني هذه النسبة، إلا أن البلدان العربية وبدورها حاولت بناء أرضية صلبة لاقتصادياتها وذلك من خلال اهتمامها بتحسين المستوى التعليمي للعمالة، وإشراك المرأة في الحياة الاقتصادية، حيث نجد أن هناك إختلاف بين الدول العربية في نسبة مشاركة المرأة في الحياة الاقتصادية والعمالة، بالرغم من تطورها عبر السنوات، فنجد أعلى نسبة لعمل المرأة في دولة قطر وذلك بمعدل 51,8% (نسبة عمالة المرأة من 15 سنة فما فوق) ثم تليها الإمارات العربية المتحدة بنسبة 43,5% والكويت 43,4% في حين يتذيل الترتيب كل من العراق وسوريا بنسبة 14,5% و 13,1% على الترتيب، ويرجع ذلك ربما لعدم الاستقرار السياسي في المنطقة، ولأسباب أخرى. والجزائر بدورها تعتبر من بين النسب المنخفضة حيث بلغت 14,7% سنة 2010. والشكل أدناه يوضح بشكل أفضل تباين معدلات مشاركة المرأة في العمالة في بعض الدول العربية بالمقارنة مع نظيرها الرجل.

شكل بياني رقم (1.1): يوضح تطور معدل المشاركة في القوى العاملة في البلدان العربية



المصدر: من إعداد المترشحة بالاعتماد على إحصائيات تقرير التنمية البشرية لسنة 2013، مرجع سبق ذكره، ص ص 168-171.

فكما نلاحظ من خلال الشكل البياني، فهناك تفاوت في نسب مشاركة النساء في القوى العاملة بين مختلف الدول العربية، وذلك راجع لاختلاف المستوى الاقتصادي لكل دولة وانعكاساته على مستوى دخل الأفراد وبالتالي المستوى المعيشي، والذي يعد دافعا أساسيا لخروج النساء لسوق العمل، والبحث عن شغل ؛ كما تعد القيم الاجتماعية السائدة معيارا مهما في خروج النساء لسوق العمل.

وإذا دققنا في القوة العاملة النسوية، نجد أنها تتجه بنسب أكبر نحو قطاع الخدمات[1] وذلك بأكثر من 60% - كما يظهر ذلك في الجدول أدناه-، والنسب المتبقية تتوزع بين قطاعي الصناعة والزراعة، وذلك خاصة في الدول التي لا تعتمد على الزراعة كمورد أساسي على غرار الأردن، حيث تبلغ نسبة النساء العاملات بالقطاع 2,80% مقابل 91,70% في قطاع الخدمات، وهو نفس الحال الذي تشهده دولة الإمارات حيث تنعدم المشاركة في قطاع الزراعة، في حين تتوزع العمالة بين قطاع الصناعة بنسبة 14% و قطاع الخدمات الذي نال الحصة الأكبر بنسبة 86% وتفسير هذه النسب يرجع لطابع المنطقة الصحراوي أين تقل الاستثمارات في هذا القطاع، في المقابل يشهد قطاع الصناعة والخدمات نموا وازدهارا.

في حين تنعكس النسب في البلدان الزراعية مثل المغرب والسودان، حيث تصل مساهمة المرأة إلى 57% و 63,45% على التوالي، حيث تعرف هذه المناطق باعتمادها الكبير على الزراعة، مع العلم أن نسبة كبيرة من العمالة النسائية التي تنشط في المجال الزراعي رفقة العائلة غير محسوبة ضمن الإحصائيات.

فكما يظهر لنا من خلال الإحصائيات، فيعتبر هذا التنوع والاختلاف في نشاط المرأة يدل على بروز دورها في جل القطاعات، ولم يعد ينحصر فقط في مجال معين مرتبط بالأدوار التقليدية للمرأة.

[1] إحصائيات منظمة العمل العربية متوفرة على الموقع الرسمي للمنظمة وذلك على الرابط الموالي:
http://www.alolabor.org/final/index.php?option=com_content&view=category&layout=blog&id=132&Itemid=85&، تاريخ الإطلاع 2013/03/30.
lang=ar

جدول رقم (6.1) معدل مشاركة القوى العاملة (15 سنة فأكثر) المنقح

حسب الجنس فى البلدان العربية لعام 2007 أو لأحدث سنة متاحة (نسبة مئوية)

الرقم	البلـــــد	السنة المتاحة	نسبة الإستخدام في الزراعة			نسبة الإستخدام في الصناعة			نسبة الإستخدام في الخدمات		
			ذكور	أناث	الجنسين	ذكور	أناث	الجنسين	ذكور	أناث	الجنسين
1	المملكة الاردنية الهاشمية	2007	3,60	2,80	3,40	16,10	5,50	14,40	80,30	91,70	82,20
2	دولة الامارات العربية المتحدة	2006	9,00	_	4,50	36,00	14,00	10,65	55,00	86,00	84,85
3	مملكه البحرين	2008	_	_	0,80	15,61	12,13	14,53	84,39	87,87	84,67
4	تونس	2007	16,42	13,96	15,75	14,77	23,43	17,12	68,81	62,61	67,13
5	الجزائر	2007	18,80	12,07	17,60	9,19	22,18	11,50	.72.0	65,75	70,90
6	جيبوتى	2007	12,00	11,00	2,35	11,00	1,00	11,12	78,00	88,00	86,53
7	السعودية	2007	5,17	0,35	4,43	10,53	0,65	9,04	93,77	99,00	86,53
8	السودان	2007	46,31	63,45	51,08	7,74	2,49	6,62	45,95	34,06	42,30
9	سوريا	2007	18,09	26,30	19,14	15,26	6,77	14,18	66,65	66,93	66,68
10	الصومال	2007	33,50	37,85	24,80	8,60	2,30	12,14	57,90	59,85	63,06
11	العراق	2008	24,65	28,45	27,40	11,25	4,60	7,80	64,10	66,95	64,80
12	سلطنة عمان	2007	7,25	1,20	6,17	11,52	1,30	9,50	81,23	97,50	84,33
13	فلسطين	2007	7,22	36,00	12,20	9,87	9,50	9,90	82,91	54,50	77,90
14	قطـر	2007	2,67	_	2,67	16,21	3,63	14,65	81,12	96,37	82,68
15	الكويت	2006	2,24	0,44	1,81	8,06	1,69	6,45	89,70	97,87	91,74
16	لبنان	2007	8,15	8,75	8,20	13,73	14,85	14,00	78,12	76,40	77,80
17	ليبيا	2006	10,52	4,08	8,84	9,80	1,70	19,50	79,68	94,22	76,20
18	مصر	2008	28,00	39,00	30,20	23,00	6,00	21,10	49,00	55,00	48,70
19	المملكة المغربية	2007	39,00	57,00	32,40	21,00	19,00	19,60	40,00	21,00	48,00
20	موريتانيا	2007	29,87	9,80	24,52	12,67	4,92	10,62	57,61	85,25	64,86
21	اليمن	2007	25,65	22,60	25,28	5,72	5,02	5,79	68,63	72,38	69,03
مؤشر تجميعي تقريبي %			16,57	17,86	15,41	13,70	7,74	12,39	66,80	74,25	72,42

المصدر: منظمة المرأة العربية، نشرية الإحصائيات، وذلك على الرابط الموالي:

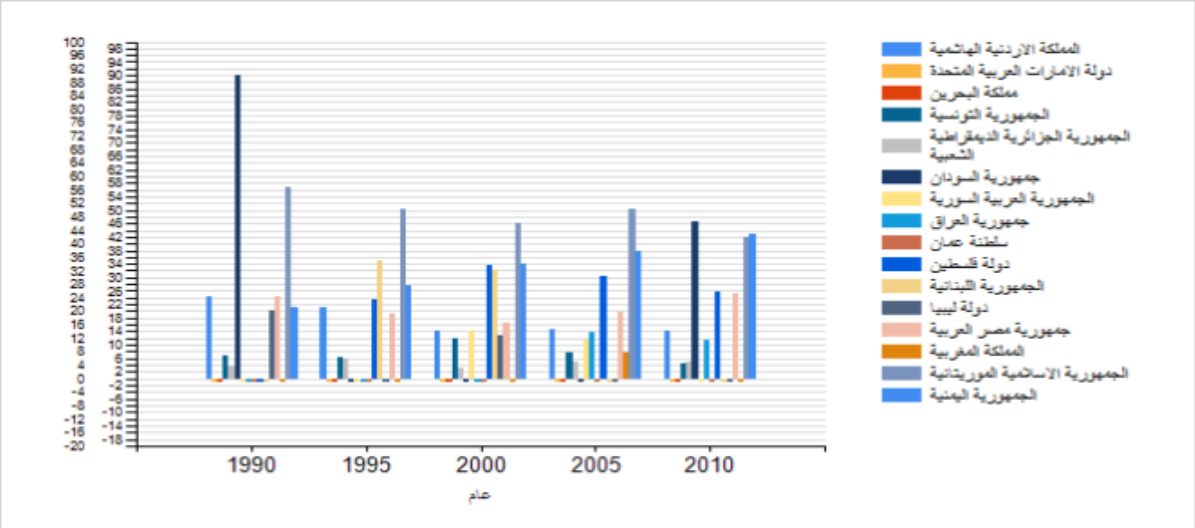
lang=ar&Itemid=85&id=132&layout=blog&view=category&http://www.alolabor.org/final/index.php?option=com_content

وتجدر الإشارة إلى أنه وبالرغم من المساهمة الاقتصادية للمرأة في العمل، إلا أن ما لوحظ هو تفضيلها للعمل في القطاع الحكومي بالرغم من انخفاض مستويات الأجور فيه بالمقارنة مع القطاع الخاص، كما أن دورها ينحصر فقط في الوظائف القارة.

والسؤال المطروح، ماذا عن دور المرأة في خلق القيمة المضافة واستغلال الفرص السوقية ؟!!

وهنا سنتحدث عن عمل المرأة لحسابها الخاص، حيث تشهد هذه الفئة من النشاط اهتمام أقل بكثير بالمقارنة مع العمل الوظيفي، كما أن هناك تفاوت بين اهتمام النساء العربيات بالنشاط المقاولاتي والعمل الخاص، كما يظهر جليا في الأعمدة البيانية أدناه، أين تظهر السودان واليمن وموريتانيا بأعلى نسب في مجال العمل النسوي الخاص، وهو في الحقيقة رجع لطبيعة تلك المناطق التي تتميز بالعمل الزراعي، مما يضم أكبر فئة من النساء في هذا النشاط، أما بقية البلدان فالنسب فيها متفاوتة، وسنحاول التفصيل أكثر في هذه العناصر خلال الفصول القادمة.

شكل رقم (2.1) : يوضح توزيع المشاريع الخاصة النسوية على البلدان العربية



المصدر:منظمة المرأة العربية، قسم الإحصائيات:"المرأة العربية مؤشرات وأرقام"، وذلك على الرابط الموالي:
http://gis.arabwomenorg.org/ViewAllCountries.aspx، تاريخ الإطلاع: 2013/10/31.

وهنا السؤال الذي يطرح في هذا المقام، لماذا لا نسجل حضورا كبيرا للمرأة العربية كامرأة مستقلة بمؤسستها الخاصة، ولماذا تشهد هذه الفئة انخفاضا بالمقارنة مع باقي الدول الأجنبية، هذا ما سنحاول إبرازه من خلال الفصول القادمة عند تناولنا لتمكين المرأة الاقتصادي من خلال استغلال الفرص السوقية وإنشاء المؤسسات الخاصة.

وحسب إحصائيات لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا –**الإسكوا**–[1]، تمثل نسبة النساء العاملات في القطاع غير الرسمي حوالي 60 إلى 70% مثال تلك الأنشطة: الإنتاج الصغير، الأعمال الزراعية، خدمات بسيطة، أو العمل للحساب الشخصي بدون ترخيص، العمل بدون عقد رسمي وتأمين، عمل مؤقت، كما تؤكد الإحصائيات أن 80% من النساء العاملات في القطاع غير الرسمي ينتمين إلى الطبقات ذات الدخل المنخفض، والتي ترتفع فيه نسبة الأمية خاصة بين النساء، مما يحول دون حصولهم على عمل مستقر وثابت في القطاع الرسمي.

[1] لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية لبلدان غربي آسيا، الموقع الرسمي للجنة، على الرابط الموالي:
http://www.escwa.un.org/arabic/information/pubsearch.asp?subject=%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%B1%D8%A3%D8%A9، تاريخ الإطلاع: 2013/12/26.

2. المرأة العربية والبطالة: تعتبر مشكلة البطالة من بين أهم المشاكل التي تواجه معظم الاقتصاديات، بالرغم من تفاوتها من بلد لآخر، مما يتطلب إيجاد سياسات وبرامج فاعلة لمواجهتها، وذلك من خلال ربط البرامج التعليمية باحتياجات السوق خاصة في ظل ارتفاع ظاهرة بطالة المتعلمين[1]، كما أن هذه الظاهرة تمس كلا الجانبين، وتزداد أكثر لدى النساء خاصة في الدول العربية أين توجد عدة عوامل من شأنها الحد من مشاركة المرأة الاقتصادية وربطها أكثر بأدوارها التقليدية، فبالرغم من تطور مشاركة المرأة العربية في ميدان الشغل بالمقارنة مع السنوات السابقة (أنظر الجدول رقم7.1).

جدول رقم (7.1) :يوضح تطور معدلات تشغيل النساء في البلدان العربية

السنوات	معدل تشغيل النساء
1950	%18
2000	%27
2010	%32

المصدر: حنان يوسف، مرجع سبق ذكره، ص 33.

إلا أن ذلك لا ينفي ارتفاع معدلات البطالة بالنسبة لهذه الفئة، حيث تصل لمستويات مرتفعة مثل اليمن[2]، حيث قدرت سنة 2011 بنسبة 54,6% وذلك نظرا لما يميز المنطقة من عادات وتقاليد وممارسات اجتماعية تحد نوعا ما من نشاط المرأة وإبراز دورها الاقتصادي ؛ في حين تنخفض النسبة في بلدان أخرى مثل مصر[3] حيث وصلت النسبة سنة 2013 إلى غاية 25%، أما تونس[4] فسجلت في نفس السنة (2013) نسبة بطالة قدرها 23,3%، ويمكن إرجاع ذلك أيضا لتأثر الكثير من المؤسسات بالأزمات المالية مما استدعى تقليص العمالة للحفاظ على بقاء المؤسسات، في حين تعرف بلدانا أخرى على غرار المغرب[5] أدنى معدلات للبطالة، حيث تصل إلى 9%، وهنا لا يفوتنا التنويه للدور البارز للمرأة في القطاع الزراعي كما أشرنا لذلك سابقا أين تشكل النسبة الأكبر لمشاركة المرأة الاقتصادية (57%) –أنظر الجدول رقم الخاص بمشاركة المرأة في القوى العاملة حسب القطاعات–، كما لا ننسى دورها في باقي الميادين حيث تبرز في العمل الخاص.

والجدول أدناه يوضح معدلات البطالة في بعض البلدان العربية، لآخر سنة متوفرة.

جدول رقم " 8.1 ": يوضح معدلات البطالة في بعض الدول العربية

البلد	الإمارات[6]	السعودية[7]	الجزائر	تونس	الأردن[8]	مصر	المغرب	اليمن
معدل بطالة النساء	**10,8**	**34,8**	**16,2**	**23,3**	**19,9**	**25**	**9**	**54,6**

المصدر: تجميع المترشحة من مصادر رسمية متنوعة لبعض لبلدان العربية

[1] لمزيد من التفصيل، أنظر: حسن الطلافحة، "حول حل معضلة بطالة المتعلمين في البلدان العربية"، سلسلة الخبراء، المعهد العربي للتخطيط بالكويت، العدد 45، جانفي 2012.

[2] الجهاز المركزي الإحصائي، " اليمن في أرقام 2011"، وزارة التخطيط والتعاون الدولي، مارس 2013، ص 26.

[3] نشرة القوى العاملة، مصر، جانفي–مارس 2013، وذلك على الرابط الموالي: http://www.capmas.gov.eg/ ، تاريخ الإطلاع: 2013/07/06 ، ص 16.

[4] Institut National de la Statistique (INS), Enquête Nationale sur la Population et l'Emploi, Tunisie, 2013; statistiques téléchargeables sur le lien: http://www.ins.nat.tn/indexar.php.

[5] المندوبية السامية للتخطيط، " Haut commissariat au plan, Taux de chômage selon le sexe"، وذلك على الرابط الموالي: http://www.hcp.ma/Taux-de-Chomage-selon-le-sexe_a256.html ، تاريخ الإطلاع: 2013/07/06.

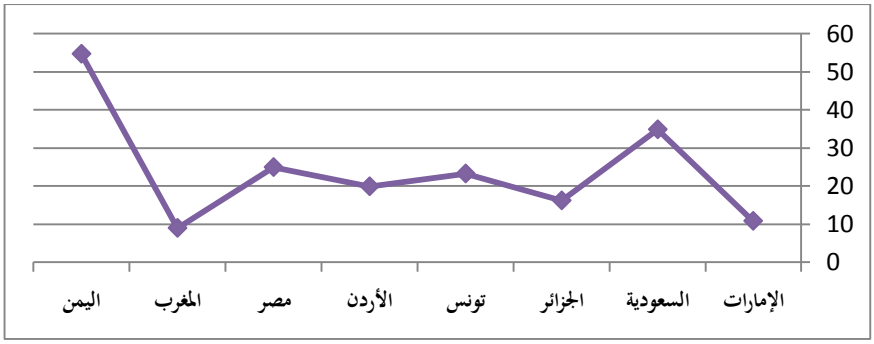
[6] البطالة في الامارات العربية: المركز الوطني للإحصاء، وذلك على الرابط الموالي:
http://uaestatistics.gov.ae/Home/tabid/38/Default.aspx، تاريخ الإطلاع: 2013/07/06.

[7] المملكة العربية السعودية، مصلحة الإحصاءات العامة والمعلومات، وذلك على الرابط الموالي:
http://www.cdsi.gov.sa/socandpub/manpower/cat_view/40---/29--/87--/85----، تاريخ الإطلاع: 2013/07/06.

[8] مديرية الإحصاءات الاقتصادية، قسم إحصاءات العمل، حالة البطالة في الأردن 2012، جانفي 2013، ص ص 7-10.

والشكل أدناه يوضح بصورة أفضل تغير معدلات البطالة لفئة النساء، في بعض الدول العربية♠، فكما نلاحظ أن المغرب تضم أدنى معدل لبطالة النساء، في حين تتربع دولة اليمن على القمة، حيث تصل إلى 54,6 %.

شكل بياني رقم (3.1): يوضح معدل بطالة النساء في بعض البلدان العربية



المصدر: من إعداد المترشحة بناءا على بيانات الجدول أعلاه

وهنا نود الإشارة إلى أن هذه النسب والمعدلات تمس فقط فئة البطالين من السكان النشطين♣، أما بقراءة نسب النساء العاطلات من الفئة غير النشطة في الوطن العربي، فنجدها جد مرتفعة خاصة بالنسبة لفئة النساء.

حيث تصل إلى 93,43% في اليمن، 92,39% في السعودية، 74,70% بتونس، و65,25% بالجزائر، مما يدل على أن هناك فئة كبيرة غير مشغلة اقتصاديا ؛ وفي هذا الإطار تشير بعض الدراسات[1] إلى وجود حالات متنوعة من النساء المتعلمات اللاتي يقررن لأسباب شخصية ألا يلتحقن بسوق العمل، وبالتالي لا يمكن إرجاع ارتفاع نسبة الماكثات بالبيت من النساء فقط إلى عوامل خارجية وهيكلية في المجتمع أو في بنية الاقتصاد، بل لعوامل ذاتية ترتبط بمدى رغبتها الشخصية في الالتحاق بسوق العمل.

والتساؤل المطروح يتمحور حول ماذا لو تم استغلال تلك القوة البشرية، وكيف كان يكون حال اقتصاديات تلك الدول !؟ ؛ هذا ما سنحاول الإجابة عليه من خلال الفصول القادمة.

المطلب الثاني: قراءة في مؤشرات تمكين المرأة في الجزائر

من خلال ماسبق، تناولنا أهم ما أرسته الجزائر في إطار تمكين المرأة وإعطائها مكانها الصحيح في المجتمع، وذلك من خلال الحديث عن أهم الاتفاقيات والمعاهدات الموقعة وما إنجر عنها من تعديل في الدستور والقوانين التي تدعم دور المرأة، وتمكينها على مختلف المستويات، وفي هذا الإطار رأينا أن الجزائر نصبت جهاز وزاري برمته لخدمة قضايا المرأة، والذي قام بدوره بإرساء عدة إستراتيجيات وتطبيق عدة برامج وذلك بالتعاون مع عدة أجهزة وزارية أخرى، ما أفضى إلى حدوث عدة تغيرات إيجابية على دور المرأة، وسنحاول من خلال هذا الجزء قراءة في مختلف مؤشرات تمكين المرأة الجزائرية وأهم ما تم تحقيقه على مختلف الأصعدة، من خلال قياس انعكاس الإستراتيجيات المتبناة والبرامج المطبقة.

♠ تم الاستعانة ببعض الدول العربية وليس جميعها، وذلك نظرا لعدم توفر الإحصائيات الجديدة حول تلك البلدان حيث يعود معظمها لتاريخ قبل سنة 2008، مما يصعب المقارنة بين سنوات مختلفة.

♣ السكان النشطين: في فئة السكان الذين يشتغلون أو يبحثون عن عمل (العمال+ البطالين) ؛ أما السكان غير النشطين فهي فئة السكان الذين لا يمارسون أي مهنة ولا يبحثون عن عمل أيضا.

[1] إبراهيم قويدر، "اجتماع لجنة المرأة العاملة العربية"، منظمة العمل العربية، مؤتمر العمل العربي، 3-4 أفريل، عمان الأردن، 2000، ص 236.

أولا: المؤشرات الاجتماعية لتمكين المرأة: في إطار ترقية المرأة وتعزيز دورها في المجتمع، اتخذت الجزائر عدة تدابير كما رأينا ذلك في سابقا، حيث تعتبر من بين الدول الرائدة في مجال السياسات الاجتماعية والأخذ بمبدأ النوع الاجتماعي في تخصيص ميزانياتها، ونلمس ذلك من خلال الاستثمار في عدة مجالات كالتربية والتعليم، الصحة، حمية الفئات المحرومة ...الخ.

ففي هذا الإطار تقدر الإعتمادات المخصصة[1] لذلك، ما نسبته 22,12% من ميزانية الدولة و13.55% من الناتج الداخلي الخام، وذلك لتغطية النفقات الاجتماعية العمومية بما فيها التدابير المتخذة لتحسين دخل الأسر والرفع من مستواهم المعيشي. وسنحاول من خلال هذا الجزء عرض أهم ما تم تحقيقه في مجال صحة المرأة، وحمايتها من الفقر وتحسين تعليمها.

1. **المرأة وحمايتها من الفقر:** تعتبر النساء أكثر فئة تعاني من مشكلة الفقر إذا ما قارناها مع الرجال، وذلك حسب مفهوم القدرات الإنسانية، حيث يعرف الفقر بأنه "انخفاض مستوى المعيشة أو عدم القدرة على تحقيق الحد الأدنى من مستوى المعيشة المطلوب والمرغوب اجتماعيا"[2]، كما يعرف أيضا بأنه "حالة من الحرمان المادي تتجلى أهم مظاهره في انخفاض استهلاك الغذاء كما ونوعا، وتدني الحالة الصحية والمستوى التعليمي والوضع السكني والحرمان من تملك بعض السلع والأصول المادية الأخرى وفقدان الاحتياطي أو الضمان لمواجهة الحالات الصعبة كالمرض والإعاقة والبطالة والكوارث والأزمات".[3]

وللتقليل من حدة أزمة الفقر، خصصت الجزائر إنفاق حكومي معتبر لتحسين المستوى المعيشي للأسرة الجزائرية، من خلال تخصيص المسكن الاجتماعي والقضاء على السكن الهش[4] الذي تقلص بنسبة 22,4% في الفترة الممتدة من 1998 إلى 2007.

بالإضافة لمد الخطوط الكهربائية وشبكات المياه والصرف الصحي، إضافة لتأمين حماية اجتماعية متكاملة لأفراد الأسرة من خلال استفادة 80% من الجزائريين من الضمان الاجتماعي والخدمات الصحية، مما انعكس من خلال تحسن معدل الأمل في الحياة إذ بلغ 76 سنة مع تراجع من احتمال الوفاة قبل 40 سنة إلى 6% سنة 2008.[5]

حيث شهد مؤشر الفقر البشري تراجعا بنسبة 5,72% بين سنة 1998 و2006، حيث كان يبلغ 24,67% وتراجع[6] إلى 18,95%، وتحسن الدخل الخام للمواطن حيث انتقل من 3478 دولار، سنة 2006 إلى 5034 دولار سنة 2008.

بالاضافة لما سبق، خصصت الجزائر منح للمسنين دون دخل، وللمرأة الماكثة بالبيت، والمعوقين، بالرغم من قيمتها المتدنية والبعيدة عن تحقيق الاكتفاء المعيشي، إلا أنها تعتبر مصادر دخل لتلك الفئات.

وفي إطار تعزيز نظام الشبكة الاجتماعية لمساعدة الفئات المحرومة خاصة المرأة، تم تخصيص ميزانية قدرها 512 مليار دج سنة 2006 من الميزانية العامة للدولة، وهو ما يقارب 10% من الثروة الوطنية (الناتج الداخلي الخام)[7]، وهنا نشير إلى أن الجزائر

---

[1] تقرير بيجين+15، مرجع سبق ذكره، ص 04.

[2] [3] حنان يوسف، "سبل تحسين فرص العمل للمرأة وفاعلية تطبيقها"، مرجع سبق ذكره، ص ص 7-8.

[4] تقرير بيجين+15، مرجع سبق ذكره، ص 04.

[5] المرأة الجزائرية واقع ومعطيات، مرجع سبق ذكره، ص 49.

[6] المعطيات المتوفرة إلى غاية 2006، فحسب تقرير التنمية البشرية لسنة 2013 "نهضة الجنوب"، فلا وجود لمؤشرات الفقر بالجزائر حسب ما ورد في الجدول المقارن بين البلدان، لمزيد من التفصيل الإطلاع على التقرير ص ص 172-173.

[7] المرأة الجزائرية واقع ومعطيات، مرجع سبق ذكره، ص 49.

أخذت بالاعتبار توصيات المؤتمرات المنعقدة سابقا لترقية المرأة وتعزيز دورها وتمكينها اقتصاديا واجتماعيا، وذلك من خلال إدماج بُعد النوع الاجتماعي في تخصيص ميزانياتها.

ولمحاربة الفقر والقضاء عليه في أوساط النساء، تم انتهاج إستراتيجية وطنية قائمة على:[1]

- تعزيز تعليم الإناث خاصة في المناطق الريفية وتوسيع برامج محو الأمية ؛
- الاهتمام بصحة الأمومة والطفولة مما نتج عنه تقلص نسبة وفيات الأمهات والأطفال،
- تطوير تكوين العنصر النسوي وإعداد برامج خاصة بالتربصات المهنية والتكوين المهني موجهة للنساء الحرفيات والنساء الماكثات في البيت وتلك اللواتي يرغبن في إنشاء مؤسسات مصغرة ؛
- تعزيز استفادة النساء من برامج و مشاريع التنمية الريفية من خلال إدماجهن في البرامج الخاصة باستصلاح الأراضي عن طريق التنازل وبرنامج تنمية السهول وبرنامج تحويل الأنظمة والبرامج الفلاحية، وكذا الاستفادة ومن آليات دعم تشغيل الشباب كوسيلة للإدماج ومكافحة البطالة ؛
- تعزيز التشغيل النسوي، حيث يسجل ارتفاع نسبة عمالة المرأة خاصة في القطاع العام حيث تقدر نسبتها في الوظيف العمومي بأكثر من 32% من مجموع الموظفين ،
- استفادة النساء بنسبة 52.6% من المنحة الجزافية للتضامن مقابل 47.4% لدى الرجال ومن من منحة نشاط الصالح العام بنسبة 41.7% في الفترة من 2004 إلى 2008،
- إنشاء 170 خلية جوارية (سنة 2008) موزعة عبر الوطن بتأطير نسوي بلغ 51% من مجموع العاملين.

وفي هذا الإطار، طبقت الجزائر برنامج دعم النمو[2] 2005- 2009 والبرنامج التكميلي للهضاب العليا والجنوب.والتي تم على أساسها اعتماد مخططات عمل في مجالات مختلفة نذكر منها خاصة المخطط الوطني لمكافحة الفقر والتهميش الهادف على الخصوص إلى المساهمة في معالجة الفوارق الاجتماعية والقضاء على الإقصاء والتهميش، ومخطط العمل الخاص بترقية التشغيل ومحاربة البطالة الرامي إلى استحداث عدد صاف من مناصب العمل بمعدل سنوي يقدر ب 452.585 منصب شغل في الفترة الممتدة مت 2009 إلى 2013 وخفض البطالة إلى أقل من 10% من 2010 إلى 2013 ووضع تدابير خاصة لصالح شباب الأحياء المحرومة.

بالإضافة لذلك، بادرت وزارة الشؤون الدينية والأوقاف بإنشاء صندوق الزكاة وتعميمه على كل (محافظات) الوطن، وتم في هذا الإطار تخصيص قروض من أموال الصندوق ومنحها لحاملي المشاريع من الفئات المحرومة قصد مساعدتهم على إنشاء مؤسساتهم، وذلك بدون فوائد ربوية تثقل كاهل المقترض، وهذه المبادرة أطلق عليها بـ "القرض الحسن".

وبالرغم من مختلف هذه الإستراتيجيات والبرامج المطبقة التي ساهمت في تحسين وضع المرأة، إلا أنها غير كافية لوحدها إن لم يصاحبها إرادة قوية من طرف النساء للتطوير، وكسر حاجز العزلة والاندماج في التنمية الاقتصادية.

[1] [3] تقرير 2008 للوزارة المنتدبة المكلفة الأسرة وقضايا المرأة ، مرجع سبق ذكره، ص 06-07.

2. **المرأة والصحة:** تعتبر حماية المرأة من الناحية الصحية إحدى أولويات السياسة المنتهجة في الجزائر، نظرا لحساسية الموضوع وتأثيراته على المجتمع، ومن هنا جاءت ضرورة إرساء قوانين لتجسيد ذلك من خلال القانون[1] المؤرخ في 16 فيفري 1985 المتعلق بحماية الصحة وتعزيزها والذي خُصص من خلاله فصلا كاملا عن حماية الأمومة والطفولة (المواد من67 إلى75)، والذي ينص على الحماية الصحية للعائلة والإجراءات الطبية اللازمة لحماية صحة الأم والتوازن العائلي عبر برنامج وطني لهدف إلى المباعدة بين الولادات (المادة 70).

وقامت الجزائر بتجسيد مواد هذا القانون من خلال تبني عدة سياسات صحية، ووضع برامج خاصة، وتوفير خدمات الصحة الجوارية، بالإضافة لتخصيص نسب معتبرة من ميزانية الدولة للقطاع الصحي، حيث بلغ سنة 2009[2] ما نسبته 8,34%، كما تم رصد ميزانية إضافية لفائدة عيادات التوليد.

وانعكست هذه السياسات من خلال عدة نقاط، نذكر منها:[3]

- الاهتمام بصحة المرأة في مجال مراقبة الحمل وتحسين الولادة ؛
- زيادة الاهتمام بالتنظيم العائلي (تنظيم النسل) ؛
- تخفيض وفيات الأمهات أثناء الولادة (برامج الصحة الإنجابية) ؛
- تخصيص غلاف مالي يقدر بـ 2.07 مليار دينار تطبيقا للمرسوم التنفيذي رقم 05-439 المؤرخ في 10 نوفمبر 2005 المتعلق بتنظيم طب فترة ما قبل الولادة وما بعدها وطب المواليد حديثي الولادة ؛
- تدعيم الهياكل القاعدية ونشر خدمات الصحة الجوارية ؛
- تخصيص برامج متخصصة للتصدي لأمراض نقص المناعة ومكافحة السرطان، من خلال استحداث مراكز الكشف المبكر المجانية للحد من انتشار هذه الأمراض وتسهيل عملية معالجتها في حالة حدوثها.

3. **المرأة والتعليم في الجزائر:** يعتبر التعليم بمختلف أطواره المرآة العاكسة لتطور المجتمعات البشرية، وهو الكفيل بإعداد الرأس مال البشري الذي يساهم في الرفع من معدلات التنمية الاقتصادية وبالتالي المجتمعية، لذلك أصبح لزاما على الدول والحكومات توفير الحد الأدنى من التعليم لمواطنيها.

ولأن المرأة تشكل نصف المجتمع ومُربية الأجيال، مما يجعل الضرورة جد مُلحة للاهتمام بتحسين مستواها التعليمي وتطويره ؛ والجزائر أدركت هذه الأهمية وسعت منذ الاستقلال إلى توفير التجهيزات والمدارس لمكافحة سياسة التجهيل الممارسة إبان الحقبة الاستعمارية، حيث أقرت إلزامية التعليم الأساسي ومجانيته لكل جزائري وجزائرية، دون تمييز قائم على الجنس أو الوضع الاجتماعي أو الجغرافي[4] ؛ كما يبرز دور الدولة في ضمان تكافؤ الفرص للالتحاق بالتعليم، من خلال دعمها لتمدرس التلاميذ المعوزين بتمكينهم من الاستفادة من المنح المدرسية والكتب والأدوات المدرسية، والتغذية والإيواء والنقل والصحة المدرسية ؛ وأيضا من خلال التكفل اللائق والإدماج المدرسي والتمتع بالحق في التعليم لفئة المعوقين وذوي الأمراض المزمنة.

[1] تقرير حول تحليل الوضع الوطني-الجزائر، مرجع سبق ذكره، ص 21.

[2] [3] تقرير 2008 للوزارة المنتدبة المكلفة بالأسرة وقضايا المرأة، مرجع سبق ذكره، ص 09-10.

[4] الجريدة الرسمية الجزائرية، قانون رقم 08-04 المؤرخ في: 23/01/ 2008 والمتضمن القانون التوجيهي للتربية الوطنية، العدد الرابع، ص ص65-67.

ولتوضيح تطور مؤشر تمدرس الإناث بالجزائر، سنستعرض فيما يلي معدلات التحاق الإناث بالمدارس في مختلف الأطوار التعليمية عبر مجموعة من السنوات.

- المرأة في التعليم الأساسي والثانوي: ففي هذا المستوى، كما يظهر ذلك الجدول أدناه، نلاحظ أن هناك تطور لتعداد الإناث في المستوى الابتدائي والمتوسط بالمقارنة مع السنوات الماضية:

جدول رقم (9.1): يوضح تطور عدد المتمدرسين في الجزائر حسب الجنس

	*07/2006	*08/2007	*09/2008	*10/2009	**11/2010	**2012/2011
التعليم الابتدائي	4.078.954	3.931.874	3.247.258	3.307.910	3.345.885	3.429.361
حيث نسبة الإناث %	47.23	47.31	47.29	47.28	47.37	47.47
التعليم المتوسط	2.443.177	2.595.748	3.158.117	3.052.523	2.980.325	2.921.331
حيث نسبة الإناث %	49.77	49.33	48.73	48.74	48.95	48.43
الإجمالي	6.522.131	6.527.622	6.405.375	6.360.433	6.326.210	6.350.692
حيث نسبة الإناث %	48.18	48.11	48	47.98	48.11	47.91
التعليم الثانوي	1.035.863	974.748	974.736	1.171.180	1.198.888	1.263.785
حيث نسبة الإناث %	57.57	58.56	57.94	58.25	57.56	57.22

المصـدر: مصادر متنوعة بالاعتماد على :

* (2006/07-2009/2010) الديوان الوطني للإحصائيات، إحصائيات حول عدد التلاميذ المسجلين من 2006-2010، ص 1-2.

** (2011/12 –11/2010): **ONS; L'Algérie en quelques chiffres; Résultat 2009–2011; édition 2012 ; N° 42; pp 26–28.**

من خلال الإحصائيات، نلاحظ أن المرأة تشكل نسبة جد معتبرة من عدد المسجلين في التعليم الأساسي تصل إلى قرابة نصف المسجلين بنسبة 47,91% سنة 2012، في حين ترتفع بشكل أكبر بالنسبة لمستوى الثانوي حيث يفوق عدد المسجلين الذكور وتصل إلى 57,22% سنة 2012 ؛ بالرغم من ثبات تطور نسب التحاق الإناث بالأطوار الثلاثة، ووجود نوع من الاستقرار في النسب وذلك يرجع لمعدلات الالتحاق الكبيرة للإناث بالمدارس بالمقارنة مع السنوات السابقة.

مما يؤكد على أن الجزائر تهتم لشكل متجانس بالتعليم لكلا الجنسين، وأصبح هناك وعي أكثر لدى العائلات بضرورة تعليم المرأة وتحسين مستواها، وأيضا وجود وعي لدى الأولياء لتشجيع بناتهم على استكمال دراساتهم.

- *المرأة في التعليم الجامعي*: يعرف قطاع التعليم العالي بدوره وجودا مكثفا للعنصر النسوي في السنوات الأخيرة كما تؤكد على ذلك آخر إحصائيات منشورة على موقع وزارة التعليم العالي[1]، حيث تطورت النسبة من 23% سنة 1972 إلى 50% سنة 2000 واستمرت النسبة في الارتفاع لتصل إلى 59% سنة 2011 ؛ مؤكدة بذلك على وجود وعي أكبر لدى النساء بأهمية التعليم والحصول على شهادة جامعية.

كما أن النساء يشكلن النسبة الأكبر في معظم الشعب والتخصصات، حيث تتجاوز نسبتهم 50% في خمسة شعب من أصل سبعة ؛ وتحتل شعبة الآداب والعلوم الاجتماعية المرتبة الأولى بـ 69 % جامعية مقابل 31% ذكور، وأقل نسبة عرفتها شعبة العلوم التكنولوجية بـ 31% من الطالبات.

[1] " L'enseignement supérieur et la recherche scientifique en Algérie – 50 années en service du développement 1962-2012" ; MESRS, 2012, PP 44-46.

وهنا يمكن القول، أنه وبالرغم من إلتحاق نسبة كبيرة من النساء بالجامعة، إلا أن التخصصات التي يزاولنها تميل أكثر لشعب الآداب والعلوم الاجتماعية والإنسانية، والتي تمنحهن فيما بعد وظائف تعتبر امتداد لدورهن التقليدي مثل التعليم، والتوجيه المدرسي، ...الخ.

والجدول الموالي يوضح تطور نسبة المسجلات من النساء في الجامعة خلال مجموعة من السنوات (في مرحلة التدرج).

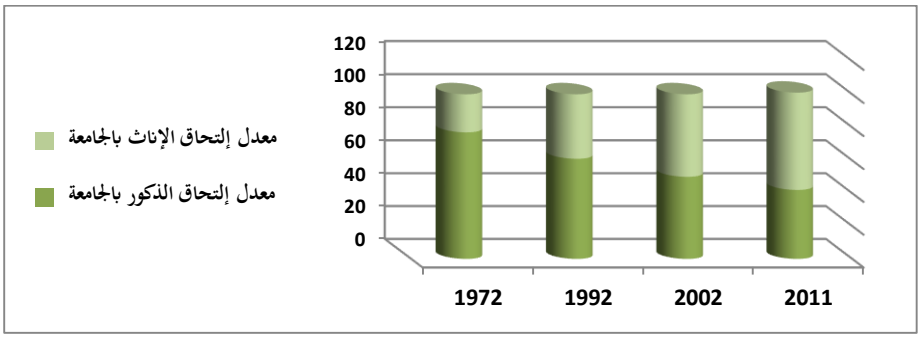
جدول رقم: (10.1) يوضح تطور معدلات الالتحاق بالجامعة بالجزائر

	1972	1992	2002	2011
معدل إلتحاق الذكور بالجامعة (التدرج) %	77	61	50	42
معدل إلتحاق الإناث بالجامعة (التدرج) %	23	39	50	59

Source: ONS; L'Algérie en quelques chiffres; Résultat 2009-2011; Op-Cit; p 44.

والشكل البياني أدناه، بوضح أكثر تطور نسب إلتحاق الإناث بالجامعة عبر مر السنوات.

شكل بياني رقم (4.1): يوضح مقارنة بين تطور نسب إلتحاق الإناث والذكور في مرحلة التدرج بالجامعة بالجزائر



المصدر: من إعداد المترشحة بالاعتماد على بيانات الجدول رقم 10.1

وفيما يخص تفسير هذا التطور في النسب، فنرجعه من ناحية لقناعة المرأة بإكمال تعليمها الجامعي والحصول على شهادة، ويفسره أيضا من ناحية أخرى تفوق نسب التحاق الإناث بالتعليم الثانوي مقارنة بالذكور كما رأينا ذلك سابقا، حيث تتجاوز نسبة 57,22%، ومن ناحية أخرى تجاوز نسبة الناجحات في البكالوريا نسب الذكور ؛ ومع وجود ظاهرة التشرب المدرسي التي تمس الذكور أكثر منه من الإناث، فهو ما يفسر ارتفاع نسبة تمثيلهن في الجامعات.

ومن هنا تستطيع القول، أن سياسة التوسع الكمي التي عرفها التعليم في الجزائر عرفت نتائج ملموسة، يفسرها عدد المتخرجين سنويا، الذي انتقل من 3069[1] متخرج سنة 1962 إلى 246.400 متخرج في السنة الجامعية 2011/2010.

- *المرأة والتكوين المهني*: هناك فئة معتبرة من النساء اللواتي لم يساعفهن الحظ في استكمال تعليمهن النظامي، لذلك منهن من فضلن الإلتحاق بمراكز التكوين والتعليم المهنيين، التي استحدثتها الجزائر في إطار مخططات التنمية، وتكوين اليد العاملة المؤهلة لتلبية طلبات سوق العمل ؛ حيث عملت على إنشاء العديد من مراكز التكوين المهني، ونشرها عبر كامل التراب الوطني تطبيقا لسياسة المؤسسات التعليمية الجوارية.

[1] ONS; L'Algérie en quelques chiffres; Résultat 2009-2011; Op-Cit; p 46.

وفي هذا الصدد نعرض مجموعة من الإحصائيات التي توضح توزيع الفتيات المسجلات بمراكز التكوين المهني والتمهين عبر مختلف المستويات، وأنماط التكوين. (أنظر الجدول رقم 11.1).

جدول رقم (11.1): أعداد المنتسبين لقطاع التكوين المهني حسب النمط والجنس لسنة 2010 بالجزائر

	المستوى 1	المستوى 2	المستوى 3	المستوى 4	المستوى 5	المجموع	المتخرجون
الإقامي	920	95824	41623	19248	61434	219049	91631
منهم فتيات %	49.6	37.6	54.4	55.5	49	45.6	46.8
التمهين	1212	153573	44080	19786	27919	246570	98563
منهم فتيات %	13.2	14.5	49.4	61	56.8	29.2	26.3
الدروس المسائية	0	3410	2059	7227	8301	20997	4963
منهم فتيات %	0	53.8	48.1	42.5	33.4	41.3	45

المصدر: إحصائيات 2010 مديرية التخطيط والإحصائيات بوزارة التكوين والتعليم المهنيين

من خلال الإحصائيات، نلاحظ أن الفتيات يمثلن النصف تقريبا من أعداد المتكونين، في جميع أنماط التكوين ومستوياته، ويشتغل أغلبهن في المجالات المتعلقة بالإدارة والتسيير إلى جانب النشاطات الحرفية والتقليدية ، ويرجع السبب في ارتفاع نسب المنتسبات لمراكز التكوين المهني في نمط التكوين الإقامي والتمهين كونهن يتلقين التدريب بالقرب من إقامتهن وفق توقيت محدد ، وهو الأمر الذي تحبذه كثير من العائلات الرافضات لفكرة مزاولة البنت لدراستها الجامعية في محل بعيد عن المنزل العائلي.

بالإضافة لذلك، مع تغير معالم الحياة وازدياد الوعي، أصبحت البنات ممن توقفن عن الدراسة في سن مبكرة، تفكر وبجدية في الالتحاق بمراكز التكوين المهني لتعلم حرف معينة عرض البقاء في المنزل دون نشاط، مثال تلك الأنشطة: الخياطة، الحلاقة، الطرز وتشكيل الزهور، ...الخ، وغيرها من الحرف.

كما يجب الإشادة بدور الجمعيات النسائية في تفعيل دور المرأة الماكثة في البيت[1]، خصوصا ممن استفدن من برامج محو الأمية، والتي تتوج أغلبها بمواصلة التكوين داخل مراكز التكوين المهني إذ لا تتجاوز مدة التكوين ستة أشهر، يحصلن في نهايتها على شهادة تأهيل تمكنهن من طلب قرض مصغر وإنجاز مشروع في بيتهن لإعالة أسرهن.

- *المرأة وبرامج محو الأمية:* هناك فئة من النساء اللاتي لا يحظين كغيرهن بفرصة الإلتحاق بالمدارس ومتابعة التعليم النظامي أو غير النظامي، ففي كثير من الأحيان خاصة في المناطق البعيدة والنائية، تحرم النساء من الحق في التعليم وتحسين مستواهن، وذلك راجع لعدة ظروف، لذلك عرفت نسبة الأمية ارتفاعا لعدة سنوات، إلا أن الدولة الجزائرية حاولت تدارك الوضع وقامت بتخصيص برامج محو الأمية، الهدف منها هو إدماج جميع الفئات المحرومة من التعليم، ومنحهن فرصة لتحسين مستواهن وتعلم أبجديات القراءة والكتابة، ومن ثم ولما لا وجود إمكانية أكبر للالتحاق بمراكز التعليم والتكوين المهني

[1] انين خالد سيف الدين، " التوجه المقاولاتي لمتربصي مراكز التكوين المهني لمنطقة الجنوب الشرقي – ورقلة، حاسي مسعود، تقرت"، مذكرة ماستر (غير منشورة) تحت إشراف منيرة سلامي، قسم علوم التسيير، جامعة ورقلة، 2012، ص 36.

للتخصص أكثر في بعض المجالات التي يمكن أن تفتح لهن باب لإنشاء أعمالهن الخاصة ومؤسساتهن المصغرة، ونخص بالذكر فئة النساء المهمشات اللاتي يشكلن نسبة كبيرة، حيث يعتبر التعليم بالنسبة لهن مدخل لتحسين حياتهن من خلال التخصص في حرفة تكون مصدر رزق لهن، وبالتالي محاربة ظاهرة الفقر وتحقيق التمكين الاقتصادي والاجتماعي لهن.

وفي هذا الإطار نود الاستشهاد بإحصائيات تعبر عن التغيرات التي عرفتها مؤشرات محو الأمية بالجزائر عبر عدة سنوات.

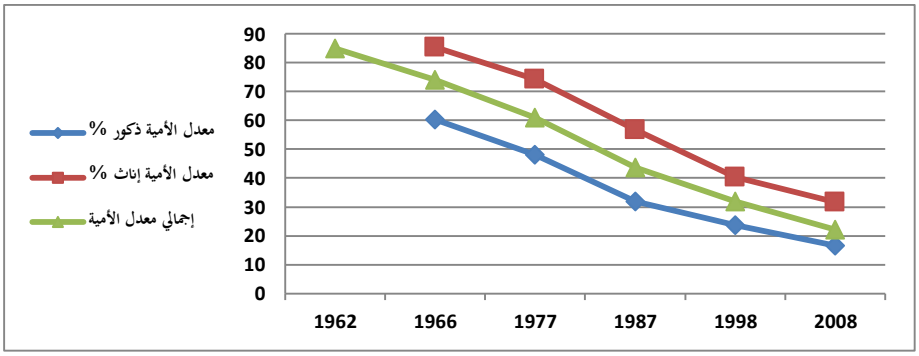
جدول رقم(12.1) يوضح: تطور معدلات الأمية في الجزائر (فئة > 15 سنة)

السنوات	1962	1966	1977	1987	1998	2008
معدل الأمية ذكور %	-	60,3	48,2	31,8	23,65	16,5
معدل الأمية إناث %	-	85,4	74,3	56,66	40,27	31,6
إجمالي معدل الأمية	85	74	61	43,6	31,96	22,1

المصدر: مصادر متفرقة (تقرير وزارة التربية الوطنية، ONS)

والشكل البياني أدناه، يوضح تطور معدلات الأمير عبر مر السنوات بالنسبة لفئة الإناث والذكور.

شكل بياني رقم (5.1): يوضح تغير معدلات محو الأمية عند الإناث بالجزائر



المصدر: من إعداد المترشحة بالاعتماد على بيانات الجدول رقم 12.1

ومن خلال الإحصائيات، نلاحظ أن نسبة الأمية بين النساء تقلصت عبر السنوات لتنتقل من 85,4% سنة 1966 لتصل إلى معدلات أقل تساوي 31,6% سنة 2008.

وفي هذا الإطار يجب الإشارة إلى أن الجزائر تبنت سنة 2007[1] الإستراتيجية الوطنية لمحو الأمية وتعليم الكبار وذلك للفترة (2007-2016)، الهدف منها هو تقليص نسبة الأمية إلى 50%، حيث قدر عدد الأميين في الجزائر سنة 2005 بـ 2,6 مليون شخص، وهذا الهدف مطابق للأهداف الإنمائية للألفية التي اعتمدها المجتمع الدولي.

ثانيا: المؤشرات الاقتصادية لتمكين المرأة في الجزائر: عند حديثنا عن المؤشرات الاقتصادية لتمكين المرأة، فلا يمكننا فصل ذلك عن مؤشرات تمكينها اجتماعيا، لأنه ليتحقق التمكين الاقتصادي لابد من تحقيق التمكين الاجتماعي، الذي يضمن تمكين المرأة من الجانب الصحي وحمايتها من الفقر والتهميش والتي لا تتحقق إذا لم تأخذ القدر الكاف من التعليم، الذي يساعدها على تجاوز العديد من العقبات ويقودها للحصول على عمل يتوافق مع مؤهلاتها ومكتسباتها التعليمية.

[1] التقارير الدولية 3+4 للدول الأطراف في إتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة –الجزائر، مرجع سبق ذكره، ص 93-94.

ومن خلال هذا الجزء، سنحاول إعطاء لمحة موجزة عن عمل المرأة في الجزائر من خلال التعريج على أهم الإحصائيات المنشورة بهذا الصدد، والحديث عن واقع البطالة الذي يمس فئة النساء في الجزائر، وهذا تمهيدا للحديث في المطالب المقبلة عن أهم التحديات التي تواجه المرأة الجزائرية في سوق العمل وكيف يمكن تجاوزها.

1. **المرأة وسوق العمل في الجزائر:** تمثل المشاركة الاقتصادية للمرأة أحد أهم عوامل المقارنة بين نمو البلدان وتطورهم، حسب ما أثبتته العديد من الدراسات، وأصبح بذلك يشكل احد المطالب الأساسية للأهداف الإنمائية للألفية، التي تطالب بضرورة إشراك المرأة وتمكينها في العديد من المجالات الاجتماعية والسياسية والاقتصادية ؛ والجزائر وباعتبارها طرف أساسي في الدفاع عن حقوق المرأة وتحقيق تمكينها تبعا للاتفاقيات والمعاهدات الدولية الموقعة، ذلك ما جعل منها تسعى بشكل حثيث لتحقيق هذه الأهداف والسهر على تطبيقها.

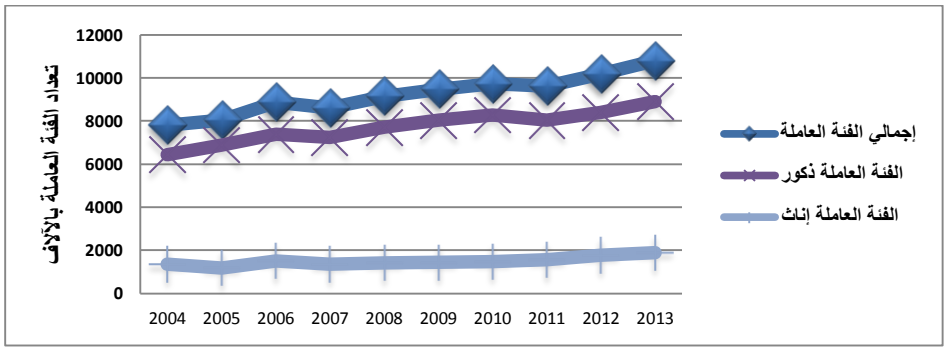
وللتعرف على مشاركة المرأة الجزائرية في سوق العمل، سنسترشد بجملة من الإحصائيات الرسمية الأخيرة المتوفرة ؛ بالاضافة للتعرف على أهم المجالات التي تنشط فيها.

وفي هذا الصدد يجدر بنا الإشارة إلى أن عدد السكان المقيمين بالجزائر وصل إلى 38,7 مليون ساكن وذلك بتاريخ الفاتح من جانفي 2014[1]، وتشكل النساء من التعداد الكلي للسكان ما نسبته 49,39%[2].

حيث بلغ عدد السكان النشطين* نهاية سنة 2013 بـ:[3] 11.964.000 نسمة منها 2.275.000 إمرأة نشطة بما نسبته 16,6% من إجمالي الفئة النشطة، وتتشكل الفئة النشطة من النساء من 1.904.000 عاملة معظمها بالمدن بما عدده 1.753.000 إمرأة بما نسبته 77.05% مقابل 522.000 إمرأة عاملة بالريف، بما نسبته 22,94%، وهذا يرجع لخصوصية المناطق الريفية، التي تحد من نشاط المرأة خارج منزلها، وتربطه أكثر بدورها التقليدي.

ومن أجل التعرف أكثر على دور المرأة في الحياة العملية، أدرجنا الشكل البياني أدناه الذي يوضح تطور مؤشرات سوق العمل في الجزائر خلال فترة العشر سنوات الأخيرة 2004-2013.

شكل بياني رقم (6.1) يوضح: تطور الفئة العاملة بالجزائر حسب الجنس



المصدر: من إعداد المترشحة بالاعتماد على بيانات الجدول رقم

[1] حسب آخر إحصائيات منشورة ومحينة عبر الموقع الرسمي للديوان الوطني للإحصائيات، وذلك على الرابط الموالي: www.ons.dz/Démographie.html ، تاريخ الاطلاع : 2014/01/08.

[2] إحصائيات الديوان الوطني للإحصائيات، على الرابط الموالي: http://www.ons.dz/IMG/pdf/table1-2012.pdf ، تاريخ الإطلاع: 05 ديسمبر 2013.

* السكان النشطين: هم مجموع السكان الذي يتجاوز سنهم 15 سنة، والقادرون على العمل والذي يبحثون عن عمل (فئة العاملين+ فئة البطالين).

[3] Office national des statistiques, "Activité, Emploi et chômage au 4ème Trimestre 2013", document téléchargeable sur le lien suivant : http://www.ons.dz/IMG/pdf/Donnees_Stat_Emploi_2013.pdf, site consulté le 16/04/2014; p 5, p11.

كما يظهر الشكل البياني أعلاه، نلاحظ تطور في معدلات مشاركة المرأة في الحياة العملية، حيث خلال فترة عشر سنوات، نلاحظ أن فئة النساء العاملات انتقلت من 1.359.000 إلى 1.904.000 إمرأة عاملة، بمعدل ارتفاع قدره: 40%، في حين انتقل مجموع الفئة النسوية النشطة من 1.660.000 إمرأة إلى 2.275.000 إمرأة ناشطة. مما يبرز بشكل واضح ارتفاع نصيب المرأة في الحياة العملية.

وبمقارنة معدلات مشاركة المرأة في الحياة الاقتصادية من إجمالي الفئة النشطة نجده يساوي 13,9%، مما يعتبر نسبة ضئيلة ولا تسمح باستغلال رأس المال البشري النسوي بشكل جيد، مع العلم أن حسب ما يظهر في الملحق رقم 1.3، نجد أن مجموع النساء الماكثات بالبيت 8.190.000 إمرأة بما نسبته 61.90 % من إجمالي النساء اللواتي تفوق أعمارهن 15 سنة ؛ في المقابل، وإذا احتسبنا مجموع النساء البطالات بالإضافة للماكثات بالبيت يظهر لنا معدل عالي من القوى البشرية النسوية الغير مشغلة ومستغلة، وهنا التساؤل المطروح، ماذا لو تم استغلال هذا الخزان البشري الراكد في التنمية الاقتصادية ودعم النمو.

وفي هذا الإطار يجب التنويه إلى أن القطاع غير الرسمي غير مدرج في الإحصائيات، حيث حسب تقديرات[1] 2007 فهذا القطاع يمتص 51% من النساء النشطات (نشاطات منزلية مثل الخياطة وصناعة الحلويات...الخ)، فإذا تم احتساب هذه الفئة لكانت نسبة النساء العاملات أكبر مما هي عليه.

وسنحاول فيما بعد ربط معدلات مشاركة المرأة العاملة بالمستوى التعليمي، وأيضا علاقته بمستويات البطالة.

- عمل المرأة وعلاقته بالمستوى التعليمي: وإذا ربطنا بين معدلات تشغيل النساء والمستوى التعليمي، نجد الإحصائيات كما تظهر في الجدول أدناه.

جدول رقم (13.1) : يوضح توزيع العمالة حسب الجنس والمستوى التعليمي (1000 X)

	دون مستوى		ابتدائي		متوسط		ثانوي		جامعي		المجموع
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	
العاملين الذكور	932	11.59	1652	20,55	2972	37	1686	21	796	10	8038
العاملين الإناث	138	8.84	131	8,39	296	19	413	26,45	583	37,34	1561
المجموع	1070		1783		3268		2099		1379		9599

Source : La direction technique chargée des statistiques de la population et de l'emploi :"L'Enquête emploi auprès des ménages 2011", collection statistiques Série S: statistiques sociales, Juillet 2012, P48.

والشكل البياني أدناه، يوضح بشكل أفضل المقارنات بين الإناث والذكور، فيما يخص علاقة المستوى التعليمي بالحصول على وظيفة، (أنظر الشكل البياني رقم).

شكل بياني رقم (7.1) يوضح توزيع العمالة حسب الجنس والمستوى التعليمي

[1] تقرير الوزارة المنتدبة والمكلفة بالمرأة، بيجين+15، مرجع سبق ذكره، 2008، ص ص 14-15.

المصدر: من إعداد المترشحة بناءا على بيانات الجدول رقم 13.1

فكما تبينه الإحصائيات ويوضحه بصورة أفصل الشكل البياني، نؤكد على ما توصلت إليه دراسات سابقة حول كون المرأة الجزائرية عرفت نقلة نوعية خلال العشرية الأخيرة كما ونوعا، حيث من ناحية الكم نجدها كما تبين الإحصائيات أعلاه أنها تحتل نسبة 16,6% من الفئة النشطة و13,9% من إجمالي اليد العاملة، مما يعتبر نسبة مشجعة مقارنة مع السنوات السابقة ؛ ومن ناحية أخرى، نجد أن التحول النوعي قد انعكس من خلال ارتفاع المستوى التأهيلي للعاملات حيث تتجاوز 63,79 % منهن مستوى التعليم الثانوي، في حين تشهد هذه النسبة تراجعا بالنسبة لفئة الرجال، أما الغالبية العظمى للعاملين الرجال بنسبة 69 % دون المستوى الثانوي، في المقابل لاحظنا أن النساء العاملات يحظين بمستوى تعليمي أعلى تشكل منه نسبة 37,34% من ذوات التعليم الجامعي.

والجدول التالي يربط بين العلاقة بين الفئة النشطة من النساء والرجال حسب المستوى التعليمي والشهادة المحصل عليها.

جدول رقم (14.1): توزيع الفئة النشطة حسب الجنس والمستوى التعليمي والشهادة المحصل عليها في الجزائر

	معدلات النشاط الاقتصادي			معدلات التشغيل (الفئة العاملة)		
	ذكور	إناث	المجموع	ذكور	إناث	المجموع
المستوى التعليمي						
بدون مستوى	44.5	4.9	19.1	44.5	4.6	18.6
إبتدائي	75.7	8.4	44.7	70.8	7.6	41.7
متوسط	78.6	12.9	52.6	70.4	10.6	46.8
ثانوي	65.4	18.6	42.2	60.2	15.6	38.1
جامعي	67.6	48.5	57.1	61.3	39.2	49.1
بدون شهادة	64.4	7.5	35.5	59.5	6.6	32.6
شهادة التكوين المهني	89.6	45.1	73.0	80.1	37.1	64.0
شهادة التعليم الجامعي	85.9	71.7	78.2	77.5	58.1	67.0
المجموع	69.5	16.6	43.2	63.7	13.9	39.0

Source: ONS, "Activité, Emploi et chômage au 4ème Trimestre 2013",Op-Cit, P.06.

حيث يظهر جليا أن الفئة النشطة والعاملة من النساء تتوزع في معظمها بين الحاصلات على شهادات من معاهد التكوين والتعليم المهني، وكذلك ذوات الشهادات الجامعية، مقابل نسب أقل لدى الرجال، حيث معظمهم لا يحملون مستوى تعليم عالي أو مهني.

- *عمل المرأة والانتماء القطاعي والمهني*: أما توزيع العمالة حسب طبيعة القطاع المشغل، فالجدول أدناه يوضح ذلك:

جدول رقم (15.1) : يوضح توزيع العمالة حسب الجنس والتبعية للقطاع في الجزائر (1000 X)

	القطاع العام		القطاع الخاص		المجموع	
	Σ	%	Σ	%	Σ	%
ذكور	3276	36.87	5609	63.12	8885	100
إناث	1164	61.13	740	38.86	1904	100

Source: **ONS**, "**Activité**, **Emploi et chômage au 4ème Trimestre 2013**",**Op-Cit**, **P.05**.

فكما يظهر من خلال الإحصائيات، فالنسبة الأكبر من النساء العاملات يشتغلن في القطاع العام بنسبة 61% أما 39% المتبقية فتشتغل بالقطاع الخاص، وهذا ما يؤكد على نظرية أن القطاع العام يبقى المشغل الأكبر لليد العاملة النسوية، في حين تنقلب الموازن إذا أخذناها من جانب العمالة الرجالية، حيث نلاحظ أن 63.12% تشتغل بالقطاع الخاص أما النسبة المتبقية 36% تشتغل بالقطاع العام.

وحقيقة، هذه النسب جد منطقية لأنه غالبا ما تبحث النساء العاملات على أماكن عمل تتميز بنظام عمل مُريح ومستقر يتوافق مع طبيعة انشغالات المرأة الأخرى، في حين يتميز القطاع الخاص بعدم مرونة توقيته، بحيث يكون العمل لساعات أطول مع قلة ساعات الراحة، مما يعتبر عائق أمام إمكانية قيام النساء بأعمالهن المنزلية والتوفيق بينها وبين حياتها المهنية.

أما الجدول أدناه، فيربط بين الانتماء القطاعي للعمالة حسب الجنس والوضع في العمل (أنظر الجدول رقم 16.1)

جدول رقم (16.1): يوضح توزيع العمالة حسب الجنس وطبيعة العمل في الجزائر (1000 X)

	ذكور		إناث		المجموع
	Σ	%	Σ	%	Σ
صاحب عمل & مستقل (يعمل لحسابه الخاص)	2672	30.07	445	23.37	3117
موظف دائم	3066	34.50	811	42.59	3878
موظف غير دائم/ متمهن	2970	33.42	592	31.09	3562
إعانات عائلية	176	1.98	56	2.94	231
إجمالي الفئة العاملة	8885	100	1904	100	10788

Source: **ONS**, "**Activité**, **Emploi et chômage au 4ème Trimestre 2013**",**Op-Cit**, **P.05**.

فكما يظهر من خلال الجدول، قسمت وضعية العامل في مهنته إلى أربعة مجموعات: صاحب عمل بمعنى يشغل أُناس آخرون لصالحه أو عامل حر (يعمل لحسابه الخاص)، موظف دائم أو غير دائم وأخيرا يعمل مع عائلته (إعانات عائلية).
حيث يتوزع الرجال على مختلف الأعمال بنسب متقاربة، في حين نجد أن خصوصية اختيارات المرأة تنعكس على طبيعة الأعمال التي تشغلها، حيث نجد أن 42,59% من النساء تفضلن العمل بعقد عمل دائم، والذي يتركز جله في القطاع العام، و31% بعقد عمل غير دائم، بما مجموعه 73.7% يشغلن وظائف قارة، في حين 23.37% فقط من إجمالي العمالة النسوية يشتغلن لحسابهن الخاص، وهو ما يساوي 445.000 مؤسسة مقابل 2.672.000 وحدة منشأة من طرف الرجال، وبحساب النسب المئوية لكل فئة، نجد معدل الإنشاء للفئة النسوية يساوي 14,27% مقابل 85.72 % لفئة الرجال، وهو ما يعبر دائما عن ضعف الإنشاء والعمل الخاص للفئة النسوية، في المقابل هناك أعداد هائلة من المتخرجات الجامعيات سنويا مع عدم إمكانية حصول كل واحدة على وظيفة دائمة، وهو إشكال دراستنا، التي سنحاول توضيح ذلك بشكل أكبر عند حديثنا على البطالة لدى الفئة النسوية وعلاقتها بالمستوى التعليمي.

كما تتوزع العمالة على مجموعة من القطاعات الفرعية التابعة للخواص أو الدولة، والتي نجمعها في ثمانية مجموعات كما يبرز ذلك الجدول الموالي:

جدول رقم (17.1) : يوضح توزيع العمالة النسوية حسب طبيعة قطاع النشاط في الجزائر (1000 X)

قطاع النشاط	ذكور		إناث		الاجمالي	
	التعداد	%	التعداد	%	التعداد	%
الزراعة	987	12,3	46	3	1034	10.8
الصناعة الإستخراجية	179	2.2	12	0.8	192	2
الصناعة التحويلية	840	10.4	336	21.5	1175	12.2
البناء	1571	19.5	24	1.6	1595	16.6
التجارة	1174	14.6	58	3.7	1232	12.8
النقل والاتصالات	594	7.4	33	2.1	627	6.5
خدمات بيعية أخرى	256	3.2	67	4.3	323	3.4
خدمات غير بيعية	2437	30.3	984	63.1	3421	35.6
المجموع	8038	100	1561	100	9599	100

Source:"**L'Enquête emploi auprès des ménages 2011**, **Op–Cit**, **P 31**.

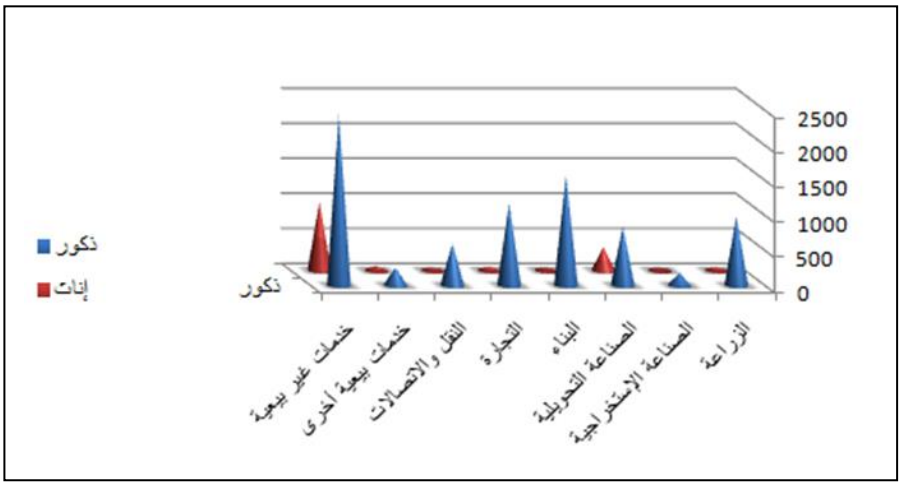
وكما يظهر لنا كمن خلال الجدول، نجد أن القطاعات مقسمة إلى ثمانية مجموعات، تضم نشاطات فرعية أخرى، وهذا التقسيم هو نفسه الذي تتبناه المدونة الدولية للنشاطات CITI[1]، حيث تقسم المجموعات إلى:

- الزراعة: وتضم الزراعة، الصيد البري والبحري، تربية المائيات + الغابات.
- الصناعة الإستخراجية ؛
- الصناعة التحويلية: وتضم أيضا إنتاج وتوزيع الكهرباء، الغاز والمياه.
- البناء ؛
- التجارة: وتضم التجارة، تصليح السيارات والأدوات المنزلية ؛
- النقل والاتصالات ؛
- خدمات بيعية أخرى: مثل الفندقة، الأنشطة المالية، العقار، الكراء والخدمات المقدمة للمؤسسات ؛
- خدمات غير بيعية: إدارة عمومية، عدالة، التربية، الصحة والنشاط الاجتماعي، خدمات جماعية، اجتماعية وشخصية، نشاطات العائلات، نشاطات غير محلية.

[1] Classification internationale type, par industrie, de toutes les branches d'activités économiques (CITI) – Révision N°4; Département des affaires économiques et sociales, Division des statistiques, Série M, N°4/Rev4; Nations unies, New York, 2009.

والتي يظهر توزيعها بشكل أحسن من خلال الشكل البياني الموالي:

شكل بياني رقم (8.1): يوضح توزيع العمالة حسب الجنس وقطاعات النشاط في الجزائر



المصدر: من إعداد المترشحة بناءا على بيانات الجدول رقم 17.1

وبالتدقيق في الإحصائيات المدرجة في الجدول، نجد أن غالبية الفئة العاملة النسوية متمركزة في المجموعة الثامنة، والتي تضم التربية والتعليم والصحة، ...الخ، حيث نجد معظم النساء ينشطن في هذا القطاع بنسبة 63,1%، وهذا ما يفسر النتائج التي وجدناها سابقا والمتعلقة بالتخصصات الجامعية التي تخرجت منها الجامعيات واللاتي يفضلن التخصصات الاجتماعية والتعليمية، وكذلك القطاع الصحي، أما باقي القطاعات فتشهد نسبة إقبال أقل بكثير.

لكن حسب آخر إحصائيات ظهرت في بداية 2014، أُعيد تصنيف وتجميع القطاعات إلى أربعة مجموعات فقط: زراعة، صناعة، بناء وأشغال عمومية (**BTP**)، وأخيرا تجارة وخدمات.

وتتوزع العمالة على هذه المجموعات حسب الجنس كما يظهرها الجدول أدناه.

جدول رقم (18.1) : يوضح توزيع العمالة النسوية حسب طبيعة قطاع النشاطات الكبرى في الجزائر (**1000 X**)

قطاع النشاط	ذكور		إناث		الاجمالي	
	التعداد	%	التعداد	%	التعداد	%
الزراعة	1057	11.9	84	4.4	1141	10.6
الصناعة	1027	11.6	380	19.9	1407	13
بناء وأشغال عمومية	1766	19.9	25	1.3	1791	16.6

تجارة وخدمات	5035	56.7	1415	74.3	6449	59.8
الإجمالي	8885	100	1904	100	10788	100

Source: **ONS**, "**Activité**, **Emploi et chômage au 4ème Trimestre 2013**",**Op-Cit**, **P.05**.

كما يظهر من خلال المعطيات الجديدة، تشتغل غالبية النساء بقطاع التجارة والخدمات الأكثر توافقا مع طبيعتها وذلك بما نسبته 74.3% ، في حين تشهد بقية القطاعات نسب مشاركة أقل تتقاسم فيها 25% المتبقية.

وبالرجوع لإحصائيات 2011 الأكثر تفصيلا، وبتدقيقنا في طبيعة النشاطات التي تعمل فيها بنسب أكبر، نجده تنقسم كما يلي:

جدول رقم (19.1) : يوضح تقسيم العمالة حسب الجنس والمهن في الجزائر (1000 X)

المهنة	ذكور		إناث		الإجمالي	
	التعداد	%	التعداد	%	التعداد	%
مديرين، إطارات ومسيرين	244	3	26	1.7	270	2.8
مهن فكرية وعلمية	534	6.6	478	30.6	1012	10.5
مهن وسيطية	291	3.6	210	13.4	500	5.2
عمال إداريون	306	3.8	223	14.3	529	5.2
مستخدمي الخدمات المباشرة للخواص، التجار والبائعون	2447	30.4	165	10.6	2612	27.2
مزارعون، عمال مؤهلين في الزراعة، تربية المائيات والصيد	798	9.9	35	2.2	833	8.7
مهن مؤهلة في الصناعة والحرف	1656	20.6	299	19.2	1955	20.4
سائقي آليات وآلات وعمال تركيب	702	8.7	9	0.6	712	7.4
مهن أساسية	922	11.5	113	7.2	1035	10.8
أخرى	139	1.7	2	0.1	141	1.5
المجموع	8038	100	1561	100	9599	100

Source:"**L'Enquête emploi auprès des ménages 2011**, **Op-Cit**, **P 35**.

حيث نلاحظ أن 30,6% من مجموع العاملات يشتغلن في المهن الفكرية والعلمية (تعليم، طب، ...)، ثم كمرتبة ثانية وبنسبة 19,2% نجد المهن المتخصصة في الصناعة والحرف التقليدية، وهذه النسب تؤكد على النتائج التي توصلنا إليها سابقا عند حديثنا عن القطاعات التي تفضلن النساء النشاط فيهم بكثرة ؛ أما في الاهتمام الثالث، فتفضل النساء العمل في الإدارات المختلفة، كما هو الواقع الذي نراه، أما بقية النسب الأخرى فتتوزع على باقي المجموعات المهنية الأخرى. (أنظر الشكل البياني أدناه الذي يوضح بشكل أحسن توزيع العمالة النسوية على المجموعات المهنية)

شكل بياني رقم (9.1) : يوضح توزيع العمالة حسب الجنس والمجموعة المهنية في الجزائر

المصدر: من إعداد المترشحة بناءا على بيانات الجدول رقم 19.1

وإذا دققنا في المجموعة المهنية الأولى المتعلقة بالمديرين والإطارات والمسيرين، نجد أن النساء يشكلن 1,7% من مجموع الفئة النشطة النسوية مما يعبر عن ضعف نسبة مشاركة النساء في هذا النوع من المهن، أما إذا احتسبنا نصيب النساء في هذه المجموعة من إجمالي الإطارات والمسيرين البالغ تعدادهم 270.000 إطار ومُسير، فتشارك النساء بـ 9,6% فقط، ويرجع تراجع هذه النسب كما أثبتته العديد من الدراسات وتوصلنا إليه في المباحث السابقة، لظاهرة "السقف الزجاجي" حيث مهما تدرجت المرأة في وظيفتها خلال مسارها المهني، إلا أن وصولها لوظيفة المدير تواجهه عدة عراقيل مرتبطة بالنوع الاجتماعي وعدم اعتبار المارة جديرة بتقلد تلك المناصب، بالرغم من كون هناك 26000 إمرأة تشغل هذا النوع من الوظائف إلا أن ضعف النسبة يرجع لهذه الأسباب المذكورة، والتي تعتبر في كثير من الأحيان أحدى الأسباب الرئيسية التي تدفع بعض النساء المتمتعات بالروح المقاولاتية للتفكير وبجدية في إنشاء مؤسساتهن الخاصة، بحيث تكون قائدة نفسها وبإمكانها تسيير مؤسستها كما تراه هي مناسبا.

- *عمل المرأة وموقع مقر عملها*: تتميز المرأة العربية عن مثيلاتها من النساء العاملات، كونها تفضل بدرجة أكبر أن يكون عملها قريب من منزلها، ويتميز بالاستقرار، والمرأة الجزائرية لها نفس التفضيلات، خاصة في المدن الكبرى أن يبرز مشكل المواصلات بحدة، والإحصائيات الموالية تبين لنا نوع مقر العمل التي تنشط فيه لنساء وأيهم تفضل بشدة.

جدول رقم (20.1) : يوضح توزيع العمالة حسب الجنس وموقع مقر العمل في الجزائر

طبيعة مقر العمل	القطاع العام		القطاع الخاص /المختلط		المجموع	
	التعداد	%	التعداد	%	التعداد	%
الإجمالي						
مؤسسة أو محل	3753	62.1	2286	37.9	6039	**100**
متنقل/ على الرصيف/ في سوق	9	1	813	99.0	821	**100**
في مستثمرة زراعية	0	0.0	882	100.0	882	**100**
في المنزل	0	0.0	370	100.0	370	**100**
في حقل عمل	31	3.1	967	96.9	998	**100**
أخرى	51	10.4	438	89.6	489	**100**
المجموع	**3843**	**40**	**5756**	**100**	**9599**	**100**
الجنس: أنثى						
مؤسسة أو محل	926	79.23	244	20.76	1170	**100**
متنقل/ على الرصيف/ في سوق	1	0.1	9	0.9	10	**100**
في مستثمرة زراعية	0	0	28	100	28	**100**
في المنزل	0	0	311	100	311	**100**

في حقل عمل	0	0	14	100	14	**100**
أخرى	10	34.48	19	65.51	29	**100**
المجموع	**937**	**100**	**625**	**100**	**1561**	**100**

Source:"**L'Enquête emploi auprès des ménages 2011**, **Op–Cit**, **P 41**.

فكما نلاحظ، تم توزيع أماكن مزاولة العمل لستة مجموعات، وتتوزع الإحصائيات تبعا للقطاع المشغل إن كان عاما أو خاصا، وأيضا حسب طبيعة مقرات العمل والتي ترتبط ارتباطا وثيقا بطبيعة القطاع كما هو الحال في المجموعة الثانية والرابعة، وتبعا لخصوصية تفضيلات المرأة لمكان مزاولتها لعملها والذي يتبع بقوة القطاع العام، هذا الأخير إذا قسمناه حسب المجموعات أعلاه، فنجد 98,82% من العاملات في هذا القطاع يزاولن أعمالهن في مؤسسة ومكان ثابت ومستقر، وهذا يرجع لطبيعة القطاع.

أما في القطاع الخاص، فالأمر يختلف نوعا ما، حيث نجد أكبر نسبة تضم فئة العاملات في منازلهن (دون ضرورة التنقل لمكان العمل) وذلك بما نسبته 49.76%، ثم في المرتبة الثانية، تأتي فئة العاملات في مكان ثابت بالمؤسسات بما نسبته 39,04% من إجمالي العاملات في القطاع الخاص، أما النسب المتبقية والتي مجموعها 11,2% فتتوزع بين العمل المتنقل (مندوبي المبيعات،...)، العمل في المستثمرات الزراعية، وفي حقول العمل (البناء، ...الخ).

ومن خلال مجمل الإحصائيات المعروضة، نجد أن المرأة استطاعت إثبات وجودها من خلال التعليم الذي ساعدها في الحصول على وظائف في القطاع العام والخاص، وتبوأ عدة مناصب، لكن وبالرغم من كل هذه التطورات إلا أن نسبة مشاركتها في الحياة الاقتصادية، لا تزال ضعيفة ويعتبر ذلك هدر للرأسمال البشري، وعدم استغلاله في مكانه السليم نظرا لرغبة المرأة من جهة، وأيضا لعدم إمكانية توفير مناصب شغل للجميع تبعا لظروف ما، والسؤال المطروح، فماذا عن العمل للحساب الشخصي، هل بالضرورة انتظار الحصول على الوظيفية لإثبات الذات وتمكينها اقتصاديا، هذا ما سنحاول التعمق فيه من خلال الفصول المقبلة.

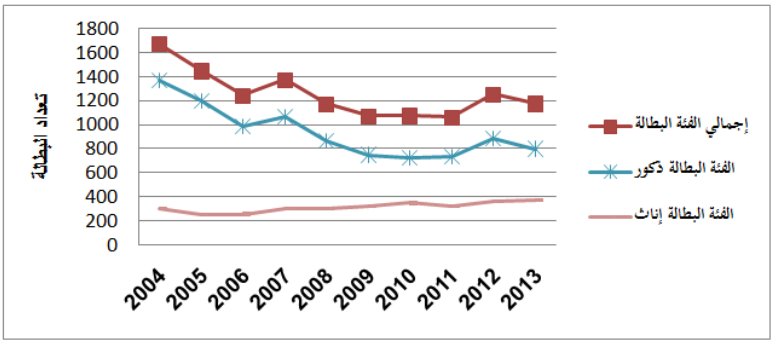
2. **المرأة وإشكالية البطالة في الجزائر**: أضحت البطالة في وقتنا الراهن مشكلة تعدت أسوار المحلية، فهي ظاهرة عابرة للحدود وتمس جميع البلدان باختلاف مستويات نموها الاقتصادي، حيث ترتبط هذه الظاهرة بنشاط الأفراد وسعيهم للحصول على منصب عمل الغير متاح في كل الأحيان، كما أنها تخص جميع الأفراد بدون استثناء مهما كان مستوى تعليمهم أو جنسهم أو مكان إقامتهم.

وتزداد حدة هذه المشكلة خاصة بالنسبة للنساء، نظرا لمتطلباتهن وخصوصية وضعهن، الذي عادة ما يربط المجتمع أدوارهن في كثير من الأحيان بالمنزل بشكل أساسي، أما العمل فيعتبر بالنسبة للمرأة ثانوي، حيث يسود هذا الفكر بدرجة أقوى في المجتمعات العربية.

والجزائر كغيرها من الدول، تعاني من ظاهرة البطالة بالنسبة للجنسين، ولجميع المستويات التعليمية، كما تظهره الشكل البياني أدناه، بالرغم من تسجيل انخفاض في نسب البطالة خلال فترة العشر سنوات الأخيرة، إلا أنها تشهد تذبذب فيما يخص دور المرأة، حيث سجلت سنة 2013 معدل بطالة وطني قدره[1] 9.8%، تتوزع بين 8,3% بالنسبة لفئة الرجال، و16,3% بالنسبة لفئة النساء، ما يقابل 371.000 إمرأة بطالة.

[1] **ONS**, "**Activité**, **Emploi et chômage au 4ème Trimestre 2013**",**Op–Cit**, **P**.**11**.

شكل بياني رقم (10.1): يوضح تطور معدلات البطالة حسب الجنس في الجزائر



المصدر: من إعداد المترشحة بالاعتماد على الملحق رقم (4.1)

وبالرجوع لإحصائيات الملحق الإحصائي (3.1 و4.1)، نجد أن الفئة الغير نشطة[**] من النساء تقدر بـ 11.344.000 إمرأة من إجمالي قدره 16.001.000 نسمة، وإذا احتسبناها بالنسب المئوية نجد النساء تشكل ما نسبته 70.89% من هذه الفئة، مما يؤكد على حقيقة أن النساء هي أكبر فئة غير مستغلة اقتصاديا؛ وإذا دققنا في فئة النساء غير النشطات نجد معظمها يتشكل من فئة الماكثات بالبيت بنسبة 72,19%، وهي أكبر مجموعة تشكل إجمالي الفئة غير النشطة بمعدل 51,18%، ويعتبر هذا في حد ذاته قوة كامنة غير مستغلة.

كما تظهر الإحصائيات أيضا أن البطالة تمس أكثر، فئة الشباب (أنظر الجدول رقم 21.1) بين 20 و29 سنة وذلك بنسبة 36,8% من إجمالي نسبة البطالين.

جدول رقم (21.1) : يوضح معدلات البطالة وفق الفئة العمرية والجنس في الجزائر

الفئة العمرية	ذكور	إناث	المجموع
19–16	29.3	37.4	30
24–20	19.3	40	23.4
29–25	11.7	18.8	13.4
34–30	7.1	13.3	8.4
39–35	4.7	10.8	6
44–40	2.4	8.3	3.6
49–45	2.1	6.1	2.8
54–50	2.5	2.9	2.6
59–55	2.4	1.6	2.3
المجموع	8.3	16.3	9.8

ONS, "Activité, Emploi et chômage au 4ème Trimestre 2013",Op-Cit, P.06.

وهو الحال نفسه لكلا الجنسين لكن بنسب متفاوتة، حيث يشكل عدد البطالين الرجال لنفس الفئة العمرية معدل 31% في حين تشهد النساء نسبة أعلى تصل إلى 58.8%، وهذا يفسر جانبا من سبب ارتفاع نسب النساء الماكثات بالبيت، حيث استمرار قيام النساء بالبحث عن عمل لمدة زمنية معتبرة دون جدوى، قد يؤثر على استمرارهن في القيام بذلك، مما يدفعهن للقيام

[**] الفئة غير النشطة ليست نفسها البطالة، لأن هناك فرق بين الفئة غير النشطة والفئة البطالة، حيث تضم الفئة غير النشطة النساء الماكثات بالبيت، تلاميذ المدارس وطلبة الجامعات، المتقاعدين، وآخرون).

باختيارات أخرى عدا العمل، كما هو حال الكثير مهما تنوع مستواهن التعليمي، حيث تفضلن المكوث بالبيت على العمل خارجه، وذلك وفق قناعات شخصية بعدم جدوى البحث عن عمل، أو تبعا لظروف اجتماعية تلزمهن بهذا الاختيار.

أما بربط معدلات البطالة بالمستويات التعليمية والشهادة المحصل عليها، نجد النتائج الموضحة في الجدول أدناه كما يلي:

جدول رقم (22.1): توزيع الفئة البطالة حسب الجنس والمستوى التعليمي والشهادة المحصل عليها في الجزائر

	الفئـة		
	ذكور	إناث	المجموع
المستوى التعليمي			
بدون مستوى	2.2	5.5	2.7
إبتدائي	6.4	9.7	6.4
متوسط	10.4	17.3	11.1
ثانوي	7.9	16.0	9.7
جامعي	9.4	19.2	14.0
الشهادة المحصل عليها			
بدون شهادة	7.5	12.5	8.1
شهادة التكوين المهني	10.7	17.9	12.3
شهادة التعليم الجامعي	9.7	19.1	14.3
المجموع	8.3	16.3	9.8

ONS, "**Activité**, **Emploi et chômage au 4ème Trimestre 2013**",**Op-Cit**, **P**.**07**.

نلاحظ أن هناك علاقة طردية بين ارتفاع المستوى التعليمي ومعدل البطالة لكل فئة، حيث نجد أن البطالة لدى الفئة النسوية التي بدون مستوى تعليمي يقدر بـ 5.5 %، في حين معدل البطالة يعلو كلما ارتفع المستوى التأهيلي للنساء، حيث يصل إلى 16% بين فئة ذوات المستوى الثانوي، ويشهد أعلى المستويات بنسبة 19.2 % لدى فئة الجامعيات.

ونجد نفس الملاحظات بالنسبة للمجموعة الثانية من التقسيمات التي تصنف البطالات حسب نوع الشهادة المحصل عليها ؛ حيث نجد 12,5% هو معدل البطالة للفئة دون أي شهادة، ويصل إلى 17,9% لحاملات شهادات التكوين المهني والتمهين، وتصل إلى 19,1 % للحاصلات على شهادات جامعية.

وتفسير ذلك يرجع في بعض الأحيان لعدم ملائمة الهيكل التعليمي ومخرجات الجامعة مع متطلبات السوق واحتياجاته التشغيلية، حيث يتخرج سنويا أعداد هائلة من الجامعات ومعاهد التكوين المهني في تخصصات غير مطلوبة بشكل كبير في السوق، في المقابل وجود نقص للتوجه لبعض التخصصات الأخرى المطلوبة في سوق العمل، مما يشكل عجز أو ندرة في الكفاءات المتخصصة لسد حاجات مختلف المؤسسات، ومن جهة أخرى وجود فائض في العمالة غير المطلوبة بشكل كبير يفوق عروض العمل المتوفرة.

حيث يبين ذلك بشكل واضح الجدول رقم 23.1 الذي يوضح معدل البطالة بين الفئة النسوية حسب التخصصات والشعب الجامعية للمتخرجين.

جدول رقم (23.1) : يوضح معدلات البطالة بين فئة خريجي التعليم العالي حسب الجنس والتخصص في الجزائر*.

* بالنسبة لتقسيم التخصصات، حسب المجموعات المذكورة فهو يتبع التصنيف الدولي لأنواع التعليم CITE 1997، لمزيد من التفصيل، أنظر:

التخصصات	رجل	إمرأة	المجموع
الآداب والفنون	14.7	34.4	27.3
العلوم الاجتماعية، التجارة والحقوق	14.0	43.7	28.7
العلوم (علوم الحياة، العلوم الفيزيائية، الرياضيات، الإحصاء، الإعلام الآلي)	9.8	28.6	18.1
الهندسة (الصناعة التحويلية، الإنتاج، الهندسة المعمارية والبناء)	9.4	39.7	14.18
الصحة والحماية الاجتماعية	1.6	5.9	3.8
أخرى (التخصصات غير المصنفة)	11.4	17.3	13.4
إجمالي متخرجي التعليم العالي	11.10	33.6	21.4

Source : emploi et chômage en 2010, statistiques disponible sur le site de l'ONS, sur le lien suivant : www.ons.dz/IMG/Pdf/emploi_chomage_2010.pdf ; P 07; fichier téléchargé le 09/12/2013.

فكما يظهر جليا من خلال المعطيات، أكثر التخصصات التي تعرف أكبر معدلات بطالة هي تخصصات العلوم الاجتماعية، التجارية والحقوق، وذلك يرجع بطبيعة الحال للأعداد الهائلة للمتخرجات سنويا من هذا المجال، وفي المقابل عدم قدرة السوق لاستيعاب كل المتخرجين، ثم يأتي في المرتبة الثانية شعبة الهندسة، الصناعة والإنتاج بنسبة 39,7%، وهذا يرجع حسبنا لطبيعة هذا النشاط الذي يتطلب العمل خارج المؤسسة والتنقل لورشات البناء، مما يشكل عائق للبعض، وفي هذه الحالة يحبذ أصحاب المؤسسات توظيف الرجال أكثر، حيث يشهد نفس التخصص نسبة بطالة أقل عند الرجال تقدر بـ 9,4% ؛ أما التخصصات التي تستقطب النساء بشكل أكبر، فنجد أن معدل البطالة بها جد منخفض، نذكر على سبيل المثال تخصصات الصحة والحماية الاجتماعية أين يساوي 5,9%، وهي أقل بكثير بالمقارنة مع باقي التخصصات، وذلك نظرا لطبيعة النشاط وظروف التشغيل فيه.

وبدراسة المعدلات الإجمالية للبطالة بين فئة المتخرجين الجامعيين، فنجد أن الفئة النسوية تأخذ أكبر نسبة بـ 33,6% مقارنة مع المعدل العام البالغ 21,4%.

وهذا ما يؤكد بشكل أكبر على تحليلنا السابق، بالمقارنة بين المستويات التعليمية، حيث تعرف فئة المتعلمين معدلات بطالة أكبر، وهو ما يسمى بظاهرة "بطالة المتعلمين" كما أشرنا إليها في المباحث السابقة.

مما يلزم التفكير بشكل جدي في تحقيق التوافق والتوائم بين سياسات سوق العمل وسياسات تطوير المناهج التعليمية واستقطاب الطلبة للتخصصات الأكثر طلبا في سوق العمل.

وفي هذا الإطار، يوضح لنا الجدول الموالي معدلات البطالين الذين يقبلون مناصب عمل غير متوافقة مع شروط العمل التي يطمحون لها.

جدول رقم (24.1) : يوضح معدلات قبول البطالين لمناصب عمل في شروط مختلفة حسب الجنس في الجزائر

التخصصات	رجل	إمرأة	المجموع
منصب عمل أقل من المؤهلات المهنية	70.8	53.1	65.3
منصب عمل لا يوافق التخصص	70.0	49.7	63.6
منصب عمل بأجر متدني	60.3	52.7	57.9
منصب عمل بعيد عن محل الإقامة	77.4	35.6	64.3
منصب عمل خارج ولاية الإقامة	65.6	12.2	48.9

Organisation des nations unies pour l'éducation, la science et la culture :"classification internationale type de l'éducation CITE 1997-Révision" ; Mail 2006; PP 42-45.

منصب عمل مرهق ومضر بالصحة	28.0	10.5	22.5
منصب عمل في أي قطاع نشاط	80.4	62.6	74.8

ONS, "Activité, Emploi et chômage au 4ème Trimestre 2013,Op-Cit, P.08.

فكما يظهر جليا نجد أن 65.3 % من العمال يرون أ منصب العمل الذي يشغلونه أقل من مؤهلاتهم المهنية، وهي حالة العديد من الشباب البطال الذي يقبل بعض الأعمال فقط من أجل العمل وتوفير مدخول، لكن العديد من المناصب المشغولة أقل من مستواه التعليمي أو خارج تخصصه المهني وهو حال 63.6 % من الشباب الذين يؤكدون على ذلك، وتزداد النسبة أكبر عند الذكور بـ 70% مقابل 49.7% لفئة الإناث.

أما فيما يخص قبول مستويات الأجور المطبقة فيرى 57,9% من العمال أنها غير مناسبة حيث 60,3% من الذكور يجدون أن الأجر أقل من الجهد المبذول، في حين تؤكد على هذه الفرضية 52.7%.

أما فيما يخص بُعد العمل عن محل الإقامة، فنجد أن الذكور هم الفئة الأكثر تأثرا وذلك بنسبة 77,4%، حيث لا يثبط بعد المسافة من عزيمة الشباب للبحث عن عمل، في حين نسبة أقل من النساء من تعملن بعيدا عن مكان الإقامة بسبب البطالة وذلك بما معدله 35,6%، و12,2% من النساء العاملات من يقبلن بأعمال خارج ولاية الإقامة، في حين ترتفع النسبة إلى 65,6% لدى فئة الرجال.

في المقابل نجد نسبة 28% من الرجال من يرضى بأعمال مرهقة أو مؤثرة على الصحة، وهنا الحاجة للعمل والحصول على دخل مستقر هي من تدفع بالأفراد لقبول مثل هذه الأعمال، في حين 10,5% من النساء من يرضين بمثل هذه الأعمال، وهو حال نساء يبحثن عن إعالة عوائلهن مهما كانت ضريبة ذلك ولو على حساب صحتهن.

من هنا يجدر التفكير في الحلول الأفضل التي من شأنها أن توفر دخل للمرأة ومن ناحية أخرى لا تعرضها للأخطار والعوائق المختلفة التي يمكن أن تواجهها أثناء تأديتها لوظائفها المختلفة التي لا تتناسب مع مستواها أو تخصصها أو مؤثرة على صحتها، وهو موضوع دراستنا هذه من خلال البحث عن إمكانية تمكين المرأة اقتصاديا من خلال إنشاءها لأعمالها الخاصة.

ثالثا:المرأة وتمكينها السياسي في الجزائر: بعد حديثنا المطول عن واقع عمل المرأة في الجزائر حسب آخر إحصائيات متوفرة، أردنا من خلال هذا العنصر الحديث عن دور المرأة في المجال السياسي والتحاقها بمواقع السلطة وصنع القرار.

وفي هذا الإطار، نُذكر أن الجزائر انتهجت إصلاحات تشريعية عديدة تسعى لتحسين دور المرأة وتمثيلها في مختلف المناحي العملية، وتعزيز مشاركتها السياسية، وفي هذا الشأن تم تعديل دستور الجزائر جزئيا في نوفمبر 2008 وتم إضافة المادة 31 مكرر، التي تلزم الدولة للعمل على ترقية الحقوق السياسية للمرأة بتوسيع حظوظ تمثيلها في المجالس المنتخبة، وفي هذا الصدد تم تشكيل لجنة وطنية[1] تتولى اقتراح مشروع قانون عضوي لإعمال هذه المادة.

والجدول أدناه يوضح تطور تمثيل المرأة في المجلس الشعبي عبر عدة سنوات إلى غاية آخر تمديد لأعضاء المجلس الشعبي الوطني الذي تم بـ 2012 وتدوم عهدته إلى غاية 2017.

جدول رقم (25.1) : يوضح تطور التمثيل النسوي في المجالس المنتخبة (المجلس الشعبي الوطني) في الجزائر

[1] تقرير بيجين+15، مرجع سبق ذكره، ص 18.

	1962	1976	1991	1997	2002	2007	2012
عدد المنتخبات في المجلس الشعبي الوطني	10	10	6	12	27	35	146

المصـدر: مصادر متنوعة حسب السنوات :

- 1962-2002: نعيمة سمينة، "قراءة في مسار تمثيل النساء في البرلمان الجزائري من الاستقلال إلى اليوم"، مقال منشور ضمن موقع الحوار المتمدن، العدد 3697-2012/04/13، على الرابط الموالي: www.ahewar.org/debat/show.art.asp?aid=303229
- سنة 2007: تقرير بيجين+15، مرجع سبق ذكره، ص 18.
- سنة 2012: الموقع الرسمي للمجلس الشعبي الوطني، على الرابط الموالي: www.apn-dz.org/legislature_7/arabic/liste_ar_femme.php

ومن خلال المعطيات نلاحظ أن تمثيل المرأة في المجالس المنتخبة عرف تطورا عبر الفترات التشريعية السبعة التي عرفها المجلس منذ الاستقلال، إلى غاية آخر عهدة التي عرفت قفزة نوعية جد معتبرة نتيجة لتجسيد المادة 31 مكرر، حيث انتقلت نسبة تمثيل النساء في البرلمان من 5,32% سنة 1962 أين كان مجموع أعضاء المجلس الشعبي الوطني 194 عضو، ووصلت هذه النسبة ستة مرات في آخر سنة انتخاب لتجديد الأعضاء محققة بذلك عتبة 32% لما يساوي 146 عضوة من مجموع 462 عضو بالبرلمان، مسجلة بذلك أعلى النسب عربيا من حيث التمثيل السياسي في المجالس المنتخبة.

وفي هذا الإطار نود التنويه إلى جدية الاهتمام السياسي بتمثيل المرأة في المجالس المنتخبة وتفعيل قضايا المرأة، نظم المجلس الشعبي الوطني يومي 10 و11 ديسمبر 2013 بإقامة فندق الميثاق، المؤتمر الدولي للنساء المنتخبات حول موضوع "المشاركة الفعلية والمستدامة للنساء في المجالس المنتخبة"، وذلك بالتعاون مع وزارة الشؤون الخارجية وبدعم من منظمة الأمم المتحدة، وشاركت في المؤتمر وفود رفيعة المستوى من الخارج وأعضاء وإستشاريين في المجال من داخل الوطن.

أما مجلس الأمة والذي يعتبر الهيئة البرلمانية الثانية[1] التي أقرتها مراجعة الدستور لسنة 1996، ويتكون من 144 عضو يُنتخب منهم 96 عبر التصويت غير المباشر بالأغلبية من قبل الأعضاء المنتخبين في المجالس الولائية والمحلية، ويعين رئيس الجمهورية 48 عضو المتبقية* من بين الشخصيات والكفاءات الوطنية في المجالات العلمية والثقافية والمهنية والاقتصادية والاجتماعية، حيث عرفت هذه الغرفة أيضا تمثيلا نسائيا عبر السنوات، حيث انتقل عدد النساء العضوات بمجلس الأمة من ثمانية عضوات سنة 1997 ليصل عددهن[2] إلى 10 سيناتورات لسنة 2012 سنة آخر –لتاريخ كتابة هذه الأسطر- تجديد لأعضاء مجلس الأمة.

حيث أصبح للمرأة وزن سياسي ودور أساسي في اتخاذ القرارات ووضع السياسات، وهذا لم يقتصر فقط على مستوى المجالس المنتخبة، بل تعدى ذلك لتقلد مناصب عليا وعدة مسؤوليات، كوزيرة وسفيرة ومحافظة ورئيسة دائرة ورئيسة ديوان، كما ترشحت في الانتخابات الرئاسية (سنة 2004 و2009) وفازت بالمرتبة الثانية.[3]

ويقدر حاليا، حسب آخر تعديل وزاري في ماي 2014 عدد الوزيرات بسبعة وهي سابقة في الجزائر، يتوزعن كما يلي:[4]

- وزارة تهيئة الإقليم والبيئة ؛

---

[1] تقديم مجلس الأمة، منشور على الموقع السمي لمجلس الأمة على الرابط الموالي: www.majliselouma.dz/presentation/presentationphp?page=historique، تاريخ الإطلاع 10 ديسمبر 2013.

* الأعضاء المعينين من طرف رئيس الجمهورية يشكلون الثلث الرئاسي من مجلس الأمة.

[2] الموقع الرسمي لمجلس الأمة، صفحة أعضاء مجلس الأمة، على الرابط الموالي: www.majliselouma.dz/presentation/presentationphp?membres=1&legi=3&will=tt&aff=tt ، تاريخ الإطلاع 2013/12/10.

[3] تقرير بيجين+15، مرجع سبق ذكره، ص18.

[4] لمزيد من التفصيل، أنظر بوابة الوزير الأول، على الرابط الموالي: http://xn--mgbaa2be1idb4afr.xn--lgbbat1ad8j/index.php?option=com_content&task=view&id=458&Itemid=253، تاريخ الاطلاع: 2014/09/20.

- وزارة التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة ؛
- وزارة الثقافة ؛
- وزيرة السياحة و الصناعة التقليدية ؛
- وزيرة منتدبة لدى وزيرة السياحة و الصناعة التقليدية مكلفة بالصناعة التقليدية؛
- وزيرة التربية الوطنية؛
- وزارة البريد وتكنولوجيا الإعلام والاتصال.

وفي هذا الإطار، تجدر بنا الإشارة لآخر إستحقاقات رئاسية منظمة بالجزائر بعنوان سنة 2014، حيث شهد السباق منافسة بين ستة مترشحين من بينهم إمرأة (الأمينة العامة لحزب العمال)، مما يؤكد على عدم وجود حواجز سياسية قانونية تحد من مشاركة المرأة وطموحاتها السياسية، وتقلدها لأعلى المناصب في الدولة.

أما بخصوص الالتحاق بالسلك الدبلوماسي فهو متاح للنساء والرجال♦، حيث تشارك نساء السلك الدبلوماسي في اللقاءات الدولية وكذلك على المستوى الثنائي والمتعدد الأطراف دون أي تمييز على أساس الجنس، وتعيين نساء بصفة منتظمة للاشتراك في وفود جزائرية في مختلف المفاوضات واللقاءات الدولية. كما يرشحن أنفسهن في للمناصب الانتخابية في منظومة الأمم المتحدة. وحسب آخر إحصائيات[1] متوفرة (سنة 2008)، وصلت نسبة المنتسبات لمجال الأمن الوطني 50% ضمن عناصر الشرطة القضائية.

أما في مجال العدالة والقضاء، تعتبر الجزائر من الدول العربية القليلة التي فتحت سبل الالتحاق بالقضاء للرجال والنساء على حد سواء، وذلك منذ القانون الأساسي الأول للقضاء[2] الصادر بموجب الأمر 27/69 المؤرخ في 13 ماي 1969، وصولا إلى القانون العضوي رقم 11/04 المؤرخ في 6 سبتمبر 2004، المتضمن القانون الأساسي للقضاء.

مما ساهم في تقلد المرأة الجزائرية لأعلى المناصب القضائية، حيث تشغل قمة الهرم القضائي الإداري ممثلا في مجلس الدولة، وبلغ عدد رئيسات القسم بين المحكمة العليا ومجلس الدولة 12 رئيسة، أما على مستوى المجالس القضائية محاكم الاستئناف فبلغ عدد النساء في مراكز القيادة إمرأتين، وعلى مستوى المحاكم تم إحصاء 29 رئيسة محكمة.

أما فيما يخص نسبة التمثيل داخل الهرم القضائي فتقدر بـ 21% على مستوى المجالس القضائية، و39,56% على مستوى المحاكم. وتمثل أعلى نسبة للنساء في مجلس الدولة بـ 20 قاضية من أصل 49 قاض، وتقدر بذلك نسبة النساء بجهاز القضاء 34,72%، وهي نسبة مرتفعة بالمقارنة مع الدول العربية.

أما حسب إحصائيات 2009، فتشكل النساء ما نسبته 13,60% من السلك الدبلوماسي، موزعين بين موظفين عاديين وإطارات كما هو موضح في الجدول أدناه.

♦ حسب آخر حركة تعديلات على السلك الدبلوماسي والتي تضمنت 59 سفيرا و20 قنصلا، حيث تم على إثرها تعيين السيدة بن عزة لطيفة كسفيرة للجزائر بكندا، وتم تعيين رئيسة دائرة أوروبا الشرقية في وزارة الخارجية السيدة جلولي الطاوس كقنصل في نانتير، لمزيد من التفصيل، أنظر مقال عثمان لحياني & ب.سهيل: "أكبر حركة في السلك الدبلوماسي منذ الاستقلال"، مقال صادر بـ 2013/06/30، وذلك على الرابط الموالي:
politique/342326.html/www.alkhabar.com/ar .

[1] تقرير بيجن+15، مرجع سبق ذكره، ص 18.

[2] عمار بوضياف، "حقوق المرأة في الجزائر بين الإطار القانوني والواقع العملي"، مداخلة ضمن ورشة عمل بعنوان: "التمثيل القانوني للمرأة العربية في البرلمان، وأثره على تفعيل دورها التنموي تجارب عربية"، الإتحاد الوطني للمرأة التونسية، تونس، مارس 2010، منشور ضمن مجمع أعمال المؤتمرات حول "المرأة العربية في الحياة العامة والسياسية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، جامعة الدول العربية، 2012، ص 154.

جدول رقم (26.1) : يوضح توزيع العمالة النسوية في السلك الدبلوماسي في الجزائر

الإدارة	التعداد	المجموع
الإدارة المركزية	مجموع عدد الموظفين	1052
	مجموع عدد النساء	338
	النسبة المئوية	32.3%
	مجموع عدد الإطارات	160
	مجموع عدد النساء	12
	النسبة المئوية	7.5%
الدوائر الخارجية	مجموع عدد الموظفين	1059
	مجموع عدد النساء	204
	النسبة المئوية	19.26%
	مجموع عدد الإطارات	127
	مجموع عدد النساء	03
	النسبة المئوية	2.26%
الإجمالي	إجمالي عدد الموظفين	2111
	إجمالي عدد النساء	541
	النسبة المئوية	25.36 %
	إجمالي عدد الإطارات	287
	إجمالي عدد النساء	15
	النسبة المئوية	5.23 %

المصدر: **التقارير الدورية المجمعة الثالثة والرابعة، مرجع سبق ذكره، ص ص 51–52.**

فكما تظهره الإحصائيات، أصبحت المرأة تشكل جزء هام من العمل الدبلوماسي وتمثيل الجزائر على المستوى الداخلي والخارجي، مهما كان موقعها في العمل سواء كانت موظفة عادية أو إطار، فكما يظهر في الجدول نلاحظ أن فئة النساء الموظفات في الدوائر الخارجية يقدر بـ 19.26% وهي نسبة جد معتبرة تعكس اهتمام حقيقي بعمل المرأة في هذا المجال بالرغم من خصوصيته، أما بالنسبة لفئة الإطارات فتشهد نسب أقل 2,26% بما يقابلة ثلاثة إطارات من إجمالي 127 إطار عامل بالدوائر الخارجية، في حين ترتفع هذه النسب بالنسبة للإدارة المركزية أين يصل تمثيل الإطارات 6% فيما تصل الموظفات لمعدل 25,36%.

وهذه النسب وإن دلت، فهي تؤكد على ضرورة وجود العنصر النسوي وأهمية دوره في مختلف مناحي الحياة العملية، أكيد بنسب متفاوتة نظرا لطبيعة النشاط والتزاماته في كثير من الأحيان، وبالرغم من ذلك إلا أن المرأة استطاعت إثبات وجودها واكتساح عدة مجالات ولو بنسب لا تزال لم ترق لطموحاتها، إلا أن الإرادة تبقى موجودة وهي المحدد الأساسي لتحقيق الأهداف.

المطلب الثالث: العوائق التي تواجه المرأة وتحد من تمكينها الاقتصادي مع قراءة لأهم الحلول المقترحة:

بالرغم من الزيادة الجوهرية في المشاركة النسوية في الدول العربية والجزائر بصفة خاصة خلال العقود الأخيرة، إلا أنها تواجه معوقات في القيام بدور فعال في الاقتصاد، حيث يعتبر معدل المشاركة الفعلي للمرأة العربية ضمن أقل المعدلات في العالم، مما يؤكد على حقيقة كون المرأة العربية دور ضخم غير مستغل، بالرغم من ارتفاع مستوياتها التعليمية ؛ ومن خلال هذا المطلب سنحاول التحليق على ظروف مشاركة المرأة العربية في مجال عملها وأهم المعوقات والتحديات التي تواجهها مع اقتراح لبعض الحلول التي بإمكانها الإسهام في التقليل من حدة الظاهرة السلبية.

أولا: ظروف عمل المرأة العربية: بالرغم من تنامي مشاركة المرأة العربية في الحياة الاقتصادية وبروز دورها بشكل أحسن، إلا أن ذلك لا ينفي أنها تمارس مهامها في ظل ظروف معينة، وتصادفها عدة عوائق نذكر منها:

1. **تفصيل المرأة للعمل في القطاع الحكومي:** حيث تفضل الكثير من النساء العربيات العمل في القطاع الحكومي أو العام[1]، وذلك راجع لظروف العمل في هذا القطاع، التي عادة تكون مناسبة أكثر لظروف المرأة العربية، خاصة من حيث مواعيد العمل، الإجازات الممنوحة، والجهد المطلوب في أداء العمل، بالإضافة إلى الحماية القانونية والأمان الوظيفي، وذلك خلافا لما يتطلبه العمل في القطاع الخاص من التزامات وقتية وإنتاجية قد تتعارض مع الالتزامات الأسرية للمرأة ؛ ويفضل أصحاب العمل في القطاع الخاص تشغيل الذكور لاعتبارات تتعلق بالتكلفة الإضافية لتوظيف الإناث، مثل إجازات الأمومة ورعاية الأطفال واحتمال انسحابهن من سوق العمل.
2. **تقلص الكتلة الأجرية للنساء:** ونجد هذا خاصة في القطاع الخاص أين يمارس التحيز، حيث نجد أن أجور الرجال تفوق بكثير أجور النساء، وذلك لعدة أسباب نذكر منها: اعتقادهم بالفرق في الكفاءة والتحيز للجنس الذكري على حساب المرأة، بالاضافة لهذه الأسباب هو الضغوط العائلية والأعباء المنزلية التي تتحملها المرأة، مما يدفعها لاختيار مهن ذات أجور أقل مقابل عدد ساعات عمل ومهام أقل[2].

3. **تأثير برامج إعادة الهيكلة والخصخصة على القطاع العام:** وهنا نود الإشارة إلى أن هذه البرامج أدت في عديد من الدول العربية إلى انكماش القطاع العام الموظف الأساسي للقوة العاملة خاصة النساء، في المقابل يعجز القطاع الخاص عن استيعاب قوة العمل النسائية المتنامية، أما اللاتي يحصلن على فرصة عمل، فغاليا ما تتقاضين أجورا أدنى كما ذكرنا ذلك آنفا، ويواجهن أوضاعا تتسم بعدم الأمان وبتقلص فرصهن للترقي[3].

4. **وضع المرأة العائلي وتأثيره على فرص التوظيف:** حيث عادة ما تحظى النساء الأفضل تعليما، وغير المتزوجات بالفرص التي توفرها العولمة، مقارنة بالنساء الفقيرات ذات المستوى التعليمي الأدنى واللاتي يُعلن أطفالا، مما يفتح المجال أمام الاقتصاد غير الرسمي (العمل غير الرسمي) الذي لا يتطلب مستويات تعليمية عالية، ودون ضرورة إعلانه بشكل قانوني، مثال ذلك الخياطة في المنازل، تنظيف المنازل، رعاية الأطفال، صناعة الحلويات للأفراح، والطبخ في المناسبات...الخ ؛ كما أن للأزمات الاقتصادية دور كبير في نمو القطاع غير الرسمي نتيجة تسريح العمالة مما يدفعهن للبحث عن عمل بديل للعيش[4]؛ وهنا في هذا الإطار، يجدر الذكر أن من انعكاسات برامج الإصلاح الهيكلي على نمط حياة المرأة، من خلال نقص الإنفاق العام عل السلع الأساسية والخدمات، وهو ما وضع عبئا كبيرا على النساء اللاتي غالبا ما يضطررن إلى القيام بأنفسهن بتوفير تلك الخدمات، مثل رعاية الأقرباء المسنين والمرضى دون الحصول على دعم حكومي، ورعاية الأطفال، مما يحول دون إمكانية مزاولة أعمالهم الخارجية بشكل طبيعي.

5. **تأثير تباطؤ النمو الاقتصادي في المنطقة العربية على عمل المرأة:** حيث يؤدي إلى انخفاض الأجور الحقيقية وزيادة البطالة وتقلص فرص العمل إلى زيادة صعوبة حصول المرأة على وظيفة، خاصة وأن تقاليد المنطقة تدعم دور الرجل في كفالة أسرته ماديا، بينما مساهمة المرأة الأساسية تتمثل في أمومتها وقيامها بالأعباء المنزلية، الأمر الذي أدى إلى زيادة كبيرة في معدل

---

[1] المعايطة وآخرون، مرجع سبق ذكره، ص ص 242-243.
[2] المعايطة وآخرون، مرجع سبق ذكره، ص ص 247-248.
[3] تقرير تقدم المرأة العربية 2004، صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة، المكتب الإقليمي للدول العربية، اليونيفم، مصر، 2004، ص ص 210-211.
[4] تقرير تقدم المرأة العربية، مرجع سبق ذكره، ص 211.

الإعالة* في الدول العربية، حيث يعد الأعلى على مستوى العالم♣، ولا يرجع ذلك لمعدلات البطالة المرتفعة فقط، ولكن يرجع أيضا إلى نمو الفئة العمرية الأقل من 15 سنة بالإضافة لمعدلات الخصوبة المرتفعة، و انخفاض المشاركة الاقتصادية للمرأة[1]، مما ألزم بعض الدول للبحث عن حلول عاجلة من خلال تخصيص منوحات نقدية للنساء (معاشات مبكرة للنساء) والاهتمام بدور المرأة كأم ودورها في رعاية أسرتها.

6. **تزايد نسبة النساء المتعلمات الباحثات عن فرص عمل:** مما يشكل مخاوف من أن تكون زيادة مشاركة المرأة في القوى العاملة على حساب فرصة الرجل في الحصول على عمل، إلا أن الدلائل التطبيقية التي توضح العلاقة بين البطالة الكلية ومشاركة المرأة في القوى العاملة تظهر أن هذه المخاوف غير واقعية، فقد أظهرت الخبرة الدولية أن زيادة مشاركة المرأة في القوة العاملة لا يصاحبه ارتفاع معدلات البطالة في الأجل الطويل ؛
7. **ضعف فرص ترقية المرأة في المناصب القيادية:** حيث عادة ما يكون من نصيب النساء الوظائف ذات الفرص الضئيلة للترقي، خاصة في القطاعات الحكومية، فعلى الرغم من أن العولمة والتغيرات المحلية والدولية في الأوضاع الاقتصادية، قد أدت إلى انتقال عمالة ماهرة مرنة إلى وظائف ذات فرص أعلى لنمو الدخل، إلا أن عادة ما تتخلف المرأة في الدول العربية وذلك لافتقارها إل المهارات المناسبة، بسبب الأعراف المتعلقة بالنساء وواجباتهن الأسرية والمنزلية، مما يقلل من قدرتهن على الحصول على فرص عمل جديدة.[2]
8. **التباين الكبير بين الدول العربية تجاه وضع المرأة:** وهذا التباين يختلف باختلاف الريف والحظر، حيث تقسم الدول العربية وفق مواردها الطبيعية وقوة عمالتها إلى ثلاثة مجموعات:[3]
   - دول ذات فائض عمالة وغنية بالموارد الطبيعية ؛
   - دول ذات فائض عمالة وفقيرة بالموارد الطبيعية ؛
   - دول مستوردة للعمالة وغنية بالموارد الطبيعية.

حيث ترتفع مشاركة المرأة في العمالة في الدول ذات فائض عمالة وموارد محدودة نسبيا مثل مصر، لبنان، المغرب، تونس ؛ مقابل الدول ذات فائض في العمالة والغنية بالموارد الطبيعية مثل الجزائر، العراق، سوريا واليمن.

في حين أن الاقتصاديات الغنية بالموارد تتميز بدخول مرتفعة مما لا يستدعي زيادة عمل المرأة لأن الدخل كاف، في المقابل يرتفع الاستثمار في تعليم المرأة مما ينتج جيل جديد من النساء الشابات ذوي معدلات مشاركة محتملة مرتفعة وأعلى من المعدلات الفعلية.

9. **الدور الاجتماعي الإنجابي على مستوى الأسرة وكيفية إنفاق الدخل:** وهنا يتعلق بأعباء المرأة المنزلية مما يتطلب منها العناية بجميع أفراد عائلتها، وتفاقم هذه الأدوار في البيئة العربية، ومن ناحية أخرى، أثبتت الدراسات أنه في المستويات

---

* الإعالة وهي نفيها التبعي الاقتصادية، بمعنى عدد الأفراد الغير عاملين والتابعين اقتصاديا(بمعنى من حيث الإنفاق) لشخص واحد ؛ ونسبة الإعالة العمرية كما يعرفها البنك الدولي: هي نسبة الأشخاص المعالين – الذين تقل أعمارهم عن 15 سنة أو أكبر من 64 – إلى السكان في سن العمل – في الشريحة العمرية 15 – 64 عاماً ؛

♣ لمزيد من التفصيل حول معدلات الإعالة بمختلف البلدان، أنظر: الموقع الرسم بالبنك الدولي، قسم البيانات، وذلك على الرابط الموالي: http://databank.albankaldawli.org/data/views/reports/tableview.aspx ، & أيضا الرابط المباشر التالي: http://data.albankaldawli.org/indicator/SP.POP.DPND ، تاريخ الإطلاع: 2013/12/29.

[1] تقرير تقدم المرأة العربية، مرجع سبق ذكره، ص 213، ص 215.

[2] تقرير تقدم المرأة العربية، مرجع سبق ذكره، ص 216.

[3] نفسه، ص 218.

الفقيرة، ينتج عن الدخل الإضافي للمرأة اتجاه جزء كبير من ميزانية الأسرة نحو الغذاء والصحة والتعليم، وكلما زادت سيطرة المرأة على موارد الأسرة، كلما زادت معها نسبة الموارد المخصصة للأطفال.

ثانيا: المحددات والمعوقات التي تواجه تفعيل دور المرأة العربية في التنمية: هنالك العديد من المعوقات والمحددات التي تواجه تفعيل دور المرأة في الإنتاج والمشاريع التنموية، وتتفاوت هذه التحديات من بلد عربي لآخر، وذلك بسبب التباين في مستوى التعليم والصحة والعادات والتقاليد والتشريعات، ويمكن تصنيف تلك التحديات ضمن مجموعات على النحو التالي:

1. **المحددات والمعوقات المؤسسية والتشريعية:** في ظل مجتمع عربي تحكمه العادات والتقاليد بشكل مؤثر، فإن عادة ما ينعكس ذلك على دور المرأة وتهميشه في بعض الحالات، أو طيه تحت مظلة الرجل في أحيان أخرى ؛ لذلك يعتبر التشريع أحد الآليات المهمة لتمكين النساء من الحصول على حقوقهن الاقتصادية ضمن إطارها التشريعي، كما رأينا ذلك من خلال العناصر السابقة؛ بالإضافة لذلك ضرورة إدماج المرأة في مختلف المشاريع التنموية، وهو ما يسمى بتجنيس قضايا التنمية وإدراج مسألة النوع بكافة مشاريعها بغية تمكين المرأة وتطويرها ومساواتها بالرجل في الحقوق.

ويختلف إلتزام التشريعات بضرورة إعطاء المرأة حقها باختلاف الدول (العربية أو الغربية)، ويرجع ذلك لعدة أسباب منها مدى اقتناع واضعي السياسات بأهمية هذا المطلب، وأيضا مدى وجود تنظيمات (جمعيات أو اتحادات) نسائية تطالب وتضغط بضرورة تسطير إطار قانوني لدعم المرأة وترقيتها.

2. **المحددات والمعوقات الاجتماعية:** ونذكر من بينها:[1]

1.2. ارتفاع نسبة الأمية: والتي تتفاوت من بلد عربي لآخر، وتزداد نسبتها أكثر في الأرياف والأعمال الزراعية للاعتقاد التقليدي السائد بأن هذا القطاع لا يحتاج لمستويات تعليمية وتكوينية عالية.

ومما لا شك فيه، فإن تدني مستوى التعليم يؤثر سلبا على مستوى الوعي والتدريب وعلى الثقة في النفس وعلى التفاعل، مع بث الوعي الصحي والبيئي وهذا ينعكس في المحصلة النهائية على تدني في مستوى الإنتاج. وبالرغم من أن الكثير من الدول العربية اتخذت سياسة إلزامية التعليم ومجانيته، وتأكيد ديمقراطيته لمساعدة المرأة ودفعها للتعليم، إلا أنه ارتفاع نسب الأمية يشكل التحدي الأكبر لبعض الدول العربية خاصة اليمن، حيث مازالت معدلات الأمية في المنطقة العربية أعلى من المتوسط الدولي[2]، وترتفع بين النساء الفقيرات والريفيات والمسنات.

2.2. عادة التمييز في التنشئة الاجتماعية وفق الجنس: وهو حال العديد من الدول العربية، حيث نجد تمييز في تنشئة البنت أو الولد، وعادة ما يكون هناك ميول أكثر للأولاد الذكور والسعي لتعليمهم في مستويات أعلى بالمقارنة مع تعليم الإناث، بالرغم من تأكيد الوقائع على هذا الحال إلا أن هناك اختلاف بين الأسر، لأن هناك بعض الأسر التي وصل بها مستوى الوعي إلى ضرورة إكمال الفتاة لدراساتها العليا وحصولها على شهادة تكون بمثابة سلاح تواجه به أي طارئ يمكن أن يحدث لها مهما كانت اختياراتها الحياتية ؛ بالإضافة للجوء البعض الآخر إلى حد حرمان الفتاة من حقها في الميراث، مما يعوق استقلاليتها المالية.

---

[1] المنظمة العربية للتنمية الزراعية، "الدراسة القومية الشاملة حول زيادة مشاركة المرأة الريفية في الأنشطة والمشاريع الإنتاجية والتنموية في الوطن العربي"، الخرطوم-السودان، ديسمبر 1999، ص ص 41-46.

[2] رويدا المعايطة وآخرون، "مرجع سبق ذكره، ص 281.

3.2. **نظرة الرجل التقليدية للمرأة وقلة إدراكه لدورها:** وهذه النظرة جاءت نتيجة للتنشئة الاجتماعية للجنسين والتي على أساسها تم توزيع الأدوار الاجتماعية والاقتصادية بين الجنسين، ونتج عن هذه النظرة وتوزيع الأدوار تداعيات كثيرة أدت إلى تهميش دور المرأة وحرمانها من التمتع بحقوقها الاجتماعية والمشاركة بفعالية في اتخاذ القرارات ؛ حيث مازال يُنظر في بعض المناطق إلى المهام التي تقوم بها المرأة بالرغم من أهميتها إلى أنها ثانوية ولا تستحق التثمين أو التنويه.

4.2. **الأدوار والمسؤوليات الموكلة للمرأة وفقا للنوع:** وهنا تجدر الإشارة إلى أن المرأة أدوار تنموية، لكن هذا لا ينفي وجود أدوارها الطبيعية داخل الأسرة، فمثلا المرأة الريفية نجدها مسؤولة عن أعمال منزلية عديدة بالمقارنة مع المرأة التي تعيش بالمدن، فمثلا المرأة الريفية ملزمة بالقيام بأعمال إضافية مثل العمل في الزراعة، والاحتطاب، وجلب المياه الشروب بالإضافة لأدوارها الاجتماعية الأخرى، الأمر الذي أدى إلى تقليل الزمن المتاح والكافي للأنشطة الهادفة إلى تنمية المرأة.

5.2. **هجرة الرجال الداخلية من الريف إلى الحضر والهجرة الخارجية:** نتيجة للحروب الأهلية والكوارث الطبيعية (جفاف أو تصحر)، وضعت نسبة عالية من النساء الريفيات في موضع المسؤولية وأصبحن مسؤولات مسؤولية كاملة ومباشرة عن إدارة شؤون الأسرة.

6.2. **ضعف الوعي الصحي والبيئي:** خاصة في المجتمعات الريفية، أين نجد هذه الظاهرة متفشية بصورة أكبر، حيث تقترن هذه الظاهرة لدى المرأة بضعف الخدمات الصحية والتربوية، ومسؤوليات الأمومة والرعاية للأطفال، إضافة إلى أعباء المرأة الأخرى والتي حالت دون مشاركتها بفعالية في الأنشطة الإنتاجية.

7.2. **ضعف المستوى الفني والثقافي:** خاصة لدى المرأة الريفية وبدائية الأساليب التي تستخدمها في إدارة شؤون حياتها المتنوعة، وهذا لا يرجع بسبب رفض المرأة لاستيعاب الجديد وممارسته، بكن يرجع بسبب قلة التكوين والإرشاد والتوجيه، وهذا الدور عادة ما تلعبه الجمعيات النسوية والمنظمات الخاصة التي تسعى لتحسين مستوى مساهمة المرأة.

8.2. **الفهم غير الصحيح لتعاليم الشريعة الإسلامية:** فالاعتقاد أن الشريعة الإسلامية تعطي القوامة للرجل في كافة شؤون الحياة على الرغم من أن الإسلام يعترف بحق الذمة المالية المنفصلة للمرأة عن زوجها وأولادها وإخوانها، وبالتالي يعطيها حق إدارة أموالها والتصرف فيها، وهو ما يعتبر اعترافا دينيا واضحا برجاجة عقلها ورشد تصرفها، وكثيرا ما يشبه المجتمع المرأة التي تشارك في الأمور العامة للمجتمع المحلي بالرجال، وكأن صفة المواطنة الصالحة وقف على جنس الرجال دون الجنس الآخر.

9.2. **سوء شروط العمل:** من حيث انخفاض الأجور وارتفاع ساعات العمل، حرمان المرأة من التمتع بثمار جهدها بشكل كاف عند قيامها بنشاطات إنتاجية حيث يترك أمر التصرف فيها بشكل عام لرب الأسرة.

3. **المحددات والمعوقات الثقافية:** قبل الخوض في غمار هذه المحددات، نود أولا التعريج وإعطاء لمحة عن الثقافة العربية الرائجة في مجتمعنا، حيث غالبا ما توصف الثقافة العربية بأنها ثقافة ذكورية، لا تتعاطف مع دور المرأة خارج المنزل ؛ بما يعوق الاستيعاب السريع والتعامل الإيجابي مع حق المرأة في المشاركة الاقتصادية، وحصر دورها في الوظيفة الإنجابية والواجبات البيتية التقليدية ؛

والأخطر من ذلك أن تجد هذه الثقافة حماية لها من المنظومتين التشريعية والسياسية[1]، فتعيد إنتاج نفسها في صورة فرص أقل للمرأة في ولوج المرافق الصحية والمؤسسات التعليمية وميادين العمل مقارنة بالرجال، مما يؤثر سلبا على معدل النشاط الاقتصادي للنساء.

وانبثق عن هذه الثقافة قناعات مجتمعية، أصبحت تنعكس من خلال مجموعة من المحددات، نذكر منها:[2]

1.3. **ثقافة المرأة المغلقة:** مثلا نجد بعضها المناطق يفضلن الفتيات ترك تقاعد الدراسة مبكرا والبقاء في المنزل لإعدادها لتصبح زوجة مستقبلا، وعادة ما يكون قرار وقف الدراسة بقرار من رب الأسرة (خاصة في المجتمعات الريفية).

2.3. **مفهوم الذكورة والأنوثة في الثقافة العربية:** حيث غالبا ما ترتبط الذكورة في المجتمعات العربية بالقوة والسيادة والسلطة والامتلاك وبالتالي يصبح المجتمع ذكوري، أما المرأة فتكون مقوماتها محدودة في إطار محدد مسبقا من طرف العائلة والمجتمع، وتنتشر هذه الظاهرة أكثر في المجتمعات الريفية، حتى من حيث التعليم الحصول على عمل، فنجد هناك تمييز واختلاف فنجد الرجال يوجهون نحو المهن الأكثر ذكورة مثل القيادي والطيار والرياضي وهو مقلد لأبيه، أما الفتاة فتنحصر أدوارها في المدرسة والممرضة، ....الخ. حتى في اختياراتها وقراراتها المصيرية فأحيانا كثيرة تخضع لقرارات الرجل وليس لرغبتها الشخصية.

3.3. **العادات والتقاليد التي تحد من مشاركتها:** تعتبر العادات والتقاليد السائدة في البلاد العربية من الموروثات التي ترتبط بالثقافات والأجناس والديانات والإرث الحضاري والتاريخي واللغة المستخدمة والبيئة، كما أنها تختلف من منطقة لأخرى، ويكون لها تأثير مباشر على تنشئة الأفراد والممارسات الاجتماعية، وفي هذا السياق نود الإشارة إلى تلك العادات والتقاليد التي تقوم على قاعدة من الجهل وعدم الوعي، وبالتالي تعوق مشاركة الأفراد والنساء على مجه الخصوص في التنمية.

وعلى الرغم من أن المرأة قد تمتعت بكثير من الحقوق القانونية والسياسية والاجتماعية إلا أن الفجوة ما تزال كبيرة بين الاعتراف الشكلي القانوني والممارسة والتمتع بالحقوق والحريات الأساسية. وهنا تجدر الإشارة بأهمية الدور الذي يجب أن يقوم به القائمون بشؤون المرأة في مجال توعية الرجال والمجتمع ككل بمكانة المرأة وبحقها في ممارسة حقوقها، ومن غير التوعية والعمل الدؤوب ستظل العادات والتقاليد عائق يقف حجر عثرة في طريق المرأة ونهضتها.

4. **المحددات والمعوقات الاقتصادية:** وهنا سنتحدث عن المحددات التي تنتمي للجانب الاقتصادي الرامية لتفعيل دور المرأة العربية، وعادة ما تتعلق بما يلي:

1.4. مستوى النمو الاقتصادي في الدولة: تعتمد معدلات التشغيل على معدلات النمو وطبيعة الاستثمارات وقدرتها على خلق فرص جديدة، كما أن قصور النمو بدوره يؤدي إلى تقليص فرص العمل.

وفي الدول العربية وبالنسبة لحالة المرأة، فقد دفعت الظروف الاقتصادية الصعبة التي تمر بها هذه الدول منذ الثمانينات بالمرأة إلى العمل للمشاركة في الأعباء المادية للأسرة، مما أعطى للمرأة العربية فرصة أكبر للمشاركة في النشاط الاقتصادي بعد أن كانت في السابق تكتفي بعمل الرجل المعيل الوحيد للأسرة ؛ وللخروج من الأزمة لجأت العديد من الدول على غرار

[1] المعايطة وآخرون، مرجع سبق ذكره، ص 255.

[2] المنظمة العربية للتنمية الزراعية، "الدراسة القومية الشاملة حول زيادة مشاركة المرأة الريفية في الأنشطة والمشاريع الإنتاجية والتنموية في الوطن العربي"، مرجع سبق ذكره، ص ص 41-56.

المغرب وتونس للاستفادة من تنمية الصناعات ذات الكثافة العمالية العالية، والتي تتجه نحو التصدير مثل قطاع النسيج، حيث يكون للمرأة الحصة الأكبر من القوى العاملة.

2.4. السياسات الاقتصادية التي تتبعها الدولة: عرفت الدول العربية خلال الثمانينات والتسعينات من القرن العشرين لانتكاسات اقتصادية، مما أنجم أن تكون معظم الدول العربية عرضة للضغوط الاقتصادية للمانحين الدوليين وللبنك وصندوق النقد الدوليين لتحرير اقتصادياتها. وقد اتجهت معظم البلدان العربية لتثبيت اقتصادياتها وإعادة هيكلتها، وتتضمن أدوات التثبيت وإعادة الهيكلة خمس مجموعات رئيسية من السياسات التي تؤثر جميعها بدرجات متفاوتة على أوضاع المرأة الفقيرة والمرأة في الطبقة الوسطى، ونلخص هذه السياسات فيما يلي:[1]

- سياسات خفض الإنفاق العام: حيث يقترن بخفض الانفاق العام وخفض الاستثمار العام تقلص إسهام الدولة في خلق وظائف تستوعب قسما من العاطلين أو الداخلين الجدد لسوق العمل، الأمر الذي يترتب عليه ارتفاع معدل البطالة بين الإناث بصفة عامة. كما يقترن بخفض الإنفاق العام ويترتب عليه خفض الإنفاق الجاري، الذي تشكل الأجور قسما كبيرا منه، مما يؤدي إلى تخفيض عدد الوظائف في الحكومة عن طريق إيقاف التعيين، أو تسريح بعض العاملين، ولعل هذا يفسر ارتفاع بطالة الإناث بالمقارنة بالذكور بصفة عامة في الدول التي تبنت هذه السياسات.

  كما أن من آثار هذه السياسة، إلغاء دعم الحكومة للسلع والخدمات الأساسية كالسلع الغذائية والأدوية، والمياه والكهرباء، والخدمات الصحية، وهذا يعني انخفاض الدخول الحقيقية وزيادة تكاليف المعيشة للفقراء وذوي الدخول المنخفضة؛ مما يجبرهم على ترتيب الأولويات من حيث الانفاق، ويصبح بذلك التعليم ترفا، وأول من يتأثر بهذه التغيرات المرأة، مما يقلل من فرص حصولها على وظائف ذات المستويات التعليمية المرتفعة.

- تأثير سياسات إدارة الطلب: يتضمن برنامج الإصلاح الاقتصادي سياسات وإجراءات في مقدمتها رفع سعر الفائدة، وخفض سعر صرف العملة المحلية، وزيادة أسعار السلع والخدمات، وهذه كلها سياسات من شأنها أن تؤدي إلى انكماش الطلب الكلي على نحو يضر بالفئات الهشة والإناث خاصة، حيث يؤدي ارتفاع أسعار الفائدة لتراجع الاستثمارات الخاصة، وبالتالي تراجع فرص العمل، خاصة لدى النساء أين يصبح القطاع الخاص يفضل تشغيل الرجال أكثر.

- تأثير سياسات الخصخصة: حيث تؤدي الخصخصة لآثار سلبية على المرأة وذلك من خلال:تسريح ما يوصف بالعمالة الزائدة ؛ الرغبة في التخلص من التأمينات التي تمنحها تشريعات العمل للنساء ؛ ارتقاع بطال الإناث لقلة مستوياتهم التعليمية، وبالتالي انخفاض مستويات أجور الإناث مقابل الذكور، وذلك خاصة في القطاع الخاص، مع إلغاء أية إمتيازات تمنحها قوانين العمل للنساء (مثل إجازة الوضع والإرضاع).

- سياسات تحرير التجارة: حيث تمخض عنها تأثير مباشر على الصناعات المحلية من خلال التأثير على قدرتها التنافسية والتي ينجر عنها خفض الطاقات الإنتاجية للصناعات المحلية، وبالتالي انخفاض الطلب على قوة العمالة، والتضحية بعمالة النساء، فضلا عن تعرض منتجات المشروعات الصغيرة المملوكة للنساء لمنافسة غير متكافئة أمام منتجات واردة من الخارج.

[1] المعايطة وآخرون، مرجع سبق ذكره، ص ص 258-264.

- تأثير سياسات تحرير الزراعة: مما ينجر عنه في بعض الأحيان لتجريد مالكات الأرض الفقيرات من ملكيتهن، وزياد القيمة الإيجارية للأرض الزراعية على نحو تعجز معه الأسر الريفية، خاصة الأسر التي تعولها نساء، عن الاحتفاظ بما في حيازتها.

3.4. **أبعاد تأثير العولمة والانخراط في الاقتصاد العالمي**: حيث من آثارها أنها نالت من الدور الاقتصادي للمرأة حيث اقتحمت الشركات العابرة للحدود الاقتصادات الوطنية باستثمارات ضخمة وسلع رخيصة، جعلت معدلات البطالة ترتفع لتواجه العمالة الوطنية ظروفا ليست مستعدة لها من حيث الإمكانات التكنولوجية أو التدريب المعرفي.

وأثبتت الدراسات أن العولمة الاقتصادية وضعت المرأة العربية أمام تحديات صعبة خلال السنوات الأخيرة، وذلك على عدة مستويات، نذكر أهمها:

- تراجع دور الدولة في دعم الفئات الأفقر في المجتمع بما أدى لرفع كلفة الحياة، من خلال خصخصة المدارس وأنظمة الصحة، وإلغاء الدعم ؛ بالإضافة لسعي الدول العربية لجذب الاستثمارات الأجنبية مما دفعها لخفض الضرائب والجمارك عليها، والتزام الحكومات أمام المنظمات المالية الدولية بخفض العجز في ميزانياتها، مما يعني تقليص النفقات، بهدف موازنة نفقاتها مع إيراداتها، مما أثر على الفئات الأفقر ؛
- خصخصة القطاع العام، وتخفيض العمالة الزائدة خاصة النسوية، وإن وجدت وظائف فغالبا ما تكون بأجور منخفضة نسبيا، وفي ظروف عمل صعبة.

4.4. **انتشار الفقر**: حيث أصبح يتداول مصطلح تأنيث الفقر إشارة لمساس هذه الظاهرة لفئة النساء بشكل أكبر، حيث ظهر نتيجة لتفاقم الأزمة الاقتصادية، حيث أصبح وضع المرأة الاجتماعي والاقتصادي والصحي في بلد ما، أحد المؤشرات الأساسية التي تستخدم لقياس الفقر، لذلك شكل الفقر[1] أحد المحاور الإثني عشر التي ناقشها المؤتمر العالمي الرابع للمرأة، الذي عقد في بكين خلال سنة 1995.

ويُعرف الفقر بأنه عدم استطاعة الفرد الحصول على دخل كاف لشراء احتياجاته الأساسية ليعيش بصورة فاعلة في المجتمع، ويُقاس بنصيب الفرد من الدخل القومي للبلاد، وهذا ما يجعل مفهوم الفقر نسبيا تختلف من بلد لآخر، كما تختلف ضمن البلد الواحد بين شريحة وأخرى أو بين الريف والحضر أو بين الرجال والنساء.

وعادة للفقر مؤشرات متعددة منها: الافتقار إلى الإيرادات ؛ الافتقار إلى الموارد الإنتاجية مثل الأرض، المياه، سوء التغذية، إهمال الصحة، الأمية، زيادة والوفيات، ...الخ.

ووفق هذه المؤشرات، نجد أن النساء هن أكثر فئات المجتمع عرضة للفقر خاصة في المناطق الريفية، وحاولت الدول العربية انتهاج ما نص عليه مؤتمر بكين من بنود لرفع عبء الفقر عن المرأة، وتم التأكيد على أن النمو الاقتصادي المستدام لا يمكن تحقيقه للمرأة إلا بتحسين وضعها الاقتصادي والاجتماعي والثقافي والقانوني، وأن تمكين المرأة من أداء دورها يُعد عاملا حاسما لاستئصال آفة الفقر.

[1] المنظمة العربية للتنمية الزراعية، "الدراسة القومية الشاملة حول زيادة مشاركة المرأة الريفية في الأنشطة والمشاريع الإنتاجية والتنموية في الوطن العربي"، مرجع سبق ذكره، ص ص 41-56.

5. **المحددات والمعوقات الأخرى**: ونحصرها في جملة الأسباب التالية:

1.5. مزاحمة العمالة الأجنبية الوافدة للعمالة الوطنية: وتخص هذه الأسباب خاصة في الدول المستوردة للعمالة، ويعد هذا المحدد من أكبر المشاكل التي تعوق عمل المرأة خاصة في الدول الخليجية لتي تستعين بالعمالة الوافدة من الخارج وتعوضها محل العمالة الوطنية[1] (النسائية على وجه الخصوص)، حيث انتشرت ظاهرة "البسطات"، وهي طاولات تعرض فيها بعض المنتجات من طرف النساء المعيلات لعائلاتهم بسبب الحاجة وذلك بشكل غير شرعي مما يعرضهم في كل مرة بخطر مصادرة سلعهم من طرف الأجهزة الرقابية التجارية.

في المقابل، استفادة العمالة الأجنبية الوافدة من محلات تجارية قائمة بذاتها، مما يفتح المجال للتساؤل حول مدى صحة هذه الممارسات وكيف يتم كفل حق المرأة التي من ناحية ترفض في حالة تقدمها لطلب عمل أو وظيفة ثابتة، ومن ناحية أخرى مطالبة بالإنفاق على أسرتها وإعالة أولادها.

2.5. إصرار بعض الباحثات عن العمل على إيجاد الوظيفة قرب المنزل[2] بقدر الإمكان تفاديا لمشاكل الموصلات خاصة في المدن الكبرى، مما يدفعها لرفض أي وظيفة تتعنى للوصول إليها.

ثالثا: الحلول المساعدة لتفعيل دور المرأة في الحياة الاقتصادية: كما رأينا سالفا، يعتبر إهمال الدور الذي تلعبه المرأة في الحياة الاقتصادية يقابل تعطيل نصف القوة الدافعة لنمو إقتصاديات البلدان لا سيما العربية منها التي تعرف أقل معدلات العمالة وتشغيل النساء، يرجع لعدة أسباب منها ما هو مرتبط بالعادات الاجتماعية أو ما هو متعلق بالظروف الاقتصادية التي تحول غالبا دون توفير العدد الملائم للمناصب الذي يكفي لاستغلال الطاقة النسوية المهدورة، وعليه سنحاول من خلال هذا العنصر سرد أهم المقترحات التي يمكن أن تساهم في فك العزلة عن المرأة وإعطائها الفرصة لعرض طاقاتها واستخدامها في دفع الاقتصاديات.

وفي هذا الإطار لابد للتنويه أن واضعي السياسات وبعض والمنظمات الدولية على غرار صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة، حيث قدم جملة من المقترحات من شأنها المساهمة في تحقيق الأمن الاقتصادي للمرأة*، ونلخصها في أربع مجالات هي:[3]

- إدماج النوع الاجتماعي في الأطر الاقتصادية الشاملة وبناء القدرات داخل الدولة للتعامل مع العولمة والتحول الاقتصادي من منظور المرأة الفقيرة ؛
- إتاحة البيئة التنظيمية والقانونية والمؤسسية لضمان حقوق المرأة المتساوية فيها، يتعلق بالملكية والوصول للموارد الاقتصادية والأصول مثل الأرض والتمويل والثروة ؛
- تقوية الإمكانيات الاقتصادية للمرأة باعتبارها ريادية ومنتجة، وعاملة غير رسمية ؛
- تحليل الميزانية المستجيبة للنوع الاجتماعي.

---

[1] محمد بن براك الفوزان، عمل المرأة في المملكة العربية السعودية، مكتبة القانون والاقتصاد، الرياض، الطبعة الأولى، 2012، ص ص 177-183.

[2] الفوزان، عمل المرأة في المملكة العربية السعودية، مرجع سبق ذكره، ص 186.

* عرفت الدكتورة حنان يوسف خبيرة منظمة العمل العربية، الأمن الاقتصادي للمرأة من خلال: "حصولها على العمل المناسب لمؤهلاتها وعلى الأجر المناسب لهذا العمل، ويتطلب هذا إتاحة فرص العمل المناسبة وإتاحة فرص التعليم بمراحله المختلفة لها، وتوفير خدمات رعاية الطفولة والأسرة التي تمكنها من الجمع بين مشؤوليتها داخل الأسرة وخارجها، وإتاحة فرص التدريب والترقي في عملها وهذا يعني أن تتبع الخيارات أمامها لتختار التعليم الذي ترغبه ونوع العمل الذي تطلبه" ؛ عن: حنان يوسف، "سبل تحسين فرص العمل للمرأة وفاعلية تطبيقها"، المؤتمر العربي الرابع لتنمية الموارد البشرية، المنعقد بمركز الملك فيصل للمؤتمرات –الرياض، 13-2011/02/15، ص 06.

[3] تقرير تقدم المرأة العربية، مرجع سبق ذكره، ص ص 246-252.

1. **الأطر الاقتصادية الكلية المزودة بالنوع الاجتماعي وبناء الإمكانيات داخل الدولة:** حيث يعد إدماج النوع الاجتماعي في الأطر الاقتصادية الشاملة وبناء القدرات داخل الدولة للتعامل مع العولمة والتحول الاقتصادي من منظور المرأة الفقيرة أمر محوريا. لذلك من الأجدى:

- التأكيد على إدماج النوع الاجتماعي في اتفاقيات التجارة من أجل العمل على زيادة الفرص الاستثمارية للمرأة ؛
- التأكيد على إدماج النوع الاجتماعي في الإستراتيجيات الاقتصادية والأدوات التخطيطية ؛
- تطوير الطرق التي تساعد على إدماج قضايا النوع الاجتماعي داخل اتفاقيات التجارة الإقليمية.

2. **إتاحة البيئة التنظيمية والقانونية والمؤسسية للملكية المتساوية للمرأة وكذلك إمكانية الوصول للموارد الاقتصادية والأصول مثل الأرض والتمويل والثروة:** حيث يعتبر ذلك ضروري لتحقيق التمكين الاقتصادي للمرأة، حيث يعتبر اعتماد المنهج الذي يعتمد على الحقوق في إطار القضايا الاقتصادية وتأكيد حق المرأة في الثروة والإئتمان والحماية الاجتماعية.

- يجب العمل على استفادة المرأة العربية من المنافع الهامة المحتمل حدوثها، من زيادة مستوى تعليم وصحة المرأة، كما يجب أن تكون الاقتصاديات العربية أقل اعتمادا على النفط وتحويلات العاملين، مع التركيز على التصنيع والخدمات خاصة تلك الموجهة للتصدير ؛
- الضغوطات الممارسة على المرأة لحصر دورها في الأعمال المنزلية أدى إلى تقليص فرص التوظيف المتاحة أمامها لوظائف غير آمنة ومنخفضة الأجر، مما يجدر بصانعي القرارات إدراج النوع الاجتماعي في كل مراحل خططهم عند وضع الاستراتيجيات للقضاء على الفقر ؛
- دعم مشاركة المرأة في عملية صنع القرارات بجانب العمل على توفير إطار مؤسسي يتسم بالعدل والمساواة ؛
- توفير بنية أساسية تسهل مشاركة المرأة، مثال ذلك تحسين وسائل المواصلات وتوفير مراكز جيدة لرعاية الأطفال، إلى جانب الخدمات الأخرى التي من شأنها مساعدة المرأة على إتمام عملها والقيام بمسؤولياتها العائلية ؛
- مراجعة القوانين والتشريعات التي تحد من عملية مساواة المرأة بالرجل في جميع أوجه الحياة الاقتصادية، خاصة فيما يتعلق بصنع القرار وإمكانية الحصول على الموارد، أو تلك المتعلقة بالتفرقة السائدة في الوظائف والأجور.

3. **تقوية الإمكانيات الاقتصادية للمرأة:** وذلك من خلال:

- دعم قدرات المرأة الاقتصادية في الوصول إلى الأسواق والمشاركة في صياغتها، باعتبارهن صاحبات مشروعات ومنتجات وعاملات في القطاع غير الرسمي ؛
- التدريب في مجال التفاوض وتكنولوجيا المعلومات لمواكبة التطورات والفوز بالمزيد من الفرص الاقتصادية والتوسع في أعمالهن السوقية ؛
- تسهيل حصولهن على الموارد والقروض لتطوير قدراتهن على الاستجابة والتعامل مع الأسواق المحلية والدولية ؛
- تمكين المرأة من التعليم والفرص الاقتصادية مع ضمان حرية المطالبة بهذه الحقوق مما يسهم في القضاء على الفقر ؛
- توفير سبل حصول النساء في الدول العربية على الإئتمان المصرفي وبوجه خاص التمويل الموجه للمشروعات الصغيرة والخروج من الفقر ؛
- إدخال تحليل النوع الاجتماعي في السياسات الاقتصادية وفي القرارات المتعلقة بتوزيع الموارد العامة باستخدام الميزانيات المستجيبة للنوع الاجتماعي والبيانات المصنفة حسب الجنس.

حيث تعتبر هذه الطريقة أداة لتقوية وتعزيز آليات تحميل الفاعلين الدوليين مسؤولية الأثر الذي تتركه سياستهم على حياة النساء.

- اعتماد مبدأ السلسلة القيمة: نظرا لعدم ظهور مساهمات المرأة في إدارة شؤون الأسرة والأعمال المنزلية في الحسابات القومية (الوطنية) للبلدان النامية لكونها أنشطة غير مولدة للدخل، ولا تشتمل على تحويلات نقدية بما يؤدي لتجاهل تكلفة الفرصة الضائعة لوقت المرأة، ولتفادي ذلك بإمكان الدول العربية انتهاج أسلوب "سلسلة القيمة"، حتى يمكن تقييم مساهمة المرأة الحقيقية التي تضيفها للعملية الإنتاجية سواء مالية أو غير مالية، وبالتالي تحديد مكانها ضمن سلسلة القيمة.

خلاصة المبحث:

حاولنا من خلال هذا المبحث التطرق لأهم ما تم تحقيقه من أجل ترقية المرأة ودعم تمكينها، وذلك من خلال قراءة في مختلف المؤشرات الصادرة عن مختلف التقارير الدولية والوطنية.

حيث حاولنا من خلال المطلب الأول التعرف على واقع تمكين المرأة العربية بصفة عامة، وذلك فيما يخص التمكين الصحي، وأهم المستويات التعليمية التي وصلت لها المرأة العربية، كما حاولنا التعرف على أهم التعديلات التي تم القيام بها لدعم مشاركة المرأة العربية، وكيف انعكس ذلك على مشاركتها السياسية من خلال استعراض تطور مشاركة المرأة في الجانب السياسي، التي تساهم في مرحلة لاحقة في إدراج مواد وتعديل القوانين لصالح دعم مشاركة المرأة، وفي الأخير حاولنا قراءة أهم مؤشرات مشاركة المرأة الاقتصادية وواقع البطالة التي تعاني منها، حيث وجدنا أن المرأة العربة عرضة لمشكلة البطالة أكثر من غيرها، وذلك راجع لخصوصية المنطقة العربية التي تحكمها جملة من العوامل الاجتماعية والثقافية التي تؤثر على معدلات مشاركة المرأة في الجانب الاقتصادي وأيضا الأشكال التي تأخذها هذه المشاركة وأهم الأبعاد التي تحكمها.

أما من خلال المطلب الثاني، والذي خصصناه لواقع تمكين المرأة في الجزائر، وكيف انعكست التعديلات القانونية والتشريعية على الأدوار التي تقوم بها، حيث من الناحية الاجتماعية، وجدنا أن النساء عن الأكثر عرضة لمشكلة الفقر خاصة في المناطق الريفية، ولذوات التعليم المتدني، لكن هذا لا ينفي أن النساء في الجزائر عرفن تطورا في مستواهن التعليمي، في جميع المستويات التعليمية،

حيث في زمن سابق كان معدل التحاق المرأة بالجامعات لا يتعدى 30% في حين وصل في وقتنا الراهن لأكثر من النصف، مما يؤكد على ارتفاع المستويات التعليمية للنساء بالمقارنة مع السنوات السابقة، أما من حيث الجانب الصحي الذي ينعكس على كامل الجوانب الحياتية للمرأة، فنلاحظ وجود تحسن ملحوظ، ينعكس من خلال انخفاض معدلات وفيات النساء الحوامل، خاصة في المدن الريفية التي تتأثر بشكل أكبر.

أما من حيث المؤشرات الاقتصادية لمشاركة المرأة الجزائرية، فوجدنا أن المرأة الجزائرية تشارك في العمالة، في مختلف مجالاتها وقطاعاتها ومستوياتها، حيث استعرضنا من خلال الفصل نسب مشاركة المرأة في مختلف القطاعات حسب مستواها التعليمي، ووجدنا أن معدل البطالة له علاقة طردية مع المستوى التعليمي للمرأة، وهذا ما يسمى ببطالة المتعلمين.

أما من الناحية السياسية، فقد عرفت تطورا كبيرا من خلال تبني الجزائر لنظام الكوطا الذي وسع من مشاركة المرأة في المجالس الشعبية بغرفتيها، كما عرف السلك الديبلوماسي أيضا تمثيلا نسويا ملحوظا، يؤكد على كفاءة المرأة من حيث تولي المسؤوليات وقدرتها على أداء مختلف المهام.

أما المطلب الأخير والذي خصصنا للتعرف على أهم الظروف المميزة لنشاط المرأة بصفة عامة، وأهم العوائق التي تحول دون إمكانية تحقيق تمكينها الاقتصادي، وفي الأخير طرحنا جملة من الحلول المتفق عليها من قبل هيئة الأمم المتحدة، التي أصبحت بدورها تقر بأهمية العمل الخاص وقيام المرأة بإقامة نشاطها الخاص الذي يساهم في تحقيق تمكينها الاقتصادي.

خلاصة الفصل:

تعتبر مشاركة المرأة في الحياة الاقتصادية المولد الحقيقي للنمو، نظرا لكونها تمثل نصف تعداد هذا المجتمع، مما يؤكد على ضرورة إشراكها في النمو إذا أردنا تحقيق تنمية اقتصادية مستدامة.

هذه الحقيقة وقفت عليها الكثير من البلدان التي سجلت تطور في معدلات نموها الاقتصادي نظير مشاركة المرأة في تحقيقه، مما ترك مختلف الهيئات والمنظمات تنادي بضرروة تحقيق تمكين المرأة، على مختلف الأصعدة ومساعدتها في إبراز دورها من خلال تهيئة الأرضية المناسبة والمشجعة على ذلك، ولا يكون ذلك إلا من خلال تظافر الجهود وتوجيه السياسات.

من هذا المنطلق، بدأت تتعالى الأصوات المنادية بضرورة تمكين المرأة وذلك في مختلف المنابر والقمم باختلافها، وأهم ما تمخضت عنه هذه العملية هو توقيع جملة من المعاهدات والاتفاقيات التي تنظم عمل المرأة وتحد من ظاهرة التمييز الممارس ضدها التي تؤدي إلى تقليص دورها، ورأينا أن من أهم الاتفاقيات الموقعة في هذا الإطار، اتفاقية السيداو المتمخضة عن مؤتمر بيكين، هذه الاتفاقية الرامية لإلغاء كافة أشكال التمييز الممارسة ضد المرأة، حيث وقعت على هذه الاتفاقية العديد من الدول الأجنبية والعربية والجزائر بدورها أيضا قعت على هذه الاتفاقية لكن مع جملة من التحفظات خاصة فيما يخص العناصر التي تتعلق بالميراث التي منصوصة من تعاليمنا الدينية، لكن ما لاحظناه أن مع مرور الزمن تم رفع بعض التحفظات، فيما يخص قوانين الجنسية.

لكن كان لهذه الاتفاقية الأثر الواضح على وضع المرأة في الجزائر الذي انعكس من خلال إدراج تعديلات على الدستور كما رأينا ذلك من خلال إفراد مواد خاصة لدعم مشاركة المرأة وإلغاء التمييز الممارس ضدها، كما رأينا أن قوانين العمل والضمان الاجتماعي بدورها عرفت تعديلات وتكييفات خاصة بوضع المرأة كحظر تشغيلها ليلا، وإعطاءها كافة حقوقها الاجتماعية مثل عطلة الأمومة التي لا تفرز عن توقيف العاملة عن عملها.

كما قامت الجزائر باتخاذ العديد من القرارات المهمة لصالح المرأة في الجانب السياسي من خلال العمل بنظام الكوتا الذي كثف من حجم تواجدها على مستوى الغرفتين، وكذا الحكومة حيث أصبح هناك ولأول مرة وكسابقة لم تطبقها حتى الدول المتقدمة من خلال تمكين المرأة من المناصب العليا والمتعلقة بالحقائب الوزارية أين تم تكليف 7 حقائب للنساء.

والأكيد أن هذه الإجراءات لم تأت من العدم، فأهم إنجاز لصالح المرأة في الجزائر نراه من خلال تنصيب جهاز وزاري برمته خاص بقضايا المرأة، والذي تم من خلاله تنفيذ العديد من الاستراتيجيات التي تعنى بتحقيق تمكين المرأة على مختلف الأصعدة، وكذلك تطبيق العديد من البرامج لصالح المرأة، والتي تؤثر بلا شك وتدعم مشاركتها الاقتصادية.

حيث كما رأينا من خلال الفصل، نجد أن معدلات مشاركة المرأة في الحياة الاقتصادية عرفت تطورا ملحوظا، بعكس ارتفاع المستوى التعليمي للنساء، الذي ساعدهن في الحصول على فرص عمل أحسن، في مختلف المجالات والقطاعات، التي استعرضناها بالتفصيل من خلال الفصل، لكن ما لاحظناه، أنه وبالرغم من كل الجهود المبذولة، إلا أن المرأة تعرف معدلات بطالة مرتفعة، وتتناسب طرديا مع ارتفاع المستوى التعليمي للمرأة، مما يعرف بظاهرة بطالة المتعلمين، مما يجعلنا نفكر جليا في النزف الذي تعاني منه الاقتصاديات، نتيجة إهمال هذا الجزء المهم من العمالة ذات المستوى التعليمي العالي.

ومن أجل ذلك اختتمنا الدراسة، للتفصيل في الظروف المحيطة بعمل المرأة في المنطقة العربية بصفة عامة، والجزائر هي جزء لا يتجزأ من المنطقة العربية، مما يجعل العوائق والظروف مشتركة بشكل كبير، حيث وجدنا أن هناك عوائق مرتبطة بالعوامل الثقافية وأخرى اجتماعية تحد من مشاركة المرأة في النمو الاقتصادي، بالاضافة بظروف سياسية وأخرى اقتصادية، مثل انخفاض مستويات النمو الذي أدى لتسريح العديد من العمال، وكذلك ظاهرة الخوصصة التي أدت لتقليص الشركات والمؤسسات العمومية، بالإضافة لعوامل أخرى كما رأينا ذلك بالتفصيل.

مما يستدعي ضرورة التفكير في حلول أخرى تساعد على تحقيق تمكين المرأة في الجانب الاقتصادي واستغلال مستوياتهن التعليمية في تحقيق التنمية المستدامة، لذلك حاولنا التعرف على أهم الحلول المتفق عليها من خلال معظم الهيئات التي أقرت بضرورة إدماج النوع الاجتماعي في مختلف السياسات وتخصيص الميزانيات، كما يجب تشجيع العمل الخاص وإقامة المؤسسات، هذه الحقيقة التي برزت للأفق وأكدت على صحتها ودورها البالغ الأهمية، حيث أثبتت الدراسات أن قيام المرأة بإقامة عملها الخاص هو مدخل أساسي لتحقيق تمكينها الاقتصادي، وتفادي العديد من المشاكل والمعوقات التي تحول دون توظيفها في الإدارات والمؤسسات العمومية والخاصة؛ حيث يعتبر العمل المقاولاتي أحد الحلول المساهمة في تقليص ظاهرة البطالة، وأداة فعالة لاستغلال القوة البشرية النسوية الكامنة، واستغلال رأس المال الفكري النسوي المجمد في مشاريع تنموية تساهم في خلق القيمة المضافة.

من هنا جاءت ضرورة الحديث عن أهمية عمل المرأة المقاولاتي، من خلال التعرف على ماهيته كمرحلة أولى وكيف يتجسد كمرحلة ثانية، وهذا ما سنتناوله بالتفصيل من خلال الفصل الثاني الذي أفردناه خصيصا للتعرف على المقاولاتية كأحد المداخل المهمة لتحقيق تمكين المرأة الاقتصادي.

الفصل الثاني:
المقاولاتية كأحد مداخل التمكين الاقتصادي للمرأة

"إن القطاع الخاص يدرك جيدا حجم المساهمة التي قد تضيفها المرأة، ومع أن بعض النساء قادرات على تأسيس مشاريعهن وتنميتها بمفردهن إلا أن الخدمات التمويلية ستساعدهن على الازدهار بشكل أسرع (...) كما أن الحكومات باتت تعول كثيرا على رائدات الأعمال لإيجاد حل لمشكلة البطالة"

ديان توم، رئيسة الجمعية الوطنية لصاحبات الأعمال في و م أ

تمهيـد:

تعتبر المقاولة النسوية أحد أبرز مداخل التمكين الاقتصادي للمرأة، حقيقة أصبحت تنادي بها التقارير الدولية والواقع المعاش الذي يؤكد على حقيقة هذه القوة الكامنة التي لا طالما لم تعط لها في مرحلة سابقة تلك الأهمية، لكن الدراسات المجراة في المرحلة الأخيرة أثبتت الأهمية المتزايدة التي يكتسيها النشاط المقاولاتي النسوي، ومساهمته في إحداث فارق النمو بين الاقتصاديات.

هذا ما دعا العديد من البلدان لتبني هذه التوجه الجديد، وتشجيع العمل المقاولاتي النسوي من خلال تبني العديد من الاستراتيجيات وتطبيق جملة من السياسات، ومن أجل توضيح أهمية المقاولاتية النسوية، كموضوع بحث أولا وكواقع اقتصادي ثانيا، خصصنا هذا الفصل، الذي سنحاول من خلاله التعمق أكثر في الأدبيات النظرية التي حاولت تفسير ظاهرة المقاولاتية بصفة عامة والمقاولاتية النسوية بصفة خاصة، لذلك قسمنا الفصل لثلاثة مباحث رئيسية كل منها يحوي مجموعة من المطالب والفروع، حيث خصصنا المبحث الأول لدراسة أهم الأدبيات النظرية التي حاولت تفسير المقاولاتية وشخص المقاول، ومن ثم التعريج على أهم النظريات المفسرة للسلوك المقاولاتي للأفراد مع رصد أهم متغيرات الدراسة.

أما المبحث الثاني فخصصناه للتعريف بخصوصية المقاولاتية النسوية، حيث أفردنا مطلب للتعريفات والأهمية الاقتصادية والاجتماعية وأهم المميزات والخصائص، أما المطلب الثاني فحاولنا التعرف على خصوصية النماذج النظرية المستعملة لتفسير المقاولاتية النسوية، والمطلب الأخير رصدنا من خلاله أهم الحوافز التي تدفع النساء للنشاط المقاولاتي، وفي المقابل أهم العوائق التي تعترضها.

أما المبحث الثالث فحاولنا من خلاله التعمق أكثر من خلال ثلاثة مطالب، الأول سنقوم فيه برصد واقع المقاولاتية النسوية في العالم، وذلك بالاسترشاد بأهم التقارير المتخصصة وآخر الإحصائيات المنشورة، ثم حاولنا مدى ملائمة مناخ الأعمال للعمل المقاولاتي النسوي وأهم التحسينات التي أدهلتها الاقتصاديات العربية على وجه الخصوص على مناخ الاستثمار، ومدى ملائمتها للنشاط المقاولاتي النسوي. أما المطلب الثاني، فحاولنا من خلاله عرض جهود الجزائر في تحسين مناخ الاستثمار من خلال عرض أهم الآليات والأجهزة المنصبة لذلك، وأهم الهيئات المعنية بدعم المقاولاتية النسوية في الجزائر. أما المطلب الأخير، فسيكون خلاصة لأهم الإحصائيات الصادرة عن مختلف الهيئات الرسمية في الجزائر حول واقع المقاولاتية النسوية.

تمهيد:

اختلفت الآراء حول إعطاء تعريف موحد للمقاولة، حيث كل باحث يتبنى وجهة نظر معينة أو يتبع تيار بحثي ما، مما تولد عنه بروز عدة مدارس تبنت تيارات فكرية مختلفة ؛ لكن إذا تأملنا في معظم أبحاث ومنشورات تلك المدارس لتعريف المقاولة والفعل المقاولاتي، نجدها تأخذ ذلك من خلال ثلاثة مقاربات مختلفة:[1]

- أولا: من حيث الظروف (le contexte): وهنا البحث ينصب حول شروط العمل (الفعل) المقاولاتي ومختلف تأثيراته ؛
- ثانيا: الفاعل وهو المقاول في حد ذاته ؛
- ثالثا: الفعل ويُقصد به المسار المقاولاتي، بمعنى المراحل التي يتم المرور عبرها لإنشاء مؤسسة.

ومن خلال مسحنا لأهم الدراسات حول المقاولاتية، وجدنا أن معظمها يدور حول هذه المحاور، وتحاول الإجابة على هذه الأسئلة:

- ما هي مميزات المحيط المشجع على المقاولاتية ؟ وماذا يحدث عندما يتحرك المقاولون ؟ (بمعنى دراسة الأسباب الخارجية وآثار الفعل المقاولاتي) ؛
- من هم المقاولون ؟ ولماذا يُقاولون ؟ (وهنا البحث في الأسباب التي تجعل الأفراد ينتهجون المسار المقاولاتي) ؛
- وماذا يفعل المقاولون ؟ (وهنا دراسة نمط التسيير المنتهج، وتحليل مراحل المسار المقاولاتي).

لذلك ومن أجل التعرف على ماهية المقاولاتية والفعل المقاولاتي، خصصنا هذا المبحث للتعرف عليها، وأهم المقاربات التي برزت لتعريف المقاولاتية، ثم اختيار المقاربة الدراسة وذلك ضمن المطلب الأول، أما الثاني فسنخصصه للتعرف على شخص المقاول، من هو؟ ما هي أهم النظريات المفسرة لسلوكه، ما هي مختلف الأشكال التي يظهر بها، وما هي أهم الصفات والقدرات والمكتسبات التي يجب أن يتميز بها، أما المطلب الثالث فسيخصص للتعرف على أهم النظريات التي برزت من أجل تفسير توجه الأفراد نحو المقاولاتية، وذلك من أجل الخروج بالأساس النظري الذي سنعتمده من أجل تفسير وتحليل نتائج دراستنا الميدانية في مرحلة لاحقة.

وسيكون ذلك وفق الترتيب الموالي:

- المطلب الأول: الأسس النظرية للمقاولاتية ؛
- المطلب الثاني: ماهية المقاول وأهم النظريات المفسرة لسلوكه ؛
- المطلب الثالث: النظريات المفسرة للتوجه المقاولاتي للأفراد.

[1] Isabelle Danjou, "l'entrepreneuriat: un champ fertile à la recherche de son unité"; article publié au cahier de recherche "expand your horizons", school of management-Lille and Paris, ESC Lille, Avril 2000, P 05.

المطلب الأول: الأسس النظرية للمقاولاتية

تزايد مؤخرا اهتمام الباحثين بالمقاولة وإنشاء المؤسسات وهذا نظرا لما تساهم به في التطور الاقتصادي ونموه في مختلف البلدان، ونظرا لكون موضوع بحثنا يتحدث عن التوجه المقاولاتي للأفراد، والنساء على وجه الخصوص، فوجدنا أنه من الضروري وقبل التطرق للأسس النظرية التي تناولت الموضوع، وأهم النظريات والنماذج التي ظهرت لتفسير التوجه المقاولاتي، أن نقوم بإعطاء لمحة عن ماهية المقاولة، وأهم المقاربات التي ظهرت في المجال من أجل تحليلها، ومن ثم أردنا أن نتحدد بمقاربة واحدة والتي تتماشى مع موضوع بحثنا، ونستطيع بناء تحليلاتنا وفقها، وسنتناول مختلف هذه المفاهيم والعناصر وفق الترتيب التالي:

- ماهية المقاولاتية وأهم المقاربات المفسرة لها ؛
- أهم المقاربات المفسرة للمقاولاتية واختيار مجال ومقاربة الدراسة ؛
- لمحة عن أهم النماذج المفسرة للتوجه المقاولاتي للأفراد.

والهدف الأساسي من هذا المبحث التمهيدي، هو إعطاء المفاهيم الأساسية المتعلقة بموضوع بحثنا، والتي سيتم تداولها خلال كامل البحث، لذا أردنا توضيحها حسب ما جاء في البحوث والدراسات.

أولا: ماهية المقاولاتية وأهم المقاربات المُفسرة لها:

أصبحت المقاولاتية مفهوم شائع الاستعمال ومتداول بشكل واسع، حيث باتت تُعرف حاليا كمجال للبحث[1]، 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 (التي غالبا ما تكون مؤسسات صغيرة ومتوسطة PME) من مناصب شغل[2].

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

1. **ماهية المقاولاتية:** نظرا لاستعمال مصطلح المقاولاتية في عدة حالات مختلفة، ولأنها أصبحت مجالا للبحث، فلا نجد تعريف واحد يشملها، بل هناك عدة مقاربات ناقشت المفهوم، وهي ذات وجهات نظر مختلفة أكثر منها متفقة.

وفي هذا الصدد يرى (Fayolle 2000)[3] أن محاولة تعريف المقاولاتية ليس فقط مسألة وضع حدود لمجال البحث فقط، بل هو مسألة تنظيم المعارف وتموضع الباحثين بالمقارنة مع المجالات العلمية الأخرى.

---

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

[2] حيث يوفر قطاع م ص م في الجزائر أكثر من 77% من اليد العاملة، وحسب ما ورد في النشرية الإحصائية رقم 23 الصادرة عن وزارة ترقية الاستثمار والتنمية الصناعية، التقرير السداسي الأول لسنة 2013، ص 12-13، وصل عدد العاملين في القطاع لغاية نهاية شهر جوان من السنة الفارطة 2013 ما مجموعه 1915495 عامل منهم 46132 تابعة للقطاع العام، أما البقية كلها تشتغل بالقطاع الخاص، وذلك بما نسبته 97,59%.

3 Cité par: Léna Saleh, "l'intention entrepreneuriale des étudiants: cas du LIBAN", thèse de Doctorat ès science de gestion, Université Nancy 2, 2011, P.32.

لذلك يتفق الباحثون على أن البحث في هذا المجال ومحاولة تفسير النماذج المختلفة، يتطلب منا أولا اختيار مقاربة البحث، ليسهل علينا تحليل النتائج والخروج بالاستنتاجات-كما سنراه لاحقا-.

هذا ما أدى إلى بروز عدة تيارات ومذاهب فكرية لتعريف المقاولاتية، وفي هذا الإطار يعرف كل Verstrate et Fayolle 2004[1] التيار –المذهب- الفكري على أنه: "تبني مجموعة معتبرة من الباحثين لنفس البُنى والأسس النظرية المشتركة".

وعلى هذا الأساس تم تقسيم مجال البحث في المقاولة لعدة تيارات فكرية هي:[2]

- **تيار الإبداع** (L'innovation): ونجد في هذا الإطار Caraland وآخرون 1984.
- **تيار خلق القيمة**: ونجد Rostand 1984 و Bruyat 1993.
- **تيار البروز المنظماتي**: ونجد فيه كل من Verstrate، Gartner 1990.
- **تيار الفُرص**: ونجد كل من Timmons 1994، Shane et Venkataraman 2000.

وحسب مختلف الرُؤى الفكرية، حاول كل من Laviolette وLoue (2006) [3]، بجمع وتقديم ثلاث تعريفات لهذا المفهوم تكون مكملة لبعضها، وهي كالآتي:

التعريف الأول: حسب Shane و Venkataraman، واللذان يعرفان المقاولة 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 تساعده على تقييم تلك المعلومة، لأن امتلاك هذه المعلومة من شأنه أن يساهم في بروز تفكير أو رؤية مقاولاتية، بمعنى مشروع لاستغلال هذه الفرصة.

وفي هذا الإطار، يرى André Belly(1989)[4]، أن هناك ثلاثة مصادر للفُرص وهي: خبرة المقاول، مختلف الظروف المحيطة، وأخيرا البحث المستمر عن الفرصة.

---

[1] Thierry Versatrate et Alain Fayolle, "quatre paradigmes pour cerner le domaine de recherche en entrepreneuriat", 7 ème CIFEPME, Montpellier 27-29 Octobre, p03.
[2] Léna saleh, "l'intention entrepreneuriale des étudiants: cas du LIBAN", Op-Cit, P.33.
[3] Eric Michael Laviolette et Christophe Loue; " les compétences entrepreneuriales : définition et construction d'un référentiel", Le 8éme congrès international Francophone (CIFE PME) : L'internationalisation des PME et ses conséquences sur les stratégies entrepreneuriales (Suisse : 25-26-27 octobre2006), pp. 3-4.
[4] André Belly, Cité par Léna Saleh, Op-Cit, PP.34-35.

التعريف الثاني: يتعلق بالبروز المنظماتي (l'émergence organisationnelle)، بمعنى المراحل التي تقود لظهور منظمة جديدة، وتبنى هذا التعريف (1988/90/93) Gartner ثم قام مجموعة من المؤلفين بإعادته وتطويره، نذكر من بينهم (Hernandez 2001,Aldrich 1999).

وحسب هذا المنظور فالمقاولة 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 مهيكل.

وكما أشار Verstrate (2003) بأن مفهوم البروز المنظماتي يرجع في نفس الوقت للعمل التنظيمي والأشكال التنظيمية النابعة من النشاط: مشروع، مجموعات، بنية،...الخ ؛ وحسب هذا المنظور فالمقاول هو استراتيجي قادر على تأسيس رؤية مقاولاتية، وقائد باستطاعته قيادة التغير عن طريق النشاطات المقاولاتية.

التعريف الثالث: و هو يتعلق بالتوليفة: فرد/خلق القيمة (individu/création de valeur)، التي عرفها Bruyat (1993) كحركية تغيير، بمعنى أنه قام بحصر مفهوم المقاولة 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 Fayolle(2004) المقاولة 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 المداخيل 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 الباحثان[1] وحسب ما مسحنا لمختلف التعاريف الصادرة حول المقاولاتية، بأنها مكملة 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 وهيكلة كل ما يجب توفره لإنشاء مؤسسة (نموذج الأعمال، مخطط الأعمال، نموذج المنتوج ...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 للمقاولة، 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:

[1] Laviolette et Loue, Op.Cit., p. 4.

" المقاولة هي حركية إنشاء واستغلال فرص أعمال من طرف فرد أو عدة أفراد وذلك عن طريق إنشاء منظمات جديدة من أجل خلق القيمة ".[1]

ويؤكد أيضا على هذا التكامل بين التعاريف Robert Paturel [2]، حيث أعطى سنة 2007 تعريف للمقاولاتية كما يلي: " المقاولاتية تبدأ (تنبع) من خلال فكرة، ثم استغلال فرصة في إطار منظمة".

2. أهم المقاربات المفسرة للمقاولاتية: كما سبق وأشرنا عند تعريفنا للمقاولة، فهي مفهوم متعدد الأشكال ومثير للجدل والنقاش، وقد توصل العديد من الباحثين في المجال إلى نفس الملاحظة، حيث جل الأبحاث الأكاديمية المجرات حول المقاولة، ومنذ نشأتها ، منقسمة أكثر منها من التوحد وذلك وفق مقاربات مختلفة، وهذا بدءا من أعمال A.SHAPERO et L.SOKOL في سنة 1982، J.M.CRANT (1996) ، HERNANDEZ (1999) والتي تؤكد على عدم وجود اتفاق حول المفهوم، ومضمون مجال المقاولة سواء في الوسط الجامعي، أو في مجال الأعمال.[3]

وإذا اتبعنا التسلسل الزمني للأبحاث الصادرة في مجال المقاولاتية، نجدهم يميزون بين عدة مقاربات، تندرج ضمن جملة من التصنيفات، نذكر منها:

التصنيف الأول: ويقسمها إلى ثلاثة مقاربات:[4] وصفية، سلوكية ومرحلية.

حيث: – الوصفية: تجيب على سؤال من هو المقاول؟

- السلوكية (الوظيفية): تجيب على سؤال ما الذي يقوم به المقاول؟
- المرحلية: وتجيب على سؤال كيف؟ ولماذا ؟؟

التصنيف الثاني: وتبنى هذا التصنيف Audet، ويحدد أربعة أنواع: مقاربة السمات الشخصية، مقاربة المحيط، المقاربة السلوكية، مقاربة التوجه المقاولاتي[5]، مقاربة المقاولين الناشئين.

التصنيف الثالث: وتبنى هذا التصنيف HERNANDES(2001) [6]، حيث قام بدراسة عدة نماذج مقاولاتية، وقسم المقاربات إلى ثلاثة مجموعات هي:

- المقاربة الأساسية (**Le fondamentalisme**): وهي تستند على توحيد المنطق في بناء التحاليل البحثية.
- المقاربة الموقفية: وهي تتحدث عن تكييف الحلول حسب طبيعة الموقف والوضع الحالي.
- المقاربة المرحلية: وهي تهتم بالعلاقة والتفاعل فيما بينهما.

---

[1] " 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".

[2] Cité par Léna Saleh, Op-Cit, P.38.

[3] Azzedine Tounès:" L'intention entrepreneuriales ; 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 (France : université de Rouen, 2003) ,pp.26-28.

[4] Léna Saleh, Op-Cit, PP.44-45.

[5] L'Approche des intentions.

[6] Hernandes E.M. ; "L'entrepreneuriat, approche théorique" ; édition l'Harmattan, collection alténernative rurales, p 25.

التصنيف الرابع: وتبنى هذا التصنيف Filion (1999) [1]، فهو يفرق بين ثلاثة مقاربات هي: مقاربة السمات، مقاربة الأحداث (الوقائع) والمقاربة الاقتصادية.

التصنيف الخامس: وذلك حسب **Casson (1991)** [2] يُميز بين المقاربة الوظيفية والتي تميز المقاول بأفعاله، والمقاربة الوصفية التي تعطي وصف كامل لماهية المقاول.

التصنيف السادس: والذي وضعه **Paturel** [3]، حيث تعمق فيه بشكل أكبر، وصنف المقاربات إلى ثمانية أصناف، وهي: مقاربة السمات، مقاربة الأحداث (الوقائع)، المقاربة السلوكية، مقاربة بروز المنظمة، مقاربة الفرص، المقاربة المرحلية، مقاربة الإبداع، مقاربة خلق القيمة الجديدة، وأخيرا مقاربة المشروع.

وسنحاول تقديم شرح مختصر للتقسيم المقارباتي الأول الأكثر تداولا في الدراسات، والذي يفرق بين ثلاثة أصناف، مقاربة وصفية، سلوكية ومرحلية، وذلك فيما يلي: [4]

أ. المقاربة الوصفية (L'approche descriptive): كان استعمال هذه المقاربة لتحليل المقاولة 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 المقاولة 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 بالمقاولة، ويرى أن نظرية المنافسة تكفي لوحدها من أجل تفسير

التطور الاقتصادي ولا داعي لوجود مجال المقاولة. 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 المقاولة، لأنه يجدر أولا تحديد العوامل السلوكية للظاهرة المقاولاتية (الظروف الاجتماعية، الثقافية، السياسية، والاقتصادية).

ب. 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 المقاولة.

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

[1] Cité par: Smith C.; "L'actionnabilité de la recherche", Journée du CIRAME; 28 Avril 2010.
[2] Saleh, Op-Cit, P.45.
[3] Ibid.
[4] Azzedine Tounès:" L'intention entrepreneuriales ; une recherche comparative entre des étudiants suivant des formations en entrepreneuriat (bac+5) et des étudiants en DESS CAAE",Op-Cit, pp. 31-37.

(القيم، الاعتقادات والمحفزات). مع العلم أنه في ذلك الوقت لم تعرف المقاولة بعد كمجال للبحث، ولم تعتبر المقاربة السلوكية كنظرية لتفسير الظواهر المقاولاتية.

والأساس الذي يستند عليه تحليله، هو أن التطور الاقتصادي يفسر بروح المقاولة، والتي مصدرها "الحاجة لتحقيق الذات " (Need-Achievement)، ووضع الباحث فرضية تقول أن هذه السمة النفسية مستقرة نوعا ما، وإذا احتضنها محيط مشجع على المقاولة، فهي تهيأ الأفراد لاختيار المقاولة كمسار مهني.

فهذه المقاربة اهتمت أكثر بالمتغيرات المحيطية، 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.

ج. 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 وموقفي [1] ، المتغيرات الشخصية والمحيطية التي تشجع أو تمنع وتعيق روح المقاولة، الأعمال والسلوكات المقاولاتية.

ثانيا: تحديد مجال الدراسة وأهم النماذج المقاولاتية المنبثقة عنها: كما رأينا في العنصر السابق، برزت العديد من التيارات الفكرية التي حاولت تعريف المقاولاتية والتعرف من خلالها على ماهية المقاول، ونظرا لتنوع وجهات النظر وتعدد المقاربات البحثية، لزم علينا تحديد المقاربة المتبناة التي سنبني وفقها تحليلاتنا.

1. اختيار مقاربة الدراسة:

يرى M.GRAWITZ (1996)[2]، 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 المقاولة، كما سنرى ذلك آنفا، وتعدد المقاربات التي تعرف المقاولاتية، فإننا نحدد بحثنا هذا، ضمن المقاربة المرحلية (Processuelle)، التي تعرف المقاولة على أنها سيرورة من المراحل المتتالية التي تقود في الأخير لإنشاء مؤسسة (محصلة الفعل المقاولاتي)، وكان اختيارنا لهذه المقاربة نظرا لتلائمها مع موضوع وإشكالية بحثنا التي تدرس وتمحص مختلف المراحل التي يمر عبرها العمل المقاولاتي، وأيضا المراحل التي ما بعد الإنشاء ومدى اهتمامها بديمومة وبقاء المؤسسة، وهو ما يعكس لب العمل المقاولاتي كما يُجمع عليه العديد من الباحثون، كما سنتناول ذلك بالتفصيل في العنصر الموالي.

[1] ♦ "(…) une perspective temporelle et contingente "

[2] Azzedine Tounès:" L'intention entrepreneuriales ; une recherche comparative entre des étudiants suivant des formations en entrepreneuriat (bac+5) et des étudiants en DESS CAAE",Op-Cit, p.29.

2. لمحة عن أهم النماذج المقاولاتية المنبثقة عن مقاربة الدراسة:

في السابق لم يكن يُعطى اهتمام للمراحل التي تقود لإنشاء مؤسسة، كمعيار أساسي في مجال البحث في المقاولاتية[1]، وكان هناك قلة في الدراسات التي اهتمت بهذا الأمر، حيث تعد دراسة Long et Mc Mulan من الأوائل الذين درسوا مختلف المراحل التي تقود لاقتناص فرصة سوقية[2].

كما يعتبر كل A.SHAPERO و L.SOKOL (1982) من أوئل الباحثين الذين تبنوا مفهوم المقاولة على أنها مجموعة من المراحل تتم خلال الزمن (Processus) والتي تقود إلى إنشاء مؤسسة نجد 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، كم سنراه ذلك في المطالب اللاحقة.

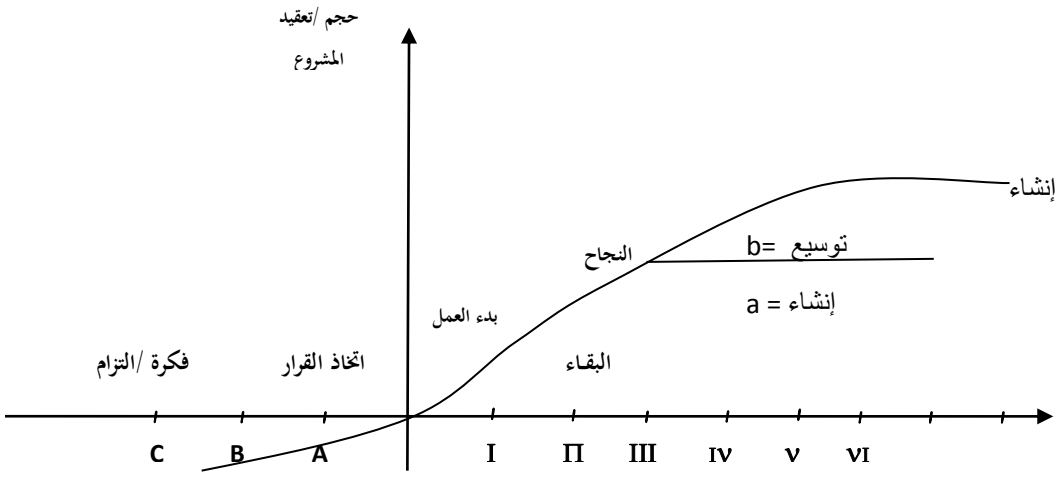
كما أن هناك العديد من الباحثين الذين تبنوا هذه المقاربة، نذكر منهم BRUYAT، BYGRAVE ، HERNANDEZ ، SABOURINو GASSE.

ونحن في دراستنا وقصد بناء تحليلاتنا على الأسس النظرية التي برزت في هذا المجال البحثي، سنحاول عرض جملة من أهم النماذج المقاولاتية التي جاءت في خضم المقاربة المرحلية.

2. 1. نموذج Peterson et Ainslie (1988) :

حيث يرى الباحثان أن إنشاء مؤسسة يمر عبر عدة مراحل كما هو مبين في الشكل أدناه:

شكل بياني رقم (1.2) يوضح نموذج Peterson et Ainslie للمقاولاتية



المصدر: **Bruyat, Op-Cit, PP.258-259**

حيث:

C= تصور المشروع / الفرص

B= تجميع الموارد /شبكات الدعم وجمع المعلومات

[1] Van de ven, cité par Bruyat(1993), Op-Cit, P.257.
[2] Christian Bruyat ,"création d'entreprise: contribution Epstémologiques et modélisation",Op-Cit, PP.257-258.

A= قرار استغلال الموارد والقدرات الشخصية.

I = إطلاق المشروع باستعمال كل الموارد المتاحة.

II= توليد التدفقات النقدية الكافية للبقاء في العمل.

III.b= قرار التوسيع خارج نقطة التعادل (النقدي).

III.a= معظم المؤسسات الناشئة لا تفضل النمو، تفضل الاستقرار في مستوى معين.

IV = الاستفادة من الإطلاق الناجح من خلال النمو.

V = بإمكان المقاول التخلي عن المشروع.

فكما نلاحظ من خلال الشكل أعلاه، فيرى الباحثان أن عملية الإنشاء تمر بعدة مراحل بدءا من المرحلة C إلى غاية المرحلة II والتي تعبر عن إمكانية تحقيق المؤسسة للبقاء والديمومة في السوق.

2. 2. نموذج تطور المقاولين لـ J.-P SABOURIN et Y.GASSE(1989):

حسب نموذج J.-P SABOURIN et Y.GASSE(1989)[1] فهو يبرز المراحل التي تقود لبروز وظهور المقاولين بين فئة المتمدرسين، بالأخص الذين تابعوا تكوين في مجال المقاولة، حيث ومن خلال تحليل ثمانية برامج تكوينية لاحظ الباحثان أنه توجد علاقة إيجابية بين التوجهات المقاولاتية للفرد والإمكانيات المقاولاتية.

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

أ. 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 إمكانيات مقاولاتية أكبر بالمقارنة مع الآخرين.

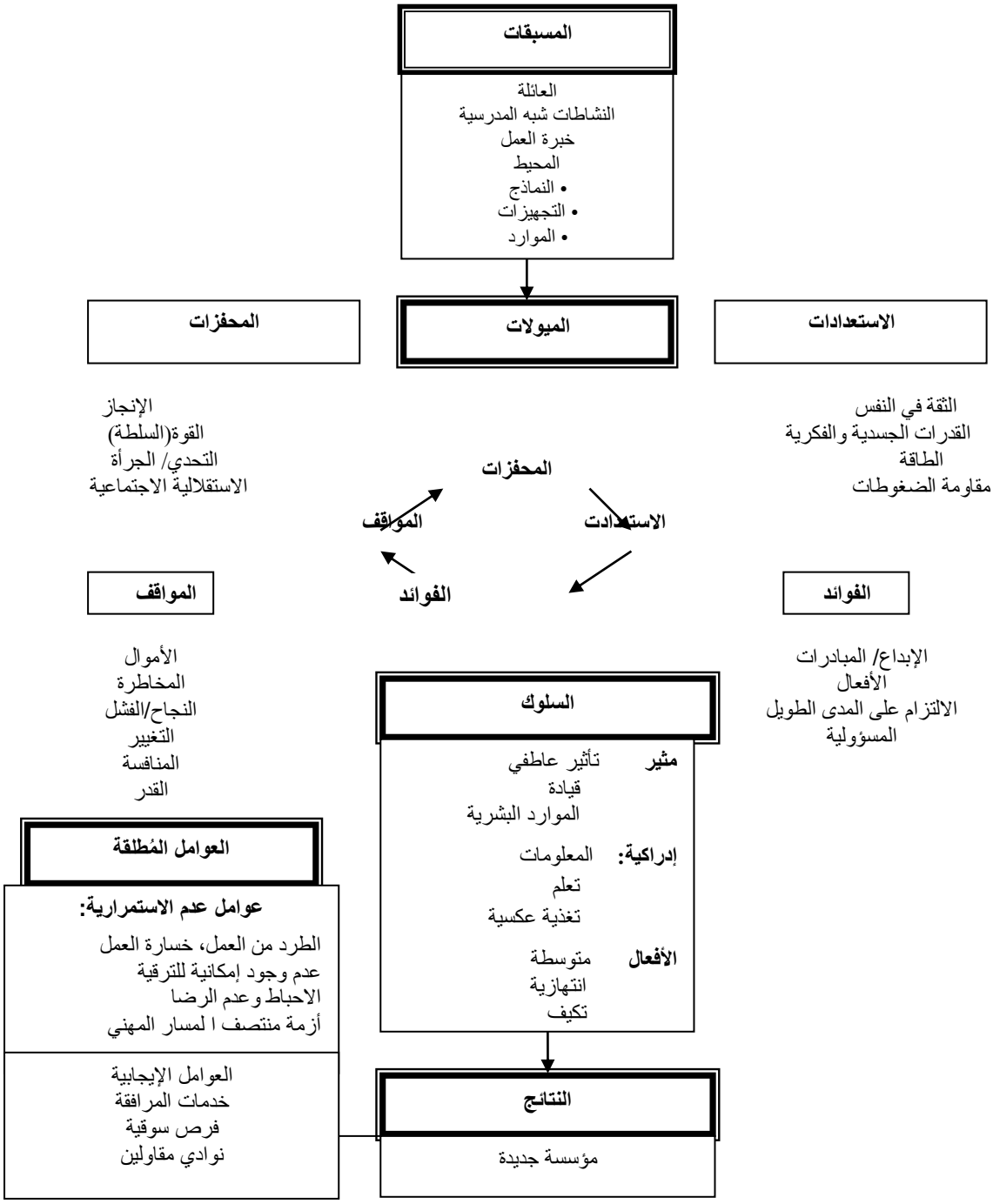
ب. الاستعدادات Les prédisposition: وهي مجموع الخصائص النفسية التي تظهر عند المقاول. وهي المحفزات، المواقف، الأهلية والفائدة المرجوة، والتي تتفاعل في ظل ظروف ملائمة لتتحول إلى سلوك.

ج. تجسيد الإمكانيات 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 إمكانيات وقدرات مقاولاتية أكبر فهم يحتاجون لدوافع محركة أخف.أنظر الشكل رقم 2.2.

[1] Tounès, Op.Cit., p.45.

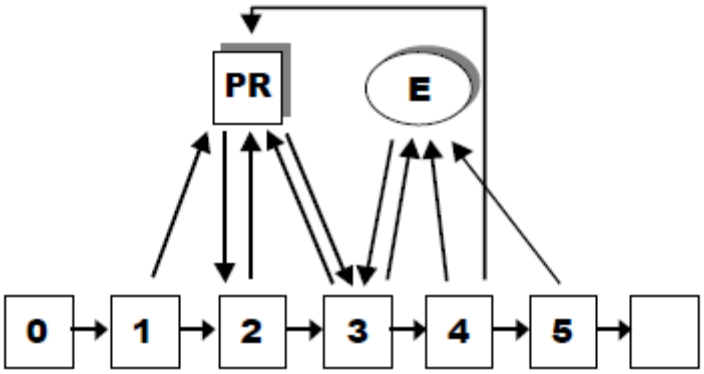
شكل رقم 2.2: يوضح نموذج تطور المقاولين لـ J.-P SABOURIN et Y.GASSE(1989)



المصدر: Tounès, Op.Cit., p44

2. 3. نموذج BRUYAT (1989): حيث اقترح **C.Bruyat** نموذج يعبر عن مجمل المراحل التي يمر عبرها الفرد لإنشاء مؤسسته الخاصة، وركز في نموذجه على النقائص التي وجدها في النماذج الأخرى حيث أكد على التوليفة الفرد/المحيط حيث اعتبرهما بُعدان متلازمان في قرار إنشاء المؤسسة، وعبر عن ذلك بالشكل أدناه:

شكل رقم (3.2): يوضح نموذج BRUYAT لمراحل إنشاء المؤسسة



المصدر: Bruyat, Op–Cit, PP.260

حيث:

0= فعل إنشاء المؤسسة غير مُدرك

1= فعل إنشاء المؤسسة مُدرك

2= فعل إنشاء المؤسسة مُتوقع

3= فعل إنشاء المؤسسة جاري البحث عنه

4= فعل إنشاء المؤسسة تم إطلاقه

5= فعل إنشاء المؤسسة تم إنجازه

R= فعل إنشاء المؤسسة مرفوض

E= فشل فعل الإنشاء

وتفسير هذه المراحل كما يلي:[1]

المرحلة0= تعني أن الفرد لا ينوي القيام بإنشاء مؤسسة بمعنى لم يدرك بعد فعل الإنشاء، وذلك يرجع لتربيته أو شخصيته، لمحيطه، للمعلومات المتوفرة لديه.

المرحلة1= فعل إنشاء المؤسسة تم إدراكه، وهنا يملك الفرد المعلومات اللازمة ليعي ماهية إنشاء مؤسسة، لكن لم يأخذ الفعل بعد بعين الاعتبار.

المرحلة2= فعل الإنشاء متوقع، حيث في هذه المرحلة يكون فعل إنشاء المؤسسة من طرف الفرد كبديل محتمل للوضعية الحالية، وهنا مشروع مؤسسته غير واضح الرؤية بعد.

[1] Bruyat, Op-Cit, PP.259-264.

المرحلة3= فعل الإنشاء جاري البحث عنه، وذلك عنما يبحث مُنشئ المؤسسة على فكرة المشروع، فعادة ما يقوم بتقييمها أثناء ممارسته لوظيفة أخرى، أما في حالة كونه بطال، يستمر في البحث عن العمل وفي نفس الوقت يختبر مدى إمكانية نجاح فكرة مشروعه. وخلال هذه المرحلة، يتم إعداد دراسات السوق، وضع النماذج، إعداد المخططات المالية ومخطط الأعمال.

وما يفرق بين هذه المرحلة عن سابقتها هو الوقت المسخر في جمع المعلومات وأيضا الوسائل المساعدة والطاقة المسخرة في جمع المعلومات، وأيضا الوسائل المساعدة والطاقة المهدرة في سبيل ذلك، وهذه المرحلة قد تفرج على إصرار المنشئ على تطبيق فكرته وتجسيد مشروعه أو التراجع عن الفكرة.

المرحلة4= البدء الفعلي لإنشاء المؤسسة، وهي في طور الإنجاز حيث يبدأ المفاوضات مع الزبائن والموردين، بدء الإجراءات القانونية والمالية، طلب الآلات اللازمة. وإذا استطاعت المؤسسة الوصول لعتبة المردودية وتحقيق توازنها المالي تم إلى المرحلة الأخيرة.

المرحلة5= فعل الإنشاء تم تحقيقه، وهنا تصبح المؤسسة لها كيان وجود معترف به في المحيط.

PR= تم رفض فكرة إنشاء المؤسسة، وهذا الرفض قد يكون دائم أو مؤقت، حيث قام الفرد بتطوير فكرة المشروع لكنه توانى عن تطبيقها لأسباب نفسية أو أخرى.

E= يمثل فشل إنشاء المؤسسة.

2. 4. النموذج الإستراتيجي للمقاولاتية لـ E.M.HERNANDEZ (1999):

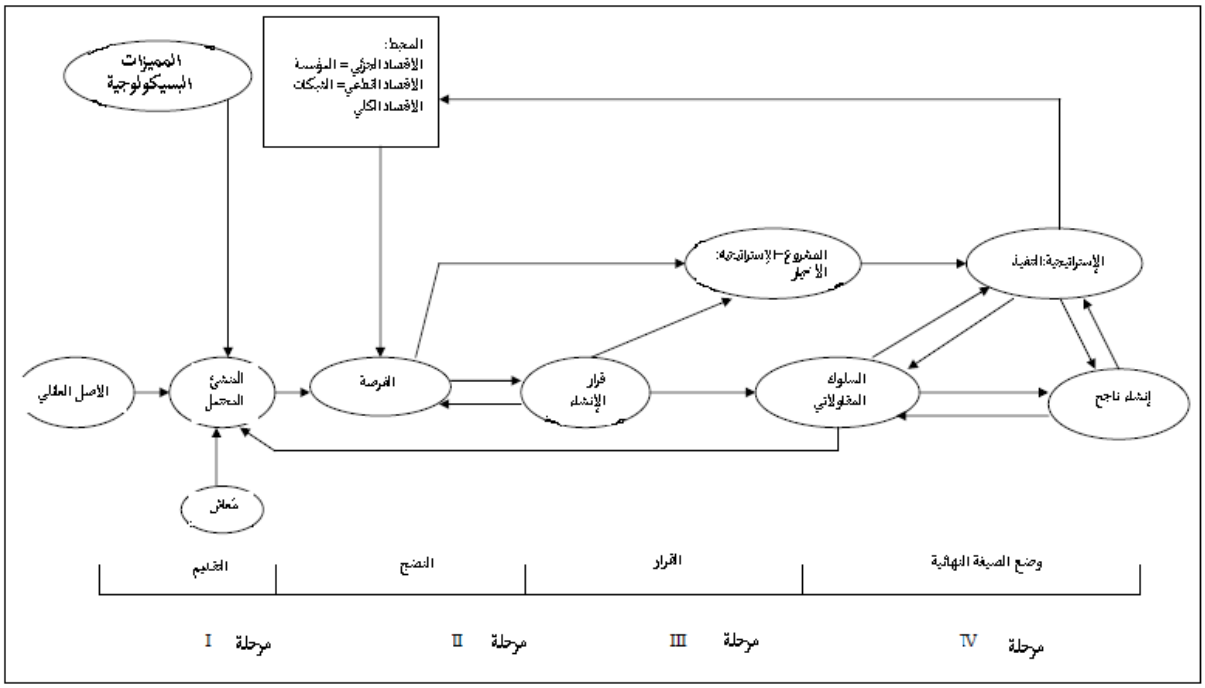
اقترح الباحث نموذج إستراتيجي يولي من خلاله أهمية كبيرة للفرد وفرصة الأعمال. حيث يميز بين أربعة مراحل[1]، يتأثر مُنشئ المؤسسة بأصوله العائلية، سماته النفسية وتاريخه وتجاربه الشخصية.

حيث تعكس مرحلة الإطلاق (**Initiation**) البحث عن فرصة العمل، وهي تعني للباحث الاستماع الدائم للمحيط وتطوراته الديمغرافية، التكنولوجية والأنماط الحياتية.

مرحلة النضج (**Maturation**) تسمح هذه المرحلة بمراقبة التناسق بين المنشئ ومشروعه ؛ في حالة عدم وجود توائم كلي، فمن الأحسن التخلي عن فكرة إنشاء المشروع ؛ إتخاذ قرار الإنشاء تتضمن القيام بسلوكات مقاولاتية من أجل تجسيد مشروع المؤسسة. لمزيد من التوضيح أنظر الشكل أدانه:

[1] Tounès, Op.Cit., p.42-43.

شكل رقم (4.2): يوضح النموذج الإستراتيجي للمقاولاتية لـ HERNANDEZ

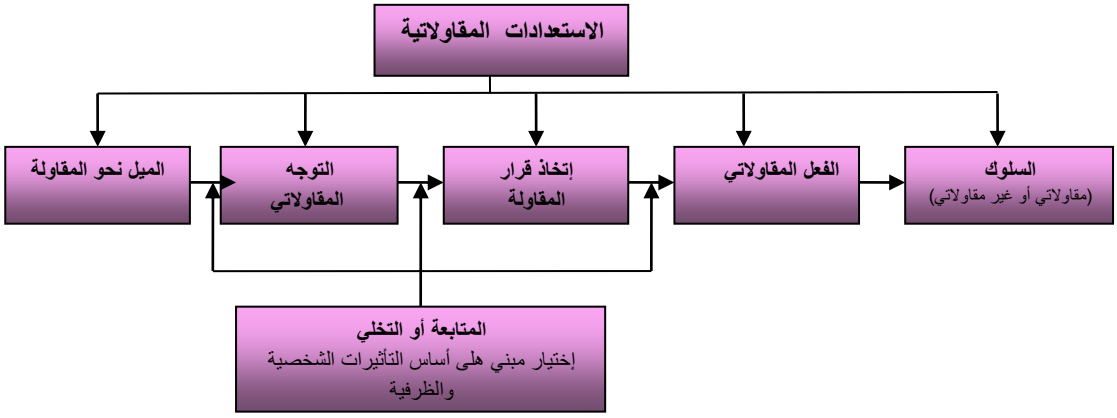


المصدر: Tounès, Op-Cit, P.44

2. 5. النموذج المقاولاتي لـ TOUNES.A (2003):

اقترح Tounès في دراسته حول الأسباب التي تدفع طلبة الجامعات لإتباع المسار المقاولاتي بعد التخرج، لذلك اقترح نموذج مُبسط استقاه من أعمال K.LEARNED (1992) وذلك توضيح أهم المراحل المكونة للمسار المقاولاتي حسب ما هو موضح في الشكل أدناه:

شكل رقم (5.2): يوضح مراحل المسار المقاولاتي لـ Tounes



المصدر: Tounès, Op-Cit, P.47

المرحلة الأولى من المسار المقاولاتي هي النزعة المقاولاتية، ويعرفها A.FAYOLE بالميل نحو المقاولة، أما K.E.LEARNED(1992) فيعرفها بأنها توليفة من الخصائص النفسية والخبرات المهنية التي تزيد من احتمال اختيار بعض الأفراد للمقاولة كمسار مهني.

ويمكن أن تتحول النزعة المقاولاتية (الميل نحو المقاولة) 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 تساعده على تحسين وتشكيل فكرته أو مشروعه.

أما المرحلة الثالثة والتي تمثل القرار، تعني أن الفرد تقابل مع توجهه المقاولاتي، وتختلف هذه المرحلة عن التي تسبقها، باعتبار أولا أن تشكيل فكرة المشروع قد اكتمل إلى حد تحديد أدق التفاصيل (الدراسة المالية والتسويقية)، وثانيا 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 منطق كل صاحب مشروع، فهناك من لا يتبنى سلوك مقاولاتي لسبب أو لآخر، فمثلا 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 غالبا 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.

المطلب الثاني: ماهية المقاول وأهم النظريات المفسرة لسلوكه

سنحاول من خلال هذا المطلب 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 أهمها المدرسة النمساوية، التي من أهم روادها كما سنرى Shumpeter الذي أضفى تحليلا يعتبر من بين الأهم في تعريف المقاول، وسنتناول أهم المقاربات التي حاولت إبراز أهم خصائص ومميزات المقاول، والتي جاءت كل منها كنقد لأخرى، وأضفت صفات أخرى، وفي بعض الأحيان أعطت تحليلا للمقاول يكون معارضا لمدرسة أخرى.

ومن ثم سنتناول تعريفات أخرى للمقاول، وفق علوم أخرى حاولت بدورها تعريف المقاول كما تراه هي مناسبا، والتي أدخلت كل منها تعريفات وصفات إضافية تراها من الضرورية والتي يجب أن يتحلى بها المقاول.

[1] كما سنرى في المبحث الثاني عند تعريفنا للمقاول حسب مقاربة Knight بأن المخاطرة هي أحد مميزاته.

أولا: الإطار النظري لتعريف المقاول: للتعرف على المقاول وأهم ما يميزه، سنعرض من خلال العنصر الموالي أهم التعريفات التي برزت في المجال، وأهم النظريات التي أسهمت في توضيح ماهيته، وذلك كما يلي:

1. **تعريف المقاول:** تطور مفهوم المقاول مع الزمن وبالموازاة مع تعقد النشاط الاقتصادي، فمع بداية الثورة الصناعية كان يعتبر المقاول مجرد وسيط[1]، 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 المقاول 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 يقاول[2]بشيء ما ويتميز بأنه شخص نشط كثيرا. وحسب تعريف القاموس العالمي للتجارة المنشور سنة 1723، وكما ورد ذكره في أحد المراجع[3]، عرف المقاول على أنه: " الشخص الذي يلتزم أو يباشر عمل، ونقول مقاول مصنع أو مقاول مباني، وذلك للتعبير عن صاحب مصنع، ورئيس بناء".

ومع مرور الزمن أعطيت عدة تعريفات للمقاول وتطورت حسب الظروف المعاشة، ولم تكن أبدا ثابتة. فحسب القاموس الإنجليزي Jonson's dictionnary [4]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".

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)[5]، 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

---

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

[2] ترجمة فعل "قاول" باللغة العربية تعني عدة مصطلحات منها: يباشر، يتعهد، يتولى، يشرع في ، وهذا حسب lingvosoft talking dictionary 2006 (French-arabic).

[3] Boutillier et Uzindis , Op.Cit., p. 8 ; " entrepreneur celui qui entreprend un ouvrage. On dit entrepreneur de manufacture; entrepreneur de bâtiment; pour dire un manufacturier, un maître maçon".

[4] Ibid., p.9 ; " 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".

[5] Boutillier et Uzindis , Op.Cit., p 10

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".[1]

2. النظريات الاقتصادية وتطور مفهوم المقاول: كما رأينا سابقا فلا فقد تطور مفهوم المقاول بالموازاة مع التطور الاقتصادي، لذا فقد اختلفت التعريفات التي أعطيت له، حيث مثلا يعرف Cantillon المقاول بأنه اختصاصي في المخاطرة، وهذا ما يراه معظم أكبر المؤلفين في مجال المقاولة، على سبيل المثال لدينا Say, Hayek, Mise, Keynes. 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 مدارس[2] يقودها أحد كبار المؤلفين مثل: Weber Kirzner, Knight, Schumpeter.

1.2. المقاول والفكر الديني– تحليل Max Weber: حسب Weber فلا يوجد نظرية حقيقية حول المقاولة نستطيع من خلالها استخراج صفات المقاول، والتحليل بعمق دوره الاقتصادي. حيث ينبع تحليل Weber من مجال الاقتصاد الاجتماعي أكثر منه من الاقتصاد العام.

حيث أعطى خلال الفترة ما بين (05-1904، 1923) تحليل غير مباشر للمقاولة، الذي أراد من خلاله توضيح أن المقاولة هي خصوصية غربية. بمعنى آخر، المقاولة مرتبطة بخلق وفكر خاص يتزامن مع الفكر البروتستاني. وتبني هذا الفكر يقود لتأسيس نظام اقتصادي خاص، وهو الرأسمالية الصناعية التي هي أصل التطور الاقتصادي. حيث يعرف 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 نهاية حياته، وليس الربح الذي يخضع للإنسان.[3]

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. وعندما 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، فـ Weber يولي أهمية كبيرة للبعد الثقافي في المقاولة، وهذا من خلال تحديد العناصر الثقافية المميزة للمجتمع والملائمة للمقاولة.

2.2. 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)[1].

[1] 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, numéro(1),(université Paris1-Panthéon Sorbonne, Septembre 2005), p.6.

[2] Khaled Bouabdellah et Abdallah Zouache , « Entrepreneuriat et Développement économique »., d'aprés les Cahiers du cread : création d'entreprise et Développement Territorial , N° (73), 2005, ALGER, pp14-16.

[3] "(…) 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 (…)".

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 متماثل، بمعنى في كل فترة وعند إنتاج كل سلعة نمر 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 بتفعيل 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.

وبالتساؤل عن كيفية الخروج من هذه الحالة الروتينية إلى التطور، فيجيب Schumpeter بإمكانية ذلك إلا عن طريق توليفة جديدة من عناصر الإنتاج. والتطور يدل على إدخال التغيير في المحيط الاقتصادي، وذلك بتشغيل توليفات إنتاجية جديدة.

وبالسؤال عن الذي يقوم بالتغيير ؟ فالجواب هو ليس صاحب البنك رغم أنه يلعب دور جوهري في التطور عن طريق إمكانية منح القروض، فهو 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 تختار 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 تسيره إرادة المحاربة والتنافس، وإثبات أنه أفضل من الآخرين.

كما يؤكد الباحث 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[2].

وفي هذا الإطار يؤكد Say (1803)[1] على ربط المقاول بالإبداع ويراه كفاعل تغيير.*

[1] Bouabdellah et Zouache, Entrepreneuriat et développement, Op-Cit, P.15.
[2] François Facchini, "les figures de l'entrepreneur dans la théorie économique"; Université de Reines, 2008-2009, P.06.

3.2. المقاول، الخطر وعدم التأكد (مقاربة 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 المقاولة، بمعنى آخر، تنشأ المقاولة حسب Knight من عدم التأكد.[2]

حيث إستئنف Franck Knight (1921) أعمال Cantillon (1755) الذي اشترك هو و Say (1803) في تعريف المقاول على أنه مُخاطر بما أنه يستثمر أمواله[3].

كما يؤكد Cantillon[4] على أن المقاولاتية تتطلب شراء مواد أولية بسعر مؤكد لتحويلها وإعادة بيعها بسعر غير مؤكد، وبالتالي يعتبر فرد يعرف كيفية اقتناص الفرص قصد الحصول على أرباح لكن مع تحمل المخاطر.

لذلك تعتبر أعمال Knight امتداد لأعمال Cantillon حيث يفرق في هذا الصدد Knight ويميز بين نوعين من الأفراد:[5]

- أفراد يحبون المخاطرة ؛
- أفراد لا يحبون المخاطرة.

ويرى أن إنشاء المؤسسة يتطلب من الفرد تحمل عدة مخاطر هي:

- مخاطر مالية ؛
- مخاطر مهنية (لا وجود للأمن الوظيفي) ؛
- مخاطر عائلية (تقلص الوقت المخصص للعائلة) ؛
- مخاطر نفسية (في حالة فشل المشروع).

ولتحديد مفهوم عدم التأكد، يميز Knight[6] بين نوعين من الاحتمالات هما الاحتمالات المقدرة والاحتمالات غير المقدرة، وهو يؤكد على عدم التأكد الذي لا يقاس بالاحتمال والذي يعد مصدر الدخل للمقاول وهو الربح.

كما يفرق بين الخطر وعدم التأكد، حيث الخطر يمكن قياسه مسبقا، 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 للمقاولة 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.

---

[1] François Facchini, "les figures de l'entrepreneur dans la théorie économique";Op-Cit, P.06.
[*] un agent de changement
[2] Bouabdellah et Zouache, Entrepreneuriat et développement, Op-Cit, P.15.
[3] Michel Coster ; "entrepreneur et entrepreneuriat" ; article publié dans les cahiers du GDR-Cadres 2003-3, "Cadre et entrepreneuriat Mythes et Réalités" ; Actes de la journée du 6 juin 2003; Lyon; P.07.
[4] Michel Coster, OP-Cit, P.07.
[5] François Facchini, "les figures de l'entrepreneur dans la théorie économique"; Op-Cit; P.05
[6] Bouabdellah et Zouache, Entrepreneuriat et développement, Op-Cit ; P.16.

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.

وأخيرا، 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.

4.2. المقاول واستغلال الفرص: مقاربة 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 مسبقا (الحالة الروتينية)، حيث المقاول يملك مميزات القائد. أما تبعا لـ Kirzner فالمقاول من يستغل الفرص التي تكون في حالة عدم التوازن، وبنشاطه 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 أيضا على الفرق بين المقاولة والتسيير، فإذا كانت المقاولة 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.

3. إدخال علوم أخرى في تعريف المقاول:

إن توسع التحليل في العلوم الاقتصادية واستعانته بعلوم وأدبيات أخرى، أدى لظهور أوجه أخرى للمقاول، حيث يفسر هذا لسببين أولهما، نهاية الثورة الصناعية الثانية، التي أدت لتغيرات ثقافية، وعرفت تعايشا بين المؤسسات الكبيرة، المتوسطة والصغيرة، والسبب الثاني هو بروز العديد من المقاولين ذوي صفات وخصائص مختلفة.

ومن هنا عرف مجال المقاولة 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.

[1] Tounès 2003, Op.Cit., p.87.

لذا اختلفت التوجهات التي حاولت إعطاء تعريف للمقاول، فهناك من اعتمد في تحليله مدخل سمات المقاول مثل J-B.SAY، Schumpeter، A.Marshall، H.Leibenstein، G.Gilder ، 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.cllelland.

ومن بين المقاربات التي ناقشت مفهوم المقاول لدينا مثلا:[1]

- 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 تساعده 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.

- أما Mc.cllelland [2]فركز في أعماله على فهم نظام القيم والتحفيزات الخاصة بالمقاول ؛ حيث يحدد بعدان لتعريف سلوك المقاول: الحاجة للتقدير والحاجة للقوة*.

حيث تدفع الحاجة للتقدير الفرد ليكون مسؤول عن حل مشاكله، وفي المقابل عليه تحديد الأهداف الخاصة به لتحقيق الانفتاح ؛ أما الحاجة للقوة فتقضي بوجود إرادة ظاهرية لشغل مكان أساسي في النظام.

وبدراسة الأبحاث الحديثة حول المقاولة، فهي تضيف للمقاول بعض الصفات منها: إمكانية تحديد واستغلال الإبداعات، لديه روح الخلق والإبداع، الاستعداد الشخصي، التنبؤ، التكيف، المبادرة، التخيل، 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 Casson[1] 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.

---

[1] Tounès 2003, Op.Cit., p88-89.
[2] Michel Coster ; "entrepreneur et entrepreneuriat" ; Op-Cit; P.07.
* le besoin d'accomplissement et le besoin de puissance.

وحسب مدخل المهارات والقدرات المقاولاتية نجد R.Cantillon[2]، 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] كما سنرى ذلك في العنصر اللاحق.

ثانيا: تصنيف المقاولين: كما رأينا في العناصر السابقة عند تعريفنا للمقاول، وجدنا أن هناك وجهات نظر متعددة كل منها يعطي للمقاول تعريف خاص، ويركز على بعض الصفات ويهمل أخرى، من هنا دعت الضرورة لإعطاء صورة عامة عن أهم التصنيفات التي أسندت للمقاولين كما جاء ذلك في مختلف الدراسات حول المقاولاتية.

حيث يرى Filion (1997)[4] "أن عملية تصنيف المقاولين تساعد على إعداد نظام القيم والتوجهات للفرد المقاول مما يساهم بشكل أحسن في فهم طرق اتخاذه للقرارات، توجهاته الإستراتيجية وأيضا توجهاته العملية المستقبلية".

وليسهل علينا لاحقا تصنيف المقاولين (المقاولات) وتفسير سلوكاتهم، سنتناول أهم التصنيفات الموجودة التي تناولتها الأبحاث المقاولاتية.

1. تصنيف (1967) SMITH: حيث صنف المقاولين إلى ثلاثة أصناف:[5]

1.**1**. المقاول الحرفي: ويتميز بمستوى تعليمي بسيط، قليل الخبرة في مجال التسيير، لكن لديه قدرات تقنية عالية ؛ يحب العمل، نشاطاته قليلة الإبداع، قليل المخاطرة، لا يبحث عن استثمارات كثيرة ولا شركاء لأنه يخاف فقدان السيطرة على مؤسسته.

1.**2**.المقاول مُترصد الفرص: مستواه التعليمي أعلى، خبرته كبيرة ومتنوعة، خاصة التسييرية منها، عادة ما يكون أكبر سنا، ومشروعه ناضج، يفكر في المستقبل، التغيير، لديه قدرة كبيرة على رفع التحديات التسييرية، مؤسسته تنمو بسرعة، وهذا لا يرجع فقط للتمويل من طرف الشركاء لكن لتطبيقه لإستراتيجية إبداعية، يحفزه الحصول على فرص جديدة وإنجاح المؤسسة، وتحقيق الأرباح.

1.**3**. المقاول التكنولوجي: وهذا الصنف أضيف مؤخرا.

---

[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, pp.6-7

[2] Loc.Cit.

[3] Voir: 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, pp.128-133.

[4] Filion.L.J; "Le champ de l'entrepreneuriat: Historique, évolution, tendances"; article publié dans la revue internationale PME, Volume 10-2; 1997, P.133.

[5] Daval Hervé, Deschamps Bérangère et Geindre Sébastien," proposition d'une grille de lectures des typologies d'entrepreneurs", Op-Cit, P.128.

2. تصنيف (1971) CHALVAIN: وهو بدوره أطلق ثلاثة أصناف للمقاول هي:[1]

1.2. التشاركي: يفضل التعاون على الالتزام، لا يفضل العلاقات الهرمية، يفضل العمل عن طريق الفريق، يساهم كل منهم في نتائج المؤسسة.

2.2. المغامر: بفضل الإلتزام، يمتلك السلطة ويمارسها على الآخرين، يحاول تمرير أفكاره وتصاميمه، يحب المنافسة والتأثير في زمام الأحداث، العلاقات الهرمية في مؤسسته تستند على الكفاءات.

2.2. المتطرف (le maximaliste): يبحث في نفس الوقت عن الالتزام والتعاون، يبحث عن تحقيق نمو مؤسسته والحصول على نتائج جيدة.

3. تصنيف (1975) LAUFER: ويحدد أربعة أصناف للمقاول:[2]

1.3. المبدع: يرغب في تحقيق النمو، وقادر على التكيف مع المتطلبات الجديدة.

2.3. المقاول المالك: يحب تحقيق النمو لكن يفضل الحفاظ على الاستقلالية المالية للمؤسسة.

3.3. المقاول الرافض للنمو: لكن يبحث عن تحقيق الفعالية.

1.3. المقاول الحرفي.

4. تصنيف (1976) STANWORTH ET CURRAN: ويفرق بين:

1.4. الحرفي: يحب الاستقلالية، لا يسعى للنمو، يمارس القيادة المتسلطة أو الأبوية.

2.4. الكلاسيكي: يسعى لتحقيق الربح.

3.4. الُمسير: يهتم بالاعتراف بكفاءاته التسييرية، يؤمن بمحاولات إنقاذ المؤسسة أو الاتحاد مع مؤسسة أخرى.

5. تصنيف (1978) MILES ET SNOW:[3]

1.5. المكتشف: مُبدع جدا، يهتم بالإنشاء، لا يهتم كثيرا بالمتابعة والتطوير الداخلي.

2.5. المبدع: مُنشئ، يبحث ويستغل الإبداعات، يتميز باستعداده للمشاركة في عملية التنمية.

3.5. مُتابع: مُقلد، لا يبدع لكن يبحث لتحسين الإبداع وتسيير النفقات.

4.5. مُفاعل (يرد الفعل): يتكيف بشكل منتظم بعد تلقي الصدمات، موقفه سلبي ويتلائم مع محيط قليل الاضطراب.

6. تصنيف (1985) STEVENSON ET GUMMPER: ونجد:[4]

1.6. المتعهد (le promoteur): يتميز بثقته بنفسه وقدرته على اقتناص الفرص السوقية، يستطيع مواجهة المجهول والتغيير المحتمل، وأيضا جني الأرباح.

2.6. المتصرف (المدير): يخاف من التغيير، يُسير التنبؤات، لكن مهاراته الإدارية محدودة بعض الشيء.

7. تصنيف (1989) GARTNER: وهو يميز بين:

- المقاول
- صاحب مؤسسة صغيرة.

---

[1] Daval Hervé et al.; Op-Cit, P.128.
[2] Daval Hervé et al.; Op-Cit, P.128.
[3] Ibid; p;129.
[4] IDEM.

والفرق بينهما على أساس الحاجة لتحقيق الذات، القدرة على الرقابة، كيفية مواجهة المخاطرة، القيم والسن.

8. تصنيف (1990) MINER:بدوره يفرق بين:[1]

- المقاولون ؛
- المسيرون ؛
- مقاولون حققوا نمو كبير.

9. تصنيف (1993) CHELL ET HOWORTH: ويفرقان بين:[2]

1.9.المقاول: باحث عن الفرص والنجاح فيها، مُبدع، صاحب خيال واسع، مغامر، استباقي، إستراتيجية مالية معتبرة.

2.9. شبه مقاول: مغامر، مُبدع، قليل الابتكار، إستباقي.

3.9. إداري: سريع رد الفعل، متوسط الإبداع.

4.9. المنتبه.

10. تصنيف (1995) WAISUMSIU:ويميز بين:[3]

1.10.المواطن: يشبه الحرفي، وهو تاجر أكثر منه صاحب مؤسسة، مستواه التعليمي منخفض، شبكة علاقاته ضيقة، رأس ماله شخصي أو عائلي، غياب التوجه الاستراتيجي، لا يبحث عن النمو.

2.10.مُخلص لعمله: مُنشئ، يعمل ليشغل وقت فراغه، مستواه التعليمي والتقني أعلى بالمقارنة مع الصنف الأول (المواطن)، عادة ما يكون مهندس سابق أو مسير في مؤسسة كبيرة. يستطيع جمع الأفراد حوله، يلجأ للاستدانة الخارجية (من العائلة)، لا يبحث كثيرا عن النمو بسبب كبر سنه (يكون محافظ على النمو)، وتوجهه الاستراتيجي قليل.

3.10.مقلاع (SWINGER): تقني سابق في مؤسسة كبيرة، كان يحصل من خلالها على أجر مرتفع، متحمس لإنشاء مؤسسته الخاصة، أصغر سنا، مستوى علمي أقل، يفضل العمل في التجارة، رأس ماله مصدره عائلي، بدون توجه استراتيجي، يستعمل المنطق على المدى القصير، لا يلجأ للتسويق، هدفه الربح ويكون صانع نفسه بنفسه، شبكة علاقاته كبيرة، تساعده في اقتناص الفرص السوقية.

4.10.مثالي (Idéaliste): حاجة كبيرة لتحقيق الذات والاستقلالية، مستواه التقني والتسييري متوسط، رأس مال المؤسسة وتسييرها يخضع لسلطة العائلة، يعمل في السوق الاستهلاكي أو الصناعي، له توجه إستراتيجي كبير لكن بالاستعانة بالخبرات الخارجية.

5.10.لاعب دفاع (Voltigeur): أنشأ مؤسسته لأنه لم يكن راض عن عمله السابق (غياب الاستقلالية الذاتية)، مستواه العلمي والتقني مرتفع، معارفه التسييرية جيدة، يعمل في القطاع الاستهلاكي والصناعي، يعي أهمية الانضمام للشبكات، يقبل فتح رأس ماله وتوقيع شراكات. يعرف نقاط قوته وضعفه، وكذا الفرص والتهديدات السوقية، لديه إستراتيجية واضحة.

[1] Daval Hervé et al.; Op-Cit, P.130.
[2] IBID; P.131.
[3] IBID; P.131-132.

11. تصنيف (1996) Julien & Marchesney:وهما يفرقان بين نوعان:[1]

1.11. PIC[*]: يبحث قبل كل شيئ عن الاستقرار وديمومة مؤسسته، النمو غير مهم، يهتم أكثر باستقلالية رأس ماله.

2.11. CAP: وهو معاكس لـ PIC، لا تهمه استقلالية رأس المال، تهمه استقلالية اتخاذ القرارات، يهدف لتحقيق النمو، وهو مخاطر عكس PIC الذي يخاف من المخاطرة.

12. تصنيف (1998) Marchesney :حيث قد تصنيف خاص به، يقسم من خلاله المقاولين إلى:[2]

1.12. المنعزل: يسعى للبقاء، غير واثق، يتجنب المخاطرة.

2.12. الرحال (NOMADE): منطقه التسييري يسعى لتحقيق الكفاءة والفعالية، البحث عن السلطة، واثق بالتقنية، يتنبأ بالمخاطرة.

3.12. مرموق (notable): اجتماعي بطبعه، يشبه PIC، يمتثل للشكليات، مُسير للمخاطر.

4.12. مُغامر (entreprenant): تسيير تعاوني، شبكة علاقات خاصة، لا يستعمل مخطط أعمال، مُخاطر.

فكما رأينا، هناك وجهات نظر عديدة في تصنيف المقاولين وتسميات مختلفة أطلقت عليهم، فهناك أصناف تتقاطع في بعض الخصائص وأخرى تختلف، وفي كل مرة كانت تقدم تصنيفات محدثة وفق المستجدات الخاصة بتلك المرحلة.

ونحن في دراستنا، سنستعين بهذه الأصناف، لتقسيم المقاولات محل دراستنا الميدانية ومعرفة طرق التسيير المطبقة وأهم مميزاتها وخصائصها.

بالرغم من وجود عدم اتفاق بين الباحثين نظرا لاختلاف معايير التصنيف (هناك من يصنف على أساس النشاط، أو حسب المحيط، طريقة تنظيم العمل، أو نظرته للمؤسسة)، لذلك فإسقاط هذه الأصناف على دراستنا الميدانية ليس هين، ولا يتبع منطق تصنيفي ثابت.

ثالثا: الخصائص والقدرات المقاولاتية: كما رأينا من خلال ما تناولناه، هناك العديد من المقاربات التي حاولت تعريف المقاول والتمييز بين الأفراد، فهناك مقاربة السمات التي حاولت التركيز على أهم الخصائص والسمات التي تميز بين الأفراد وتفرق بين الشخص المقاول والفرد العادي، وأتت مقاربة السلوك تحدثنا عن دور محيط في دفع الأفراد نحو المقاولة وبالتالي ركزت على مكتسبات الفرد من محيطه، وغيرها من المدارس الفكرية.

ومن هنا جاءت ضرورة الحديث عن أهم الخصائص والقدرات التي يمتلكها المقال، وكيف بإمكانه اكتسابها، وفي هذا الإطار نؤكد على وجود العديد من الباحثين ممن تحدث وتسائل حول إمكانية تدريس المقاولاتية، وهل بإمكاننا تكوين المقاولين؟![3].

---

[1] Daval Hervé et al.; Op-Cit, P.132.

[*] PIC: pérennité ,indépendance, croissance réactive.

[2] Daval Hervé et al.; Op-Cit, P.133.

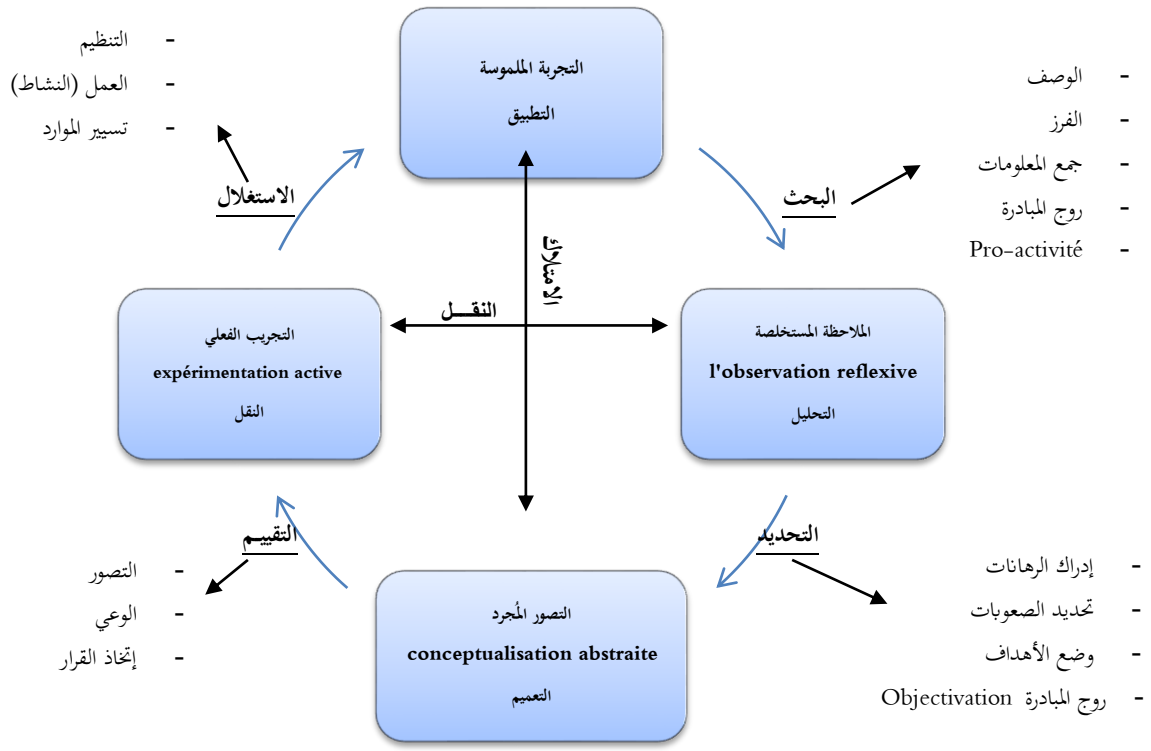
Pour plus de détail, voir: Karim messeghem et Sylvie Sammut; "l'entrepreneuriat"; (Paris:France, édition EMS,2011), PP.60-72.

[3] Tounès 2003,Op-CIT; de carlo laurence et chevrer sylvie,"comment former quels entreprenures", article publié dans l'acte de l'entrepreneuriat, PP.142-157 ; Leger Jarniou catherine,"enseigner l'esprit d'entreprendre à des étudiants: réflexion autour d'une pratique de 10 ans", article publié dans l'acte de l'entrepreneuriat, Op-Cit, PP.264-274 ; une problématique débattu lors de la 4ème session des journées de OPPE, 19 octobre 2005, intitulé "enseignement et entrepreneuriat", APCE, OPPE, France, 2005.

وعند حديثنا عن أهم الخصائص والقدرات المقاولاتية التي يجب أن يتميز بها المقاول، يرى **KOLB** أن هذه القدرات بإمكان الفرد أن يكتسبها عن طريق العمل والتجربة، وفي هذا الإطار قام باقتراح نموذج يعتبر مرجع للعديد من الدراسات عند الحديث عن القدرات المقاولاتية، وكان ذلك سنة 1984[1].

حيث قام من خلال نموذجه بتقسيم مختلف القدرات التي يجب أن يتحكم فيها المقاول، وذلك حسب تقدم مراحل إطلاق مشروعه، وذلك كما هو موضح في الشكل أدناه:

شكل رقم (6.2): يوضح نموذج KOLB (1984) للقدرات المقاولاتية



المصدر: Karim Messeghem et sylvie sammut, "l'entrepreneuriat", Op-Cit, P.76

في المرحلة الأولى، يجب الفهم الجيد للوضع الراهن: والقدرات اللازمة لتحقيق ذلك تتمثل في اليقظة التنافسية والمبادرة في الأفعال (proactivité).

في المرحلة الثانية: يبدأ الفحص والتحليل الدقيق للمعلومات التي تم جمعها، وهنا على المقاول الاستعداد لإدراك جميع الرهانات التي تواجهه، وذلك من خلال التحديد الجيد للمشاكل والصعوبات.

في المرحلة الثالثة: يجب على المقاول إدراك الوضع وتصور الفرص للتحكم الجيد في الوضع، مع ضرورة تحديد الوسائل التي يملكها والتي يجب جلبها (تحديد الفرص والتهديدات ونقاط القوة والضعف)، وفي الأخير عليه اختيار أحسن الحلول الممكنة حسب الظروف التي يوجد ويعمل فيها.

[1] Karim messeghem et Sylvie Sammut; "l'entrepreneuriat"; Op-Cit, PP.76-77.

المرحلة الأخيرة: عند بدء الاستغلال الفعلي، على المقاول تنظيم نشاطاته والتي سينفذها على أرض الواقع، فعليه التسيير الذكي لموارده البشرية والمالية، المادية، التجارية، من أجل تحقيق المردود المناسب من فرصته السوقية.

فكما نلاحظ من خلال هذا النموذج، فيجب أن يتحكم المقاول خلال مسار إطلاقه للمشروع وبعد البدء الفعلي له في العديد من القدرات، والتجربة ستكسبه العديد من المهارات التي لم يتحكم فيها مُسبقا.

لذلك لجأ العديد من الباحثون لتصنيف جميع القدرات والكفاءات التي يجب أن يتحلى بها المقاول خلال مساره المقاولاتي، وسنحاول فيما يلي الأخذ بالتصنيف الذي وضعه Laviolette & Loue (2006)، ثم ألحقه بتصنيف آخر في سنوات لاحقة، ونحن سنعرض التصنيف الأول كونه أخذ العمل المقاولاتي بمفهومه الواسع من حيث القدرات المقاولاتية والتسييرية حسب التنوع الوظيفي في المؤسسة، مع العلم أن هناك أنشطة لل تحتاج لضرورة التحكم في جميع هذه القدرات.

حيث ميز الباحثان بين ثلاثة مجموعات من القدرات[1]: قدرات مقاولاتية، تسييرية ووظيفية.

حيث تم تناول القدرات المقاولاتية وفق ثلاثة مراحل زمنية: بروز الفكرة، إعداد المشروع ثم إطلاقه.

وتتوافق هذه التقسيمات حسب تعاريف المقاولاتية التي تناولناها فيما سبق، وهي: المقاولاتية واقتناص الفرص (Shane &venkataramane 2000)، البروز المنظماتي ودور المقاول (Gartner 1995و Verstrate 2003)، أو من منظور خلق القيمة (Fayolle 2004 و Bruyat 1993).

1. القدرات المقـاولاتية: وذلك كما يلي:

1.1. تحديد فرص الأعمال: من الفكرة إلى الفرصة.

- القدرة على تخيل وتحديد المنتجات والخدمات من خلال الحاجات غير المشبعة والحاجات المستقبلية للسوق، وأيضا الحاجات الناجمة عن بروز تقنيات وتكنولوجيات جديدة.
- تصميم المنتجات والخدمات الجديدة مع الأخذ بعين الاعتبار إمكانية الإنجاز التقنية، التجارية والمالية (الإعداد التقني للمنتوج، دراسة الشرائح الإستهلاكية الممكنة، تحليل المنافسة الممكنة، دراسة المردودية).

2.1. إعداد نظرة مقاولاتية: من الفرصة إلى المشروع:

- تصميم نموذج الأعمال ؛
  - تكوين نظام عرض حسب متطلبات الشريحة السوقية وأصحاب المصالح (الممولين، المعاونين، الموردين، المؤسسات الشريكة، ...إلخ).
  - وضع نظام عرض يأخذ بعين الاعتبار المنافسون الحاليون والمستقبليون.
- تطوير مخطط الأعمال:
  - إعداد إستراتيجيات تطوير المؤسسة ؛
  - تشخيص الإمكانيات الموجودة والناقصة (مالية، بشرية، مادية وتقنية) وفق مخطط الأعمال.
  - تحديد طرق العمل المتبناة لسد الإنحرافات الموجودة.

[1] Eric Michael Laviolette et christophe Loue, "les compétences entrepreneuriales: définition et construction d'un référentiel", 8ème CIFEPME, 2006, PP.07-11.

3.1. دفع المنظمة: من المشروع إلى الهيكل التنظيمي:

- تصميم المنظمة وذلك بتجميع الموارد المالية والمادية والبشرية من خلال الأهداف الموضوعة.
- توزيع وتنسيق الوسائل (المملوكة) الموجودة.

2. القدرات التسييرية: ويصنفها لثلاثة مجموعات:

1.2. القيادة:

- القدرة على إثبات الذات وفرضها باعتباره قائد ؛
- القدرة على ضم معاونين وشركاء، وإشراكهم في عمل المؤسسة.

2.2. الإتصال:

- القدرة على نقل المعلومة داخل وخارج المؤسسة، باستعمال أحسن الأدوات (البريد العادي والإلكتروني، الاجتماعات، اللقاءات غير الرسمية، التقارير الداخلية).
- القدرة على المخاطبة أمام العمال.

3.2. تسيير الأفراد:

- تخطيط الأعمال الواجب القيام بها من طرف العمال حسب الأهداف المحددة في مخطط الأعمال ؛
- تفويض القرارات للعمال ومنحهم المسؤولية ؛
- متابعة ومراقبة تحقيق الأهداف ؛
- تقييم النتائج المحققة في شكل ميزانية ؛
- تقييم الجهود وتثمين النجاعة ؛
- تعبئة الأفراد، حثهم، تحفيزهم، تشجيعهم ومرافقتهم ؛
- فض النزاعات بين الأفراد.

3. القدرات التسويقية والتجارية:

1.3. التسويقية:

- تجزئة السوق وتحديد الشرائح ؛
- إعداد دراسة السوق لتحديد متطلبات كل شريحة ؛
- تحديد الإستراتيجية التجارية والمزيج التسويقي ؛
- إمكانية التعريف بالمؤسسة وترويج منتجاتها باستعمال مختلف طرق الإعلام (الصحافة، الانترنت، البريد العادي والإلكتروني، مندوبي المبيعات،...الخ).

2.3. التجارية: وذلك من خلال:

- إعداد لوائح البيع حسب الزبائن والشرائح المستهدفة ؛
- الاستماع للزبائن وتحقيق إحتياجاتهم ؛
- تكوين العلاقات مع الزبائن أو ما يسمى بالتسويق بالعلاقات.

4. القدرات الخاصة بتسيير الموارد البشرية: والتي تتمثل في:

1.4. التوظيف:

- تحديد الإحتياجات التوظيفية حسب الخطة الموضوعة ؛
- ترجمة هذه الاحتياجات حسب الوظائف والمهن الموجودة في المؤسسة ؛
- القدرة على اختيار العمال المناسبين عن طريق مقابلات التوظيف وتحديد الكفاءات اللازمة.

2.4. التسيير الإداري والقانوني:

- التعرف على القوانين المتعلقة بإمضاء العقود المختلفة ؛
- تحديد واختبار نوع العقد الأكثر ملائمة حسب احتياجات المؤسسة ؛
- تحديد حقوق وواجبات العمال بدقة في العقد ؛
- القدرة على تحديد الأجور المناسبة حسب العمل والكفاءات وقدرات المؤسسة المالية ؛
- التعرف على مختلف الضرائب والجباية المفروضة على نشاط المؤسسة ؛
- تحديد كشف الأجور.

3.4. التسيير التقديري للوظائف والكفاءات:

- تخطيط الموارد البشرية حسب حاجات المؤسسة على المدى القصير، المتوسط والطويل (أهداف إستراتيجية، المناصب والكفاءات اللازمة، الموارد المتوفرة وتقييم الإنحرافات) ؛
- التنبؤ بآفاق تطوير المؤسسة على حسب كفاءاتها ؛
- تقييم وتثمين كفاءات العمال ؛
- تطوير وتسيير الكفاءات، حسب متطلبات العمال والمؤسسة ؛
- تشجيع نقل الكفاءات بين العمال والعمل ضمن فريق.

5. القدرات من ناحية التسيير المالي للمؤسسة:

1.5. تسيير الخزينة:

- تحديد آجال تسديد الأموال للموردين والزبائن ؛
- تحديد أهم أقسام الخزينة فيما يخص: المبيعات، المشتريات، الضرائب، مختلف النفقات ...الخ ؛
- تسيير تدفقات الخزينة: نشاطات، التمويل، الاستثمارات،...
- تسيير مستويات الخزينة في نهاية دورة الاستغلال (رصيد موجب أو سالب).

2.5. التسيير المالي:

- تحديد والتنبؤ بالاحتياجات التمويلية على المدى القصير والطويل ؛
- تحديد مصادر التمويل المختلفة والمتاحة للمؤسسة ؛
- تحديد الجداول التمويلية اللازمة لنشاط المؤسسة ؛
- تحديد الآثار الجبائية والمالية للقرارات الاستثمارية.

3.5. التسيير الإداري والقانوني:

- التعرف على مختلف الفرص والقيود الاجتماعية والجبائية (الضرائب بأنواعها) ؛
- وضع نظام تسييري فعال لمواجهة مختلف القيود الخارجية.

المطلب الثالث: النظريات المفسرة للتوجه المقاولاتي للأفراد

أضحت المقاولاتية مجالا للبحث، يحتاج لتداخل العديد من العلوم لتفسير السلوك المقاولاتي للأفراد، ولأجل ذلك برزت العديد من النماذج النظرية لتفسير الظواهر المقاولاتية، جذورها من علم الاجتماع، علم النفس، العلوم الاقتصادية والعلوم السياسية، والتي ساهمت في إستيقاء المتغيرات الأساسية التي تؤثر على المسارات المقاولاتية للأفراد.

ومن أجل التعرف على واقع المقاولاتية النسوية في الجزائر، ومعرفة أهم الأسباب التي من شأنها تغيير مسار الأفراد وتوجهاتهم المستقبلية، أفردنا هذا المطلب لاستذكار أهم النماذج المفسرة لتوجه الأفراد نحو المقاولاتية والعمل الخاص، من خلال جرد أهم المتغيرات التي من شأنها دفع الفرد أو كبح توجهه نحو المقاولاتية.

أولا: ملخص لأهم التيارات الفكرية:

هناك العديد من التيارات والمدارس الفكرية في مجال المقاولة والتي تحاول تفسير ظاهرة إنشاء المؤسسات، وسنحاول من خلال هذا العنصر القيام بمسح لأهم هذه المدارس، واهتمام كل واحدة منها، ليسهل علينا اختيار مقاربة الدراسة.

1. مقاربة 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 وعنيفة[1]، 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 المقاولة بل توجهوا نحو مسارات أخرى. حيث استطاعت مقاربة 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، فبما أن أساس الدراسة وهم الأفراد الذين تم تحليل صفاتهم هم مقاولون داخل مجال الأعمال منذ عدة سنوات، لذا نجد أن بعض السمات والخاصيات التي تنسب للمقاول هي مضخمة بفعل الخبرة المكتسبة والنجاحات (مثال ذلك: الثقة في النفس).

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

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[1].

2. المقاربة البيئية (L'Approche environnementale): جاءت هذه النظرية كنقد لمنظور السمات[2]، الذي أبعد 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 أوضاع مشابهة، يتصرفون بشكل مختلف، حيث منهم من يقرر تأسيس مؤسسة وآخرون لا يقومون بذلك.

3. مقاربة 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"[3].

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 السلوكات الضرورية لإنشاء مؤسسة ذو أهمية قليلة للتنبؤ بمدى توجه الأفراد نحو المقاولة.

4. مقاربة التوجه المقاولاتي: (L'Approche des intentions entrepreneuriale)

ظهرت المدرسة الفكرية الرابعة نتيجة سلسلة الفشل التي عرفتها المدارس السابقة[4]. والأسس النظرية التي تستند عليها هذه المدرسة قد تم استخلاصها من علم النفس الاجتماعي، وبأكثر دقة من نظرية السلوك المخطط لـ Ajzen 1991.

فحسب هذه النظرية، فكل سلوك يستدعي بعض التخطيط مثل إنشاء مؤسسة، يمكن أن يسبق بنية امتلاك هذا السلوك.[5]

حيث بدراستنا للتوجه المقاولاتي للأفراد، يمكننا التنبؤ إن كان هذا الفرد ينشأ حقا مؤسسة أو لا.

---

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

[2] Josée Audet , Une étude des aspirations entrepreneuriales d'étudiants universitaires québécois : seront-ils des entrepreneurs demain Op-Cit, pp.2-3.

[3] Bérangère DESCHAMPS, "Le processus de reprise d'entreprise par les entrepreneurs personnes physique", thèse de doctorat ès science de gestion, Université pierre mendès-France, 2000, PP.68-74.

[4] Josée Audet , Op-Cit, p.3 & Bérangère DESCHAMPS, "Le processus de reprise d'entreprise par les entrepreneurs personnes physique",Op-Cit, P.70.

[5] بمعنى امتلاك توجه مقاولاتي كما عرفناه خلال بحثنا، نظرا لكون مفهوم النية مرتبط أكثر بعلم النفس، ولكن حسب ما يعرفونها الباحثون في مجال المقاولة، فإن المفهوم أقرب لمصطلح " التوجه المقاولاتي والذي أصله باللغة الفرنسية "Intention entrepreneuriale"

ونحن من خلال دراستنا، سنتناول بالتفصيل النماذج المنبثقة من المقاربة الأخيرة –مقاربة التوجه المقاولاتي– التي نراها أكثر تلائما لتعطينا لمحة عامة عن أهم المتغيرات المفسرة للسلوك المقاولاتي للأفراد.

حيث كما رأينا فإن التوجهات الفكرية الأخرى ركزت على بعض النقاط دون الأخرى، أما مدخل التوجه المقاولاتي فحالو تفسير سلوك الفرج المقاولاتي في مختلف مراحله، وربطه بجملة من المتغيرات خاصة متغيرة النوع الاجتماعي –محو دراستنا– كمتغيرة مختلفة التأثير حسب بيئة الدراسة.

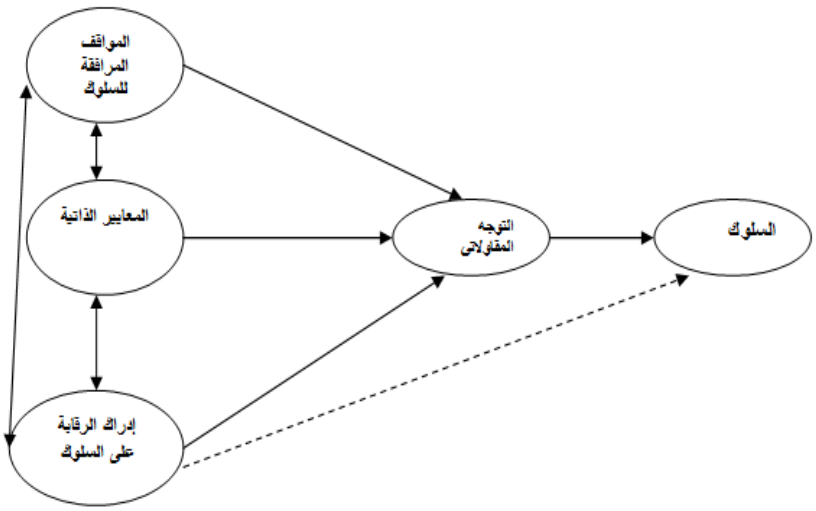
ثانيا: الأسس النظرية لمقاربة التوجه المقاولاتي: برزت العديد من النماذج التي حاولت دراسة التوجه المقاولاتي للأفراد، ومعرفة أهم المتغيرات التي تحكم في ذلك، نذكر أهمها فيما يلي:

1. نظرية السلوك المخطط لـ I.AJZEN (1991): هذه النظرية هي امتداد لنظرية L'action raisonnée [1] 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 السلوك[2]، هذه الإضافة سمحت حسب الباحث بالتقرب أكثر من الحقيقة والسماح بالتنبؤ وبأكثر دقة، بالسلوكات التي لم تتبن كليا بشكل إرادي.

وتتضمن نظرية السلوك المخطط ثلاث مستويات من التحليل، كما يظهر في الشكل رقم 7.2:

شكل رقم (7.2): يوضح نظرية السلوك المخطط لـ I.AJZEN 1991



المصدر: Tounès 2003, Op.Cit., p.167

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

[2] La perception de contrôle sur le comportement.

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:[1]

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

ب. 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 مثلا على إنشاء مؤسسات كثيفة التكنولوجيا، على رفع توجهات الأفراد نحو هذا النوع من المؤسسات.

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.

ج. إدراك الرقابة على السلوك♦: وهي المتغيرة الثالثة التي أضافها Ajzen لنظريته مع Fishebein (1980).
وهذه المتغيرة إذا ربطناها مباشرة مع التوجه يمكنها التنبؤ مباشرة بالسلوك.

حيث يمكن أن ترافق هذه المتغيرة السلوك بطريقتين ممكنتين:[2]

- 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 جزئيا 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.

2. نموذج السلوك ما بين الأشخاص لـ TRIANDIS (1977): حيث قام الباحث بتطوير نظرية للسلوك بين الأشخاص، حيث تشبه هذه النظرية لحد كبير نظرية Ajzen، لكنه أضاف إليها متغيرات أخرى، حيث أضاف لمتغيرة المعيار الاجتماعي بعض العوامل الاجتماعية الأخرى، بالاضافة للشعور تجاه السلوك (البُعد العاطفي للموقف) والنتائج المتوقعة من السلوك (البُعد الإدراكي للموقف).

---

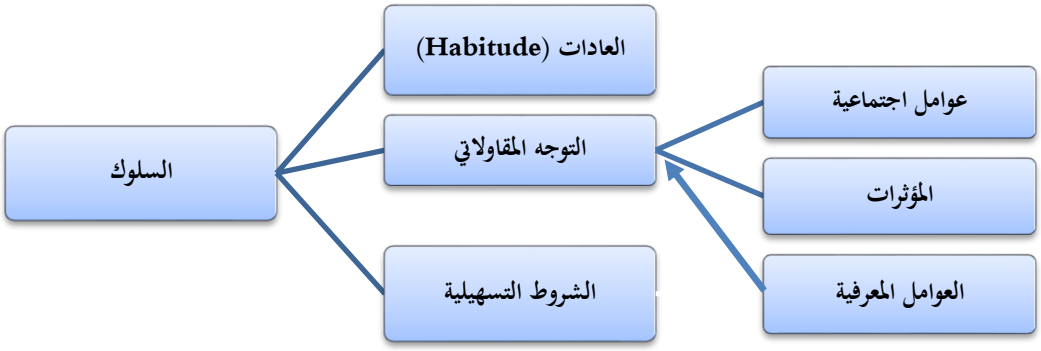
[1] Tounès 2003, Op.Cit., pp.167-169.
♣ Les attitudes associées au comportement.
♦ Les perceptions du contrôle comportemental
[2] Collection Mémoires et Thèses électroniques, Op.Cit., p.8.

وحسب الباحث تتشكل العوامل الاجتماعية من:

- إدراك الأفراد لدورهم كأعضاء من مجموعات إجتماعية خاصة ؛
- المعايير الشخصية (اعتقاد أن الفعل الذي اتخذه الشخص جيد أو سلبي) ؛
- مفهوم الذات.

كما يرى ضرورة وجود عناصر أخرى من شأنها تفسير السلوك المقاولاتي، بالاضافة لامتلاك توجه (نية وقصد من الداخل) نحو المقاولاتية، هناك أيضا الشروط والظروف التسهيلية، والسلوك السابق. (كما هو موضح في الشكل أدناه).

شكل رقم (8.2): يوضح نموذج السلوك ما بين الأشخاص لـ(TRIANDIS (1977



المصدر: Sandrine Emin, Op-Cit, P.115.

وكما نلاحظ، فهناك تشابه بين هذا النموذج والنموذج السابق، وكلاهما استعملا لتفسير سلوك الأفراد في مختلف المجالات.

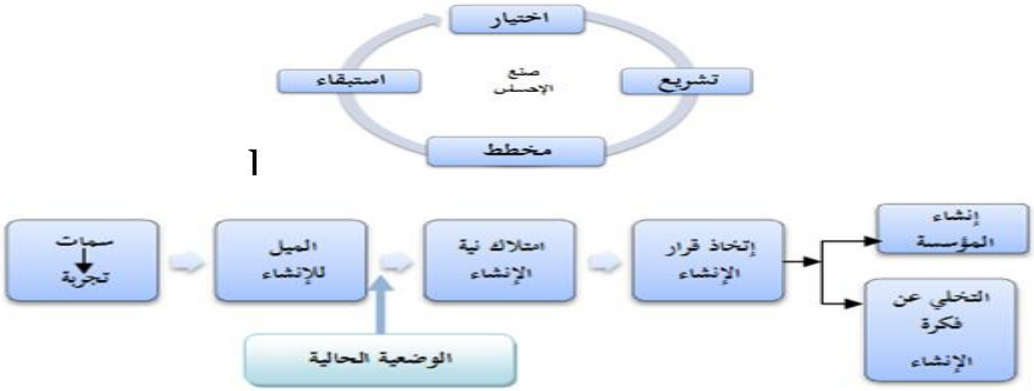
3. نموذج التكوين المنظماتي لـLEARNED: وحسب هذا النموذج، هناك ثلاثة أبعاد تؤدي لاتخاذ قرار إنشاء مؤسسة، هي:[1]

- الميل للإنشاء: حيث امتلاك بعض الأفراد لبعض الخصائص النفسية بالإضافة لخبرتهم المهنية، من شأنه دفعهم أكثر لمحاولة إنشاء عمل خاص بهم.
- امتلاك نية الإنشاء/ حيث هناك بعض الأفراد يواجهون أوضاع ترفع من احتمال قيامهم بفعل الإنشاء.
- وجود المعلومات: تتطلب هذه المرحلة البحث عن المعلومات المائمة للمحيط، بمعنى التي تخدم فكرة مشروعه.

فيمكن أن يبدأ فعل الإنشاء نتيجة وجود معلومات مساعدة للمشروع أو وقوع حدث ما.

[1] Sandrine EMIN, Op-Cit, PP.117-118.

نموذج رقم (9.2): يوضح نموذج التكوين المنظماتي لـ LEARNED



المصدر: Sandrine EMIN, Op-Cit, PP.118.

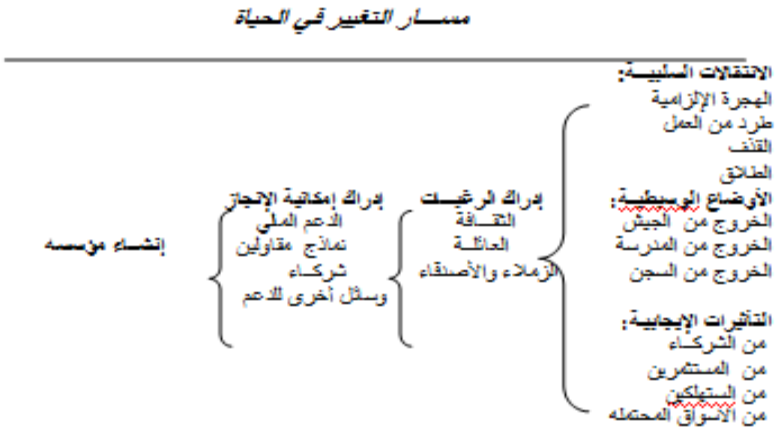
الهدف من هذا النموذج هو تحديد المسار الذي من خلاله يتم استيقاء وتحليل المعلومات الموجودة في المحيط، فإذا كان المحيط ملائم لإنشاء المؤسسة فيقوم بإطلاق مشروعه.

4. نموذج تكوين الحدث المقاولاتي لـ A.SHAPERO et L.SOKOL : تعتبر أعمال A.SHAPERO et L.SOKOL الأقدم والأكبر أثرا في الأكاديمية المقاولاتية، حيث قام الباحثان بتأسيس نموذج بقي لحد الآن المرجع الأساسي للأبحاث في مجال المقاولة.

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 نموذجه بثلاث مجموعات من العوامل، كما تظهر في الشكل رقم 10.2:

شكل رقم (10.2): نموذج تكوين الحدث المقاولاتي (A.SHAPERO et L.SOKOL,1982)



المصدر: Tounès 2003, Op.Cit., p163

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

ويمكننا تفسير متغيرات النموذج كما يلي[1]:

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

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

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

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

فالانتقالات السلبية مثل الهجرة، يمكن أن تحث الفرد على العمل المقاولاتي، وهذا ما تم ملاحظته فعليا في بعض البلدان من خلال قيام بعض المجموعات العرقية بإنشاء مؤسسات.[2]

أما الانتقالات الإيجابية والأوضاع الوسيطية، فتؤثران على نظام القيم للأفراد وعلى رغباتهم.

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 الوسيطية 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.

أ. 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 والفشل في تجارب مقاولاتية سابقة، كلها عوامل تساعد على تقوية الرغبة لدى الشخص.

ب. 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 لمدخرات خاصة أو مساهمات العائلة، ومن خلال أفراد المجموعة (في حالة المجموعات العرقية Ethnie).

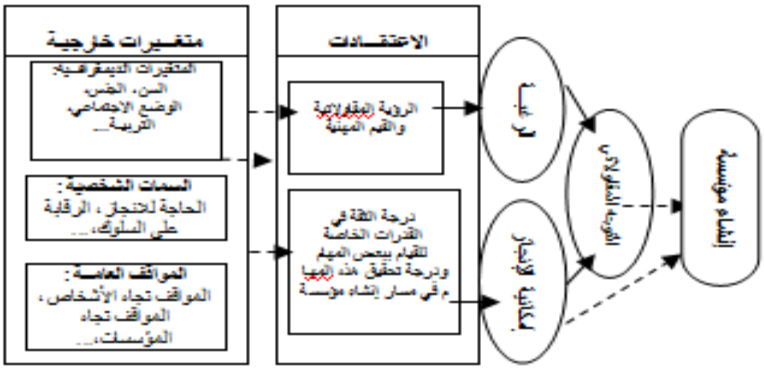
كما تؤثر كل من مساعدة الزوج(ة)، والأصدقاء، النصائح والاستشارات، والتكوين الخاص في كيفية إنشاء المؤسسات على إدراك إمكانية الإنجاز لدى الفرد. كما يشير الباحثان لأهمية التكوين الخاص في المقاولة على إدراك الفرد لرغباته وإمكانية إنجازه لها.

[1] Tounès 2003, Op.Cit., pp.162-165.

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

5. 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:[1]

شكل رقم 11.2 : نموذج موحد لنظرية السلوك المخطط ونموذج تكوين الحدث المقاولاتي



المصدر: **Boissin 2006, Op.Cit., p.32**

وقد أثبت العديد من الدراسات صحة ونجاعة هذه النماذج في تفسير سلوك إنشاء المؤسسات، 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 نبقي عليها، خاصة وأننا نقيس التوجه المقاولاتي عند المرأة وهذا بالمحيط الجزائري، ونعتقد بأن مثل هذه المتغيرة يمكن أن يكون لها الوزن الأكبر في تفسير التوجه المقاولاتي للنساء في محيطنا (البيئة العربية).

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 إنجازه. ويقصد بالمرغوبية أو الرغبة في القيام بنشاط ما حسب نموذج SHAPERO بدرجة الانجذاب التي يمتلكها الشخص تجاه نشاط إنشاء مؤسسة، وهنا AJZEN في نموذجه يتحدث عن الموقف الذي يتبناه الشخص سواء كان إيجابي أو سلبي 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 فترجع لدرجة اعتقاد الشخص لمدى امتلاكه للقدرات اللازمة لإنشاء مؤسسة، و يعرفها AJZEN بالرقابة المدركة للقيام بسلوك ما، وهنا التعريفان جد متقاربان.

[1] 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.

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 المقاولة، إلا من خلال تأثيرها على اعتقاداتهم.

خلاصة المبحث الأول:

إرتأينا من خلال هذا المبحث الأول تعريف المقاولاتية، وأهم المقاربات العلمية التي حاولت تعريفها، من وجهات نظر مختلفة، حيث توصلنا إلى أن المقاولة أصبحت تعرف حاليا كمجال للبحث، أصبح التنظير فيه من اهتمامات الباحثين والمؤلفين، نظرا لارتباطه بالنمو الاقتصادي للبلدان، لذا ارتأينا أن نبدأ بهذا المبحث لإعطاء لمحة مختصرة عن المقاولة، من خلال التعريف بماهيتها، ووجدنا بأنه يوجد اختلاف كبير بين الباحثين لتعريفها، فمنهم من يعرفها ضمن المقاربة الوصفية التي اهتمت بالخصائص المميزة للمقاول مستعملة علم الاقتصاد لإبراز تلك الخصائص، ولكن ولأن النجاح لا يرتبط فقط بالخصائص والصفات الشخصية، بل يتضمن أيضا تأثير العائلة التي نبت منها ذلك المقاول، والمجتمع الذي استلهم منه ثقافته، ظهرت المقاربة السلوكية التي اهتمت أكثر بالمتغيرات المحيطية، والأسباب التي تقود الأفراد لاختيار المسار المقاولاتي. مستعملة في تحليلها العديد من العلوم (علم التسيير، الاقتصاد، علم النفس، علم الاجتماع، علم الإنسان،...الخ) ؛ وكنقد لهذه المقاربات جاءت المقاربة المرحلية، التي كان هدفها هو التحليل ضمن منظور زمني وموقفي، المتغيرات الشخصية والمحيطية التي تشجع أو تمنع وتعيق روح المقاولة، الأعمال والسلوكات المقاولاتية. ولأن البحث العلمي يتطلب منا أن نحدد المقاربة المتبناة في التحليلات، قمنا على هذا الأساس باختيار المقاربة المرحلية، التي تعرف المقاولة بأنها سلسلة من المراحل تقود للعمل المقاولاتي، وقمنا بقراءة أهم النماذج المقاولاتية المنبثقة عن هذه المقاربة.

أما المطلب الثاني فخصصناه للتعرف عن ماهية المقاول وفق عدة مدارس ومقاربات، حاولت كل منها إعطاء مفهوم شامل للمقاول، تبرز من خلاله أهم الصفات التي يجب أن يتميز بها، وتناولنا أهم النظريات التي حاولت تفسير سلوكه، كما قمنا بقراءة في مختلف التصنيفات التي يمكن أن يأخذها وفقا لما جاء في الأطر النظرية، وكذا أهم القدرات التي يجب أن يتحكم بها من أجل القيام بمهامه بشكل سليم.

وبعد إبراز أهم مميزات المقاول، حاولنا التعريج في المطلب الأخير على على أهم النظريات والنماذج التي ناقشت كيفية انتقال الأفراد للمقاولة، بمعنى اهتمت بمدى امتلاك الأفراد لتوجه مقاولاتي والذي يقودهم بدوره وفقا للظروف المحيطة، إلى العمل المقاولاتي، ووجدنا أن هناك العديد من العوامل التي من شأنها دفع الأشخاص نحو العمل المقاولاتي، هذه العوامل يمكن أن تنجم عن انتقالات سلبية كانت في حياة الفرد دفعته للقيام بإنشاء مؤسسته، أو العكس نجد هناك عوامل إيجابية والتي سميت بالانتقالات الإيجابية التي تحدث في حياة الإنسان وتدفعه لإنشاء مؤسسته الخاصة.

والهدف من هذا المبحث هو تحديد الإطار النظري الذي سنعتمد عليه في تحليلاتنا وكذا إستيقاء أهم متغيرات الدراسة التي سنبني بها في مرحلة لاحقة أداة الدراسة الميدانية.

تمهيد:

المقاولاتية محرك عجلة الاقتصاديات، حقيقة تم التأكيد عليها في العديد من الدراسات، آخرها حسب نتائج تقرير المرصد العالمي للمقاولاتية GEM[1] لسنة 2013 الصادر ببداية 2014، وجدن أن ثُلث النمو الاقتصادي مصدره النشاط المقاولاتي. كما اهتمت العديد من الدراسات الأخرى بدور المرأة في تحقيق التنمية الاقتصادية عن طريق تفعيل دورها في شتى الميادين.

والمقاولاتية تعتبر أحد المداخل الأساسية التي تستطيع من خلالها المرأة إبراز دورها وتجسيد أفكارها الإبتكارية، دون عناء مواجهة العقبات التي تعترض المرأة عند شغلها لمنصب إداري بمؤسسة، كما تناولنا ذلك بالتفصيل في الفصل الأول أين تناولنا مختلف المشكلات التي تواجه المرأة العاملة وتعيق نموها في المؤسسة وتحول دون تقلدها للمناصب والحصول على الترقيات.

وبعد إفرادنا للمبحث الأول من هذا الفصل للتعريف بماهية المقاولاتية وأهم النماذج المساعدة على تفسير سلوك المقاولين، نحاول من خلال هذا الفصل الحديث عن الإطار النظري للمقاولاتية النسوية من خلال تناول ماهيتها وأهم ما يميزها، وأهميتها على المستوى الاقتصادي والاجتماعي، بالاضافة للتعرف على مختلف العوامل الدافعة والمثبطة للمقاولاتية النسوية.

وسيكون ذلك وفق الترتيب الموالي:

- المطلب الأول: المقاولاتية النسوية، المميزات والأهمية ؛
- المطلب الثاني: الأسس النظرية للمقاولاتية النسوية ؛
- المطلب الثالث:العوامل المؤثرة على المقاولاتية النسوية: الدوافع والمعوقات.

[1] "Global entrepreneurship monitor-2013 Global report"; édition 2014.

المطلب الأول: المقاولاتية النسوية، المميزات والأهمية

عندما نتكلم عن التوجه المقاولاتي للمرأة، فيجب قبل كل شيء إبراز ماهية وأهمية المقاولاتية النسوية كموضوع بحث علمي، وما الأسباب التي شجعت على بروز العديد من الدراسات حول موضوع المقاولاتية النسوية، وكذلك معرفة أهم التوجهات التي استعملت في دراسة الموضوع.

وهذا ما اخترنا معالجته من خلال المطلب الأول من هذا المبحث، حيث سنحاول التطرق لأهم جوانب المقاولاتية النسوية وأبعادها. وهذا من خلال القيام بمسح شامل ومختصر لأهم الدراسات حول الموضوع، وذلك للتعرف على ماهية المقاولاتية النسوية والأهمية الاقتصادية الاجتماعية التي تجلبها للاقتصاديات.

أولا: ماهية المقاولة النسوية: عندما نتحدث عن ماهية المقاولة النسوية فإننا نقصد بطبيعة الحال مميزاتها، وخصائصها، وقبل ذلك ما المقصود بالمرأة المقاولة.

1. تعريف المرأة المقاولة: إذا أردنا تعريف المرأة المقاولة 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، حيث تُعرف على أنها: "كل إمرأة (شخص طبيعي) بطالة أو ماكثة بالبيت، أو كانت تعمل من قبل ي مؤسسة، والتي قامت لوحدها أو رفقة شركاء بإنشاء مؤسسة من الصفر (ex-nihilo) بسجلات مستقلة، مع تحمل مسؤولياتها التسييرية والمخاطر الممكنة"[1]

لكن كما نلاحظ فهذا التعريف يستثني النساء اللواتي أعدن إطلاق مؤسسات عائلية* موجودة من قبل، بالرغم من تحملهن لجميع الأعباء المالية والتسييرية والمخاطر المرتبطة بالعمل.

وفي هذا الإطار قدمت Lavoie[2] تعريف أشمل يضم الفئة المهملة من المقاولات في التعريف السابق، حيث تعرف: " المرأة المقاولة هي 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".[3]

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. [4]

---

[1] Cyrine Ben HAFEIDH (2006); cité par: Zahra Arasti,"l'entrepreneuriat féminin en IRAN : les structures socio culturelles", article publié à la revue libanaise de gestion et d"économie, Vol.01, 2008; P.07.

* Reprise d'entreprise.

[2] Lavoie Dina ; cité par: Annie Cornet et Christina costantinidis& Simona Asendei;"les femmes entrepreneures face à la formation au financement et aux Réseaux", Rapport de recherche quantitative- Projet Diane, 17/08/2004; P.07.

[3] Rapport du groupe-conseil sur l'entrepreneuriat féminin :" Les défis des entrepreneures", Quebec,2000? P.9 ; Voir aussi:Lavoie Dina;"les entrepreneurs: pour une économie canadienne renouvelée", conseil consultative canadien sur la situation de la femme; Otawa, Février, 1988, P.O3.

[4] 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), p.228.

وأن ضعف مشاركة النساء في الحياة العملية، يختلف حسب الجهات والبلدان، والذي يعكس تأثير العوامل الديمغرافية، الاجتماعية، الثقافية والسياسية.[1]

2. **خصائص ومميزات المقاولة النسوية:** عند حديثنا عن الخصائص التي تتميز بها المرأة المقاولة، فنجدها تتقاطع كثيرا مع نظيرها الرجل، إلا أنه توجد بعض الفروقات المتعلقة بالنوع.

فإذا أخذنا بمنطق الأبعاد الشخصية والممارسات السلوكية التي يتميز بها المقاولون، والتي تتضمن المبادرة، وحب الاستقلالية، وحب الإنجاز، والمثابرة والإصرار على النجاح، والثقة بالنفس والميل للمخاطرة، فهناك تشارك لكن بدرجات متفاوتة.

وفي هذا الإطار يشير (Buttner, 1993) إلى وجود فروقات بين الرجل والمرأة المقاولة فيما يخص:[2]

-القدرة على التكيف مع الظروف على نحو اكبر وأسرع ؛

-إمتلاك حس اجتماعي أكبر مقارنة مع الرجل.

أما (De martino & Barbato, 2003)[3]، فركزا على الدوافع التي من شأنها دفع الأفراد نحو المقاولاتية وإقامة مشاريعهم الخاصة وهي: البحث عن الاستقلالية وتحقيق الذات، الكسب المالي، الحاجة إلى الإنجاز.

حيث يؤكد الباحثان على أن الرجال يسعون للكسب المادي بالدرجة الأولى عند ممارستهم للنشاط المقاولاتي، في حين يتحكم الدافع الاجتماعي والعائلي في قراراتهن خاصة فيما يخص دعم الأسرة.

أما الدراسات الأخرى المهتمة بالموضوع، فحاولت التفريق والتمييز بين النساء والرجال المقاولين، وذلك من خلال التمييز بين ثلاث عناصر[4] ، هي صفات المرأة المقاولة، خصائص المؤسسات المسيرة من طرف النساء، وطريقة دخولهم في الأعمال.
والنتائج تختلف وتبرز حسب نوع التكوين المزاول، 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، وقليلا ما يوجد نساء يمارسن نشاطهن في مجال التصنيع، النقل أو التحويل.

---

[1] S.RAJEMISON, " Femmes entrepreneurs et dynamique entrepreneuriale : le cas de Madagascar",Op-Cit, p.229.

[2] نقلا عن: فؤاد نجيب الشيخ & يحي ملحم& وجدان محمد العكاليك، "صاحبات الأعمال الرياديات في الأردن: سمات وخصائص"، مقال منشور ضمن المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد 5، العدد 4، 2009، ص 500.

[3] نفسه.

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

- النساء المقاولات لا يفضلن أن يكون لهن شركاء، على عكس الرجال.
- 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:[1]

- 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 Greenhalgh [2] 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 الحصول على علاقات دائمة وتعاون مربح لكلا الطرفين.

وفي هذه النقطة تضيف Barbara Grognan المقاولة المؤسسة لـ: 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"[3]

وكل 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. وقليلا ما تتابع النساء تكوين خاص وتكميلي في مجال تسيير المؤسسات، أو الالتحاق بالتنظيمات المساعدة على المقاولة، وهذا بسبب نقص معلوماتهم حول الهياكل والمساعدات الموجودة.

في آخر دراسة نشرتها منظمة التعاون والنمو الاقتصادي (OCDE) سنة 2013[4]، حول النساء سيدات الأعمال، وعند حديثه عن أهم ما يميز المؤسسات المملوكة للنساء وكذا يشرفن على إدارتها، أنها أقل أداءا من تلك التي يملكها الرجال، حيث تبدأ المشروعات النسوية أصغر من مشروعات الرجال، وغالبا ما تستمر صغيرة الحجم وبمستوى أقل من رأس المال، ولا تقوم بتشغيل عمالة، وتنمو نموا أبطأ، وقلما تلجأ لعمليات التصدير.

---

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

[2] 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.

[3] " 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 !".

[4] تقرير OCDE، " التنافسية وتنمية القطاع الخاص: السيدات والأعمال-السياسات الداعمة لزيادة مشاركة المرأة في ريادة الأعمال في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا"، تقرير 2013، تقرير قابل للتحميل على الرابط: http://www.oecd.org/investment/psd/WomeninBusiness_Arabic.pdf ، ص 26-27.

كما أن سيدات الأعمال يواجهن عقبات أكبر بالمقارنة مع الرجال، من حيث الحصول على الإئتمان نتيجة لإخفاقات أنظمة السوق وقلة المعرفة باحتياجات مشروعات المرأة، علاوة على ذلك، عدم انتفاعهن جيدا بخدمة مقدمي التمويل وخدمات تنمية المشاريع، وكثيرا ما ينقصهن الوصول لشبكات الأعمال الرئيسية ولفرص السوق، وقد يتعرضن لعوائق بسبب النوع الاجتماعي في إطار العمل القانوني والسياسي، وهذا بصفة خاصة في البلدان النامية.

ومن جهة أخرى، يصيف ذات التقرير، أن المرأة التي تستطيع أن تقاوم العوائق في بداية مشروعها ونموه، وتنتقل به من النطاق متناهي الصغر إلى القطاع الرسمي، تستطيع أن تنافس كمالكة لمشروع متوسط بل وكبير.

ونقلا عن ذات التقرير، في دراسة أقيمت في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا (chamlou, 2008)، ولقد اكتشفت أن نساء الشرق الأوسط وشمال إفريقيا اللواتي يمتلكن مؤسسات، تتميز مشروعاتهم بأنها ذات كيان رسمي مثل تلك التي يمتلكها الرجل ويتجهن للنشاط التصديري ولتوظيف أفراد متعلمين وعمال مهرة، ولتعيين عمالة من النساء أكثر من الرجال.

ثانيا: الأهمية الاقتصادية والاجتماعية للمقاولاتية النسوية:

تواجه الكثير من المجتمعات تحديات كبيرة في جهودها التنموية، ومن أهم هذه التحديات إستثمار الإمكانيات والطاقات البشرية، ذكورا وإناثا استثمارا رشيدا يعظم من المردود الاقتصادي والاجتماعي، خاصة في ظل زوال وتراجع خزان الثروات الطبيعية على مؤ السنين وذلك في عدة بلدان، كما أن الاستغلال الأمثل لرأس المال البشري يساهم في الحد من ظاهرتي البطالة والفقر، كما رأينا ذلك في الفصل السابق، وأيضا الحد من نتائجها المنتشرة بين المجتمعات.

وكما نعلم فالمقاولاتية وإنشاء المؤسسات تعتبر مدخل مهم للحد من هذه الظاهرة والتقليص من نتائجها، خاصة في ظل عدم قدرة الدولة على استحداث مناصب عمل للجميع ليكفل مستوى معيشي مناسب للجميع، وعلى اعتبار المرأة نصف المجتمع وتعرف مستويات تعليمية لا بأس بها، مما يلزمنا التفكير مليا في استغلال هذا المورد المهدور وتوجيه نحو فرص الأعمال المتاحة، وهذا فعلا ما تفطنت إليه العديد من الاقتصاديات الغربية والعربية، لكن بشكل مفاوت بين البلدان، من هنا أردنا من خلال هذا العنصر الحديث عن الأهمية الاقتصادية والاجتماعية التي تجلبها المقاولاتية النسوية لمختلف الاقتصاديات مسترشدين بذلك ببعض الإحصائيات المتوفرة.

وقبل ذلك نستذكر بعض النقاط المهمة التي تجلبها المقاولاتية والعمل الخاص للمرأة كما يلي:[1]

- تفعيل دور المرأة والتي تشكل نصف المجتمع ليكون المجتمع متناغم بشكل أفضل، والكل يشارك في دفع عجلة الاقتصاد والتنمية ؛
- بناء جيل من المواطنات القادرات على مواجهة العقبات والمشاكل الاقتصادية وإيجاد الحلول والبدائل المبتكرة ؛
- الخروج من ثقافة إلقاء الحمل والمسؤولية على كاهل الدولة في تأمين الوظائف والدخل والمعيشة إلى ثقافة الشراكة في تأمين الدخل والوظائف وتحسين طريقة حياة الناس ؛

[1] ليلك أحمد الصفدي & رنا عبد الله أبو نفيسة، "واقع ريادة الأعمال النسائية في المملكة العربية السعودية"، ورقة عمل مقدمة في ملتقى: "ريادة الأعمال العربية –ريادة الأعمال النسائية"، بيروت لبنان، أفريل 2010، المنشور ضمن مجمع أعمال المؤتمرات "المرأة العربية في الحياة العامة والسياسية"، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، جامعة الدول العربية، 2012، (ص ص 29-63)، ص ص 36-38.

- المقاولاتية تعتبر فرصة للشابات لاختيار طبيعة الأعمال التي تتناسب مع ظروفهم الاجتماعية وتناسب تخصصاتهم وميولهم وإعطاء الفرصة للإبداع والابتكار بدل شغل وظيفة غير مستحبة ؛
- خلق أسواق جديدة ناتجة عن ابتكارات رواد الأعمال دمج التخصصات المختلفة والمهارات المتعددة وتطوير المزيد من الصناعات ؛
- تطوير وتنمية المناطق الريفية التي تزخر بالموارد والحرف المحلية على استغلال الموارد المحلية لصنع منتجات نهائية سواء للاستهلاك أو للتصدير ؛
- التقليل من هجرة المواهب وذلك من خلال توفير مناخ محلي محفز للمقاولة وإنشاء الأعمال الخاصة.

كما أن 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 السنوية[1] المنجزة منذ سنة 1999 من طرفGEM[2]، 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.

كما قام المكتب الدولي للعمل (BIT)[3] بتقييم الأثر الاقتصادي للمقاولة 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، أما في تنزانيا، تم استجواب 128 امرأة مقاولة، تشغل 752 شخص أي بمعدل 8.9 عامل بكل مؤسسة.

[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 2éme conférence de l'OCDE 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.16.

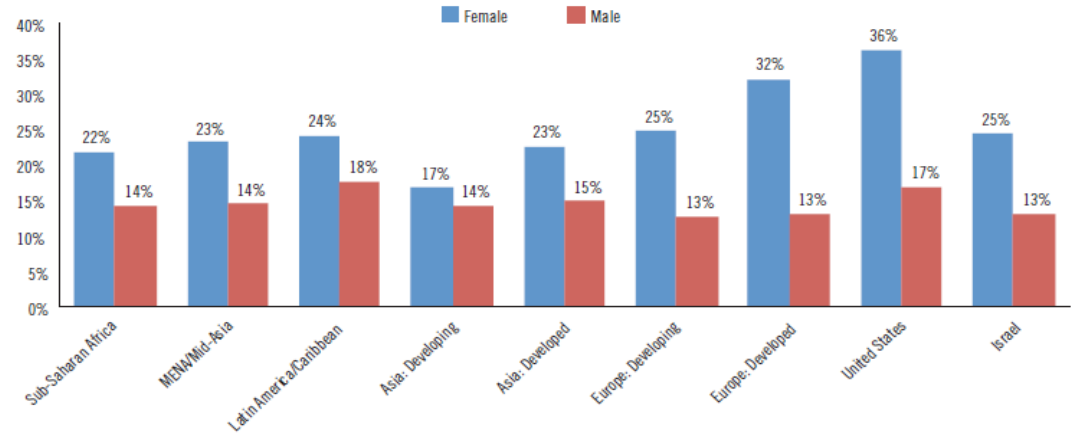
وفي دراسة أخرى قام بها GEM [1] على 37 دولة، وجدت اختلاف كبير في نسب النشاط المقاولاتي بين النساء والرجال، ماعدا في اسبانيا وكندا. وأوضحت هذه الدراسة وجود ارتباط قوي بين النمو الاقتصادي ومعدل النشاط المقاولاتي، ووجدت ارتباط ذو دلالة معنوية بقيمة 0.81 وهو بين نسبة مشاركة النساء ومعدل النشاط المقاولاتي للبلدان.

وهذه النتيجة، تؤكد حقيقة إمكانية النساء المقاولات لتطوير مؤسساتهن، وأنهن يمثلن مصدر مهم للتطور الاقتصادي.

وتم التأكيد على ذلك مجددا في آخر دراسة[2] قام بـ GEM حول النساء المقاولات ومقارنتهن مع نظرائهن الرجال، وذلك سنة 2012، حيث قم بدراسة مقارنة بين 67 دولة، من مستويات اقتصادية مختلفة، وذلك قصد قياس دور المرأة المقاولة في الإبداع والتوظيف وتدويل أنشطتها، وكانت النتائج جد معتبرة، حيث تم تسجيل اختلافات كبيرة بين النساء والرجال من حيث تحقيق الأهداف المبتغاة.

فإذا أخدنا معيار المساهمة في الإبداع، يظهر لنا الجدول أدناه مقارنة بين النشاء والرجال من حيث قيامهم بالإبداع: (أنظر الشكل رقم).

شكل رقم(12.2) يوضح: مقارنة بين معدل النساء المقاولات والرجال فيما يخص تطوير المنتجات والخدمات



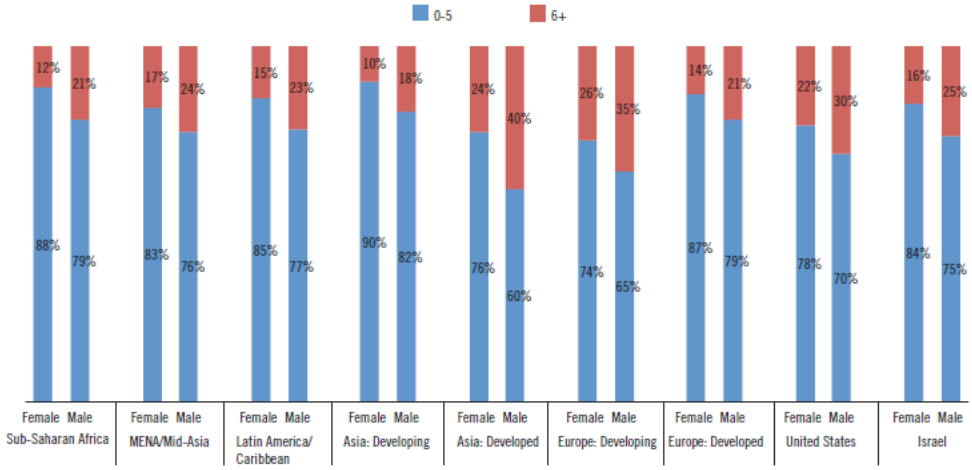
المصدر: Global entrepreneurship monitor, 2012 women's report, édition 2013; p34

فكما نلاحظ لا من خلال الشكل البياني فالنساء المقاولات في مختلف المناطق مهما بلغت درجة تقدمها، فإنهن يولين أهمية أكبر للابتكار وتطوير المنتجات، في المقابل نلمس اهتمام أقل بالنسبة للرجال المقاولين بالمقارنة مع النساء، وهذا يؤكد مجددا على الخاصية التي تتميز بها النساء المقاولات، التي تؤكد على اهتمامهن بالجانب التطويري والتجديد في أعمالهن.

ونفس الملاحظة نسجلها فيما يخص معدلات المؤسسات التي قامت بتدويل نشاطها، حيث نلاحظ عدم وجود اختلاف كبير في النسب، كما يظهر في الشكل البياني أدناه:

[1] Programme de promotion de l'emploi par le développement des petites entreprises (SEED) ; "L'entrepreneuriat féminin dans les îles de l'océan indien ", Bureau international du travail Genève et Bureau de l'OIT à Antananarivo, pp.4-5.
[2] Global entrepreneurship monitor, "2012 women's Report", Publié en 2013.

شكل بياني رقم (13.2): يوضح مقارنة بين معدلات تدويل النشاط حسب جنس المنشئ والمنطقة

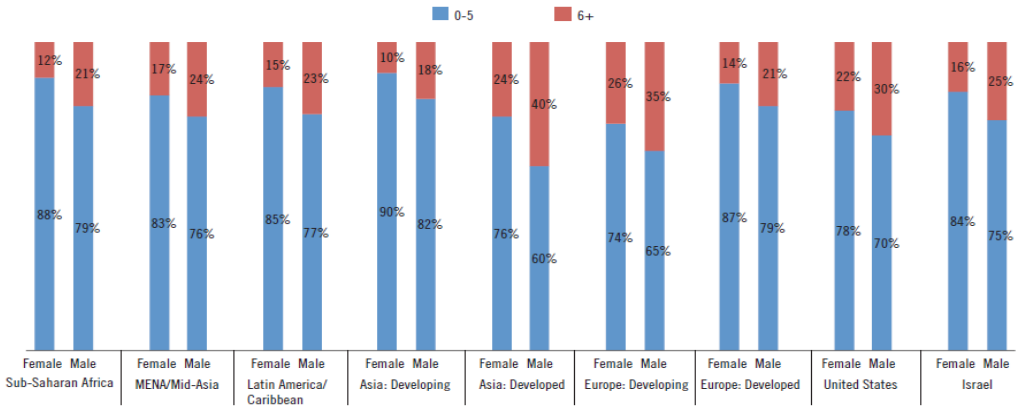


Source: GEM, 2012 Women's report, édition 2013, p 36.

فكما يظهر جليا، لا يوجد فروقات بين النساء المقاولات والرجال من حيث تدويل النشاط رغم اختلاف مستويات النمو الاقتصادي بين البلدان، إلا أن ذلك لم يكن بالعامل المميز بينها، لكن الملاحظو العامة التي نستشفها هو كون غالبية المؤسسات النسوية التي تدول نشاطها هي من فئة المؤسسات المشغلة لأقل من أو يساوي خمس عمال، أما المؤسسات التي تشغل أكثر من 5 عمال فهي تلجأ بشكل أكبر لتدويل أنشطتها، فتقع في منطقة آسيا السائرة في النمو، وكذا أوروبا المتقدمة، لكن لا نلمس أي تمييز واضح بين المؤسسات النسوية وتلك التي يسيرها رجال.

أما من حيث المساهمة في توفير مناصب الشغل، فنلاحظ من خلال الشكل الموالي: (أنظر الشكل رقم)

شكل بياني رقم (14.2) يوضح: مقارنة بين مساهمة المؤسسات في التوظيف حسب الجنس والمستوى الاقتصادي للمنطقة



.5Source: GEM, 2012 Women's report, édition 2013, p 3

فكما يبين الشكل البياني، مساهمة المؤسسات في استحداث مناصب الشغل، حيث الجزء الأزرق يعطي نسبة مساهمة المؤسسات في توفير مناصب الشغل من 0 منصب بمعنى مؤسسة ذات الشخص الوحيد إلى غاية 5 عمال، أما الجانب الأحمر فيعطينا النسبة المساوية لمساهمة المؤسسات في توفير أكثر من ستة مناصب شغل، فكما نلاحظ من خلال المقارنات المجراة، حسب جنس المنشئ

والمستوى الاقتصادي للمنطقة، فأغلب المؤسسات توفر أقل من 5 مناصب وذلك بمعدلات تفوق 75 بالمئة، في معظم المناطق، وهذا تفسيره جد منطقي، حيث كما بات معلوما، فمعظم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المنشأة تصنف من فئة المؤسسات المصغرة أو الصغيرة جدا كما يطلق عليها في بعض البلدان، حيث تشكل أكثر من 90 بالمئة في دول أمريكا الشمالية، ونفس الملاحظة بالنسبة لباقي البلدان، إلا أنه وكما نلاحظ تعرف منطقة دول آسيا ارتفاعا محسوسا من حيث تشغيل أكثر من 6 عمال بالمؤسسة ويرجع ذلك لاعتمادها الكبير على اليد العاملة في تصنيع المنتجات التي أصبحت تغزو معظم مناطق العالم كما بات معلوما للعام والخاص. وهذه الحقائق تؤكد على الدور الهام الذي تلعبه المرأة المقاولة في التنمية الاقتصادية وتحقيق النمو المستدام.

المطلب الثاني: الأسس النظرية للمقاولاتية النسوية

أصبحت المقاولاتية أحد أهم قاطرات النمو الاقتصادي، وذلك لما تساهم به في استحداث مناصب الشغل، الابتكار والثروة؛ لذلك لقي هذا الموضوع اهتمام كبير من طرف الباحثين وواضعي السياسات للبحث في أبعاده وتأثيراته وأهم العوامل الواجب الاهتمام بها لدعم دوره.

ونلمس ذلك من خلال تزايد الأبحاث سنويا حول موضوع المقاولاتية في مختلف البيئات والمستويات الاقتصادية للبلدان، مما جعل الباحثين يصممون نماذج لتفسير السلوك المقاولاتي للنساء، حيث أضحت هذه النماذج مرجعية العديد من الدراسات المهتمة بالموضوع. وسنحاول في هذا المطلب مسح لأهم النماذج النظرية المستعملة لتفسير ظاهرة المقاولاتية النسوية.

أولا: المقاولاتية النسوية: أي خصوصية للأسس النظرية المفسرة ؟!!

من أجل معالجة إشكاليتنا، لابُد ولنا الإطلاع على مختلف الدراسات السابقة حول الموضوع، وما هي مختلف النماذج النظرية المتبناة لتفسير السلوك المقاولاتي للنساء.

من أجل ذلك قُمنا أولا في المبحث الأول من هذا الفصل بإلقاء نظرة على الدراسات التي تناولت موضوع المقاولة والتمييز بين الجنسين (الأنثى والذكر)، ووجدنا أنها تصنف ضمن مدرستين، الأولى تعالج المسار المقاولاتي من جهة العرض، والأخرى تعالجه من جهة الطلب.

أما المدرسة التي تهتم بدراسة الموضوع من جهة العرض، فتهتم بتواجد أفراد يتميزون بشخصية رئيس مؤسسة. وهي تسعى لمعرفة المؤثرات التي تجعل هناك اختلاف في الاختيار في مجال النشاط بين المرأة والرجل، وذلك بفرض أن السلوك تحكمه توجهات الفرد، لكنه محدد بالشروط المفروضة من المجتمع (تستند على مقاربة التوجه المقاولاتي). أما المدرسة التي تدرسه من جانب الطلب، فتهتم بعدد وطبيعة الأدوار المقاولاتية المتبناة، بمعنى كيف تؤثر كل من الظروف السياسية والتأسيسية، السياسة العائلية، والوسائل المعروضة في السوق، على فرص العمل والنشاط، واختلافها بين المرأة والرجل.

وحسب (Carrier 2006)[1] الذي قام بإجراء مسح لأهم الدراسات حول موضوع المقاولاتية النسوية، حيث قارن بين المقاولاتية النسوية ونظيرتها الرجالية، ولم يجد فروقات جوهرية تستدعي إفراد نماذج مستقلة لدراسة السلوك المقاولاتي للنساء، وهذا فعلا ما

[1] Cité par; Léna Saleh, Op-Cit, P.153.

توصلنا إليه خلال قيامنا بمسح لمختلف الدراسات حول الموضوع، حيث الدراسات التي اهتمت بدراسة التوجه المقاولاتي للأفراد والذي يُعرف بالمرحلة القبلية التي تسبق الإطلاق الفعلي للمؤسسة على أرض الواقع إن توفت الظروف المناسبة، حيث نجد معظم الدراسات استعملت النماذج التي تناولناها في المبحث الأول من هذا الفصل، ويتعلق الأمر بنظرية Ajzen، ونموذج (Shapero & Sokol 82)، أو النموذج الموحد[1]، حيث تم استعمال النماذج لتفسير التوجه المقاولاتي للأفراد للنساء والرجال دون إختلاف، أما الدراسات التي اهتمت بمرحلة إطلاق المؤسسة والعمل المقاولاتي بحد ذاته، هي أيضا استعملت العديد من النماذج المفسرة للسلوك المقاولاتي بالنسبة للنساء والرجال دون تمييز، كما رأينا ذلك في المبحث الأول.

وكما رأينا أن معظم النماذج يرجع جذورها لعلم النفس وعلم الاجتماع، وهناك باحثون آخرون يعتمدون على النظريات التسييرية لدراسة أهم الاختلافات في الأنماط التسييرية بين النساء صاحبات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة[2].

ونحن من خلال العنصر الموالي سنحاول استعراض أهم النماذج المستعملة لتفسير السلوك المقاولاتي للنساء على وجه الخصوص وذلك قصد استخراج أهم متغيرات الدراسة التي سنستعملها في بناء إستبيان الدراسة، بالإضافة للمتغيرات التي استخلصناها من المبحث الأول.

ثانيا: الأسس النظرية للمقاولاتية النسوية: من خلال هذا الجزء، سنستعرض أهم النماذج المستعملة خصيصا لتفسير المقاولاتية النسوية، وذلك حسب ما ورد في الأدبيات النظرية السابقة.

1. **نموذج (1990)Lacasse**: والذي وُجد خصيصا لتفسير ظاهرة المقاولاتية النسوية وبروز المؤسسات النسوية بكندا. حيث اهتم Lacasse بالحدث المقاولاتي، وكيف يمكن أن يتشكل، وتوصل إلى النتيجة الموالية، حيث حدد أربعة أشكال يمكن أن يتجسد من خلالها هي:[3]
   - إنشاء مؤسسة جديدة ؛
   - شراء مؤسسة موجودة من قبل ؛
   - إعادة إطلاق مؤسسة* ؛
   - إعادة إطلاق مؤسسة عائلية (موروثة).

حيث يرى أن هناك عوامل محفزة تدفع المقاول لفعل الإنشاء، به سمات خاصة، القدرة على إدارة المستقبل والتنبؤ بالأنشطة، القدرة على مواجهة المخاطر الممكنة، الفكر المقاولاتي.

كما يرى Lacasse أن هناك ثلاثة مجموعات من المتغيرات البيئية: المتغيرات الاجتماعية، المتغيرات الوضعية (variables de situation)، الوصول إلى الموارد، وذلك كما يلي:

[1] في هذا الإطار، يُرجى الإطلاع على دراسة كل من(2003) A.Tounès، (2009).Boissin et al، (2003)Jauset Audet، سلامي منيرة(2008)، (2011)Léna Saleh.

[2] Valérie Ballereau, "Premier essai de questionnement de l'entrepreneuriat au féminin par le prisme de l'analyse proxémique des TPE/PME", Cahier du CERN, working papers, N°23, 2008.

[3] Léna Saleh, Op-Cit, P.154.

* L'accession à la propriété d'une entreprise sur invitation.

- المتغيرات الاجتماعية: ويتعلق بالظروف العائلية، الوسط المدرسي، مكان العمل، المحيط المحلي، الشبكات الدولية، تفاعل المقاول المحتمل مع النظام القطاعي يمكن أن يشجع ظهور ثقافة مقاولاتية تدفع الأشخاص لإنشاء مؤسساتهم مستقبلا.
- المتغيرات الوضعية: وتصنف لمجموعتين، الأحداث السلبية والأحداث الإيجابية.
- الوصول إلى الموارد: وأهم الموارد تتمثل في المواد الأولية، اليد العاملة المؤهلة، التكنولوجيا، الوصول إلى الأسواق، رأس المال المخاطر، دعم الدولة، ودور شبكات الأعمال (les réseaux).

2. نموذج Learn, Brush &Hisrich: حيث قام الباحثون بدراسة المقاولاتية النسوية في دول مختلفة عن الدول التابعة لمنظمة التعاون والنمو الاقتصادي OCDE، حيث ركز الباحثون على العوامل الفردية المؤثرة على النجاعة.

حيث يفصلونها إلى خمسة مجموعات مستقلة كما يلي:

- الحوافز والأهداف مع الدافع للنجاح، الدافع للاستقلالية، الدوافع المتعلقة بالضرورة الاقتصادية والهدف المنشود ؛
- نظرية التعلم الاجتماعي (وجود أب مقاول، الوضع الاقتصادي المحفز على المقاولاتية منذ الصغر) ؛
- الإنتماء إلى شبكات الأعمال (إستغلال المستشارين، الإنتماء إلى شبكات أعمال وجمعيات نسوية، وجو المرافق) ؛
- رأس المال البشري والمستوى التعليمي للفرد، مجال التعليم، العمل السابق أو منصب العمل السابق، الخبرة المقاولاتية السابقة، الخبرة في المجال الصناعي، القدرات المقاولاتية ؛
- العوامل البيئية: قطاع النشاط، مصادر التمويل.

حيث تشكل المجموعات الخمسة بالاضافة للمتغيرات الديمغرافية، المتغيرات على المستوى الفردي.

3. نموذج Hisrich& Brush (1984): حيث قام الباحثان في نموذجهما، بتجميع العوامل المؤثرة على أداء النساء المقاولات، لكنهما أهملا دور الأحداث الظرفية التي من شأنها دفع الأفراد للعمل المقاولاتي.

والعوامل التي وضعها الباحثان، هي:[1]

- المحيط الصناعي: القوة الصناعية الموجودة ؛
- الاستراتيجيات والسياسات المستعملة: تحدد عن طريق التكاليف، الخدمات المقدمة للزبائن، الابتكار والنوعية المرغوبة ؛
- السمات الشخصية: المستوى التعليمي، خبرة المقاول، المعلومات الديمغرافية ؛
- مميزات الأعمال المعالجة: وهنا يتعلق بحجم وعُمر العمل ؛
- الموارد: وهي تضم الموارد المالية والبشرية.

حيث باستعمال هذا النموذج، تم قياس تأثير هذه العوامل على الأداء وذلك باعتبار وجود اختلافات بين النساء والرجال.

[1] Patricia G.Greene & Myra M.Hart & Elizabeth.J.Gatewood & Candida G.Bruch &Nancy M.Carter, "Women entrepreneurs :Moving Front and center: An averview of reseaurch and théory", étude téléchargeable sur le lien suivant : http://www.unm.edu/~asalazar/Kauffman/Entrep_research/e_women.pdf; P.06.

4. نموذج Shabi & Di Gregorio: حيث قدم الباحثان نموذج نظري ساعد في تفسير المقاولاتية النسوية لكل من الجانب الاجتماعي، حيث يرى أن قيام المرأة بإطلاق مشروعها وتحقيقه على أرض الواقع يخضع لعدة أبعاد نفسية، إستراتيجية والمميزات الشخصية للمقاول.

حيث يؤثر البعد الاجتماعي التاريخي للفرد على قرار إنشائه للمؤسسة.

ووصلت النتائج إلى أن هناك عدة عوائق تؤثر على المسار المقاولاتي للفرد، والتي لا تقتصر فقط على العوامل التأسيسية، لكن تشمل أيضا الحصول على الموارد المالية، كما تعتبر متغيرة النوع كمتغير كابح.[1]

ثالثا قراءة نقدية للنماذج المفسرة:

من خلال مسحنا لمختلف هذه النماذج النظرية، نجدها تقاطعت في العديد من العوامل التي تراها مؤثرة على إتخاذ قرار إنشاء المؤسسة عند المرأة، بالاضافة إلى كون خصوصية متغيرة النوع الاجتماعي، تتعلق أكثر بمدى حساسية والتأثر أكثر بالعوائق والعراقيل بالمقارنة مع الرجل، ومن ناحية أخرى هناك دوافع من شأنها تحفيز المرأة أكثر للقيام بالعمل المقاولاتي.

وإذا قارنا هذه النماذج مع باقي النماذج التي تناولناها خلال المبحث الأول، عند حديثنا عن العمل المقاولاتي بصفة عامة، فلم نجد خصوصية كبيرة تميز النماذج الحالية مع السابقة، مما لا يستدعي إفراد نموذج خاص بالمرأة المقاولة بالمقارنة مع الرجل، لأن النماذج السابقة أخذت بمتغيرة النوع كفيصل في التفريق بين السلوكيات.

إلا أنه وفي البيئة العربية، نتوقع أن يكون هناك تأثير أكبر لبعض العوامل على السلوك المقاولاتي للنساء أكثر من عوامل أخرى، وهذا يرجع حسبنا إلى خصوصية البيئة العربية وخصوصية عمل المرأة العربية، ومختلف الأدوار التي تؤديها، والتي سوف تؤثر بالتأكيد على دورها الاقتصادي.

لذلك سنحاول من خلال إستبيان الدراسة، تجميع مختلف العوامل والمتغيرات التي وجدناها من خلال النماذج المدروسة، وذلك ضمن تسلسل يتيح الإجابة على إشكالية الدراسة، ويتبع الفرضيات الموضوعة.

المطلب الثالث:العوامل المؤثرة على المقاولاتية النسوية: الدوافع والمعوقات

إن دخول المراة لميدان المقاولاتية لا يعتمد فقط على الحصول على الموارد المالية ووسائل الإنتاج، بل يتحدد أيضا بمجموعة من العوامل الثقافية والسياسية، الاقتصادية والاجتماعية، التي من شأنها تشجيع أو تقليص الاستعدادات المقاولاتية عند المرأة.

من هذا المنطلق، خصصنا هذا المطلب الأخير من هذا المبحث، والذي نبتغي من خلاله ذكر أهم العوامل المؤثرة على قرار المرأة المقاولاتي سواء بالسلب أو بالإيجاب.

[1] Léna Saleh, Op-Cit, P.166.

أولا: العوامل التي تدفع المرأة للمقاولاتية:

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، 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.

فحسب **Lee (1996)**[1] الذي استعمل نظرية الحاجات للتعرف على دوافع المرأة المقاولة، حيث يرى أن العمل المقاولاتي هو نتيجة وجود أربعة حاجات هي: الحاجة للإنجاز، الحاجة للإنتماء، الحاجة للاستقلالية وأخيرا الحاجة للهيمنة والسيطرة.

وعادة ما يدفع المرأة للمقاولة هو وجود رغبة طبيرة للإنجاز، ورغبة قليلة في الهيمنة والسيطرة، ورغبة متوسطة للإنتماء والاستقلالية.

أما في دراسة أخرى أجريت بإحدى البيئات العربية وهي المغرب[2] حول المقاولاتية النسوية، وجدت أن هناك مجموعتان من العوامل التي من شأنها دفع المرأة لإنشاء مؤسستها الخاصة، هما المحفزات الاجتماعية الاقتصادية، والمحفزات الشخصية.

أ. **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.

ب.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.
- لإعطاء قيمة للعلم، والقدرات المكتسبة بالتكوين والخبرة.
- للانفتاح*.
- للحصول على الاستقلالية الذاتية.

[1] Lee.J, "The motivation of women entrepreneurs in singapoure", Women in management Review, 11(2), (PP.18-29), P.24.

[2] AMAPPE et OXFAM –QUEBEC Avec le soutien de l'UNIFEM, Etude d'identification d'activités économiques potentielles pour les femmes au Maroc : Etude pilote dans les provinces de Tétouan, Chefchaouen et Ifrane", (Maroc : 2001), pp. 14-15.

*Pour s'épanouir.

وحسب دراسة أخرى للنساء المقاولات في الكامرون[1]، 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 عموما تخص الإطارات والموظفين الذين يرغبون في تغيير نشاطهم. وغالبا 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 مقاولاتية هي:

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

وحسب دراسة أخرى [2] وجدت أن المرأة تقوم بإنشاء مؤسستها 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 المقاولة، أما العوامل الإيجابية هي العوامل التي تجذبهن نحوها.

أ. *العوامل السلبية الدافعة:* 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.

[1] Voir : Gérard Tchouassi : " Eveil entrepreneurial, engagement et coaching des femmes en création d'activités entrepreneuriales au Cameroun",p10-11 , d'après le 4éme congrés de l'Académie de l'entrepreneuriat < l'accompagnement en situation entrepreneuriale : pertinence et cohérence ?", le 24 et 25 novembre 2005, Sénat Paris, 2005.

[2] Diane Chamberlin Starcher, Diane Chamberlin Starcher, " Femmes entrepreneurs : catalyseurs de transformation", d'après EBBF : The European Baha I Business Forum., traduction française : Pierre Spierckel, Paris, 1996 , pp. 12-13.

ب.*العوامل الإيجابية:* وهي التي تجذب المرأة للمقاولة، 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 الربح في المرتبة الرابعة والخامسة بعد الرغبة في الاستقلالية الذاتية وتطوير أفكار خاصة.

أما حسب دراسة أخرى تمت بكندا[1]، 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 أخرى[2] 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:

أ.1- دوافع إقتصادية: ويمكن تلخيصها في دافع واحد ألا وهو تعظيم الربح (الدخل).
لكن وجدت الدراسات مؤخرا، 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، يتلقى صدمة في حياته الخاصة أو المهنية.

مثال ذلك: عدم الأمن الوظيفي، 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، وأخيرا 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 مقاولاتي، فالثقافة والدين يمنحان الفرد رأس المال الروحي. ورأينا كيف يؤثر الدين على اتجاهات الأفراد، كما أشار Weber في تحليله.

[1] Rapport du groupe-conseil sur l'entrepreneuriat féminin , Op.Cit., p.11.
[2] Tounès 2003, Op.Cit., pp.101-123.

والعائلة تؤثر أيضا 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 المقاولاتي 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 المقاولاتي القبلي.

ب. العوامل المحتملة: ويمكن حصرها فيما يلي:

ب.***1.*** *الخبرة المهنية*: حيث يمكن أن تزيد من الاستعدادات المقاولاتية للفرد، وتساهم في تكوين التوجه المقاولاتي 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.***2.3.*** *النصائح والتكوين*: وهي تمثل عامل مهم في مسار العمل المقاولاتي، حيث عادة ما تقدم الجامعة من خلال تكوينها خاصة إذا كان في مجال المؤسسات والأعمال، الأسس المساعدة على كيفية تسيير مؤسسة (تبعا 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.

ثانيا: العوامل التي تعيق تطور المقاولاتية النسوية:

بالرغم من أهمية دور المرأة في المقاولاتية، إلا أن معظم الدراسات والإحصائيات تؤكد على ضعف نسب الإنشاء من طرف النساء، وذلك يرجع لعديد العوامل منها ما هو على المستوى الشخصي وأخرى على المستوى العام، ومن خلال هذا العنصر سنحاول حصر أهم العوامل التي تؤثر سلبا على الدور المقاولاتي للمرأة، وذلك تبعا لما لتوصلت إليه العديد من الدراسات المتخصصة المجراة حول الموضوع.

وسنحاول الأخذ بنفس التقييم الذي تبنته منظمة التعاون والنمو الاقتصادي **OCDE**[1]، التي قسمت العوائق إلى أربعة مجموعات حسب تدرجها وفق المسار المقاولاتي: وهي 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.

وفي الأخير نشير إلى العوائق الخاصة بالنساء المقاولات اللاتي أعدن إطلاق نشاط مؤسسة عائلية (موروثة)، ونتناول خصوصية هذه العوائق وماذا من شأنها أن تُحدث.

1. العوائق العامة: وهي العوائق التي يمكن أن تؤثر على قرار المرأة لإنشاء مؤسستها الخاصة، وتتوزع إلى عدة مجموعات، وذلك كما يلي:

1.1. العوامل الاقتصادية: ونلخصها فيما يلي:

أ. غياب الموارد المالية: فكما نعلم، فأي شخص يريد إنشاء مؤسسة، فيجب أن يمتلك السيولة الكافية لذلك، والمرأة لا تتمتع بهذا في غالب الأحيان، وذلك نظرا لواجباتها 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 مؤسستها من مدخراتها الخاصة أو من أموال تحصل عليها من محيطها الاجتماعي وعلاقاتها الخاصة.[2]

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.

[1] Rapport de l' OCDE ,"Promouvoir l'entrepreneuriat féminin", Op.Cit., pp.40-49.
[2] Ibid; P.40.

بالرغم من أنه 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[1].

ب. *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.

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[2].

2.1. العوامل الثقافية: ونلخصها فيما يلي:

أ. *تعدد الأدوار التي تقوم بها المرأة*: 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، حيث أن التوزيع الطبيعي للأدوار ما بين الرجل والمرأة، عادة لا يشجع المرأة ولا يوفر لها الوقت اللازم لتطوير قدراتها المقاولاتية، أو تطوير مؤسستها إن كانت موجودة.[3]

فالتوفيق بين مختلف أدوارها، وعدم التوفر الدائم للوسائل التي تخفف من عبء هذه المسؤوليات، يمثل عائق كبير لتطور المقاولة النسوية، وبالتالي فأهم عامل مؤثر بالنسبة للمرأة الوقت وهو جد محدود.، كما أنه 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 عائق لغالبية النساء، وفي أغلب البلدان، وهذا بمنء عن الوضعية الاقتصادية لها.[4]

[1] AMAPPE et OXFAM, Etude d'identification d'activités économiques potentielles pour les femmes au Maroc : Etude pilote dans les provinces de Tétouan, Chefchaouen et Ifrane", Op-Cit, p. 18.
[2] Rapport de l' OCDE ,"Promouvoir l'entrepreneuriat féminin", Op.Cit., pp.41-42.
[3] AMAPPE et OXFAM, Op-Cit, p. 20-21.
[4] Rapport de l' OCDE ,"Promouvoir l'entrepreneuriat féminin", Op.Cit., p.43.

ب. *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 تلقى 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.[1]

ت. *غياب نموذج مقاول لتقليده*: حيث وجدت الدراسات(Shapero et Sokol)* ، أنه يوجد رابط قوي بين وجود نموذج مقاول في المحيط وبروز مقاولين جدد

كما وجد أن جنس المقاول –النموذج– له تأثير كبير، حيث يتأثر الأفراد في طموحاتهم واختياراتهم بأشخاص من نفس جنسهم، بمعنى المرأة تتأثر أكثر بالمرأة المقاولة، 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 المقاولة، أكثر تأثيرا وإقناعا (وهذا بفرض وجود تماثل كبير بين الفرد وأبيه).

وبما أن دخول النساء لمجال المقاولة ليس من فترة طويلة، لذا فنادرا ما نجد نموذج لمقاولات من الأجل الإقتداء بهن. وهذا من شأنه التأثير على رغبات النساء وتوجهاتهم لاختيار الدخول في مجال المقاولة.[2]

ت. *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]

3.1. العوامل التربوية: ومن العوامل المؤثرة في هذه الناحية نجد:[4]

أ. *تمدرس البنات*: حيث في بعض البلدان، وبالرغم من المجهودات المبذولة منذ سنوات لتشجيع تمدرس 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 سلوكات البنات، منع دخول الإناث للأمكنة العمومية، عدم قبول الاختلاط، ...الخ).

---

[1] AMAPPE et OXFAM, Op-Cit, p. 22.

* أنظر المبحث الأول من الفصل الثاني.

[2] Rapport de l' OCDE ,"Promouvoir l'entrepreneuriat féminin", Op.Cit., p.45.
[3] AMAPPE et OXFAM, Op-Cit, p. 23.
[4] Ibid, PP.24-26.

ب. *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 عل مستوى تسيير المؤسسة، وتبقي النساء مرتبطات كليا بالغير. وهذا الاعتماد على الغير يولد شعور بعدم الأمن ونقص الثقة بالنفس.

4.1. العوامل التأسيسية:

أ. آليات الدعم والمساندة: وهنا نتحدث عن توفر أو عدم توفر خدمات الدعم لإنشاء المؤسسات، وخاصة الخدمات التيُ 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 المقاولاتي للمرأة.[1]

ب. *غياب شبكات الأعمال الملائمة والوضع الاجتماعي*: تؤكد العديد من الدراسات[2] على أهمية شبكات الأعمال في العمل المقاولاتي في مرحلة الإنشاء، البقاء ونمو المؤسسة.

لكن بالرغم من هذه الأهمية، إلا أن تواجد المرأة ضمن هذه الشبكات جد ضعيف، حيث هناك قلة في شبكات الأعمال الخاصة بالنساء، كما أن قليلا ما ترتاد النساء شبكات الأعمال الخاصة بالرجال، ويرجع ذلك إلى:

- عدم وجود الوقت الكاف بسبب الإلتزامات العائلية ؛
- نقص المصداقية ؛
- التكاليف المالية ؛
- البُعد الجغرافي ونقص المعلومات.

بالإضافة لوجود عوامل شخصية يمكن أن تشكل عائق أمام المقاولات يرجع للعمر، الأصل العرقي، التعليم والخبرة المهنية السابقة.

كما تؤكد دراسات أخرى[3] أن الدخول لعالم الأعمال وإنشاء المؤسسات أكثر سهولة للرجل مقارنة مع المرأة، حيث تعتبر متغيرة النوع عامل جد مؤثر على هذا القرار.

---

[1] AMAPPE et OXFAM, Op-Cit, p. 26.
[2] Chrisina costantinidis, "Représentation sur le genre et Réseaux d'affaires chez les femmes entrepreneurs"; Revue française de gestion, N°202/2010; (PP.128-143), P.129.
[3] Jean Luc Guyot & Olivier Lohest :"Barrières à l'entrepreneuriat et primo-création d'entreprise : le genre est-il une variable discriminante?", (Date de parution inconnu, Belgique), P.03.

كما يلعب المركز الاجتماعي[1] دور مهم في تحديد نوع الشبكات التي ممكن 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 السلوكات المتبناة في هذا المجال.

1.5. 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 دائما 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[2].

1.6. 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 الجنسين[3]Beijing). بالإضافة لرصد برامج خاصة تساعد على تشجيع الأفراد والمرأة على وجه الخصوص على الدخول في مجال المقاولة.

2. العوائق الخاصة بإنشاء مؤسسة: وهنا بتعلق الأمر بالتمويل الخارجي[4] 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 مابين 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.

[1] Rapport de l' OCDE ,"Promouvoir l'entrepreneuriat féminin", Op.Cit., p.45.
[2] AMAPPE et OXFAM, Op-Cit, p. 26.
[3] أنظر الفصل الأول المبحث الأخير، جزء الاتفاقيات المبرمة من طرف الجزائر لصالح المرأة.
[4] Rapport de l' OCDE ,"Promouvoir l'entrepreneuriat féminin", Op.Cit., p.46-47.

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 والنواتج 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، الموردين أو البنوك،...الخ، حيث غالبا ما يذكرونهن بأنهن مختلفات عن الرجال، ولو كان ذلك من داعي المدح أو لتهنئتهم 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.[1]

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 استثماراتهن، 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.[2]

وبالرغم من وجود مختلف هذه 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 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.

5. **العوائق التي تواجه المرأة الوريثة لمؤسسة عائلية:** حيث وجدنا بعض الخصوصية بالنسبة للعوائق التي تعاني منها النساء الوريثات لمؤسسات عائلية، مما استدعى بنا لإفراد جزء خاص من أجل التفصيل فيها وذلك كما يلي:[3]

1.5. الاعتراف بشرعية المرأة: حيث عادة ما تواجه الفتيات مشكلة الاعتراف بشرعيتهن كخليفات (مَسيرات) لآبائهن لتولي زمام أمور المؤسسة في حالة عجو الأولياء تولي العمل (بسبب صحي أو رفض الأخ تولي الأعمال، أو عدم وجوده).

[1] Rapport de l' OCDE ,"Promouvoir l'entrepreneuriat féminin", Op.Cit., p.47-48.
[2] Ibid, P.49.
[3] Costantinidis Christina & Cornet Annie, "les femmes repreneuses d'une entreprise familiale: difficultés et stratégies", CIFEPME 8; PP.04-08.

حيث يلعب عُمر المرأة دور كبير في القبول بشرعيتها لقيادة المؤسسة، وكلما قل سنها زاد احتمال عدم قبولها كمُسيرة.

وفي حالة أخرى، فإن اعتقاد المرأة الوريثة أن عملها في المؤسسة هو مجرد منصب عابر ولا يفتح لها آفاق نمو مستقبلي، أو ربما يحول دون أدائها السليم لواجباتها المنزلية، مما يؤثر سلبا على أدائها ويجعلها متخوفة من التجربة.

2.5. مقاومة مؤسس الشركة: ففي خالة تولي المرأة لزمام المؤسسة، فعادة لا يقبل مؤسس الشركة ترك عمله في المؤسسة بل يفضل البقاء بقربها ومراقبة سير الأعمال بنفسه.

حيث وضع الثقة في الوريث يعتمد على مدى قدراته التسييرية المكتسبة، الخبرات السابقة، ومدى اهتمامه بعمل المؤسسة؛ وهذا ما يكون عادة مشكل أكبر في حال كان الوريث إمرأة قليلة الخبرة.

3.5. الحوافز والمسار المهني: حيث هناك نساء يتولين تسيير المؤسسات العائلية كإختيار، وأخريات بشكل إلزامي لإعانة العائلة، وهنا يظهر مشكل التحكم في الوقت.

4.5. نقص المصداقية في شخص المرأة المقاولة: وذلك أمام كل من الموردين والزبائن بسبب جنسهن، مما يدفعهن للعمل أكثر قصد إثبات كُفؤات وقادرات على رفع التحديات.

كما أن الوريثة تجد نفسها دائما محط مقارنة بينها وبين مؤسس الشركة من ناحية التسيير الأفضل، وهذا يعتبر عائق.

بالإضافة لإلزامية المرأة التعامل مع إطارات كبار في السن وأكثر خبرة منها، مما يجعلهم ينظرون دائما إليها كقليلة خبرة وليس مُسيرة ناجحة.

5.5. السياسة التسييرية للمرأة الوريثة: حيث عادة ما تبحث المرأة المقاولة في هذه الحالات لتسوية النزاعات الموجودة بين أفراد العائلة وتحسين العلاقات معهم، وهذه في الحقيقة تعتبر ميزة وليس عيبا، لكن إذا كانت على حساب المؤسسة، من خلال منح مسؤوليات حساسة لأفراد غير أكفاء فقط لأنهم من العائلة، فهذا ما يُضر بمستقبل المؤسسة.

خلاصة المبحث الثاني:

حاولنا من خلال هذا المبحث الثاني إلقاء لمحة عامة عن واقع وأهمية المقاولة النسوية، وأثرها على اقتصاديات بعض البلدان، وذلك من خلال ثلاثة مطالب، الأول خصصناه لمناقشة ماهية المقاولة النسوية من خلال تعريفها وإبراز أهم مميزاتها 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 يفضلن الهيكل التنظيمي الأفقي، وأهم خاصية تميزهن هو معرفتهن بأسس التفاوض الناجح أكثر من الرجال، حيث يسعين من وراء التفاوض للحصول على علاقات دائمة وتعاون مربح لكلا الطرفين، عكس الرجال الذين يطمحون للكسب مهما كانت الأحوال، وهنا كما يؤكد الباحثون أساس المشاكل في عالم الأعمال. وهذا ما زاد من أهميتها الاقتصادية وحتى الاجتماعية من حيث خلق مناصب الشغل، الذي ساهم في زيادة النمو للبلدان.

أما المطلب الثاني فحاولنا من خلاله سرد أهم النماذج النظرية المفسرة للمقاولاتية النسوية، ومقارنتها مع باقي النماذج التي تناولناها خلال المبحث الأول، عند حديثنا عن العمل المقاولاتي بصفة عامة، فلم نجد خصوصية كبيرة تميز النماذج الحالية مع السابقة، مما لا يستدعي إفراد نموذج خاص بالمرأة المقاولة بالمقارنة مع الرجل، لأن النماذج السابقة أخذت بمتغيرة النوع كفيصل في التفريق بين السلوكيات، لكن نتوقع أن يكون هناك خصوصية للبيئة العربية، وربما تأثير أكبر لمتغيرة المحيط الاجتماعي.

كما أننا تعرضنا في المطلب الثالث 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. وقليلا ما تتابع النساء تكوين خاص وتكميلي في مجال تسيير المؤسسات، أو الالتحاق بالتنظيمات المساعدة على المقاولة، وهذا بسبب نقص معلوماتهم حول الهياكل والمساعدات الموجودة.

وهذا ما سنحاول الكشف عنه من خلال دراستنا الميدانية التي سنتناولها من خلال الفصل الثالث والأخير.

المبحث الثالث ـــــــــأين نحن من المقاولاتية النسوية: دراسة مقارنة بين تجارب بعض الدول العربية والغربية مع الإشارة لتجربة الجزائر

تمهيـد:

أصبح للمقاولة النسوية وقع كبير على اقتصاديات الدول، من خلال ما توفره من دخل إضافي ومناصب الشغل، وهذا طبعا عن طريق المؤسسات المنشأة والتي غالبا ما تكون من نوع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، والتي بدورها أصبحت محل اهتمام البلدان والحكومات، نظرا لما تحققه من تنمية على جميع المستويات الاقتصادية، الاجتماعية والثقافية، مما شجع على بروز العديد من الأبحاث والدراسات التي اهتمت بالظاهرة، وحاولت تفسير أهم أبعادها وجوانب نجاحها. وهذا ما جعل التطور حاليا مرتبطا بالمقاولة وإنشاء المؤسسات، خاصة منها الصغيرة التي امتزج مفهوم المقاول بها.

من هذا المنطلق، خصصنا هذا المبحث الذي سنحاول من خلاله إلقاء نظرة شمولية على واقع المقاولاتية النسوية في بعض بلدان العالم وكذا الدول العربية، وتسليط الضوء على أهم ما يميزها وأهم ما يعيق تطورها، ومن ثم التعريج على حالة الجزائر بدءا بإلقاء نظرة على أهم الآليات التي تم إرساؤها لتشجيع الاستثمار وإنشاء المؤسسات، خاصة الصغيرة منها والمتوسطة، وفي الأخير نعطي لمحة إحصائية عن واقع إنشاء المؤسسات من قبل النساء في الجزائر وذلك حسب آخر الإحصائيات المتوفرة من قبل مختلف آليات دعم الإنشاء بالإضافة للسجل التجاري، والمسح الاقتصادي الأول الذي أجري بالجزائر.

وسيكون ذلك وفق الترتيب الموالي:

- المطلب الأول: المقاولاتية النسوية في العالم: نظرة شمولية مع تعريج على التجربة العربية ؛
- المطلب الثاني: آليات تشجيع المقاولة وإنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، هل للمرأة المقاولة خصوصية؟ ؛
- المطلب الثالث: نظرة إحصائية عن واقع المقاولة النسوية بالجزائر.

المبحث الثالث ـــــــــأين نحن من المقاولاتية النسوية: دراسة مقارنة بين تجارب بعض الدول العربية والغربية مع الإشارة لتجربة الجزائر

المطلب الأول: المقاولاتية النسوية في العالم: نظرة شمولية مع تعريج على التجربة العربية

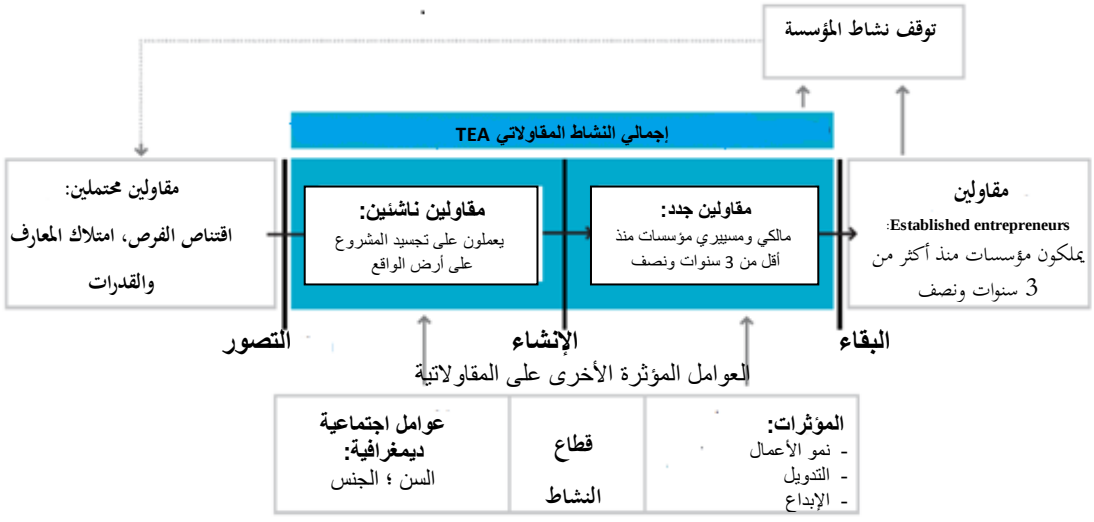
نحاول من خلال هذا المطلب إلقاء الضوء حول واقع المقاولاتية النسوية في العالم، وذلك من خلال الاستشهاد بآخر الإحصائيات المتوفرة، مع قراءة لأهم المؤشرات حسب ما جاء في التقارير المختلفة حول المرأة المقاولة من مختلف الهيئات الدولية، وكذا تقرير ممارسة أنشطة الأعمال لسنة 2014، ومن ثم الحديث عن خصوصية التجربة العربية وأهم ما تم إرساؤه لتحسين وضع المرأة المقاولة في المنطقة.

أولا: نظرة إحصائية حول واقع المقاولة النسوية في بعض الدول: من أجل إعطاء لمحة حول واقع المقاولاتية النسوية في العالم، أخذنا بالإحصائيات المنشورة عن طريق المرصد العالمي للمقاولاتية (GEM) الذي اعتاد منذ سنة 1999 نشر تقارير دورية حول المقاولاتية.

وحسب آخر تقرير خصه حول موضوع المقاولاتية النسوية المنشور بسنة 2013، والذي حاول من خلاله إعطائنا لمحة عامة عن واقع المقاولاتية النسوية في 87 دولة شاركت في الدراسات السنوية التي يقوم بها المرصد، وكانت الجزائر من بين هذه البلدان، وجاءت النتائج مفصلة حسب جملة من المعايير المختلفة.

1. **النموذج التصوري للمرصد العالمي للمقاولاتية:** قبل البدء في عرض النتائج التي توصل إليها التقرير، نود أن نشير أولا إلى أن المرصد يعبر عن نسبة المقاولاتية في البلدان، عن طريق استعمال مؤشر **TEA** وهو اختصار لـ"إجمالي النشاط المقاولاتي"، حيث يعتمد المرصد على نموذج تصوري حول المقاولاتية، من خلاله يظهر كيف يتم احتساب مختلف المؤشرات حسب ما هو موضح في الشكل أدناه:

الشكل رقم (15.2) يوضح: النموذج التصوري المعتمد من طرف المرصد العالمي للمقاولاتية



المصدر: **Global entrepreneurship monitor, "2013 Global report", édition 2014, P.19.**

فكما يوضح النموذج، هناك جملة من المراحل يمر عبرها النشاط المقاولاتي، حيث تبدأ منذ تحديد الفرص وتقييمها ومن ثم استغلالها، لكن من أي مرحلة يمكننا البدء في الحديث عن الإنشاء الفعلي للمؤسسة؟ هل منذ تسجيلها في السجل التجاري، أو عند القيام بأول صفقة تجارية، أو عند القيام بوضع أول مخطط أعمال ومخطط منتجات المؤسسة؟؟!!

لذلك حاول هذا النموذج تحديد مراحل الإنشاء كما هو مبين في الشكل أعلاه، من خلال مرحلتين أساسيتين: مرحلة البروز، حيث يبدأ بروز المؤسسة من خلال تجميع مختلف الموارد وتحديد فريق العمل، أما المرحلة الثانية فهي مرحلة الإطلاق أبن تبدأ المؤسسة بعقد أول صفقة تجارية، وبيع منتجاتها والتواجد بالسوق.

إلا أن المقاولاتية أبعد من هذه المراحل، فهي تستمر إلى ما بعد الانطلاق من حيث التطوير الدائم لنشاط المؤسسة والسهر على ديمومتها ومواجهة المخاطر(كما رأينا ذلك في المبحث الأول من هذا الفصل).

وعلى إثر ذلك تم حساب إجمالي النشاط المقاولاتي، حيث:[1]

- المقاولين الناشئين: وهم الأفراد الذي هم بصدد التحضير لإنشاء مؤسساتهم، حيث يقومون حاليا بإعداد مخططات الأعمال، البحث عن التمويل، والبحث عن الزبائن، ...الخ.
- المقاولين الجدد: وهم المالكين المسيرين لمؤسسات، وقاموا بتسديد أجور العمال منذ أقل من3 سنوات ونصف زمن إجراء الدراسة.
- معدل النشاط المقاولاتي (**TEA**): أو المؤشر الإجمالي للنشاط المقاولاتي ويحسب من خلال جمع معدل المقاولين الناشئين والمقاولين الجدد.
- المقاولين (**les entrepreneurs établis**): وهم المالكين المسيرين لمؤسسات، وقاموا بتسديد أجور العمال منذ ثلاث سنوات ونصف على الأقل زمن إجراء الدراسة. وهذه الفئة تضم فئة كبيرة بدءا من المقاولين العاملين لوحدهم ولحسابهم الخاص، مرورا بمالكي المؤسسات العائلية، وصولا إلى مالكي ومسيري المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

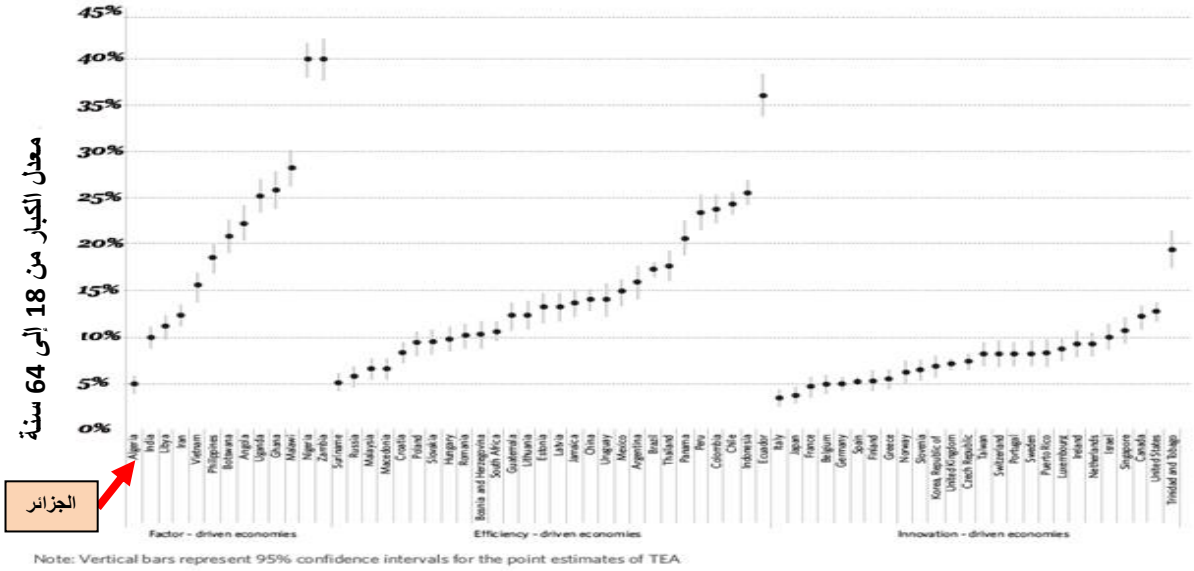
2. عرض لواقع المقاولاتية النسوية حسب نتائج المرصد العالمي للمقاولاتية GEM:

تم تجميع نتائج التقرير حسب البلدان والمناطق الجغرافية، التي قسمت بدورها إلى مجموعات جزئية تأخذ بمعيار المستوى الاقتصادي (الحالة الاقتصادية للبلدان)–أنظر الملحق رقم 1.2، حيث تم رصد ثلاثة مستويات: factor driven economies ؛ efficiency- driven economies ؛ innovation –driven economies.

والشكل الموالي يعطينا نظرة شاملة حول واقع المقاولاتية في البلدان التي مستها الدراسة.

[1] Lotfi Belkacem et Fayçal Mansour, " GEM TUNISIE 2010-Rapport National", Global entrepreneurship monitor, 2011, P.13.

شكل رقم(16.2): يوضح معدل النشاط المقاولاتي للبلدان حسب المستوى الاقتصادي

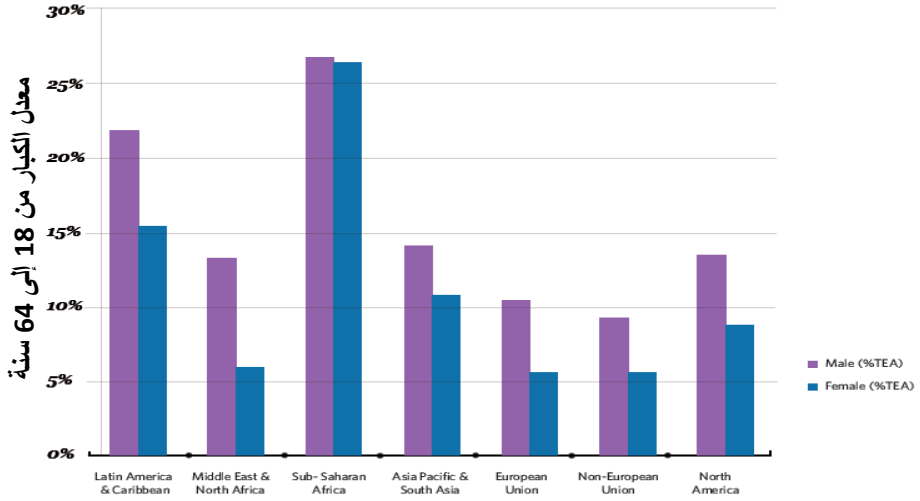


المصدر: **Global entrepreneurship monitor, "2013 Global report", Op-Cit, P.33.**

فكما يظهر الشكل البياني، فالجزائر تصنف ضمن البلدان الأضعف في النشاط المقاولاتي، في حين تحتل بلدان إفريقية أخرى مراتب جد متقدمة من حيث كثافة مقاوليها، وهي نفس حال بلدان شرق آسيا التي تعرف نشاط مقاولاتي مرتفع، وهذا ما يفسر غزو سلعهم لمعظم الأسواق.

لكن كما نلاحظ فالشكل لا يظهر جنس المقاول، لذلك أدرجنا الشكل البياني أدناه، للمقارنة بين نسبة توجه النساء والرجال نحو النشاط المقاولاتي، وذلك حسب كل منطقة جغرافية.

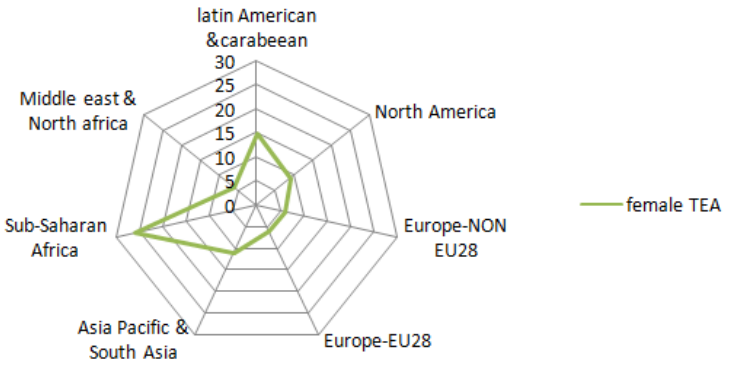
شكل رقم (17.2) يوضح: معدل توزيع المقاولين حسب الجنس والمنطقة الجغرافية



المصدر: **Global entrepreneurship monitor, "2013 Global report", Op-Cit, P.38.**

حيث من خلال الشكل أعلاه، يظهر جليا أن منطقة جنوب الصحراء الإفريقية تشهد أعلى نسبة إنشاء مقاولاتي نسوي، من المعدل الإجمالي للسكان البالغين، وتليها منطقة أمريكا اللاتينية والكراييب، وباقي المناطق تشهد نسب متفاوتة.
كما يظهر بشكل أحسن في الشكل أدناه:

شكل رقم (18.2): يوضح توزيع النشاط المقاولاتي النسوي حسب مختلف المناطق

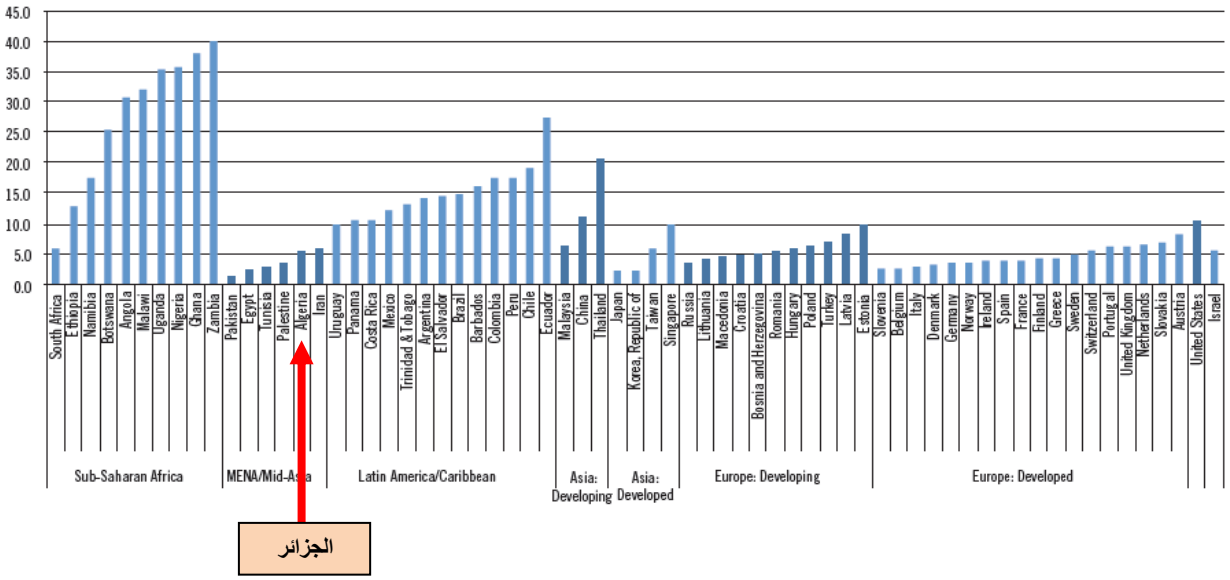


المصدر: من إعداد المترشحة بناءا على بيانات تقرير المرصد 2013، ص ص 83-84.

3. قراءة في نتائج تقرير المقاولاتية النسوية 2012 WOMEN'S Report:

هذا التقرير يحوي نتائج أكثر نوعية، من حيث اهتمامه بالخصوص بالمقاولاتية النسوية، وذلك من خلال دراسة مقارنة بين 67 دولة من بينها أربعة دول عربية، كما يبين ذلك التمثيل البياني أدناه.

شكل رقم (19.2): يوضح معدل النشاط المقاولاتي النسوي في 67 دولة



المصدر: 2012 Women's Report, P.15.

المبحث الثالث ـــــــــأين نحن من المقاولاتية النسوية: دراسة مقارنة بين تجارب بعض الدول العربية والغربية مع الإشارة لتجربة الجزائر

حيث يظهر التقرير أن هناك اختلاف في نسبة النشاط المقاولاتي النسوي حسب البلدان ومستواها الاقتصادي، ففي حين تشهد باكستان معدل 1% نساء مقاولات من إجمالي النساء بين 18-64 سنة، مما يعتبر نسبة جد ضعيفة، نجد أن زامبيا تشهد نسبة عالية للنشاط المقاولاتي النسوي تصل إلى 40%، مسجلة بذلك أعلى النسب.

أما حسب المناطق الجغرافية، نجد أن منطقة جنوب الصحراء الكبرى الإفريقية تشهد أكبر نسبة إنشاء وذلك بمتوسط يصل إلى 27%، أما منطقة أمريكا اللاتينية والكراييب عرفت نسبة مرتفعة نوعا ما تصل إلى 15%.
أما باقي المناطق فتشهد نسب إنشاء منخفضة تتراوح بين 4% إلى 6%، حيث سجلت منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا وجنوب آسيا أدنى نسبة إنشاء وصلت إلى 4%. (أنظر الملحق رقم**2-2**).

وهذه النتيجة جد معقولة حيث أن معظم اقتصاديات جنوب الصحراء الإفريقية الكبرى اقتصاديات غير رأسمالية لا تعمد على المصانع الكبرى في إنتاجها، مما جعلها تنتهج نمط الإنشاء الصغير كحل معقول لتوفير المتطلبات الضرورية من المنتجات وتضمن استمرارية مناصب الشغل، ومكافحة الفقر الذي عادة ما يكون للمرأة الدور الأكبر في التصدي له وإعالة أسرها.
وكما نعلم فهناك عدة أسباب جعلت من البلدان النامية تعتمد على المؤسسات صغيرة الحجم وذلك نظرا لـ:[1]

- انخفاض حجم التراكم الرأسمالي في كثير من الدول وبالتالي صعوبة إنشاء مؤسسات كبيرة قادرة على قيادة قطاع التنمية ؛
- تخلف الفن الإنتاجي المسموح به للدول المتخلفة من طرف الدول المتقدمة التي احتكرت لنفسها الفن الإنتاجي المتقدم ؛
- ضيق السوق المحلية بسبب انخفاض القدرة الشرائية نظرا لانخفاض نصيب الفرد من الدخل الوطني إضافة إلى عدم تمكن المؤسسات المحلية الكبرى من منافسة المؤسسات الكبرى الأجنبية التي استفادت من خبراتها الطويلة وفنها الإنتاجي المتطور في إنتاج سلع رخيصة وذات جودة عالية لا تنافسها منتجات الدول المتخلفة ؛
- انهيار المعسكر الاشتراكي الذي كان يتزعمه الاتحاد السوفياتي الذي كان يدعوا إلى تبني المؤسسات الاقتصادية الكبيرة وانفراد المعسكر الرأسمالي بقيادة العالم ؛
- نتائج تجارب الدول المتقدمة التي سبقت إلى المقاولاتية ومع ذلك فإن نسبة كبيرة من مؤسساتها هي مؤسسات صغيرة ومتوسطة.

هذه الأسباب وغيرها أدت إلى اقتناع أصحاب القرار السياسي في معظم دول العالم بضرورة التوجه نحو أسلوب الاعتماد على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وذلك لما له من ميزات أهمها :

- لا تحتاج إلى رؤوس أموال كبيرة وبالتالي فإنها تناسب الدول المتخلفة التي تفتقر إلى التراكم الداخلي للأموال.
- تساهم في التخفيف من حدة البطالة وذلك باستيعابها للأشخاص الذين لا تتوفر فيهم شروط العمل في المؤسسات الكبيرة مثل السن والمستوى التعليمي والخبرة وعدم وجود مناصب في المؤسسات الكبيرة. حيث تبلغ نسبة العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في اليابان مثلا % 70 من القوة العاملة.

[1] منيرة سلامي، "مدخل عام حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة"، محاضرة مقدمة في مقياس " تنفيذ التسويق"، أولى ماستر تخصص تسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، جامعة ورقلة، كلية العلوم الاقتصادية، السنة الجامعية 2013-2014، ص ص 2-3.

- عدالة التنمية من جهة أنها يمكن أن تقوم في أي منطقة بسبب عدم حاجتها إلى عمال كثيرين أو رؤوس أموال ضخمة أو إطارات على أعلى مستوى من التدريب بحيث لا يوجدون إلا في التجمعات السكنية الكبرى، ومن هذه الجهة فإنها تحد من هجرة سكان الأرياف نحو المدن.
- تساهم في تعبئة المدخرات التي لا تجد طريقها إلى المصارف سواء لأسباب عقائدية أو لسبب انخفاض الوعي المصرفي , حيث تجد هذه المدخرات طريقها للاستثمار في مؤسسات أهلية أو مؤسسات خاصة فردية.
- تنتج بتكاليف منخفضة بسبب انخفاض الأجور في هذه المؤسسات من جهة واعتمادها على المدخلات المحلية من جهة أخرى، فقد أثبت الدراسات أن الأجور في المؤسسات المتوسطة والصغيرة في الجزائر تقل عن الأجور في المؤسسات الكبيرة بنسبة 50%.
- المكان المناسب للابتكارات وذلك بسبب قلة العمليات التي تجري أثناء العمل في هذه المؤسسات إضافة إلى بساطة الآلات والأجهزة المستعملة فيها وهو ما يمكن الأشخاص العاملين فيها من أن يصبحوا محترفين بعد فترة وأن يتجاوزوا فترة الاحتراف إلى مرحلة الإبداع باختراع طرق جديدة أو تجهيزات جديدة لتحسين أداء العمل وزيادة جودة المنتوج وقد دلت الدراسات في أمريكا على أن المخترعات والأفكار المطورة جاءت من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وليست الكبيرة.
- دعم المؤسسات الكبيرة سواء فيما يتعلق بتوفير المنتجات نصف التامة كما هو الحال في اليابان حيث لا تقوم المؤسسات العملاقة المعروفة سوى بتجميع منتجات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بعد أن تكون قد اتفقت مسبقا عي طريق التعاقد من الباطن على تصنيع أجزاء السلعة في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المنتشرة في اليابان أو خارجه , كما تقدم هذه المؤسسات دعما للمؤسسات الكبيرة عندما تقوم بدور الموزع للسلعة أو تتخصص في خدمات ما بعد البيع للمستهلكين.

كل هذه الأسباب وأخرى، أدت للاهتمام أكبر بالمقاولاتية وإنشاء المؤسسات الصغيرة من طرف النساء والرجال على حد سواء، لكن مع وجود اختلافات من منطقة لأخرى ومن ثقافة لأخرى، وذلك حال المنطقة العربية كما سنرى لاحقا، حيث تؤثر القيود الثقافية والاجتماعية على الاختيارات المهنية للنساء وتحد من حريتهم أحيانا.

ثانيا: قراءة في مؤشرات مناخ الأعمال– أي خصوصية للمنطقة العربية:

يظهر تقرير المقاولاتية النسوية[1]، أن المنطقة العربية تشهد ضعف في نسب الإنشاء خاصة بين الفئة النسوية، حيث سجلت الجزائر ما نسبته 5%، ومصر نسبة أقل وصلت إلى 2%، أما تونس فشهدت نسبة 3%، مما يعتبر ذلك انخفاض التمثيل النسوي في النشاط المقاولاتي، وبرجع ذلك لعدة أسباب منها ما هو مرتبط بالعوامل الاقتصادية من حيث سهولة أداء الأعمال،أخرى اجتماعية ثقافية حسب ما أشرنا إليه في المبحث السابق، وعليه سنحاول من خلال هذا الجزء الحديث عن الجانب الاقتصادي من حيث مدى سهولة القيام بالأعمال المقاولاتية في العالم مع التركيز على منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا مكان تركز الدول العربية، وذلك اعتمادا على نتائج التقرير السنوي المنشور من طرف البنك الدولي حول سهولة ممارسة

[1] 2012 WOMEN'S Report, Op-Cit, P.

المبحث الثالث ـــــــــأين نحن من المقاولاتية النسوية: دراسة مقارنة بين تجارب بعض الدول العربية والغربية مع الإشارة لتجربة الجزائر

الأعمال في الدول لسنة 2014، وفيما بعد في العنصر الموالي سنحاول دراسة تقرير "السيدات والأعمال[1]" الصادر عن منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية لسنة 2013 للتعرف على أهم ما تم إرساؤه لصالح المرأة العربية لحثها على العمل المقاولاتي.

1. ماهية تقرير ممارسة أنشطة الأعمال: قبل البدء في شرح مختلف المؤشرات التي يعرضها التقرير، ارتأينا أولا التعريف بالتقرير وكيفية حساب مختلف المؤشرات.

تقرير ممارسة أنشطة الأعمال هو تقرير يتبع التغيرات في الأنظمة المطبقة على الشركات الصغيرة والمتوسطة، التي تعمل في أكبر مدينة تجارية في كل اقتصاد، وذلك في عشر مجالات خلال دورة حياة الشركة هي:

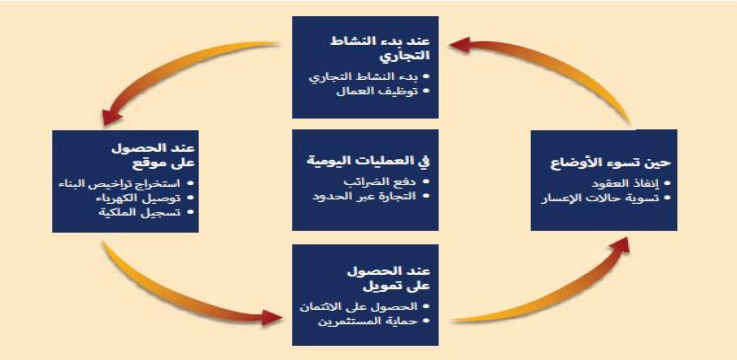
- بدء النشاط التجاري ؛
- استخراج تراخيص البناء ؛
- توصيل الكهرباء ؛
- تسجيل الملكية ؛
- الحصول على الائتمان ؛
- حماية المستثمرين ؛
- دفع الضرائب؛
- التجارة عبر الحدود ؛
- تنفيذ العقود ؛
- تسوية حالات العسر المالي.

ويقيس التقرير مدى سلامة الإجراءات التنظيمية للأعمال وكفاءتها، ومدى وجود مؤسسات قوية تضع قواعد شفافة قابلة للتنفيذ، ويتم قياس هذين العنصرين عبر:

- مؤشرات تتعلق بقوة المؤسسات القانونية ذات الصلة بتنظيم مؤسسات الأعمال: من حيث مدى قوة الإطار القانوني والتنظيمي للحصول على الإئتمان، حماية المستثمرين، تنفيذ العقود وتسوية حالات العسر المالي.
- مؤشرات تتعلق بمدى تعقد الإجراءات التنظيمية وتكلفتها:وفعاليتها لبدء النشاط التجاري، استخراج تراخيص البناء، توصيل الكهرباء، تسجيل الملكية، دفع الضرائب والتجارة عبر الحدود.

كما هو موضح في الشكل البياني أدناه:

شكل بياني رقم (20.2) يوضح: مختلف الأنظمة التي يقيسها تقرير ممارسة أنشطة الأعمال



المصدر: تقرير ممارسة أنشطة الأعمال 2014، مرجع سبق ذكره، ص 2.

[1] منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية: "التنافسية وتنمية القطاع الخاص، **السيدات والأعمال**: السياسات الداعمة لزيادة مشاركة المرأة في ريادة الأعمال في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا"، 2013.

ولتسهيل عملية القيام بترتيب الاقتصاديات حسب سهولة ممارسة أنشطة الأعمال، يقدم التقرير مدى الاقتراب من الحد الأعلى للأداء، وهو مقياس مطلق للكفاءة التنظيمية للأعمال، حيث يساعد في تقييم مدى تحسن البيئة التنظيمية للمقاولين المحليين على مدى الزمن، وذلك بإظهار مدى ابتعاد كل اقتصاد عن الحد الأعلى للأداء، وذلك ضمن مجال قياس يمتد من صفر إلى 100، حيث 100 هو الحد الأعلى للأداء. ويشير الترتيب المرتفع إلى بيئة تنظيمية أكثر كفاءة ومؤسسات قانونية أشد قوة.[1]

2. عرض مؤشرات تقرير ممارسة أنشطة الأعمال: كما سلف وذكرنا، يعالج التقرير مدى تحسن مناخ الأعمال في جملة من الدول المشاركة في الدراسة، والتي وصل عددها إلى 189 دولة حسب آخر تقرير صدر سنة 2014، حيث يظهر التقرير أن أول دولة مصنفة كأحسن مناخ أعمال هي سنغافورة والتي كانت لفترة زمنية قريبة بدون بنى تحتية اقتصادية قوية*، بل لجأت في سنوات الستينات إلى طلب القروض والمساعدات من مصر، ودول أخرى، لكنها الآن وصلت لإرساء اقتصاد قوي، نلمس من خلاله اهتمامها الكبير بتحسين مناخ الأعمال لمقاوليها مما جعلها تترأس قائمة الترتيب.

وتأتي الولايات المتحدة الأمريكية في المرتبة الرابعة تليها كل من الدانمارك، ماليزيا وكوريا ؛ أما تشاد فهي تتذيل ترتيب الدول من حيث سهولة ممارسة الأعمال.

وإذا صنفنا المعلومات حسب منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا منطقة تركز الدول العربية، نجد الترتيب الموالي كما هو مبين في الشكل أدناه:

[1] تقرير ممارسة أنشطة الأعمال 2014، مرجع سبق ذكره، ص2.

* لا تتجاوز مساحة سنغافورة عن 648كم^2 ، ويبلغ عدد سكانها أربعة ملايين نسمة، وهي من دول جنوب شرق آسيا، وقد واجهت سنغافورة العديد من التحديات بعد حصولها على الاستقلال في عام 1965، حيث كانت تفتقر إلى المياه والموارد الطبيعية، كما كانت تعاني من معدلات بطالة عالية، ولكنها الآن تحتل مرتبة متقدمة في سلم التنافسية، باعتبارها إحدى الدول الأكثر قدرة على التنافس في العالم ؛ لمزيد من التفاصيل اطلع على الرابط الموالي:

- مثال- رائع- للنجاح- الاقتصادي/ سنغافورةhttp://najaah.com/najaah ، تاريخ الاطلاع: 2014/06/03.

شكل رقم (21.2): ترتيب الدول العربية حسب درجة سهولة ممارسة الأعمال

الاقتصاد	مرتبة سهولة ممارسة أنشطة الأعمال	ترتيب سهولة	بدء المشروع	استخراج تراخيص البناء	الحصول على الكهرباء	تسجيل الممتلكات	الحصول على الائتمان	حماية المستثمرين	دفع الضرائب	التجارة عبر الحدود	تنفيذ العقود	تسوية حالات الإعسار
الإمارات العربية المتحدة	23	1	1	2	1	1	2	6	1	1	7	10
المملكة العربية السعودية	26	2	6	3	2	2	1	1	3	9	13	11
البحرين	46	3	7	1	7	4	9	10	4	10	10	1
عمان	47	4	5	6	3	2	6	6	5	5	8	7
قطر	48	5	9	5	3	5	9	13	2	8	6	2
تونس	51	6	4	10	8	7	6	2	10	2	2	3
المغرب SUBNATIONAL	87	7	2	7	14	17	6	10	14	4	3	6
مالطة	103	8	17	16	16	8	16	3	7	3	10	5
الكويت	104	9	16	12	10	10	9	4	6	13	9	9
لبنان	111	10	12	18	6	14	6	6	9	12	12	8
الأردن	119	11	11	9	5	11	14	18	8	6	15	12
مصر (جمهورية مصر العربية) SUBNATIONAL	128	12	3	14	15	12	2	16	19	11	18	16
اليمن (الجمهورية اليمنية)	133	13	10	8	17	6	14	15	17	15	4	14
غزة والضفة الغربية	138	14	15	11	13	15	13	4	11	14	5	18
العراق	151	15	19	4	4	13	16	13	12	20	16	18
إيران (جمهورية إيران الإسلامية)	152	16	8	17	20	18	2	16	18	19	1	15
الجزائر	153	17	18	13	19	19	9	6	20	16	14	4
سيريلانكا	160	18	13	15	18	16	16	19	13	7	19	17
الجمهورية العربية السورية	165	19	14	19	12	9	16	10	16	18	20	13
ليبيا	187	20	20	19	11	20	20	20	15	17	17	18

المصدر: تقرير البنك الدولي حول ممارسة أنشطة الأعمال 2014"، تصنيف حسب البلدان قابل للتحميل المباشر على الرابط الموالي: http://arabic.doingbusiness.org/rankings، تاريخ الاطلاع: 2014/03/02.

حيث نلاحظ أن الإمارات العربية تترأس ترتيب الدول العربية وتُرتب في المرتبة 23 بين إجمالي الدول الداخلة في التقرير، حيث أدخلت الإمارات عدة إصلاحات على مناخ الأعمال، من بينها تسهيل توصيل الكهرباء من خلال إلغاء شرط عمليات التفتيش في الموقع، وتوفير الوقت اللازم لتوفير توصيلات جديدة، وجعلت نقل الملكية أسهل من خلال زيادة ساعات العمل في مكتب سجلات الأراضي وتخفيض رسوم النقل. بالإضافة لتعزيزها حماية المستثمرين من خلال إلزامية إفصاح أكبر لمعاملات الأطراف المعنية في التقرير السنوي والبورصة، والسماح بمقاضاة المديرين عندما تضر مثل هذه المعاملات الشركة.

وتأتي في المرتبة الثانية السعودية، التي تصنف دوليا في الترتيب 26، أما قطر فتصدرت الترتيب الخامس عربيا، حيث أجرت هذه الأخيرة تحسينات من خلال تسهيل عملية دفع الضرائب حيث ألغت بعض المتطلبات المرتبطة بضريبة الدخل على الشركات.

أما المغرب المصنفة في المرتبة السابعة جعلت بدء النشاط التجاري أكثر سهولة عن طريق الحد من رسوم تسجيل الشركات، وجعلت نقل الملكية أسهل عن طريق تقليل الوقت اللازم لتسجيل عقد الانتقال في مصلحة الضرائب، بالإضافة لذلك، جعلت المغرب دفع الضرائب أسهل للشركات من خلال زيادة استخدام نظام الإيداع والدفع الإلكتروني لاشتراكات الضمان الاجتماعي.

المبحث الثالث ـــــــــأين نحن من المقاولاتية النسوية: دراسة مقارنة بين تجارب بعض الدول العربية والغربية مع الإشارة لتجربة الجزائر

بدورها قامت الكويت المصنفة في الترتيب التاسع، عززت حماية المستثمرين حيث سمحت للمساهمين الأقليين طلب تعيين مدقق حسابات لمراجعة أنشطة الشركة، لكن في المقابل جعلت بدء النشاط التجاري أكثر صعوبة من خلال زيادة الحد الأدنى لمتطلبات رأس المال.

حيث حسب ما جاء في تفصيل التقرير، أنه ومنذ عام 2005، نفذت 95% من اقتصاديات منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا إصلاحات تنظيمية للأعمال في المجالات التي يقيسها التقرير، حيث تم تسجيل 182 إصلاح، 23 منها أدرجتها مصر، تليها المملكة العربية السعودية بـ 19 إصلاح، أما المغرب فأدرجت 18 إصلاح، مما يعبر عن وجود إرادة حقيقية لأجل تحسين مناخ الأعمال وتسيير التعاملات التجارية، مما يعتبر مشجعا على المقاولاتية.

أما الجزائر، فنرى أنها تصنف ضمن أواخر الدول العربية من حيث إصلاح مناخ الأعمال وسهولة ممارستها، حيث تحتل المرتبة 17 على المستوى العربي، و153 دوليا، كما هو موضح في الشكل أدناه:

شكل رقم (22.2) يوضح: موقع الجزائر ضمن ترتيب سهولة ممارسة أنشطة الأعمال

الإقليم	إقليم الشرق الأوسط وشمال أفريقيا
فئة الدخل	دول ذات الدخل المتوسط المرتفع
عدد السكان	38,481,705
الدخل القومي الإجمالي لكل فرد	4,110
المدينة المعنية في البحث	Algiers

أنشطة الأعمال 2014 مرتبة	أنشطة الأعمال 2013 مرتبة***	التغيير في ترتيب
153	151	2- ↓
**أنشطة الأعمال 2014 **مقياس الاقتراب من الحد الأعلى للأداء	**أنشطة الأعمال 2013 **مقياس الاقتراب من الحد الأعلى للأداء	***التحسّن في مقياس الاقتراب من الحد الأعلى للأداء
52.59	52.87	0.28- ↓

مقياس الاقتراب من الحد الأعلى للأداء | ترتيب الاقتصاد

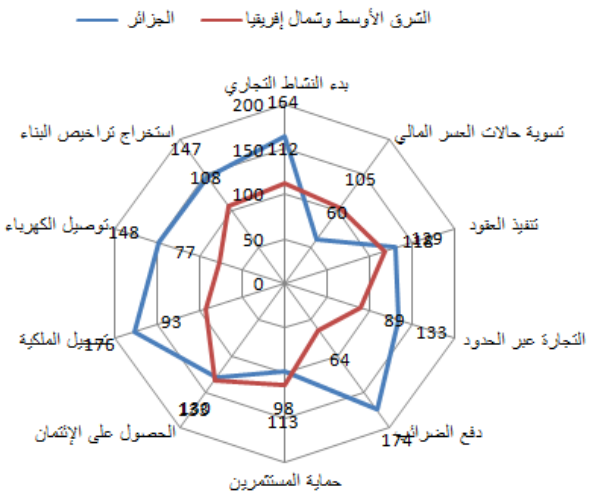
المواضيع	مرتبة DB 2014	مرتبة DB 2013	التغيير في ترتيب
بدء المشروع	164	159	5- ↓
استخراج تراخيص البناء	147	136	11- ↓
الحصول على الكهرباء	148	139	9- ↓
تسجيل الممتلكات	176	174	2- ↓
الحصول على الائتمان	130	126	4- ↓
حماية المستثمرين	98	95	3- ↓
دفع الضرائب	174	173	1- ↓
التجارة عبر الحدود	133	131	2- ↓
تنفيذ العقود	129	128	1- ↓
تسوية حالات الإعسار	60	61	1 ↑

المصدر: تقرير البنك الدولي حول ممارسة أنشطة الأعمال 2014"، تصنيف حسب البلدان قابل للتحميل المباشر على الرابط الموالي: http://arabic.doingbusiness.org/data/exploreeconomies/algeria ، تاريخ الاطلاع: 2014/03/02.

وحسب ما جاء في التقرير، فالجزائر لم تدرج أية إصلاحات في الفترة الأخيرة، لكن حسب المصادر الرسمية الجزائرية، فقد تم البدء الفعلي في تطبيق استخراج "السجل التجاري الإلكتروني" الذي حد من الظواهر البيروقراطية المصاحبة لمثل هذه العمليات وما ينجم عنها من آثار سلبية.

وإذا قارنا بين الجزائر ومنطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، من حيث سهولة أداء الأعمال، فنجد الشكل أدناه يظهر ذلك بشكل جيد:

شكل رقم (23.2) يوضح: مؤشرات سهولة ممارسة أنشطة الأعمال بالجزائر بالمقارنة مع متوسط مؤشرات منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا



المصدر: من إعداد المترشحة بناءا على بيانات تقرير ممارسة الأعمال 2014

فكما نلاحظ، فالجزائر بعيدة نوعا ما عن متوسط معدلات منطقة شمال إفريقيا من حيث سهولة ممارسة الأعمال، ففي حين نجد أن المقاول في الجزائر يواجه عراقيل أكبر فيما يخص بدء النشاط، استخراج تراخيص البناء، الملكية، الكهرباء، وتكبر الفجوة أكثر فيما يخص دفع الضرائب، نجد أن هناك تحسن بالمقارنة مع المنطقة فيما يخص الحصول على الإئتمان، حماية المستثمرين وتسوية حالات العسر المالي.

وهذا ما نلمسه من خلال اهتمام الحكومة في إرساء آليات مساندة ودعم لإنشاء المؤسسات من طرف الشباب، كما سنرى ذلك بالتفصيل في المطلب الموالي، وكذا التسهيلات والإصلاحات الجديدة لتشجيع الشباب أكثر على الإنشاء.

وما نستطيع قوله أن التقرير لا يقيس جميع نواحي الإصلاح في مجال الأعمال، بل يركز على عشرة معايير كما رأينا ذلك، يدرس من خلالها مدى إدراج التحسينات على مناخ الأعمال.

وكخلاصة لتقرير تم التوصل لجملة من النتائج ، هي: [1]

- في سنة 2013 نفذ 114 اقتصاد ما مجموعه 238 إصلاحا تنظيميا، مما سهل من ممارسة أنشطة الأعمال، وذلك بزيادة 18% عن الاصلاحات التي طبقت السنة الماضية[2] .
- إذا طبقت مختلف اقتصاديات العالم أفضل الممارسات في الإجراءات التنظيمية لبدء النشاط التجاري، سينخفض عدد الأيام التي يقضيها رواد الأعمال في استيفاء شروط بيروقراطية 45,4 مليون يوم كل سنة.
- وجد أن أوكرانيا، روندا، الاتحاد الروسي، الفلبين، كوسوفو، من بين الاقتصادات الأكثر تحسينا في السنة 2013، في مجالات يغطيها تقرير ممارسة أنشطة الأعمال.

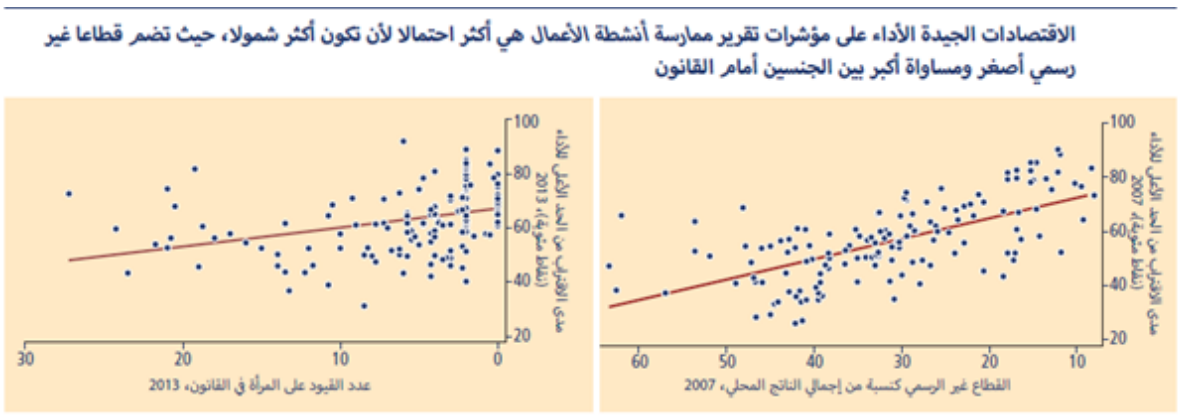
[1] تقرير ممارسة أنشطة الأعمال 2014، مرجع سبق ذكره، ص 1.
[2] لمزيد من التفصيل: أنظر تقرير ممارسة أنشطة الأعمال 2014، مرجع سابق.

- الإصلاحات الهادفة إلى الحد من مدى تعقد الإجراءات التنظيمية وتكلفتها مازالت هي الأكثر شيوعا، أقل من ثلث الإصلاحات المسجلة في تقرير ممارسة الأعمال عن سنة 2013، ومنذ سنة 2009 تركزت على تدعيم المؤسسات القانونية.
- تضم منطقة إفريقيا جنوب الصحراء تسعة من بين الاقتصادات العشرين الأكثر تضييقا للفجوة مع الحد الأعلى للأداء التنظيمي منذ عام 2009. الاقتصادات المنخفضة الدخل ضيقت هذه الفجوة بمعدل يزيد مرتين عما قامت به الاقتصادات المرتفعة الدخل.
- والاقتصادات التي قامت بتحسينات في مجالات يغطيها التقرير أكثر احتمالا في المتوسط من غيرها في تنفيذ إصلاحات في مجالات أخرى، مثل الحوكمة، الصحة، التعليم والمساواة بين الجنسين.
- الاقتصادات التي تؤدي أداء جيدا على مؤشرات التقرير ليس لديها بالضرورة حكومات أصغر.

3. موقع المرأة من تقرير ممارسة أنشطة الأعمال:

حسب ما توصل إليه التقرير، فالاقتصاديات الأحسن جذبا للأعمال، والأحسن أداء نجدها تضم وتشجع على نشأة المشروعات الرسمية ذات الحجم الصغير، مما يتيح لعدد أكبر من الأفراد للقيام بإنشاء مشاريعهم الخاصة، كما نجد أن مثل هذه الاقتصاديات تشجع أكثر على المساواة بين الجنسين كما تقيسها مؤشرات مجموعة البنك الدولي في تقرير المرأة والأعمال والقانون. كما يظهر ذلك في الشكل أدناه.

شكل رقم (24.2) يوضح: مؤشرات موقع المرأة ضمن سهولة ممارسة أنشطة الأعمال



المصدر: تقرير ممارسة أنشطة الأعمال 2014، مرجع سبق ذكره، ص 2.

كما يظهر من خلال الشكل البياني أعلاه، حيث يؤكد على نتيجة توصل إليها التقرير مفادها أن الاقتصاد المشجع على إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة نجده يتميز بقيود أقل تجاه نشاط المرأة والحد من حرياتها، وهذا ما أكدت عليه نتائج تقرير المرأة والأعمال التجارية والقانون[1].

[1] لمزيد من التفصيل، أنظر: البنك الدولي:"المرأة والأعمال التجارية والقانون –ملخص: قياس التكافؤ القانوني بين الجنسين للمشتغلات بالأعمال الحرة"، 2010، ص ص 10-13.

ثالثا: الآليات الموضوعة في الدول العربية لتشجيع المقاولاتية النسوية:

كما رأينا من خلال العنصر السابق، فهناك تحسينات حاولت الدول العربية إضفائها لتحسين مناخ الأعمال والاستثمار وتشجيع المقاولاتية، لكن السؤال المطروح: ما هو نصيب المرأة من تلك الإصلاحات؟؟!!

هذا ما سنحاول تناوله من خلال هذا العنصر، وذلك بعرض أهم الآليات والاستراتيجيات المنتهجة في الدول العربية لتشجيع النشاط المقاولاتي النسوي، على المستوى العام والخاص، وكذا التعرف على دور المنظمات غير الحكومية إن وجدت في تشجيع عمل المرأة المقاولاتي.

1. السياسات الحكومية الداعمة للنشاط المقاولاتي للمرأة:

من أهم الإجراءات الواضحة التي يمكن أن تضعها الحكومات لدعم المشروعات النسائية هي وضع السياسات الموجهة، ويمكن أن تتخذ هذه السياسات أشكالا عديدة:[1]

- قد توجد على شكل وثيقة إستراتيجية أقرتها الحكومة وتعلن فيها التزامها بتحسين مناخ العمل بالنسبة للمشروعات التي تملكها المرأة ؛
- وقد تكون في وثيقة مستقلة تركز فقط على تنمية مشروعات المرأة ؛
- وقد تتضمن التزاما بجعل تنمية مشروعات المرأة هدفا من أهداف الخطط القومية للتنمية وداخل أطر سياسة المشاريع أو استراتيجيات النوع الاجتماعي الوطنية.

وحكومات المنطقة، وإيمانا منها بدور المرأة وتمكينها اقتصاديا خاصة من خلال النشاط المقاولاتي، قامت بالتوقيع على العديد من الاتفاقيات والمعاهدات الدولية التي من شأنها ترقية وضع المرأة، بدءا باتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة –كما رأينا ذلك في الفصل الأول–، وصولا للإعلان الخاص بـ "دعم مشاركة المرأة في ريادة الأعمال في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا"[2]، والذي وُقع في إطار الاجتماع الوزاري لبرنامج الاستثمار لمنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية في الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، وذلك بمراكش المغربية[3] سنة 2007.

وبناءا على الإعلان الموقع، قامت حكومات المنطقة بانتهاج عدة سياسات وتبني جملة من الإستراتيجيات الرامية لتحسين مكانة المرأة ودعم نشاطها المقاولاتي*، مثال ذلك نذكر:[4]

- *قطـر*: نص "إستراتيجية التنمية الوطنية لدولة قطر 2011-2016، حيث ضمت عدة بنود تسعى لدعم دور المرأة الريادي، ودراسة أهم المعوقات التي يمكن أن تواجهها وتحد من نشاطها[5].

---

[1] منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، "تقرير السيدات والأعمال"، مرجع سبق ذكره، ص 56.

[2] منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، إعلان دعم مشاركة المرأة في ريادة الأعمال في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا"، على الرابط الموالي: http://www.oecd.org/dataoecd/14/1/44092571.pdf ، تاريخ الإطلاع 2014/04/11.

[3] أنظر الملحق رقم "3.2" الذي يحوي نسخة عن إعلان دعم مشاركة المرأة في ريادة الأعمال في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا".

* إيمانا من دول منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا بأهمية المشاريع الصغيرة والمتوسطة، دفعها ذلك لتنصيب أجهزة وزارية خاصة بها، كما هو الحال في كل من تونس والجزائر (التي أدمجت في الفترة الأخيرة مع وزارة التنمية الصناعية وترقية الاستثمار)، أو إرساء قوانين خاصة بترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، لكن نادرا ما تتضمن هذه القوانين والسياسات ذكر خاص لرعاية النساء المقاولات كفئة مستهدفة.

[4] منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، "تقرير السيدات والأعمال"، مرجع سبق ذكره، ص ص 57-60.

[5] لمزيد من التفصيل أنظر: الأمانة العامة للتخطيط التنموي، "إستراتيجية التنمية الوطنية لدولة قطر"، 2011-2012، الدوحة، قطر.

- *الأردن*: وضع برنامج من قبل وزارة التخطيط والتعاون الدولي لتنمية المديرات التنفيذيات 2011-2013، ويدعم دور المرأة في الاقتصاد عن طريق إضافة الاهتمام برفع مستوى المهارات المهنية، ومهارات المرأة في إقامة المشروعات وتيسير حصولهن على التمويل.
- *الكويت*: حيث بالتعاون مع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي تم إرساء مشروع "التمكين الاقتصادي للمرأة الكويتية"، والذي يسير من خلال وزارة الشؤون الاجتماعية، ويعتبر المشروع دعوة صريحة للنساء لتبني النشاط المقاولاتي ومساعدتهن على بدء مشاريعهن الخاصة.
- *السعودية*: لتحقيق أهداف خطط التنمية الوطنية السعودية 2010-2014، أصدر وزير العمل لوائح تهدف للنهوض بمشاركة المرأة في القوة العاملة من خلال العمل الحُر.
- مصر: تم تنصيب الصندوق الاجتماعي للتنمية، بالاضافة لوضع المشروعات النسائية كإحدى الأولويات الإستراتيجية ضمن إستراتيجية المستثمرين في المشاريع الصغيرة والمتوسطة التي وضعتها الهيئة العامة للاستثمار بمصر عام 2008.
- *اليمن*: تنصيب الصندوق الاجتماعي للتنمية في اليمن، الذي يشرف على تنمية المشروعات متناهية الصغر والصغيرة، والذي بدوره استحدث إستراتيجية لدعم رائدات الأعمال عن طريق التمويل المِصغر.

كما أنشأت وزارة الصناعة والتجارة، إدارة عامة للمرأة للتأكد من ضم المرأة في صياغة الخطط والبرامج لتنمية طاقات المرأة، ووضع السياسات والاستراتيجيات الخاصة بدور المرأة الاقتصادي، ولكن هذا التطور حصل حديثا.[1]

وحسب ما جاء في تقرير منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية لسنة 2004[2]، فإن معظم السياسات المقاولاتية حول العالم تستهدف كلا الجنسين (دون تمييز بين الجنسين)، ولكن في الواقع تستمر علاقات التفصيل بين الرجل والمرأة، وعدم المساواة في الوصول إلى المساهمة في صنع القرار أو الموارد، وتقوم بدون قصد بتعزيز عدم المساواة بسبب النوع.

لذلك، فتوصي المنظمة بضرورة قيام الحكومات باستحداث بعدا لمشاركة المرأة في المقاولاتية عند وضع السياسات المرتبطة بالمشروعات الصغيرة والمتوسطة وذلك منذ مرحلة التصميم لغاية التقييم الدوري لتأثير تلك السياسات على نجاح مشروعات المرأة.

ويضيف في هذا الإطار (Chamlou 2008[3])، أنه وبغض النظر عن العقبات الاجتماعية والثقافية والدينية التي غالبا ما تحرم المرأة من فرصة بدء مشروعها الخاص أو عملها في قطاع معين من الاقتصاد، فإنها غالبا ما تتأثر ببيئة العمل غير الودية حتى وإن كانت السياسات الاقتصادية والتنظيمية لا تبدو متحيزة ضد المرأة بشكل علني، فإن القيود غير الرسمية، مثل كيفية تطبيق القواعد واللوائح، وصعوبة الحصول على المعلومات، أو نظرة المسؤولين الحكوميين والعملاء، أو المصرفيين للمرأة، كل ذلك قد يكون من العوائق الخطيرة لتطورها وبالتالي لتنمية الاقتصاد ككل.

[1] ولمزيد من التوضيح فينا يخص الاستراتيجيات المنتهجة في كل دولة عربية والجهاز المسؤول عن تنفيذها، تقرير منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية: "التنافسية وتنمية القطاع الخاص، **السيدات والأعمال**: السياسات الداعمة لزيادة مشاركة المرأة في ريادة الأعمال في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا"، 2013، مرجع سابق، ص ص 72-74.

[2] OCDE(2004), Rapoort "promouvoir l'entrepreneuriat féminin", Op-Cit.

[3] Chamlou.N, "The environement for women's Entrepreneurship in the Middle east and North Africa", Orientation in Developement series, World Bank,Wanshingon,DC, 2008, P.16.

ويضيف تقرير منظمة التعاون الاقتصادي **(OCDE 2013)**[1]، أن القيود التي تحد من نشاط المرأة المقاولاتي تتنوع من منطقة لأخرى، وأن أهم الحقوق التي يجب التركيز عليها هي: الحق في القيام بالأنشطة الاقتصادية، حماية الحق في الملكية، حق السفر بدون موافقة خاصة من الزوج أو ولي الأمر، حق الدخول في التعاقد التجاري بدون إذن من ولي الأمر.

لكن لا ننس أننا كبيئة عربية تدين بديانة الإسلام، ولنا معتقداتنا وثوابتنا الدينية والاجتماعية التي لا نستطيع القفز فوقها باسم الحرية الاقتصادية، لكن يبقى ذلك مجرد رأي منظمة التعاون الاقتصادي في تحرير نشاط المرأة الاقتصادي، لكن لكي لا نكون متعسفين في آراءنا، فهناك بعض الممارسات الاجتماعية البعيدة كل البعد عن أحكام ديننا الحنيف . إلا أنها تغطي نفسها خلق ستارة الدين، من أجل السماح لأنفسهم للتحكم في المرأة بدون وجه حق.

2. المبادرات التعريفية بأهمية المقاولاتية النسوية: قصد تغيير نظرة المجتمع تجاه عمل المرأة في النشاط المقاولاتي، وتشجيع المزيد من النساء للولوج لهذا النشاط، قامت بعض الحكومات في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا بعدة مبادرات منها ما يندرج في الإطار الحكومي، وأخرى برعاية الجمعيات الناشطة في المجال، نذكر من بين تلك المبادرات:

- *التشجيع على إنشاء الجمعيات الخاصة بالنساء المقاولات*: حيث بادرت في هذا الإطار العديد من النساء لتأسيس جمعيات خاصة بالمرأة المقاولة، هدفها التحسيس بأهمية دورها ومدى مساهمتها في التنمية الاقتصادية للبلاد، وكذا ذلك في العديد من الدول[2].

  وفي هذا الإطار نود التنويه إلى أن دور هذه الجمعيات جد مهم من حيث استقطاب المزيد من النساء للعمل الخاص، تنشيط الندوات وتنظيم الملتقيات حول دور المرأة المقاولاتي، بالإضافة للتعاونات الدولية التي تبرمها قصد ترقية دور المرأة.

  كما بادرت جمعية سيدات الأعمال بالمغرب AFEM سنة 2006 بإنشاء أول حاضنة أعمال خاصة بالنساء في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا سُميت بـ "Casa pionnières" بالدار البيضاء التي ساهمت في مرافقة النساء حاملات المشاريع خلال السنتين الأولتين من بداية المشروع، وبعد نجاح تجربة الحاضنة الأولى، تم تأسيس حاضنة ثانية بالنساء المقاولات بالرباط سُميت بـ "Rabat Pionnières"بميزانية قدرها 123 ألف دولار أمريكي، هدفها مساندة المقاولات ودعمهن لإنجاح مشاريعهن.

  حيث تلعب هذه الجمعيات دور مهم في الدفاع عن حقوق المرأة المقاولة، وذلك من خلال ممارسة الضغوط على واضعي السياسات "L'action du plaidoyer"، ويمكن تحقيق ذلك من خلال ضم ممثلي عن جمعيات سيدات الأعمال للهيئات الاستشارية الحكومية وللاجتماعات الاستشارية بين القطاعين العام والخاص حول المواضيع المتعلقة بالسياسات.

- *إصدار نشرات تعريفية بالدور المقاولاتي للمرأة*: حيث عمدت العديد من البلدان لإصدار نشرات خاصة بالمرأة المقاولة، ومثل هذه المبادرات تبنتها كل من :[3]

[1] منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، "تقرير السيدات والأعمال"، مرجع سبق ذكره، ص 61.

[2] لمزيد من التفصيل فيما يخص أهم المبادرات الجمعاوية المنشأة عبر جملة من البلدان العربية بالإضافة لأهم الأنشطة التي تسعى لتحقيقها، أنظر منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، "تقرير السيدات والأعمال"، مرجع سبق ذكره، الملحق ج.

[3] نفسه، ص ص 62-63.

- البحرين: حيث يصدر المجلس الأعلى للمرأة مجلة "المرأة البحرينية"، لإلقاء الضوء على إنجازات المرأة، ومرات حول إنجازات رائدات الأعمال (المقاولات).
- مصر: حيث سنة 2007 نشرت وزارة المالية المصرية "سيدات الأعمال المصريات: تجارب ناجحة"، وقد تم منح العشر نساء المذكورات شهادات تقدير من وزارة الاستثمار وذلك لمساهمتهن في الاقتصاد الوطني، وكاذ ذلك في ذكرى الاحتفالية لليوم العالمي لعيد المرأة.
- المغرب: إصدار كتيبات لدراسة حالة لمقاولات ناجحات من قبل الوكالة الوطنية لدعم المقاولات الصغيرة والمتوسطة، وكانت تلك الكتيبات تباع في مراكز التدريب والجمعيات لدعم مشروعات المرأة المقاولة.
- الإمارات العربية: حيث أصدرت نشرية بالإنجليزية بعنوان: "النساء في الإمارات العربية المتحدة:صورة التقدم"*، وذلك سنة 2008، وتضمنت هذه النشرية أمثلة لمقاولات ناجحات.
- السعودية: حيث قامت بالشراكة بين العربية للأخبار ومركز خديجة بنت خويلد لسيدات الأعمال في غرفة التجارة والصناعة، بتجميع قائمة سنوية عن أفضل 20 شركة لسيدات الأعمال السعوديات"، وتنشرها في الملحق السنوي عن سيدات الأعمال وكان ذلك منذ 2007.
- قطر: حيث بادرت مؤسسة الشركة القطرية القابضة التي توفر للنساء القطريات التدريب لتنمية مهارتهن وخبراتهن، بتأسيس مجلة "القطريات"، وهي مجلة لسيدات الأعمال تغطي الأخبار المحلية والإقليمية لسيدات الأعمال،شاملة انجازاتهن وعراقيل العمل، المساهمات الاجتماعية والقضايا ذات الصلة.

□ *تخصيص جوائز خاصة بالنساء المقاولات*: وقامت بذلك كل من:[1]

- دبي: حيث قامت وزارة التنمية الاقتصادية في دبي بتأسيس جائزة ترعاها الدولة لسيدات الأعمال في الإمارات، وذلك منذ 2003.
- قطر: أطلقت جمعية سيدات الأعمال القطريات جائزة سيدات الأعمال في 2007 للتعرف على النساء الناجحات وإبراز دورهن وإنجازاتهن في المجال المهني أو في مشروعات الأعمال والإشادة بهن.
- اليمن: حيث خصصت وزارة الصناعة والتجارة اليمنية جائزة سنوية تكافأ بها أبرز "سيدات الأعمال اليمنيات"، وذلك بالتعاون مع الإتحاد العام للغرف التجارية.

3. المبادرات التحسينية لمناخ الأعمال لتشجيع المقاولاتية النسوية: كما رأينا من خلال العنصر السابق الخاص بمؤشرات قياس سهولة ممارسة الأعمال في البلدان، فإن تعقد إجراءات بدء المشروع ومتابعته يؤثر بشكل أكبر على النساء من الرجال، حيث كما نعلم أن المرأة لها مشكلة التوفيق بين حياتها المهنية والعائلية مما يتطلب منها الموازنة بين احتياجاتها العائلية واحتياجات مؤسستها، لكن صعوبة القيام بمختلف الإجراءات الإدارية المتعلقة بالمشروع مثل استخراج التراخيص، ودفع الضرائب والتسجيل وغيرها، من شأنه أن يقلل من عزيمتها في العمل المقاولاتي، أو عدم رؤية ضرورة التسجيل القانوني لنشاطها نظرا لعدم الاقتناع بضرورة ذلك وكثرة الالتزامات التي تترتب عن ذلك، وهذا ما يشجع على بروز الاقتصاد غير الرسمي ؛ وتفاديا لهذا المشكل يجب البحث في

* "Women in the United Emirates :A Portrait of progress".

[1] منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، "تقرير السيدات والأعمال"، مرجع سبق ذكره، ص 63.

السبل التي من شأنها إقناع المرأة بضرورة العمل بصفة رسمية ؛ ومحاولة لتدارك الوضع حاولت بعض الحكومات إضفاء بعض التحسينات لتشجيع النساء أكثر على العمل المقاولاتي، نذكرها فيما يلي:[1]

- *جهات تسجيل المشروعات وإصدار التراخيص*: إن صعوبات التسجيل قد لا تشجع أصحاب المشاريع على ترك القطاع غير الرسمي، لذلك عمد صانعو القرار على التخفيف من هذه العملية عن طريق تنصيب مراكز الشباك الوحيد، خفض أو استبعاد المبالغ التي يلزم أن تدفع كمتطلبات لرأس المال الشركة ذات المسؤولية المحدودة، وإمكانية التسجيل عبر الأنترنت*. مع ذلك يعتبر التسجيل لبعض النساء صعب خاصة في حالة ضرورة التنقل لمسافات طويلة للتسجيل واستصدار التراخيص، ولتفادي هذا الحاجز لجأت بعض الحكومات لاتخاذ إجراءات تخفيفية نذكر منها:

  - اليمن: قامت وزارة الصناعة والتجارة اليمنية نافذة للمتقدمات بطلبات يعمل بها نساء للشرح وإرشاد سيدات الأعمال مزايا تسجيل المشروعات رسميا، تم تأسيس مراكز الشباك الوحيد توفر جميع الخدمات الممكنة، كما يعفي قانون تسجيل الأعمال لسنة 2010 أصحاب المشروعات الصغيرة من دفع رسوم التسجيل، مما يشجع النساء أكثر على الاندماج في القطاع الرسمي.
  - السعودية: تخصيص قسم المرأة لتسجيل الأعمال لتكون صاحبة العمل أكثر ارتياحية، كما تم تخصيص مدخل خاص بسيدات الأعمال منعزل عن الرجال، لكن نتيجة صبر آراء وجدن أن هذا الإجراء أضفى مزيدا من البيروقراطية.
    كما يبقى وجود بعض العراقيل فيما يخص عدم إمكانية استصدار التراخيص الخاصة ببعض الأعمال وتسجيلها رسميا، مثال تلك الأنشطة مراكز الرعاية النهارية ومراكز التجميل.
    كما تعتبر مبادرة مركز خديجة بنت خويلد لسيدات الأعمال، الذي يساعد النساء في عمليات تسجيل مشاريعهن وإتمام معاملاتهن في الغرفة التجارية والإدارات الحكومية، وإمكانية إطلاع النساء على القوانين واللوائح التي يجب عليهن مراعاتها، وتقديم مختلف الشكاوي، مبادرة جد مثمرة ومشجعة للنساء للعمل بشكل رسمي.
  - الإمارات العربية: قصد مساندة الأنشطة المصغرة التي تتم في المنازل، تم إطلاق برنامج "إنطلاق" لتوفير تراخيص خاصة بأسعار منخفضة.
  - الأدرن: في إطار التسجيل الرسمي للمشروعات، ينص القانون الأردني على ضرورة امتلاك عنوان عمل رسمي لإمكانية التسجيل، مما يجبر بعض النساء للعمل بشكل غير رسمي، ولتفادي ذلك تم سنة 2010 اتخاذ إجراء إمكانية تسجيل المشاريع التي تديرها النساء من منازلهن بتكلفة منخفضة.
    ومثل هذه الإجراءات من شأنها تحويل العديد من المشاريع الناشطة في المجال غير الرسمي، للدخول للقطاع الرسمي والمنافسة فيه.

- إرساء أجهزة حكومية خاصة بمتابعة سياسات وبرامج المرأة: كما سبق وذكرنا ذلك في الفصل الأول، حيث تم تنصيب أجهزة وزارية برمتها، مثل الجزائر، وهناك حكومات اكتفت بتأسيس مديريات خاصة بإدارة شؤون وقضايا المرأة.
  ← والجزائر وبدورها قامت بالعديد من الإجراءات الرامية لدفع الشباب نحو المقاولاتية، وأرست العديد من الآليات الداعمة، كما سنرى ذلك في المطلب الموالي.

[1] منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، "تقرير السيدات والأعمال"، مرجع سبق ذكره، ص ص 78-82.

* مثل مبادرة الحكومة الجزائرية مؤخرا في طلب واستخراج السجل التجاري عبر الانترنت.

المبحث الثالث ـــــــــأين نحن من المقاولاتية النسوية: دراسة مقارنة بين تجارب بعض الدول العربية والغربية مع الإشارة لتجربة الجزائر

المطلب الثاني: آليات تشجيع المقاولة وإنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، هل للمرأة المقاولة خصوصية؟

الجزائر وبدورها، وإيمانا منها بالأهمية المتزايدة للعمل المقاولاتي، لما له من مساهمة في الدخل المحلي الخام، تحقيق النمو وبالتالي التنمية الاقتصادية، خلق مناصب الشغل وتحقيق التوازن الجهوي ؛ حاولت الجزائر تحسين مناخ الاستثمار من خلال إرساء العديد من الآليات وإنشاء العديد من الصناديق، واستحداث العديد من صيغ التمويل المساعدة على إنشاء المزيد من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والتي تعتبر مخرجات العمل المقاولاتي، فما هي مختلف هذه الآليات والصيغ المستحدثة للتشجيع على الاستثمار وخلق المؤسسات بالجزائر، وهل هناك خصوصية للعمل المقاولاتي النسوي، هذا ما سنحاول عرضه من خلال هذا المطلب الثاني وذلك ليسهل علينا في المطلب الأخير تناول مخرجات مختلف هذه الصيغ، وأثرها على العمل المقاولاتي النسوي بالجزائر.

أولا: أجهزة إنشاء ودعم وتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر: كما نعلم، لطالما ارتبط مصطلح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بمفهوم المقاول، لذلك سنرصد من خلال هذا العنصر مختلف الآليات والأجهزة الموضوعة لدعم إنشاء المؤسسات حسب نشأتها الزمنية:

1. الوزارة المكلفة بقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة: نستهل حديثنا عن الآليات المنشأة بدءا من أعلى جهاز منصب أنشأ لهذا الغرض وهو الوزارة.

أنشئت وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة سنة 1991 كوزارة منتدبة مكلفة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ثم تحولت إلى وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة سنة 1993، ومرت بعدة تطورات وحسب التعديل التغيير الحكومي لـ 28 ماي 2010[1]، أصبحت تسمى وزارة الصناعة والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وترقية الاستثمار، وهي مكلفة بما يلي:[2]

- ✓ تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وترقيتها؛
- ✓ تكثيف النسيج الصناعي؛
- ✓ تقديم الحوافز والدعم اللازم لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؛
- ✓ المساهمة في إيجاد الحلول لقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؛
- ✓ ترقية وسائل تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؛
- ✓ إعداد النشرات الإحصائية اللازمة؛
- ✓ تعزيز القدرة التنافسية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

ونشير في هذا الإطار أن هذه الوزارة تم إنهاء مهامها بصفة نهائية في آخر تعديل وزاري ماي 2014، أين تم إدماجها مع قطاع الصناعة بصفة مدمجة ليصبح اسمها الجديد " وزارة الصناعة والمناجم"[3].

ونظرا لكون الوزارة ليس من مهامها توفير التمويل الذي يعتبر مشكلة العديد من المشاريع، لذلك ولتدارك الوضع تم إنشاء العديد من الآليات وتنصيب عدة أجهزة من أجل إيجاد الحلول المتكيفة مع خصوصية هذه المؤسسات، والتي نلخصها فيما يلي:

---

[1] الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، مرسوم رئاسي رقم 10-149 مؤرخ في 2010/05/28 يتضمن تعيين أعضاء الحكومة، العدد 36، ص 5.

[2] صالح صالحي، أساليب تنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة في الاقتصاد الجزائري، مجلة العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس، سطيف، العدد 03، ص 22.

[3] الموقع الرسمي لوزارة الصناعة والمناجم على الرابط الموالي: http://www.mdipi.gov.dz/?-PME,25- ، تاريخ الاطلاع: 26 سبتمبر 2014.

2. الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار ANDI :

شهدت الوكالة التي أنشأت في إطار الإصلاحات الأولى التي تم مباشرتها في الجزائر خلال التسعينيات والمكلفة بالاستثمار تطورات تهدف للتكيف مع تغيرات الوضعية الاقتصادية والاجتماعية للبلاد. خولت لهذه المؤسسة الحكومية التي كانت تدعى في الأصل وكالة ترقية ودعم و متابعة الاستثمار من 1993إلى 2000 ثم أصبحت الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار بموجب المرسوم التشريعي رقم 01-03 المؤرخ في 20 أوت 2001[1] المتعلق بتنمية الاستثمار، مهمة تسهيل و ترقية واصطحاب الاستثمار [2]. وهي مؤسسة عمومية ذات شخصية قانونية واستقلالية مالية وتهدف لتقليص آجال منح التراخيص اللازمة للاستثمار من 60 يوما إلى 30 يوما فقط من أجل تجاوز الصعوبات التي تعترض أصحاب المشاريع، . مركزها بالجزائر العاصمة، مع شبكة وكالات محلية في كامل التراب الوطني. وتكلف ANDI بـ [3]:

- ترقية، تطوير واستمرارية الاستثمارات؛
- الاستقبال، المساعدة وإعلام المستثمرين الوطنيين والأجانب؛
- التأكد من احترام الاتفاقات الموقعة وتحويل الأرباح؛
- تسيير صندوق دعم الاستثمار؛
- ضمان التزام المستثمرين بدفاتر الشروط المتعلقة بالاستثمار.

كما أنها تمكن المستثمر من التمتع بالمزايا التالية :[4]

- تطبيق النسبة المنخفضة للرسوم الجمركية بشأن الأجهزة المستوردة التي تدخل مباشرة في انجاز المشروع الاستثماري؛
- الإعفاء من ضريبة القيمة المضافة بالنسبة للسلع والخدمات التي تدخل مباشرة في انجاز المشروع الاستثماري؛
- الإعفاء من الرسوم نقل ملكية العقارات اللازمة لانجاز مشروع الاستثماري.

3. المجلس الوطني الاستشاري لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة: تم تأسيس المجلس الوطني الاستشاري لترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة[5] بموجب المرسوم التنفيذي رقم 80/3 المؤرخ في 2003/02/25، وهو جهاز استشاري يسعى لترقية الحوار والتشاور بين المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وجمعياتهم المهنية من جهة والسلطات العمومية من جهة أخرى وهو يتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي ويكون مقره بمدينة الجزائر، ومن مهامه:

- ضمان الحوار الدائم والتشاور بين السلطات والشركاء الاجتماعيين بما يسمح بإعداد سياسات واستراتيجيات لتطوير القطاع؛
- تشجيع وترقية إنشاء الجمعيات المهنية وجمع المعلومات المتعلقة بمنظمات أرباب العمل والجمعيات المهنية.

---

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

[2] الموقع الالكتروني الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار،(تاريخ الاطلاع: 2012/05/15)، http://www.andi.dz

[3] Guide de L'investissement et de l'investisseur , 2002/2004, P 41.

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

[5] الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، المرسوم التنفيذي رقم 03-80، المؤرخ في 2003/02/25 يتضمن إنشاء المجلس الوطني الاستشاري لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، العدد 13، ص 21.

4. الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب: ANSEJ

تم إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ بموجب المرسوم التنفيذي رقم 96-296 المؤرخ في 8سبتمر1996، وهي هيئة وطنية ذات طابع خاص تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، وتسعى لتشجيع كل الصيغ المؤدية لإنعاش قطاع التشغيل الشبابي من خلال إنشاء مؤسسات مصغرة لإنتاج السلع والخدمات، إذ تنحصر مهام هذه الوكالة في ما يلي :[1]

- تدعم و تقدم الاستشارة و ترافق الشباب ذوى المشاريع في إطار تطبيق مشاريعهم الاستثمارية؛
- تسير وفقا للتشريع و التنظيم المعمول بهما تخصيصات الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب، لاسيما منها الإعانات وتخفيض نسب الفوائد في حدود الغلافات التي يضعها الوزير المكلف بالتشغيل تحت تصرفها؛
- تبلغ الشباب ذوى المشاريع الذين ترشح مشاريعهم للاستفادة من قروض البنوك والمؤسسات المالية، بمختلف الإعانات التي يمنحها الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب و الامتيازات الأخرى التي يحصلون عليها؛
- متابعة الاستثمارات التي ينجزها الشباب ذوي المشاريع؛
- تضع تحت تصرف الشباب ذوي المشاريع، كل المعلومات ذات الطابع الاقتصادي والتقني والتشريعي والتنظيمي المتعلقة بممارسة نشاطاتهم؛
- تقيم علاقات متواصلة مع البنوك و المؤسسات المالية، في إطار التركيب المالي للمشاريع و تطبيق خطة التمويل ومتابعة إنجاز المشاريع و استغلالها؛
- تبرم اتفاقات مع كل هيئة أو مقاولة أو مؤسسة إدارية عمومية يتمثل هدفها في أن تطلب لحساب الوكالة إنجاز برامج التكوين والتشغيل و/ أو برامج التشغيل الأولي للشباب لدى المستخدمين الخواص أو العموميين.

تمول ANSEJ المؤسسات المصغرة وفق ثلاث أشكال:[2]

- **التمويل الخاص**: في هذه الحالة يكون رأس مال المؤسسة ملكا كلية لصاحبها و تساهم ANSEJ في إنشاء المؤسسة من خلال تقديمها للإعانات الجبائية والشبه جبائية .
- **التمويل الثنائي**: في هذه الحالة يكون رأس المال مساهمة مالية من قبل المؤسسين، والثاني قرض بدون فائدة من الوكالة (ANSEJ).
- **التمويل الثلاثي**: في هذه الحالة رأس المال يتكون من مساهمة المؤسسين والوكالة، والجزء الثالث قرض بنكي تتولى الوكالة تغطية جزء من الفائدة المفروضة عليه.

5. الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM: أنشئت الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر بموجب المرسوم التنفيذي رقم 04-14 المؤرخ في 22 جانفي 2004، وهي هيئة ذات طابع خاص تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، توضع الوكالة تحت سلطة رئيس الحكومة ويتولى الوزير المكلف بالتشغيل المتابعة العملية لمجمل نشاطات الوكالة وفقا لأحكام هذا المرسوم[3].

---

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

[2] الموقع الرسمي للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، وذلك على الرابط الموالي: http://www.ansej.org.dz/PresentationDispositifAr.aspx ، تاريخ الاطلاع: 26 فيفري 2014.

[3] الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، المرسوم التنفيذي رقم 04-14، الصادر يوم 25 جانفي 2004 المتعلق بإنشاء الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، العدد 06، ص 8 .

تشكل الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر أداة لتجسيد سياسة الحكومة فيما يخص محاربة الفقر والهشاشة، وتتمثل مهامها الأساسية في[1]:

- تسيير جهاز القرض المصغر وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما؛
- تدعم المستفيدين وتقدم لهم الاستشارة وترافقهم في تنفيذ أنشطتهم؛
- تبلغ المستفيدين أصحاب المشاريع المؤهلة بمختلف الإعانات التي تمنح لهم؛
- تضمن متابعة الأنشطة التي ينجزها المستفيدون مع الحرص على احترام بنود دفاتر الشروط التي تربطهم بالوكالة؛
- تساعد المستفيدين عند الحاجة لدى المؤسسات والهيئات المعنية بتنفيذ مشاريعهم؛
- تقيم علاقات متواصلة مع البنوك والمؤسسات المالية في إطار التركيب المالي للمشاريع وتنفيذ خطة التمويل.

طرق التمويل:تشرف الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر على تسيير ثلاث صيغ للتمويل، وهي [2]:

✓ تمويل شراء المواد الأولية:

قرض بقيمة 100000 دج بدون فوائد موجه لشراء المادة الأولية يتم تسديده على مدى 24 إلى 36 شهرا.

- مساهمة صاحب المشروع : 0 بالمائة.
- مساهمة الوكالة: 100 بالمائة.

✓ التمويل الثلاثي:

قرض بقيمة لا تتعدى 1000000 دج، من أجل اقتناء عتاد صغير ومادة أولية لازمة لإنشاء مؤسسة ويتم تسديده على مدى 12 إلى 60 شهرا (من سنة إلى خمس سنوات).

- مساهمة صاحب المشروع: 01 بالمائة.
- مساهمة البنك: 70 بالمائة بنسبة فائدة مخفضة من 5 إلى 20 بالمائة من النسبة التجارية.
- مساهمة الوكالة: 29 بالمائة بدون فوائد.

6. الوكالة الوطنية لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (AND-PME): أنشأت الوكالة الوطنية لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 05-165 المؤرخ في 03 ماي 2005، وذلك في إطار التكفل بمتابعة تنفيذ البرنامج الوطني لتأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الذي أعدته وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والحرف، وهو برنامج يمس كل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية، ويمتد إلى غاية 2013 .

إذ تهتم بما يلي :[3]

- تنفيذ إستراتيجية القطاع في تعزيز وتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؛
- تنفيذ البرنامج الوطني لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومتابعته؛
- ترقية الخبرة والاستشارة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة؛

[1] الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، المرسوم التنفيذي رقم 04-14، مرجع سابق، ص 8 .

[2] موقع الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، (تاريخ الإطلاع: 2012/07/24)، http://www.angem.dz.

[3] المرسوم التنفيذي رقم 05-165 ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد 32 ، الصادر في 4 ماي 2005 ، ص 28 .

- متابعة ديمغرافية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من حيث الإنشاء والتوقيف وتغيير النشاط؛
- إنجاز دراسات حول فروع قطاعات النشاطات الاقتصادية والمذكرات الظرفية الدورية؛
- جمع واستغلال ونشر معلومات محددة في ميدان نشاط المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

7. الوكالة الوطنية للوساطة والضبط العقاري (ANIREF): أنشأت الوكالة الوطنية للوساطة و الضبط العقاري بموجب المرسوم التنفيذي[1] رقم 07-119 المؤرخ في 23 أفريل 2007 المحدد لمهامها و قانونها الأساسي. وهي مؤسسة عمومية ذات طابع صناعي وتجاري، تخضع لوصاية وزارة الصناعة وترقية الاستثمارات، تتمثل مهامها الأساسية في العناصر الموالية:

- جمع المعلومات المتعلقة بالعرض والطلب العقاري وتقديمها إلى السلطات العمومية؛
- إعداد جدول أسعار العقار الاقتصادي؛
- وضع بنك للمعطيات يجمع العرض الوطني حول الأصول العقارية ووضعها تحت تصرف المستثمرين.

8. صندوق ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة (FGAR au PME): أنشئ صندوق ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة بتاريخ 11 نوفمبر 2002 ، كأول أداة مالية ساهمت بسد فراغ كبير في إشكالية الضمانات الضرورية للقروض البنكية ويعتبر مؤسسة عمومية تحت وصاية وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعة التقليدية ويتمتع هذا الصندوق بالشخصية المعنوية والاستقلالية المالية [2].

انطلق الصندوق في النشاط بصورة رسمية في 14 مارس 2004. ويهدف إلى تسهيل الحصول على القروض المتوسطة الأجل التي تدخل في التركيب المالي للاستثمارات المجدية، وذلك من خلال منح الضمان للمؤسسات التي تفتقر للضمانات العينية اللازمة التي تشترطها البنوك[3].

يتعلق الأمر بضمان تسديد جزء من الخسارة التي يتحملها البنك في حالة عدم تسديد القرض . تتراوح نسبة الضمان بين 10٪ و80٪ من القرض البنكي تحدد النسبة المتعلقة بكل ملف حسب تكلفة القروض و درجة المخاطرة ؛ المبلغ الأدنى للضمان يساوي 4 ملايين دينار و المبلغ الأقصى يساوي 25 مليون دينار، المدة القصوى للضمان هي 7 سنوات [4].

9. الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة : CNAC: أسس الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 94- 188 المؤرخ في 6 جويلية 1994م، تطبيقا للمرسوم التشريعي رقم 94 /1 المؤرخ في 11 ماي 1994م، ويعتبر الركيزة الأساسية التي يرتكز عليها لحماية المهددين بفقدان مناصب العمل بطريقة غير إرادية لأغراض اقتصادية، وهو تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي.

يعمل الصندوق على تقديم مساعدات مالية وأخرى مجانية تتجسد في :[1]

---

[1] الموقع الالكتروني للوكالة الوطنية للوساطة والضبط العقاري، (تاريخ الإطلاع: 2012/05/14) http://www.aniref.dz

[2] الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، المرسوم التنفيذي رقم 02-373 المؤرخ في 2002/11/13، المتضمن إنشاء صندوق الضمان القروض المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، العدد 74، ص13.

[3] الموقع الرسمي لصندوق ضمان القروض، وذلك على الرابط الموالي:
http://www.fgar.dz/index.php?option=com_content&task=view&id=18&Itemid=29 ، تاريخ الإطلاع: 2014/02/27.

[4] أنظر الموقع الرسمي للصندوق، كيفيات التغطية، وذلك على الرابط الموالي:
http://www.fgar.dz/index.php?option=com_content&task=view&id=33&Itemid=36 ، تاريخ الاطلاع: 2014/02/27.

- دعم البطالة وذلك بضمان الدخل لمدة ثلاثة سنوات للرد على الاحتياج بطريقة مباشرة واضحة، والمساعدة في تغطية الحاجات الاجتماعية والطبية؛
- في حالة حصول المؤمن على هذا الامتياز يمكن للعامل الذي يعاني من البطالة أن يساعده الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة البحث عن شغل في سوق العمل؛
- الاستفادة من التكوين من أجل زيادة قدراته ومؤهلاته والرفع من المستوى المهني؛
- يقوم الـ CNAC بتمويل المشروعات المصغرة التي ينوي أصحابها إنشاءها ، وفقا لشروط محددة[2].

وإبتداءا من سنة 2010، سمحت الإجراءات الجديدة[3] المتخذة لفائدة الفئة الاجتماعية التي يتراوح عمرها ما بين ثلاثين (30) و خمسين (50) سنة الالتحاق بالجهاز، بمزايا متعددة منها مبلغ الاستثمار الإجمالي الذي أصبح في حدود عشرة (10) ملايين دج بعدما كان لا يتعدى خمسة (05) ملايين دج و كذا إمكانية توسيع إمكانات إنتاج السلع و الخدمات لذوي المشاريع الناشطين.

ثانيا: تدابير مرافقة ومساندة و ترقية المقاولاتية والمؤسسات الصغيرة و المتوسطة : *أما فيما يتعلق بتدابير مرافقة ومساندة وترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة فيمكننا حصرها في التالي :*

1. بورصات المناولة : إن القانون رقم 01-18 المؤرخ في 12 ديسمبر 2001 المتعلق بترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة،كرس من جهة المناولة كأداة مفضلة لتكثيف نسيج المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، والتي تدخل في تثمين سياسة الترقية والتطوير والتي تهدف إلى تعزيز تنافسية الاقتصاد الوطني، وأنشأ من جهة أخرى المجلس الوطني المكلف بترقية المناولة والذي من بين مهامه الأساسية تنسيق نشاطات البورصات الجزائرية للمناولة والشراكة.

تتمثل المهام الأساسية لبورصات المناولة فيما يلي :[4]

- إنشاء بنوك معطيات حول القدرات الصناعية للمؤسسات من أجل الوصول إلى دليل فرص المناولة؛
- المشاركة في نشاطات تكثيف النسيج الصناعي عن طريق تشجيع إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في مجال المناولة؛
- ترقية المناولة والشراكة على الصعيد الجهوي والوطني والدولي؛
- استعمال الحد الأقصى للإمكانيات المتواجدة؛
- ترقية المنتوج الوطني والمساهمة في تغطية الأسواق الداخلية بواسطة تطوير نسبة النوعية/السعر؛
- تنظيم أيام تقنية وصالونات للعرض ليتقارب أصحاب الأوامر والمناولين؛
- المساعدة في تحديد برامج التكوين ورسلكة رؤساء المؤسسات وكذا تأطيرهم؛
- تأسيس فضاء وسيط محترف لصالح المتعاملين والذي يمكن أن يكون همزة وصل للتشاور مع السلطات العمومية.

---

[1] المرسوم التنفيذي رقم 94-188 ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد 44 ، الصادر في 27 جويلية 1994 ، ص 5 .

[2] أنظر الموقع الرسمي لصندوق التامين على البطالة، وذلك على الرابط الموالي: http://www.cnac.dz/default.aspx?id=250، تاريخ الاطلاع: 02/27/ 2014.

[3] رئاسة الحكومة، "التدابير المتخذة لفائدة التشغيل والاستثمار والنمو الاقتصادي، ديسمبر 2010، ص 08.

[4] القانون رقم 01-18 ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد 77 ، الصادر في 15 ديسمبر 2001 ، ص 7 .

2. **المشاتل وحاضنات الأعمال**: هي مؤسسات عمومية ذات طابع صناعي وتجاري تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي[1]، وهي مكلفة بمساعدة المشروعات الصغيرة والمتوسطة ودعمها، وتأخذ ثلاث أشكال هي:

- الحاضنة: وهي تتكفل بأصحاب المشروعات الصغيرة والمتوسطة في قطاع الخدمات.
- ورشة ربط: وهي هيكل دعم يتكلف بأصحاب المشروعات في قطاع الصناعة الصغيرة والمهن الحرفية.
- نزل المؤسسات: ويتكفل بأصحاب المشاريع المنتمين إلى ميدان البحث.

تتكفل هذه الحاضنات بما يلي [2]:

- استقبال واحتضان ومرافقة المؤسسات الحديثة النشأة لمدة معينة وكذا أصحاب المشاريع.
- تقديم الخدمات المتعلقة بالتوطين الإداري والتجاري .
- تقديم الإرشادات الخاصة والاستشارات في الميدان القانوني والمحاسبي والتجاري والمالي.
- المساعدة على التدريب المتعلق بمبادئ وتقنيات التسيير خلال مرحلة إنضاج المشروع وتتكون المشتلة من مجلس إدارة ومدير ولجنة اعتماد المشاريع.

3. **مراكز التسهيل**: هي مؤسسات عمومية ذات طابع إداري تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، أنشأت بموجب المرسوم التنفيذي رقم 03 -79 والذي يتضمن القانون الأساسي لمراكز التسهيل بتاريخ 25 فيفري 2003[3]، تتكفل مراكز التسهيل بالمهام التالية [4]:

- وضع شباك يتكيف مع احتياجات منشئي المؤسسات والمقاولين؛
- تطوير ثقافة التقاول؛
- ضمان تسيير الملفات التي تحظى بمساعدات الصناديق المنشأة لدى وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؛
- تشجيع تطوير التكنولوجيا الحديثة لدى حاملي المشاريع؛
- مرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة للاندماج في الاقتصاد الوطني والدولي؛
- تقليص أجال إنشاء المؤسسات وتوسيعها واستردادها ؛
- دراسة الملفات والإشراف على متابعتها؛
- دعم تطوير القدرات التنافسية ونشر التكنولوجيا الجديدة، وتقديم الاستشارات في مجال تسيير الموارد البشرية والتسويق والابتكار.

وفي هذا الإطار ننوه إلى أن الجزائر قامت بإصلاحات[5] خصت بعض هذه الآليات الهدف منها، مساندة الشباب وزيادة فرصهم في الحصول على قروض أعلى، الاستفادة من التخفيضات الضريبية، حذف شرط السن في الاستفادة من بعض الآليات، ومؤخرا إلغاء القروض الربوية بالنسبة لآلية لونساج، وأصبحت الدولة من تتكفل بتسديدها.

---

[1] الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، المرسوم التنفيذي رقم 78 / 03 المؤرخ في2003/02/25 يتضمن القانون المنظم لمشاتل المؤسسات ، العدد 13، ص 14.

[2] نفسه

[3] الجريدة نفسه، ص 18.

[4] نفسه، ص 22.

[5] لمزيد من التفصيل، أنظر: رئاسة الحكومة، "التدابير المتخذة لفائدة التشغيل والاستثمار والنمو الاقتصادي، ديسمبر 2010، ص 08.

كما ننوه أيضا في هذا الإطار، أنه ومن خلال تفحصنا لمختلف آليات دعم الإنشاء والأجهزة المستحدثة، لا يوجد آلية موضوعة خصيصا لدعم المقاولاتية النسوية، ماعدا القرض المصغر ANGEM الذي أنشأ في البدء لدعم الأشغال الحرفية للنساء الماكثات بالبيت حيث لم تتعدى قيمته السابقة قبل آخر التعديلات المذكورة أعلاه، مبلغ 40 مليون سنتيم، أين وصل حاليا إلى غاية 100 مليون سنتيم.

والسؤال المطروح: ما دام لا يوجد آليات خاصة بدعم إنشاء المؤسسات من طرف الدولة، ما عدا السياسات العامة الموضوعة لتشجيع عمل المرأة، كما رأينا ذلك في الفصل الأول، فماذا عن دور الهيئات غير الحكومية في دعم المقاولاتية النسوية، هذا ما سنتطرق له في العنصر الموالي:

ثالثا: دور المنظمات الغير حكومية (ONG) في دعم المقاولاتية النسوية في الجزائر :

نظرا لاقتصار الآليات والأجهزة المنصبة من طرف الدولة على دعم الإنشاء بصفة عامة دون تمييز لصالح جنس معين، برزت العديد من المنظمات الغير الحكومية لتقوم بذلك الدور، وذلك من خلال الجمعيات والاتحادات الجزائرية التي نصبت لدعم المقاولاتية بصفة عامة، وأخرى اهتمت خصيصا بدعم المرأة المقاولة، ونذكر أبرزها:

1. لمحة عن أهم الجمعيات والاتحادات الداعمة للمقاولاتية: ونذكر أهمها:[1]

- نادي المقاولين والصناعيين بالمتيجة:CEIMI الذي تأسس سنة 1998، وهو يهدف لترقية قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.[2]
- الاتحاد الوطني للمستثمرين الملاك (UNIPREST): تأسس سنة 1993.
- جمعية تطوير وترقية المؤسسات (ADPE): تأسست سنة 2002.
- جمعية النساء الجزائريات للتطوير (AFAD): تأسست سنة 1999 برئاسة منيرة حداد، وتسعى لترقية دور المرأة، وحماية النساء في وضع صعب، وبالتالي هي ذات أبعاد اجتماعية.
- منتدى رؤساء المؤسسات (FCE): تأسس سنة 2001.
- الإتحاد العام للمقاولين الجزائريين(UGEA): والذي تأسس سنة 1989.
- جمعية الإطارات النسوية الجزائرية / أفكار (AFCARE) : تأسست سنة 1998 على يد السيدة "عائشة قوادري" مستشارة سابقة في وزارة المالية. وتعمل الجمعية منذ تأسيسها على إعادة الاعتبار للتأطير النسوي في جميع المجالات والعمل على ترقية المرأة في الميدان المهني والسعي جاهدا إلى أن تتبوأ المرأة مناصب اخذ القرار في القطاعات المهنية المختلفة. أما هدف الجمعية الأساسي منذ نشأتها هو ترقية وتطوير عمل المرأة في الجزائر ومد يد العون لها من أجل الوصول بها إلى أعلى المراكز.

[1] Voir: Ministère de l'industrie, les petites et moyennes entreprises et la promotion d'investissement ; " catalogue des associations professionnelles et des organisations patronales et syndicales à caractère économique"; Document de travail N° 25, Avril 2011.
[2] Pour plus de détails, voir le lien suivant : www.ceimi.org/.

2. الجمعيات الداعمة للمقاولاتية النسوية: كما رأينا أعلاه، هناك العديد من الجمعيات والمنظمات غير الحكومية الناشطة في المجال المقاولاتي، وأخرى تهتم بترقية دور المرأة، إلا أنها غير متخصصة في دعم المقاولاتية النسوية، ما عدا جمعيتان تحاولان النشاط على المستوى الوطني، وهما SEVE وAME كما سنرى ذلك:

1.2. جمعية السيدات الجزائريات رئيسات المؤسسات (SEVE)* : تأسست هذه الجمعية[1] سنة 1993 و التي تعني المعرفة و الرغبة و المبادرة ، تترأس هذه الجمعية طاية ياسمينة، كما تعتبر هذه الجمعية عضوة في المجلس الاقتصادي والاجتماعي وشريك في الغرفة التجارية و الاقتصادية المكلفة بمتابعة ميثاق الشراكة المتوسطي، وكذا عضو في المجلس الوطني الاستشاري للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.تستند الجمعية في إستراتيجيتها على: الإعلام ؛ التكوين ؛ وحث النساء على إنشاء مؤسساتهن الخاصة.

ومن أهداف ومهام الجمعية الجزائرية للسيدات رئيسات المؤسسات نذكر ما يلي :[2]

- تحديد وتثمين إمكانيات ومعارف النساء رئيسات المؤسسات في جميع مجالات النشاط ؛
- دعم ومساندة مشاريع إنشاء المؤسسات النسوية، من خلال منحهم المعلومات، التوجيه والنصح ؛
- تحديد إمكانيات الرعاية، فرص المناولة، إعادة إطلاق الأعمال والاستثمارات ؛
- تنظيم دورات تكوينية حسب الطلب واحتياجات النساء المقاولات، البحث عن إمكانية تمويل النساء من طرف مانحي القروض على المستوى الوطني والخارجي ؛
- تنظيم الملتقيات حول المقاولاتية النسوية والمشاركة في مختلف التظاهرات الوطنية والدولية.[3]

2.2 جمعية الجزائريات المسيرات وسيدات الأعمال (AME*) : أنشئت في العام 2005 ، تترأس هذه الرابطة[4] السيدة بلهادي خديجة، هدفها تشجيع عضوية سيدات الأعمال في الغرفة التجارية والمهنية والجمعيات التجارية، الأمر الذي سيؤدي إلى تشكيل شبكات جديدة بين المسؤولين الحكوميين والمنظمات غير الحكومية والخبراء الدوليين وصاحبات المشاريع الجديدة، كما تهتم بتوفير إمكانيات جديدة لسيدات الأعمال وأصحاب المهن الصغيرة الجزائريات لربطهن بعالم الأعمال ومساعدتهن في أعمالهن التجارية المتزايدة. كما تهدف الجمعية إلى إنشاء أطر فكرية، تدريب سيدات الأعمال على استخدام أدوات جديدة للإدارة، وإنشاء شبكة لتبادل الخبرات والمعارف. إذ أن التواصل بين سيدات الأعمال وتبادل الخبرات والمعارف من شأنه أن يؤدي إلى تحسين التعاون ورفع مستوى المشاركة على الصعيد الوطني والدولي في آن واحد.[5]

---

* SEVE: abréviation de : Savoir et Vouloir Entreprendre.

[1] Le site official de l'association des femmes Algériennes chefs d'entreprises, accessible sur le lien suivant: http://www.sevedz.com/#!prsentation/c1pfe , consulté le 27/02/2014.

[2] Idem.

[3] Pour plus d'information sur l'association, voir; Ministère de l'industrie, les petites et moyennes entreprises et la promotion d'investissement ; " catalogue des associations professionnelles et des organisations patronales et syndicales à caractère économique"; Op-Cit, Avril 2011.

* AME :association des Algériennes Managers et Entrepreneurs.

[4]Site officiel de l' association des Algériennes Managers et Entrepreneurs; http://ame-dz.net/index.php?option=com_content&view=article&id=72&Itemid=490&lang=fr, site consulté le: 27/02/2014.

قامت الجمعية بتنظيم العديد من اللقاءات والمؤتمرات الوطنية والدولية حول المقاولاتية النسوية*، بالإضافة لعقد سلسلة من الأيام التحسيسية حول المقاولاتية النسوية، التي عقدت بكل من غرداية، وهران مؤخرا، كما يزمع عقد المزيد من اللقاءات قصد توعية المرأة المقاولة، ودعم نموها وترقيتها.

بالإضافة لبعض الجمعيات الأخرى الناشطة على المستوى المحلي، نذكر منها جمعية ترقية المرأة الريفية التي ساعدت النساء الريفيات على الحصول على بعض القروض المصغرة التي لا تتجاوز 20 ألف دولار وذلك بالتعاون مع بعض البرامج الدولية، مثال ذلك برنامج WASP، مع Vital voices[1]، وغيرها من المنظمات الغير حكومية الناشطة على المستوى الدولي.

وفي الأخير نود الإشارة إلى أن مثل هذه الجمعيات تعد بمثابة شبكات أعمال تساعد النساء المقاولات على الحصول على المعلومات وتبادل الخبرات والعديد من المزايا، ولكونها خاصة بالنساء، فهي تعد بذلك فرصة جذب أكبر للنساء باعتبار العديد منهن يجدن صعوبة للانضمام لشبكات الأعمال المختلطة التي ذكرناها سابقا.

المطلب الثالث: نظرة إحصائية عن واقع المقاولة النسوية بالجزائر

تشهد الجزائر كغيرها من البلدان، توجه للعنصر النسوي لإقامة مشاريعهن الخاصة، وذلك في مختلف المجالات، بالرغم من نسب تواجدهن الضعيفة، إلا أنهن شكلن نسب معتبرة وأحدثن فارق في المعدل الوطني لإنشاء المؤسسات، والجزائر وإيمانا منها بأهمية العمل المقاولاتي، أرست العديد من الآليات والأجهزة الداعمة لإنشاء المؤسسات وتشجيع الاستثمار الخاص، كما رأينا ذلك في المطلب الثاني، وسنحاول من خلال هذا المطلب إعطاء لمحة عامة عن واقع المقاولاتية النسوية بالجزائر، مستندين على آخر الإحصائيات المقدمة من طرف مختلف الآليات الموضوعة للتشجيع على الاستثمار، وحسب أيضا نتائج الإحصاء الاقتصادي الذي أجري بالجزائر ومس جميع الوحدات الاقتصادية الناشطة على التراب الوطني، وهذا قصد إعطاء نظرة شمولية عن واقع العمل المقاولاتي للمرأة.

أولا: إحصائيات عامة عن المقاولة النسوية بالجزائر:

قبل البدء في تناول مختلف الإحصائيات عن واقع المقاولة النسوية بالجزائر، نود الإشارة إلى أن المصادر الإحصائية متعددة وتعكس في بعض الأحيان تصريحات كل جهة حسب أهدافها الخاصة، أو حسب الطريقة التي تمول من خلالها المشاريع النسوية، لذلك أردنا إعطاء وجهة نظر شاملة عن واقع المقاولة النسوية بالجزائر من خلال تناول مختلف المصادر الإحصائية والتصريحات الرسمية، وفي الأخير سنستند إلى الإحصاء الاقتصادي الأول الذي أقيم في الجزائر والذي يعطينا نظرة أكثر واقعية وميدانية عن واقع المشاريع النسوية المنجزة على أرض الواقع، لكن كما لا يفوتنا التنويه إلى أن هذه الإحصائيات لا تعكس

* حيث حصل لي الشرف المساهمة مع الجمعية باعتباري عضوة فيها، وذلك في عدة ندوات ومؤتمرات حول المقاولاتية النسوية، أذكر منها اللتقى الدولي الأول حول المقاولاتية النسوية بجوان 2009، مؤتمر دولي حول المقاولاتية النسوية التي تدخل في إطار برنامج السفراء CAP 2011 سنة 2011، مع عقد سلسلة من اللقاءات الجهوية في كل من غرداية ب 7 مارس 2013، وآخرها لغاية كتابة هذه الأسطر كان بوهران بـ 31 أكتوبر 2013.

[1] Vital voices, organisation non gouvernementale, pour savoir plus, veuillez consulter son site, sur le lien suivant : http://www.vitalvoices.org/, date de consultation ; 10/03/2014.

المبحث الثالث ـــــــــأين نحن من المقاولاتية النسوية: دراسة مقارنة بين تجارب بعض الدول العربية والغربية مع الإشارة لتجربة الجزائر

حقيقة النشاط النسوي في الجزائر من حيث إقامة الأعمال الخاصة، باعتبار المرأة الناشطة تساعد في زيادة الناتج المحلي الخام، وتساعد في تحقيق الأرباح وإعالة عائلتها، حيث لا يجب أن ننسى فئة النساء اللواتي يعملن في المجال غير الرسمي (Informel)، واللاتي يشكلن النسبة الأكبر، حيث لا يخفى عن الجميع أن ليس جميع النساء بإمكانهن إعلان نشاطهم بشكل واضح ورسمي لظروف عديدة وأسباب مختلفة، لذلك سنستند في تحليلنا لمختلف الأرقام على المصادر الإحصائية الرسمية، كما لا ننس أيضا أن هناك أحيانا رجال يستعملون أسماء زوجاتهم أو أخواتهم أو بناتهم لافتتاح سجلات تجارية بأسمائهن، لكن التسيير الحقيقي للعمل الخاص يكون من طرف الرجل.

1.تصريح وزيرة التضامن والأسرة وقضايا المرأة: نود الانطلاق من آخر تصريحات رسمية من قبل وزيرة التضامن والأسرة وقضايا المرأة* بمناسبة افتتاح الصالون الدولي للمرأة –حواء 2014– في طبعته العاشرة، حيث صرحت أن النساء المقاولات يشكلن نسبة لا تفوق 7 % على المستوى الوطني، مما يؤكد على أننا لا نزال بعيدين نوعا ما عن تحقيق الأهداف المسطرة فيما يخص ترقية المقاولاتية النسوية، بالرغم من تواجدها بنسب كبيرة في المدارس والجامعات، وسجلت حضورها القوي في عدة مجالات كالتعليم، الصحة، العدالة، قطاع الخدمات، والصناعات التقليدية.

2. عدد المؤسسات النسوية حسب إحصائيات مركز السجل التجاري: حسب آخر إحصائيات الصادرة عن مركز السجل التجاري الوطني[1]، وصل عدد المتعاملين الاقتصاديين الطبيعيين[2] إلى غاية نهاية سنة 2011 ما نسبته 91.99 %رجال، مقابل 8.02 % نساء، بما يقابل 111094 تاجرة مقابل 1275166 تاجر رجل، كما يظهر بشكل أوضح في الشكل البياني أدناه:

شكل بياني رقم(25.2) يوضح: توزيع المتعاملين الاقتصاديين الطبيعين حسب الجنس

المصدر: من إعداد المترشحة بالاعتماد على إحصائيات المركز الوطني للسجل التجاري لسنة 2011، مرجع سبق ذكره، ص 61.

فكما نلاحظ أن نصيب المتعاملات الاقتصاديات الطبيعيات جد قليل ولا يتعدى العشر من إجمالي التجار الطبيعيون، مما يعكس الواقع العام للإنشاء في الجزائر.

ويتوزعن على مختلف المناطق والولايات بنسب متفاوتة، حيث يتركز معظمها في العاصمة[3] بمجموع 8552 تاجرة، وتليها وهران بـ 7085 تاجرة، أما ورقلة فتضم 1933 تاجرة، وأقل نسبة سُجلت بولاية تندوف بـ 592 تاجرة.

---

* سعاد بن جاب الله، بمناسبة افتتاح الصالون الدولي للمرأة، حواء 2014 في طبعته العاشرة، المنعقد بين 03 و08 مارس 2014، أين تم تنشيط ندوة يوم الافتتاح حول المقاولاتية النسوية، بحضور مجموعة من المقاولات وسيدات الأعمال، والندوة شملت مداخلتين من إعداد كل من باية زيتون، وسلامي منيرة، حول الإشكالية المطروحة.

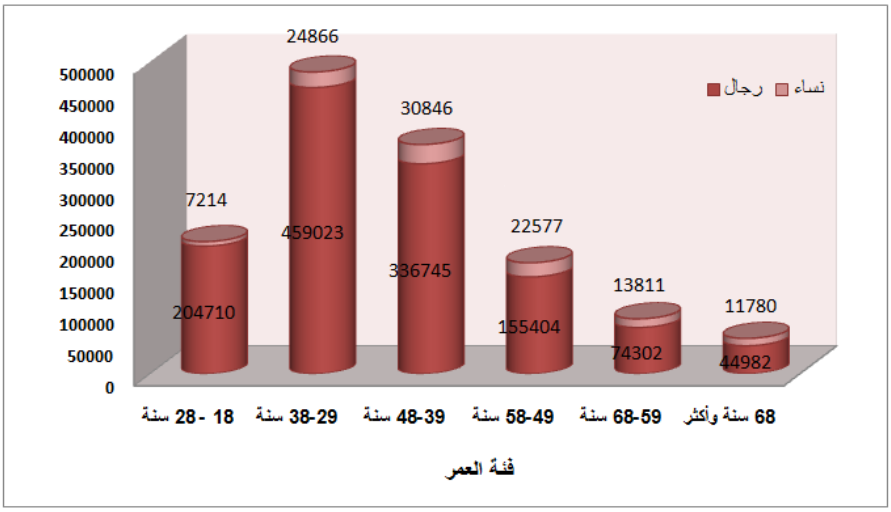
[1] وزارة التجارة، المركز الوطني للسجل التجاري، "إنشاء المؤسسات في الجزائر–إحصائيات 2011"، مارس 2012، ص 61.

[2] Voir: Centre national du registre du commerce, "la création d' entreprises en Algérie statistiques 2010", CNRC, édition avril 2011, P 60, document téléchargeable sur le site du CNRC accédé sur: http://www.cnrc.org.dz/ar/src/documents.php?page=1, page consulté le 21/03/2013 à 23h45.

[3] وزارة التجارة، المركز الوطني للسجل التجاري، "إنشاء المؤسسات في الجزائر–إحصائيات 2011"، مرجع سبق ذكره، ص 63.

أما من حيث توزيع التجار حسب الفئة العمرية والجنس، فنجد أن معظم المسجلين الرجال ضمن الفئة العمرية من 29-38 سنة وذلك بنسبة 27,77%، أما النساء فيتركزن ضمن فئة 39 و48 سنة وذلك بنسبة 22,38%، كما هو موضح في الشكل البياني أدناه:

شكل بياني رقم: (26.2) يوضح: توزيع التجار الطبيعيون حسب الجنس والفئة العمرية



المصدر: من إعداد المترشحة استنادا على إحصائيات المركز الوطني للسجل التجاري، مرجع سبق ذكره، ص 65.

أما عدد النساء صاحبات المؤسسات المسجلات في السجل التجاري[1] إلى غاية 31 ديسمبر 2011، فقد بلغ 4647 مؤسسة من إجمالي 130382 مؤسسة مسجلة في السجل التجاري، وذلك بما نسبته 3,56% من الإجمالي، يتمركز معظمهن في العاصمة بـ 1615 مؤسسة بما نسبته 34,75%، ثم تليها ولاية وهران بما يقابل 525 مؤسسة ثم قسنطينة بـ 324 مؤسسة، أما ولاية ورقلة فقد عددها بـ 114 مؤسسة بما نسبته 2,45%.

ثانيا: عدد المؤسسات النسوية المنشأة حسب آليات الدعم المختلفة: كما ذكرنا سالفا، أرست الدولة الجزائرية العديد من الآليات المساعدة على إنشاء المؤسسات وتشجيع المقاولاتية مثال ذلك وكالة القرض المصغر، ووكالة لونساج (ANSEJ) وصندوق ضمان القروض، وتبعا لهذه الآليات صدرت مجموعة من الإحصائيات تعكس جهود ونتائج عمل كل آلية، لكن فقط نود الإشارة إلى أننا لن نستشف بجميع إحصائيات مختلف الآليات المذكورة آنفا نظرا لعدم أخذها ببعد النوع الاجتماعي(la dimension genre) عند طرحها لمختلف الإحصائيات، حيث سنكتفي فقط بنتائج الآليات التي راعت ذلك وفرقت بين جنس مسير المؤسسة، كما سنستعرضها في ما يلي:

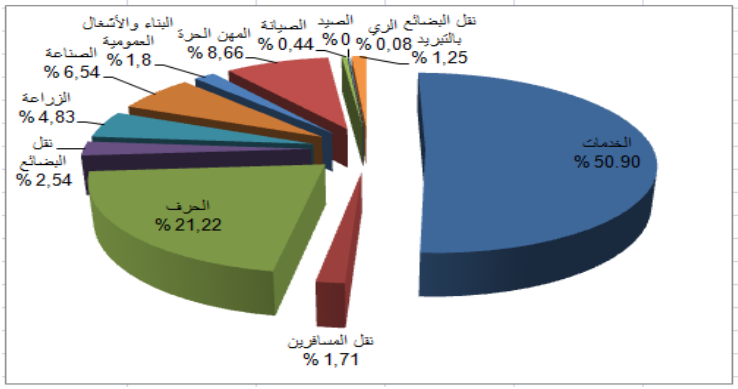
1. **إحصائيات الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ):** قبل ذلك نريد التنويه لعمل مراكز التسهيل حيث عرف نشاطها توسعا واستقطبت العديد من حاملي المشاريع قصد المرافقة وأخذ النصائح، مما ينعكس فيما بعد إيجابا على نجاح

[1] وزارة التجارة، المركز الوطني للسجل التجاري، "إنشاء المؤسسات في الجزائر-إحصائيات 2011"، مرجع سبق ذكره، ص 66.

المؤسسة ومستقبلها، حيث حسب ما جاء في النشرية الإحصائية التي تصدر عن وزارة ترقية الاستثمار[1]، فيما يخص عدد المشاريع المنتسبة لمراكز التسهيل المختلفة المتواجدة على أرض الوطن والتي بدأت فعليا في النشاط، وبالرغم من أن هذه الإحصائيات لا تفرق بين جنس حامل المشروع، إلا أنها تعكس وجود اهتمام من طرف حاملي المشاريع بتطوير المؤسسة ونجاحها، حيث هناك 2063 حامل مشروع تقدم لمراكز التسهيل المختلفة، تم منها مرافقة 1132 مشروع والذي أفرز عن إقامة 291 مؤسسة أسفرت بدورها عن تخصيص 1719 منصب عمل.

أما فيما يخص عدد المشاريع النسوية التي تم قبولها على مستوى وكالة لونساج لغاية 30 جوان 2013، فقد بلغ عددها 27532 مؤسسة من إجمالي 270288 مؤسسة منشأة[2]، بنما نسبته 10% ، موزعة على عدة قطاعات، كما هو موضح في الشكل الموالي الذي يبين معدل مساهمة المرأة في مختلف القطاعات من إجمالي المؤسسات النسوية المنشأة: (الشكل رقم27.2):

شكل بياني رقم (27.2) يوضح: التوزيع القطاعي للمشاريع النسوية الممولة عن طريق ANSEJ لغاية 30 جوان 2013



المصدر: من إعداد المترشحة بناءا على إحصائيات: Bulletin d'information statistique de la PME N° 23,Op-Cit, P 41

كما يظهر من خلال الشكل أعلاه، فإن غالبية المشاريع تتركز في قطاع الخدمات بمجموع 14013 مشروع بما نسبته تقريبا 51% من إجمالي المشاريع النسوية الممولة عن طريق الوكالة، مما يؤكد تركز مختلف المشاريع النسوية الممولة من طرف الوكالة في قطاع الخدمات وهو نفس الحال بالنسبة للمشاريع الخاصة بالرجال.

وتأتي في المرتبة الثانية قطاع الحرف التقليدية بنسبة 21,22%، وهو ما يعكس وجود العديد من النساء اللواتي يتقن الحرف التقليدية وأبدين رغبتهن في توسيع نشاطهن بشكل صريح وتسويقه بصفة مباشرة ؛ ثم في المرتبة الموالية تأتي المهن الحرة بنسبة 8,66% وهي المتعلقة أكثر بالجامعيات اللواتي تابعن تكوين في تخصصات تتيح لهن الفرصة لتجسيدها على أرض الواقع كأعمال حرة مثال ذلك الطب والمحاماة والصيدلة..الخ.

وتأتي بقية القطاعات في مراكز متأخرة تعكس قلة الاهتمام بالأنشطة أو صعوبة الوصول لها لربطها أحيانا بتخصصات رجالية أكثر، وأحيانا أخرى ترجع لأسباب شخصية أو مجتمعية.

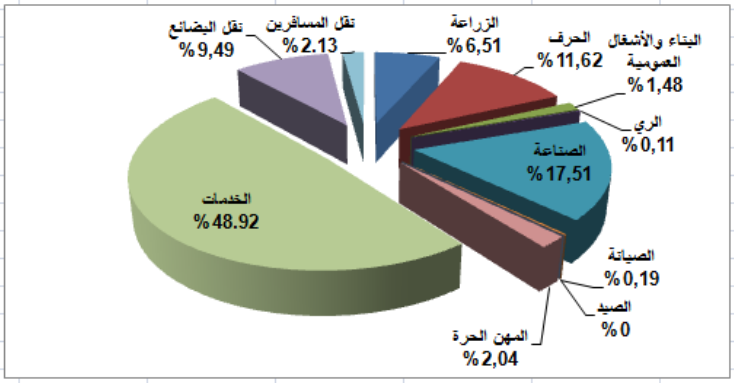
[1] Bulletin d'information statistique de la PME; ministère du développement industriel et de la promotion de l'investissement; N° 23, P 30.
[2] Ibid, P 41.

أما إذا قرأنا الجدول من منظور آخر وهو نسبة النشاطات النسائية الممولة من إجمالي كل نشاط، نجد أن المهن الحرة تأخذ أكبر نسبة في المساواة بين النساء والرجال في امتهان مثل هذه الأعمال بنسبة 43% والسبب مفهوم ومعروف للجميع وهو نظرا لكون هذه الأعمال ترتبط بتخصصات جامعية توجه الفرد لضرورة القيام بتلك الأعمال لتجسيد ذاتهم وتطبيق تخصصاتهم مثل الطب والمحاماة، ...الخ ؛ وتليها الحرف والخدمات بنسب أقل أما عن باقي النشاطات فهي بنسب متفاوتة تميل بشكل أكبر في كفة النشاطات الممتهنة أكثر من قبل فئة الرجال.

2. **إحصائيات الصندوق الوطني للتأمين على البطالة: (CNAC)**: أما عن إحصائيات الصندوق، فأفرزت عن تمويل العديد من المشاريع النسوية[1] بنسبة **7%** من إجمالي المؤسسات الممولة، بما يقابل **6163** مشروع من أصل **84164** مشروع تم تمويله عن طريق الصندوق.

أما عن توزيع هذه المشاريع على مختلف القطاعات والأنشطة، كما هو موضح في الشكل أدناه:

شكل بياني رقم" 28.2" يوضح التوزيع القطاعي للمشاريع النسوية الممولة عن طريق صندوق التأمين عن البطالة



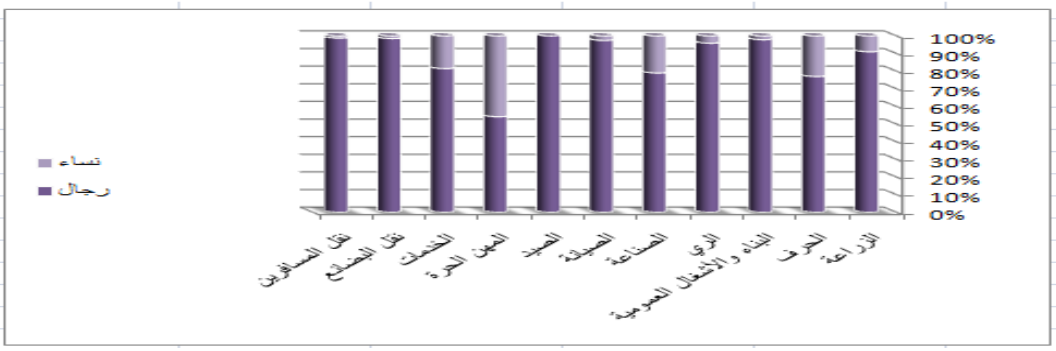
المصدر: من إعداد المترشحة بالاعتماد على: **Bulletin des PME N°23, 2013, Op-Cit, P42**

من خلال الشكل البياني فنجد أن الخدمات تأخذ أكبر نسبة من المشاريع الممولة عن طريق الصندوق بما يقابل 3015 مشروع من إجمالي6163 مشروع ممول لصالح النساء بما نسبته 48,92 %، ومن ثم بقية القطاعات، إلا أننا نلمس توجه للقطاع الصناعي بما نسبته 17,50% من إجمال المشاريع النسوية، مما يعكس اهتمام أكثر بهذا النشاط وانفتاح نحو المشاريع ذات القيمة المضافة الأكبر –هذا إذا أخذنا أن جميع المشاريع المسجلة بإسم النساء تسير من طرف النساء[2]–.

أما بمقارنة القطاعات ومدة الإقبال عليها من كلا الجنسين، وضعنا الشكل الموالي الذي يبين ذلك بشكل أوضح:

[1] Bulletin des PME N°23, 2013, Op-Cit, P42.
[2] La femme est la propriétaire et la gérante en même temps, pas seulement des prête noms.

شكل بياني رقم(29.2) يوضح: توزيع المشاريع الممولة عن طريق صندوق التأمين عن البطالة حسب الجنس والقطاع

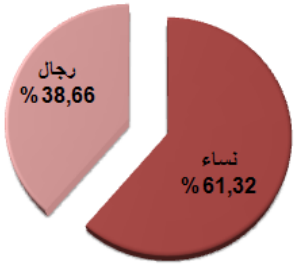


المصدر: من إعداد المترشحة بالاعتماد على: **Bulletin des PME N°23, 2013, Op-Cit, P42**

فكما نلاحظ من خلال الشكل، فهو معروف أن الرجال يستحوذون على النسب الأكبر من حي الإنشاء، إلا أن توزيعهم على مختلف القطاعات، فنجد أن هناك قطاعات ذات هيمنة ذكورية مطلقة حال قطاع الصيد، والنقل بأنواعه، إلا أننا نجد تواجد أكثر للنساء في قطاع الخدمات والحرف، والمهن الحرة أين تتقاسمه مناصفة مع الذكور، وهذا مرتبط أكثر بالجامعيات المتخصصات في الطب والصيدلة والمحاماة، ... وغيرها من المجالات التي تستطيع وأحيانا تفرض على المرأة العمل لحسابها الخاص، أما باقي القطاعات تعرف اهتمام نسوي معتبر بها.

3. إحصائيات الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر: تعتبر آلية القرض المصغر من أكثر الآليات استقطابا لفئة النساء، وذلك نظرا لسهولة الإجراءات وعدم وجود شروط تعجيزية للاستفادة من قروضها[1]، وهي في الأصل تحت وصاية وزارة التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة لأنها أنشئت لمساعدة النساء على استحداث أنشطة خاصة بهن ومواجهة الفقر، وحسب آخر إحصائيات منشورة على موقع الوكالة إلى غاية نهاية شهر ديسمبر من سنة 2013، فتشير أن غالبية المشاريع الممولة من طرف الوكالة وجهت لفئة النساء وذلك بنسبة 61,32% مقابل 38,66% للرجال، كما هو مبين في الشكل البياني أدناه:

شكل بياني رقم: (30.2) يوضح: القروض الممنوحة عن طريق ANGEM لغاية 31 ديسمبر 2013



المصدر: الموقع الرسمي لوكالة ANGEM :

http://www.angem.dz/ar/index.php?option=com_content&view=article&id=193&Itemid=191 ، إحصائيات منشورة ضمن عمود الإحصائيات إلى غاية 31 ديسمبر 2013، تاريخ الإطلاع: 2014/03/13.

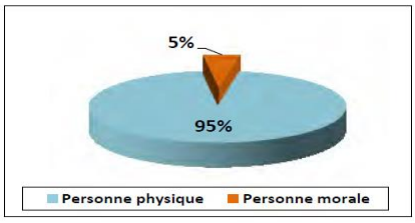
[1] لمزيد من التفصيل حول هذه الآلية وطرق التمويل المختلفة، يرجى الإطلاع على الموقع الرسمي للوكالة على الرابط الموالي:
http://www.angem.dz/ar/index.php?option=com_content&view=article&id=92&Itemid=104 ، تاريخ الإطلاع: 2014/03/13.

ويبلغ عدد القروض الممنوحة للنساء 344808 قرض مقابل 217502، والسبب أكيد يرجع أن هذه القروض هي في الأساس تستهوي فئة النساء أكثر نظرا لقيمتها المالية الصغيرة والتي لا تغطي النشاطات ذات التكنولوجيا الكثيفة التي تحتاج لأموال أكبر، بل يمكن استغلالها فقط في المشاريع التي لا تحتاج لأموال كبيرة مثل الحرف التقليدية، أو الأنشطة البسيطة.

4. عدد المؤسسات النسوية حسب الإحصاء الاقتصادي الأول: بعد تناولنا لمختلف الإحصائيات المعدة من قبل هيئات وآليات الدعم والمساندة لإنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، إرتأينا في هذا العنصر تناول أهم نتائج الإحصاء الاقتصادي الأول الذي أنجز بالجزائر سنة 2011 والتي صدرت نتائجه النهائية في شهر أكتوبر الماضي من سنة 2012، حيث يعتبر هذا الإحصاء الأول من نوعه على مستوى الوطن والذي من خلاله تم إنجاز مسح ميداني وطني لجميع الوحدات الاقتصادية الناشطة بصفة رسمية على مستوى الوطن والتي تتميز بمقر ثابت –عناوينها مسجلة لدى المصالح المعنية[1]– والإحصاء مس جميع القطاعات القارة ما عدا الزراعة[2].

وبعد إجراء عملية الإحصاء، تم التوصل لإحصاء 934.250 مؤسسة تتوزع كما يظهر في الشكل أدناه:

شكل رقم:"31.2 " يوضح توزيع الوحدات الاقتصادية المحصاة خلال الإحصاء الاقتصادي الأول حسب الشكل القانوني



المصدر: الإحصاء الاقتصادي الأول 2011، مرجع سابق، ص 10.

حيث أسفرت الإحصائيات عن وجود 888794 مؤسسة ذات الشخص الطبيعي[3] بنسبة 95% من الإجمالي، أما الـ 5% المتبقية والتي تشكل 45456 مؤسسة فهي ذات الشخص المعنوي.

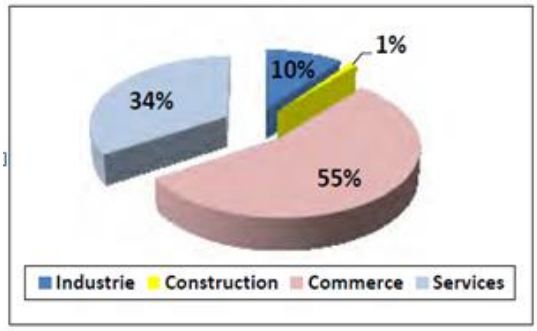
وكان توزيع المؤسسات المحصاة حسب القطاعات المختلفة كما يلي:

[1] للإشارة أن هذا الإحصاء مس فقط الوحدات الاقتصادية التي تملك سجل تجاري لها مقر ثابت، وفي هذه الحالة تم استثناء التجار (مندوبي المبيعات) والذي قدر عددهم حسب المركز الوطني للسجل التجاري بـ 84765 إلى غاية تاريخ إجراء الإحصاء، كما تم استثناء خلال عملية الإحصاء هذه حوالي 160079 من المقاولين الناشطين في مجال البناء والذين لا يملكون مقر ثابت، كما تم أيضا استثناء 217831 مؤسسة نقل لنفس السبب، وهذا بالمقارنة مع إحصائيات المركز الوطني للسجل التجاري، كما تم أيضا استثناء المستوردين الذين لا يملكون مقرات ثابتة،...الخ ؛ بالإضافة لذلك تجدر الإشارة أن هناك العديد من المؤسسات المسجلة لدى المصالح المعنية لكن في المقابل سبق وأن زالت من السوق، لكن لم يتم شطبها من القوائم نظرا لعدم تحيينها.

[2] Office national des statistiques, "le premier recensement économique 2011-résultats définitifs de la première phase", Alger, juillet 2012, P01.

[3] المؤسسات ذات شخص معنوي (PM): مثال ذلك SPA، SARL، ...الخ ؛ أما المؤسسات ذات شخص طبيعي(PP): تتمثل في المؤسسات التي لا يستلزم نشاطها مسك سجلات مستقلة مثل المحامين، الموثقين، الأطباء، محضرين قضائيين، مهندسين معماريين ...الخ المهن الحرة + بالإضافة للتجار والحرفيين.

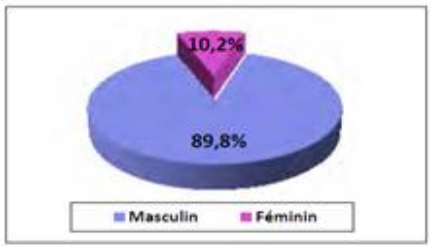
شكل رقم 32.2 يوضح: توزيع القطاعات التي شملتها عملية الإحصاء



المصدر: الإحصاء الاقتصادي الأول، مرجع سابق، ص 11.

وحسب ما ورد في هذه الإحصائيات فقد تم التمييز فقط بين جنس صاحب ومسير المؤسسات ذات الشخص الطبيعي، ولم نجد توضيح فيما يخص المؤسسات ذات الشخص المعنوي، وعليه فقد بلغ من إجمالي 888794 مؤسسة ذات الشخص الطبيعي ما نسبته 10,2% منها تديرها نساء، كما يظهر ذلك جليا في الشكل أدناه:

شكل رقم (33.2): يوضح توزيع المؤسسات النسوية من إجمالي المؤسسات ذات الشخص الطبيعي (PP)

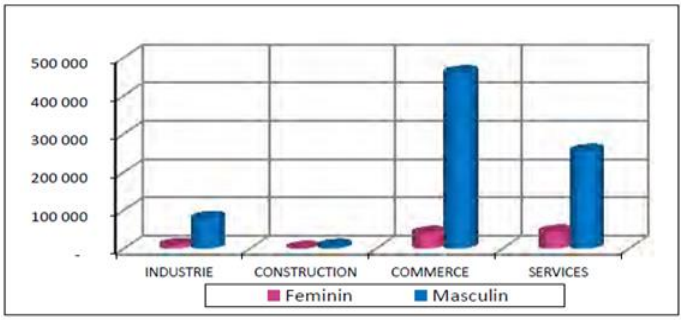


المصدر: الإحصاء الاقتصادي، مرجع سابق، ص 20.

يعني من بين 888794 مؤسسة ذات الشخص الطبيعي، هناك 90.768 مؤسسة تديرها نساء، والباقي من تسيير الرجال، مما يوضح أن نسبة النساء في إنشاء المؤسسات لا تزال ضعيفة إذ بلغت حسب هذا الإحصاء عشر نسبة الإنشاء الإجمالية.

والشكل الموالي يوضح توزيع تلك المؤسسات النسوية على مختلف القطاعات (الصناعة، البناء، التجارة، الخدمات)، بالمقارنة مع عدد المؤسسات المنشأة من قبل قرينها الرجل.

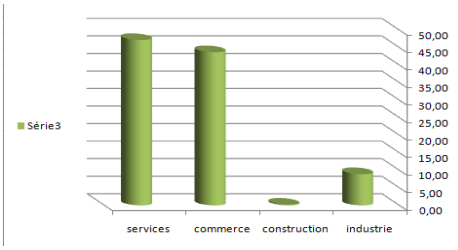
شكل رقم (33.2) يوضح: توزيع المؤسسات النسوية على مختلف القطاعات



المصدر: الإحصاء الاقتصادي، مرجع سابق، ص 80.

وتتوزع المؤسسات على مختلف القطاعات وذلك بنسب متفاوتة، حيث نجد النسبة الأكبر أخذها قطاع الخدمات بمجموع 42820 مؤسسة، مثل يليها قطاع التجارة بمجموع 39665 مؤسسة وتأتي بعدها قطاع الصناعة بمجموع 8097 مؤسسة وفي الأخير قطاع البناء بـ 186 مؤسسة. حيث يظهر ذلك بشكل جلي في الشكل أدناه:

شكل رقم "34.2" يوضح: توزيع المؤسسات النسوية على مختلف القطاعات

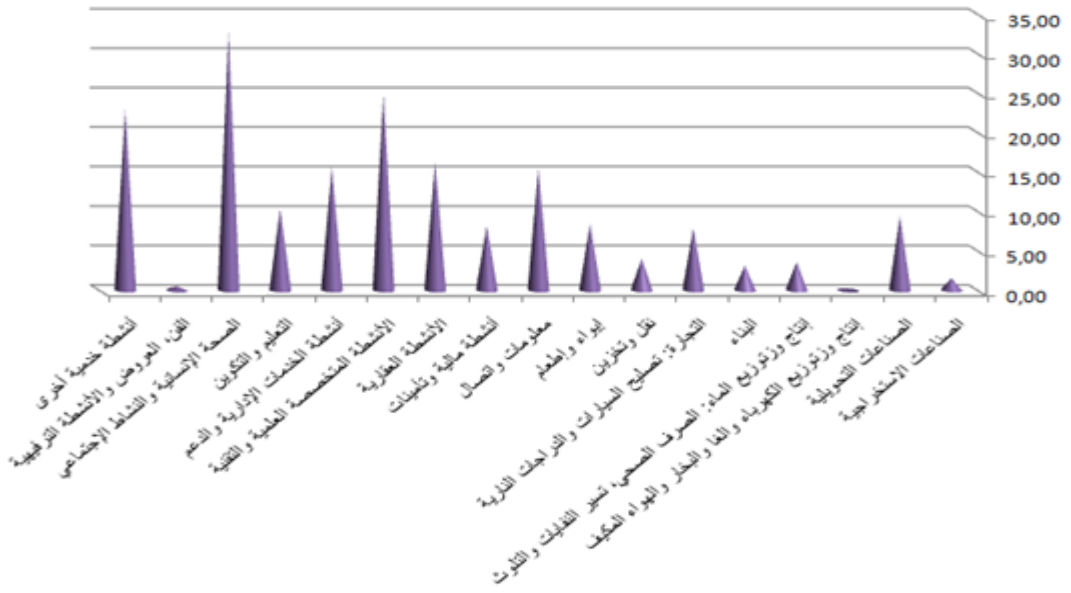


المصدر: تبعا للبيانات الواردة في الإحصاء الاقتصادي

وهذا ما يؤكد على فرضية مفادها أن النشاط النسوي في الإنشاء يتجه بشكل أكبر في القطاع التجاري والخدمي، والذي يتلائم أكثر مع خصوصية المرأة وميولاتها، وكذا امتهانها لحرف تتلائم مع مواهبها وتقلها من خلال إبداعات وابتكارات في ذلك المجال، لكن هذا لا ينفي وجود نسبة ولو ضعيفة تظهر بدء توجه المرأة للقطاعات الأخرى مثل الصناعة والبناء التي كانت تعرف سابقا بأنها قطاعات رجالية محضة، لكن المرأة أثبتت أنه باستطاعتها الخوض في غمار هذا النوع من الأنشطة والنجاح فيها، ولو كانت البداية محتشمة.

وإذا أردنا التعرف بشكل أفضل على أهم الأنشطة التي تعمل المرأة فيها أو تفضل الخوض في غمارها، فيظهر ذلك جليا من خلال الشكل أدناه والذي يحدد بدقة أهم الأنشطة التي أنشأت فيها هذه المؤسسات.

شكل رقم (35.2) يوضح: توزيع المؤسسات النسوية حسب الأنشطة الاستثمارية



المصدر: الإحصاء الاقتصادي، مرجع سابق، ص 79.

والشكل أعلاه يبين بشكل أوضح توزيع المؤسسات النسوية على مختلف الأنشطة، فإذا قارنا النسب على أساس جنس المنشئ فنجد النسبة الأكبر يأخذها قطاع التجارة-كما بينا ذلك في الشكل السابق-، أما بالمقارنة مع إجمالي المؤسسات المنشأة من كل قطاع فنلاحظ أن النسبة الأكبر يأخذها المجال الصحي والأنشطة الاجتماعية، ثم تليها الأنشطة العلمية المتخصصة ثم باقي الأنشطة الأخرى ؛ أما باقي القطاعات فنلاحظ تفاوت في نسب الإنشاء بالمقارنة مع الإجمالي من كل نشاط.

والجدول أدناه يوضح بشكل أحسن عدد المؤسسات المنتمية لكل نشاط، حسب الجنس:

جدول رقم (2.1) يوضح: توزيع المؤسسات النسوية على مختلف الأنشطة والقطاعات

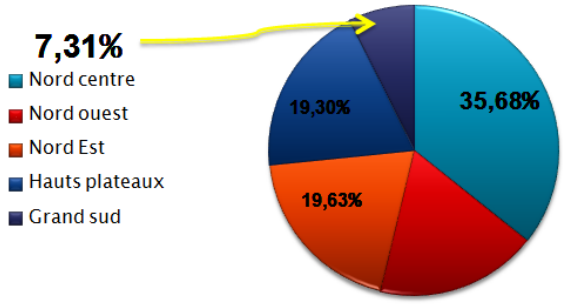
النشاط	النساء	الرجال	الإجمالي
الصناعات الاستخراجية	3	191	194
الصناعات التحويلية	8081	77815	85896
إنتاج وتوزيع الكهرباء والغاز والبخار والهواء المكيف	0	57	57
إنتاج وتوزيع الماء: الصرف الصحي، تسير النفايات والتلوث	13	347	360
البناء	186	5706	5892
التجارة: تصليح السيارات والدراجات النارية	39 665	459 676	499 341
نقل وتخزين	3033	71822	74855
إيواء وإطعام	5067	55014	60081
معلومات واتصال	5213	28389	33602
أنشطة مالية وتأمينات	29	323	352
الأنشطة العقارية	539	2789	3328
الأنشطة المتخصصة العلمية والتقنية	7146	21493	28 639
أنشطة الخدمات الإدارية والدعم	940	5081	6021
التعليم والتكوين	550	4743	5293
الصحة الإنسانية والأنشطة الإجتماعية	5662	11613	17275
الفن، العروض والأنشطة الترفيهية	266	4936	50202
أنشطة خدمية أخرى	14375	48031	62406
الإجمالي	90 768	798 026	888 794

المصدر: Le recensement économique, Op-Cit, p 79

حيث نلاحظ أن هناك أنشطة تجلب النساء بشكل كبير كما هو الحال للأنشطة التجارية حيث نجد أنه يستحوذ على الحصة الأعظم بعدد قدره **39 665** مؤسسة، في حين هناك أنشطة تشهد سواء ضعفا في عدد المؤسسات المنشأة مثلا أو عدم اهتمام بتاتا حال نشاط إنتاج وتوزيع الكهرباء والغاز والبخار والهواء المكيف الذي نسبة إنشاء المؤسسات النسوية تساوي **0 %** أي صفر مؤسسة.

أما عن توزيع هذه المؤسسات حسب المناطق، وضعنا شكل بياني الذي يبين توزيع المؤسسات حسب الموقع الجغرافي، وكانت النتائج كما هي موضحة أدناه:

شكل رقم (36.2) يوضح: توزيع المؤسسات النسوية حسب الموقع الجغرافي



المصدر: الإحصاء الاقتصادي، مرجع سابق، ص 80.

بمعنى أن المؤسسات النسوية في الجنوب نسبتها ضعيفة ولا تتجاوز **7,31%** من الإجمالي، وهي أضعف نسبة من حيث التوزيع، وهذا ليس بغريب إذا قارناه مع الكثافة السكانية للمناطق، وكذا مدى تركز الصناعة في المناطق الشمالية بشكل أكبر نظرا لقرب المواد الأولية وقرب الموانئ، أو تبعا لضرورة توفر هذا النوع من الأنشطة.

خلاصة المبحث الثالث:

حاولنا من خلال هذا المبحث إعطاء لمحة إحصائية عن واقع المقاولة النسوية في العالم، مستشهدين بآخر الإحصائيات والتقارير الواردة، وذلك من خلال ثلاثة مطالب، الأول خصصناه لقراءة أهم التقارير الواردة حول المرأة المقاولة، حيث وجدنا أن معدلات المقاولة النسوية بدأت في التطور بالمقارنة مع السنوات السابقة، لكنها تقل بشكل أكبر في الدول العربية والجزائر حيث تساوي 5% في الجزائر، في حين تحتل بلدان إفريقية أخرى مراتب جد متقدمة من حيث كثافة مقاوليها، وهي نفس حال بلدان شرق آسيا التي تعرف نشاط مقاولاتي مرتفع، ومن أجل التعرف على الأسباب الأخرى التي تقف كعائق أمام تقدم المرأة ومشاركتها في النشاط المقاولاتي، قمنا باستعراض أهم نتائج تقرير ممارسة أنشطة الأعمال الذي يقيس باستعمال جملة من المؤشرات مدى تشجيع العوامل المحيطة المتعلقة بالإنشاء للنشاط المقاولاتي، حيث يقيس التقرير مدى سلامة الإجراءات التنظيمية للأعمال وكفاءتها، ومدى وجود مؤسسات قوية تضع قواعد شفافة قابلة للتنفيذ، وذلك باستعمال مؤشرات تتعلق بقوة المؤسسات القانونية ذات الصلة بتنظيم مؤسسات الأعمال، ومؤشرات تتعلق بمدى تعقد الإجراءات التنظيمية وتكلفتها، وأفرز التقرير على أن هناك دول عربية عرفت تحسنا ملحوظ في مناخ أعمالها مثل الإمارات والسعودية التي تحتل الترتيب 22 و26 على التوالي من بين 189 دولة مشاركة في الدراسة، حيث بالفعل أدخلوا حسب ذات التقرير العديد من التحسنيات والتسهيلات التي تخدم النشاط المقاولاتي، في المقابل نجد أن الجزائر تتذيل الترتيب العربي حيث احتلت المرتبة 17 عربيا و153 دوليا حسب تقرير 2014، والتي تراجعت أكثر إلى المرتبة 154 حسب آخر تقرير صادر في أكتوبر 2014، وأكد ذات التقرير أن الجزائر لم تدخل أي تحسينات في الفترة الأخيرة لتشجيع وتحسين إنهاء الأنشطة المقاولاتية.

المبحث الثالث ـــــــــأين نحن من المقاولاتية النسوية: دراسة مقارنة بين تجارب بعض الدول العربية والغربية مع الإشارة لتجربة الجزائر

ومن أجل التعرف أكثر على مدى اهتمام الدول العربية بالنشاط المقاولاتي النسوي قمنا بقراءة سريعة لأهم ما تم إنجازه في هذا الصدد، ووجدنا أن للمنظمات غير الحكومية دور لافت في التشجيع على المقاولة النسوية من خلال الجمعيات المهنية الناشطة في المجال، بالاضافة لتنصيب أجهزة متخصصة من أجل ذلك، وللتعرف على أهم ما تم إرساؤه في الجزائر لتشجيع العمل المقاولاتي، خصصنا المطلب الثاني والثالث الذي تعرفنا من خلاله على أهم الآليات الموضوعة والتدابير المتخذة للتشجيع على الاستثمار، ووجدنا أنه لا يوجد آلية متخصصة لتشجيع النساء على وجه الخصوص ما عدا القرض المصغر الذي هو تحت وصاية وزارة التضامن والأسرة وقضايا المرأة الذي كان في مرحلة من المراحل يقدم قروض لا تتجاوز قيمتها أربعين مليون سنتيم الهدف منها كان مساعدة النساء على تأسيس أعمال خاصة بهن والتقليل من ظاهرة الفقر، لكن شهدت هذه الآلية في الفترة الأخيرة تغيرا من حيث قيمة القروض، التي عرفت قيمتها ارتفاعا، لكن بالرغم فلا يمكن اعتبار هذه الآلية مخصصة للنساء، لأنها تمس كلتا الفئتين.

أما المطلب الأخير حاولنا التعرف على آخر الإحصائيات المتعلقة بعمل المرأة المقاولاتي في الجزائر، ووجدنا أن المقاولات في الجزائر لا تتجاوز نسبتهم 10% من إجمالي المقاولين، مما يؤكد على ضعف التوجه النسوي للنشاط المقاولاتي وكذا تركزه في قطاع الخدمات والمهن الحرة على حساب باقي القطاعات، لذلك سنحاول من خلال الفصل الموالي والأخير، التعرف ميدانيا على أهم العوائق التي تحد من النشاط المقاولاتي النسوية وذلك من خلال دراس ميدانية على عينة من المقاولات من بعض مناطق الوطن.

خلاصة الفصل الثاني:

يعتبر النشاط المقاولاتي أحد أهم أوجه تمكين المرأة اقتصاديا، وما يؤكد على هذه الحقيقة هو الدراسات والتقارير السنوية الصادرة عن الهيئات والمنظمات الدولية، والتي أثبتت أن نشاط المرأة المقاولاتي هو أحد أهم معايير التفريق بين مستوى النمو الاقتصادي من دولة لأخرى، لذلك خصصنا هذا الفصل من أجل الاستفاضة في الحديث عن المقاولاتية النسوية، وذلك من خلال ثلاثة مباحث رئيسية، الأول تطرقنا من خلاله للإطار النظري الذي يعرف المقاولاتية، ووجدنا أن المقاولة هي مجال بحث يحوي عدة مقاربات، كل منها تعرفها بشكل مختلف، وقد اخترنا المقاربة التي تعرف المقاولة على أنها سلسلة من المراحل التي تقود للعمل المقاولاتي، نظرا لملائمتها وطبيعة الموضوع، وبناءا على ذلك قمنا بجرد أهم النماذج النظرية المقترحة من قبل الباحثين، ولأنه عندما نتحدث عن العمل المقاولاتي فنحن بصدد التحدث عن أفراد يمارسون العمل المقاولاتي، 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، أما وللتعرف على أهم العوامل التي تحكم توجه الأفراد نحو المقاولة، حاولنا في مرحلة لاحقة طرح مختلف النماذج التي تفسر ظاهرة التوجه المقاولاتي للأفراد، والتي من خلالها حددنا نموذج الدراسة، وحصر مختلف المتغيرات التي تساعدنا على بناء أداة الاستبيان، الذي سنستعمله في مرحلة لاحقة.

ولأنه عند حديثنا عن توجه النساء نحو النشاط المقاولاتي، كان لابد من تخصيص المبحث الثاني لحصر الأطر النظرية التي ناقشت الموضوع، من خلال التعرف على ماهية المقاولة النسوية وأهم مميزات المرأة المقاولة وخصوصيتها، والأهمية الاقتصادية والاجتماعية التي تجلبها النساء المقاولات للاقتصاديات، لكن في المقابل من أجل التعرف على أهم العوامل التي تعيق هذا لدور، خصصنا جزء تناولنا من خلاله على أهم العوامل الدافعة للنشاط المقاولاتي، وكذا العوائق والحواجز التي تعترض نجاح المقاولات أو تحد من نشاطهن.

أما المبحث الثالث والأخير فكان قراءة لآخر الإحصائيات التي تعكس واقع النشاط المقاولاتي النسوي، وذلك من خلال التطرق في مرحلة أولى لآخر التقارير الدولية الصادرة المعرفة بواقع المقاولة النسوية، حيث وجدنا أن معدلات المقاولة النسوية بدأت في التطور بالمقارنة مع السنوات السابقة، لكنها تقل بشكل أكبر في الدول العربية والجزائر، في حين تحتل بلدان إفريقية أخرى مراتب جد متقدمة من حيث كثافة مقاوليها، وهي نفس حال بلدان شرق آسيا التي تعرف نشاط مقاولاتي مرتفع، ومن أجل التعرف على الأسباب الأخرى التي تقف كعائق أمام تقدم المرأة ومشاركتها في النشاط المقاولاتي، قمنا باستعراض أهم نتائج تقرير ممارسة أنشطة الأعمال الذي يقيس باستعمال جملة من المؤشرات مدى تشجيع العوامل المحيطة المتعلقة بالإنشاء للنشاط المقاولاتي، وأفرز التقرير على أن هناك دول عربية عرفت تحسنا ملحوظ في مناخ أعمالها مثل الإمارات والسعودية حيث عملو على إدخال العديد من التحسينات على مناخ الأعمال، في المقابل نجد أن الجزائر تتذيل الترتيب العربي وحتى العالمي ين تحتل المرتبة 154 حسب تقرير 2014، وذلك راجع لعدم وجود تحسينات في أخر فترة لمناخ أعمالها.لذلك ومن أجل التعمق في واقع ممارسة النشاط المقاولاتي النسوي، قمنا بقراءة سريعة لأهم ما تم إنجازه على مستوى الدول العربية، ووجدنا أن جمعيات وشبكا الأعمال النسوية أثبتت جدارتها ودورها في هذا الجانب، كما يعتبر وجود توجه سياسي يدعم المقاولاتية النسوية أحد أهم مقومات النجاح ورفع معدلات المقاولاتية، وهذا ما وجدناه من خلال الفصل، حيث عملت الجزائر على وضع وتنصيب العديد من الأجهزة وإرساء

عدة آليات لدعم النشاط المقاولاتي، لكنهنا لا تزال بعيدة عن تأملات المقاولين وتطلعاتهم، نظرا لمحدودية التمويل ووجود بعض العراقيل الأخرى التي انعكست على حجم النشاط وديمومته، حيث من خلال قراءة آخر الإحصائيات حول النشاط المقاولاتي النسوي في الجزائر وجدنا أن معدل المقاولات لا يتجاوز 10% من إجمالي المقاولين، مما يؤكد على ضعف التوجه النسوي للنشاط المقاولاتي وكذا تركزه في قطاع الخدمات والمهن الحرة على حساب باقي القطاعات، لذلك سنحاول من خلال الفصل الموالي والأخير، التعرف ميدانيا على أهم العوائق التي تحد من النشاط المقاولاتي النسوية وذلك من خلال دراسة ميدانية على عينة من المقاولات من بعض مناطق الوطن، نحاول من خلالها التعرف بشكل معمق على واقع النشاط المقاولاتي النسوي في الجزائر، وأهم العوامل التي تحكمه، وكذا أهم ما يميز المؤسسات النسوية من حيث نمط التسيير، واهتمامها بالتطوير وغير ذلك.

الفصل الثالث:

دراسة ميدانية لواقع النشاط المقاولاتي النسوي بالجزائر

تمهيد:

من خلال الفصول السابقة، حاولنا الإلمام بأبعاد الدراسة من الناحية النظرية، حيث قمنا بمسح لمختلف الدراسات المتعلقة بالمرأة وتحقيق تمكينها الاقتصادي بدءا من القوانين والاتفاقيات الموقعة على المستوى الدولي وصولا إلى تلك التي تشكل الجزائر طرفا فيها.

بالاضافة لذلك حاولنا الإلمام بمختلف الجوانب المتعلقة بتمكين المرأة اقتصاديا من حيث مشاركتها في سوق العمل على المستوى الدولي والوطني مستشهدين بآخر الإحصائيات والتقارير المنشورة.

ومن أجل الفهم الجيد لإشكالية بحثتنا والتعمق بشكل أفضل في جوانب الموضوع، خصصنا الفصل الثاني لدراسة المقاولاتية النسوية كإطار نظري أولا، ومن ثم الاستشهاد بآخر الإحصائيات حول واقع الإنشاء النسوي للمؤسسات معتمدين في ذلك على مختلف التقارير الدولية الصادرة مؤخرا وكذا دواوين الإحصائيات وقواعد البيانات الدولية.

وصولا إلى فهم واقع المقاولاتية النسوية بالجزائر، خصصنا المبحث الأخير من الفصل الثاني لسرد آخر الإحصائيات وتحليلها، واستكمالا لذلك ومن أجل التعرف الأعمق لواقع المقاولاتية النسوية بالجزائر خصصنا هذا الفصل الأخير الذي سنقوم من خلاله بدراسة ميدانية مست مجموعة عشوائية من النساء المقاولات متوزعة على جملة من المناطق والقطاعات، وذلك بغية التعرف أكثر على واقع النشاط المقاولاتي النسوي بالجزائر والإجابة على إشكالية دراستنا المطروحة في شقها الميداني.

لذلك سنتناول الفصل الثالث والأخير من خلال ثلاثة أجزاء، وذلك كما يلي:

- المبحث الأول: الإطار المنهجي للدراسة الميدانية ؛
- المبحث الثاني: عرض وتحليل نتائج الدراسة الميدانية ؛
- المبحث الثالث: خصوصية التسيير في المؤسسات النسوية.

تمهيد:

نسعى من خلال بحثنا التعرف على واقع النشاط المقاولاتي النسوي في الجزائر، وهذا النوع من المواضيع يتطلب منا النزول إلى الميدان وتقصي ما هو موجود فعلا من أنشطة وأفعال، لكي يتم قياسها بشكل مباشر، وهذا ما استدعانا في الشق التطبيقي من دراستنا، إلى القيام بدراسة ميدانية على مستوى الجزائر قصد الإجابة على الإشكالية ؛ ومن أجل ذلك خصص المبحث الأول من هذا الفصل من أجل شرح الإطار المنهجي الذي تم تبنيه من أجل السير في الدراسة الميدانية، وذلك من حيث مجتمع الدراسة المقصود بدراستنا والعينة المستهدفة، وكذا أدوات جمع البيانات المستعملة، بالإضافة للأداة الرئيسية وكيف تم استغلالها ميدانيا، من خلال الحديث عن ظروف سير الدراسة الميدانية ومختلف حيثياتها.

وذلك وفق تسلسل المطالب بالشكل التالي:

- المطلب الأول: مجال وحدود الدراسة (مجال بشري ؛ مجال مكاني ؛ مجال زماني ؛ مجال موضوعي).
- المطلب الثاني: مجتمع وعينة الدراسة وظروف سير الدراسة
- المطلب الثالث: منهجية وأدوات الدراسة.

المطلب الأول: حدود ومجال الدراسة

كأي دراسة أنجزت، فيجب تحديد مختلف الحدود التي تمت فيها لكي يسهل إسقاط مختلف التحليلات في مرحلة قادمة، وعليه تقتصر دراستنا على جملة من الحدود وذلك كما يلي:

أولا: الحدود البشرية: وهنا يتعلق بمجتمع الدراسة المستهدف، وحسب دراستنا فإن المجتمع يتشكل من جميع النساء المقاولات الجزائريات اللاتي يمتلكن ويسيرن أعمالهن بأنفسهن، حيث اعتمدنا في تحديد ذلك على التعريف الإجرائي للمرأة المقاولة الذي ذكرناه في الفصول النظرية، والمتعلق بأن المرأة المقاولة هي كل إمرأة قامت بإنشاء مؤسسة مهما كان حجمها وطبيعة نشاطها، وشكلها القانوني، ومهما كان قطاعها (رسمي أو غير رسمي)، بشرط أن تكون هي المسيرة لها، وليس فقط مالكة.

ومن هنا كان هدف دراستنا هو الوصول إلى هذه الفئة من السيدات المقاولات.

وبالاعتماد على هذا التعريف، فإن دراستنا استهدفت فئة كبيرة من المقاولات الجزائريات، إلا أن الرد والتجاوب مع الدراسة يختلف باختلاف عقلية السيدة المقاولة ومدى اقتناعها بأهمية مشاركتها في الدراسة، التي حاولنا جاهدين الوصول لذلك، كما سنفصل في ذلك في العناصر اللاحقة.

ثانيا: الحدود المكانية: وهنا يتعلق الأمر بجميع النساء سيدات الأعمال المتاح عناوينهن وتجاوبن مع الدراسة، ومن أجل الوصول إليهن استعن بمختلف غرف التجارة ومديرية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المتوزعة جغرافيا، من أجل الحصول على عناوين سيدات الأعمال وأرقام هواتفهن من أجل الاتصال بهن وإقناعهن للمشاركة في الدراسة، كما تم الاستعانة بالجمعيات المهنية التي قبلت التعاون معنا، وعليه فإن الحدود المكانية للدراسة كانت تتمثل في مختلف المناطق الجغرافية بالوطن واللاتي بهن نساء مقاولات تجاوبن مع الدراسة، لكن نظرا لإقامتنا الدائمة بولاية ورقلة، فإنها أخذت حصة الأسد من عينة الدراسة، نظرا لإمكانية الذهاب مرارا وتكرارا لسيدات الأعمال وحثهن على التجاوب معنا، ومن ناحية أخرى نظرا لمساعدة شبكة علاقاتنا المتناثرة عبر محيط ولاية ورقلة الواسعة، ومساعدتهم لنا في توزيع واسترجاع الاستبيان.

وسنفصل لاحقا أهم الولايات والمناطق الجغرافية التي مستها الدراسة.

ثالثا: الحدود الزمانية: وهنا يتعلق الأمر بالفترة التي تمت فيها الدراسة، وهنا كما نعلم أن الدراسة تمت في شقين جزء نظري عرضنا من خلاله الإطار النظري للدراسة مستشهدين في ذلك بآخر الإحصائيات، والجزء الثاني تطبيقي ويتعلق الأمر بالدراسة الميدانية، وعليه فإن بدء الدراسة الميدانية كان بشكل متزامن مع نهاية العمل في الشق النظري الذي من خلاله قمنا ببناء أسئلة الدراسة وكيفية الإجبة عليها بالاستعانة بالأداة المختارة للدراسة وهي الاستبيان ؛ وبما أن الاستعانة بمثل هذه الأدوات يتطلب فترة معتبرة من الزمن، فإننا نقيم إجمالي الفترة التي قمنا من خلالها بتوزيع الاستبيان بمختلف الطرق المنتهجة التي

سنفصل فيها لاحقا، وكذلك فترة استرجاع الردود، بفترة سنتين و ثلاثة أشهر، بدءا من شهر ديسمبر من سنة 2012 إلى غاية بداية شهر مارس من سنة 2014.

وهذه الفترة تم تحديدها بناءا على تقدم العمل في شقه النظري، من ناحية ومن ناحية أخرى بناءا على الفترة الرسمية المسموح بها في دراسات الدكتوراه والتي تقدر بست سنوات تسجيل بيداغوجي رسمي، مما أجبرنا على توقيف عملية التوزيع في شهر مارس من سنة 2014 لكي نبدأ بعدها في العملية الموالية وهي الفرز والتحليل.

المطلب الثاني: مجتمع وعينة الدراسة وظروف سير الدراسة:

من خلال هذا المطلب سنحاول التعرف على مجتمع الذي ستتم عليه الدراسة والعينة المختارة، بالإضافة للظروف التي تمت وفقها الدراسة الميدانية، وسيكون ذلك وفق الترتيب التالي:

أولا: مجتمع الدراسة: نسعى من خلال دراستنا كما هو مبين في الإشكالية المطروحة، لرصد واقع المرأة المقاولة بالجزائر، والتعرف على أهم التحديات التي تواجهها، وأهم سبل دعمها، وذلك بهدف معرفة واقع المقاولة النسوية بالجزائر ؛ تحديد احتياجات النساء المقاولات فيما يخص آليات دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، التكوين الخاص بتسيير المؤسسة، الحصول على التمويل وكذا جمعيات وشبكات الأعمال ؛ وأخيرا الخروج بتوصيات ممكن أن تساعد في إيجاد حلول دائمة وملائمة لطبيعة المشاكل التي تواجه النساء المقاولات؛ وبالتالي إمكانية حث السلطات العمومية لتحسين الخدمات المقدمة للمؤسسات وإرساء الآليات الملائمة.

ومن أجل تحقيق هذه الأهداف، توجهنا بدراستنا إلى النساء المقاولات الناشطات على التراب الوطني ، حيث من خلال دراستنا نعرف المرأة المقاولة على أنها: " كل امرأة منشئة ومالكة لعملها الخاص وتديره بنفسها مهما كان حجمه وطبيعته"، وحاولنا قدر الإمكان التنويع في القطاعات حسب ما هو متاح، وحسب درجة استجابة السيدات المشاركة في الدراسة.

وحاولنا قدر الإمكان، الوصول إلى أكبر عدد ممكن من المشاركات، على المستوى المحلي والوطني، مع التنويع في القطاعات، إلا أن نسبة المشاركة الفعلية لم تكن كتلك المتوقعة، حيث لم تكن الاستجابة قوية كما كنا نأمل، ويرجع ذلك لجملة من الأسباب سنذكرها لاحقا.

ثانيا: ظروف سير الدراسة الميدانية وتوزيع الاستبيان: وذلك كما يلي:

1. **الظروف العامة لسير الدراسة الميدانية:** من أجل فهم وتحليل واقع المقاولاتية النسوية بالجزائر، تم الاستعانة بأداة الاستبيان – كما سبق وأشرنا لذلك–، من أجل مراسلة أكبر عدد ممكن من سيدات الأعمال الجزائريات وحثهن على المشاركة في الدراسة.

ونظرا للتباعد الجغرافي للمناطق في الجزائر، حاولنا الاستعانة بجميع الطرق التي من شأنها إيصالنا إلى تلك السيدات والتعرف على ظروف عمل كل واحدة منهن.

لذلك اعتمدنا في دراستنا على عدة طرق في التوزيع متكاملة فيما بينها حيث لا يمكن فصل واحدة عن الأخرى كما تم استعمالها أحيانا بشكل متزامن، وتتمثل هذه الطرق فيما يلي: اليدوية، الإلكترونية، عن طريق الهاتف، عن طريق الندوات والملتقيات وعن طريق الجمعيات المهنية وغير المهنية، وذلك كما يلي:

1.1. الطريقة الإلكترونية: والتي اعتمدنا من خلالها على مراسلة النساء المقاولات باستعمال البريد الإلكتروني، حيث قمنا بإنشاء علبة إلكترونية خاصة بذلك بعنوان: femmes_dz@yahoo.fr ، وتم جمع أكبر عدد ممكن من العناوين الإلكترونية للنساء المقاولات وذلك بالاستعانة بالعديد من الطرق:

- جمع 15 عنوان خلال الندوة الدولية الأولى حول المقاولاتية النسوية المنظمة من طرف جمعية AME وAFCAR بشهر جوان من سنة 2009 ؛
- جمع مجموعة أخرى من عناوين البريد الإلكتروني خلال الندوة الدولية تحت عنوان برنامج السفراء 2011[1]، حيث تم اللقاء مع مجموعة أخرى من النساء المقاولات، وشرحنا لهم المشروع المعتمد للدراسة ؛
- اللقاء الشخصي مع بعض المقاولات على مستوى الجنوب خلال يوم دراسي انعقد بتاريخ 07 مارس 2013، بمدينة غرداية بالتعاون مع غرفة ميزاب للتجارة، أين أتيحت لنا الفرصة للقاء ببعض النساء المقاولات وتبادل عناوين البريد الإلكتروني، والاتصال بهم في مرحلة لاحقة ؛
- استعمال المواقع المهنية مثال ذلك: http://www.viadeo.com/fr ، حيث تم الاستعانة بالموقع والحصول على 20 بريد إلكتروني لسيدة أعمال ناشطة على مستوى الجزائر.

2.1. عن طريق الهاتف: من أجل تذكير السيدات وشرح الهدف من الدراسة وفي أي إطار تندرج، وبالتالي العمل على إقناعهن على المشاركة في الدراسة، وتم استعمال هذه الطريقة مع النساء اللواتي كنا نمتلك أرقام هواتفهن.

3.1. عن طريق الندوات: حيث انتهزنا فرصة مشاركتنا في ندوات محلية، جهوية، وطنية وكذا دولية حول المقاولة النسوية، وذلك لحث المزيد من النساء المقاولات على ضرورة المشاركة في الدراسة والتعريف بأهميتها.

4.1. عن طريق الاستعانة بالجمعيات المهنية: وفي هذا الإطار، قمنا بالاستعانة بجمعية المسيرات الجزائريات وسيدات الأعمال AME، وباعتبارنا عضو بالجمعية، فتم التعاون ومراسلة مجموعة من سيدات الأعمال من أجل المشاركة في الدراسة وذلك خلال الندوات المنظمة، أو عن طريق الاستعانة بالبريد الإلكتروني للجمعية[2]، بالإضافة لذلك تم إعادة إطلاق موقع جديد للجمعية والتغيير من الموقع القديم[3] إلى الموقع الجديد[4] ، الذي تم التعريف به خلال ملتقى حول المقاولاتية النسوية نظم

[1] Colloque International sur le thème: « L'Entreprenariat Féminin et les nouvelles Technologies de l'information et de la communication dans les PME» organisé dans le cadre du Programme des Ambassadeurs d'entreprise en Algérie CAP 2011 ; Hôtel Sheraton, Alger le 7et 8 décembre 2011.

[2] associationame@yahoo.fr.

[3] http://www.ame-dz.com/

[4] http://www.ame-dz.net/index.php?lang=fr

بمدينة وهران في 31 أكتوبر 2013 وذلك بقصر المؤتمرات، وفي هذا الإطار تم وضع الاستبيان على أرضية الموقع مع بث شريط تعريفي بالدراسة على واجهة الموقع، وقمنا بانتهاز فرصة انعقاد الملتقى من أجل حث النساء المقاولات المشاركات في الملتقى بضرورة المشاركة في الدراسة من خلال الدخول لموقع الجمعية وملء الاستبيان وإعادة إرساله على البريد الإلكتروني[1] الذي تم افتتاحه خصيصا للدراسة.

5.1. الطريقة اليدوية: وهنا يتعلق الأمر بالاتصال الشخصي والمباشر مع سيدة الأعمال وتسليمها الاستبيان يدا بيد من أجل ملءه وإعادة إرساله.

وتم الاستعانة في هذه الطريقة بشبكة العلاقات الشخصية من طلبة ماستر أثناء مرحلة توزيعها لاستبيان دراستهم، وكان ذلك على مستوى وكالة القرض المصغر ANGEM ورقلة، وكذلك عن طريق الاتصال المباشر بالمقاولات بمساعدة أشخاص يعرفونهم وكانت تلك الطريقة منهجة في منطقة حاسي مسعود، بالاضافة لمساعدة طلبة الدكتوراه نظام جديد، أين ساعدونا في التوزيع في ثلاثة مناطق: منطقة تقرت الكبرى، مدينة وادي سوف، وولاية خنشلة.

وكانت هذه الطريقة الأوفر حظا من حيث الردود والاجابات، حيث ساعدت طريقة الاتصال المباشر باقناع المزيد من سيدات الأعمال من أجل المشاركة في الدراسة، وهذا لا ينفي وجود عدد معتبر من النساء الرافضات تماما للمشاركة في الدراسة، كما سنفصل في أسباب ذلك لاحقا.

2. **التسلسل الزمني لعملية توزيع استبيان الدراسة:** استغرقت عملية توزيع الاستبيان واسترداده تقريبا مدة السنة ونصف، حيث بدأنا العملية من شهر ديسمبر لسنة 2012 إلى غاية نهاية شهر مارس من سنة 2014، خلال هذه الفترة تم الاستعانة بمختلف طرق التوزيع المذكورة سابقا، وذلك وفق المراحل الزمنية التالية:

المرحلة الأولى: من ديسمبر 2012 إلى بداية شهر مارس 2013.

وهنا تم الاعتماد على طريقة التوزيع الإلكترونية وذلك باستعمال البريد الإلكتروني الذي افتتح خصيصا للدراسة، وتم مراسلة النساء المقاولات اللواتي تم جمع عناوينهن إلى غاية ذلك التاريخ.

المرحلة الثانية: بدأت في شهر مارس 2013، الذي تصادف مع تنظيم لقاء جهوي على مستوى مدينة غرداية بتاريخ 7 مارس 2013، واللقاء نظم من طرف جمعية النساء المقاولات AME في إطار دعوة تحسيسية للتعريف بالمرأة المقاولة، وذلك بالتعاون مع غرفة التجارة ميزاب كما سبق وذكرنا ذلك.

وخلال هذا الندوة تم اللقاء بالمزيد من سيدات الأعمال اللواتي شاركن في التظاهرة، حيث تم اغتنام الفرصة وجمع عناوين بريدهم الإلكتروني لمراسلتهم بالاستبيان المعد للدراسة، نظرا لتعذر توزيع الاستبيان يدويا تبعا للبرنامج المسطر لليوم الدراسي،

[1] Femmes_dz@yahoo.fr

وبالفعل تمت مراسلة المزيد من سيدات الأعمال وإعادة تذكير السيدات اللواتي سبق مراسلتهن بضرورة المشاركة في الدراسة، حيث تم في هذه المرحلة ضم 18 عنوان إلكتروني جديد لقاعدة العناوين الخاصة بالدراسة، وخلال المرحلة الثانية من عملية التوزيع، تم اللجوء إلى الطريقة اليدوية في التوزيع، حيث تم جلب مجموعة من عناوين سيدات الأعمال في الجزائر، وحاولنا الاتصال بهم مباشرة بمساعدة شبكة من العلاقات المتنوعة، كما ذكرنا ذلك سابقا.

المرحلة الثالثة: كانت بدءا من نهاية شهر جوان من سنة 2013، حيث قمنا بإرسال تذكير إلكتروني لجميع السيدات اللواتي لم يستجبن للإرسال الإلكتروني الأول والثاني، حيث اعتمدنا في عملية التذكير لفترة ثلاثة أشهر، وكان هذا آخر تذكير طريق البريد الإلكتروني، في انتظار استقبال الردود.

المرحلة الرابعة: كانت بدءا من نهاية شهر أكتوبر، تزامنا مع الإطلاق الإلكتروني لأرضية الموقع الإلكتروني الجديد لجمعية المسيرات الجزائريات وسيدات الأعمال، حيث تم وضع رابط مباشر لاستبيان الدراسة على موقع الجمعية، الذي نستطيع من خلاله المقاولات تحميل الاستبيان، ملءه وإعادة إرساله.

وتزامن مع هذه المرحلة، تواصل عملية التوزيع اليدوي للاستبيان، تبعا لحصولنا على عناوين جديدة لسيدات الأعمال بمساعدة غرف التجارة ومديرية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

وتواصلت هذه المرحلة إلى غاية نهاية شهر مارس من سنة 2014 تاريخ توقيف عملية توزيع الاستبيان، وذلك من أجل البدء في عملية الفرز والتصنيف من أجل القيام بالتحليل، وكانت النتائج المتحصل عليها، كما سنبين ذلك لاحقا.

ثالثا: عينة الدراسة: كما بتاتا متعارف عليه، تعتبر المعاينة–سحب عينة من مجتمع الدراسة–، الأسلوب المستخدم في معظم الدراسات التي تتطلب النزول إلى الميدان وتقصي الظاهرة، لذا فإن اختيار عينة البحث يجب أن يخضع لشروط ويتم وفق معايير معينة.

ونظرا لكون دراستنا تستهدف مجتمع النساء المقاولات الناشطات على التراب الوطني، فإننا اخترنا عينة عشوائية بسيطة، وتم اللجوء إلى هذه الطريقة من المعاينة نظرا لبساطتها وشيوعها من ناحية حيث ، ومن ناحية أخرى نتيجة للظروف التي تمت فيها الدراسة، حيث تسمح هذه الطريقة[1] بأن يكون لكل مفردة من مفردات المجتمع نفس الفرصة للاختيار والظهور في العينة، وفيما يتعلق بالاختيار العشوائي لمفردات العينة فإننا انتهجنا أسلوب الاختيار بدون إحلال التي تفرض على الباحث عند اختيار مفردة من العينة، أن يقوم باستبعادها من مجتمع الدراسة ولا تخضع لعمليات الاختيار التالية، وهي أكثر الطرق شيوعا في العينة العشوائية البسيطة.

[1] سامي طايع، "مناهج البحث وكتابة المشروع المقترح للبحث"، ترجمة سلوى فتحي أحمد، كتاب منشور ضمن سلسلة مشروع الطرق المؤدية إلى التعليم العالي"، القاهرة، ط1، مركز تطوير الدراسات العليا والبحوث في العلوم الهندسية، القاهرة، 2007، ص ص 33–34، كتاب إلكتروني منشور على الإنترنت على الرابط الموالي: http://fr.scribd.com/doc/169080067/مناهج-بحث-سامي-طايعpdf-

وتبعا لهذا الأسلوب في المعاينة، قمنا بتوزيع الاستبيانات في حدود العناوين التي توفرت لدينا، خاصة في ظل تغيير العديد من المقاولات لمكان إقامتهن، مما أسفر عن تقلص القائمة الأولية للعناوين، مما استدعانا للجوء إلى الطريقة الإلكترونية عن طريق البريد الإلكتروني وعن طريق موقع جمعية المسيرات الجزائريات وسيدات الأعمال، حيث استهدفنا بعينتنا 240 إمرأة مقاولة تم الاتصال بهن بشكل مباشر وغير مباشر، تم انتهاج عدة طرق للوصول إليهن، كما سبق وذكرنا في العنصر السابق، وتمت عملية توزيع واسترداد الاستبيانات على عدة مراحل، وأسفرت العملية النهائية لفرز وتصفية الاستبيانات المسترجعة على النتائج التالية، كما هو موضح في الجدول أدناه:

جدول رقم (1.3) يوضح: معدلات توزيع واسترداد الاستبيانات

المنطقة	الاختصارات المستعملة للتعريف	عدد الاستبيانات الموزعة	عدد الاستبيانات المسترجعة		
			إجمالي الاستبيانات المسترجعة	عدد الاستبيانات الملغية	عدد الاستبيانات القابلة للاستغلال
وادي سوف	OUED	10	07	20	05
حاسي مسعود	HMD	15	09	–	09
خنشلة	–	05	00	–	00
سطيف	SETIF	06	02	–	02
عنابة	ANNABA	04	01	–	01
وهران	ORAN	10	01	–	01
الجزائر	ALG	45	06	–	06
تلمسان	TLEMCEN	05	01	–	01
بومرداس	BOUMERDES	05	01	–	01
تقرت	TGRT	75	52	04	48
ورقلة	OGX	60	34	04	30
الإجمالي	–	240	114	10	104
نسبة الاستجابة الإجمالية			47,50%	نسبة الاستبيانات الملغية % 08.77	نسبة الاستبيانات القابلة للاستغلال 91,22%
نسبة الاستجابة للتوزيع الإلكتروني		86	19	00	19
معدل الاستجابة عن طريق البريد الإلكتروني			22,09%		
صافي الاستبيانات القابلة للاستغلال		104 استبيان قابل للاستغلال			

المصدر: من إعداد المترشحة بناءا على نتائج فرز وتصنيف الاستبيانات

أما عن طريق الموقع الرسمي للجمعية AME فلا يمكن قياسه، لأن كل سيدة أعمال ملزمة بتحميل الاستبيان، ملئه ثم إعادة إرساله عبر البريد الإلكتروني، مما يعذر علينا قياس نسبة الاستجابة بشكل دقيق.

وكما نلاحظ، فإن نسبة الاستجابة الإجمالية للمشاركة في الدراسة قاربت النصف، مما تعتبر نسبة مشجعة نوعا ما، ويمكن استغلال معطياتها والاستفادة منها للخروج بالنتائج المناسبة.

كما أنه صادفتنا حالات رفض تام للمشاركة في الدراسة، هناك من عبر عنها بعدم الرد على نداء المشاركة الإلكتروني، الذي تم إعادة التذكير به مدة سنة كاملة، وهنالك أخريات عبرن مباشرة برفضهن للمشاركة، بتبرير انشغالهن الكبير مما يحول دون إمكانية المشاركة في الدراسة وتسخير وقت لملء الاستبيان، وأحيانا أخرى دون تكلف عناء التبرير حتى.

مع العلم أننا قمنا بوضع نسختين للاستبيان الأولى باللغة العربية، اللغة الأساسية لإخراج الدراسة، ونسخة أخرى باللغة الفرنسية للواتي تعودن على الإجابة بالفرنسية نتيجة لسن المجيبة أو طبيعة التكوين أو التعود، وفي كل مرة كنا نستعين بآلية البريد الإلكتروني لمراسلة المشاركات، استعملنا اللغة الفرنسية مع بعض الفئات من أجل إيصال الرسالة بكل سلاسة، وبالتالي فإن تبرير اللغة في عدم الرد على الاستبيان لا يعتبر عائق لأننا عملنا على إزالته، من خلال بث نسختين للاستبيان باللغتين عند كل إرسال، أما في حالة التسليم اليدوي، فكنا نخير المجيبة لاختيار اللغة المراد الإجابة بها، وتلبية الطلب في كل مرة.

كما أننا حاولنا استغلال مختلف الطرق الممكنة من أجل الوصول إلى أكبر عدد مكن من المشاركات كما سبق وأشرنا لذلك سابقا، إلا أن عدم الاستجابة في كثير من الأحيان تكون مبنية على أسباب غير موضوعية.

كما يمكن إرجاع عدم استجابة بعض السيدات للمشاركة في الدراسة، لطول الاستبيان المبرر، نتيجة لأهمية الموضوع، وتعدد متغيرات الدراسة مما أجبرنا على وضع بعض الأسئلة الإضافية لقياس الظواهر بشكل صحيح، ومس جميع جوانب الموضوع في حدود الإشكالية المطروحة في الدراسة.

بالإضافة لذلك قمنا بإلغاء جملة من الاستبيانات نظرا لتخللها للعديد من الفراغات في بعض الأحيان مما يحول دون إمكانية استغلالها، وأحيانا أخرى نجد بعض التناقضات في ملء الاستبيان مما يؤكد على عدم أخذ الاستبيان بشكل جدي وبالتالي اتخذنا قرار إلغاؤه لأنه لا يخدم أهداف الدراسة، وبعد التصفية النهائية قُدر عدد الاستبيانات الملغية بعشر استبيانات، مما يسفر عن صافي إجمالي الاستبيانات القابلة للاستغلال بـ 104.

المطلب الثالث: أدوات الدراسة الميدانية

أولا: اختيار أداة الدراسة: نحاول من خلال دراستنا رصد واقع المقاولاتية النسوية بالجزائر، والتعرف على مختلف الشروط التي تنشط فيها وأهم التحديات التي تواجهها، وأهم سبل دعمها، ومن أجل تحقيق ذلك قمنا بتخصيص الأجزاء الأولى من البحث التي حاولنا من خلالها مس مختلف جوانب الموضوع مدعمين ذلك بآخر الإحصائيات الواردة وتحليلها كمرحلة أولى، لكن دراسة مثل هذه المواضيع يتطلب منا النزول إلى الميدان والتعرف بشكل مباشر على واقع العمل المقاولاتي النسوي في الجزائر، لذلك ومن أجل الوصول إلى أهدافنا، استعنا بجملة من أداوت جمع البيانات منها:

1. **أدوات جمع المعلومات الثانوية:** ونلخصها فيما يلي:

- الملاحظة: وذلك من خلال الحضور في مختلف الندوات والملتقيات المنظمة حول المرأة المقاولة من أجل المتابعة المباشرة لجميع مستجدات الموضوع والتعرف على مختلف جوانبه ؛
- المقابلة: حيث كان تواجدنا بمختلف الملتقيات[1] حول المرأة المقاولة فرصة ثمينة قمنا باستغلالها، بالحديث المباشر مع النساء المقاولات ومحاولة التعرف بشكل مباشر على مختلف انشغالاتهم، والتحاور في مختلف النقاط التي نراها ضرورية، وكانت تلك اللقاءات المباشرة فرصة من أجل أخذ لمحة عامة عن مختلف الأسئلة التي يمكننا في مرحلة لاحقة طرحها على النساء، والتعرف على مختلف التحديات التي يمكن أن تواجهها، كما سنحت فرصة تواجدنا ومقابلتنا لهم، في مقابلات معظمها غير رسمي، بتجاذب أطراف الحديث وفتح النقاش في مواضيع تشكل تحدي أو عائق أمام النساء مما أتاح لنا فرصة التفكير سوية من أجل مناقشتها بشكل علني وطرحها كانشغال أثناء تلك المتلقيات، ومحاولة إيجاد الحلول أثناء النقاش مع الخبراء الذين كانوا متواجدون معنا.

2. **أداة جمع المعلومات الأولية:** وتتمثل في:

- الاستبيان: وهو يعتبر أداة جمع المعلومات الأولية في دراستنا، فبعد جملة البحوث الاستطلاعية التي قمنا بها في مرحلة أولية، جاءت المرحلة الثانية والأساسية في جمع المعلومات من الميدان، مما يستدعي التقرب مباشرة من النساء المقاولات على أرض الميدان، والتعرف على مختلف الظروف المحيطة بنشاطهم، لذلك قمنا باختيار أداة الاستبيان لأنها الأكثر تناسبا مع هذا النوع من الدراسات، خاصة في ظل التباعد الجغرافي في الجزائر، مما تعذر علينا الاتصال بشكل مباشر مع السيدات واستعمال طريقة المقابلة.

ثانيا: تصميم الاستبيان: وهنا كان التحدي الأكبر في كيفية تصميم استبيان يمس مختلف جوانب الموضوع ويجيب على مختلف الانشغالات المطروحة.

حيث كانت هذه المرحلة صعبة نوعا ما، كونها تتطلب إلمام كلي بمختلف جوانب الموضوع، والقدرة على تفكيك التساؤلات المطروحة في الدراسة والفرضيات المبدئية التي افترضناها، ومحاولة التأكد من مدى صحتها عن طريق إسقاطها من خلال أسئلة مبسطة تفي بأهداف الدراسة، مما كان لزاما علينا البحث في مختلف الدراسات السابقة[2] التي أجريت حول الموضوع أو

---

[1] كما سبق وأشرنا إلى ذلك سابقا، أتيحت لنا الفرصة للمشاركة في العديد من الملتقيات الدولية والوطنية والندوات المحلية لبحث انشغالات المرأة المقاولة في الجزائر، وشهدنا عقد عدة اتفاقيات تعاون بين الجمعية وبعض غرف التجارة لإجراء دورات تكوينية لصالح النساء المقاولات، بالإضافة لحضورنا لدورة تكوينية أجريت سنة **2011**، بالتعاون مع **VITAL VOICES –USA** وهي منظمة أمريكية غير حكومية داعمة للنساء المقاولات.

[2] أهم الدراسات التي تم الاستعانة بها لتصميم استبيان الدراسة هي: التركي نورة صالح ، برازويل ريبيكا ، **صاحبات الأعمال في المملكة العربية السعودية : مقارنة إقليمية للخصائص و التحديات و التطلعات** ، مركز السيدة خديجة بنت خويلد، جدة ، السعودية ، 2010 ؛ &

Annie Cornet et Christina costantinidis& Simona Asendei;"les femmes entrepreneures face à la formation au financement et aux Réseaux", OP-Cit & IFC &Cawtar, "Women's entrepreneurs in the middle east and north africa:caractéristics, contributions,and challenges", 2007.

مست جانبا منه، سواء كان ذلك على المستوى الوطني أو الأجنبي، حيث كانت مختلف الدراسات التي وجدناها خارج بيئة الدراسة.

وقمنا بإجراء جميع المقارنات الممكنة، قصد إيجاد الطريقة المثلى في طرح الأسئلة وترتيبها بما يخدم التسلسل المنطقي للبحث وللأفكار المتناولة.

1. **مراحل تصميم الاستبيان:** يتكون استبيان الدراسة المعتمد من ستة محاور تعالج مختلف جوانب الموضوع، مسبوقة بمقدمة تمهيدية، من أجل حث المقاولات على المشاركة في الدراسة، حيث حاولنا مراعاة العديد من الملاحظات التي وضعها الباحثون عند قيامنا بتصميم الاستبيان، لكي لا نحيد على المنهجية الصحيحة المعتمدة في الإعداد، وكان ذلك وفق الخطوات التالية:

1.1. مقدمة الاستبيان: تعتبر المقدمة المدخل التمهيدي لأي موضوع، وباعتبار الاستبيان أداة جمع معلومات من خلال تقديمه لشخص آخر، مما يعتبر من الأساسي وضع مقدمة أو تمهيد بسيط بعرف بالدراسة والأهداف التي تسعى لتحقيقها، وتعتبر مقدمة الاستبيان حسب العديد من الدراسات والأبحاث، ضرورية عند تصميم الاستبيان، وأخذنا بالملاحظة التي أعطاها M.GRAWITZ[1] 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 أوردها 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 رصد واقع المرأة المقاولة في الجزائر، والتعرف على مختلف التحديات التي تواجهها، كتمهيد يشجع النساء على المشاركة في الدراسة، كما أشرنا لآجال الرد على الاستبيان، بالإضافة لتخصيص رقم هاتف قصد تسهيل الاتصال في حال الاستفسار عن أي شيء إضافي- كما هو مبين في الملحق رقم 9.3.

2.1. محاور الاستبيان وعلاقتها بمتغيرات الدراسة : من أجل الإجابة على الإشكالية المطروحة، والتأكد من صحة الفرضيات الموضوعة، قمنا بوضع 70 سؤال مقسم على ستة محاور أساسية، وكل مجموعة من الأسئلة نقيس من خلالها متغير ما وتأثير المتغيرات فيما بينها، كما أنه نتأكد من خلالها من مدى صحة أو خطأ الفرضيات الموضوعة، وذلك كما يلي:

[1]:Tounès 2003, Op.Cit., p.222.
[2] Effet de "Désirabilité sociale

المحور الأول: معلومات عامة حول المؤسسة : الهدف من هذا المحور هو التعرف على المؤسسة بصفة عامة، وذلك من حيث:

- طبيعة قطاع نشاط المؤسسة التي قسمناها حسب مدونة القطاعات المعتمدة في النشريات الإحصائية الجزائرية[1]، والتي تجمع القطاعات إلى أربعة مجموعات: الزراعة (وتضم أيضا الصيد) ؛ تجارة وخدمات؛ الصناعة ؛ بناء وأشغال عمومية ؛ ونحن أضفنا لها المهن الحرة باعتباره القطاع الذي يجذب أكثر فئة الجامعيين (أطباء، مهندسين، محامين،...).
- كيفية إطلاق النشاط من حيث سنة الإطلاق، كيف تم البدء فيه، وهل يعتبر أساسي أم ثانوي، وفي حال كان النشاط ثانوي فما هو نشاط المرأة الأساسي.
- طبيعة الشركاء إن وجدوا، ونسبة الشراكة ؛
- طبيعة العمال إن وجدوا وتعدادهم حسب الجنس وطبيعة عقد العمل ؛
- الشكل القانوني للمؤسسة ؛
- مقر المؤسسة.

المحور الثاني: معلومات شخصية عن صاحبة المؤسسة: وتتعلق هذه المعلومات بما يلي:

- سنة الميلاد والحالة العائلية عند إنشاء النشاط ؛
- عدد الأطفال إن وجدوا وسنهم ؛
- طبيعة عمل المرأة المقاولة قبل إنشاء المؤسسة، وتقييمها لتجربة العمل السابقة ؛
- المؤسسات الأخرى المنشأة من طرف المرأة إن وجدت، عددها وهل ما زالت تنشط ؛
- طبيعة القدرات المساعدة على الإنشاء، ومدى التحكم في الأنشطة المرافقة لإطلاق وتسيير المؤسسة، بالإضافة للوقت المستغرق في إنهاء بعض أعمال المؤسسة.
- أهم الأسباب الدافعة والمشجعة على الإنشاء ؛
- أهمية المحيط العائلي وشبكة العلاقات في التأثير على قرار الإنشاء ؛
- الوقت المستغرق لإطلاق المؤسسة وعدد ساعات العمل الأسبوعي ؛
- تأثير متغيرة النوع على تخليص مختلف الأعمال ؛
- أهم العوائق التي أثرت عند القيام بإنشاء المؤسسة ؛
- العلاقة بين العوائق ومتغيرة النوع الاجتماعي.

[1] **ONS, "Activité, Emploi et chômage au 4ème Trimestre 2014, statistiques accessible sur le site officiel de l'ONS, sur le lien suivant : http://www.ons.dz/IMG/pdf/Donnees_Stat_Emploi_2014_Final_1_1_.pdf, site consulté le 26/09/2014 .**

والهدف من هذا المحور هو مناقشة مدى صحة الفرضية الأساسية الأولى : " توجه المرأة إلى العمل المقاولاتي يختلف باختلاف دوافعها للإنشاء، مدى تحكمها في القدرات المقاولاتية اللازمة، ومدى وجود تشجيع من محيطها الاجتماعي".

حيث فرعنا هذه الفرضية إلى ثلاثة أجزاء للتأكد من صحة كل فرع على حدى وذلك كما يلي:

H1.1: " توجه المرأة إلى العمل المقاولاتي يختلف باختلاف دوافعها للإنشاء" ؛

H1.2: " توجه المرأة إلى العمل المقاولاتي يختلف حسب مدى تحكمها في القدرات المقاولاتية اللازمة" ؛

H1.3: " توجه المرأة إلى العمل المقاولاتي يختلف حسب مدى وجود تشجيع من محيطها الاجتماعي ".

كما أننا سنناقش أيضا من خلال هذا المحور الفرضية الأساسية الثانية : " تواجه المرأة المقاولة عوائق خاصة متعلقة بالنوع الاجتماعي، تسيير الوقت والحصول على التمويل".

ولمناقشة صحة هذه الفرضية، قمنا بتجزئتها لثلاثة أجزاء فرعية، كما يلي:

H2.1: " تواجه المرأة المقاولة عوائق خاصة متعلقة بالنوع الاجتماعي" ؛

H2.2: " تواجه المرأة المقاولة عوائق خاصة متعلقة بتسيير الوقت " ؛

H2.3: " تواجه المرأة المقاولة عوائق خاصة متعلقة بالحصول على التمويل".

المحور الثالث: إدارة الأعمال– التكوين: وهذا المحور مخصص لربط متغيرة التكوين بإنشاء المؤسسة وتسييرها، وذلك من خلال النقاط التالية:

- الشهادة العلمية العليا للمقاولة ؛
- إمكانية الخضوع لتكوين خاص في تسيير المؤسسات وفي حالة عدم وجوده فما هي أسباب العزوف عنه ؛
- في حالة الخضوع لتكوين متخصص في تسيير المؤسسة، فكم بلغت مدته وأين تم ؛
- إمكانية الخضوع لتكوين خاص في نفس مجال نشاط المؤسسة وفي حالة عدم وجوده فما هي أسباب العزوف عنه ؛
- في حالة الخضوع لتكوين متخصص في مجال النشاط، فكم بلغت مدته وأين تم ؛
- مدى إلمام المرأة بوجود تكوينات وأين تلجأ إليها في حالة أرادت ذلك.

المحور الرابع: الخدمات المقاولاتية ونوادي الأعمال : ويتعلق الأمر بدراسة:

- مدى انضمام المرأة لنوادي وجمعيات الأعمال، وفي حالة الإيجاب ما هي؟ ؛
- سنة الانضمام للنادي ونسبة النساء فيه ؛
- أهم أسباب الانضمام للنادي ؛
- وهل المرأة منتمية لنوادي أخرى ؛

- في حالة عدم الإنضمام للنادي فما هي أسباب ذلك ؛
- مدى تفكير المرأة في فكرة الانضمام وفوائده لنشاطها.
- مدى اللجوء لمختلف آليات الدعم وأهم الخدمات والمعلومات التي تسعى للحصول عليها من خلالها.

المحور الخامس: إدارة الأعمال: تسيير وتطوير المؤسسة

- مصدر فكرة الإنشاء ؛
- كيفية اختيار العمال وطبيعة العلاقة معهم ؛
- أهم الوظائف الممارسة في المؤسسة، وطبيعة الوظيفة التي تشغلها صاحبة المؤسسة ؛
- كيفية التصرف في حالة مصادفة المشاكل ؛
- مدى الاستعانة بتكنولوجيات الإعلام والاتصال في إنهاء الأعمال ؛
- سمعة المؤسسة بالنسبة للبنك والعملاء والعمال والموردون.
- وضعية المؤسسة الحالية ؛
- أهم أسباب النجاح الواجب توفرها حسب صاحبة المؤسسة ؛
- أهم الأهداف الموضوعة خلال الخمس سنوات المقبلة.

المحور السادس: إدارة الأعمال: تمويل المؤسسة. ونحاول من خلاله:

- تحديد الاحتياج من رؤوس الأموال وأهم مصادر التمويل المعتمدة ؛
- قيمة رأس المال المستثمر عن بداية النشاط ؛
- مدى الاستعانة بالقروض البنكية وأهم الضمانات المقدمة؛
- مدى الاستعانة بخدمات المدقق الداخلي.

ونحاول من خلال هذا المحورين الأخيرين مناقشة مدى صحة الفرضيات التالية:

الفرضية الأساسية الثالثة: " تمتاز المؤسسات النسوية بخصوصية التسيير، وذلك تبعا لطرق التوظيف المنتهجة، تنوع الوظائف الممارسة، طبيعة العلاقة مع الموظفين وكيفية حل المشاكل التسييرية".

ومن أجل التأكد من صحة هذه الفرضية سنجزئها إلى أربعة فرضيات جزئية وذلك كما يلي:

H3.1: " تمتاز المؤسسات النسوية بخصوصية التسيير وذلك تبعا لطرق التوظيف المنتهجة " ؛

H3.2: " تمتاز المؤسسات النسوية بخصوصية التسيير وذلك تبعا لتنوع الوظائف الممارسة " ؛

H3.3: " تمتاز المؤسسات النسوية بخصوصية التسيير وذلك تبعا لطبيعة العلاقة مع الموظفين "؛

H3.4: " تمتاز المؤسسات النسوية بخصوصية التسيير وذلك تبعا لطريقة حل المشاكل التسييرية "؛

أما الفرضية الرابعة فتنص على أن: "يرتبط نجاح المؤسسة النسوية بمدى امتلاك المقاولة لمقومات شخصية، مدى خضوعها لدورات تكوينية، الانضمام لنوادي وجمعيات الأعمال، استعمال TIC في العملية التسييرية، وجود تشجيع من المحيط المهني، والاهتمام بالبعد الاستراتيجي في التسيير "

ولمناقشة مدى صحة الفرضية، سنقوم بتجزئتها كما يلي:

H4.1: " يرتبط نجاح المؤسسة النسوية بمدى امتلاك المقاولة لمقومات شخصية " ؛

H4.2: " يرتبط نجاح المؤسسة النسوية بمدى خضوعها لدورات تكوينية " ؛

H4.3: " يرتبط نجاح المؤسسة النسوية بمدى الانضمام لنوادي وجمعيات الأعمال "؛

H4.4: " يرتبط نجاح المؤسسة النسوية بمدى استعمال TIC في العملية التسييرية "؛

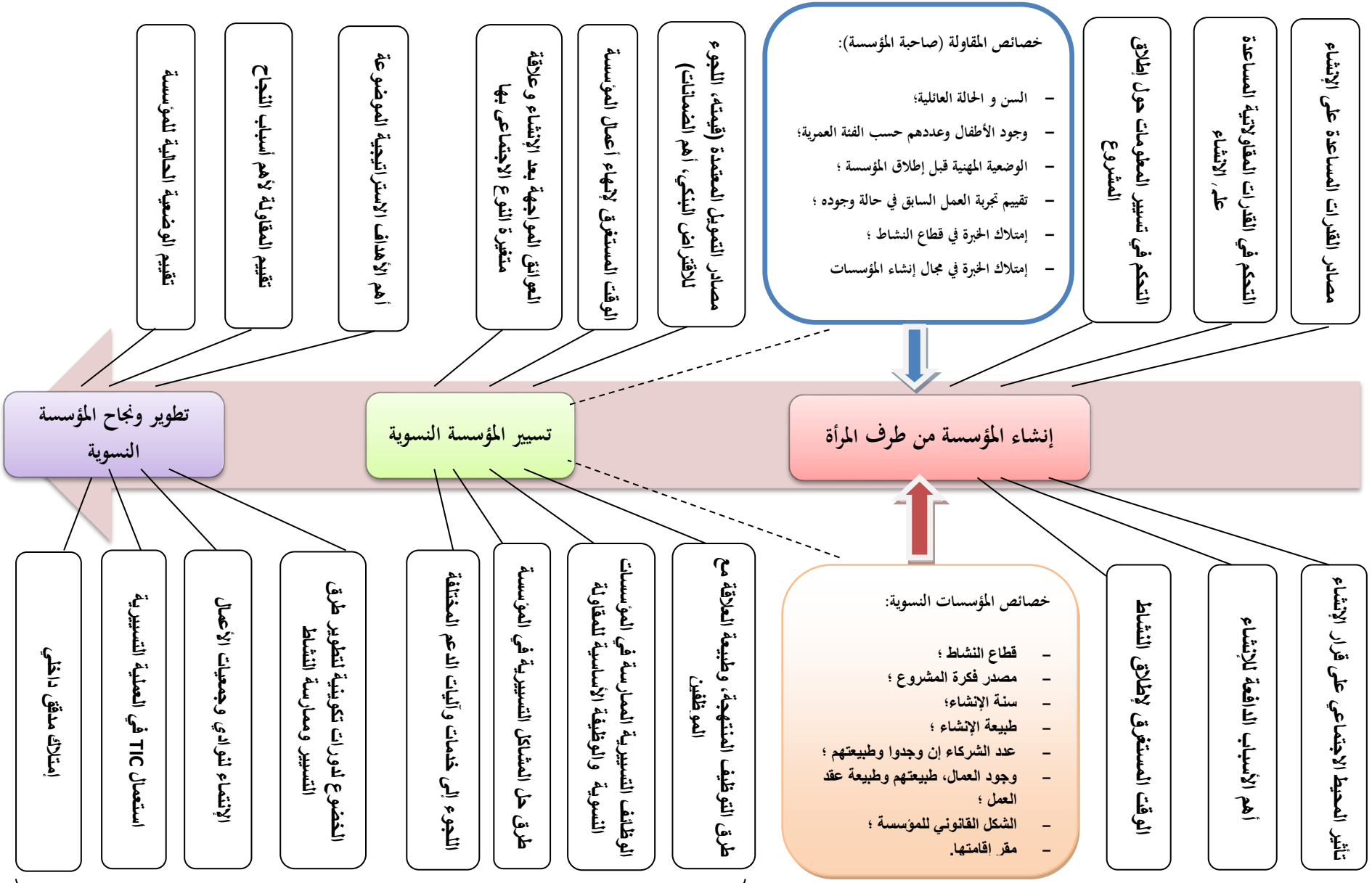
H4.5: " يرتبط نجاح المؤسسة النسوية بمدى وجود تشجيع من المحيط المهني "؛

H4.6: " يرتبط نجاح المؤسسة النسوية بمدى والاهتمام بالبعد الاستراتيجي في التسيير ".

2. **مخطط الدراسة الميدانية وحصر لمختلف متغيرات الدراسة:** من خلال ما سردناه سابقا حول المحاور التي يمسها الاستبيان المعد للدراسة، نجده يمس موضوع المقاولة النسوية من خلال مرحلتان:
   - المرحلة الأولى: ما قبل الإنشاء.
   - المرحلة الثانية: ما بعد الإنشاء.

وذلك من خلال التعرف على أهم الظروف المحيطة بإنشاء المؤسسات النسوية في الجزائر، ومن ثم التعرف على كيفية تسيير المؤسسة النسوية وأهم العوامل التي تساعد على تطويرها.

والمخطط الموالي يوضح أهم المراحل التي تمر عبرها الدراسة الميدانية، وأهم المتغيرات التي نسعى لدراستها.


إنشاء المؤسسة من طرف المرأة
تسيير المؤسسة النسوية
تطوير ونجاح المؤسسة النسوية
خصائص المقاولة (صاحبة المؤسسة):
السن و الحالة العائلية؛
وجود الأطفال وعددهم حسب الفئة العمرية؛
الوضعية المهنية قبل إطلاق المؤسسة ؛
تقييم تجربة العمل السابق في حالة وجوده ؛
إمتلاك الخبرة في قطاع النشاط ؛
إمتلاك الخبرة في مجال إنشاء المؤسسات
خصائص المؤسسات النسوية:
قطاع النشاط ؛
مصدر فكرة المشروع ؛
سنة الإنشاء؛
طبيعة الإنشاء ؛
عدد الشركاء إن وجدوا وطبيعتهم ؛
وجود العمال، طبيعتهم وطبيعة عقد العمل ؛
الشكل القانوني للمؤسسة ؛
مقر إقامتها.
مصادر القدرات المساعدة على الإنشاء
التحكم في القدرات المقاولاتية المساعدة على الإنشاء
التحكم في تسيير المعلومات حول إطلاق المشروع
مصادر التمويل المعتمدة (قيمته، اللجوء للاقتراض البنكي، أهم الضمانات)
الوقت المستغرق لإنهاء أعمال المؤسسة
العوائق المواجهة بعد الإنشاء و علاقة متغيرة النوع الاجتماعي بها
أهم الأهداف الاستراتيجية الموضوعة
تقييم المقاولة لأهم أسباب النجاح
تقييم الوضعية الحالية للمؤسسة
تأثير المحيط الاجتماعي على قرار الإنشاء
أهم الأسباب الدافعة للإنشاء
الوقت المستغرق لإطلاق النشاط
طرق التوظيف المنتهجة، وطبيعة العلاقة مع الموظفين
الوظائف التسييرية الممارسة في المؤسسات النسوية والوظيفة الأساسية للمقاولة
طرق حل المشاكل التسييرية في المؤسسة
اللجوء إلى خدمات وآليات الدعم المختلفة
الخضوع لدورات تكوينية لتطوير طرق التسيير وممارسة النشاط
الإنتماء لتوادي وجمعيات الأعمال
استعمال TIC في العملية التسييرية
إمتلاك مدقق داخلي
العوامل المؤثرة على إنشاء المؤسسة النسوية
العوامل المؤثرة على تسيير المؤسسة النسوية وتطويرها

3. الطريقة المتبعة في صياغة أسئلة الاستبيان:

إن الطريقة التي تم إتباعها في عملية صياغة أسئلة الاستبيان الذي تم توزيعه على عينة البحث كانت كما يلي:

- مراجعة أهداف البحث وفرضياته ؛
- ترجمة متغيرات الدراسة على شكل أسئلة مبنية كما يلي:

✓ الأسئلة المغلقة: ذات الإجابة الواحدة بالنسبة للحقائق ؛

✓ الأسئلة المغلقة **ذات الإجابات المتعددة** ، حيث تم تحديد الخيارات الممكنة لكل سؤال ويطلب إلى المبحوث اختيار أحدها أو أكثر حيث تم اللجوء إلى هذا النوع من الأسئلة عندما تكون الخيارات المتاحة معروفة ومحددة، وطبيعة السؤال تتطلب ذلك ؛

✓ الأسئلة المغلقة ذات الإجابات السلمية من أجل التعرف على الآراء والدوافع والأسباب المتعلقة بإنشاء المؤسسة وتسييرها؛

✓ الأسئلة المفتوحة: التي تتيح للمستجيب إبداء رأيه، وذلك من أجل التعرف على آراء المقاولات فيما يخص بعض المواضيع، والأخذ بتعليقاتهم.

ثالثا: صدق أداة الدراسة المستعملة –الاستبيان: من أجل التأكد من مدى قياس فقرات الاستبيان للمضامين التي جاءت من أجلها، استعملنا طريقتين من أجل التحقق من ذلك، وهما:

1. **صدق المُحكمين:** كما تجمع عليه الدراسات والأبحاث، فإن تصميم أي استبيان يحتاج منا القيام بمسح للدراسات السابقة التي أنجزت حول الموضوع، حيث لا نستطيع البدء في الدراسة بدون الرجوع إلى الأبحاث السابقة المجراة، ونحن بدورنا قمنا عند إعدادنا لهذا الاستبيان بالاطلاع على العديد من الاستبيانات التي استعملت من أجل دراسة موضوع المقاولة النسوية، وأهم الدراسات التي اعتمدنا عليها هي دراسة تمت في بلجيكا، وأخرى تمت على مجموعة من دول الشرق الأوسط وشمال إفريقيا وأخرى بالمغرب، ودراسة بالمالي، بالإضافة لدراسات أخرى أجريت بأمريكا والدول الأوروبية، حيث قمنا بدراسة مختلف تلك الاستبيانات واستعرنا بعض الأسئلة التي تتلائم مع بحثنا ومع بيئة الدراسة، وأيضا تجيب على الأسئلة البحثية التي طرحناها وتناقش صحة أو خطأ الفرضيات التي إقترحناها في البادئ.

وعليه، بعد الانتهاء من إعداد الاستبيان المصمم للدراسة، قمنا أولا بعرضه على الأستاذ المشرف من أجل إبداء رأيه على الأسئلة المدرجة ومدى موائمتها للإشكالية المطروحة في الدراسة، حيث أعطانا الموافقة الأولية من أجل إعادة تمريره على جملة من الأساتذة من ذوي اختصاصات مختلفة بين علوم التسيير وعلوم الاجتماع من أجل التأكد من مدى تأدية الأسئلة

للمضامين التي جاءت من أجلها، وبالفعل قمنا بمراسلة مجموعة من الأساتذة من جامعات مختلفة داخل وخارج الوطن[1]، هناك من تجاوب مع الدراسة وراسلنا بالردود، وهنا البعض الآخر للأسف لم يصلنا منهم رد، وقمنا بالأخذ بالملاحظات التي أرودها الخبراء من تصحيح بعض العبارات وحذف بعض الأسئلة غير المجدية.

وبعد إنتهائنا من هذه المرحلة، قمنا كخطوة أخيرة قبل التوزيع النهائي للاستبيان بعرض نسخة أولية منه على مجموعة من حاملات المشاريع اللواتي كن قد استفدن من دعم وكالة القرض المصغر كمرحلة أولية من أجل التأكد من مدى بساطة الأسئلة وأنها تؤدي المعنى المقصود دون إمكانية تأويل الأسئلة، وتم التأكد من أداء الأسئلة النهائية للهدف المقصود، وتم إعادة أخذ رأي المشرف في النسخة النهائية من الاستبيان، حيث أعطانا الإشارة من أجل البدء في توزيع الاستبيان.

2. **قياس صدق وثبات الاستبيان:** استخدمنا طريقة ألفا-كرونباخ[2] لقياس ثبات الاستبيان وصدقه.

☒ معامل الثبات (Reliability): يعني استقرار المقياس وعدم تناقضه مع نفسه، أي أنه يعطي نفس النتائج إذا أعيد تطبيقه على نفس العينة، ومعامل الثبات يأخذ القيمة بين 0 و1، وكلما كانت القيمة أقرب إلى الواحد، كان الثبات مرتفعا، والعكس صحيح، وكلما كان معامل الثبات أكبر من أو يساوي 0,60 يعد مقبولا في البحوث المنتمية لمجال العلوم المتعلقة بالإدارة والعلوم الانسانية ؛

☒ معامل الصدق(Validity): يقصد به أن المقياس يقيس ما وضع لقياسه، ويساوي رياضيا الجذر التربيعي لمعامل الثبات.

وبالاستعانة ببرنامج SPSS v20، قمنا بحساب معامل الثبات والصدق لفقرات الاستبيان التي تقيس لنا بعض المتغيرات، كما هي موضحة في الجدول التالي:

[1] في هذا الإطار قمنا في مرحلة سابقة بأخذ موافقة الباحثتان اللتان قامتا بدراسة على مستوى بلجيكا ودول أوروبية أخرى وهذه الدراسة كانت باسم مشروع DIANE، حيث أبدتا موافقتها باستعمال الاستبيان بما يتلائم مع بيئة الدراسة، وقامتا فعلا بمراسلتي وتزويدي بالاستبيان المستعمل في الدراسة، وعليه بعد الاستعانة باستبيانهم ودراسات أخرى مماثلة في بيئات أخرى، قمنا بمعاودة الاتصال بأصحاب مشروع DIANEللاطلاع على النسخة النهائية من الاستبيان، حيث لمسنا منهم تجاوبا.

[2] للتعرف على كيفية تطبيقه، انظر: وليد عبد الرحمان خالد الفرا، "تحليل بيانات الاستبيان باستخدام البرنامج الإحصائي spss "، إدارة البرامج والشؤون الخارجية، 1430، ص ص 38-39.

جدول رقم (2.3) بوضح: قيم معامل الثبات والصدق لفقرات الاستبيان

متغيرات الدراسة	عدد الفقرات	ألفا كرونباخ	صدق المقياس
مصادر القدرات المساعدة على الإنشاء	5	0,544	0,737
التحكم في القدرات المقاولاتية المتعلقة بالإنشاء	11	0,805	0,897
التحكم في تسيير الوقت لإطلاق المشروع	07	0,781	0,883
الأسباب الدافعة للإنشاء	12	0,613	0,728
تأثير المحيط العائلي	5	0,427	0,653
العوائق التي تواجه عند الإنشاء	11	0,733	0,856
الوظائف الممارسة في المؤسسة	11	0,773	0,879
استعمال الحاسب الآلي في العملية التسييرية	08	0,773	0,879
أسباب نجاح العمل المقاولاتي	11	0,591	0,768

المصدر: من إعداد المترشحة بناءا على مخرجات برنامج SPSS V20

من خلال النتائج المبينة في الجدول أعلاه نلاحظ أن جل المتغيرات تتميز بمعامل ثبات يفوق 0,60 مما يؤكد على ثبات الاتساق الداخلي للمقاييس المستعملة، بما يتيح لنا إمكانية استعمالها لقياس مختلف متغيرات الدراسة.

رابعا: الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة التطبيقية: بعد الحصول على البيانات تم تفريغ وتحليل الاستبيان من خلال برنامج الـ spss v20 الإحصائية وقمنا باستخدام الاختبارات الإحصائية التالية:

1- أسلوب الإحصاء الوصفي لأجل وصف خصائص مفردات عينة الدراسة باستخراج النسب المئوية والتكرارات، والمقاطعة بين مختلف المتغيرات.

2- اختبار ألفا-كرونباخ لمعرفة ثبات فقرات الاستبيان.

3- معامل الارتباط كاي تربيع (كي2) لقياس استقلالية المتغيرات عن بعضها البعض.

4- اختبار تحليل التباين One way ANOVA لقياس الفرق بين متوسطات الإجابة ومتغير تابع آخر.

5- معامل التوافق.

6- اختبار Levene لاختبار تجانس التباين ؛

7- اختبار bonferoni في حالة تجانس التباين بالنسبة لتطبيق اختبارات المقارنة Post Hoc.

8- اختبار Dunnett في حالة اختلاف التباين في تطبيق اختبارات المقارنة Post Hoc.

9- اختبار Pearson و Spearman لقياس العلاقة الارتباطية بين المتغيرات.

خلاصة المبحث الأول:

كما رأينا من خلال المبحث الأول، الذي خصصناه لسرد الإطار المنهجي الذي استخدمناه في الدراسة الميدانية، وذلك بدءا من تحديد مجال وحدود الدراسة، من مختلف الجوانب، ثم من حيث مجتمع الدراسة والعينة المختارة، كما لم يفتنا الحديث عن الظروف التي تمت فيها الدراسة الميدانية التي دامت أكثر من سنة ونصف، أما المطلب الأخير فخصصناه لطرح منهجية الدراسة والأدوات المستخدمة، حيث حاولنا التعريف بأداة الدراسة وهي الاستبيان، وأهم المراحل التي تتبعناها لتصميمه، وطرق تصميم الأسئلة، وأهم المحاور التي يعالجها الاستبيان وكيف تجيب تلك المحاور على الفرضيات الموضوعة .

كما وضعنا مخطط يوضح بناء الدراسة الميدانية وتصميم الاستبيان، لتسهيل قراءة المتغيرات وتسلسلها.

كما قمنا بدراسة صدق وثبات الاستبيان، من خلال صدق المحكمين واستخدام التقنيات الإحصائية المستخدمة في ذلك، وفي الأخير حاولنا تلخيص أهم الأساليب الإحصائية التي سنستخدمها في مرحلة لاحقة في التحليل.

تمهيد:

كما رأينا من خلال المطلب السابق، استعنا من أجل قياس مختلف متغيرات الدراسة بأداة الاستبيان، الذي حاولنا من خلاله الإلمام بمختلف متغيرات الدراسة، وذلك من خلال جملة من المحاور الأساسية، والتي تستهدف بشكل عام، التعرف على :

- معطيات عامة عن المؤسسات المسيرة من طرف النساء ؛
- معطيات حول صاحبات المؤسسات وأهم القدرات التي تتميز بها ؛
- سيرورة تسيير المؤسسة من طرف النساء، ومدى اهتمامها بتطويرها، وذلك من خلال: الدورات التكوينية، الانضمام إلى شبكات ونوادي الأعمال واللجوء إلى خدمات الدعم.

ومن خلال الأسئلة المطروحة خلال الاستبيان، ستحاول مناقشة مدى صحة الفرضيات المقترحة، وذلك بعد تجزئتها لفرضيات فرعية، وبعد فرز وتحليل الاستبيانات المسترجعة، وبالاستعانة بمختلف البرامج الإحصائية المساعدة تحصلنا على النتائج التي سنستعرضها من خلال المبحث الموالي، وذلك وفق الترتيب الموالي:

المطلب الأول: لمحة عامة عن المؤسسات المكونة لعينة الدراسة ؛

المطلب الثاني: المقاولات الجزائريات: الخصائص والميزات ؛

المطلب الثالث: المرأة المقاولة بين دوافع الإنشاء و التحكم في القدرات المقاولاتية.

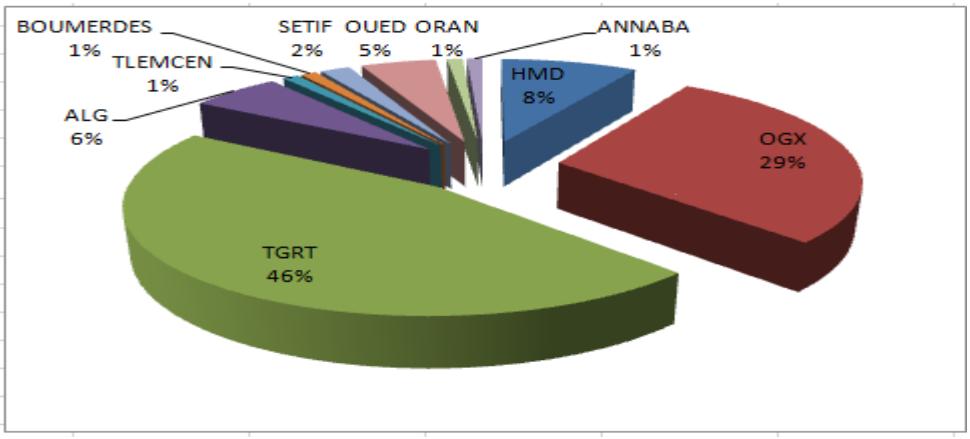
المطلب الأول: لمحة عامة عن المؤسسات المكونة لعينة الدراسة

بعد قيامنا بفرز وتحليل مختلف الاستبيانات المسترجعة، أسفرت العملية عن النتائج التالية:

أولا: التوزيع الجغرافي والقطاعي لعينة الدراسة: وذلك كما يلي:

1. **التوزيع الجغرافي لمؤسسات العينة:** كما وسبق أن أشرنا، حاولنا من خلال دراستنا الوصول لى أكبر عدد ممكن من المؤسسات المملوكة والمسيرة من طرف النساء، مهما كان مكان إقامتها –داخل الوطن–، وبعد الانتهاء النهائي من عملية الجمع والفرز، أسفرت النتائج عن التقسيم التالي:

شكل بياني رقم " 1.3 ": يوضح التوزيع الجغرافي لمؤسسات العينة



المصدر: من إعداد المترشحة بناءا على نتائج تحليل الاستبيان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS v20

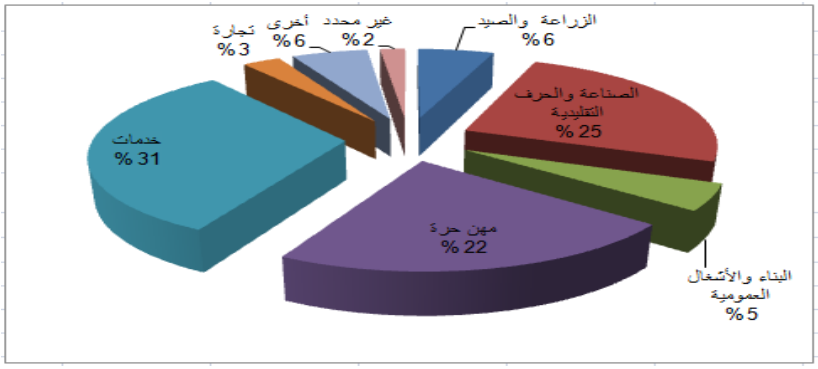
حيث احتلت منطقة تقرت الكبرى أكبر نسبة من نساء العينة وذلك بنسبة 46 % من إجمالي العينة ما يقابل 48 مؤسسة نسوية مشاركة في الدراسة، ويرجع ذلك نظرا لكونها منطقة صناعية من ناحية، ومن ناحية أخرى نظرا لتجاوب المبحوثات ومساعدة شبكة علاقاتنا في توزيع واسترداد الاستبيان بنسبة أكبر بالمقارنة مع باقي المناطق.

وتأتي في المرتبة الثانية مدينة ورقلة بنسبة 29% ما يعادل 30 مؤسسة نسوية مشاركة في الدراسة، وتليها منطقة حاسي مسعود بنسبة 8% ما يقابل 9 مؤسسات نسوية مشاركة، ومن خلال النتائج الأولية للفرز يظهر جليا أن ولاية ورقلة حصدت حصة الأسد من عينة الدراسة بنسبة 83 %، وهذه النتيجة جد منطقية باعتبار ولاية ورقلة منطقة الإقامة الدائمة للمترشحة مما يتيح إمكانية التواصل الدائم والمتكرر بالنساء صاحبات المؤسسات وحثهن على المشاركة في الدراسة.

وبعد ولاية ورقلة نجد ولاية الجزائر تحتل المرتبة الثانية ولائيا من حيث المشاركة لكن بنسبة ضعيفة نوعا ما وهي 6% ما يقابل ستة مؤسسات نسوية مشاركة، ثم تليها ولاية الواد بخمس مؤسسات مشاركة وتحتل المرتبة ما قبل الأخيرة ولاية سطيف بمؤسستين، أما المراتب الأخيرة فكانت من نصيب كل من بومرداس، وهران، عنابة وتلمسان بمؤسسة واحدة.

2. **التوزيع القطاعي لمؤسسات العينة:** كما تتوزع عينة الدراسة المختارة على جملة من القطاعات، احتلت الخدمات فيها المرتبة الأولى وذلك بنسبة 31% ما يقابل ، كما هو موضح في الشكل البياني أدناه.

شكل بياني رقم"2.3": يوضح توزيع مؤسسات العينة حسب طبيعة قطاع النشاط



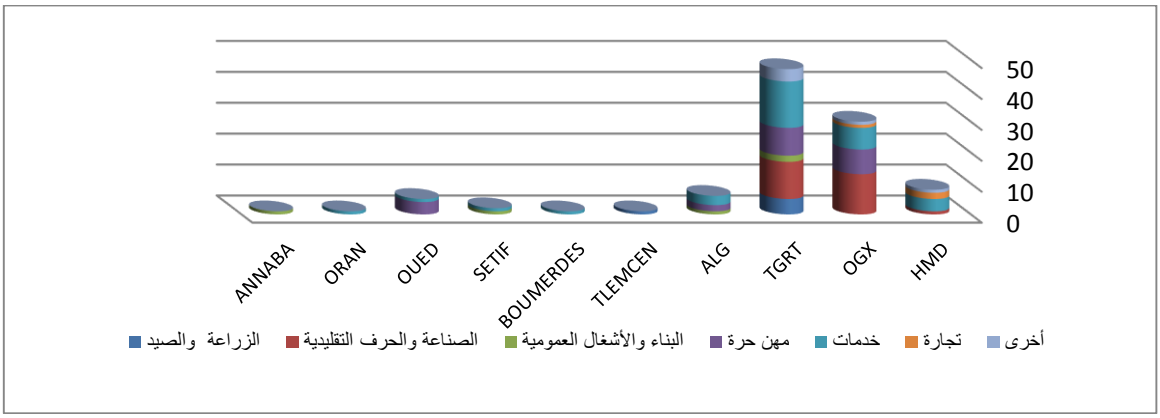
المصدر: من إعداد المترشحة بناءا على نتائج تحليل الاستبيان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS v20

أما الصناعة والحرف التقليدية فاحتلت المرتبة الثانية، بنسبة 25% ما يقابل 26 مؤسسة، حيث تعتبر هذه النتيجة جد منطقية نظرا لتحيز النساء لقطاع الحرف التقليدية الذي يعتبر للنساء بدون تعليم امتدادا لدورهن التقليدي.

وتأتي في المرتبة الثالثة بنسبة 22% قطاع الخدمات الحرة ما يعادل 23 مؤسسة، والذي عادة ما يشكل القطاع الأكثر جاذبية لحاملات المشاريع من ذوات المستويات الجامعية العليا، وهنا توزعت أفراد العينة بين محاميات وطبيبات وكذلك مهندسات معماريات، ...الخ.

أما قطاع الزراعة والصيد فشكل نسبة 6% ما يقابل 6 مؤسسات، حيث عبرت العديد من النساء في بعض المناطق لاستثمارهن في هذا المجال، كما يظهر ذلك جيدا الشكل البياني أدناه الذي يوزع مختلف القطاعات المشكلة للعينة حسب المنطقة الجغرافية.

شكل بياني رقم" 3.3 ": يوضح التوزيع الجغرافي والقطاعي لمؤسسات العينة



المصدر: من إعداد المترشحة بناءا على نتائج تحليل الاستبيان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS v20 باستعمال تقنية الجداول المتقاطعة

أما قطاع البناء والأشغال العمومية فشكل 5 مؤسسات من مجموع 104 مؤسسة مشاركة في الدراسة، وهو يعكس نسبة ضئيلة تؤكد نفور النساء من هذا القطاع لعدة أسباب، منها ما يتعلق بأسباب شخصية وأخرى اجتماعية نظرا لطبيعة العمل فيه الذي يتطلب الاحتكاك الدائم بصنف الرجال وكذا التواجد الكبير خارج المنزل، مما يشكل عقبة أمام بعض النساء، وحسب تقسيم المؤسسات المنتمية لهذا القطاع، فنلاحظ أنهن يتوزعن بين مدينة تقرت بمؤسستين، ومؤسسة واحدة بكل من العاصمة، سطيف وعنابة.

أما قطاع التجارة فاحتل أدنى نسبة بما معدله 2,9% ما بقابل 3 مؤسسات، تتوزع على كل من مدينة تقرت وحاسي مسعود، وهذه النتيجة ليست بالمفاجئة، نظرا لطبيعة أفراد العينة وتركزهم بنسبة أكبر في منطقة جنوبية –البيئة الأساسية للدراسة–.

ثانيا: تأسيس النشاط النسوي ومسألة الشراكة: حيث يتميز بما يلي:

1. **سنة تأسيس النشاط:** حيث تواجه الكثير من المؤسسات مشاكل عند قيامها بنشاطها، مما يؤدي في العديد من الأحيان إلى عدم تحملها لذلك مما يستدعي انسحابها من السوق، والإحصائيات الوطنية المنشورة[1] في موقع الوزارة تؤكد على ذلك، حيث بلغت السنة الفارطة نسبة وفية المؤسسات ما قيمته 2661 مؤسسة مشطبة، منها 2423 مؤسسة معنوية تتوزع بين قطاع الزراعة والصيد بـ 30 مؤسسة، الري، الطاقة والمناجم 11 مؤسسة، قطاع البناء والأشغال العمومية بـ 806 مؤسسة ، أما قطاع الصناعة التحويلية بـ 279 مؤسسة،وأخيرا قطاع الخدمات وهو الذي يشهد أكبر نسبة شطب للمؤسسات قدر بـ 1279 مؤسسة).

ونحن من خلال هذا السؤال حاولنا التعرف على سنة تأسيس النشاط والتي سنربطها فيما بعد بطرق التسيير المنتهجة وكيفية الخروج بالحلول ومدى اعتمادها على مختلف الآليات المساعدة على التسيير (الشبكات، التمويل،...ألخ).

والجدول الموالي يبين تقسيم المؤسسات حسب سنة تأسيسهن.

جدول رقم "4.3 " يوضح: توزيع مؤسسات العينة حسب سنوات التأسيس

المجال الزمني للإنشاء	التعداد	النسبة المئوية
من 1980 إلى 1989	04	3,84 %
من 1990 إلى 1999	04	3,84%
من 2000 إلى 2009	50	48,07%
من 2010 إلى يومنا هذا	31	29,80 %
غير محددة السنة	15	14,42%
الإجمالي	104	100%

المصدر: من إعداد المترشحة بناءا على نتائج تحليل الاستبيان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS v20

[1] Ministère du développement industriel et de la promotion de l'investissement, " Bulletin d'information statistique de la PME, données du 1 r semestre du 2013 -N°23, Novembre 2013, PP 15-16, fichier accessible sur le site du ministère sur le lien suivant : http://www.mdipi.gov.dz/?-Bulletins-de-veille- , date de consultation ; 08/10/2014.

كما نلاحظ فتتوزع مؤسسات على جملة من السنوات من حيث التأسيس، فهناك من تأسست في سنوات الثمانينات وهي 4 مؤسسات أقصاها تتواجد منذ 33 سنة وأقلها منذ 30 سنة وجود، وأخرى تأسست في سنوات التسعينات بنفس معدل الإنشاء حيث يتروح معدل وجودها بين 26 سنة و16 سنة، لكن نسبة الإنشاء تزداد بدءا من سنوات الألفين حيث يرتفع تعداد المؤسسات المنشأة خلال العشرية الأولى من سنة 2000 إلى 50 مؤسسة وذلك دون أن نحتسب المؤسسات التي لم يحدد تاريخ إنشاءهن ويتروح وجود هذه المؤسسات بين 14 و5 سنوات، أما السنوات الأخيرة انطلاقا من 2010 إلى غاية تاريخ كتابة هذه الأسطر، فشكل عدد المؤسسات النسوية المشاركة في دراستنا تعداد 31 مؤسسة، مع العلم أن هناك 15 مؤسسة لم تحدد تاريخ نشأتهن.

وعلى أساس عدد سنوات التواجد فنصنف المؤسسات إلى:

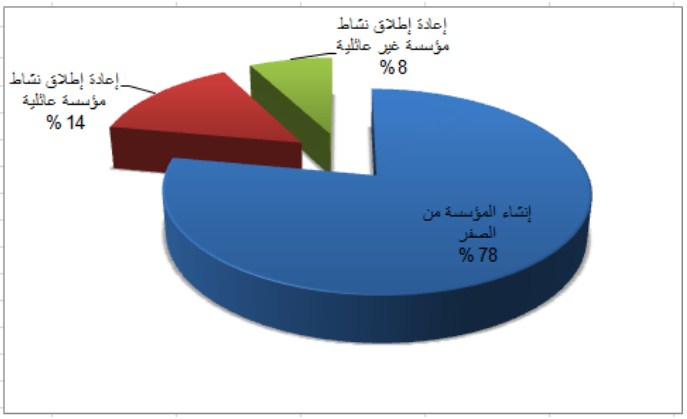
جدول رقم "3.3 " يوضح: توزيع مؤسسات العينة حسب سنوات التواجد

المجال الزمني للإنشاء	التعداد	النسبة المئوية
أقل من 5 سنوات	31	29,80 %
من 5 سنوات إلى10 سنوات	34	32,69
من 11سنوات إلى15 سنوات	16	15,38
من16 سنوات إلى 20 سنة	04	3,84%
أكثر من 20 سنة	04	3,84%
غير محددة	15	14,42
الإجمالي	104	100%

المصدر: من إعداد المترشحة بناءا على نتائج تحليل الاستبيان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS v20

2. **طبيعة تأسيس النشاط:** وكان هذا السؤال من أجل التعرف على طبيعة إنشاء المؤسسة من طرف المرأة، هل قامت بإنشائها من الصفر، أم قامت بإعادة تشغيل نشاط عائلي أو إعادة تشغيل نشاط غير عائلي، وكانت الإجابات المحصل عليها، كما يلي:

شكل بياني رقم" 5.3 ": يوضح توزيع مؤسسات العينة حسب طبيعة الإنشاء



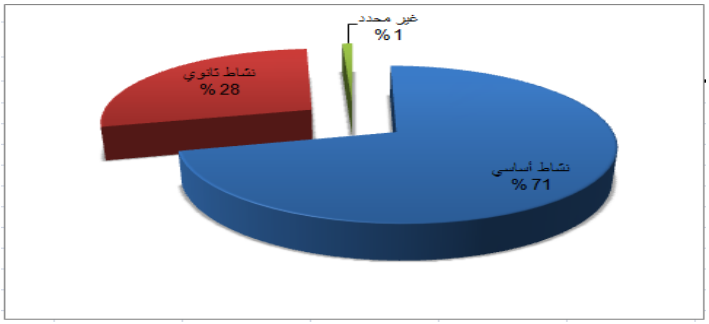
المصدر: من إعداد المترشحة بناءا على نتائج تحليل الاستبيان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS v20

فكما نلاحظ فغالبية المؤسسات المنشأة تم إنشاءها من الصفر –Création ex-nihilo– وذلك بنسبة 78 % ما يقابل 81 مؤسسة، وهذه النتيجة تؤكد على فرضية تفضيل النساء لإنشاء مؤسسة قائمة بذاتها أكثر من إعادة إحياء لنشاط عائلي سابق، وهذه النتيجة جد منطقية، فكما وجدنا في الدراسات السابقة هناك إمكانية ضئيلة لتوريث المرأة مسؤولية إدارة المؤسسة، فغالبا ما تمنح هذه المسؤولية للرجل أكثر منه المرأة، وذلك اقتناعا من بعض العائلات بعدم قدرة المرأة على القيام بالنشاط والسهر على نجاحه، ويختلف هذا المنطق الفكري باختلاف البيئة، وعوامل اجتماعية وثقافية أخرى.

في حين النسب المتبقية تنقسم بين إعادة إحياء نشاط عائلي بنسبة 14% (15مؤسسة) و 8% (8 مؤسسات) لمؤسسات تم من خلالها إعادة إحياء لنشاط غير عائلي.

أما بالنسبة لنظرة المقاولة لطبيعة نشاطها هل هو أساسي أم تعتبره ثانوي، فعبرت 74 إمرأة مقاولة بما مقداره 71,2% من العينة أنهن يعتبرن العمل المقاولاتي نشاطهم الأساسي في حين عبرت 29 إمرة المتبقية والممثلة لنسبة 27,9% من العينة أنه يمثل لها نشاط ثانوي، كما هو مبين في الشكل أدناه.

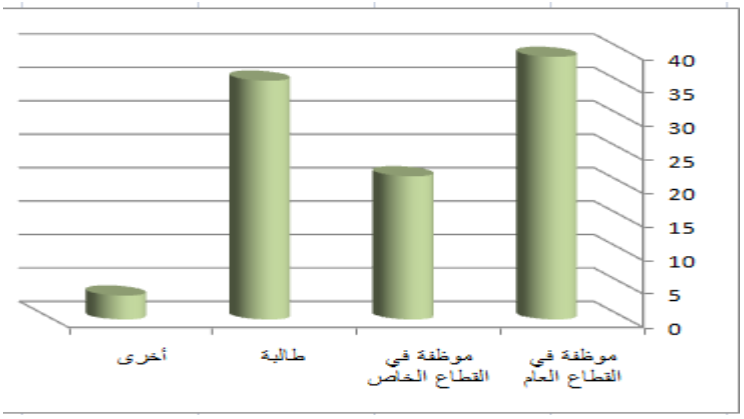
شكل بياني رقم" 6.3 ": يوضح توزيع مؤسسات العينة حسب طبيعة النشاط



المصدر: من إعداد المترشحة بناءا على نتائج تحليل الاستبيان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS v20

وباعتبار بعض المقاولات يرون أن نشاطهن ثانوي فقط، فأكيد لديهم عمل آخر يعتبر بالنسبة لهم أساسي، لذا تساءلنا حول طبيعة هذا النشاط، وكانت الإجابات كما هي موضحة في الشكل البياني الموالي:

شكل بياني رقم"7.3 ": يوضح توزيع مؤسسات العينة حسب طبيعة النشاط



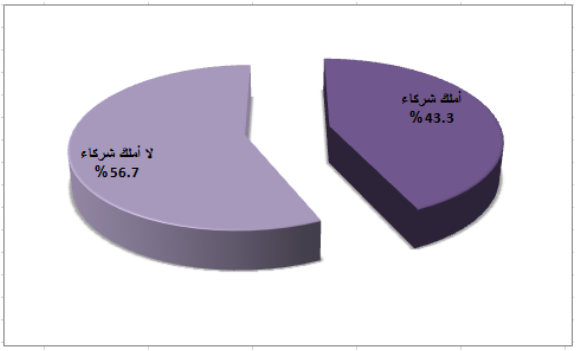
المصدر: من إعداد المترشحة بناءا على نتائج تحليل الاستبيان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS v20

حيث من بين 28 إمرأة مقاولة تعتبر نشاطها المقاولاتي عمل ثانوي لها، كان ذلك بسبب قيامها بعمل آخر، حيث عبرت 11 مقاولة من 28 أنها تعمل كموظفة حكومية وهو ما يمثل نسبة 39,28% ، حيث عادة ما تفضل النساء العمل في القطاع العام الذي يمنحهن أكثر حرية من حيث ساعات العمل (8 ساعات يوميا) بالمقارنة مع العمل في القطاع الخاص، وكذا الاستفادة من مزايا أخرى مثل العطل السنوية وعطل الأمومة، وغيرها، كما رأينا تفصيل ذلك في الفصول السابقة، لذا يعتبر العمل في القطاع العام فرصة لبعض السيدات، وربما أخريات يستفدن من نظام الحجم الساعي المطبق مما يتيح لهن فرصة إنشاء أعمالهن الخاصة وإدارتها، وهو حال هذا الجزء من عينة الدراسة، بالمقابل عبرت 6 نساء من أصل 28 إمرأة مقاولة، أنهن يعمل في القطاع الخاص كعمل أساسي، وأن عملها الخاص بها يعتبر ثانوي، في حين عبرت 10 سيدات أنهن يعملن في مؤسساتهن بشكل ثانوي لأنه في الأصل لازلن طالبات، وجل وقتهن يصب في الدراسة، وهذه الفئة ن المقاولات غالبا ما يكن يعملن في منازلهن في أوقات فراغهن، بمعنى نشاطات حرفية، وسنتأكد من صحة هذه الفرضية فيما بعد عندا نقاطعها مع مكان إقامة العمل، وكذلك هل يقمن بتوظيف عمال آخرين أو يعملن لوحدهن.

3. **المقاولة النسوية ومسألة الشراكة:** تعمد بعض المؤسسات للجوء إلى شريك من أجل السير في أعمالها، وقد يكون ذلك عند بداية النشاط، أو بعد فترة معتبرة يتم فتح رأس مال الشركة للمساهمة، وأثبتت الدراسات السابقة، أن المرأة تفضل عادة العمل لوحدها باستخدام مدخراتها الشخصية، أو عن طريق الاقتراض من العائلة، وفي حالت أخرى تلجأ للتشارك مع أحد أفراد العائلة في إنشاء عمل خاص.

ونحن من خلال دراستنا أخذا بهذه النتيجة، وحاولنا اختبار مدى تطابقها في بيئة الجزائر، وغلى أي مدى تعتمد المرأة في أعمالها على الشركاء، لذلك وضعنا مجموعة من الأسئلة حاولنا من خلالها التعرف على عدد الشركاء في حال وجودهم وكذا طبيعتهم، وذلك كما تبينه الجداول والأشكال البيانية أدناه.

شكل بياني رقم"8.3": يوضح توزيع مؤسسات العينة حسب وجود شريك من عدمه



المصدر: من إعداد المترشحة بناءا على نتائج تحليل الاستبيان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS v20

حيث أعربت 56,7% من النساء المقاولات المشكلة لعينة الدراسة وهو ما يقابل 59 مقاولة، عن عدم امتلاكهم لشريك، وهذه النتيجة غير مخالفة للدراسات التي أنجزت من قبل، حيث عادة ما تفضل النساء العمل لوحدهن في بعض الحالات نظرا لكون ذلك يكفل حريتهن الشخصية من حيث التصرف واتخاذ القرار ؛ في المقابل عبرت 43.3% المتبقية من نساء العينة اللواتي عددهن

45 إمرأة، أنهن يمتلكن شريك، ومن أجل التأكد من صحة الفرضية التي تفترض أن النساء يشاركن في العادة أحد أفراد محيطهن العائلي، ويتوجسن خيفة من الشراكة الخارجية، وذلك في أغلب الحالات، قمنا بالطرح عليهن سؤالا يتعلق بتحديد طبيعة الشريك، وكانت الإجابات كما هي موضحة أدناه:

شكل بياني رقم"9.3 ": يوضح توزيع مؤسسات العينة حسب طبيعة الشريك

المصدر: من إعداد المترشحة بناءا على نتائج تحليل الاستبيان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS v20 واكسل

كما نلاحظ من خلال الشكل البياني، الذي يوضح حالات اللجوء إلى الشراكة باللون القاتم، وذلك حسب طبيعة كل شريك، وكما تظهر النتائج المحصل عليها، فغالبية النساء اللواتي لجأن إلى الشراكة الخارجية، وقع اختيارهن على أفراد عائلتهن كاختيار أولي، حيث عبرت من بين 45 إمرأة لجأت إلى الشراكة 50 شراكة من داخل العائلة، مع العلم أن هناك حالات مؤسسات تملك أكثر من شريك سواء من داخل أو خارج العائلة، أما في المرتبة الثانية حسب ما أظهرته النتائج المسجلة، نجد أن صاحبات الأعمال في حالة لجوئهن إلى الشراكة من خارج العائلة، فإنهن يفضلن النساء بنسبة أكبر، حيث عبرت 15 إمرأة من أصل 45 عن مشاركتها لنساء من خارج العائلة، في المقابل يتم أيضا اللجوء إلى الشراكة مع الرجل وذلك ما عبرت عنه 12 إمرأة من أصل 45، لكن في نفس الوقت فإن 10 نساء من أصل 12 المشاركات لرجل من خارج العائلة، فإنهن أكدن أن لهن شريك آخر ما عدا الشريك الحالي.

أما فيما يخص نسبة شراكة النساء صاحبات المؤسسات في مؤسساتهم، فقد قدرت حسب ما يظهر ذلك الجدول التالي:

جدول رقم "4.3 " يوضح: نسبة المساهمة في رأس مال الشركة

		التكرار	النسب المئوية	النسب التراكمية
Valide	=50%	14	31,1	31,1
	> 50%	15	33,3	64,4
	< 50%	16	35,6	100
	Total	45	100	

المصدر: من إعداد المترشحة بناءا على نتائج تحليل الاستبيان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS v20

فكما نلاحظ فتقريبا النسب متماثلة، ولا يوجد اختلاف كبير في نسبة صاحبات الأعمال في مؤسساتهم، حيث أعربت 30 إمرأة من أصل 45 إمرأة لجأت للشراكة، بأن نسبة مساهمتها في الشركة تساوي أو تفوق 50%، في حين 15 إمرأة من المجموع وهو ما يقابل 33.3% المتبقية فنسبة مشاركتها أقل من النصف.

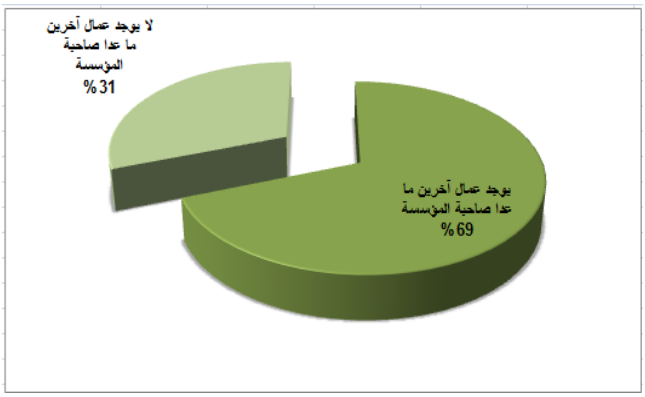
ثالثا: المقاولة النسوية واستحداث مناصب الشغل: تعتبر عملية التوظيف الشغل الشاغل للعديد من المتعاملين الاقتصاديين وأصحاب المؤسسات، حيث ينجم عن هذه العملية توفير مناصب عمل والأجور المناسبة لتلك المناصب، وفي المقابل يتحمل رب العمل تكاليف أخرى ناجمة عن عملية التوظيف من تأمين بجميع أنواعه، لكن أكيد سيكون بمقابل الجهد المبذول من طرف العمال.

وأثبت الدراسات أن الأنشطة المقاولاتية المتمثلة مخرجاتها في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، لها نصيب كبير من حيث توفير مناصب الشغل، ففي حين تكفل هذه المؤسسات توظيف 70% من اليد العاملة اليابانية، فإنها في الجزائر أيضا توفر ما نسبته 34% من اليد العاملة، مما يؤكد على دورها الكبير في خلق مناصب الشغل.

ونحن من خلال هذا السؤال أردنا الاستفسار حول مساهمة المؤسسات النسوية في توفير مناصب الشغل، وكيف تتم عملية التوظيف وعلى أي أساس يتم الاختيار، ومن أجل الإجابة على ذلك، وضعنا جملة من الأسئلة، سنبدأ في سرد النتائج المحصلة حسب ترتيبها في الاستبيان.

1. **المؤسسات النسوية وعملية التوظيف:** من أجل التعرف على واقع التشغيل في المؤسسات النسوية، طرحنا سؤال أول حول إذا ما كانت صاحبة المؤسسة مشغلة* لعمال آخرين أم تعمل لوحدها، وكانت الإجابات المحصل عليها كما يظهر ذلك من خلال الشكل البياني أدناه.

شكل بياني رقم" 10.3 ": يوضح توزيع مؤسسات العينة حسب لجوءها للعمالة



المصدر: من إعداد المترشحة بناءا على نتائج تحليل الاستبيان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS v20 واكسل

* باللغة الفرنسية نقول employeur، بمعنى تشغل أفراد آخرون.

فكما نلاحظ من خلال النتائج هناك 31% من مؤسسات العينة ذات الشخص الوحيد ، والذي هو صاحب المؤسسة وهو ما يمثل 32 مؤسسة ، في المقابل 69% المتبقية التي تشكل 72 مؤسسة، فعبرت عن قيامها بتوظيف عمال آخرين.

2. المؤسسات النسوية وخصوصية التوظيف: من أجل التعرف على طبيعة العمال، قمنا بطرح تساؤل حول طبيعة العامل، وكانت الإجابات كما تظهر في الجدول الموالي، وقبل البدء في طرح النتائج لمحصل عليها، يجب القول هنا أنه من مجموع 72 امرأة مقاولة، أقرت بتوظيفها لعمال آخرين، فهناك فقط 68 إمرأة من تحدثت عن طبيعة العمال الذين تم الاستعانة بهم، وكذا عددهم، وذلك لأسباب ربما شخصية، وربما نظرا لعدم التسجيل القانوني للعمال في الضمان الاجتماعي والتأمينات، مما يدفع بعض أصحاب المؤسسات لعدم التصريح بوجودهم، وهو في الحقيقة حال العديد من العمال التابعين في بعض الأحيان لمؤسسات تعمل بشكل غير رسمي، أو لأجل عدم تحمل التكاليف الإضافية الناجمة عن عملية التوظيف، وكانت أبرز النتائج المحصل عليها، كما يلي:

جدول رقم" 5.3 ": يوضح توزيع مؤسسات العينة حسب طبيعة عقد العمل وطبيعة العمال

	نعم (بدوام كامل)	نعم بدوام جزئي	لا يعمل بالمؤسسة	المجموع
الزوج	4	3	61	68
الأب أو أب الزوج	1	3	64	68
الأم أو أم الزوج	2	2	64	68
الإبن أو إبن الزوج	0	4	64	68
البنت أو بنت الزوج	2	3	63	68
عضو آخر من العائلة (أخ، عم، ...الخ)	4	8	55	67
عضو آخر من العائلة (أخت، بنت أخت،...)	9	12	45	66
شريك آخر (رجل) من خارج العائلة	19	8	39	66
شريكة أخرى (إمرأة) من خارج العائلة	34	16	15	65
المجموع	75	59	//	//

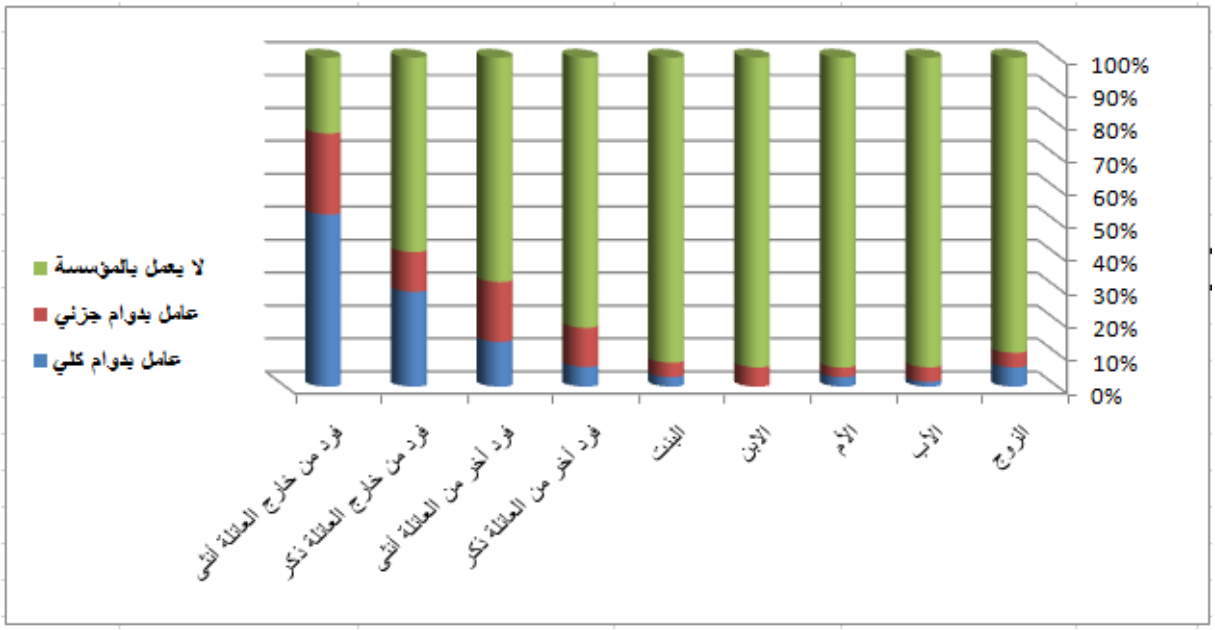
المصدر: من إعداد المترشحة بناءا على نتائج تحليل الاستبيان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS v20 واكسل

وكما نلاحظ من خلال النتائج المعروضة في الجدول، فنلاحظ ان مقاولات العينة، قمن بالاستعانة بالعمالة الداخلية بمعنى من داخل العائلة، وكذا بالعمالة من خارج العائلة، لكن النسبة الأكبر استحوذت عليها العمالة من خارج العائلة وذلك بتكرار قدره 53 مقابل 22 من داخل العائلة، مما يؤكد على أن المرأة المقاولة عقلانية في التوظيف، ولا تستعمل فقط عواطفها والتأثيرات الاجتماعية، في اختيار العمال، وهناك أسئلة لاحقة، سنتعرف على نتائجها لاحقا من أجل التأكد من هذه الفرضية، كما سنقوم بمقاطعة طبيعة النشاط مع طبيعة العمال، لنرى مدى علاقة المتغيرين بعضهما.

وإذا فصلنا النتائج المحصل عليها حسب المجموعات، فهي تظهر بشكل واضح اتجاه توظيف العمال في المؤسسات النسوية المشكلة لعينة الدراسة، والشكل البياني أدناه يوضح توزيع نسب التوظيف وطبيعة عقود العمل في المؤسسة حسب كل مجموعة، حيث نفرق بين العمل بشكل دائم بمعنى دوام كلي بالمؤسسة، والحالة الثانية تعكس اللجوء إلى التوظيف الجزئي للعمال، بمعنى ساعات

إضافية، أو عند الحاجة، الذي لا يضطر العامل التواجد خلال كل ساعات العمل اليومية للمؤسسة، أما الحالة الثالثة فهي تنفي أي علاقة عمل بين الشخص المعني والمؤسسة، وأسفرت عملية تفريغ النتائج على التمثيل البياني الموضح أدناه:

شكل بياني رقم"11.3": يوضح توزيع مؤسسات العينة حسب طبيعة عقد العمل وطبيعة العمال

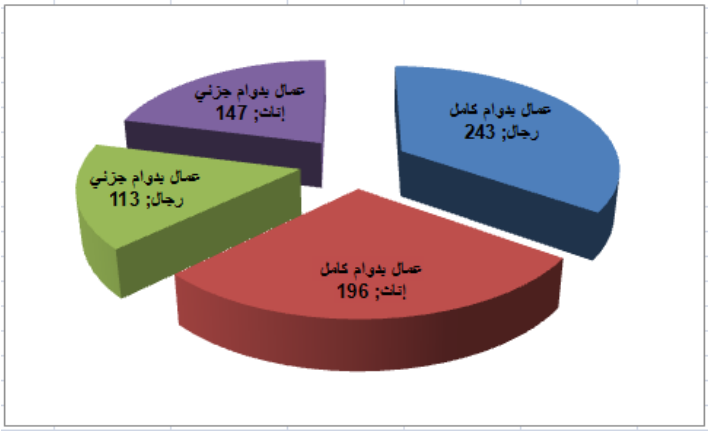


المصدر: من إعداد المترشحة بناءا على نتائج تحليل الاستبيان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS v20 واكسل

فكما أظهرت النتائج، فهي متباينة حسب طبيعة العامل، فبالنسبة لعمل الزوج في حالة وجوده بالمؤسسة، فمن مجموع 68 إمرأة تقوم بالعمل مع آخرين، فنجد أن هناك نسبة 6% من أقرت أن أزواجهم يعملون معهم بدوام كلي في المؤسسة، و 4% بدوام جزئي، أما النسبة المتبقية فأكدت أنه في حالة وجود الزوج (إذا كانت المقاولة متزوجة أو عزباء)، فإن الزوج لا يعمل مع المرأة في المؤسسة، وتقل هذه النسب بشكل أكبر في حالة الأب والأم، لكن نلاحظ أن هناك زيادة في نسب التوظيف في مجموعة الأفراد الآخرون من العائلة، خاصة إذا كانت أنثى حيث ترتفع النسبة إلى 13,6% بالنسبة للعاملات بدوام كلي، 18,2 % بالنسبة للعاملات بدوام جزئي، في حين تشهد النسب ارتفاعا أكبر في المجوعتين الأخيرتين، كما يتأثر التوظيف بجنس العامل، وهذا ما أكدته النتائج الأولية للتحليل الوصفي، والتي تظهر ارتفاع نسبة الإناث العاملات من خارج العائلة وذلك بقيمة 52,3% امرأة عاملة بدوام كلي، مقابل 24,6% امرأة عاملة بدوام جزئي، وهذه النتائج تؤكد على حقيقة تفضيل النساء المقاولات توظيف بنات جنسهن أكثر من الجنس الآخر، لكن هذه النتيجة أكيد تختلف حسب طبيعة النشاط الممارس، ومن أجل التأكد من ذلك سنقاطع في مرحلة لاحقة بين طبيعة النشاط وجنس العامل للتأكد من صحة هذه الفرضية.

أما فيما يخص إجمالي العمالة الموظفة بالمؤسسة، وهذا السؤال الهدف منه قياس مدى مساهمة المؤسسات النسوية المشكلة لعينة الدراسة في عملية التوظيف، فكانت النتائج جد مشجعة، وذلك كما يلي:

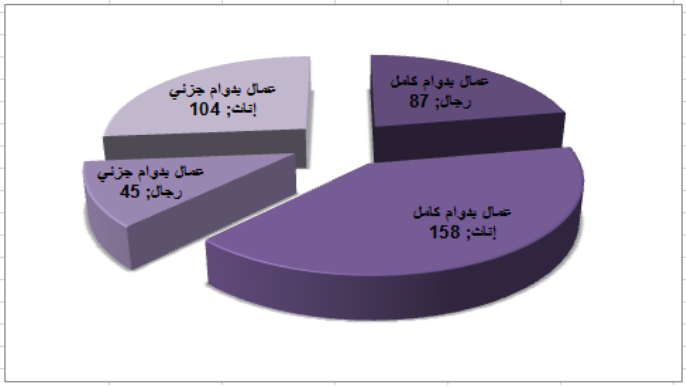
شكل بياني رقم" 12.3 ": يوضح توزيع مؤسسات العينة حسب عدد العمال وطبيعة عقد العمل



المصدر: من إعداد المترشحة بناءا على نتائج تحليل الاستبيان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS v20 واكسل

فكما نلاحظ فهناك عدد لابأس به من العمالة الموظفة في المؤسسات النسوية، وهذا دون احتساب صاحبات المؤسسات، اللاتي يقدر عددهن بـ 104 إمرأة مقاولة وهو عدد المؤسسات المشكلة لعينة الدراسة، فنجد أن إجمالي العمالة الموظفة يقدر بـ 699 عامل وعاملة، بمختلف أنواع العقود، تنقسم بين 243 رجل بدوام كلي مقابل 113 بدوام جزئي، في المقابل كان عدد النساء العاملات بدوام كلي بـ 196 مقابل 147 إمرأة عاملة بدوام جزئي، وفي الحقيقة هذه النتيجة ساهمت فيها ثلاثة مؤسسات عبرت بقيامها بتوظيف عدد كبير من العمال نظرا لطبيعة النشاط الذي يحتاج للمزيد من اليد العاملة، حيث يصل مجموع عمال المؤسسات الثلاثة لوحدها إلى 305 عامل وعاملة بمختلف الصيغ ؛ ومن أجل استثناء هذه القيم المتطرفة عن عينة الدراسة، قمنا باستثنائهم في خطوة ثانية من أجل احتساب مساهمة بقية المؤسسات في التوظيف، فوجدنا أنها تساهم في توظيف 394 عامل بمختلف صيغ عقود العمل، وهذا دائما دون احتساب صاحبات المؤسسات 104 المشكلة لعينة الدراسة، لأن ما عدا ذلك، فيصل تعداد مناصب الشغل المستحدثة عن طريق هذه المؤسسات بـ 498 منصب عمل، والشكل البياني الموالي يوضح تفصيل بقية النتائج وذلك كما يلي:

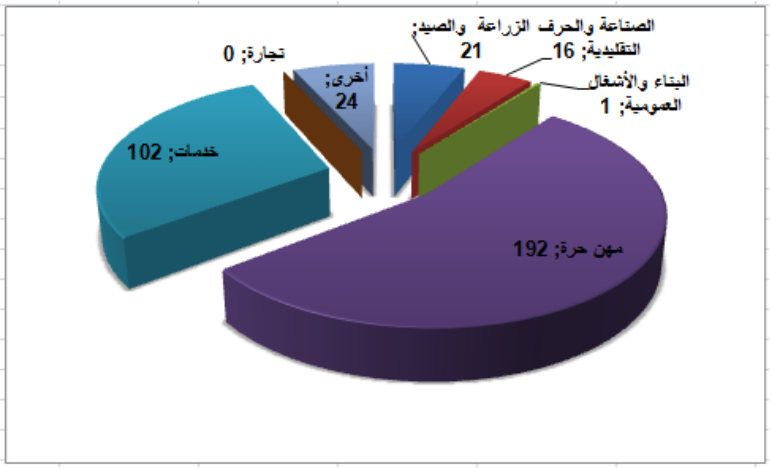
شكل بياني رقم"13.3": يوضح توزيع مؤسسات العينة حسب عدد العمال وطبيعة عقد العمل بعد التصفية



المصدر: من إعداد المترشحة بناءا على نتائج تحليل الاستبيان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS v20 واكسل

حيث نجد أن هناك 87 رجل يعمل بالمؤسسة بدوام كلي مقابل 45 بدوام جزئي، أما النساء العاملات فيتوزع بين 158 إمرأة بدوام كلي و 104 بدوام جزئي، بإجمالي عمال قدره 394 عامل، كما سبق وذكرنا، لكن الملاحظة التي تظهرها النتائج أنه من بين 394 عامل هناك 226 إمرأة عاملة بما معدله 57,36% من إجمالي العمال الموظفين، وهذه النسبة جد معتبرة وتعكس اتجاه التشغيل في المؤسسات النسوية الذي يميل أكثر لتوظيف النساء أكثر منه الرجال، لكن أكيد كما سبق وأشرنا فإن هذه النتيجة تختلف حسب طبيعة قطاع النشاط المزاول، لذلك سنقوم بمقاطعة بين طبيعة النشاط وجنس العامل للتأكد من صحة هذه الفرضية.

شكل بياني رقم" 14.3 ": يوضح توزيع عدد العمال الذكور حسب طبيعة قطاع النشاط

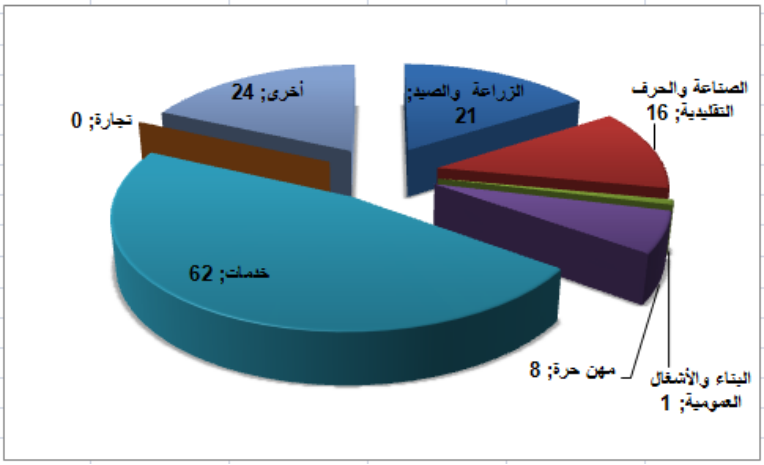


المصدر: من إعداد المترشحة بناءا على نتائج تحليل الاستبيان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS v20 واكسل

حيث يظهر الشكل البياني أعلاه توزيع العمالة الموظفة في المؤسسات النسوية، دون احتساب صاحبات المؤسسات، وهذا التوزيع صنفناه حسب قطاع النشاط، من أجل التعرف على أهم القطاعات التي تستقطب أكبر عدد من العمال، لكن في نفس الوقت أردنا أن يكون التصنيف مبني على أساس الجنس بمعنى صنفنا في المرحلة الأولى توزيع العمال الذكور حسب القطاعات التي ينشطون فيها، ثم في مرحلة ثانية صنفنا المؤسسات حسب توزيع عدد العاملات فيها حسب القطاع.

لكن كما نلاحظ فإن التصنيف الأولى يظهر أنا قطاع المهن الحرة يشغل أكبر نسبة تقدر بـ 192 عامل مقابل 102 في قطاع الخدمات، لكن هذه النتيجة جاءت مخالفة لما هو شائع ومعروف، لذلك قمنا بإعادة تصفية النتائج، وذلك بإستثناء المؤسسات الثلاثة التي سبق وتحدثنا عنها والتي تشغل عدد كبير من العمال، وقمنا بإعادة تصنيف توزيع العمال الذكور حسب القطاعات، وكانت نتائج التصفية كما تظهر في الشكل أدناه:

شكل بياني رقم" 15.3": يوضح توزيع عدد العمال الذكور حسب طبيعة قطاع النشاط بعد تصفية الحالات الاستثنائية



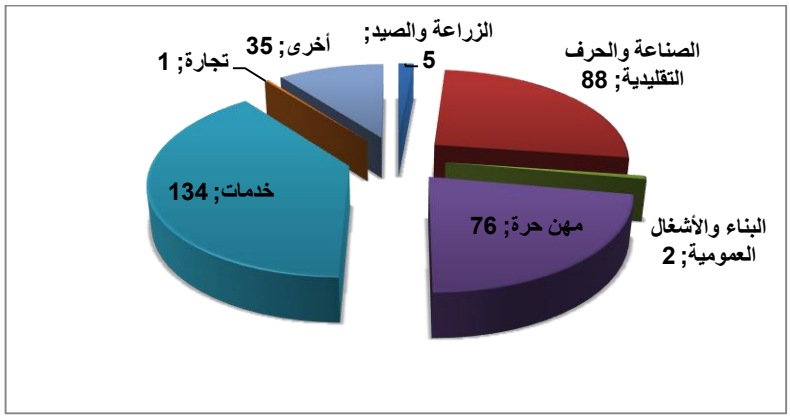
المصدر: من إعداد المترشحة بناءا على نتائج تحليل الاستبيان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS v20 واكسل

وهنا النتيجة متوافقة مع معظم نتائج الدراسات السابقة، والتي تؤكد على استحواذ قطاع الخدمات على أكبر نسبة من اليد العاملة، وذلك بما قيمته 62 عامل من إجمالي 132 عامل وهي نسبة كبيرة تمثل 47%، في حين يعرف قطاع الصناعة والحرف التقليدية تشغيل 16 عامل، والزراعة لـ 21 عامل حيث تعرف هذه القطاعات باحتياجها للعمالة، لكن أكيد فإن ذلك الاحتياج يختلف حسب حجم النشاط، كما أن المهن الحرة تشغل 8 عمال ذكور، وهذه النتيجة طبيعية، لأن هذا القطاع لا يحتاج لعمال كثر لذلك عادة ما تفضل النساء العمل مع نظيراتهن النساء، في حين يشهد قطاع البناء والأشغال العمومية أدنى نسبة توظيف بما يقابل عامل واحد فقط، لكن قطاع التجارة لا يشغل ولا رجل حسب عينة الدراسة.

والسؤال المطروح يتعلق بمدى اختلاف النتائج في حالة توظيف الإناث عن النتائج الحالية، وهذا ما سنستعرضه من خلال النتائج الموالية.

حيث يمثل الشكل الموالي توزيع العاملات الموظفات حسب قطاع النشاط، والذي أسفر عن النتائج التالية:

شكل بياني رقم"16.3": يوضح توزيع عدد العمال الإناث حسب طبيعة قطاع النشاط

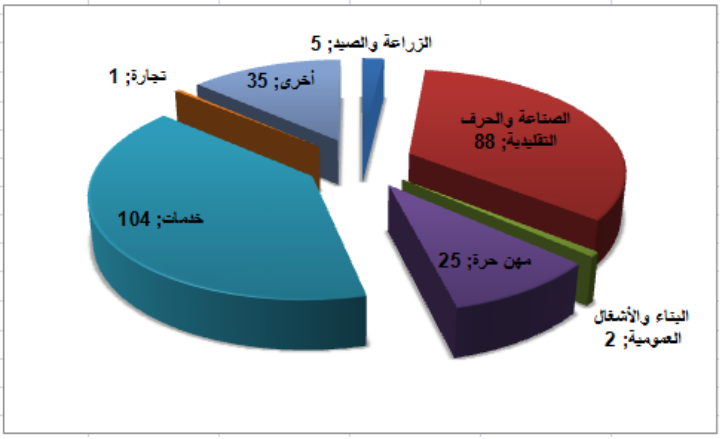


المصدر: من إعداد المترشحة بناءا على نتائج تحليل الاستبيان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS v20 واكسل

فكما تظهر النتائج، فنلاحظ أن قطاع الخدمات دائما يعتبر المشغل الأول لد العاملة، وذلك نعزيه في حالة عينتنا لكون أن هذا القطاع يمثل أكبر نسبة من مؤسسات عينة الدراسة والتي تقدر بـ 31% مقابل 25% كمرتبة ثانية احتلتها قطاع الحرف التقليدية، لذلك فكما تظهر نتائج توزيع العمالة النسوية، فنجدها تتركز في قطاع الخدمات في المرتبة الأولى، ثم يأتي قطاع الصناعة والحرف التقليدية بعدد عمال قدره 88 عاملة، وهذه النتيجة جد منطقية لكون هذا القطاع يستقطب النساء الحرفيات، خاصة كونه لا يحتاج للعمل في أماكن بعيدة، بل أحيانا تقسم الأعمال على العاملات وتأخذها معها لمنازلهن وتقمن بإنجاز أعمالهن.

لكن كما سبق وذكرنا، فإن هذه النتائج ترجحها ثلاثة مؤسسات عبرت عن توظيفها لمعدلات عمالة كبيرة، لذلك قمنا بإعادة تصفية النتائج واستثناء المؤسسات الثلاثة، وكانت النتائج كما يلي:

شكل بياني رقم"17.3 " : يوضح توزيع عدد العمال الإناث حسب طبيعة قطاع النشاط بعد التصفية



المصدر: من إعداد المترشحة بناءا على نتائج تحليل الاستبيان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS v20 واكسل

وكما تظهر النتائج، فإن قطاع الخدمات يضم 104 عاملة من أصل 260 عاملة في مؤسسات العينة، وهو يمثل أكبر نسبة تقدر بـ 40%، كما يحتل قطاع الصناعة والحرف التقليدية تشغيل 88 عاملة بنسبة تقدر من الإجمالي 33.84%، أما المهن الحرة فاحتلت المركز الثالث بتشغيلها لـ 25 إمرأة عاملة، أما بقية العاملات فتتوزع بين الزراعة والصيد ب5 عاملات، البناء والأشغال العمومية بعاملتين، التجارة بعاملة واحدة فقط، في حين 35 عاملة تعمل في قطاعات أخرى غير محددة.

3. أصناف المؤسسات النسوية وفق معيار العمالة: تعتبر المؤسسات النسوية أحد مصادر خلق مناصب الشغل، حيث كما رأينا من خلال النتائج المتوصل إليها من دراسة عينة الدراسة، أنها تساهم في خلق أكثر من 498 منصب شغل دون احتساب صاحبات المؤسسات، ونحن بدورنا من أجل تصنيف تلك المؤسسات وضمها لمجموعات جزئية، قمنا باستعمال معيار الحجم وبالأخص معيار عدد العمال، وذلك استنادا لتعريف المشرع الجزائري للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، الصادر بقانون 01 / 18 الصادر في 2001/12/12 والمتعلق بترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، والذي يستخدم ثلاثة معايير في التصنيف العمالة، رقم الأعمال السنوي ومجموع الميزانية السنوية، حيث يصنف المؤسسات إلى مصغرة وهي التي تضم عدد عمال أقل من 10، والصغيرة التي تكون محصورة بين 10 عمال إلى غاية 49 عامل، أما المتوسطة فهي تلك التي يفوق عدد عمالها 49

عامل ولا يتعدى 250، وبناءا على هذا التعريف، قمنا بتصنيف المؤسسات وفق معيار عدد العمال، وكانت النتائج كما يظهر ذلك في الجدول أدناه:

جدول رقم"6.3 ": يوضح تصنيف مؤسسات العينة حسب معيار العمالة

	التكرار	النسبة المئوية	المعدل التراكمي
مؤسسة مصغرة (1-09 عامل)	89	85,6	85,6
مؤسسة صغيرة (10-49عامل)	12	11,5	97,1
مؤسسة متوسطة (50-250 عامل)	3	2,9	100
المجموع	104	100	

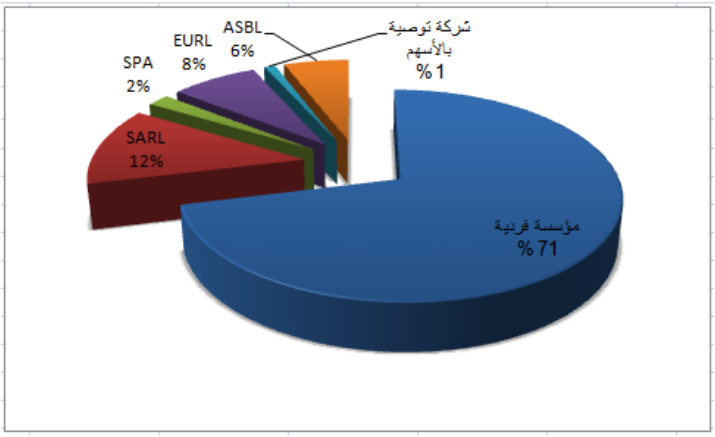
المصدر: من إعداد المترشحة بناءا على نتائج تحليل الاستبيان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS v20 واكسل

حيث غالبية عينة الدراسة هي من المؤسسات المصغرة وذلك بنسبة 85,6% وهو ما يقابل 89 مؤسسة، وهذه النتيجة ليست بالغريبة، حيث تمثل المؤسسات المصغرة الخاصة في الجزائر أكبر من نسبة 97% من النسيج المؤسساتي الوطني، وهو نفس الحال تعرفه الولايات المتحدة الأمريكية حيث تحتل المؤسسات المصغرة 90% من النسيج الكلي للمؤسسات، وهو حال العديد من الدول الأخرى.

أما النسبة المتبقية فتتوزع إلى 12 مؤسسة صغيرة بمعدل 11,5 % من العينة، وثلاث مؤسسات متوسطة بمعدل 2,9% من العينة المدروسة.

رابعا:المؤسسات النسوية حسب الشكل القانوني ومقر الإقامة: أكيد فإن أي مؤسسة منشأة في القطاع الرسمي، ستسجل تحت إطار قانوني معين، وهناك عدة أشكال قانونية تأخذها المؤسسات في الجزائر، تختلف من SARL, SPA, ASBL, SNC, EURL والمؤسسة الفردية، ونحن أكيد أخذنا بالتقسيم الجزائري للمؤسسات، وكانت نتائج تفريغ استبيانات الدراسة كما يلي:

شكل بياني رقم" 18.3 ": يوضح توزيع مؤسسات العينة حسب الشكل القانوني

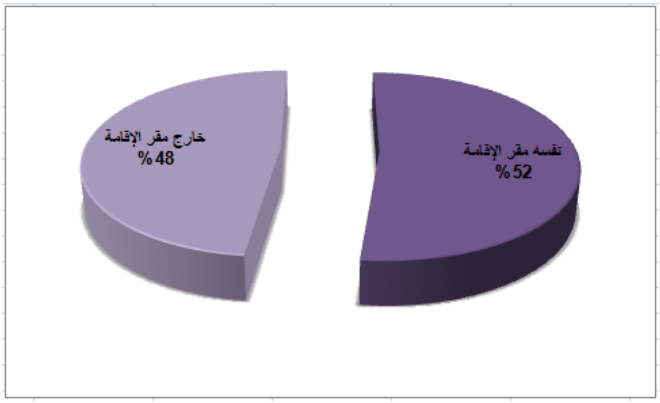


المصدر: من إعداد المترشحة بناءا على نتائج تحليل الاستبيان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS v20 واكسل

وكما تظهر النتائج، فإن غالبية المؤسسات تصنف من الناحية القانونية بأنها مؤسسات فردية، وهو ما أعربت عنه 71% من عينة الدراسة وهو ما يقابل 74 مؤسسة، في حين نجد في المرتبة الثانية الشركة ذات المسؤولية المحدودة بمعدل 12% وهو ما يقابل 13 مؤسسة، ثم الشركة ذات الشخص الوحيدEURL بـ 8% وهو ما يقابل 8 مؤسسات، وتتوزع بقية النسب والمؤسسات التي يقدر عددهن بـ 9 مؤسسات، بين شركة ذات الأسهم بـ 2%، ASBL بـ 6% وشركة توصية بالأسهم بـ 1%.

ب. مقر الإقامة: أما فيما يخص مقر إقامة المؤسسة والنشاط الفعلي لها، فقد طرحنا هذا السؤال من أجل التأكد من صحة فرضية تفضيل النساء المقاولات للقيام بأنشطتهن في نفي مقر إقامتهن، أو ليس بعيد عنهن، وذلك لأسباب اجتماعية متعلقة بعدم ضرورة التنقل لمسافات طويلة، وكذا لأسباب مالية متعلقة بعدم تحمل تكاليف كراء محل أو مقر لمزالة النشاط يكون خارج مقر الإقامة، والمؤكد أن هذه الحقيقة تختلف باختلاف الظروف المحيطة بعمل المرأة وكذا قطاع النشاط وحجمه، وكانت الإجابات المحصل عليها بعد الفرز كما يلي:

شكل بياني رقم"19.3 ": يوضح توزيع مؤسسات العينة حسب مقر الإقامة

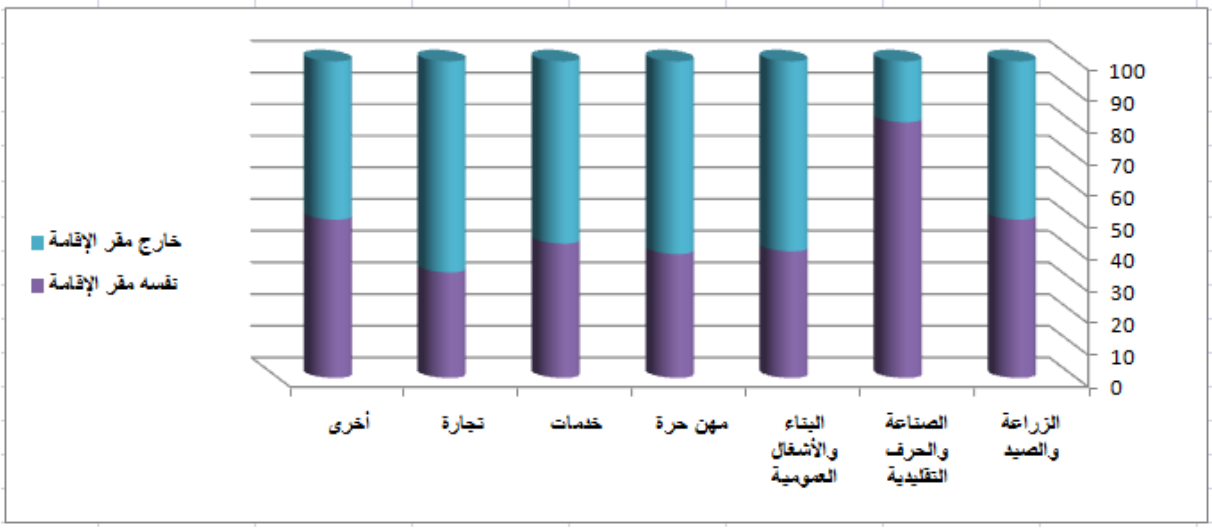


المصدر: من إعداد المترشحة بناءا على نتائج تحليل الاستبيان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS v20 واكسل

وهنا النتائج تعكس وجود نسب متساوية في توزيع المؤسسات حسب مكان إقامة نشاطها، فكما نرى فإن نسبة 52% من المؤسسات والذي يقابل 54 مؤسسة فأقرت صاحباتها أنهن يعملن في نفس مقر إقامتها، في حين الـ 50 مؤسسة المتبقية والممثلة لنسبة 48 بالمئة تشتغل خارج مقر الإقامة السكنية، وأكيد هذه النتيجة سنقاطعها مع متغيرات أخرى من أجل التأكد من بغض الفرضيات الجزئية الموضوعة.

وكما سبق وذكرنا في المطالب السابقة، فتتنوع عينة الدراسة وفق عدة قطاعات نشاط، ونظرا للنتيجة التي توصلنا لها فيما يخص مقر إقامة النشاط التي وجدناها تنقسم لمجموعتين مناصفة بين المنزل وخارجه، نريد في خطوة ثانية دراسة العلاقة بين مكان إقامة المؤسسة وطبيعة النشاط التي تزاوله، وكانت النتائج المحصلة من هذه العملية ما يلي:

شكل بياني رقم"20.3 ": يوضح توزيع مؤسسات العينة حسب مقر الإقامة وطبيعة قطاع النشاط



المصدر: من إعداد المترشحة بناءا على نتائج تحليل الاستبيان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS v20 واكسل

فكما يظهر من خلال النتائج المبينة في الشكل البياني أعلاه، فإن طبيعة النشاط تؤثر على مكان إقامته، ويظهر ذلك بشكل واضح نوعا ما فيما يخص البناء والأشغال العمومية، المهن الحرة والخدمات، حيث تفوق نسب المؤسسات التي تنشط خارج مقر إقامة المقاولة، عن تلك المؤسسات المقامة داخل مقر إقامة المقاولة، وذلك نظرا لطبيعة الأنشطة التي تتطلب التعامل مع أطراف خارجية أكثر من أنشطة أخرى، كما أن إقامة النشاط تختلف باختلاف حجمه.

أما قطاع الحرف والصناعة التقليدية فهو الذي أحدث الفارق الواضح في النتائج، حيث تفوق نسبة المقاولات النشطات في مقر إقامتهن بنسبة وصلت إلى 81% مقابل 19% داخل نفس نقر الإقامة، وهذه النتيجة تتوافق مع طبيعة النشاط، حيث كما نعلم فمجال الحرف التقليدية يضم العديد من الأنشطة منها الطرز والخياطة الذي تستطيع المرأة القيام بها داخل مقر إقامتها، دون ضرورة عناء البحث عن مقر خارجي بمواصفات معينة.

ومن أجل التأكد من صحة هذه النتائج، قمنا باختبار الاستقلالية والارتباط بين متغير مكان الإقامة وطبيعة النشاط، وكانت النتائج كما يلي:

جدول رقم " 7.3 ": يوضح اختبار الاستقلالية كي2 بين متغيرة قطاع النشاط ومكان الإقامة

	Valeur	Ddl	Signification asymptotique (bilatérale)
Khi-deux de Pearson	12,086[a]	6	,060
Rapport de vraisemblance	12,827	6	,046
Association linéaire par linéaire	5,329	1	,021
Nombre d'observations valides	102		

المصدر: من إعداد المترشحة بناءا على نتائج تحليل الاستبيان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS v20

حيث إذا جزئنا الفرضية إلى جزئان:

H0: لا يوجد علاقة بين اختيار قطاع النشاط ومقر إقامة المؤسسة ؛

H1: يوجد علاقة بين اختيار قطاع النشاط ومقر إقامة المؤسسة ؛

ومن خلال نتائج الاختبار، نجد أن قيمة كي2 تساوي 12,086 عند درجة حرية قدرها 6، وذلك عند مقدار دلالة معنوية يساوي0,06 وهو أكبر من قيمة α=0,05، ومنه نقبل الفرضية H0، يمعنى لا يوجد علاقة بين اختيار المقاولة لمقر الإقامة تبعا انوع قطاع النشاط.

ونظرا لإحتواء كلا المتغيرين لأكثر من صفة(قطاع انشاط: بناء، زراعة، حرف، ...الخ، مقر الإقامة: داخل وخارج)، لذلك أعدنا الاختبار باستعمال معامل التوافق Contingency Coefficient الذي يقيس قوة الارتباط بين ظاهرتين ، وكانت النتائج كما تظهر في الجدول أدناه :

جدول رقم " 8.3 ": يوضح اختبار معامل التوافق بين متغيرة قطاع النشاط ومكان الإقامة

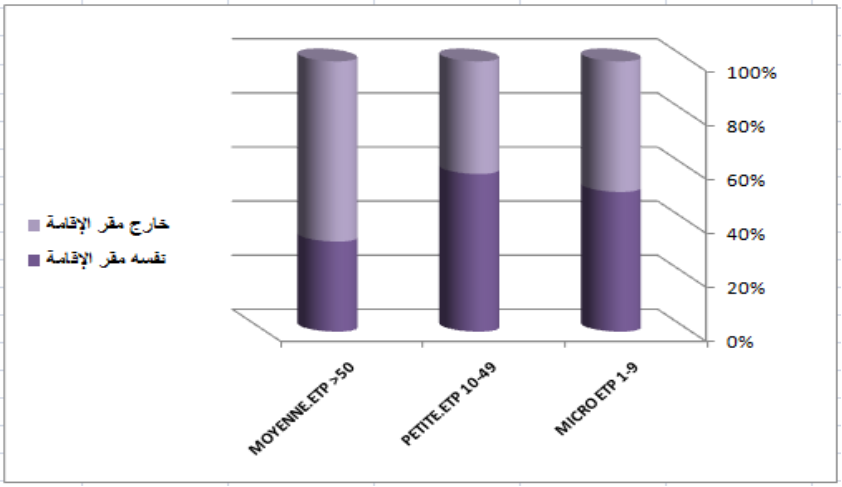
		Valeur	Signification approximée
Nominal par Nominal	Coefficient de contingence	,325	,060
	Nombre d'observations valides	102	

المصدر: من إعداد المترشحة بناءا على نتائج تحليل الاستبيان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS v20

حيث تؤكد النتائج على فرضية العدم H0 التي تنص عن عدم وجود علاقة ارتباط بين متغيرة قطاع النشاط ومقر الإقامة، حيث نجد أن قيمة الارتباط ليس لها دلالة معنوية حيث تساوي 0,06 أكبر من α=0,05، وبالتالي لا يوجد ارتباط بين مقر إقامة النشاط وطبيعة قطاع النشاط.

أما فيما يخص تأثر اختيار مقر إقامة نشاط المؤسسة بحجم النشاط المقام، فبعد إجراء التقاطعات اللازمة للمتغيرات، وجدنا النتائج التالية:

شكل بياني رقم "21.3 "يوضح: توزيع مؤسسات العينة حسب الحجم ومقر الإقامة



المصدر: من إعداد المترشحة بناءا على نتائج تحليل الاستبيان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS v20 واكسل

حيث يظهر أنه ليس هناك تأثير واضح بين المتغيرين، حيث تزاول النساء نشاطهم في نفس مقر إقامتهم أو خارجها بشكل متساوي في النسب (المؤسسات المصغرة= 46 داخل مقر الإقامة مقابل 43 خارجه، المؤسسات الصغيرة= سبع مؤسسات داخل مقر الإقامة مقابل خمسة خارجه، المتوسطة= مؤسسة واحدة داخل مقر الإقامة مقابل مؤسستان خارجه)، ونجد الفرق بظهر فقط

في حالة المؤسسات المتوسطة أين فضلت 66.66% العمل خارج مقر الإقامة لما يقتضيه الأمر من مساحة كبيرة تجمع العمال المنتسبين للمؤسسة.

وللإشارة فإن هذه النتائج جمعنا فيها جميع العمال بمختلف أنواع عقود العمل التي تربطهم بالمؤسسة، حيث تم احتساب عدد العمال بإجمالي العمال بدوام كلي وجزئي، لكن في حالة قمنا بحساب فقط عدد العمال بدوام كلي، فنجد أن معظم المؤسسات هي مؤسسات مصغرة، بمعنى أقل من 10 عمال، ما عدا بعض الحالات القليلة.

ومن أجل قياس مدى وجود علاقة ارتباط بين مقر الإقامة وحجم المؤسسة، قمنا بتطبيق اختبار كي2 للاستقلالية، وكانت النتائج كما يلي:

جدول رقم "9.3 ": يوضح اختبار كي2 بين متغيرة حجم المؤسسة ومكان الإقامة

	Valeur	ddl	Signification asymptotique (bilatérale)
Khi-deux de Pearson	,615[a]	2	,735
Rapport de vraisemblance	,622	2	,733
Association linéaire par linéaire	,023	1	,880
Nombre d'observations valides	104		

المصدر: من إعداد المترشحة بناءا على نتائج تحليل الاستبيان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS v20

حيث إذا قسمنا الفرضية التالية إلى جزئين: " يرتبط مقر إقامة المؤسسة بحجم النشاط"

- H0: لا يوجد علاقة بين حجم المؤسسة ومقر إقامتها ؛
- H1: يوجد علاقة بين حجم المؤسسة ومقر إقامتها؛

والنتائج في الجدول تظهر أن قيمة كي2 تساوي 0,615 وذلك عند درجة حرية قدرها 2، ونجد أن قيمة المعنوية تساوي0,735 وهي أكبر من قيمة α=0,05، ومنه نقبل الفرضية H0 بمعنى لا يوجد علاقة بين مقر الإقامة وحجم المؤسسة، وهنا نرجع السبب لكون غالبية المؤسسات هي مؤسسات مصغرة مما لا يقتضي توفر مساحات كبيرة لإقامة المؤسسة، وبالتالي لا ضير في إقامتها في أي مكان سواء داخل أو خارج مقر الإقامة، كما أن المؤسسات التي تشغل عدد كبير من المؤسسات، فغالبية العمال يشتغلون بعقود عمل جزئية، بمعنى لا يتم الاستعانة بهم سوى وقت اللزوم، وعادة ما يكون ذلك في مكان العمل وليس داخل مقر المؤسسة.

المطلب الثاني: المقاولات الجزائريات: الخصائص والمميزات ؛

بعدما حاولنا من خلال المطلب الأول إعطاء لمحة عامة حول المؤسسات النسوية، وأهم ما يميزها من خلال جملة من المتغيرات والمعايير، سنحاول من خلال هذا المطلب الحديث عن صاحبة المؤسسة وهي المرأة المقاولة، والتعرف على مختلف الجوانب المتعلقة بها وكيفية ممارستها لمختلق الأعمال، وسيكون ذلك وفق تسلسل الأسئلة الواردة في الاستبيان التي تتبع تسلسل منطقي.

أولا: المرأة المقاولة– معلومات شخصية: حيث نحاول من خلال هذا العنصر التعرف على متوسط سن المرأة المقاولة المشكلة لعينة الدراسة، وكذل حالتها العائلية، وعدد الأطفال الذين تحت رعايتها إن وجدوا، وكانت النتائج كما يلي:

1. **الفئة العمرية:** بالنسبة لمعدل سن المرأة، وكما نعلم فغالبا ما تتحفظ النساء عن الإفصاح عن سنهن الحقيقي، ومن أجل تفادي عدم الإجابة أو التغليط فيها، وضعنا السؤال بطريقة مخالفة، حيث طلبنا من نساء العينة تحديد سنة ميلادهن، لكن بالرغم من ذلك فقد قدر عدد المجيبات على هذا السؤال هو 89 امرأة من أصل 104 مشاركة في الدراسة، مع امتناع 15 امرأة عن الإجابة عن هذا السؤال، حيث تراوحت سنة ميلاد المقاولات بين سنة 1953 ما يعادل عمر يناهز 61 سنة، وبين 1988 وهو ما يعادل 25 سنة، ومن أجل حصر العينة و وكانت النتائج كما يلي:

جدول رقم "10.3 " يوضح: توزيع صاحبات المؤسسات حسب سنوات الميلاد

المجال العمري للمقاولات	التعداد	النسبة المئوية
من 1950 إلي 1959	04	% 3,84
من 1960 إلى 1969	15	%14,42
من 1970 إلى 1979	30	%28,84
من 1980 إلى 1989	40	%38,46
غير محددة السنة	15	%14,42
الإجمالي	104	100%

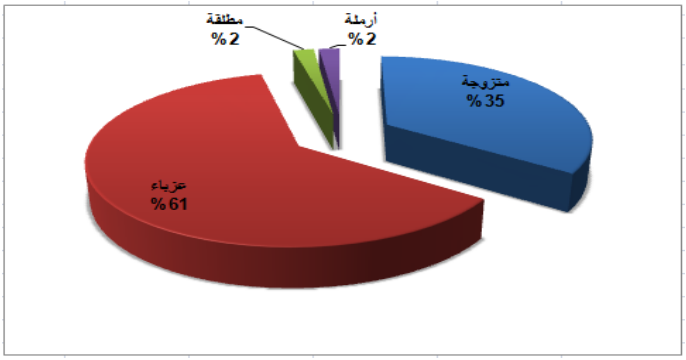
المصدر: من إعداد المترشحة بناءا على نتائج تحليل الاستبيان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS v20

كما تظهر النتائج، فتتفاوت أعمار السيدات المشكلات لعينة الدراسة، حيث متوسط عمر العينة يساوي 37 سنة ونصف، حيث هناك أربع سيدات من مواليد الخمسينيات، بمعنى أنهن في عمر الستينات ومنتصف الخمسينات، 15 إمرأة من فئة الخمسينات ومنتصف الأربعينيات، أما الأربعينيات ومنتصف الثلاثينيات فيشكلن 30 إمرأة من الإجمالي، لكن أكبر نسبة أخذتها النساء اللواتي هن في بداية الثلاثينيات وأواخر العشرينيات مشكلين بذلك 40 إمرأة وهو ما يقابل 38%، أما النساء المتبقيات واللاتي بلغ عددهن 15 إمرأة فأبين الإفصاح عن أعمارهن، كما سبق وذكرنا.

وإذا افترضنا أن فئة الشباب هي التي تنحصر ميلادها بين سنوات السبعينات فما أقل، حسب عينة الدراسة، فتعتبر بذلك عينة الدراسة يسيطر عليها الشباب والذي يقدر بـ 70 شابة من أصل 89 أفصحت عن سنها، وبالتالي فإنه بإمكاننا الحكم على أن المرأة المقاولة في الجزائر هي إمرأة شابة، والذي ينعكس فيما بعد ربما على خبرتها في المجال.

2. **الحالة العائلية للمقاولات:** يعتقده البعض أن سؤال شخصي، يتعلق بالحياة الخاصة، لكنه حسب النماذج المفسرة لسلوك الأفراد وتوجههم نحو المقاولة أحد العوامل المفسرة لسلوك ما، ويعتبر الدافع أحيانا من أجل التغيير وكسر الروتين، لذلك أردنا التعرف على الحالة العائلية للمقاولات المشاركات في الدراسة، وكانت الإجابات بعد الفرز والتصنيف كما يلي:

شكل بياني رقم "22.3" يوضح: توزيع صاحبات المؤسسات حسب الحالة العائلية

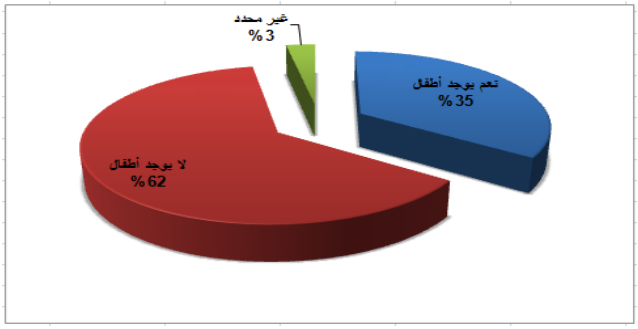


المصدر: من إعداد المترشحة بناءا على نتائج تحليل الاستبيان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS v20 واكسل

وحسب النتائج فإن هناك 64 إمرأة عزباء عند قيامها بإنشاء مؤسساتها لأول مرة وذلك بمعدل 61,5% من إجمالي العينة، في حين 36 إمرأة صرحت أنها كانت متزوجة عند إطلاقها لمؤسستها وذلك بمعدل قدره 34,6%، وهذه الإجابة ستساعدنا لاحقا في التحقق من مدى مساندة الزوج لزوجته من أجل إطلاق نشاطها، أما النسبة المتبقية والمتمثلة في أربعة نساء، فينقسمان إلى مجموعتين مطلقة وأرملة وقت إنشاء المؤسسة وذلك بمعدل 1,9% لكل فئة من إجمالي نساء العينة.

3. **تواجد الأطفال**: أما فيما يخص مدى وجود أطفال وتعدادهم حسب الفئة العمرية في حالة وجودهم، فكانت النتائج كما يلي:

شكل بياني رقم "23.3" يوضح: توزيع صاحبات المؤسسات حسب مدى امتلاك الأطفال



المصدر: من إعداد المترشحة بناءا على نتائج تحليل الاستبيان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS v20 واكسل

وكما نلاحظ، فإن 62% من العينة لا يمتلكن أطفال، وهذه النتيجة طبيعية نظرا لكون الأغلبية من فئة الشباب، خاصة في ظل ارتفاع معدل سن زواج البنت في الجزائر بالمقارنة مع السنوات الفارطة، وهو ما يقابل 65 إمرأة، في حين عبرت 35% عن امتلاكها لأطفال وهو ما يقابل 36 إمرأة، أما 3% المتبقية والتي تمثل ثلاثة نساء فامتنعن عن الإجابة على هذا السؤال، مما يرجح إجابة عدم امتلاكهن لأطفال، وإذا ضممنا هذه الفئة للفئة الأولى، تصبح العينة مقسمة بين 35,6 % يمتلكن أطفال، و64,4% لا يمتلكن أطفال تحت رعايتهن.

وأكيد مثل هذا التساؤل حول مدى امتلاك أطفال لا يكفي لوحده، بل يجب التعرف على الفئة العمرية لأولئك الأطفال لأنها ترتبط بمسؤوليات المرأة المقاولة، مما يحتم عليها في بعض الأحيان التضحية بأعمال على حساب أعمال أخرى.

لذلك سألنا في مرحلة ثانية النساء اللاتي عددهن 36 إمرأة تملك أطفال، حول الفئات العمرية لأولادها وكانت النتائج كما يلي:

جدول رقم "11.3 " يوضح: توزيع صاحبات المؤسسات حسب عدد الأطفال والفئة العمرية لهم

الفئة العمرية	أقل من 3 سنوات	3- 6 سنوات	6- 12 سنة	12- 18 سنة	أكبر من 18 سنة
عدد الأطفال	19	20	19	**18**	**25**
عدد النساء المقاولات في كل فئة	14	16	12	**11**	**13**

المصدر: من إعداد المترشحة بناءا على نتائج تحليل الاستبيان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS v20 واكسل

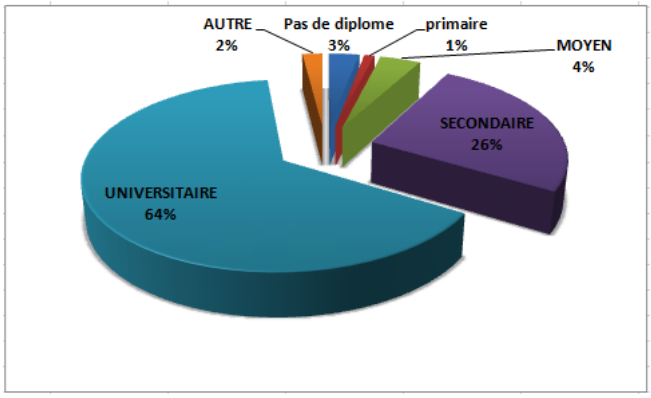
فكما تظهر النتائج، فتتنوع الفئة العمرية للأطفال الذين هم تحت وصاية المقاولة، فهناك سيدات لديهم أطفال أقل من 3 سنوات حيث أكدت على ذلك 14 إمرأة مقاولة، في حين 16 إمرأة مقاولة عبرت عن امتلاكها لأطفال أقل من ست سنوات وأكبر من ثلاثة سنوات.

ويزداد تعقيد الحياة العملية للمرأة في حالة امتلاكها لأطفال من الفئة العمرية الأولى والثانية، حيث يتطلب الأطفال في هذه الفئة رعاية خاصة، واهتمام أكثر مما يؤثر في بعض الأحيان على أعمال المؤسسة وإنهاء المهام فيها، لذلك تزداد صعوبة التوفيق بين الحياة العائلية والمهنية للمرأة المقاولة التي تملك أطفال صغار في السن، لكن مع ازدياد السن عن 6 سنوات، يلتحق هنا الأطفال بالمدارس التي لها دوام معروف ومنظم، مما يتيح أكثر حرية للمرأة، لكن بالرغم من ذلك ربما تزداد معها أعمال وواجبات أخرى مثل ضرورة إيصال الأطفال للمدارس وجلبهم منها عند الانتهاء، وتستمر هذه المسؤولية الإضافية إلى غاية سن 12، بعد ذلك تأتي مرحلة التمدرس في المتوسط التي يستطيع فيها الطفل الاعتماد أكثر على نفسه مقارنة بالسابق، مما يحرر المرأة العاملة أكثر للقيام بأعمال خاصة بمؤسستها، لكن بمجرد وصول الأطفال لسن 18 فما أكثر، فهنا تخف بشكل أكبر أعباء الأولاد وضرورة تتبع خطواتهم بدقة مثل السابق، بل يصبح للمرأة مجال حرية أكبر، وبالتالي اهتمام بالعمل أكثر.

ونحن أردنا التعرف على هذه المعلومات قصد قياس تأثيرها فيما بعد على البعد التسييري للمؤسسة، وتطورها.

ثانيا: المستوى التعليمي للمقاولات: وكسؤال أولي حول التكوين، طلبا من المقاولات تحديد أعلى شهادة علمية تحصلت عليها، وتتدرج الإجابات من "لا يوجد شهادة" إلى غاية التعليم الجامعي، مع ترك فرصة طرح احتمالات أخرى خفية، وكانت الإجابات كما يلي:

شكل بياني رقم "24.3 ": يوضح توزيع العينة حسب المستوى التعليمي

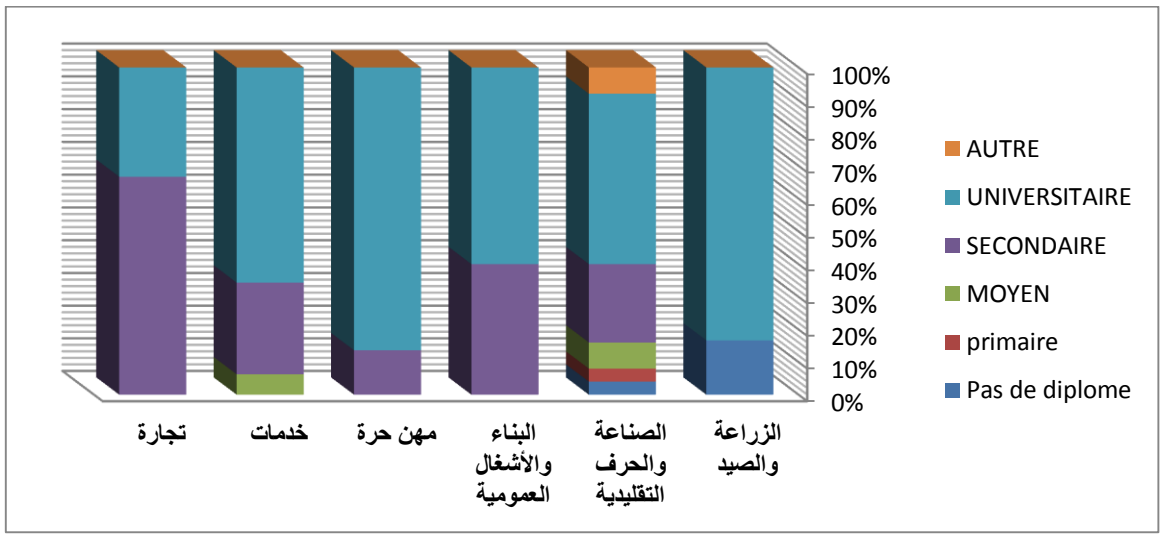


المصدر: من إعداد المترشحة بناءا على نتائج تحليل الاستبيان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS v20 واكسل

كما تظهره النتائج، فنجد أن 64% من أفراد العينة ذوات مستوى جامعي مشكلين بذلك 65 مقاولة من مجموع 104، معبرين بذلك على مستوى تعليمي عالي لعينة الدراسة، في حين صاحبات المستوى الثانوي يشكلون 26% من العينة، أما اللاتي مستواهن متوسط فيشكلن نسبة 4%، بمستوى إبتدائي 1% وبدون مستوى 3%، في حين عبرت 2 % على أنهن يحملن تكوين آخر يتمثل في شهادة الكفاءة المهنية في المحاماة، وأخرى عبرت عنها بشهادة الـ Barreau وهي تصدر عن منظمة المحاميين.

☒ **المستوى التعليمي للمقاولات حسب قطاع النشاط:** ومن أجل التعرف على المستوى التعليمي للمقاولات حسب قطاع النشاط، قمنا بتصنيف مقاولات العينة، وأفرزت نتائج التصنيف عما يلي:

شكل بياني رقم " 25.3 ": يوضح توزيع العينة حسب المستوى التعليمي وقطاع النشاط



المصدر: من إعداد المترشحة بناءا على نتائج تحليل الاستبيان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS v20 واكسل

كما تظهره النتائج، فالفئة الغالبة للعينة من الجامعيات، وهي تمثل أكثر من 83% في قطاع الزراعة، حيث غالبية المقاولات في القطاع، هن متخرجات من الجامعة واستفدن من مستثمرات فلاحية، حاولن من خلالها تجسيد أفكارهن.

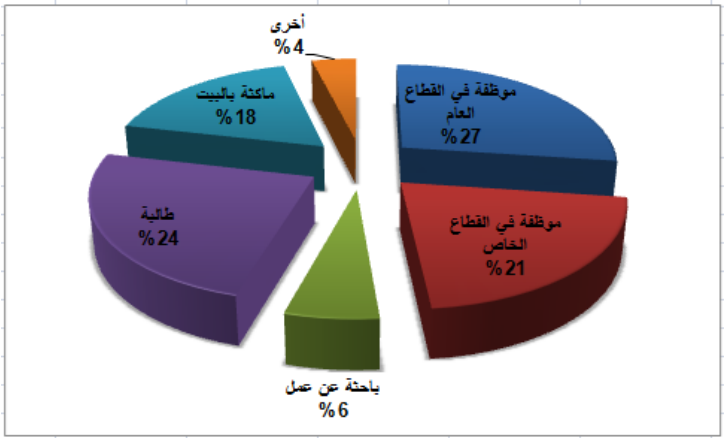
في حين تزداد نسبة المقاولات الحاملات لشهادات جامعية في قطاع المهن الحرة، وهذه النتيجة جد منطقية، حيث عادة ما تكون المقاولات في هذا القطاع مهندسات، ومهندسات معماريات، ومحاميات وطبيبات، ...الخ، وهذا ما يفسر ارتفاع المستوى التعليمي لهذه الفئة ؛ كما يشهد قطاع التجارة أيضا استقطابا أكثر لذوات المستوى الثانوي، أما بقية القطاعات فتشهد تنوعا في المستويات التعليمي للمقاولات.

ثانيا: الخبرة المهنية للنساء المقاولات: تعتبر الخبرة المهنية السابقة خاصة إذا كانت في نفس مجال نشاط المؤسسة الحالي، أحد الدوافع المشجعة على إنشاء المؤسسات، لأن امتلاك الخبرة يقلل من المخاطرة في بعض القرارات، كما يكسب الشخص ثقة أكبر في نفسه، وقدرة أكبر على التحدي.

ومن اجل قياس تأثير الخبرة على اتخاذ قرار الإنشاء وكيفية اتخاذ القرارات التسييرية فيما بعد، قمنا بطرح جملة من الأسئلة، كانت إجاباتها بعد الفرز والتصنيف كما يلي:

1. **عمل المرأة المقاولة قبل إنشاء المؤسسة:** حيث طرحنا جملة من الاختيارات على المرأة المقاولة، من أجل اختيار الإجابة المناسبة لحالاتها، حيث تنوعت الإجابات كما يظهر ذلك في الشكل البياني الموالي:

شكل بياني رقم "26.3" يوضح: توزيع صاحبات المؤسسات حسب طبيعة العمل السابق



المصدر: من إعداد المترشحة بناءا على نتائج تحليل الاستبيان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS v20 واكسل

وكما يظهر من خلال النتائج المتحصل عليها، فهناك تنوع في عينة الدراسة من حيث العمل السابق الذي سبق قيامها بإنشاء مؤسستها الحالية، حيث أعطينا للمرأة المقاولة عدة اختيارات تتنوع بين : موظفة في القطاع العام، موظفة في القطاع الخاص، طالبة، ماكثة بالبيت، أو باحثة عن العمل ؛ وأفرزت نتائج التصنيف ما يلي: 27% من العينة أفصحت عن شغلها لوظيفة في القطاع العام قبل الإنشاء، وهنا إذا استرجعنا مزايا وسلبيات العمل في القطاع العام كما سبق وتحدثنا عن ذلك في الفصول السابقة، فنجد أن القطاع العام يعتبر في بعض الحالات دافعا قويا لإنشاء عمل خاص، من حيث القيود التي يفرضها على العمال فيما يخص الترقيات، حيث تخضع هذه العملية في بعض الأحيان لعدد من الشروط تكون حجر عثر أمام بعض العمال، مما يعتبره بعضهم حاجز أمام رقي مسارهم المهني، خاصة فيما يخص المرأة فبالرغم من فرض البعض مكانتهن بفعل

الأعمال التي تقدمها للمؤسسات ومستواها التعليمي الذي ساعدها على ذلك، إلا أنه تبقى بعض المناصب العليا تشهد تضييق أكثر على المرأة من أجل بلوغها وهذه الظاهرة ما تسمى بالسقف الزجاجي، مما يضطر بعض النساء للبحث عن إمكانية أخرى من أجل إثبات ذواتهن وتحقيقها إنجازاتهن من خلال عمل يميزهن خارج أسوار الوظيف العمومي، والذي يتجسد في بعض الحالات من خلال إنشاء مؤسسات مستقلة سواءا بالموازاة مع عملها الحالي نظرا للمخاطر التي يعرفها السوق وتقلباته، مما يدعو البعض للحفاظ على وظائفهن من أجل تثبيت مستوى معين من الدخل، وأخريات يعملن لحسابهن الخاص مع التخلي عن العمل الوظيفي.

أما نسبة النساء المقاولات اللاتي كن يعملن في القطاع الخاص قبل قيامهن بإنشاء مؤسساتهن، فقد بلغت 21%، حيث عادة ما يتميز القطاع الخاص بالضغط الوظيفي وطول ساعات العمل، مما يعتبر عائق أمام البعض من النساء، حيث يتعارض مع حياتهن الشخصية من حيث سهولة التوفيق بين الأعمال، ومن ناحية أخرى تتعرض بعض النساء اللاتي يتوقفن عن العمل نتيجة الولادة إلى الفصل من الوظيفة، مما يضطرهن للبحث عن وظيفة أخرى بعد انتهاء عطلة الأمومة والتي في غالب الأحيان يجدن صعوبات في إيجادها، وكذا اشتراط أصحاب العمل أن تكون العاملة عزباء أو ليس لها ارتباطات عائلية تحول دون إمكانية تواجها بشكل منتظم في المؤسسة، ولهذه الأسباب تسعى بعض النساء لخلق عملهن الخاص الذي يكون متوافقا مع احتياجاتها مع إمكانية التحكم في ساعات العمل والتوفيق بين حياتها المعنية والعائلية.

كما احتلت نسبة الطالبات نسبة معتبرة من عينة الدراسة، والتي قدرت بـ 24%، حيث نجد هذه الحالات من النساء اللاتي تعملن أحيانا في نشاط عائلي، وللتأكد من هذه الحالة سنقوم في مرحلة لاحقة بمقاطعة عمل المرأة السابق وطبيعة إنشاء المؤسسة هل هي من أنشأتها من الصفر أو قامت بإعادة بعث نشاط سابق عائلي أو غير عائلي.

وسجلت فئة الماكثات بالبيت نسبة 18%من المقاولات المشاركات في الدراسة، وهنا يمكن أن تكون البطالة هي الدافع نحو الإنشاء، أو ربما الحاجة لتحقيق الذات والإنجاز هي الدافع، وسنتأكد من ذلك مع توالي تصفية إجابات المشاركات.

في المقابل عبرت 6% من المشاركات في الدراسة، أنهن كن باحثات عن العمل قبل إنشائهن المؤسسة، وبالتالي بإمكاننا استخلاص أن عدم وجود العمل المناسب بالشروط المناسبة هو الدافع نحو الاستقلالية وإنشاء أعمالهن الخاصة، وهذه الفئة تضم 6 مقاولات، أما الأربع نساء المتبقيات فلم يحددن العمل السابق ووضعنهن في خانة الأخرى، والتي احتوت بدورها إمكانية تحديد العمل ومن بين الإجابات المذكورة هو العمل في إطار عقود عمل مؤقتة وهي عقود الإدماج التي وضعتها الجزائر كحل مؤقت لتشغيل فئة المتخرجين الجامعيين، لمدة سنة قابلة للتجديد سنة أخرى، وكما أفرزت عنه الدراسات السابقة، فإن عدم الاستقرار في العمل، وطبيعة عقد العمل المبرم مع المؤسسة يعتبر دافع من أجل إنشاء عمل خاص من أجل الوصول للاستقرار وتحقيق الأمن الوظيفي، بالرغم من المخاطرة التي يعرفها النشاط المقاولاتي بمختلف مجالاته.

2. **تقييم تجربة العمل السابق:** من خلال النتائج فإن عدد المقاولات اللاتي سبق لهن العمل قبل إنشاء مؤسساتهن هو 50 إمرأة، بالإضافة للواتي اشتغلن بعقود إدماج مهني.

لكن أكيد أننا لا نستطيع بناء تحليلاتنا للعمل السابق للمرأة المقاولة على تخمينات وتحليلات مرتجلة، لذلك قمنا بوضع سؤال لاحق يتعلق بتقييم كل مقاولة لتجربتها في العمل السابق، هل كانت تجربة جيدة، حتمية، مجرد مضيعة وقت، عمل غير مرضي أو تجربة سيئة، وكانت النتائج كما يظهرها الجدول الموالي:

جدول رقم: "12.3 " يوضح عمل المرأة المقاولة قبل إنشاء المؤسسة مع تقييم تجربة العمل السابق

		تقييم تجربة العمل السابق				المجموع
		تجربة جيدة	تجربة حتمية	عمل غير مرضي	تجارب سيئة	
عمل المرأة المقاولة قبل إنشاء المؤسسة	موظفة في القطاع العام	21	6	0	1	28
	موظفة في القطاع الخاص	12	9	0	1	22
	باحثة عن عمل	2	2	0	0	4
	طالبة	6	2	0	0	8
	ماكثة بالبيت	4	1	2	0	7
	أخرى	1	1	0	0	2
	المجموع	46	21	2	2	71

المصدر: من إعداد المترشحة بناءا على نتائج تحليل الاستبيان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS v20

كما تظهر النتائج ذلك جليا، فهناك 71 إمرأة مقاولة أجابت على هذا السؤال، حيت تتنوع المقاولات بين عاملات سابقات في القطاع العمومي أو الخاص، وهناك من أجبن على السؤال بالرغم من كونهن طالبات، أو ماكثات بالبيت، لكن ربما ترجع الإجابة على هذا السؤال سواء لسابق خوضهن لعمل آخر وهذا ما أكدته بعض الطالبات من خلال السؤال الموالي اللاتي يؤكدن من خلاله على امتلاك خبرة سابقة في مجال نشاط مؤسستها، وهناك حالات أخرى يمكن إرجاؤها لعدم استيعابهن لمعنى السؤال بدقة بالرغم من وضوحه.

وإذا قمنا بتفصيل النتائج المحصل عليها، فنجد أن العاملات في القطاع العام واللاتي يقدر عددهن بـ 28 مقاولة، فيقيمن عملهن السابق بأنه تجربة جيدة وذلك بنسبة 75%، في حين ترى نسبة 21.42% أنها كانت تجربة حتمية لابد منها، في حين عبرت مقاولة واحدة فقط على كون تلك التجربة كانت سيئة، وفي هذه الحالة يمكن القول أن تلك التجربة تعتبر دافع للبحث عن عمل آخر والذي جسدته من خلال إنشاء عمل خاص بها.

أما بالنسبة للفئة الثانية من المقاولات اللاتي كن يعملن بالقطاع الخاص، فهناك تفاوت في تقييمهن، ففي وقت عبرت 54.5% من المقاولات أن تجارهن السابقة في العمل كانت جيدة، فإن 41% تجدها تجربة حتمية كان لزاما المرور عبرها، وفقط مقاولة واحدة من قيمتها بأنها كانت سيئة.

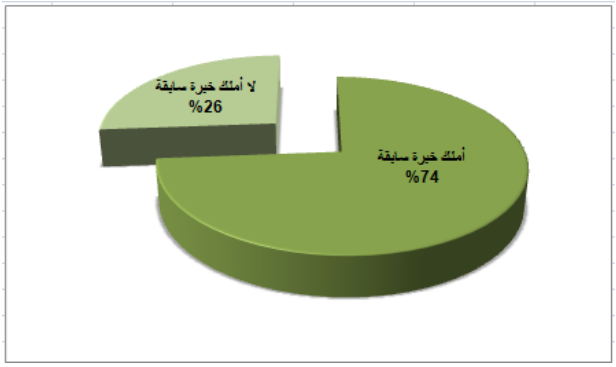
أما بالنسبة لفئة المقاولات اللاتي كن طالبات سابقا، فمن بينهن ثمانية أجبن على هذا السؤال، حيث عبرت 75% منهن أنها كانت تجربة جيدة، في حين أفصحت البقية على كونها تجربة حتمية.

أما فئة الباحثات عن العمل واللاتي عددهن أربعة، فانقسمن لفئتين مناصفة، نصف يرى أنها تجربة جيدة والنصف الآخر يرى بأنها حتمية.

أما فئة الماكثات بالبيت والبالغ عددهن السبع نساء، فأربعة منهن وجدن أن عملهن السابق كانت تجربة جيدة، في حين رأت مقاولتان أنه كان عمل غير مرضي، أما المقاولة الأخيرة فقيمته بكونه كان تجربة حتمية كان لابد منها.

3. الخبرة السابقة في مجال نشاط المؤسسة: وهنا طرحنا سؤال صريح للنساء المقاولات حول إمكانية امتلاكهم لخبرة سابقة في مجال نشاطهم، وكانت الإجابات كما تظهر في الشكل البياني أدناه:

شكل بياني رقم "27.3 " يوضح: توزيع صاحبات المؤسسات حسب امتلاك الخبرات



المصدر: من إعداد المترشحة بناءا على نتائج تحليل الاستبيان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS v20 واكسل

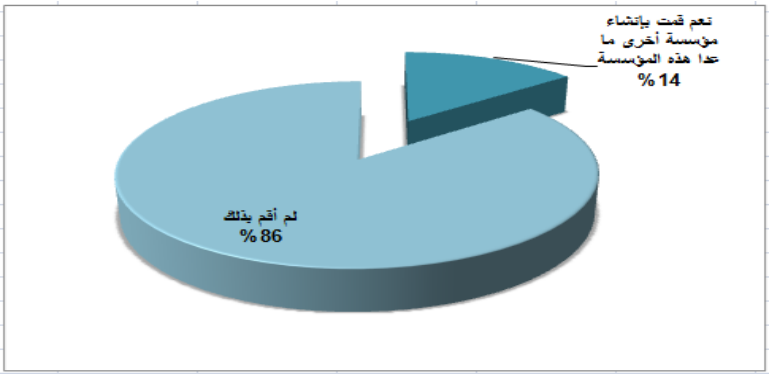
فمن خلال النتائج المحصل عليها، فهناك 74% من المقاولات يملكن خبرة سابقة في مجال نشاط مؤسساتهن، مما يعتبر حافز قوي من أجل خوض تجربة العمل للحساب الخاص.

في حين 26% المتبقية، فأكدت على عدم امتلاكهن لخبرة سابقة في مجال النشاط، إلا أن ذلك لم يثن من عزيمتهن في خوض غمار العمل المقاولاتي وتحمل جميع المخاطر المترتبة عنه.

ثالثا: المرأة المقاولة وتجارب أخرى في إنشاء المؤسسات: بطبيعة الحال، هناك العديد من الأشخاص من سبق لهم الخوض في غمار إنشاء مؤسسة، حيث التجارب السابقة في الإنشاء من شأنها التأثير على الوضع الحالي كعامل كبح أو دفع، فهناك من يعتبر تجربة الفشل عامل دفع للأمام من أجل تحقيق تجارب ناجحة مستقبلا، وهناك من يعتبرها عائق يؤكد على عدم جاهزية الشخص وعدم قدرته على المضي قدما في العمل لحسابه الخاص، وهذه الاعتقادات في الحقيقة تختلف باختلاف الفرد والظروف المحيطة بعملة ومنطق تفكيره، في المقابل تجارب النجاح دائما ما تعتبر حافز للتقدم وخوض تجارب جديدة أخرى، وهذه العوامل ناقشتها العديد من النماذج النظرية لتفسير السلوك المقاولاتي، كما رأينا ذلك في الفصل الثاني، لكن يبقى وجود عوامل أخرى مفسرة للظواهر أو جزء منها.

ونحن بدورنا أردنا التعرف على التجارب السابقة للنساء المقاولات في مجال إنشاء المؤسسات، وطرحنا عليهن سؤال حول إمكانية قيام المرأة المقاولة بإنشاء مؤسسات أخرى ما عدا محل الدراسة، و كانت النتائج المتوصل إليها كما هو مبين في الشكل البياني الموالي:

شكل بياني رقم "28.3" يوضح: توزيع صاحبات المؤسسات حسب إمكانية قيامهن بإنشاء مؤسسات أخرى



المصدر: من إعداد المترشحة بناءا على نتائج تحليل الاستبيان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS v20 واكسل

فكما يظهر، فقط نسبة 14% من المقاولات والتي تمثل 15 مقاولة، سبق لها وأن خاضت تجربة إنشاء مؤسسة أخرى، مقابل 86% لم يسبق لهن ذلك (89 مقاولة).

لكن السؤال المطروح كم عدد تلك المؤسسات المنشأة، وهل لا تزال تنشط يعني كانت تجارب ناجحة أم أخفقت وتم توقيف نشاطها نهائيا، ونحن وجهنا هذا التساؤل للمقاولات اللاتي سبق لهن إنشاء مؤسسات أخرى، وكانت النتائج كما يلي:

جدول رقم " 13.3 ": بوضح توزيع المقاولات حسب تعداد المؤسسات السابق إنشاؤها

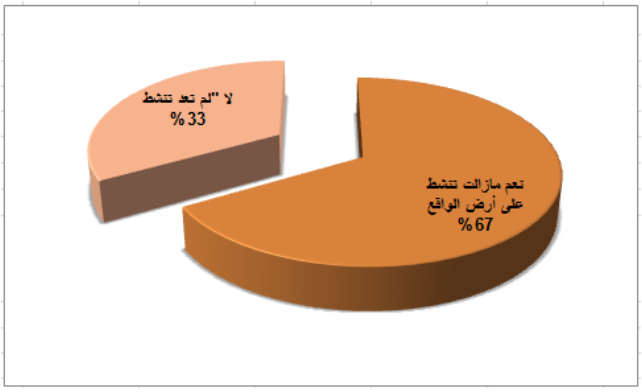
	عدد المؤسسات التي سبق إنشاؤها			المجموع
	1,00	2,00	3,00	
نعم قمت بإنشاء مؤسسة أخرى ما عدا هذه المؤسسة	11	1	3	15
إجمالي عدد المؤسسات المنشأة	11	2	9	22

المصدر: من إعداد المترشحة بناءا على نتائج تحليل الاستبيان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS v20 واكسل

وحسب النتائج، قامت 15 إمرأة مقاولة بإنشاء 22 مؤسسة ما عدا المؤسسة محل الدراسة، وذلك بمعدلات مختلفة، حيث قامت 11 مقاولة بإنشاء مؤسسة واحدة سابقا، في حين قامت إحدى المقاولات بإنشاء مؤسستين سابقا، أما الثلاث مقاولات المتبقيات فقد أكدن عل قيامهن بإنشاء 3 مؤسسات قبل المؤسسة الحالية، بإجمالي عدد مؤسسات قدره 22 مؤسسة.

وفيما يخص ديمومة نشاط تلك المؤسسات، أم زوالها، فأعربت 10 مقاولات من أصل 15 عن استمرارية وجود المؤسسات التي قمن بإنشائها، في حين أقرت الخمس مقاولات المتبقيات أن مؤسساتهن لم تعد تنشط. كما هو موضح في الشكل البياني أدناه.

شكل بياني رقم "29.3 " يوضح: توزيع المؤسسات المنشأة سابقا حسب ديمومة نشاطها



المصدر: من إعداد المترشحة بناءا على نتائج تحليل الاستبيان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS v20 واكسل

حيث يعتبر النجاح في عمل مقاولاتي سابق، حافز قوي من أجل الخوض في مشروع جديد ومحاولة النجاح فيه، وهو حالة بعض المؤسسات التي تعمل في مجال البرمجيات والإعلام الآلي حيث أقرت صاحبة المؤسسة أنها قامت بإنشاء ثلاثة مؤسسات سابقة بالتشارك مع زوجها، حيث كل مؤسسة تنفذ مجموعة من الأعمال والأنشطة الجديدة أحيانا، والمكملة في حالات أخرى لنشاط المؤسسة الأم.

المطلب الثالث: المرأة المقاولة بين دوافع الإنشاء و التحكم في القدرات المقاولاتية:

سنحاول من خلال هذا المطلب التعرف على أهم ما يتعلق بنشاط المقاولة، وذلك من خلال مناقشة أهم دوافع المقاولة لإنشاء نشاطها الخاص، ومدى تأثير المحيط الاجتماعي، كما سنتعرف على مدى تحكم المقاولات في القدرات المقاولاتية اللازمة، ومن ثم تناول مختلف العوائق التي تواجه المرأة المقاولة أثناء مزاولتها لنشاطها.

أولا: النساء المقاولات والتحكم في القدرات المقاولاتية: يعتبر التحكم في بعض القدرات المقاولاتية شيء ضروري للدفع نحو الأمام والمضي قدما في النشاط، وهو ما يفسر النجاح في أعمالهم والقيام في حالات أخرى بإنشاء مؤسسات أخرى، ومن أجل التعرف على القدرات التي تتحكم فيها المرأة والتي من شأنها مساعدتها على القيام بالأعمال اليومية للمؤسسة، طرحنا جملة من الأسئلة كان الغرض منها قياس تحكم المقاولات في بعض الأعمال من حيث امتلاك القدرة وتسيير الوقت، وكذا مدى مساعدة المحيط أو عرقلته للنشاط المقاولاتي،

والهدف من هذا المحور هو اختبار صحة الفرضية الأساسية الأولى والتي تنص على أن " توجه المرأة إلى العمل المقاولاتي يختلف باختلاف دوافعها للإنشاء، مدى تحكمها في القدرات المقاولاتية اللازمة، ومدى وجود تشجيع من محيطها الاجتماعي"،

حيث فرعنا هذه الفرضية إلى ثلاثة أجزاء للتأكد من صحة كل فرع على حدى وذلك كما يلي:

H1.1: " توجه المرأة إلى العمل المقاولاتي يختلف باختلاف دوافعها للإنشاء" ؛

H1.2: " توجه المرأة إلى العمل المقاولاتي يختلف حسب مدى تحكمها في القدرات المقاولاتية اللازمة" ؛

H1.3: " توجه المرأة إلى العمل المقاولاتي يختلف حسب مدى وجود تشجيع من محيطها الاجتماعي ".

وسنحاول اختبار صحة أو خطأ هذه الفرضيات، وكانت أهم النتائج المتوصل إليها كما يلي:

1. القدرات المساعدة على الإنشاء: والهدف الأساسي من هذا الجزء هو اختبار صحة الفرضية الجزئية الثانية من الفرضية الأساسية الأولى، والتي تقول أن: توجه المرأة إلى العمل المقاولاتي يختلف حسب مدى تحكمها في القدرات المقاولاتية اللازمة" ؛ ومن أجل التعرف على مختلف القدرات المساعدة على الإنشاء والدافعة لها، طرحنا مجموعة من الأسئلة، وكل سؤال يحوي مجموعة من البنود المساعدة على تحديد الإجابة، حيث في المرحلة الأولى طلبنا من المقاولة تحديد مصادر قدراتها التي ساعدتها على إنشاء المؤسسة، واقترحنا عليها أربعة بنود بالإضافة لبند أخرى من أجل التحديد في حالة وجود شيء إضافي، كما طلبنا من المقاولة تحديد درجة اعتمادها على تلك القدرات، وكانت الإجابات كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم "14.3 ": يوضح مصادر القدرات المقاولاتية المساعدة على الإنشاء

	قدرات مساعدة : الخبرة المهنية السابقة	قدرات مساعدة خبرتك الشخصية:	قدرات مساعدة :شهادتك التكوينية الأساسية	قدرات مساعدة : تكوين ثاني	قدرات مساعدة : أخرى
Moyenne	3,7396	4,4845	3,6593	2,9200	3,0476
Médiane	4,0000	5,0000	4,0000	3,0000	4,0000
Mode	5,00	5,00	5,00	1,00	1,00
Ecart-type	1,54405	,84303	1,59318	1,77642	1,88351
Variance	2,384	,711	2,538	3,156	3,548
Résultat	هناك تحكم نوعا ما	تحكم كبير	هناك تحكم نوعا ما	تحكم قليل	تحكم قليل

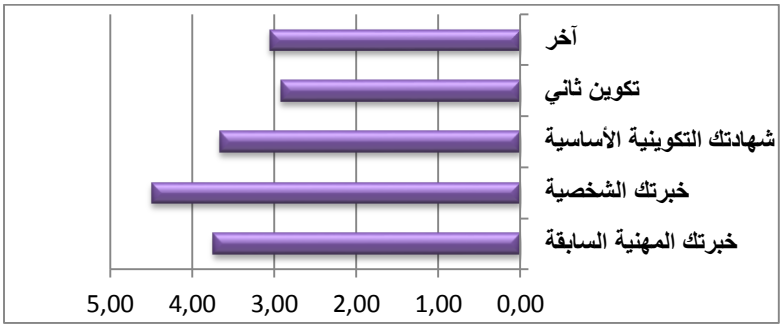
المصدر: من إعداد المترشحة بناءا على نتائج تحليل الاستبيان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS v20

وهنا كما سبق وقلنا أعطينا أربعة خيارات للمقاولات وطلب منهن تحديد درجة اعتمادها على تلك القدرات، وكانت الإجابة على هذا السؤال وفق سلم ليكرت الخماسي، حيث تتراوح الإجابات بين بتاتا والتي أعطيناها قوة ترجيحية قدرها 1 إلى غاية كثيرا والتي أخذت القيمة5، أما القيمة 3 فتعبر عن الاحتمال الأوسط وهو قليلا)، ووفق هذا السلم كانت الإجابات كما هو ظاهر في الشكل البياني أعلاه، حيث تم احتساب المتوسطات المرجحة، وتم ذلك باحتساب طول الفترة أولا، وهي حاصل قسمة 4 على 5، حيث تمثل 4 عدد المسافات (من 1 إلى 2 مسافة، ..من 4 إلى 5 مسافة بمجموع 4مسافات)، و5 تمثل عدد الاختيارات، وبقسمة 4 على 5 نحصل على طول فترة قدره 0,80 ويصبح التوزيع كما يلي:

من 1 إلى 1,79 = بتاتا ؛ من 1,80 إلى 2,59= نادرا ؛ من 2,60 إلى 3,39 =قليلا ؛ من 3,40 إلى 4,19 =نوعا ما ؛ من 4,20 إلى 5= كثيرا.

ومن أجل توضيح النتائج بشكل أوضح، قمنا بتمثيل متوسطات الإجابات على كل بند من أجل تحديد المستوى العام للتحكم في تلك القدرات، وكانت النتائج كما تظهر في الشكل البياني أدناه:

شكل بياني رقم "30.3 " يوضح: مصادر القدرات المقاولاتية المساعدة على الإنشاء



المصدر: من إعداد المترشحة بناءا على نتائج تحليل الاستبيان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS v20 واكسل

وبإسقاط هذه القراءات على النتائج المتوصل إليها، فإنه بإمكاننا القول أن الخبرة الشخصية هي من أهم القدرات التي اعتمدت عليها المقاولات من أجل البدء في نشاطهن، في حين تعتبر الخبرة المهنية السابقة في المرتبة الثانية من حيث الاعتماد عليها، وهذه النتيجة متوافقة مع النتائج التي تم التوصل إليها سابقا، كما يعتبر التكوين الأساسي للمرأة أحد مصادر قدراتها المقاولاتية، في حين يحظى التكوين الثاني في حالة وجوده بنسبة أقل من المتوسط مما يعبر عن قلة عدد المقاولات اللاتي استفدن منه واستغللنه عند قيامهن بإنشاء مؤسساتهن.

وأكيد سنتطرق لموضوع التكوين في عنصر مستقل نظرا لأهميته في العمل المقاولاتي، وذلك في العناصر اللاحقة.

2. **التحكم في القدرات التسييرية اللازمة لإطلاق مشروع:** حيث قمنا من خلال هذا السؤال بإعطاء المقاولة 11 بندا يتعلق بالتحكم في بعض العناصر المتعلقة بإطلاق نشاط مؤسسة، وطلبنا منهم تحديد قدرتها على التحكم فيها، وأكيد الإجابات ككل مرة كانت وفق سلم ليكرت الخماسي، وكانت احتمالات الإجابة تتدرج بين: بشكل ضعيف جدا والتي أعطيناها معامل ترجيحي يساوي (1) إلى غاية بشكل جيد جدا والتي أعطيناها (5) كقيمة ترجيحية، أما القيمة (3) فتعني تحكم بشكل متوسط، وبعد حساب متوسط الإجابات، وباعتماد طول فترة قدره 0,80 نظرا لوجود 5 احتمالات إجابة.

حيث من 1 إلى 1,79 = بشكل ضعيف جدا ؛ من 1,80 إلى 2,59= بشكل ضعيف ؛ من 2,60 إلى 3,39 = بشكل متوسط ؛ من 3,40 إلى 4,19 = بشكل جيد ؛ من 4,20 إلى 5= بشكل جيد جدا.

حيث حاولنا من خلال هذا السؤال التعرف على المستوى العام للتحكم في أهم القدرات التي يجب أن يتحكم فيها بشكل جيد كل شخص يريد القيام بإنشاء مؤسسة، وأكيد أهمية كل واحدة منها تختلف باختلاف طبيعة النشاط المنشود.

كانت النتائج كما يظهر في الجدول أدناه:

شكل بياني رقم "15.3" يوضح: التحكم العام للمقاولات في بعض القدرات المقاولاتية المساعدة على الإنشاء

بنود المحور المتعلق بالقدرات المقاولاتية	متوسط الإجابات	الانحراف المعياري	النتيجة
التحكم في توجهات السوق	3,1023	1,13502	تحكم بشكل متوسط
التحكم في حجم المبيعات الإجمالي للمؤسسة	3,5833	3,41227	تحكم بشكل جيد
التحكم في احتياجات المؤسسة من اليد العاملة	3,2809	1,13807	تحكم بشكل متوسط
الحد الادنى من المبيعات اللازمة لتغطية النفقات	3,2727	1,08381	تحكم بشكل متوسط
حجم الاستثمار اللازم لإطلاق المؤسسة	3,3718	1,05817	تحكم بشكل متوسط
أهم المنافسين في نفس قطاع النشاط	3,3095	1,24161	تحكم بشكل متوسط
عملاء المؤسسة (العملاء المحتملين)	3,3976	1,18877	تحكم بشكل متوسط
حجم أعمال المؤسسة	3,7195	1,0804	تحكم بشكل جيد
أهمية ودور الإبداع والابتكار في تطوير نشاط المؤسسة	4	0,93704	تحكم بشكل جيد
أهم مورديي القطاع	3,6375	1,00937	تحكم بشكل جيد
أهم مصادر التمويل المساعدة على إنشاء المؤسسة	3,5833	1,26308	تحكم بشكل جيد
إجمالي المحور	3,5242	0,74766	تحكم بشكل جيد

المصدر: من إعداد المترشحة بناءا على نتائج تحليل الاستبيان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS v20 واكسل

وبناءا على سلم القراءة المعتمد، فبإمكاننا القول كملاحظة عامة حول مدى تحكم المقاولات في القدرات التسييرية المساعدة على إطلاق نشاط مؤسسة بأنه جيد، حسب ما يظهره متوسط إجمالي المحور، ويبدأ في التحسن بالنسبة لمعرفة المقاولة بأهم مصادر التمويل اللازمة لنشاطها، أهم مورديي القطاع وحجم مبيعات المؤسسة، وحسب رأينا فإن هذه القدرات هي أبسط شيء يجب التحكم فيه لأنها متعلقة بحياة أو زوال المؤسسة، فبالنسبة لمصادر التمويل فعادة ما تعتمد المرأة على المصادر الشخصية والعائلية إن اقتضى الأمر، وقليلا ما تلجأ إلى القروض الخارجية، وهذه النتيجة تؤكد عليها العديد من الدراسات، ونحن في مرحلة لاحقة من التحليل سنحاول التأكد من صحة هذه الفرضية في بيئة الدراسة، أما بالنسبة للموردين الموجودين في القطاع، فالتحكم في هذا الأمر يعني التعرف على أهم مصادر المواد الأولية التي تمثل مدخلات المؤسسة، وأساس إطلاق عملية الإنتاج فيها ؛ أما بالنسبة لحجم مبيعات المؤسسة، فهو يتعلق بتحديد قدرات الإنتاجية التي بإمكان المقاولة تحقيقها، وهنا فللخبرة السابقة دور كبير في التحكم فيها وحسن التقدير.

أما الشيء الظاهر من القراءة الأولية للنتائج، فإن المرأة المقاولة تعطي أهمية أكبر للإبداع والابتكار ودوره في تطوير المؤسسة، وهو في الحقيقة الميزة التنافسية للمؤسسات المصغرة، التي استطاعت اختراق الأسواق من خلال قيامها بالإبداع والابتكار بالرغم من ضآلة رأس مالها.

إلا أننا نلمس مستوى أقل في التحكم فيما يخص كل من: العملاء المحتملين، أهم المنافسين، التوجه العام للسوق، حجم الاستثمار، وكذا مستوى المبيعات اللازم لتغطية النفقات، وهذا راجع لقلة الخبرة وقلة الوعي بأهمية التحكم فيها أحيانا، فبالنسبة للعملاء يعتبر مشكل عدم تحديدهم بدقة أحد أهم المشاكل التي تعترض المقاولة بعد قيامها بالإنتاج، تجد نفسها في مأزق عدم التحكم في كيفية تسويق منجاتها، وهذا المشكل تعرفنا عليه من خلال الاحتكاك الأولي بالمقاولات من خلال الندوات المقامة، حيث أعربت العديد منهن بتخوفها من هذه النقطة التي تؤرق أحيانا مسار مؤسستهم، أما فيما يخص التحكم في احتياجا المؤسسة من اليد العاملة، فيرجع هنا المشكل لنقص الخبرة وعدم تحديد الطاقة الإنتاجية بشكل سليم، مما يصعب من تحديد حجم

اليد العاملة اللازم لتنفيذ الأعمال، كما تساهم مشكلة التمويل وقلة رأس المال المستثمر في عدم الاستعانة باليد العاملة المؤهلة التي تطلب أجور مرتفعة، بل غالبا ما تكون الاستعانة باليد العاملة القليلة الخبرة، لكن لكي لا نعطي أحكام مسبقة دون التأكد من الحقائق سنرى في مرحلة لاحقة من تحليل نتائج الدراسة الميدانية تفصيل أكثر في كيفية التوظيف في المؤسسات النسوية والأسس التي تستند عليها هذه العملية.

والنتائج التي توصلنا إليها تؤكد على صحة الفرضية الجزئية الثانية من الفرضية الأساسية الأولى التي وضعناها، والتي تنص على كون " توجه المرأة إلى العمل المقاولاتي يختلف حسب مدى تحكمها في القدرات المقاولاتية اللازمة"، وهذه النتيجة جاءت مطابقة لنتائج الدراسات السابقة لكل من (Annie Cornet et Christina costantinidis& Simona Asendei, 2004).

3. النساء المقاولات وإشكالية تسيير المعلومات التسييرية: تعتبر عملية اتخاذ القرار من أهم ما يجب التحكم فيه من طرف مسير أي مؤسسة، وذلك لما تقتضيه ظروف العمل من منافسة، والتي تتطلب في الكثير من الأحيان السرعة في الحصول على المعلومات واتخاذ القرار.

وإدراكا منا بأهمية هذه العملية، قمنا بتحديد بعض العناصر المتعلقة بإنشاء المؤسسة، وطلبنا من المقاولات تحديد الوقت الذي كرس للبحث عن المعلومات المساعدة على تحديدها.

حيث كان سلم الإجابات على هذا السؤال هو سلم ليكرت الخماسي، حيث تتنوع الإجابات هذه المرة من: بتاتا معبرة عن عدم أخذ أي وقت من أجل إنجاز ذلك العمل، حيث أعطيناها قيمة ترجيحية قدرها (5)، إلى غاية وقت كبير جدا والتي أعطيناها القيمة (1)، حيث: من 1 إلى 1,79 = لم يأخذ وقت بتاتا ؛ من 1,80 إلى 2,59= أخذ وقت قليل ؛ من 2,60 إلى 3,39 = أخذ وقت معتبر ؛ من 3,40 إلى 4,19 = أخذ وقت كبير ؛ من 4,20 إلى 5= أخذ وقت كبير جدا.

جدول رقم " 16.3 ": يوضح متوسط إجابات العينة فيما يخص تسيير الوقت المتعلق بجلب المعلومات لإطلاق المشروع

البنود المتعلق بحورر تسيير الوقت المتعلق بجلب المعلومات	Moyenne	Ecart type	النتيجة
الوقت المستهلك للبحث عن معلومات حول توفر الموارد (البشرية، التجهيزات، منتجات، مواد أولية)	3,0842	1,06854	أخذ وقت معتبر
الوقت المستهلك للبحث عن معلومات فيما يخص المنتجات التي تودين تصنيعها	3,0119	1,08099	أخذ وقت معتبر
البحث عن معلومات حول الموردين	2,9881	1,04702	أخذ وقت معتبر
معلومات حول السوق المستهدف	2,8506	1,11573	أخذ وقت معتبر
معلومات حول تحليل المنافسة	2,9231	1,20356	أخذ وقت معتبر
معلومات حول طرق العمل (تظيم العمل، التجهيزات اللازمة)	3,2500	1,14721	أخذ وقت معتبر
الوقت المستهلك لإعداد مخطط الأعمال	3,2824	1,22097	أخذ وقت معتبر
Gest.TEMPS إجمالي المحور	3,0951	0,81443	أخذ وقت معتبر

المصدر: من إعداد المترشحة بناءا على نتائج تحليل الاستبيان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS v20 واكسل

ومن خلال الجدول الذي يعكس نتائج إجابات العينة، نجد أن متوسط إجابات المحاور فيما يخص تسيير الوقت يظهر أن المقاولات أخذن وقت أكبر فيما يخص جلب المعلومات المتعلقة بإطلاق المشروع، وإذا رتبنا متوسطات الإجابات، نجد أن

المقاولات أخذن وقت أكبر فيما يخص البحث عن معلومات مساعدة على كيفية وضع مخطط أعمال نشاطاتهم، بالرغم من كون مخطط الأعمال في حد ذاته يعتبر أحد النقاط الأساسية التي يجب أن تكون في المؤسسة، وبالرغم من ذلك فنجد مؤسسات لا تعتمده في نشاطها، لذلك هناك نوعان من الإجابات المحتملة على هذا السؤال، سواءا هذه المقاولة تعتمد فعلا على مخطط أعمال في أنشطتها وبالتالي إقرارها بأن هذه العملية تأخذ وقت أكبر من أجل جمع المعلومات اللازمة لإعداده، أما الاحتمال الثاني هو الإجابة عشوائيا على السؤال، دون التأكد من ماهيته، حيث بلغت نسبة الإجابة على هذا السؤال 85 إمرأة من العينة، من أصل 104 مشاركة، كما يظهر ذلك جليا من خلال الجدول أدناه.

كما أقرت أيضا مقاولات العينة أنهن يستغرقن وقت أكثر في البحث عن معلومات فيما يخص طرق العمل من تنظيم العمل وتحديد التجهيزات اللازمة، ونفس الأمر فيما يخص توفر الموارد البشرية والمواد الأولية، حيث تستغرق هذه العمليات وقت أكبر، في حين تستغرق وقت أقل في الحصول على معلومات حول أهم الموردين والسوق المستهدف وكذا تحليل المنافسة، وهذا يرجع أيضا لطبيعة بيئة الدراسة، حيث أغلب مقاولات العينة ينشطن بولاية ورقلة والتي تتميز بسوق معروفة وموردين معروفين، مما يسهل من عملية جمع المعلومات حولهم بالمقارنة مع المدن الكبرى التي تستدعي وقت أكبر لتحديد أهم المنافسين وموردي القطاع ووضع السوق المنشود.

ثانيا: المرأة المقاولة بين دوافع الإنشاء وتأثير المحيط: وهذا السؤال سنحاول من خلاله التأكد من صحة الفرع الأول والثاني من الفرضية الأولى :

H1.2: " توجه المرأة إلى العمل المقاولاتي يختلف حسب مدى تحكمها في القدرات المقاولاتية اللازمة" ؛

H1.3: " توجه المرأة إلى العمل المقاولاتي يختلف حسب مدى وجود تشجيع من محيطها الاجتماعي ".

وكانت نتائج التحليل كما يلي:

1. **الدوافع الأساسية لإنشاء مؤسسة:** أكيد لكل فعل معين جملة من الدوافع التي ساعدت على حدوثه، سواء كانت تلك الدوافع شخصية أو بفعل تأثير من المحيطين، ويعتبر فعل إنشاء المؤسسة بالنسبة للمرأة من بين أهم الأشياء التي من شأنها التأثير على مسارها المهني برمته، وأكيد أن قيامها بهذا الفعل تقف وراءه العديد من الدوافع، ومن أجل التعرف على الأكثر تأثيرا فيها، قمنا بإعطاء النساء المقاولات 12 دافع وطلبنا منهن تحديد درجة أهمية كل واحد منها في دفعها لإنشاء مؤسستها، وكانت الإجابات تتدرج بين قليل الأهمية، مهم ومهم جدا وغير ملائم في حالة عدم وجوده.

واستعملنا سلم ليكرت الثلاثي في الإجابات حيث أعطينا لاحتمال "قليل الأهمية" قيمة ترجيحية قدرها (1)، أما مهمة فأخذت القيمة (2)، في حين الاحتمال مهم جدا أخد أكبر معامل ترجيحي بـ (3)، أما في حالة عدم مناسبة العبارة لحالة المقاولة فأعطينا احتمال "غير ملائم" والذي أخذ القيمة (0) ؛ حيث من 0 إلى 0,74 = غير ملائم ؛ من 0,75 إلى 1,49= قليل الأهمية ؛ من 1,50 إلى 2,24 = مهمة ؛ من 2,25 إلى 3 = مهمة جدا.

ويعد احتساب متوسط الإجابات، والانحراف المعياري، حصلنا على الجدول أدناه:

جدول رقم "17.3 ": يوضح متوسط إجابات العينة فيما يخص تسيير الوقت المتعلق بجلب المعلومات لإطلاق المشروع

البنود المتعلقة بالأسباب الدافعة للإنشاء	Moyenne	Ecart type	النتيجة
الحاجة لتحقيق الذات	2,4184	,77224	سبب مهم جدا
البحث عن العمل	1,6458	1,04609	سبب مهم
إمكانية تنظيم العمل بنفسي	2,2604	,88549	سبب مهم جدا
وجود صراعات في العمل السابق	1,0000	1,05295	سبب قليل الأهمية
محدودية إمكانية الترقية في العمل السابق	1,3152	1,18534	سبب قليل الأهمية
الاستقلالية المهنية (أكون قائدة نفسي)	2,4949	,84965	سبب مهم جدا
أسباب عائلية	1,3617	1,16260	سبب قليل الأهمية
تغيير مكان إقامتي	0,6316	,87583	سبب غير ملائم (غير موجود)
لأنني بطبيعتي أحب مواجهة التحديات	2,1075	,90244	سبب مهم
إقتناص فرصة عمل	1,6848	1,02635	سبب مهم
اقتناعك لأهمية المنتج أو الخدمة التي ستقدمينها	2,3085	,90431	سبب مهم جدا
نتيجة تأثير الأبوين والعائلة	1,3152	1,11857	سبب قليل الأهمية
Rais.CREATION إجمالي المحور	1,7564	,46058	سبب مهم

المصدر: من إعداد المترشحة بناءا على نتائج تحليل الاستبيان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS v20 واكسل

كما أثبتت الدراسات السابقة فإن دوافع الإنشاء تختلف باختلاف الجنس، ففي حين يهتم الرجل بالسلطة وتحقيق الربح، فإن للمرأة أولويات أخرى تبحث عنها من خلال الإنشاء كتحقيق الذات والاستقلالية المهنية، وللتأكد من مدى تطابق الدوافع بين الدراسات السابقة ودراستنا، طلبنا من النساء تحديد أهمية كل سبب دفعها لإنشاء المؤسسة، وكانت الأولوية الأولى كما يظهر ذلك الجدول أعلاه، فإن أهم دافع هو الاستقلالية المهنية بمعنى أن تكون المرأة قائدة نفسها، وهذا الدافع كما نعلم هو دافع نفسي ناجم عن شخصية المقاولة، وتليها مباشرة الحاجة لتحقيق الذات، فأكيد لتثبت المرأة بأنها قادرة على إقامة مؤسسة من ناحية لتكون هي المسؤولة عن اتخاذ القرارات فيها فالتأكيد سيقود ذلك لتحقيق ذاتها في عملها، كما تولي أهمية كبيرة لاقتناعها بأهمية المنتج أو الخدمة التي ستقدمها وبالتالي هنا دورها كعضو فاعل ومنتج في المجتمع، كما تعتبر أن إنشاء المؤسسة من شأنها زيادة إمكانية المقاولة في تنظيم العمل بنفسها، وهنا يتعلق الأمر بالتحرر من أوامر العمل عند الغير ووجود إمكانية اتخاذ القرارات بنفسها مهما كان حجمها، كما تعتبر العديد من المقاولات أنا العمل الخاص يعطي إمكانية مواجهة التحديات بالنسبة للمرأة.

أما بمستوى اهتمام أقل من العناصر السابقة، فترتب مقاولات العينة الأسباب كما يلي: فتعتبر أن إنشاءها لنشاطها ينجم نتيجة وجود فرصة عمل يجب اقتناصها، كما يعتبر فعل الإنشاء في حد ذاته فرصة لشغل النفس والقيام بعمل، وترتب في درجة أهمية أقل كل من: محدودية إمكانية الترقية في العمل السابق، وهنا يتعلق الأمر بالسقف الزجاجي التي تعاني منه العديد من الإطارات، ومن خلال سؤال لاحق سنحدد المستوى التكويني للمقاولة وعلاقته بالعمل المزاول قبل إنشاء المؤسسة من أجل تسهيل ربط المتغيرات، كما أن المقاولة ترتب الأسباب العائلية في درجة أقل من الأهمية، مما يقلل من احتمال الإنشاء لأسباب اجتماعية متعلقة بإيجاد مصادر الدخل للعائلة وتحقيق متطلباتها، وهنا يصبح الإنشاء بفعل الاختيار وليس بسبب الإجبار الناجمة عن الظروف المحيطة.

كما تعتبر الصراعات في العمل السابق وعدم حلها في حينها أحد المشاكل المؤرقة لجو العمل، لكن في حالة نساء عينتنا، فإنهن يبدين أهمية قليلة لهذا العنصر نظرا لعدم تأثيره الكبير على قرار الإنشاء إن سبق للمقاولة العمل عند الغير، وهو حال 50 سيدة مقاولة مشاركة في الدراسة. في حين تعتبر تغيير الإقامة الذي ينجر عنه أحيانا الترك النهائي للعمل السابق، وفي ظل صعوبة إيجاد عمل سابق، فهنا تلجأ السيدات لإقامة نشاط خاص بهن، لكن هذا الاحتمال أخذ نسبة أقل لدى عينة الدراسة ولا يحظى بأهمية ، بل يعتبر سبب غير ملائم، بمعنى لا يصنف كسبب دافع للإنشاء.

ومن خلال هذه النتائج، فإننا نجد أن الأسباب الأساسية التي دفعت المقاولات لإنشاء مؤسساتهن كلها تصب في اتجاه واحد، وتصنف من الأسباب الإيجابية الدافعة للعمل المقاولاتي[1]، وللتأكد من صحة هذه النتائج، قمنا بتحليل عنقودي تصنيفي[2] للأسباب الدافعة للإنشاء، وكانت النتائج كما يلي:

جدول رقم (18.3) وشكل بياني رقم "31.3" يوضحان التصنيف العنقودي للأسباب الدافعة لإنشاء المؤسسة

Appartenance à la classe		
N°	Observation	2 classes
1	الحاجة لتحقيق الذات	1
2	البحث عن العمل	2
3	إمكانية تنظيم العمل بنفسي	1
4	وجود صراعات في العمل السابق	2
5	محدودية إمكانية الترقية في العمل السابق	2
6	الاستقلالية المهنية (أكون قائدة نفسي)	1
7	أسباب عائلية	2
8	تغيير مكان إقامتي	2
9	لأنني بطبيعتي أحب مواجهة التحديات	1
10	إقتناص فرصة عمل	2
11	اقتناعك لأهمية المنتج أو الخدمة التي سنقدمينها	1
12	نتيجة تأثير الأبوين والعائلة	2

المصدر: من إعداد المترشحة بناءا على نتائج تحليل الاستبيان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS v20

من خلال النتائج المبينة في الشجرة العنقودية المصنفة للأسباب الدافعة للإنشاء، نجد أن هناك مجموعتان من الأسباب، أسباب إيجابية دافعة للعمل المقاولاتي والتي نسميها بالصنف PULL وهي حسب الشكل البياني المجموعة الأولى، وهناك أسباب سلبية لكن دافعة نحو الإنشاء تسمى بالمجموعة PUSH، حيث تتعلق المجموعة الأولى الدافعة في كل من الحاجة لتحقيق الذات،

[1] أنظر المبحث الأول من الفصل الثاني، تصنيف المقاولين.

[2] CLASSIFICATION HYRARCHIQUE.(on utilisé une analyse cluster de type hiérarchique).

إمكانية تنظيم العمل بنفسي، الاستقلالية المهنية (أكون قائدة نفسي)،لأنني بطبيعتي أحب مواجهة التحديات، اقتناعك لأهمية المنتج أو الخدمة التي ستقدمينها و إقتناص فرصة عمل.

أما المجموعة الثانية وهي بالأسباب السلبية الدافعة للإنشاء فتضم كل من: البحث عن عمل، وجود صراعات في العمل السابق، محدودية إمكانية الترقية في العمل السابق، أسباب عائلية، تغيير مكان إقامتي و نتيجة تأثير الأبوين والعائلة (لمزيد من التفصيل أنظر الملحق رقم 1.3).

ومن خلال النتائج أعلاه، نجد أن مقاولات العينة هن من الصنف الأول، بمعنى الأسباب الدافعة للإنشاء كلها تصب في اتجاه واحد، وهو PULL.

وهذه انتائج تؤكد على أن النساء المقاولات في الجزائر تختلف دوافعهن للإنشاء، بين دوافع إيجابية وأخرى تنطلق من نقائص أو سلبيات عانت منها سابقا دفعتها للعمل لحسابها الخاص، وهذه النتيجة تؤكد على صحة الفرع الأول من الفرضية الأولى والذي ينص على: **H1.1**: " توجه المرأة إلى العمل المقاولاتي يختلف باختلاف دوافعها للإنشاء"، وهي متوافقة مع نتائج دراسة (Cornet et costantinidis& Asendei, 2004).

2. تأثير الوسط العائلي: حيث ندرك تماما أن هناك قرارات نتخذها في حياتنا وللأهل دور في اتخاذها، خاصة فيما يخص المرأة فهي أكبر تأثرا بمحيطها العائلي بالمقارنة مع الرجل، خاصة في ظل بيئتنا العربية، ومن أجل قياس مدى تأثير المحيطين على قرار المقاولة عند إنشائها لمؤسستها، وللتأكد من صحة الفرضية التي وضعناها والتي تنص على: **H1.3**: " توجه المرأة إلى العمل المقاولاتي يختلف حسب مدى وجود تشجيع من محيطها الاجتماعي ".

طرحنا عليهم هذا السؤال، ووضعنا عدة احتمالات للإجابة تتدرج بين "لا يوجد تأثير" التي أعطيناها القيمة (1)، إلى غاية احتمال "تأثير كبير جدا" الذي أعطيناه القيمة (4)، وفي حالة عدم ملائمة الاختيار فالإجابة تكون "غير ملائم" التي أعطيناها قيمة ترجيحية قيمتها (0) ؛ حيث: من 0 إلى 0,79 = غير ملائم ؛ من 0,80 إلى 1,59= لا يوجد تأثير ؛ من 1,60 إلى 2,39 = تأثير قليل ؛ من 2,40 إلى 3,19 = تأثير كبير ؛ من 3,20 إلى 4= تأثير كبير جدا.

جدول رقم " 19.3 ": يوضح متوسط إجابات العينة فيما يخص درجة تشجيع المحيط الاجتماعي

	Moyenne	Ecart type	النتيجة
الأبوين (والدي الزوج)	2,0909	1,40764	تأثير قليل
الزوج	1,2842	1,44151	لا يوجد تأثير
أحد أعضاء العائلة (أخ، أخت، خالة، عمة، ....)	2,1042	1,30971	تأثير قليل
صديق (ة)	1,7708	1,24376	تأثير قليل
زميل (ة) سابق(ة)	1,5638	1,12220	لا يوجد تأثير
آخر (نرجو التحديد)	1,6563	1,57827	تأثير قليل
INFl.ENVIRNMT إجمالي المحور	1,7785	,67717	تأثير قليل

المصدر: من إعداد المترشحة بناءا على نتائج تحليل الاستبيان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS v20 واكسل

وكما تظهره نتائج فرز الإجابات، فتعتبر العائلة هي أكبر عامل مؤثر على قرار المرأة لإنشاء مؤسسة فأكيد للوالدين في حالة وجودها تأثير على قرارات المرأة المهمة، في حين يعتبر محيط العمل والصداقات من زملاء عمل سابقون وأصدقاء ذو تأثير أقل على

قرار الإنشاء، وفي المرتبة الأخيرة تصنف نساء العينة رأي الزوج، وذلك يرجع حسب تحليلاتنا نظرا لكون غالبية النساء المقاولات المشكلة للعينة كن عازبات وقت إطلاق مشاريع مؤسساتهن، مقابل 36 إمرأة متزوجة، عبرت 26 إمرأة منهن أن لأزواجهن تأثير كبير على قرار إنشاء مؤسساتهن وذلك بنسبة قدرها 72% مقابل 7 نساء رأين أن تأثير الزوج كان قليل على قرارها، كما يظهر ذلك بشكل أوضح في الجدول أدناه.

جدول رقم "20.3 ": بوضح متوسط إجابات العينة فيما يخص تأثير الزوج على قرار الإنشاء

		التكرار	النسبة المئوية	النسبة المصححة	المعدل التراكمي
Valide	غير ملائم	51	40,4	44,2	44,2
	لا يوجد تأثير	20	19,2	21,1	65,3
	تأثير قليل	7	6,7	7,4	72,6
	تأثير كبير	16	15,4	16,8	89,5
	تأثير كبير جدا	10	9,6	10,5	100
	المجموع	104	100	100	

المصدر: من إعداد المترشحة بناءا على نتائج تحليل الاستبيان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS v20

ويبقى دائما للوسط العائلي للمرأة في البيئة العربية تأثير أكبر على مختلف قراراتها المهمة، ويزداد التأثير كلما ازدادت أهمية ذلك القرار.

وهذه النتائج تؤكد جزئيا على صحة الفرضية الجزئية الثالثة من الفرضية الأساسية الأولى، حيث "توجه المرأة إلى العمل المقاولاتي يختلف حسب مدى وجود تشجيع من محيطها الاجتماعي "، ووجدنا أن المقاولات عبرن على وجود تأثير قليل من طرف العائلة خاصة الأبوين، والزوج بالنسبة للنساء اللواتي كن متزوجات عند قيامهن بإطلاق مشاريعهن، لكن يبقى تأثير الزملاء والأصدقاء أضعف بالمقارنة مع العائلة، وهذه النتيجة جاءت موافقة للنتائج التي وجدتها الدراسات السابقة، وهنا نخص بالذكر دراسة التركي نورة صالح وبرازويل ريبيكا السعودية ، 2010.

ثالثا: المرأة المقاولة وإشكالية تسيير الوقت: يعتبر عامل الوقت حاسم في أخذ القرارات والقيام بمختلف الأعمال، وبالنسبة للمرأة يعتبر الوقت من أهم الأشياء التي يجب أن تعرف كيف توازنها من أجل إتمام مختلف الأعمال المنوطة بها، وكما رأينا من خلال الفصول السابقة، فنجد المشاكل التي تعاني منها المرأة بسبب الوقت هي كيفية التوفيق بين حياتها المهنية والعائلية، هذا ما أدى بالكثيرات للتخلي عن وظائفهن لطول مسافة الالتحاق بها، وتأثير ذلك على استقرارها العائلي، لذا لجأت العديد من النساء في بعض الحالات لإنشاء أنشطة خاصة بهن ومشاريع يقمنها في منازلهن من أجل تفادي ضرورة التنقل لمسافات للعمل، كما بإمكانها من خلال تلك الأنشطة التحكم بشكل أكبر في الوقت وتكيفه حسب ظروفها العائلية باعتبارها قائدة نفسها، ومسؤولة النشاط.

وأكيد هذه الجزء من الدراسة نهدف من خلاله للتأكد ومناقشة مدى صحة الجزء الثاني من الفرضية الأساسية الثانية للبحث والتي تنص على أن: " تواجه المرأة المقاولة عوائق خاصة متعلقة بالنوع الاجتماعي، تسيير الوقت والحصول على التمويل"، ولمناقشة صحة هذه الفرضية، قمنا بتجزئتها لثلاثة أجزاء فرعية، كما يلي:

H2.1: " تواجه المرأة المقاولة عوائق خاصة متعلقة بالنوع الاجتماعي" ؛

H2.2: " تواجه المرأة المقاولة عوائق خاصة متعلقة بتسيير الوقت " ؛

H2.3: " تواجه المرأة المقاولة عوائق خاصة متعلقة بالحصول على التمويل".

ونحن من أجل التعرف على مختلف الأبعاد المتعلقة بتسيير الوقت عند المقاولات، من أجل القيام بمختلف انشغالاتهن، طرحن عليهن جملة من الأسئلة، وكانت النتائج كما الآتي.

1. **تسيير الوقت المتعلق بالإجراءات الإدارية لإطلاق مؤسسة:** أردنا أولا التعرف على المدة التي استغرقتها المقاولة لإطلاق مؤسستها، وذلك بدءا من الإجراءات الإدارية إلى غاية الإطلاق الفعلي للمؤسسة، وهنا يتعلق الأمر بقياس ثقل الإجراءات الإدارية، وكيفية تعامل المرأة معها خاصة كونها تتطلب التنقل الدائم خارج المنزل من أجل إنهائها، وكانت إجابات المقاولات كما يلي:

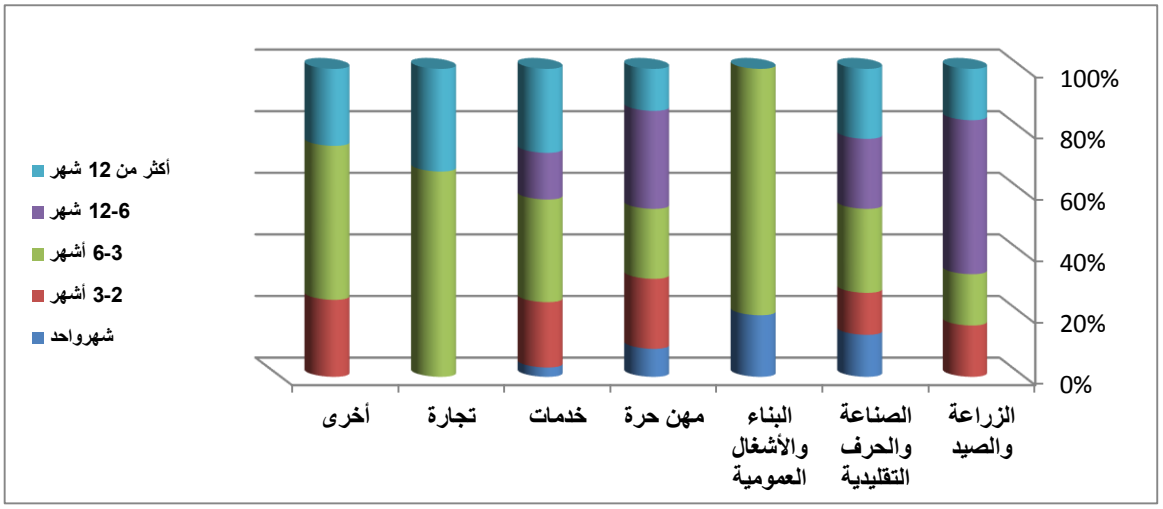
جدول رقم "21.3 ": بوضح متوسط الوقت المستغرق لإنهاء الإجراءات الإدارية لإطلاق مؤسسة

الوقت المستغرق	شهر واحد	2-3 أشهر	3 – 6 أشهر	6 – 12 شهر	أكثر من سنة
عدد المقاولات	07	18	32	20	20
النسبة المئوية	%7,2	%18,6	%33	%20,6	20,6

المصدر: من إعداد المترشحة بناءا على نتائج تحليل الاستبيان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS v20 واكسل

ومن خلال النتائج، نجد أن هناك اتفاق على أن الإجراءات الإدارية لفتح مؤسسة بالجزائر مؤرقة وتأخذ الكثير من الوقت، حيث عبرت 33% من المقاولات على أن هذه العملية أخذت منهم من 3 إلى 6 أشهر، ومدة نصف سنة ليست بالهينة، في حين 20,6% أقرت أن العملية أخذت منهم مدة تتراوح بين 6 أشهر إلى غاية سنة، مقابل 20,6% من المقاولات أقرت أن العملية فاقت السنة، وإذا جمعنا النسب نجد أن 74% من العينة يقرون أن العملية تتراوح بين 3 أشهر وتفوق أحيانا السنة، مما يؤكد على فرضية ثقل الإجراءات الإدارية المتعلقة بالإنشاء في الجزائر، وأخذها الكثير من الوقت، ومن أجل فهم الظاهرة بشكل أكبر سنحاول ربط العلاقة بين نوعية قطاع النشاط والزمن اللازم لإنهاء إجراءات الإدارية الخاصة بإطلاق المشروع، والتأكد إن كانت للقطاع تأثير، حيث حسب شهادة بعض السيدات اللاتي يعملن في قطاع البناء، أن استخراج رخص البناء في حد ذاتها تأخذ أحيانا سنة من أجل استصدارها، وللتأكد من هذه العلاقة، قمنا بمقاطعة البيانات تبعا للقطاع وكانت النتائج كما تظهر في الشكل البياني الموالي:

جدول رقم "32.3 ": يوضح متوسط الوقت المستغرق لإنهاء الإجراءات الإدارية لإطلاق مؤسسة حسب القطاع



المصدر: من إعداد المترشحة بناءا على نتائج تحليل الاستبيان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS v20 واكسل

الشكل البياني لا يظهر جليا كما نرى علاقة واضحة بين القطاع والوقت اللازم لإنهاء إجراءات فتح مؤسسة وإطلاق نشاطها، بل كملاحظة يمكن أن نستخلصها أن الوقت المستغرق في الإنشاء يرجع لعوامل أخرى مفسرة، وليس فقط حسب طبيعة النشاط، حيث نلاحظ عدم اتجاه الإجابات في إطار واحد بل اختلفت باختلاف المدة وتنوعت فيها القطاعات.

ومن أجل التأكد من صحة فرضية وجود علاقة بين طبيعة قطاع النشاط والوقت المستغرق لإنهاء الإجراءات الإدارية المتعلقة اللازمة إلى غاية الإطلاق الفعلي للمؤسسة، قمنا بإجراء اختبار الاستقلالية كي2، وجزئنا الفرضية إلى جزءان:

- H0: لا يوجد علاقة بين الوقت المستغرق في إنهاء إجراءات إطلاق المؤسسة وطبيعة قطاع النشاط ؛
- H1: يوجد علاقة بين الوقت المستغرق في إنهاء إجراءات إطلاق المؤسسة وطبيعة قطاع النشاط.

وكانت النتائج كما يظهرها الجدول التالي:

جدول رقم "22.3 ": يوضح اختبار كي2 بين متغيرة طبيعة القطاع و الوقت المستغرق لإنهاء الأعمال الإدارية

	Valeur	ddl	Signification asymptotique (bilatérale)
Khi-deux de Pearson	21,872[a]	24	,587
Rapport de vraisemblance	25,577	24	,375
Association linéaire par linéaire	,046	1	,830
Nombre d'observations valides	95		

المصدر: من إعداد المترشحة بناءا على نتائج تحليل الاستبيان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS v20

من خلال النتائج، نجد أن قيمة كي2 تساوي 21.872 وذلك عند مستوى معنوية يساوي 0,587 وهي أكبر من قيمة α=0,05، وبالتالي نقبل فرض العدم، بمعنى لا يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين طبيعة القطاع والوقت المستغرق في إنهاء الإجراءات الإدارية المتعلقة بالإطلاق الفعلي للمؤسسة، وهذا الاختبار يؤكد على وجود عوامل أخرى عدا طبيعة قطاع النشاط، من أجل تفسير الوقت المستغرق لإنهاء الأعمال.

2. **تسيير الوقت وإشكالية تخليص أعمال المؤسسة اليومية:** يعتبر عامل الوقت المستغرق في إنهاء الأعمال الخاصة بالمؤسسة مهم جدا من أجل تحقيق التوازن في الحياة، لذا طلبنا من المقاولات تحديد معدل ساعات العمل الأسبوعية التي تقضيها في المؤسسة من أجل إنهاء مختلف الأعمال، وكانت الإجابات المحصل عليها كما يلي:

جدول رقم "23.2 ": يوضح متوسط توزيع المقاولات حسب عدد ساعات العمل الأسبوعية

المعدل الساعي في الأسبوع	أقل من 20 سا	20-30 سا	30-40 سا	40-50 سا	أكثر من 60 سا
عدد المقاولات	11	15	24	18	28
النسبة المئوية	%11.5	%15,6	%25	% 18.8	%29,2

المصدر: من إعداد المترشحة بناءا على نتائج تحليل الاستبيان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS v20 واكسل

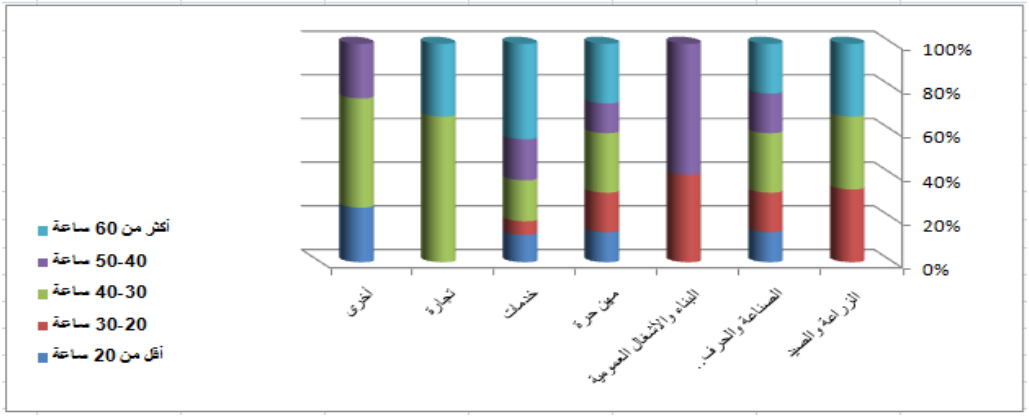
ومن خلال النتائج المتوصل إليها، نجد أن هناك إجماع على أن العمل المقاولاتي يتطلب المزيد من الوقت من أجل إنهاء أعمال المؤسسة، حيث 29% من العينة تحتاج لأكثر من 60 ساعة أسبوعيا لإنهاء الأعمال، وإذا افترضنا أنها تعمل لمدة 5 أيام، فنجد أن معدل العمل اليومي لأكثر من 12 ساعة يوميا، بمعنى أكثر من نصف اليوم، فإذا افترضنا أن العمل يبدأ عند الساعة الثامنة صباحا، فنجد أنه ولغاية الثامنة مساءا ربما لم تنه الأعمال، مما يؤثر نوعا ما على سير حياتها العادي.

كما عبرت 19% من المقاولات على أن العمل المقاولاتي يتطلب منهن من 40 إلى 50 ساعة أسبوعيا أي بمعدل عمل يومي يتراوح بين 8 إلى 10 ساعات عمل يوميا، وهنا ولحد الساعة لم نصل إل معدل العمل اليومي في القطاع الحكومي الذي يقدر بـ 8 ساعات يوميا دون احتساب ساعات التنقل للعمل والعودة منه.

في حين عبرت 25% من العينة أنها تقضي بين 30 و40 ساعة عمل أسبوعي في المؤسسة وذلك بمعدل ساعات يومي بتراوح بين 6 إلى 8 ساعات يوميا، في حين ترى 16% من العينة أنها تستغرق من 20 إلى 30 ساعة أسبوعيا فقط في المؤسسة وذلك بمعدل عمل يومي قدره بين 4 إلى 6 ساعات يوميا، أما النسبة المتبقية والمقدرة بـ 11% فأقرت أنها تعمل بمقدار أقل من 20 ساعة أسبوعيا، وذلك بمعدل يومي يقدر بأقل من 4 ساعات عمل يومي.

لكن التساؤل المطروح، يتعلق بمدى اختلاف النتائج حسب طبيعة نشاط المؤسسة، ومن أجل قياس ذلك، قمنا في مرحلة لاحقة بمقاطعة النتائج حسب القطاع وحصلنا على الشكل البياني التالي:

شكل بياني رقم "33.3 ": يوضح توزيع المقاولات حسب متوسط الوقت المستغرق لإنهاء أعمال المؤسسة حسب القطاع



المصدر: من إعداد المترشحة بناءا على نتائج تحليل الاستبيان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS v20 واكسل

فكما يظهره الشكل البياني، فالنتائج متنوعة حسب كل قطاع، ففي حين نجد أن قطاع الزراعة يتنوع بين عمل يستغرق 4 ساعات يوميا إلى غاية أكثر من 12 ساعة عمل يومي، وبالتالي فإن لحجم النشاط هنا أكيد دور في تحديد حجم ساعات العمل اليومية لصاحب المؤسسة.

في حين يشهد قطاع الصناعة والحرف التقليدية تنوعا من حيث ساعات العمل الأسبوعية، حيث تتنوع من 4 ساعات إلى غاية أكثر من 12 ساعة عمل يومي، لكن قطاع البناء والأشغال العمومية فعبرت أكثر من 50% من المنتميات للقطاع أنهن يقضين بين 8 إلى 10 ساعات عمل يوميا، وهذا النتيجة منطقية لطبيعة القطاع في حد ذاته الذي يتطلب تواجد وتنقل دائم نحو ورشات العمل الخارجية من أجل متابعة سير الأعمال.

أما التجارة فأكثر من 50% يستغرقن بين 30 و40 ساعة أسبوعيا، في حين تستغرق البقية أكثر من 60 ساعة أسبوعيا، مما يؤكد على فرضية أن الوقت المستغرق يتبع بشكل كبير حجم النشاط وتعقد الأعمال.

ومن أجل التأكد من صحة هذه النتائج، قمنا باختبار كي2 للاستقلالية، للتأكد من مدى وجود علاقة تأثير بين قطاع النشاط والوقت الأسبوعي المستغرق لإنهاء أعمال المؤسسة، وكانت النتائج كما يظهر ذلك في الجدول التالي:

جدول رقم "24.3 ": يوضح اختبار كي2 بين متغيرة الوقت المستغرق في العمل وطبيعة القطاع

	Valeur	ddl	Signification asymptotique (bilatérale)
Khi-deux de Pearson	25,896[a]	24	,358
Rapport de vraisemblance	30,546	24	,167
Association linéaire par linéaire	,671	1	,413
Nombre d'observations valides	94		

المصدر: من إعداد المترشحة بناءا على نتائج تحليل الاستبيان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS v20

وإذا قمنا بتجزئة الفرضية لجزئان، وذلك كما يلي:

- H0: لا يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغيرة الوقت المستغرق في العمل وطبيعة القطاع ؛

- H1: يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغيرة الوقت المستغرق في العمل وطبيعة القطاع ؛

ومن خلال النتائج، نجد أن قيمة كي2 تساوي 25,896 وأقل مستوى دلالة يساوي 0,358 وهو أكبر من قيمة α=0,05، ومنه نقبل فرض العدم، بمعنى عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الوقت المستغرق في إنهاء الأعمال وطبيعة النشاط، وهذا يمكن ربطه كون نصف العينة يعملن في نفس مكان الإقامة وبالتالي فالوقت المستغرق لا يهم، مادام المرأة تنشط داخل مقر إقامتها، دون عناء التنقل خارج المنزل.

ومن خلال النتائج التي توصلنا إليها في هذا الجزء، واختبار كل ما يتعلق بتسيير الوقت ومدى تأثيره على نشاط المقاولة، وجدنا أن النساء المقاولات بالفعل يعانين من هذا المشكل ولا تختلف النتائج حسب القطاع، لكن يبقى مشكل الوقت وتسييره قائما، خاصة في المرجلة الأولى المتعلقة بإطلاق المؤسسة، لكنه يقل بعد العمل خاصة بالنسبة لفئة المقاولات اللاتي يعملن بالمنزل، لكن بالرغم من ذلك، تبقى مشكلة الوقت هي عائق وهذا ما يؤكد على صحة الفرضية **H2.2**: " تواجه المرأة المقاولة عوائق خاصة متعلقة بتسيير الوقت " ؛ وسنحاول من خلال دراسة العوائق التي تواجهها المقاولة لتأكيد هذه النتيجة.

ثالثا: المقاولة النسوية وأثر متغيرة النوع على النشاط: أكيد لكل فعل رد فعل، ولكل بيئة خصوصية تميزها على البقية، وللبيئة العربية خصوصية تؤثر على مختلف حنايا مكوناتها، والمرأة باعتبارها جزء من المجتمع وفاعلة فيه فهي تؤثر وتتأثر ؛ والمرأة المقاولة على وجه الخصوص التي تخوض تجربة العمل المقاولاتي التي عهدناه سابقا حكرا على الرجال، أكيد ستؤثر من خلال نشاطها وتتأثر، لذلك ومن أجل التعرف على مختلف الحواجز المؤثرة على عمل المرأة المقاولة، وهل لمتغيرة النوع خصوصية على نشاطها، طرحنا جملة من الأسئلة على النساء المقاولات من أجل رصدها، وكان ذلك من أجل التأكد من مدى صحة الفرضية الأساسية الثانية للبحث والتي تنص على أن: " تواجه المرأة المقاولة عوائق خاصة متعلقة بالنوع الاجتماعي، تسيير الوقت والحصول على التمويل"، ولمناقشة صحة هذه الفرضية، قمنا بتجزئتها لثلاثة أجزاء فرعية، كما يلي:

H2.1: " تواجه المرأة المقاولة عوائق خاصة متعلقة بالنوع الاجتماعي" ؛

H2.2: " تواجه المرأة المقاولة عوائق خاصة متعلقة بتسيير الوقت " ؛

H2.3: " تواجه المرأة المقاولة عوائق خاصة متعلقة بالحصول على التمويل".

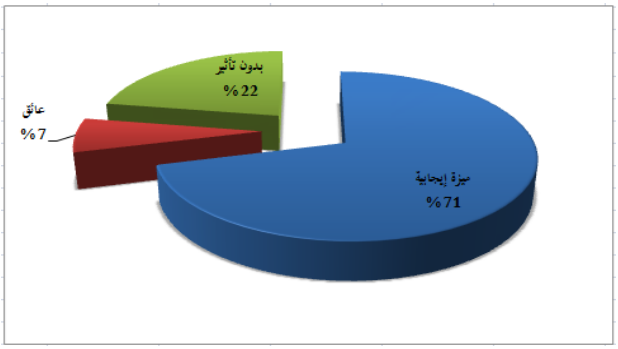
حيث تأكدنا من صحة الفرضية الجزئية الثانية من خلال الأسئلة السابقة، وفي هذا الجزء سنتأكد من مدى صحة الفرضيات الجزئية الأخرى، وتأكيد النتائج التي توصلنا إليها سابقا فيما يخص الفرضية الجزية الثانية، وكان ذلك وفق جملة من النقاط كما يأتي:

1. النوع كمتغير *le genre comme variable discriminante*

من أجل قياس تأثير متغيرة النوع على النشاط المقاولاتي للمرأة، طرحنا كسؤال مبدئي وصريح، على المقاولة وذلك كما يلي: حسب رأيك، هل كونك إمرأة يعتبر ميزة إيجابية في نشاطك الخاص، وأعطي لها ثلاثة احتمالات، تتمثل في: ميزة إيجابية والتي

أعطينا لها قيمة ترجيحية قدرها (1)، عائق والتي أعطيناها قيمة ترجيحية قدرها (2)، أما الاحتمال الثالث وهو "بدون تأثير" أعطيناه قيمة ترجيحية قدرها (3)، وكانت النتائج المحصل عليها كما يلي:

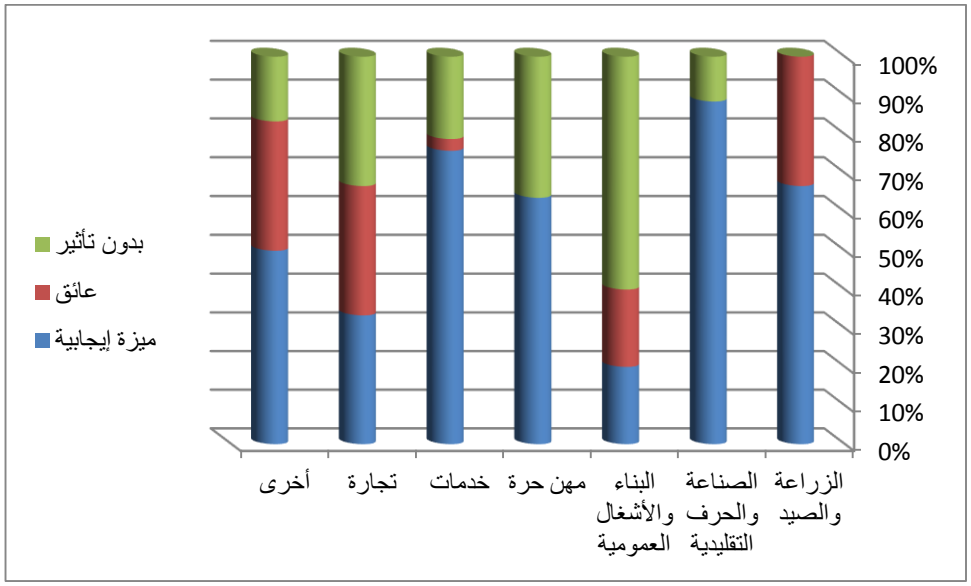
شكل بياني رقم "34.3 ": بوضح رأي المقاولات في تأثير متغيرة النوع على النشاط المقاولاتي



المصدر: من إعداد المترشحة بناءا على نتائج تحليل الاستبيان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS v20 واكسل

أردنا من سؤالنا المباشر هذا، التعرف كما قلنا عن نظرة المرأة للعمل المقاولاتي وهل للنوع الاجتماعي تأثير على العمل بشكل إيجابي أم سلبي، فأجابت المقاولات أنها ميزة إيجابية تخدمهم في نشاطهم، وذلك بمعدل قدره 71%، في حين عبرت فقط 7% من العينة أنه عائق أمام نشاطها وسيره، واكتفت 22% من العينة بالتأكيد على عدم تأثير النوع الاجتماعي على النشاط، وهنا تتقاطع الأسباب المفسرة، فيمكن إرجاءها لطبيعة النشاط، أو للخبرة، أو للبيئة، حيث كما نعلم هناك أنشطة جرى التقليد على تصنيفها كأنشطة خاصة فقط بالرجال مثال ذلك البناء والأشغال العمومية، خدمات النقل، في حين الخياطة والطرز وصناعة الحلويات تعتبر أنشطة خاصة بالنساء، لكن المعايير تغيرت الآن، ولم يعد أي نشاط حكرا على نوع اجتماعي معين، ومن أجل التأكد من صحة هذه الفرضية، سنقاطع بين المتغيرات لنصنف آراء النساء المقاولات في هذه القضية حسب طبيعة قطاع النشاط، حيث كانت النتائج كالآتي:

شكل بياني رقم " 35.3 ": بوضح رأي المقاولات في تأثير متغيرة النوع على النشاط المقاولاتي حسب طبيعة النشاط



المصدر: من إعداد المترشحة بناءا على نتائج تحليل الاستبيان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS v20 واكسل

من خلال الشكل البياني الذي يعكس نتائج المقارنة، نلاحظ جليا أن النساء اللاتي يعتقدن أن كونهن نساء هو ميزة إيجابية عند قيامهم بنشاطهم، وتزداد نسبة الموافقات على هذا الرأي في قطاع الصناعة والحرف التقليدية وذلك بنسبة 88,46% وهذه النتيجة جد منطقية نظرا لطبيعة النشاط الذي يحتاج لاحتكاك دائم مع النساء نظرا لطبيعة المنتجات المصنعة (خياطة ملابس نسائية، الطرز، ...)، لذلك فتعامل المرأة مع المرأة يوفر عناء الإقناع في كثير من الأحيان ويساعد على تكوين قاعدة عملاء دائمة.

في حين نجد النتائج مختلفة في حالة قطاع البناء والأشغال العمومية الذي عادة ما يحتكره الرجال، لذا فالمقاولات اللاتي يعملن في هذا المجال لا يجدن أن كونهن نساء يعتبر ميزة إيجابية، بل الأكثرية يعتبرنه من دون تأثير وذلك بنسبة 60% مع العلم أن النساء العاملات في هذا المجال حسب عينة الدراسة هو 5، 3 يجدن أن متغيرة النوع الاجتماعي بدون تأثير، واحدة اعتبرتها ميزة إيجابية والأخرى تجد ذلك عائقا، وهنا تختلف الإجابات حسب طبيعة وشخصية المقاولة في حد ذاتها واقتناعها بما تفعله، وفرض نفسها في القطاع، وأكيد ظروف عمل كل مقاولة تختلف عن الأخرى، لذلك الاختلاف يبقى قائما.

بالنسبة للمقاولات اللاتي يؤكدن على أن عمل المرأة في القطاع الذي تزاوله يعتبر عائق، فهن يتوزعن بين قطاع الزراعة وذلك بنسبة 33.33% من إجمالي العاملات بالقطاع، التجارة بنفس النسبة، والخدمات بنسبة 3%، وهنا إذا حولنا النسب لقيم عددية، نجدها آراء فردية وليست جماعية، حيث من 6 نساء عاملات بقطاع الزراعة إثنتان فقط تجده عائق وهنا يمكن تبرير السبب لكون الزراعة تحتاج في مرحلة بعدية لتصريف المنتجات الزراعية في الأسواق، مما يصعب ذلك نوعا ما على المرأة في ظل أسواق جملة تتميز بالذكورية، أما بالنسبة لقطاع التجارة، فمن بين 3 عاملات بالقطاع، فنجد مقاولة واحدة فقط من تجد أن النوع الاجتماعي يعتبر عائق أمام نشاطها، في حين من أصل 33 مقاولة تنشط بقطاع الخدمات، فنجد فقط مقاولة واحدة فقط من تعتبر عملها بالمجال كإمرأة يعتبر عائق.

وأكيد الآراء تختلف باختلاف القطاع وظروف العمل وشخصية المرأة المقاولة، ومدى انتمائها ذهنيا ونفسيا للقطاع، وتبقى دائما الآراء الفردية آراء منعزلة لا نستطيع تعميمها.

ومن أجل التأكد بشكل جيد من صحة فرضية وجود علاقة بين متغيرة النوع وطبيعة النشاط، قمنا بتطبيق اختبار كي2 للاستقلالية، وذلك بعد تقسيم الفرضية إلى جزئان:

- H0: لا يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغيرة النوع وطبيعة القطاع ؛
- H1: يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغيرة النوع وطبيعة القطاع ؛

وكانت النتائج كما يلي:

جدول رقم "25.3 ": يوضح اختبار كي2 بين متغيرة طبيعة القطاع و النوع

	Valeur	ddl	Signification asymptotique (bilatérale)
Khi-deux de Pearson	32,530[a]	12	,001
Rapport de vraisemblance	29,588	12	,003
Association linéaire par linéaire	1,652	1	,199
Nombre d'observations valides	101		

المصدر: من إعداد المترشحة بناءا على نتائج تحليل الاستبيان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS v20

ومن خلال النتائج المبينة في الجدول، نجد أن قيمة كي2 تساوي 32,530 وذلك عند أقل مستوى دلالة والذي يساوي 0,001 وهو أقل من قيمة α=0,05 مما يدفعنا لقبول الفرضية البديلة، بمعنى يوجد علاقة بين متغيرة النوع وطبيعة قطاع النشاط، مما يؤكد على النتائج التي تحصلنا عليها سابقا من خلال تقنية الجداول المتقاطعة.

2. **أهم العوائق التي تواجه المرأة المقاولة:** من أجل التعرف على مختلف العوائق التي تصادف المرأة المقاولة أثناء تأدية نشاطها، طلبنا منها تحديد قوة تأثير كل عائق على نشاطها، حيث طرحنا عليها 11 بندا يمثل أنشطة أو تعاملات يجب القيام بها أثناء العمل، وطلبنا من المقاولة تحديد إن كان ذلك بالنسبة لها عائقا أم لا، وذلك من خلال وضع أربع احتمالات للإجابة تتدرج وفق سلم ليكرت الرباعي، حيث الاحتمال الأول "لم يكن عائقا بتاتا" والتي أعطيناها القيمة (0)، الاحتمال الثاني هو "عائق نوعا ما" والتي أعطيناها قيمة ترجيحية قدرها (1)، الاحتمال الثالث هو "يعتبر عائق" والتي أعطيناها قيمة ترجيحية قدرها (2)، أما الاحتمال الأخير وهو "عائق كبير"، أعطيناها قيمة ترجيحية قدرها (3)؛ حيث من 0 إلى 0,74 = لم يكن عائقا بتاتا ؛ من 0,75 إلى 1,49= عائقا نوعا ما ؛ من 1,50 إلى 2,24 = يعتبر عائقا ؛ من 2,25 إلى 3 = عائق كبير.

وبعد فرز وتصنيف الإجابات، وحساب المتوسطات، والانحرافات المعيارية، حصلنا على الجدول أدناه:

جدول رقم "26.3": متوسط إجابات العينة فيما يخص أنواع العوائق التي تواجهها

العوائق التي تواجهها النساء المقاولات	Moyenne	Ecart type	النتيجة
الحصول على التمويل	2,5275	1,12882	**عائق كبير**
نقص العمال الأكفاء	2,1023	1,08320	**يعتبر عائقا**
نقص هيئات الدعم والمساندة	2,3793	1,15377	**عائق كبير**
الخوف من المخاطرة	1,8791	1,09377	**يعتبر عائقا**
نقص الدعم من المحيط العائلي	1,6854	1,06168	**يعتبر عائقا**
نقص نوادي وهيئات الأعمال المساعدة	2,1765	1,14618	**يعتبر عائقا**
كثرة الأعباء الإدارية	2,5889	1,17936	**عائق كبير**
التوفيق بين الحياة العائلية والمهنية	2,0217	1,02687	**يعتبر عائقا**
أحذك على محمل الجد كصاحبة مؤسسة	1,7753	,90142	**يعتبر عائقا**
العمل مع الزبائن	1,9468	1,01988	**يعتبر عائقا**
الانضمام إلى نوادي وجمعيات أعمال وربط شبكة علاقات مع أصحاب مؤسسات آخرين	1,7738	1,03378	**يعتبر عائقا**
إجمالي المحور (Contr.CREATION)	2,1076	,63020	**يعتبر عائقا**

المصدر: من إعداد المترشحة بناءا على نتائج تحليل الاستبيان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS v20 واكسل

من خلال النتائج، نلاحظ أن معدل إجمالي العوائق، يوضح أن المرأة المقاولة تعاني فعلا من عوائق أثناء ممارستها لمهامها، وقبل التطرق لكل عائق على حدى، ومن خلال قراءة سريعة لمختلف العوائق التي يمكن أن تواجه المقاولة، نجدها تنقسم إلى ثلاثة أصناف:

- عوائق متعلقة بالتمويل: وتتعلق بالبند الأول وهو "الحصول على التمويل" ؛

- عوائق من صنف علاقاتي أو فردي: وهي تتعلق نقص هيئات الدعم، ونوادي الأعمال، الخوف من المخاطرة، نقص الكفاءات، العمل مع الزبائن، ونقص دعم المحيط العائلي ؛
- عوائق متعلقة بتسيير الوقت: وهنا يتعلق الأمر بالتوفيق بين الحياة المهنية والعائلية وكثرة الأعباء الإدارية.

وبناءا على هذه التصنيفات، أعدنا تصنيف العوائق، وأعدنا قياس متوسطات الإجابات حسب التصنيف الجديد، وكانت النتائج كما تظهر في الجدول أدناه:

جدول رقم "27.3": يوضح مجموعة العوائق التي تعاني منها المقاولات

	Moyenne	Ecart type	النتيجة
عوائق من نوع علاقاتي أو فردي	1,9721	,63936	يعتبر عائقا
عوائق متعلقة بتسيير الوقت	2,3245	,86977	عائق كبير
عوائق متعلقة بالتمويل	2,5275	1,12882	عائق كبير
معدل جمالي العوائق	2,1076	,63020	يعتبر عائقا

المصدر: من إعداد المترشحة بناءا على نتائج تحليل الاستبيان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS v20 واكسل

ومن خلال النتائج المبينة في الجدول، نجد أن أكبر العوائق التي تواجها المقاولة متعلقة بالعوائق التمويلية وتلك المتعلقة بتسيير الوقت، ومن ثم تأتي المجموعة الثالثة وهي العوائق من النوع العلاقاتي أو الفردي.

حيث اتفقت المقاولات المشكلة للعينة على أن كثرة الأعباء الإدارية هي أكبر عائق يواجه المقاولة في تأدية نشاطها وهو من صنف العوائق المتعلقة بتسيير الوقت، وهو في الحقيقة عائق شائع مما يتطلب لتنقل دائم بين الإدارات، والتعرف على مختلف خباياها، وكذلك ما تقتضيه كل عملية إدارية من وقت ومجهود يأخذ من وقت عمل المؤسسة، وفي الدرجة الثانية من الترتيب تصنف المقاولات عملية الحصول على التمويل كثان مشكل تواجهه، وكما نعلم فإن التمويل هو مولد نشاط المؤسسة، وعدم وجوده يهدد حياتها، ونظرا لنقص الضمانات التي تمتلكها المؤسسة أو انعدامها في غالبية الأحيان يؤول دون إمكانية حصولها على التمويل اللازم من البنوك، كما أن التخوف من المرأة في حد ذاتها والتشكيك في قدراتها على القيام بالنشاط والنجاح فيه يجعل حتى القريبين منها أحيانا يتخوفون من إقراضها خوفا من الخسارة وعدم تحصيل الأموال في مرحلة لاحقة (عوائق متعلقة بالتمويل).

أما العائق الثالث الذي تصنفه المقاولات هو نقص هيئات الدعم والمساندة (العوائق المتعلقة بالعلاقات)، حيث كما نعرف لكل شخص نقاط قوة يستند عليها في عمله كما لديه نقاط ضعف، ومن أجل تدارك تلك النقائص عليه الاتصال بالجهات التي تساعده وتسدي له أهم النصائح المساعدة، وهو حال العديد من المقاولات اللاتي بسبب نقص التكوين أو لعدم اشتماله على جميع المجالات كالناحية القانونية وطريقة عقد الصفقات وتحمل تبعاتها القانونية على سبيل المثال، مما يضطرهن للبحث عن أطراف خارجية تساعدهم، والسعي الدائم للبحث عن المعلومة التي تساعدهم في تخطي المشاكل التي تعترضهم في التسيير. وعليه فعدم وجود آليات دعم مساندة في إسداء الخدمات القانونية مثلا للمقاولات، أو أي نوع آخر من الخدمات تعتبره النساء المقاولات عائق، وننوه في هذا الإطار إلى أنه يوجد نساء لا يعرفن أهم آليات الدعم وشروط الاستفادة من خدماتها، وكل ما هو غير متاح تعتبره المقاولات نقص، كما يعتبر عدم وجود نوادي وجمعيات أعمال تحتك فيها النساء وتتبادل فيها المعلومات حول النشاط المقاولاتي، كمشكل تعاني منه الأكثرية النساء، في حين الرجل بإمكانه الحصول على المعلومة في مجالس أخرى.

كما تعاني النساء المقاولات بصورة أكبر من نقص العمال الأكفاء نظرا لعدم اقتناعهم للعمل مع النساء نظرا لمنطق ذكوري غير مبرر، أو نظرا لعدم توفير أجور أعلى ترضي طموحهم، وفي هذا الإطار ومن خلال لقاء مباشر مع إحدى المقاولات، فقد أبدت رأيها فيما يخص كيفية ربط العامل وإلزامه بعقد العمل بالمؤسسة بعد الاستفادة من التكوين، حيث هناك عمال يلتحقون بمؤسسات نسوية في مجال معين مثل البناء والأشغال العمومية وهو حال المقاولة محل المقابلة، وبعد مرور فترة التكوين أين يتعلم أهم مبادئ العمل وكيفية تشغيله، يقوم بترك المؤسسة ويتوجه لمؤسسة أخرى ربما منافسة نظرا لتقديمها مستويات أجور أفضل، مما تعتبره المقاولات ضياع وقت وجهد وأموال من ناحية، كما أنهن يجدن أنفسهن في نفس الدوامة من جلب عمال جدد ثم إخضاعهم لفترة تكوين بالمؤسسة وبعد مدة يحاولون ترك العمل والتوجه لمؤسسات أكبر.

وفي درجة أقل تصنف المقاولات ضرورة التوفيق بين الحياة العائلية والمهنية كمشكل يؤرق أحيانا سير الأعمال، وهذا المشكل مطروح حتى أمام المرأة العاملة في القطاع الحكومي أو الخاص بدوام 8 ساعات يوميا، حيث غالبا ما يؤثر العمل الخارجي للمرأة خارج البيت على أدائها لأعمالها داخل المنزل، وذلك خاصة في المدن الكبرى أين تمتاز بالازدحام المروري الذي يحول دون وصول المرأة لمنزلها في الوقت المحدد وذلك على حساب واجباتها البيتية، أما في حالة المرأة المقاولة التي تضطر لقضاء وقت أكبر أحيانا خارج المنزل من أجل إنهاء مختلف الأعمال، مما يؤثر على حياتها الشخصية، لكن المؤكد أن هذا ليس حال الجميع، خاصة في عينة الدراسة اللاتي نصف مقاولاتها يشتغلن في نفس مقر إقامتهن، وهذه هي في الحقيقة ميزة العمل للحساب الخاص، حيث تستطيع المقاولة التحكم وضبط بعض الأمور وفق ما تريده هي ويساعدها على الموازنة بين مختلف أعمالها.

كما نلاحظ أن العمل مع الزبائن يشكل لبعض المقاولات عائقا، وهنا يتعلق الأمر بنوعية الزبون ونوعية المنتجات المقدمة لهم، وعليه فبعض المقاولات أعربن عن هذا النوع من العوائق الذي تواجهها أثناء تأدية نشاطها.

كما يعتبر الخوف من المخاطرة عائق بالنسبة للمقاولات، أما فيما يخص "أخذ المقاولة على محمل الجد كصاحبة المؤسسة"، فالكثير من المقاولات لا تتفق مع هذا العائق، حيث أعربن عن تخطيهن مثل هذه العوائق، لأنها مرتبطة أكثر بالذهنيات، وعلى المقاولة فرض شخصيتها في العمل، وهي مقتنعة بما تؤديه من أعمال وتوفره من منتجات.

أما إشكالية الانضمام لنوادي وجمعيات أعمال وربط بشبكة علاقات مع أصحاب مؤسسات أخرى، فلا تجدها المقاولات كعائق، بل لديهم شبكة علاقات مع باقي العاملات في القطاع تسهل عليهم بعض الأمور في العمل، لكن هل هذه الشبكات منظمة في إطار نادي أو جمعية قائمة بذاتها ومعروفة للجميع، هذا التساؤل الذي سنفصل في حيثياته في جزء آخر من الدراسة، حيث سنتناوله بالتفصيل.

أما فيما يخص نقص الدعم من المحيط العائلي، فهنا غالبية العينة تنفي وجود مثل هذه العوائق، بل العكس العائلة هي المرحب الأول بعمل المقاولة لحسابها الخاص وذلك نظرا لتعدد مزاياه على المقاولة بحد ذاتها وجميع أطراف العائلة، حيث تعتبر هذا العمل مصدر دخل مهم لبعض العائلات، كما يكفي المقاولة شر التنقل لمسافات بعيدة لأداء أعمالها.

☒ **علاقة العوائق بقطاع النشاط:** من أجل التحقق من إمكانية اختلاف العوائق التي تواجهها المقاولات باختلاف قطاع النشاط الذي تنشط فيه، قمنا باختبار التباين الأحادي بين متوسطات إجابات المقاولات حول العوائق مع متغيرة القطاع، وكانت النتائج كما يظهرها الملحق رقم "2.3".

ويحاول اختبار التباين الأحادي قياس مدة وجود اختلاف بين متوسطات إجابات العينة فيما يخص العوائق التي تواجهها تبعا لتغير نوع القطاع، ومن أجل التأكد من صحة الفرضية، سنقوم بتجزئتها إلى فرضيتين جزئيتين كما يلي:

H0: لا يوجد فروق بين متوسطات إجابات العينة فيما يخص العوائق المواجهة حسب اختلاف قطاع النشاط ؛

H1: يوجد فروق بين متوسطات إجابات العينة فيما يخص العوائق المواجهة حسب اختلاف قطاع النشاط ؛

ومن خلال الجدول، نجد أن أقل مستوى دلالة لكل من العوائق المتعلقة بالتمويل، بالعلاقات، بتسيير الوقت أكبر من قيمة α=0,05، وبالتالي نقبل فرضية العدم، بمعنى عدم وجود فروق بين متوسطات إجابات العينة فيما يخص العوائق المواجهة حسب اختلاف قطاع النشاط، أي أن العوائق تمس المقاولة مهما كان القطاع الذي تنشط فيه.

☒ **علاقة العوائق بالمستوى التعليمي:** من اجل التعرف إن كان نوع العوائق التي تواجهها مقاولات العينة يختلف باختلاف المستوى التعليمي للمقاولة، قمنا بتطبيق اختبار التباين الأحادي بين متغيرة المستوى التعليمي ومحور العوائق، ويحاول اختبار التباين الأحادي قياس مدة وجود اختلاف بين متوسطات إجابات العينة فيما يخص العوائق التي تواجهها تبعا لتغير المستوى التعليمي للمقاولة، ومن أجل التأكد من صحة الفرضية، سنقوم بتجزئتها إلى فرضيتين جزئيتين كما يلي:

H0: لا يوجد فروق بين متوسطات إجابات العينة فيما يخص العوائق المواجهة حسب اختلاف المستوى التعليمي ؛

H1: يوجد فروق بين متوسطات إجابات العينة فيما يخص العوائق المواجهة حسب اختلاف المستوى التعليمي ؛

وكانت النتائج كما يظهرها الملحق رقم "2.3".

ومن خلال الجدول، نجد أن أقل مستوى دلالة لكل من العوائق المتعلقة بالتمويل، بالعلاقات، بتسيير الوقت أكبر من قيمة α=0,05، وبالتالي نقبل فرضية العدم، بمعنى عدم وجود فروق بين متوسطات إجابات العينة فيما يخص العوائق المواجهة حسب اختلاف المستوى التعليمي، أي أن العوائق تمس المقاولة مهما كان مستواها التعليمي.

☒ **علاقة العوائق بمدى امتلاك الخبرة السابقة:** وهل لخبرة السابقة في المجال دور في التقليل من حدة العوائق، قمنا بتطبيق اختبار التباين الأحادي وجزئنا الفرضية إلى جزءان:

H0: لا يوجد فروق بين متوسطات إجابات العينة فيما يخص العوائق المواجهة حسب اختلاف امتلاك الخبرة السابقة في المجال ؛

H1: يوجد فروق بين متوسطات إجابات العينة فيما يخص العوائق المواجهة حسب اختلاف امتلاك الخبرة السابقة في المجال ؛

وكانت النتائج كما يظهرها الملحق رقم " 2.3"، حيث نجد مستوى دلالة لكل من العوائق المتعلقة بالتمويل، بالعلاقات، بتسيير الوقت أكبر نظرا لامتلاك المقاولة لخبرة سابقة من عدمه، أنه أقل من قيمة α=0,05، وبالتالي نقبل فرضية العدم، بمعنى عدم وجود فروق بين متوسطات إجابات العينة فيما يخص العوائق المواجهة حسب اختلاف امتلاك المقاولات للخبرة السابقة، يعني حسب عينة الدراسة، فإن ليس للخبرة السابقة أي دور في التخفيف من حدة العوائق.

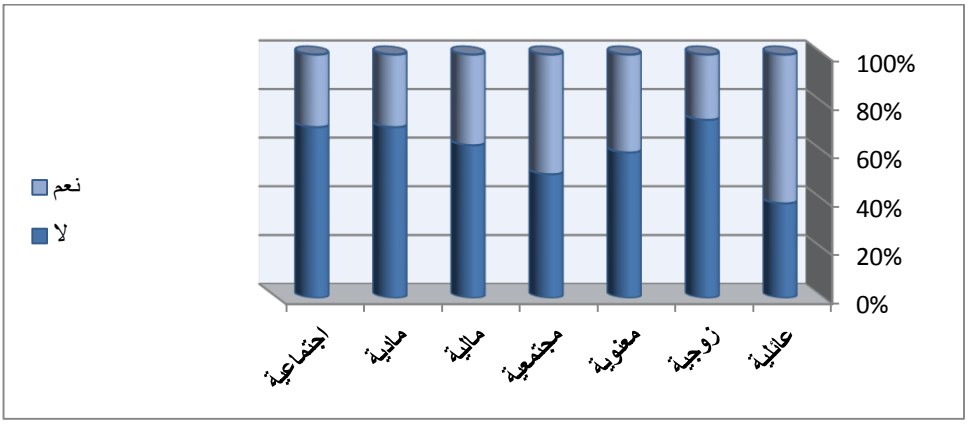
☒ **علاقة العوائق بمدى امتلاك شركاء:** وحاولنا أيضا قياس مدى وجود علاقة بين العوائق المواجهة وامتلاك شريك للمقاولة، ولم تكن النتائج مختلفة، بل ليس للشريك أي دور في التخفيف من حدة العوائق، حيث كما يظهر في الملحق رقم "2.3"، حيث نجد مستوى دلالة لكل من العوائق المتعلقة بالتمويل، بالعلاقات، بتسيير الوقت أكبر نظرا لامتلاك المقاولة لشريك من عدمه، أنه أقل من قيمة α=0,05، وبالتالي نقبل فرضية العدم، بمعنى عدم وجود فروق بين متوسطات إجابات العينة فيما يخص العوائق المواجهة حسب اختلاف امتلاك المقاولات لشريك.

وهذه النتائج جاءت مؤكدة على صحة الفرضية الأساسية الثانية الفرضية الأساسية الثانية للبحث في جزئيها الثاني والثالث، **H2.2**: " تواجه المرأة المقاولة عوائق خاصة متعلقة بتسيير الوقت " ؛ و **H2.3**: " تواجه المرأة المقاولة عوائق خاصة متعلقة بالحصول على التمويل".

كما أن النتائج لا تختلف باختلاف القطاع، ولا تختلف باختلاف المستى التعليمي للمقاولة، ولا تختلف باختلاف امتلاك خبرة سابقة في المجال، ولا تختلف باختلاف امتلاك المقاولة لشركاء، وهذه النتيجة جاءت مغايرة لما توصلت له دراسات سابقة (Cornet et costantinidis& Asendei, 2004).

☒ **علاقة العوائق بالنوع الاجتماعي:** ومن أجل التفصيل في خصوصية العوائق بالنسبة للمرأة المقاولة، طرحنا على العينة سؤال وجيه يتعلق بمدى مواجهة النساء لمشاكل ومعوقات خاصة خلال قيامهم بنشاطهم، وأردنا من خلال هذا السؤال اختبار صحة الفرضية **H2.1** : " تواجه المرأة المقاولة عوائق خاصة متعلقة بالنوع الاجتماعي"، وكانت الإجابات أن 69% من مقاولات العينة يتفقن على وجود عوائق خاصة بالمرأة أثناء تأدية نشاطها، مقابل 31% ينفي ذلك، ومن أجل التعرف على نوع العوائق التي تواجهها المقاولات أثناء نشاطهم، طرحنا عليهم جملة من الاحتمالات، وطلبنا منهن تحديد أي منها تشكل تحدي بالنسبة لها، وكانت الإجابات كما يلي:

شكل بياني رقم "2.36.3.": خصوصية العوائق التي تواجها المقاولات



المصدر: من إعداد المترشحة بناءا على نتائج تحليل الاستبيان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS v20 واكسل

فنلاحظ من جملة الاختيارات التي أعطيت للمقاولات، والتي تتعلق بتحديد نوع العوائق التي تواجهها أثناء قيامها بنشاطها، ذكرنا منها العائلية والمرتبطة برعاية الأطفال مثلا، حيث عبرت 61% من المقاولات على أنها أكبر عائق يصادفها، ثم يأتي في المرتبة

الثانية العوائق المجتمعية وهي تلك المرتبطة بالمحددات والعوائق الممارسة على المرأة من طرف المجتمع، وهنا للبيئة التي تنشط فيها المرأة دور كبير في تفسير جزء من هذه العوائق، فالبيئة المنغلقة نجدها دائما تحصر دور المرأة في أدوارها التقليدية المتعلقة بالإنجاب وتربية الأولاد والاهتمام بالزوج وفقط، وكل عمل لها خارج هذا الإطار تجده ثانوي ولا داعي له، إلا أن مع التغيرات التي تقع في المجتمع، ومع ازدياد المستوى التعليمي، وتغير تركيبة المجتمع وامتزاجها بشكل وبآخر، ما أدى إلى تغير بعض النظرة لتقليدية السابقة، وأصبح هناك انفتاح أكثر حول العمل ودور المرأة، إلا أن الاستثناءات لا تزال قائمة، والمرأة المتزوجة هي الأكثر عرضة لهذا النوع من الانتقادات.

وأكيد مثل هذا النوع من العوائق سيجر إلى نوع آخر وهو العوائق المعنوية المرتبطة بنظرة المجتمع للمرأة على أنها قاصر، وهنا يرجع الأمر لعدم الثقة بالمرأة وقدرتها على النجاح في النشاط الذي تشتغل به، وهذه النظرة تأتي من جهة الموردين من حيث عدم التساهل في آجال التوريد والاستحقاق، وكذا من ناحية المقرض الذي يتوانى في منح القروض للنساء ولو بشكل غير صريح، وكذا الزبائن الذين يتعاملون مع المقاولات من حيث عدم منح الثقة الكاملة في التعامل مع المقاولة ومدى إيفائها بالوعود وآجال الاتفاق إلا بعد تجريبها والتأكد من التزامها بأنفسهم.

كما تصنف المقاولات في المرتبة الرابعة العوائق المالية وهي تلك المرتبطة بصعوبة حصول المرأة على التمويل، وهو كما ذكرنا متعلق بالتخوف من التعامل مع المرأة ومدى نجاحها في المشروع، مما يجعل بعض المقرضين يطلبون ضمانا أكبر من أجل منح التمويل، كما يرفضون في بعض الأحيان التعامل مع النساء ولو بشكل غير صريح، بمعنى التماطل في دراسة ملف القرض، أو طلب المزيد من الدراسات للتأكد التام من مدى جدوى المشروع ومردوديته، من أجل ضمان تسديد القرض في مرحلة لاحقة.

أما العوائق المادية المرتبطة بغياب وسائل النقل، والاجتماعية المتعلقة باعتقاد المقاولة أن لها أولويات أخرى، فتصنفها المقاولات في نفس الترتيب، وتعتبرها عوائق موجودة، فمثلا بالنسبة للنقل فهو مشكل بالنسبة للمقاولة التي تضطر أحيانا لنقل سلعها لمسافات طويلة مما يجب عليها التعاقد مع أشخاص معينين من أجل إكمال المهمة، وفي حالة غيابهم نظرا لعدم إمكانية الالتزام المالي عن طريق العقود فقد يؤثر ذلك على سير نشاطها، كما أن أولويات المرأة في الحياة تتغلب أحيانا على اهتمامها بعملها المقاولاتي، مما يضطرها لضرورة الموازنة بينهما، إلا أن وجود تلك الأولويات من غير الممكن تخطيه أو إهماله.

وفي المرتبة الأخيرة تصنف المقاولات العوائق الزوجية المتعلقة بعدم قبول الزوج في أن تصبح زوجته صاحبة مؤسسة، فهنا من بين النساء اللاتي عبرن عن هذا النوع ن العوائق هو 18 مقاولة من مجموع 67 أقرت بوجود عوائق خاصة بالمرأة المقاولة، وهنا يرجع السبب حسب رأينا لمنطق الذكورية الذي يسيطر على بعض الرجال من عدم تقبل أن تكون زوجته في تنقل دائم خارج المؤسسة، كما يعتبر ذلك إهمالا لبيتها وواجباتها العائلية بالرغم من تمكن الكثيرات من التوفيق بصورة كبيرة بين عملها داخل المنزل وخارجه من أجل أن تثبت للزوج على أنها قادرة على أداء الواجبين بشكل عادي، إلا أن منطق تفكير كل شخص يختلف باختلاف الظروف، وهذا لا نستطيع إنكاره، في حين عبرت 49 مقاولة المتبقية عن عدم وجود هذا النوع من العوائق، ومن أجل التأكد من صحة فرضية اختلاف هذا النوع من العوائق تبعا لاختلاف طبيعة قطاع النشاط، الحالة العائلية للمقاولة، مدى امتلاكها لأطفال،

ومقر إقامة نشاط مؤسستها، سنقوم باختبار التباين الأحادي للتأكد من مدى وجود اختلاف بين إجابات المقاولات تبعا لتغيرها، وذلك كما يلي:

☒ **علاقة العوائق المتعلقة بالنوع الاجتماعي وطبيعة قطاع النشاط:** من اجل التعرف إن كانت العوائق المرتبطة بالنوع الاجتماعي علاقة بقطاع النشاط، قمنا بتطبيق اختبار التباين الأحادي بين المتغيرين الذي يحاول قياس مدى وجود اختلاف بين متوسطات إجابات العينة فيما يخص العوائق التي تواجهها تبعا لتغير طبيعة قطاع النشاط، ومن أجل التأكد من صحة الفرضية، سنقوم بتجزئتها إلى فرضيتين جزئيتين كما يلي:

H0: لا يوجد فروق بين متوسطات إجابات العينة فيما يخص العوائق المتعلقة بالنوع حسب اختلاف قطاع النشاط ؛

H1: يوجد فروق بين متوسطات إجابات العينة فيما يخص العوائق المتعلقة بالنوع حسب اختلاف قطاع النشاط ؛

وكانت النتائج كما يظهرها الملحق رقم "3.3"، حيث نجد أنه أقل مستوى دلالة لكل من نوع من العوائق أكبر من قيمة α=0,05، وبالتالي نقبل فرضية العدم، بمعنى عدم وجود فروق بين متوسطات إجابات العينة فيما يخص العوائق المتعلقة بالنوع تبعا لقطاع النشاط.

☒ **علاقة العوائق المتعلقة بالنوع الاجتماعي و الحالة العائلية للمقاولة:** حيث بإجراء اختبار التباين الأحادي، نجد أن أقل مستوى دلالة لقيم التباين أكبر من قيمة α=0,05، وبالتالي نقبل فرض العدم، بعدم ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات العينة فيما يخص العوائق المتعلقة بالنوع والحالة العائلية للمقاولة.

☒ **علاقة العوائق المتعلقة بالنوع الاجتماعي وامتلاك أطفال:** من اجل التعرف إن كانت العوائق المرتبطة بمدى امتلاك المقاولة لأطفال، قمنا بتطبيق اختبار التباين الأحادي بين المتغيرين الذي يحاول قياس مدى وجود اختلاف بين متوسطات إجابات العينة فيما يخص العوائق التي تواجهها تبعا لامتلاك أطفال من عدمه، حيث تنص فرضية العدم **H0**: لا يوجد فروق بين متوسطات إجابات العينة فيما يخص العوائق المتعلقة بالنوع حسب اختلاف قطاع النشاط ؛أما الفرضية البديلة: **H1**: يوجد فروق بين متوسطات إجابات العينة فيما يخص العوائق المتعلقة بالنوع حسب اختلاف قطاع النشاط ؛ وكانت النتائج كما يظهرها الملحق رقم "3.3"، حيث نجد أنه أقل مستوى دلالة لكل من نوع من العوائق أكبر من قيمة α=0,05، وبالتالي نقبل فرضية العدم، بمعنى عدم وجود فروق بين متوسطات إجابات العينة فيما يخص العوائق المتعلقة بالنوع تبعا لامتلاك أطفال، إلا بالنسبة للعوائق العائلية المرتبطة بتربية الأطفال حيث كان أقل مستوى دلالة يساوي 0,056، كما أن أقل مستوى دلالة بالنسبة للعوائق الاجتماعية المرتبطة بوجود أولويات أخرى للمرأة أدنى يساوي 0,034 وهو أقل من قيمة α مما يدل على وجود فروق بين إجابات العينة فيما يخص العوائق المرتبطة بالنوع حسب الحالة مدى امتلاك الأطفال وذلك فيما يخص العوائق العائلية والاجتماعية، أما العوائق الأخرى فليس هناك أي اختلاف بشأنها بين المقاولات.

☒ **علاقة العوائق المتعلقة بالنوع الاجتماعي ومقر إقامة النشاط:** فحسب الملحق رقم 3.3" ، فيظهر أن أقل مستوى دلالة بالنسبة لمتوسطات إجابات العينة فيما يخص مختلف العوائق أكبر من قيمة α=0,05، وبالتالي نقبل فرض العدم، أي لا يوجد اختلاف بين متوسط إجابات العينة فيما يخص العوائق المرتبطة بالنوع نتيجة اختلاف مقر إقامة النشاط.

وهذه النتائج تؤكد على صحة الفرضية الموضوعة **H2.1** : " تواجه المرأة المقاولة عوائق خاصة متعلقة بالنوع الاجتماعي"، حيث تؤكد النتائج على وجود عوائق مرتبطة بالنوع، وتختلف هذه العوائق باختلاف الحالة العائلية للمرأة المقاولة، وبمدى امتلاكها لأطفال، ولكن النتائج لا تختلف باختلاف طبيعة قطاع النشاط ومقر إقامة المؤسسة.

خلاصة المبحث الثاني:

من خلال هذا المبحث، حاولنا رسم صورة توضيحية عن واقع المقاولة النسوية في الجزائر، وذلك من خلال قراءة في نتائج الدراسة الميدانية التي مست 104 مقاولة متوزعة عبر العديد من المناطق، وهدفنا من خلال هذا الجزء تناول أهم ما يميز المؤسسات النسوية وكذا أهم ما يميز المقاولات الجزائريات، حيث وجدنا انهن ذوات تعليم مقبول، ولهن اهتمامات لتطوير مستواهن التكويني، من أجل تحسين أسلوب تسيير مؤسساتهن الذي سنتناول حيثياته من خلال المبحث الموالي.

ووجدنا أن المقاولات الجزائريات يندفعن لإنشاء مؤسساتهن نتيجة جملة من الأسباب، منها ما يصنف بالإيجابية الدافعة، والآخر بالسلبية المؤدية لاتخاذ قرار تغيير الأوضاع، كما وجدنا أن المقاولات قبل قيامهن من إقامة مؤسساتهن كن يملكن الحد الأدنى من القدرات التي تساعدهن على إطلاق مشاريعهن، كما أن للمحيط الاجتماعي تأثير معتبر على قرار المرأة لإنشاء وإقامة عملها الخاص.

لكن هذا لا ينفي كون المقاولات يواجهن جملة من العوائق متعلقة بإشكالية تسيير الوقت، والحصول على التمويل، وأخرى مرتبطة بمشكلة النوع الاجتماعي، حيث للمرأة مسؤوليات أخرى وأولويات تصنفها في درجة أعلى أحيانا من أعمالها خارج المنزل مهما بلغت أهميتها، لذلك هي تسعى جاهدة للتوفيق بين إلتزاماتها المهنية وواجباتها العائلية.

وسنحاول من خلال المبحث الأخير تناول خصوصية التسيير في المؤسسات النسوية، وإلى أي مدى تهتم المقاولة بتطويره، وما هي مختلف الممارسات التسييرية التي تطبقها.

تمهيد:

بعدما تعرفنا في المبحث السابق على تركيبة المؤسسات النسوية ومميزاتها، وكذا على خصائص المقاولات المشكلات لعينة الدراسة، وتعرفنا على أهم ما يميز المرأة المقاولة الجزائرية.

سنحاول من خلال هذا المبحث التعرف على خصوصية التسيير في المؤسسات النسوية، وذلك بدءا من اهتمام المقاولة بالتكوين الإضافي، ومدى انضمامها لنوادي وجمعيات الأعمال، ثم نتعرف في مرحلة ثانية على أهم ما يميز التسيير النسوي من مختلف النواحي، وإلى أي مدى تهتم المقاولة بتطويره، وما هي مختلف الممارسات التسييرية التي تطبقها، وسنحاول من خلال هذا المبحث مناقشة مدى صحة الفرضية الثالثة والرابعة، ومن أجل تحقيق ذلك، سنجزء المبحث الأخير إلى ثلاثة مطالب وذلك كما يلي:

- المطلب الأول: النساء المقاولات: التكوين والاهتمام بنوادي الأعمال
- المطلب الثاني: تسيير المؤسسة النسوية: هل هناك خصوصية ؟
- المطلب الثالث: المقاولة النسوية وإشكالية التمويل ؛

المطلب الأول: النساء المقاولات: التكوين والاهتمام بنوادي الأعمال

يعتبر التكوين أحد مصادر الميزة التنافسية للمؤسسات، حيث يساعد على صقل المواهب، وزيادة القدرات التنافسية للمؤسسات، كما يعتبر أحد مصادر الإبداع الابتكار، لذلك ومن أجل التعرف على اهتمام المقاولات بالتكوين، سنحاول من خلال هذا المطلب إلقاء الضوء اهتمام المقاولات بالتكوين وتطوير مستوياتهن التكوينية، وبعد ذلك سنحاول التعرف على مدى انضمام المقاولات لجمعيات ونوادي الأعمال والأهمية التي تسعى لاكتسابها من خلال الانضمام لتلك النوادي.

أولا: المقاولة النسوية والتكوين: يعتبر التكوين مصدرا للميزة التنافسية للعديد من المشاريع، كما ينعكس المستوى التكويني للمسير على الأداء التسييري للمؤسسة، وتبني طرق جديدة وابتكاريه من أجل التطوير.

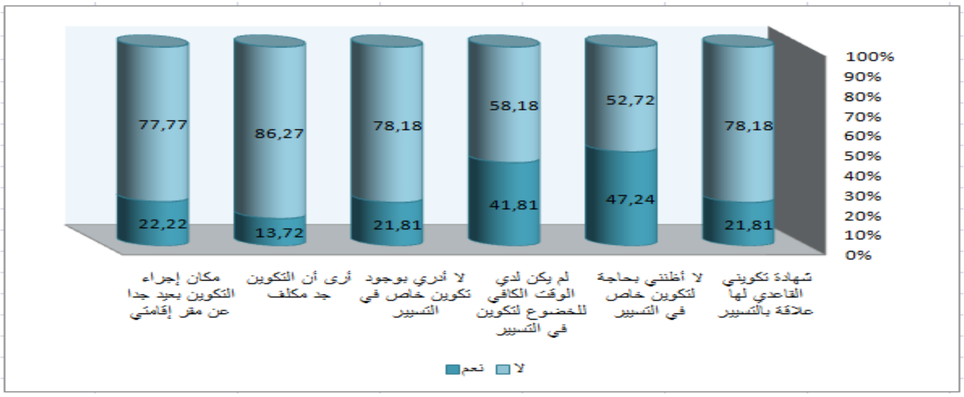
ونظرا لأهمية التكوين، حاولنا من خلال هذا الجزء التعرف على مدى اهتمام مقاولات العينة لجوؤها لتكوين إضافي في مجال نشاطها ومجال تسيير المؤسسات، وكم دام هذا التكوين وفي أي مؤسسة تم القيام به، وفي حالة عدم وجود فما هي أهم الأسباب التي تقف وراء ذلك، وبعد فرز وتصنيف الإجابات، وحساب المتوسطات حصلنا على النتائج الموالية:

1. **التكوين الإضافي في مجال تسيير المؤسسات:** يعتبر التكوين الحجر الأساسي للتطوير والإبداع، سواءا في المنتجات أو أساليب العمل، لذلك فإنه من الأهمية بالنسبة لصاحب المؤسسة الاهتمام بتطوير المستوى التكويني للفرد من أجل رصد أي تغيير ومواكبته، خاصة في ظل المنافسة الشديدة التي تتطلب التحلي باليقظة وإدارة التغيير.

ومن أجل التعرف مدى اهتمام المقاولات بالتكوين وتحسين مستواهم، طرحنا عليهم جملة من الأسئلة المتعلقة بخضوعهم لتكوين متخصص في تسيير المؤسسات من عدمه، وكانت الإجابات أن 39 % (40 مقاولة) من المقاولات أقرن بأنهم خضعن لتكوين متخصص في مجال التسيير، مقابل 61% (62 مقاولة) لم يخضعن لتكوين متخصص في تسيير المؤسسات.

☒ **أسباب العزوف عن التكوين المتخصص الإضافي في تسيير المؤسسات:** ومن أجل التعرف على أسباب العزوف عن التكوين، طرحنا عليهم جملة من الأسباب، وكانت إجابة المقاولات كما يلي:

شكل بياني رقم "36.3 ": يوضح أسباب عزوف بعض المقاولات عن الخضوع لتكوين في مجال التسيير



المصدر: من إعداد المترشحة بناءا على نتائج تحليل الاستبيان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS v20 واكسل

فكما يظهره الشكل البياني، الذي يعطينا لمحة عن أهم الأسباب التي تركت المقاولات يعزفن عن الخضوع لتكوين متخصص في تسيير المؤسسات، حيث طرحنا عليهم جملة من الأسباب وطلبن منهن إبداء الموافقة على الأسباب التي جعلتهن لا يخضعن للتكوين، وكانت نتائج الفرز والتحليل كما يلي:

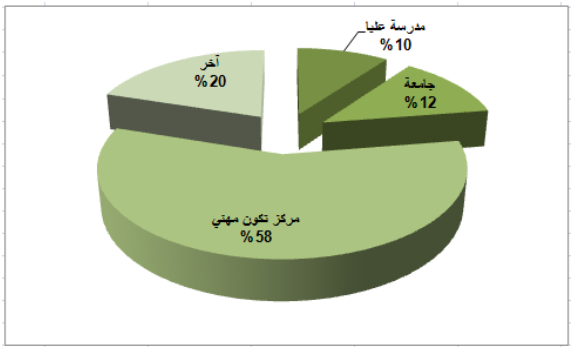
بالنسبة للسبب الرئيسي حول عزوف المقاولات عن الخضوع للتكوين فأجمعن عن عدم ضرورة ذلك، وأنهن لسن بحاجة للتكوين المتخصص في تسيير المؤسسات، ويؤيد على الخيار 47% من المقاولات، في حين يرجعن السبب الثاني لعدم وجود وقت كاف للخضوع لدورات تكوينية في مجال تسيير المؤسسات، وهذه النتيجة الثانية جد معقولة، حيث تجد المقاولة نفسها أما ضرورة التوفيق بين الحياة المهنية والعائلية، مما يصعب عليها أحيانا تخصيص وقت للتكوين.

أما 22% من المقاولات، فيؤكدن على عدم معرفتهن بأماكن مزاولة التكوين، وهنا يجب توعية المقاولات بهذا النوع من التكوين عن طريق تخصيص جناح خاص بعروض التكوين التحسينية في المعارض التي يقيمونها، وكذا عن طريق تنظيم الأبواب المفتوحة في دور الشباب والثقافة القريبة لسكناهم، لأننا وكما يجب الأخذ بعين الاعتبار ظروف عمل المقاولة وصعوبة تنقلها أحيانا لمسافات طويلة، خاصة التكوين الذي يتطلب حضور دائم ولمدة معينة ؛ في حين 21.82% من المقاولات يرين بأن سبب عزوفهن عن يتعلق بكون شهادة التكوين القاعدية للمقاولة لها علاقة بالتسيير، في حين نفت 21% بأنها على علم بوجود تكوين متخصص في تسيير المؤسسات.

وبطبيعة الحال، هناك مقاولات طرحن أكثر من سبب حول عدم خضوعهن للتكوين المتخصص في التسيير، وهذا ما تبرره النسب المحصلة، وأقل نسبة من الموافقة تعلقت بكون التسيير جد مكلف، وهي نسبة ضعيفة لأنها عبرت عن رأي 7 مقاولات، ربما ظروف عملهن حالت دون إمكانية توفير حق التكوين المتخصص. وعن الأسباب الأخرى التي جعلت بعض المقاولات لا يخضعن لتكوين في التسيير فتنوعت بين: عدم مسايرة التكوين لطبيعة عمل المرأة ؛ لأننا تخضع لتربص يمكننا من معرفة التسيير وأخرى أرجعت ذلك لظروف خاصة وأسباب شخصية.

☒ **مدة التكوين الإضافي ومكان مزاولته:** أما بالنسبة للمقاولات اللاتي خضعن لتكوين متخصص في تسيير المؤسسة، والذي بلغ عددهن 40 مقاولة، فطلبن منهن تحديد مدة التكوين ومكان مزاولته ؛ حيث هناك ثلاثة فئات من التكوين: تكوين قصير المدى وهو الذي مدته أقل من 6 أشهر، فخضعت له 45% من المقاولات، أما التكوين المتوسط المدى بمعنى من 6 أشهر إلى سنة فكان من نصيب 12% من المقاولات، في حين 43% المتبقية فقد خضعن لتكوين في مجال التسيير لأكثر من سنة، مما يؤكد على وجود عزيمة قوية لدى المقاولات من أجل التعرف على أهم تقنيات وأساليب التسيير، وبالتالي مواكبة ومعاصرة التغيير.
أما عن الأماكن التي زاولت المقاولات فيها التكوين، فكانت النتائج كما يلي:

شكل بياني رقم "37.3 ": يوضح أماكن مزاولة التكوين في مجال التسيير

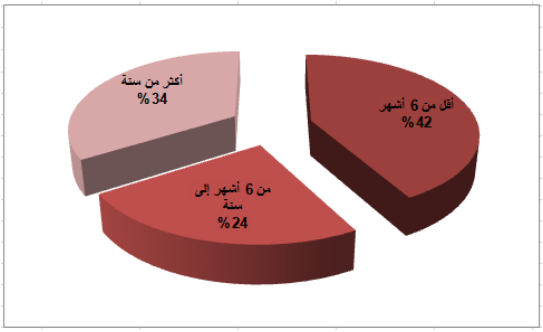


المصدر: من إعداد المترشحة بناءا على نتائج تحليل الاستبيان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS v20 واكسل

ومن خلال النتائج، فهناك إجماع من طرف المقاولات على اختيارهن لمراكز التكوين المهني بشكل أساسي للخضوع للتكوين وذلك بنسبة 58%، 12% كان تكوينهم عن طريق الجامعة، في حين 10% إلتحقن بمدارس عليا، أما الفئة الأخيرة التي تمثل 20% من المقاولات، فأقررن بانتسابهن لدورات تكوينية في مؤسسات أخرى منها: مراكز تدريبية ؛ مدرسة خاصة ؛ مشتلة ورقلة للمؤسسات ؛ مدارس خاصة تنظم دورات تدريبية (في التنمية البشرية) ؛ تكوين MEPI في الولايات المتحدة الأمريكية ؛ معهد خاص.

ثانيا: التكوين الإضافي في نفس مجال نشاط المقاولة: وبطبيعة الحال، مثلما تهتم بعض المقاولات من أجل تحسين مهاراتهن في تسيير مؤسساتهن عن طريق الخضوع لتكوين متخصص، فهناك البعض الآخر من يلجأن لتكوين متخصص إضافي في نفس مجال النشاط من أجل التطوير وتحسين المخرجات النهائية للمؤسسة، وللتعرف على مدى إقبال المقاولات على هذا النوع من التكوين، طرحن عليهن سؤال مباشر تؤكد من خلاله مدى خضوعها أو عدم لمثل هذا النوع من التكوينات، وكانت الإجابة أن نصف مقاولات العينة 50% زاولن تكوين متخصص في نفس مجال نشاط المؤسسة، في حين النصف الآخر لم يزاوله، وعن مدة كل تكوين والمؤسسة المزاول فيها، كانت النتائج كما يلي:

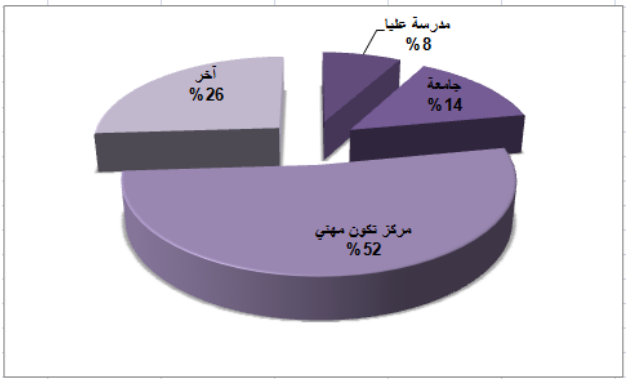
شكل بياني رقم "38.3 ": يوضح توزيع العينة حسب مدة التكوين في مجال نشاط المؤسسة



المصدر: من إعداد المترشحة بناءا على نتائج تحليل الاستبيان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS v20 واكسل

فكما تشير إليه النتائج، فغالبا ما تخضع المقاولات لتكوين متخصص في نفس مجال نشاط المؤسسة وذلك لمدة لا تتجاوز الستة أشهر والذي عادة ما يكون عن طريق مراكز التكوين المهني، ويرجع سبب تفضيل هذا النوع من التكوينات نظرا لكونه لا يحتاج لوقت كبير جدا، مما يتيح للمقاولة الاهتمام بنشاطها، في المقابل أعربت 34% من المقاولات أنهن خضعن لتكوين لأكثر من سنة، ومن أجل التعرف على المؤسسات المكونة، فكانت النتائج كما تظهر في الشكل البياني أدناه.

شكل بياني رقم " 39.3 ": يوضح أماكن مزاولة التكوين في مجال نشاط المؤسسة



المصدر: من إعداد المترشحة بناءا على نتائج تحليل الاستبيان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS v20 واكسل

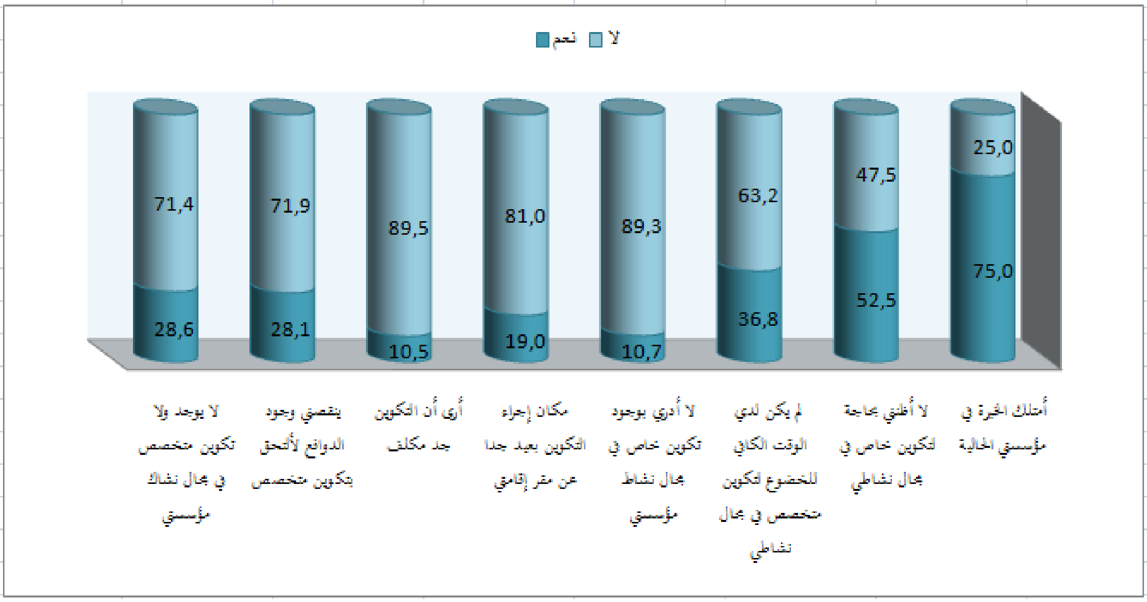
فكما افترضنا ذلك، فأغلب الدورات التكوينية المزاولة تمت من خلال مراكز التكوين المهني بنسبة 52%، أما الجامعة فكان نصيبها 14% في حين المدارس العليا أخذت نسبة 8%، أما 26 % المتبقية فتوزعت بين: مستشفى خاص بالنسبة لطبيبات افتتحن عيادات خاصة؛ المصنع motorola لمقاولة تعمل في مجال الإلكترونيات، نادي دولي لمقاولة من العاصمة، مراكز تدريب خاصة بالتنمية العصبية والبشرية لمقاولة من وهران، مدارس خاصة، تكوين MEPI في الولايات المتحدة الأمريكية لمقاولة من الغرب، ومعهد خاص.

وكملاحظة أولية حول المراكز الأخرى للتكوين وتنوعها، فوجدنا أن المقاولات اللاتي ينشطن بالعاصمة والولايات الشمالية هن الأوفر حظا في الحصول على تكوين متخصص بسبب قربهن الجغرافي من تلك المراكز من جهة، وبسبب انتشار المعلومات حولها من جهة أخرى، كما أن شبكة العلاقات ساعدتهن في الانضمام لنوادي وجمعيات أعمال تساند المقاولات في الانضمام لمثل هذا النوع من التكوين، وهنا نذكر مثال برنامج السفراء* CAP 2011 حيث تم إخضاع بعض المقاولات المنتسبات لجمعية المسيرات الجزائريات وسيدات الأعمال لتكوين خاص من أجل تطوير المؤسسات النسوية، كما سبقتها دوره تكوينية على مستوى مدينة اسبانيا حيث استفادت منها مجموعة من حاملات المشاريع من العاصمة ووهران، وتلقوا دورات تكوينية مكثفة لمدة أكثر من شهر.

* حيث سنحت لنا الفرصة في المشاركة في هذه الدورة التكوينية التي ضمت العديد من الخبراء في شتى المجالات، وتمت بالتعاون مع MEPI وVITAL VOIES الأمريكية.

☒ **أسباب العزوف عن التكوين المتخصص الإضافي في نفس مجال نشاط المقاولة:** أما فيما يخص الأسباب التي بسببها عزفت بعض المقاولات عن الخضوع لدورات تكوينية في نفس مجال نشاطهن، فنلخصها من خلال الشكل البياني التالي:

شكل بياني رقم " 40.3 ": يوضح أسباب عزوف المقاولات عن الخضوع لدورات تكوينية في مجال نشاطهن



المصدر: من إعداد المترشحة بناءا على نتائج تحليل الاستبيان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS v20 واكسل

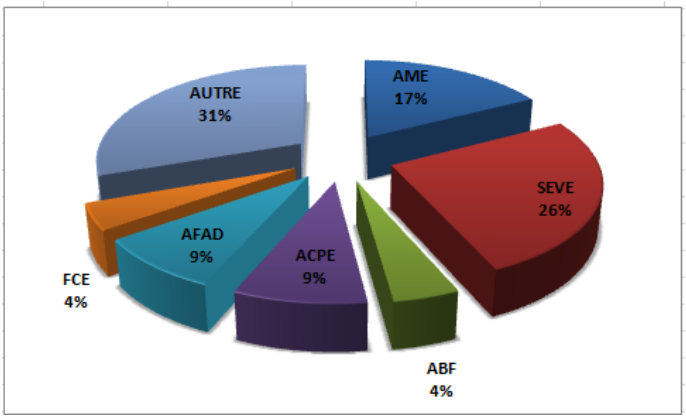
من خلال النتائج المستعرضة في الشكل البياني، فنجد أن أهم سبب عزوف المقاولات للخضوع لدورات تكوينية في مجال تخصصهن هو امتلاك الخبرة الكافية في العمل، وذلك بنسبة 75% من المقاولات، في حين أعربت 52% عن عدم وجود داع وحاجة للخضوع للتكوين، أما 36% فترجع السبب لعدم توفر الوقت الكافي للخضوع لتكوين متخصص، أما 28% فيرجعن السبب لعدم وجود تكوين متخصص في مجال نشاط المقاولة، في حين عبرت 28% من المقاولات أنه ينقصهن وجود الدافع للخضوع لدورات تكوينية متخصصة، في حين 19% يجدن أن مكان مزاولة التكوين بعيد عن مقر إقامتهن، أما أضعف النسب وهي 10% فهناك من يرجئن السبب لعدم الدراية بوجود مثل هذا النوع من التكوين، في حين عبرت فئة أخرى على ارتفاع تكاليف الدورات التكوينية مما يحول دون إمكانية التسجيل فيها والاستفادة منها.

أما عن الأسباب الأخرى التي تقف وراء العزوف عن التكوين فتمثلت في: عدم مسايرة التكوين لطبيعة عمل المرأة ؛ لأن التكوين الأساسي يلزمنا الخضوع لتربص بعدي تكميلي ؛ ظروف خاصة وأسباب شخصية مرتبطة بظروف عمل كل مقاولة ؛ وكل هذه الأسباب تؤكد على أن هناك اهتمام من طرف المقاولات بالدورات التكوينية، إلا أن عدم الخضوع للمزيد منها يرجع لأسباب متعددة، تختلف بظروف العمل المحيطة بكل مقاولة.

ثانيا: المقاولة النسوية وشبكات ونوادي الأعمال: (le Réseautage): تعتبر شبكات الأعمال الشريك الحقيقي والمرافق الأساسي لأي مقاول أو مقاولة، من خلال إمداده بالمعلومات وإمكانية ربط العلاقات وتبادل الخبرات، ومعرفة كل ما يصول ويجول في مجال النشاط، بالرغم من ذلك فمن المؤكد أن ليس جميع المقاولين والمقاولات محور دراستنا الحالية، منضمين لهذه الشبكات والنوادي وذلك لأسباب متنوعة، ومن أجل التعرف عن مدة انضمام مقاولات العينة واهتمامهن بنوادي الأعمال، طرحنا عليهن عدة أسئلة وذلك ضمن ترتيب منطقي كما يلي:

أول تساؤل تضمن التعرف عن مدى انضمام المقاولة لنادي أو جمعية أعمال من عدمه، حيث أجابت 77% من مقاولات العينة أنهن لا ينتمين لأي نادي أو جمعية أعمال، في المقابل 23% المتبقية وهو ما يقابل 23 مقاولة، أكدت على ارتيادها لمثل هذه النوادي والجمعيات ؛ ومن أجل التعرف عن هذه النوادي، طرحنا عدة خيارات أمام المقاولات تنوعت بين، AME جمعية المسيرات الجزائريات وسيدات الأعمال، SEVE جمعية النساء رئيسات المؤسسات، AGEA الجمعية العامة للمقاولين الجزائريين، CEIMI نادي المقاولين الصناعيين، ABF النادي الجزائري للأعمال، ACPE الجمعية الجزائرية لإنشاء وترقية المؤسسات، AFAD جمعية النساء الجزائريات للتنمية، CEA نادي المقاولين الجزائريين، FCE نادي رؤساء المؤسسات، وهذه الجمعيات هي الأكثر نشاطا في مجال دعم النشاط المقاولاتي، كما تركنا في الأخير خيار أخرى من أجل التعرف على الجمعيات ونوادي الأعمال الأخرى التي انضمت لها المقاولات وتنشط على المستوى المحلي، وكانت النتائج المحصل عليها كما يلي:

شكل بياني رقم " 41.3 ": يوضح توزيع المقاولات حسب طبيعة النوادي وجمعيات الأعمال



المصدر: من إعداد المترشحة بناءا على نتائج تحليل الاستبيان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS v20 واكسل

فكما تظهر النتائج، تتوزع 23 مقاولة على جملة من نوادي وجمعيات الأعمال، وكان الحظ الأكبر من نصيب الجمعيات المقاولاتية النسائية وذلك بنسبة 43% تتوزع بين جمعية SEVE بـ 26% و جمعية AME بنسبة 17%، أما بقية النسب فتتوزع بين AFAD بنسبة 9% وهي جمعية نسوية لكن ليست مختصة بالنساء المقاولات لكن بقضايا المرأة والنوع الاجتماعي بصفة عامة، و ACPE بنفس النسبة، أما ABF وFCE فانضمت لكل منها مقاولة واحدة فقط، ونشير في هذا الصدد أن كل هذه الجمعيات معروفة بشكل واسع، وتنشط بشكل أكبر على مستوى الولايات الساحلية، ومنطقة الشمال فقط، لكن هذا لا ينفي تنظيمها لدورات تكوينية أو أيام تحسيسية في بعض الولايات الداخلية ؛ في حين 31% من المقاولات المتبقيات فعبرن عن انضمامهن لجمعيات أخرى تنشط على المستوى المحلي، تتنوع بين: الرقي وازدهار الأمة، جمعيات وطنية، جمعية صناع الحياة، جمعية الاتصال

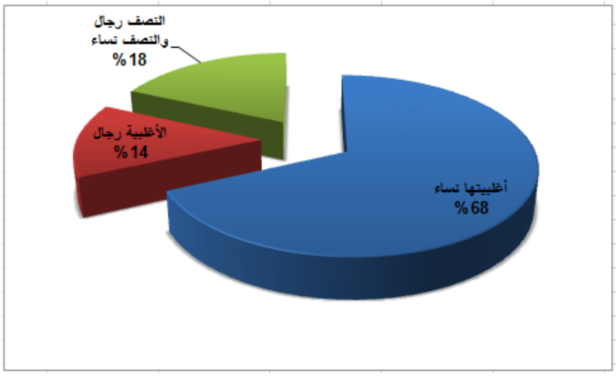
والثقافة (OGX)، بالإضافة لـ : الغرفة الجهوية للمترجمين التراجمة الرسميين لناحية الشرق، REME شبكة المؤسسات المغاربية للبيئة، UGCCA bureau d'Alger ، LES NOMADES, SMILE.

بالإضافة للنوادي والجمعيات المذكورة، فنجد أن للشبكات الاجتماعية للأعمال دور مهم في تبادل المعلومة والتقريب بين المقاولين، حيث عبرت العديد من المقاولات أنها تشكل لها شبكة علاقات قوية مع باقي المقاولين في نفس المجال، ومثال تلك شبكات التواصل الاجتماعي المهنية نذكر: LINKEDIN و VIADEO، وهنا في هذا الإطار نشيد بدور هذه الشبكات التي استعملنها في مرحلة جمع البيانات الشخصية حول المقاولات وكذا إمكانية الحصول على عناوين بريدهم الإلكتروني ومراسلتهم في مرحلة لاحقة.

☒ **مدة الانضمام للنوادي وطبيعتها:** للتعرف على السنوات التي قضتها المقاولات في تلك النوادي والجمعيات، طلبنا منهم تحديد منذ متى وهن منظمات لتلك النوادي، ووعكست الإجابات تتنوع المقاولات من حيث سنة انضمامها لنوادي وجمعيات الأعمال، حيث 36% لهن أقل من سنة، 23% من سنة إلى ثلاثة سنوات، أما 41% لها أكثر من ثلاث سنوات وهن تسعة مقاولات، في حين ثمانية مقاولات لم يمر على انضمامهن أكثر من سنة.

وعن طبيعة الأفراد المشكلين للجمعية، وهل الأكثرية نساء أم رجال، فكانت النتائج كما هي ممثلة في الشكل البياني أدناه:

شكل بياني رقم "42.3": يوضح توزيع المقاولات حسب مدة انضمامها لنوادي وجمعيات الأعمال



المصدر: من إعداد المترشحة بناءا على نتائج تحليل الاستبيان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS v20 واكسل

فنلاحظ أن غالبية المقاولات يفضلن الانضمام للنوادي والجمعيات النسوية بشكل أكبر، وذلك بنسبة 68%، ويرجع ذلك لطبيعة المرأة في حد ذاتها التي تفضل في بعض الأحيان التعامل أكثر مع النوادي النسوية لأنها الأكثر استيعابا لاحتياجات المرأة، والأكثر تفهما لها، وبالتالي تستطيع مناقشة بعض الأمور ومحاولة إيجاد الحلول لبعض المشاكل المتعلقة بالنوع الاجتماعي، وللتأكد من سبب انضمام النساء المقاولات للنوادي والجمعيات، طرحنا عليهن سؤال مباشر يتعلق بتحديد أهم ما تبحث عنه المرأة من خلال الجمعية، وكانت الإجابات كما يلي:

شكل بياني رقم " 43.3 ": يوضح توزيع المقاولات حسب سبب انضمامها لنوادي وجمعيات الأعمال

المصدر: من إعداد المترشحة بناءا على نتائج تحليل الاستبيان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS v20 واكسل

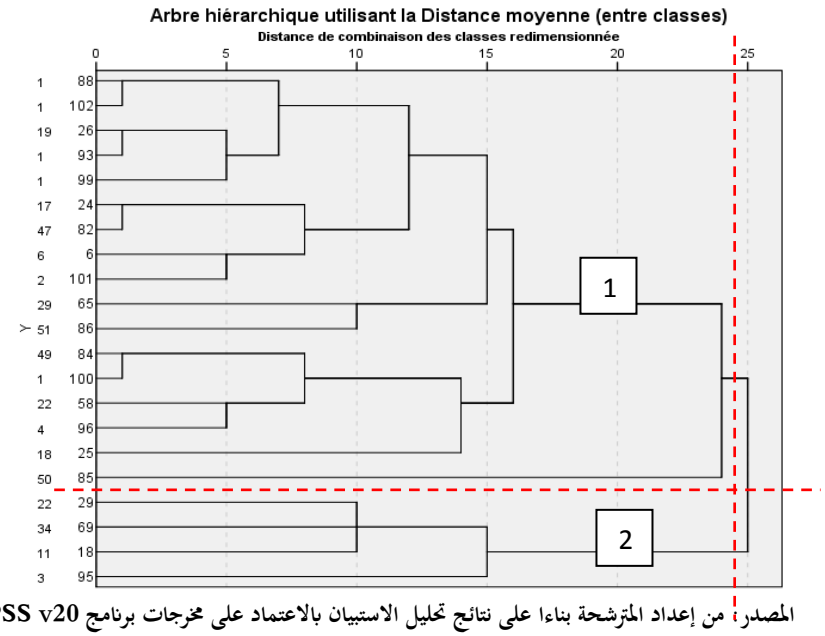
كما نلاحظ من خلال الشكل البياني، الذي يوضح أهم الأسباب التي تدفع المقاولات للانضمام للنوادي، فأهم سبب عبرت عنه هو تبادل الخبرات، فكما نعلم جيدا أن النوادي تجمع العديد من المقاولين من نفس النشاط أحيانا، مما يعتبر فرصة لتبادل الخبرات من نفس المجال، كما يعتبر أيضا فرصة لتبادل المعلومات وكذا ربط علاقات مع رؤساء مؤسسات أخرى، وهي الأسباب التي تأتي في المرتبة الثانية لانضمام النساء للنوادي، ثم في المرتبة الثالثة نجد كل من توسيع قاعدة العملاء وإمكانية إقامة المعارض، حيث يعتبر الانتساب لتلك النوادي والجمعيات فرصة للحصول على مختلف المعلومات فيما يخص المعارض المقامة وزمن إقامتها، مما يعتبر فرصة لعرض مختلف منتجات المؤسسة وإمكانية الاشتهار وتوسيع قاعدة عملاء المؤسسة، وتأتي في مراتب لاحقة، من حيث أسباب الانضمام للنوادي هو إمكانية الحصول على تكوين، حيث عادة ما تنظم هذه النوادي دورات تكوينية لصالح النساء المقاولات مما يفسح لهن المجال من أجل تطوير قدراتهن واكتساب المزيد من القدرات في مجال نشاطهن، أما عن الأسباب الثانوية بالنسبة للمقاولات، هي الانضمام للنوادي لأسباب اجتماعية او للتسلية، والتي عبرت عنها المقاولات بأنها آخر سبب يمكن أن يدفعها للانتساب لجمعية أو نادي أعمال.

وحسب هذه التقسيمات، نجد أن أسباب الانضمام إلى النوادي يمكن تجميعها ضمن مجموعتين كما يلي:

- البحث عن علاقات: ويندرج ضمن هذه المجموعة كل من: تبادل المعلومات، تبادل الخبرات، ربط علاقات أعمال ؛ذ
- البحث عن حلول نفعية (براغماتية): بمعنى تسعى من خلال الانضمام للنوادي للحصول على أسياء مفيدة لمؤسستها ولها، وتساعدها على التطور، وذلك من خلال: فرص التكوين المتوفرة، إمكانية إقامة المعارض، إمكانية توسيع قاعدة العملاء).

ومن أجل تصنيف مقاولات العينة من أجل التعرف على أي نوع هن من النساء والسبب الرئيسي لانضمامهن لنوادي الأعمال، قمنا بتطبيق أسلوب التحليل العنقودي، وكانت النتائج غير واضحة بشكل سليم، كما يظهر ذلك في الشكل أدناه:

شكل بياني رقم "44.3 " يوضح الشجرة العنقودية لتصنيف المقاولات حسب أسباب الانضمام إلى نوادي الأعمال



المصدر: من إعداد المترشحة بناءا على نتائج تحليل الاستبيان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS v20

من خلال الشكل البياني نجد أننا باستعمال التصنيف الثنائي السابق لأسباب الانضمام إلى النوادي نجد أن مقاولات العينة ينقسمن إلى مجموعتين، حيث من أصل 23 مقاولة منضمة لنوادي وجمعيات الأعمال، نجمهن ينقسمن كما يلي:

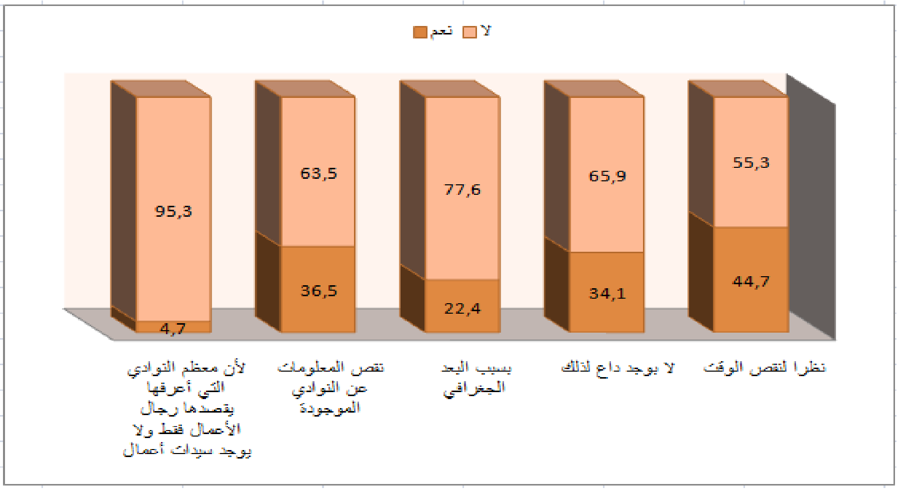
- المجموعة الأولى: تضم 17 مقاولة، هدفن الأساسي هو تكوين العلاقات من خلال النوادي ؛
- المجموعة الثانية تضم أربعة مقاولات، يبحثن عن فرص التكوين، وإقامة المعارض وبالتالي يصنفن من النوع البراغماتي.

☒ **أسباب عزوف المقاولات للانضمام للنوادي الأعمال** : ومن أجل التعرف عن الأسباب الأساسية التي تركت 82 مقاولة لا تهتم بالانضمام لنوادي وجمعيات الأعمال، طرحنا عليهن تحديد الأسباب الرئيسية، حيث اقترحنا عليهن جملة من المقترحات وطلبنا من المقاولات اختيار أهم سبب يقف حائلا دون انضمامها لنوادي الأعمال، كما تركنا لهن خيار آخر من أجل تحديد أسباب أخرى لم يتم ذكرها، وأسفرت عملية فرز وتصنيف النتائج عن الشكل البيانيي أدناه.

و من خلال النتائج المحصل عليها، نلاحظ أن المقاولات يرجعن أهم سبب يقف دون إمكانية انضمامهم لنوادي وشبكات الأعمال بجع نظرا لضيق الوقت، حيث عبرت عن ذلك ما معدله 44.7% من المقاولات 82، في حين يرجع السبب الثاني في نقص المعلومات عن النوادي الموجودة، حيث كما نعلم ونظرا لظروف عمل كل مقاولة ومكان إقامتها، مما لن يتيح الفرصة لجميع المقاولات برصد آخر المعلومات حول النوادي وجمعيات الأعمال الناشطة، مما يتطلب تنظيم أيام وندوات تحسيسية لفائدة المقاولات لتعريفهم بماهية ودور هذه النوادي وأهمية الانضمام إليها وبالتالي الفوائد المجناة عبر ذلك ؛ في المقابل عبرت 34,1% من المقاولات أنه لا يوجد داع للانضمام لتلك النوادي وأنها قادرة على قيادة مؤسستها والعمل فيها دون ضرورة الانضمام لمثل هذه النوادي، في حين تجد 22.4% من المقاولات أن البعد الجغرافي لمثل هذه النوادي وجمعيات الأعمال المتخصصة هو ما يحول دون

إمكانية الانضمام لها ؛ أما أربعة مقاولات من العينة، يبررن سبب عدم انضمامهن للنوادي هو كون النوادي التي يعرفنها بقصدها فقط رجال الأعمال وليس السيدات، مما يعتبر عائقا بالنسبة لهم (أنظر الشكل البياني أدنا).

شكل بياني رقم "45.3": يوضح توزيع المقاولات حسب سبب عدم انضمامها لنوادي وجمعيات الأعمال



المصدر: من إعداد المترشحة بناءا على نتائج تحليل الاستبيان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS v20 واكسل

في حين عبرت مقاولات أخريات عن عدم الالتحاق بسبب: عدم وجود جمعية متخصصة على المستوى المحلي، وهنا يمكن ضم هذا السبب مع التباعد الجغرافي الذي سبق وطرحناه؛ أما مقاولة أخرى فبررت الرفض بسبب عدم وجود رغبة شخصية في ذلك ؛ في حين أرجعت إحدى مسيرات دور أطفال (رياض الأطفال) وأخرى تشتغل في مجال البناء والأشغال العمومية ذلك لعدم وجود نوادي خاصة بنشاطهم ؛ في المقابل ترى مقاولة أخرى أنه يجب أن تعرف شخصا ما منخرط في تلك النوادي وشبكات الأعمال، وأن يكون هناك فائدة من الاندماج لأن الجمعيات والنوادي التي تعرفها لا تسدي خدمات بدون مقابل، بل تطفو المصالح الخاصة على معظم النشاطات، وهذه الحقيقة يجب أيضا أخدها بعين الاعتبار، أين ينحرف أحيانا نشاط الجمعية وأهدافها عن الأهداف الأولية التي تأسست من أجلها.

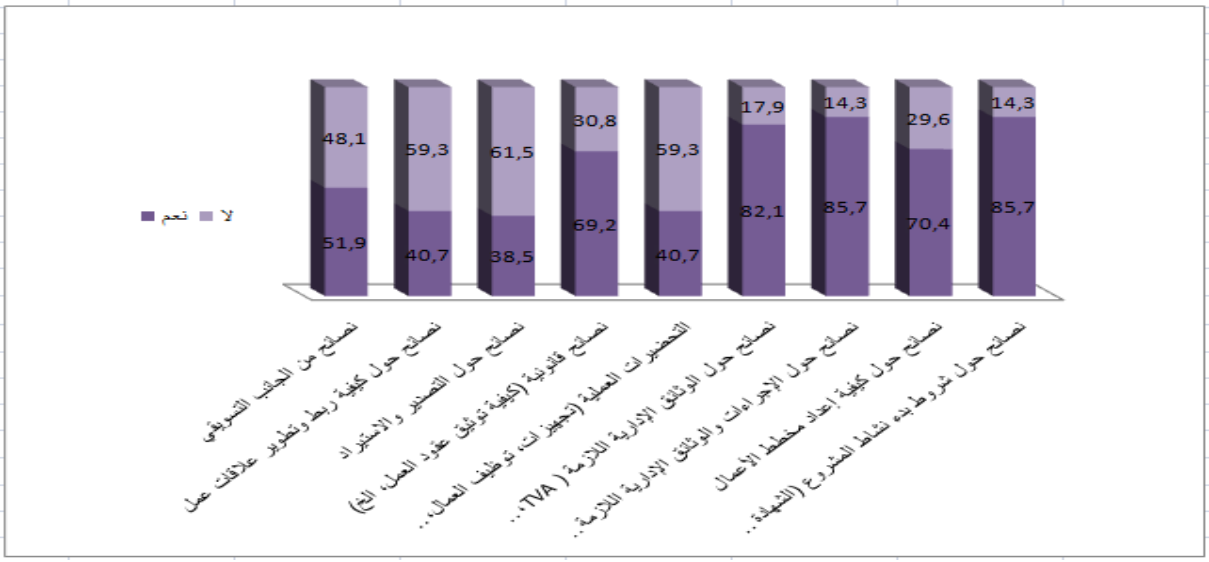
وللتعرف على مدى اهتمام المقاولة بالانضمام مستقبلا لنادي أو جمعية أعمال متخصصة، فعبرت 69% من أصل 82 مقاولة على أنها مهتمة بذلك مدركة لأهمية الأمر، في حين 31% أقرت أنها لا تفكر في ذلك ؛ أما عن أهمية الانضمام لجمعيات الأعمال، فهناك اختلاف في الآراء بين المقاولات، ففي حين ترى 87% من المقاولات المشكلة للعينة أن ذلك يعتبر فرصة مهمة لسيدة الأعمال، في المقابل، نجد أن 13% من المقاولات يجدن الانضمام لتلك النوادي لا يعتبر فرصة مهمة لسيدة الأعمال، وهنا ربما يرجع السبب لعدم معرفة المقاولة بالخدمات والمعلومات المقدمة من طرف هذه الجمعيات والنوادي، أو نظرا لانتسابها لنوادي أخرى لم تفدها في مجال نشاطه، لكن المتفق عليه بشكل عام أن جمعيات وشبكات الأعمال تعتبر فرصة مهمة لسيدة الأعمال.

ثالثا: المقاولة النسوية ومسألة اللجوء إلى الخدمات المقاولاتية: عادة ما يصادف المقاولة مشاكل وعراقيل اثناء مزاولتها نشاطها، أو أثناء قيامها بتأسيس نشاطها، لذلك ومن أجل تدارك النقائص وتخطي العقبات، تضطر بعض النساء إلى اللجوء إلى طلب خدمات مساعدة من مختلف الهيئات الموجودة.

وكما وسبق وذكرنا في الفصول السابقة، أرست الجزائر العديد من الآليات المساعدة على إنشاء المؤسسات، بالإضافة للحاضنات والمشاتل التي تقدم خدمات دعم ومساندة لحاملي المشاريع والمؤسسات الناشئة، وللتعرف على مدى استعانة المقاولات بهذا النوع من المؤسسات لطلب خدماتها، طلبنا منهن تحديد مدى لجوءها لها، وكانت النتائج أن فقط 30% من المقاولات وهو ما يقابل 30 مقاولة من أصل 104 مقاولة مشاركة في الدراسة، ويرجع ذلك ربما لعدم الاحتياج لهذا النوع من الخدمات أو عدم الدراية بوجودها.

لذلك وللتعرف على أنواع الخدمات التي تبحث عنها المقاولات من خلال اتصالها بهذه المؤسسات الداعمة، حددنا جملة من الخدمات المتنوعة المساعدة على الإنشاء، وطلبنا منها تحديد مختلف الخدمات المطلوبة، والشكل البياني أدناه يوضح مختلف احتياجات المقاولات من هذه الخدمات.

شكل بياني رقم " 46.3 ": يوضح أنواع خدمات المساندة التي تطلبها المقاولات



المصدر: من إعداد المترشحة بناءا على نتائج تحليل الاستبيان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS v20 واكسل

من خلال النتائج المحصل عليها، نلاحظ أن أهم الخدمات التي تسعى المقاولات للحصول عليها تتعلق بشكل أساسي بالنصائح حول شروط بدء نشاط المشروع من حيث الشهادة المطلوبة والخبرة اللازمة، وكذا نصائح حول الإجراءات والوثائق الإدارية اللازمة لبدء المشروع مثل التراخيص، وهي أشياء ضرورية من أجل إطلاق المؤسسة بشكل سليم، كما تطلب المقاولات أيضا نصائح حول الوثائق الإدارية اللازمة (TVA، الضمان الاجتماعي، السجل التجاري،..الخ)، وهي معلومات أساسية تحتاجها أي مقاولة من أجل نشاطها ؛ أما في المرتبة الرابعة من حيث الاحتياجات، فترتب المقاولة النصائح المتعلقة فيما يخص كيفية إعداد مخطط الأعمال، كما تهتم المقاولات بالمعلومات والخدمات المتعلقة بالنصائح القانونية (كيفية توثيق عقود العمل، ...إ

الخ)، وفي هذا الإطار نذكر أن هناك نساء مقاولات تضررن من ناحية العمال فيما يخص عقود العمل، حيث يقضي بعض العمال فترة معينة في المؤسسات يتلقين التدريب والتكوين خلالها، لكن بعد ذلك وبعد اكتساب الخبرة بفترة يقومون بترك المؤسسة، والبحث عن وظائف أحسن بأجور أعلى، لذلك من الأفضل أن يكون عقد العمل واضح من الأول ويتضمن شروط جزائية في حالة ترك العامل للعمل قبل استفادة المؤسسة من الخبرة التي اكتسبها داخل المؤسسة.

كما هناك أكثر من نصف المقاولات اللاتي اتصلن بمؤسسات الخدمات المقاولاتية، طلبت نصائح فيما يخص طرق التسويق الجيدة للمنتجات، أما في مرتبة أقل من الاهتمام، فتطلب المقاولات خدمات مساندة ومعلومات ونصائح فيما يخص التحضيرات العملية (تجهيزات، توظيف العمال، الاتصال، التفاوض مع الموردين) وكذلك نصائح حول كيفية ربط وتطوير علاقات عمل، لأن هذه الخدمات تأتي من خبرة المسير وقدراته الشخصية، لكن يمكن صقل الخبرة عن طريق النصائح.

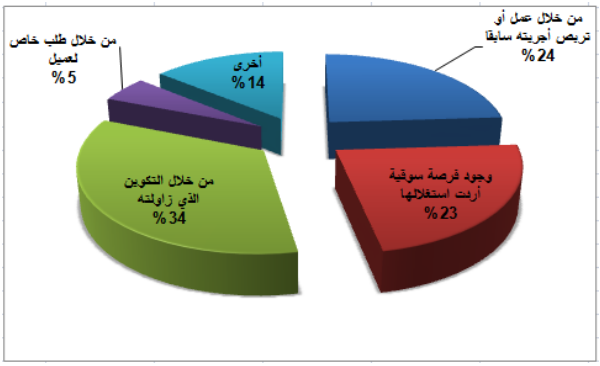
أما أقل خدمة يطلبن المقاولات معلومات بشأنها تتعلق بنصائح حول التصدير والاستيراد، حيث عبرت فقط ما مجموعه عشر مقاولات عن طلبها لهذا النوع من المعلومات، وهنا يتعلق الأمر بالنساء اللاتي وضعن في آفاق عملهن اللجوء المستقبلي للتصدير، أو هن بحاجة لاستيراد بعض المواد الأولية الداخلة في تصنيع منتجاتهم.

المطلب الثاني: تسيير المؤسسة النسوية: هل هناك خصوصية ؟

"*ليس كل من يقوم بإنشاء مؤسسة يعتبر مقاولا* "– بدءا من هذه الفكرة التي ناقشها العديد من المفكرين، حول تعريف مفهوم المقاول، حيث لا يقتصر تعريفه فقط على فعل الإنشاء فقط، بل يتعداه للسهر على نجاح المؤسسة وتطويرها من خلال القيام بالإبداع والتجديد وتحمل المخاطرة، من أجل ذلك، نحاول من خلال هذا الجزء التعرف على كيفية قيام المقاولة بتولي شؤون نشاطها بدءا من فكرة الإنشاء لغاية البناء الفعلي للمؤسسة وتطويرها، ويكون ذلك وفق الترتيب الموالي:

أولا: مصدر فكرة المشروع: انطلاقا من فكرة المشروع المبلورة بشكل جيد، نستطيع ضمان استمرارية المشروع خاصة إذا صحبه تسيير ملائم، وأكيد لكل فكرة مصدر، وعوامل مساعدة على ظهورها، ومن أجل التعرف على مصادر أفكار المشاريع النسوية، كان طرحنا لهذا السؤال، وكانت الإجابات كما هي موضحة في الشكل البياني الموالي:

شكل بياني رقم " 47.3 ": يوضح مصادر أفكار المشاريع النسوية



المصدر: من إعداد المترشحة بناءا على نتائج تحليل الاستبيان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS v20 واكسل

من خلال النتائج نجد أن مصدر أفكار المشاريع النسوية يرجع في المرتبة الأولى لطبيعة التكوين المزاول، حيث أعربت عن ذلك 34% من العينة ما يقابل 34 مقاولة، في حين ترى 24 مقاولة أن فكرة مشروعها نبعت من خلال عمل أو تربص سابق أجرته، حيث عادة ما تبحث بعض النساء إثبات ذاتهن وقدراتهن من خلال إنشاء مشروع في نفس مجال عملهن السابق، الذي اكتسبن منه الخبرة ؛ أما في المرتبة الثالثة من حيث مصادر أفكار المشاريع، هو استغلال فرصة سوقية، حيث كان هذا مصدر فكرة مشروع لـ 23 مقاولة.

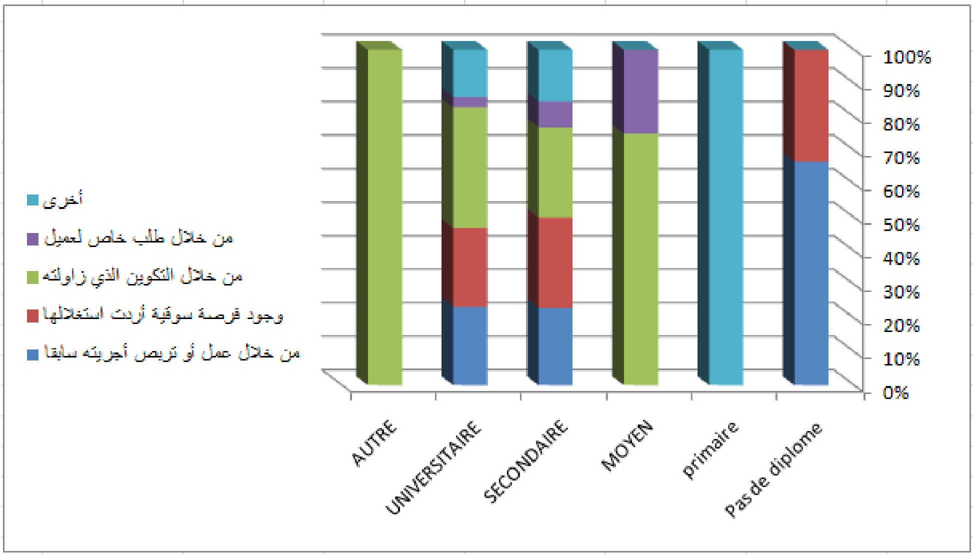
وتعتبر هذه المصادر الثلاثة الرئيسية لأفكار المشاريع المقامة من طرف مقاولات العينة.

كما أعربت 14% من مقاولات العينة فعبرن عن وجود مصادر أخرى لأفكار مشاريعهن، تتمثل في:

- البحث عن عمل موافق للمستوى (ثانوي): حيث كان هذا رأي أحد المقاولات التي لم تستطع لظروف معينة استكمال دراستها لغاية الجامعة، مما جعلها تفكر في خلق عمل يتوافق مع مستواها التعليمي الحالي ؛
- الهواية: وهي مصدر إلهام العديد من المقاولات، اللاتي أردن من خلال مشاريعهن تجسيد أفكار أنشطة كانت تعتبر هواية في السابق.
- الفكرة موروثة من العائلة: وهنا بتعلق الأمر بإعادة إحياء وتنشيط عمل كانت العائلة تشتغل فيه من قبل.
- حاجة المجتمع لمثل هذه المشاريع: وهنا تقريبا نصنفها مه مجموعة وجود فرصة سوقية كمصدر لفكرة المشروع ؛
- أهداف شخصية ؛
- من اقتراح الوالد (رياض الأطفال): وهنا يتعلق بمقاولة تكونت في مجال علم النفس، وبعد التخرج لاقت صعوبات في إيجاد العمل المناسب، مما دفع الأمر والدها من أن يقترح عليها القيام بإنشاء رياض أطفال، وبالفعل قامت بإنشاء النشاط وطورته في مرحلة لاحقة ؛
- عطلة الأمومة وتبعات تربية الأطفال: بالفعل كان هذا مصدر إلهام إحدى المقاولات، وهي مهندسة معمارية، قامت بإنشاء مكتب دراسات الهندسة المعمارية، وجاءت فكرة إنشائها للمؤسسة، مباشرة بعد ولادة طفلتيها التوأم، مما كان صعبا عليها العمل لمدة 8 ساعات يوميا، كما كان من الصعب عليها العثور على عمل بالشروط الجديدة لحياتها، خاصة كون مجال الهندسة المعمارية يتطلب تواجد دائم خارج المنزل، لذلك فكرت في خلق وإنشاء عمل يتوافق مع ظروف حياتها، دون التأثير السلبي على استقرار عائلتها.
- حلم الطفولة: بكل بساطة، هذا كان رد إحدى المقاولات، اللاتي جسدن أفكار من الصغر من خلال نشاط قائم بذاته.
- رغبة شخصية: وهنا يتعلق الأمر باقتناع المقاولة بضرورة خلق نشاط خاص بها، لذلك قامت بتجسيده.

ومن أجل التعرف عن مدى علاقة المستوى التكويني للمقاولة واختيارها لنوع النشاط، قمنا بعملية مقاطعة المتغيرين، وكانت النتيجة كما هو ممثل في الشكل البياني الموالي:

شكل بياني رقم " 48.3": يوضح مصادر أفكار المشاريع النسوية حسب المستوى التعليمي للمقاولة



المصدر: من إعداد المترشحة بناءا على نتائج تحليل الاستبيان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS v20 واكسل

حيث كما ذكرنا فيما سبق فتتشكل غالبية العينة من مقاولات ذوات مستوى ثانوي فأكثر، أما المستويات الدنيا فلا تشكل نسبة كبيرة، وعليه فإن معظم المشاريع تنتمي لهذه الفئة، وعليه فمصادر أفكار المشاريع ترتب على أساس التكوين أولا، ونتيجة الخبرة المهنية السابقة في المرتبة الثانية، ومن ثم بسبب وجود فرصة سوقية ينبغي استغلالها.

ثانيا: المؤسسات النسوية وطرق التسيير المنتهجة: ومهما كان مصدر فكرة المشروع، لكن الشيء المؤكد أن النجاح فيه يرتبط بمدى رغبة المقاولة في تطويره، والسهر على نجاحه، من خلال تطبيق الممارسات التسييرية الملائمة والمتوافقة مع نشاط المؤسسة. ومن أجل التعرف على الطرق التسييرية المتبعة في المؤسسات النسوية، سنحاول من خلال هذا الجزء، التعرف على أهم الممارسات التسييرية المطبقة من طرف المقاولات، وذلك على مختلف الجوانب، مناقشين بذلك مدى صحة الفرضية الأساسية الثالثة والرابعة، والتي تنص على :

الفرضية الأساسية الثالثة: " تمتاز المؤسسات النسوية بخصوصية التسيير، وذلك تبعا لطرق التوظيف المنتهجة، تنوع الوظائف الممارسة، طبيعة العلاقة مع الموظفين وكيفية حل المشاكل التسييرية".

ومن أجل التأكد من صحة هذه الفرضية سنجزئها إلى أربعة فرضيات جزئية وذلك كما يلي:

H3.1: " تمتاز المؤسسات النسوية بخصوصية التسيير وذلك تبعا لطرق التوظيف المنتهجة التي تغلب المعايير الاجتماعية على المعايير الموضوعية" ؛

H3.2: " تمتاز المؤسسات النسوية بخصوصية التسيير وذلك تبعا لتنوع الوظائف الممارسة " ؛

H3.3: " تمتاز المؤسسات النسوية بخصوصية التسيير وذلك تبعا لطبيعة العلاقة مع الموظفين "؛

H3.4: " تمتاز المؤسسات النسوية بخصوصية التسيير وذلك تبعا لطريقة حل المشاكل التسييرية "؛

أما الفرضية الرابعة فتنص على أن: "يرتبط نجاح المؤسسة النسوية بمدى امتلاك المقاولة للروح المقاولاتية، مدى خضوعها لدورات تكوينية، الانضمام لنوادي وجمعيات الأعمال، استعمال TIC في العملية التسييرية، امتلاك مدقق داخلي، والاهتمام بالبعد الاستراتيجي في التسيير "

ولمناقشة مدى صحة الفرضية، سنقوم بتجزئتها كما يلي:

H4.1: " يرتبط نجاح المؤسسة النسوية بمدى امتلاك المقاولة لمقومات النجاح الشخصية " ؛

H4.2: " يرتبط نجاح المؤسسة النسوية بمدى خضوعها لدورات تكوينية " ؛

H4.3: " يرتبط نجاح المؤسسة النسوية بمدى الانضمام لنوادي وجمعيات الأعمال "؛

H4.4: " يرتبط نجاح المؤسسة النسوية بمدى استعمال TIC في العملية التسييرية "؛

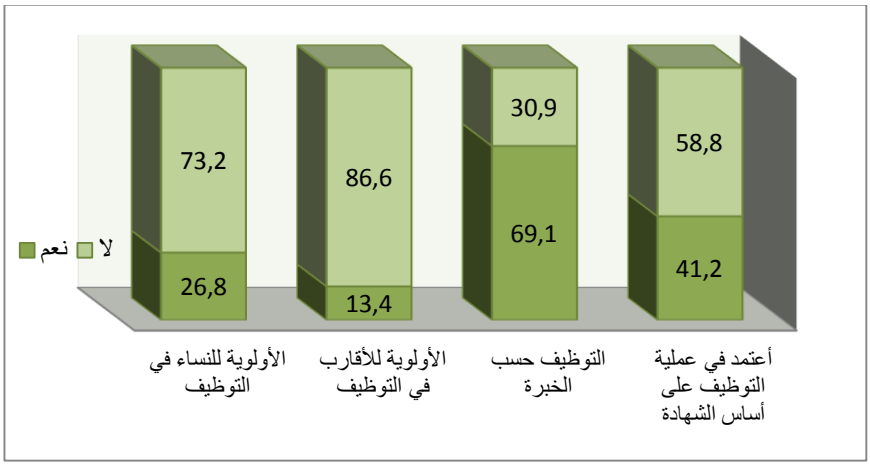
H4.5: " يرتبط نجاح المؤسسة النسوية بمدى وجود تشجيع من المحيط المهني "؛

H4.6: " يرتبط نجاح المؤسسة النسوية بمدى الاهتمام بالبعد الاستراتيجي في التسيير ".

وسيكون ذلك وفق الترتيب التالي:

1. المرأة المقاولة ومسألة التوظيف: يعتبر التوظيف ثاني أهم الأنشطة التسييرية للمسير في المؤسسة، حيث يندرج ضمن نشاط التنظيم الذي يكفل تحديد احتياجات المؤسسة من العمالة المناسبة بالمؤهلات المناسبة. وباعتبار المؤسسات النسوية مصدر مهم لخلق المناصب وتشغيل العمالة، كما رأينا ذلك من خلال المبحث الأول من هذا الفصل، أردنا من خلال هذا العنصر التعرف على الطرق المنتهجة في عملية التوظيف، وهل تتم على أساس موضوعي أو شخصي، وعليه طرحنا جملة من الاختيارات التي يمكن أن تستند المقاولة عليها أثناء التوظيف، وأكيد نهدف من خلال هذا الجزء اختبار مدى صحة الفرضية الجزئية الأولى من الفرضية الأساسية الثالثة، والتي تنص على : **H3.1**: " تمتاز المؤسسات النسوية بخصوصية التسيير وذلك تبعا لطرق التوظيف المنتهجة التي تغلب المعايير الاجتماعية على المعايير الموضوعية" ؛ وبعد التحليل كانت تعريف عملية التوظيف في المؤسسات النسوية كما يلي:

شكل بياني رقم " 49.3 ": يوضح طرق التوظيف المنتهجة في المؤسسات النسوية



المصدر: من إعداد المترشحة بناءا على نتائج تحليل الاستبيان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS v20 واكسل

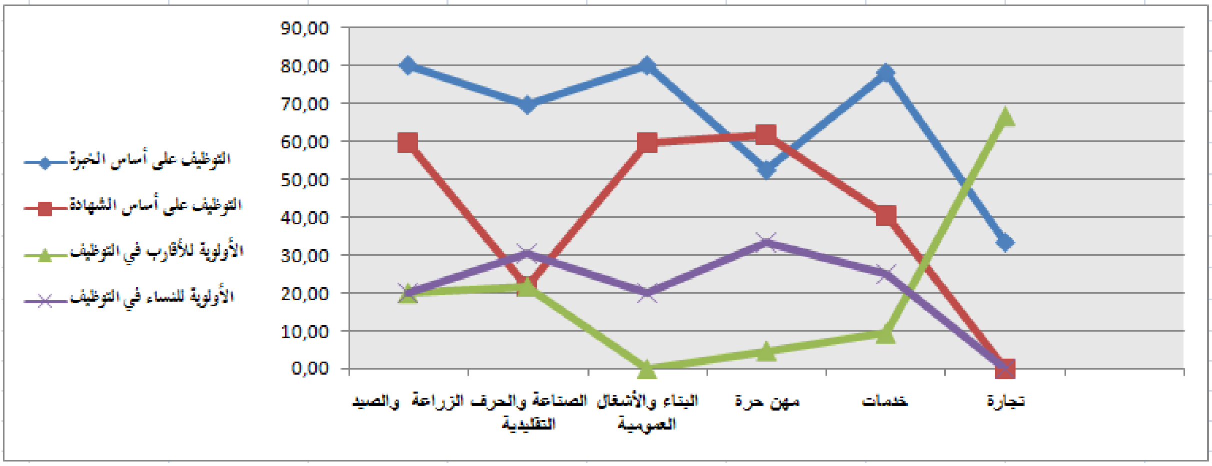
تعتبر الخبرة أساس تشغيل العمال في المؤسسات النسوية، هذا ما عبرت عنه المقاولات المشاركات في الدراسة، حيث ما يهمها هو حسن أداء الأعمال بشكل سليم لتضمن سلامة المخرجات، وهذه الطريقة تنتهجها 69,1% من المقاولات، في حين يأتي الدور في المرتبة الثانية على الشهادة، حيث تقر 41,2% من المقاولات أنها توظف أيضا على أساس الشهادة مع العلم أن هناك مقاولات يشغلن على أساس الاثنين حيث العديد من المقاولات أقررن بذلك.

أما فيما يخص الأولوية في عملية التوظيف للنساء، فتنتهجه فقط 26 مقاولة، لكن بعد أن يتوفر في الموظف الخبرة المطلوبة، وربما يرجع ذلك لطبيعة النشاط الممارس من طرف المقاولة، وللتأكد من ذلك سنقاطع في مرحلة لاحقة بين عملية التوظيف وقطاع نشاط المؤسسة.

أما إعطاء الأولوية في عملية التوظيف للأقارب، فتنتهجها 13 مقاولة، حيث يرجع ذلك للاقتناع الشخصي بضرورة تشغيل الأقربون قبل الأشخاص الآخرين،لكن يعبر ذلك على رأي الأقلية، وليس الغالبية، مما يثبت وجود وعي لدى المقاولة، ودرايتها الكاملة بأنه لا يجب مزج العلاقات الشخصية في مجال العمل، والأولوية لتحقيق أهداف المؤسسة وسبب وجودها.

☒ **علاقة التوظيف بقطاع النشاط:** من أجل التعرف بشكل أفضل عن كيفية قيام المقاولات بالتوظيف، وعلاقة ذلك بالقطاع الذي تنشط فيه، قمنا بمقاطعة متغيرة التوظيف مع قطاع النشاط، حصلنا من خلالها على تكرار الاعتماد على كل معيار في التوظيف في كل قطاع، ثم قمنا بتجميع النتائج من خلال جدول إجمالي وحساب المعدلات في كل قطاع، وكانت النتائج كما هو ممثل في الشكل البياني الموالي:

شكل بياني رقم "50.3": يوضح طرق التوظيف المنتهجة في المؤسسات النسوية حسب قطاع النشاط



المصدر: من إعداد المترشحة بناءا على نتائج تحليل الاستبيان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS v20 واكسل

من خلال معايير التوظيف التي اخترناها، أردنا التعرف على معدل استعمال كل معيار حسب قطاع النشاط، من أجل الخروج بنظرة واضحة حول العملية، وكما يوضحه الشكل البياني، فتعتمد المقاولات في قطاع الزراعة والصيد على الخبرة المهنية للعمال، وذلك بشكل أساسي نسبته 80%، في حين تليها الشهادة، وهنا نشير إلى أن المقاولات اللاتي تم الاتصال بهن في هذا القطاع هن

من حملة الشهادات الجامعية وذلك بنسبة 83.33%، مما يفسر بشكل جلي لماذا تهتم المقاولات في هذا القطاع بجلب العمال ذوي الخبرة أولا ثم الشهادة العلمية ثانيا.

في حين تعتمد المقاولات الناشطات في قطاع الصناعة والحرف التقليدية على معيار الخبرة كشرط أساسي في التوظيف وذلك يصل لنسبة 70%، في المقابل تصنف المعيار الثاني في التوظيف هو إعطاء الأولوية للنساء لكن بنسبة ضعيفة مقارنة مع معيار الخبرة، ويتعلق ذلك خاصة بالناشطات في الحرف النسوية، أين تفضل النساء العمل مع النساء مثيلاتهن.

في المقابل يعتمد التوظيف في قطاع البناء والأشغال العمومية على معيار الخبرة في توظيف العمال بمعدل 80%، وفي المرتبة الثانية في الاختيار، يتم اعتماد معيار الشهادة وذلك بنسبة 60%، أما قطاع المهن الحرة، فيعتمد على الشهادة كأولوية في التوظيف، وهنا طبيعة القطاع هي التي تحدد طبيعة معيار التوظيف، فمن الطبيعي أن تطلب المتخصصات في الهندسة المعمارية، أو الطبيبات أو المحاميات أن يطلبن ذوي الشهادات من أجل أداء الأعمال وهذه حتمية تفرضها طبيعة النشاط.

أما قطاع الخدمات، فمعايير انتقاء العمال لا تختلف كثيرا عن سابقاتها، فيتم اعتماد الخبرة كشرط أساسي ثم الشهادة في المرتبة الثانية، لكن الفارق صنعه قطاع التجارة، أين تنقلب معايير الانتقاء، وتصبح الأولية للأقارب، وهذا يرجع لكون التوظيف في هذا القطاع يستند على الثقة بشكل أساسي، نظرا لكون أغلب الأعمال تستند على التبادلات النقدية التي يتطلبها دوران السلع في قطاع التجارة.

ومن أجل التأكد من مدى علاقة طرق التوظيف بقطاع النشاط، قمنا بتطبيق اختبار التباين الأحادي ANOVA ، بين المتغيرين، وأظهرت النتائج (أنظر الملحق رقم 4.3)، أن أدنى مستوى دلالة أكبر من قيمة α، وبالتالي نقبل فرض، بمعنى لا يوجد اختلاف بين متوسطات إجابات العينة فيما يخص طرق التوظيف المنتهجة حسب اختلاف قطاع النشاط، حيث وجدنا أن هناك مقاولات ينتهجن أكثر من طريقة في التوظيف، وليس شرط أن تكون معايير الإنتقاء مبنية على عنصر واحد فقط.

☒ **علاقة التوظيف بالمستوى التعليمي للمقاولة** : ومن أجل رصد العلاقة بين المستوى التعليمي للمقاولة، وهل لها تأثير على طرق التوظيف المنتهجة، قمنا بتطبيق اختبار التباين الأحادي، من خلال تجزئة الفرضية إلى جزئان:

- H0: لا يوجد اختلاف بين متوسطات إجابة العينة فيما يخص طرق التوظيف المنتهجة والمستوى التعليمي للمقاولة ؛
- H1: يوجد اختلاف بين متوسطات إجابة العينة فيما يخص طرق التوظيف المنتهجة والمستوى التعليمي للمقاولة ؛

وكانت النتائج كما يظهرها (الملحق رقم 4.3)، حيث نجد أنه أقل مستوى دلالة لكل من التوظيف على أساس الشهادة، والخبرة والطرق الأخرى قيمته أكبر من قيمة α=0,05، وبالتالي نقبل فرضية العدم، بمعنى عدم وجود فروق بين متوسطات إجابات العينة فيما يخص طرق التوظيف على أساس الشهادة والخبرة والطرق الأخرى باختلاف المستوى التعليمي للمقاولة.

لكن الاختلاف الملاحظ أن أقل مستوى دلالة فيما يخص التوظيف على أساس الأقارب يساوي 0,008 وهو أقل من قيمة α=0,05، وكذلك أقل مستوى دلالة بالنسبة لتوظيف النساء كأولوية يساوي 0,003 وهو أقل من قيمة α=0,05، وبالتالي نقبل

الفرضية البديلة بالنسبة لهاته الحالتان، بمعنى هناك فروق بين متوسطات إجابات العينة فيما يخص طرق التوظيف المنتهجة حسب اختلاف المستوى التعليمي، ويتعلق الأمر بطريقة توظيف الأقارب، وإعطاء الأولوية للنساء.

وبما أنه يوجد فروق ذات دلاله إحصائية، يستلزم منا الأمر التعرف على المستوى التعليمي الذي أوجد هذه الفروق، وعليه سنقوم باختبارات اضافية وهي اختبارات المقارنة Post Hoc ، لكن قبل ذلك يتعين علينا القيام أولا باختبار تجانس التباين "test d'homogénéité des variance، وكانت النتائج كما يلي:

Test d'homogénéité des variances

	Statistique de Levene	ddl1	ddl2	Signification
الأولوية للأقارب في التوظيف	2,573	3	90	,059
الأولوية للنساء في التوظيف	5,805	3	90	,001

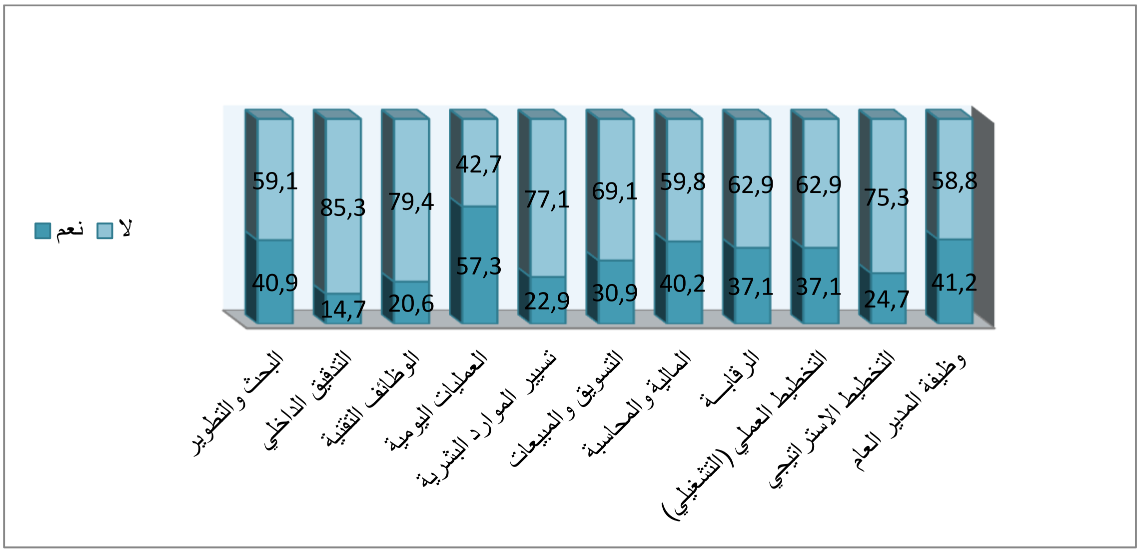
حيث من خلال النتائج، نلاحظ أن أقل مستوى دلالة بالنسبة للتوظيف حسب الأقارب يساوي 0,059 وهو أكبر من قيمة α=0,05، وبالتالي نقبل فرض العدم بمعنى لا يوجد فروق بمعنى التباين متساوي، أما في حالة طرق التوظيف والأولية للنساء، فنجد أن أقل مستوى دلالة يساوي 0,001 وهو أقل من قيمة α=0,05، بمعنى نقبل الفرض البديل بأنه يوجد اختلاف في التباين، وعليه سنقوم باختبار المقارنة post Hoc لكل طريقة توظيف لوحدها وفقا لطبيعة التباين متساوي أو مختلف، وأعطت الاختبارات النتائج التالية: كلما ارتفع المستوى التعليمي للمقاولة كلما تخلت عن فكرة توظيف الأقارب كأولوية، ونفس النتيجة بالنسبة لتوظيف النساء، حيث أظهرت الاختبارات (أنظر الملحق رقم 4.3) أن هناك علاقة عكسية بين ارتفاع المستوى التعليمي للمقاولة ولجوئها لتطبيق أولوية التوظيف للنساء.

ومن خلال النتائج التحصل عليها، نجد أن النساء المقاولات ينتهجن العديد من معايير الانتقاء، والتي كما وجدنا حسب النتائج أنها معايير مبنية على الموضوعية أكثر منه الشخصية أو اعتماد على البعد الاجتماعي في التوظيف، حيث كما أظهرت نتائج الاختبارات، أنه كلما ارتفع المستوى التعليمي للمقاولة، كلما اعتمدت على المعايير الموضوعية في الانتقاء والتوظيف، أما قطاع النشاط فلا يعتمد على خصوصية في التوظيف بل يعتمد على عدة معايير في الانتقاء.

ومنه فإن هذه النتيجة تنفي صحة الفرضية **H3.1**، التي تفترض أن النساء المقاولات يغلبن المعايير الذاتية والبعد الاجتماعي على المعايير الموضوعية، والنتائج أثبتت عكس ذلك.

2. الوظائف الممارسة في المؤسسات النسوية: وللتعرف على واقع التسيير في المؤسسات النسوية، أردنا بدء ذلك من خلال الكشف عن أهم الوظائف والأنشطة التسييرية الممارسة، وهل تعتمد المقاولات على البعد الاستراتيجي في التسيير، أم على التسيير العملي فقط، ونتعرف على ذلك من خلال نوع الوظائف التي تمارسها في المؤسسة، ونهدف من خلال هذا الجزء لمناقشة مدى صحة الفرضية الجزئية **H3.2**: " تمتاز المؤسسات النسوية بخصوصية التسيير وذلك تبعا لتنوع الوظائف الممارسة حسب اختلاف المستوى التعليمي وقطاع النشاط" ؛ ومن أجل ذلك طرحنا جملة من الأنشطة والوظائف الممارسة في المؤسسات، وأردنا التعرف على معدل ممارستها، وكانت النتائج كما تظهر في الشكل البياني أدناه:

شكل بياني رقم "51.3": يوضح الوظائف والأنشطة التسييرية الممارسة في المؤسسات النسوية

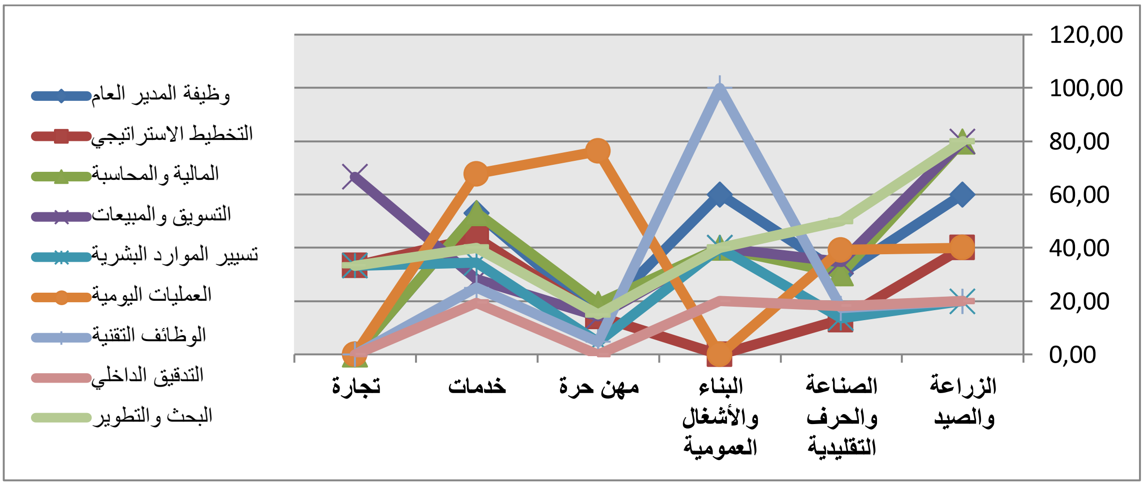


المصدر: من إعداد المترشحة بناءا على نتائج تحليل الاستبيان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS v20 واكسل

وكما تظهره النتائج، فأهم الأنشطة الممارسة في المؤسسة النسوية تتعلق بأداء العمليات اليومية، وهذه النتيجة تعكس تركيز المقاولات على التسيير التشغيلي أكثر، في حين يحظى نشاط التخطيط اهتمام أقل، سواء كان ذلك على المستوى التشغيلي أو الاستراتيجي، إلا أن التخطيط التشغيلي هو الأكثر ممارسة ويتبع هذه العملية بنفس الاهتمام نشاط الرقابة الذي يضمن سير الأعمال بشكل سليم، لكن اللافت للانتباه هو اهتمام المقاولات بنشاط البحث والتطوير، مما يؤكد على اعتمادها التجديد والإبداع في أعمالهن من أجل اكتساب الميزة التنافسية، وهذه الحقيقة تؤكد أكثر على مميزات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المتعارف عليها.

☒ **العلاقة بين طبيعة الوظائف الممارسة واختلاف قطاع النشاط:** ولكي نستطيع التعرف على سبب تذبذب ممارسة الأنشطة الأخرى ولعدم إطلاق أحكام عامة على المؤسسات النسوية، قمنا بمقاطعة أداء الوظائف المختلفة حسب القطاع، وأعطت النتائج معدلات ممارسة كل وظيفة حسب القطاع، كما هو مبين في الشكل البياني أدناه:

شكل بياني رقم "52.3": يوضح الوظائف والأنشطة التسييرية الممارسة في المؤسسات النسوية حسب قطاع النشاط



المصدر: من إعداد المترشحة بناءا على نتائج تحليل الاستبيان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS v20 واكسل

توضح الخطوط البيانية تطور معدلات ممارسة كل وظيفة حسب القطاع، فكما يظهر الشكل فأكثر نشاط يتم ممارسته يتعلق بالعمليات اليومية، مقابل اهتمام ضعيف بوظيفة التدقيق الداخلي[1]، التي تضمن للمؤسسة درجة التحكم في عملياتها ويزودها بالنصائح لتحسينها وتساهم في خلق القيمة المضافة، كما تساعد هذه الوظيفة المنظمة للوصول إلى أهدافها، وهذا بالتقييم وبطريقة منظمة وممنهجة (مرتبة) لسيرورة إدارة المخاطر والرقابة وحوكمة المؤسسة ومن ثم وضع إقتراحات لتقوية فعاليتها، وبالتالي إهمال مثل هذا النوع من الوظائف لا يخدم مصالح المؤسسة، ولا يمكنهنا من تحقيق أهدافها بأنجع السبل، مما يؤثر على مخططاتها الإستراتيجية.

أما حسب قطاع النشاط، فالنتائج منطقية، فنجد اهتمام أكبر بوظيفة التسويق والمبيعات في قطاع التجارة، واهتمام أقل بتسيير الموارد البشرية والبحث والتطوير، وحسب رأيا فإن ذلك يرجع لطبيعة النشاط التي لا تتطلب ممارسة كل الوظائف.

بالنسبة للوظائف التقنية فنجد تركيزها أكثر في قطاع البناء والأشغال العمومية، وذلك لما يقتضيه النشاط، أما وظيفة البحث والتطوير فيزداد الاهتمام بها في قطاع الخدمات، البناء والأشغال العمومية وكذا قطاع الزراعة، وهذا يدل على سعي المقاولات لاكتساب ميزة تنافسية لمنتجاتها، في حين قطاع المهن الحرة لا يعنى بهذا النشاط.

أما حول نشاط التخطيط الاستراتيجي فنلاحظ عدم اهتمام كبير بتجسيده، حيث من بين 104 مؤسسة مشاركة في الدراسة، فقط 23 مقاولة أقرت باهتمامها بالتخطيط الاستراتيجي، في المقابل نفت البقية ذلك، مما يؤكد على عدم تبني بعض المقاولات للبعد الاستراتيجي في التسيير.

ومن أجل الفحص الدقيق لممارسة المقاولات لمختلف الوظائف والتأكد من طبيعة علاقتها بالقطاع، قمنا بتطبيق اختبار التباين الأحادي، من خلال تجزئة الفرضية إلى جزءان:

- H0: لا يوجد اختلاف بين متوسطات إجابة العينة فيما يخص أنواع الوظائف الممارسة حسب اختلاف قطاع النشاط ؛
- H1: يوجد اختلاف بين متوسطات إجابة العينة فيما يخص أنواع الوظائف الممارسة حسب اختلاف قطاع النشاط ؛

وكانت النتائج كما يظهرها (الملحق رقم 5.3)، حيث نجد أن أقل مستوى دلالة لكل من (وظيفة التخطيط العملي، الرقابة، تسيير الموارد البشرية، التدقيق الداخلي والبحث والتطوير) قيمته أكبر من قيمة α=0,05، وبالتالي نقبل فرضية العدم، بمعنى عدم وجود فروق بين متوسطات إجابات العينة فيما يخص ممارسة هذه الوظائف باختلاف قطاع النشاط ؛

لكن في المقابل وجدنا الأمر مغاير بالنسبة لوظيفة (المدير العام، التخطيط الاستراتيجي، المالية والمحاسبة، التسويق والمبيعات، العمليات اليومية والوظائف التقنية)، حيث أن أقل مستوى دلالة يساوي 0,006، 0,03، 0,045، 0,031، 0,001، 0,000 على الترتيب وكلها أقل من قيمة α=0,05، وبالتالي نقبل الفرضية البديلة بالنسبة لهاته الحالات، بمعنى هناك فروق بين متوسطات إجابات العينة فيما يخص طبيعة الوظائف الممارسة حسب اختلاف قطاع النشاط، ويتعلق الأمر بوظيفة المدير العام، التخطيط الاستراتيجي، المالية والمحاسبة، التسويق والمبيعات، العمليات اليومية والوظائف التقنية.

[1] لمزيد من التفصيل حول وظيفة المدقق الداخلي، أنظر **روابحي عبد الناصر، "التدقيق ونظام الرقابة الداخلية"، محاضرة منشورة ضمن موقع جامعة سطيف، على الرابط الموالي: http://cte.univ-setif.dz/coursenligne/rouabhioffi/section2.html ، تاريخ الاطلاع: 2014/09/20.**

وبما أنه يوجد فروق ذات دلاله إحصائية، يستلزم منا الأمر التعرف على قطاع النشاط الذي أوجد هذه الفروق، وعليه سنقوم باختبارات اضافية وهي اختبارات المقارنة Post Hoc ، لكن قبل ذلك يتعين علينا القيام أولا باختبار تجانس التباين "test d'homogénéité des variance، الذي أثبت أن أقل مستوى دلالة للوظائف التي أثبتت وجود فرق في الإجابات فيما يخصها حسب القطاع، يساوي 0,000 وهو أقل من قيمة α=0,05، وبالتالي نقبل الفرض البديل، بمعنى سنطبق اختبار post hoc في حالة اختلاف التباين، واخترنا اختبار Dunnett وبمقارنة مستويات الدلالة الأقل من قيمة α=0,05، أسفر الاختبار على النتائج التالية (أنظر الملحق رقم 5.3):

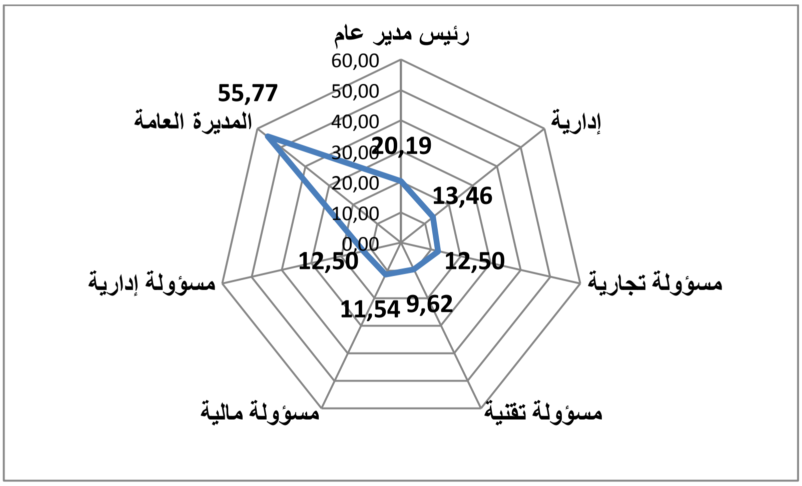
- بالنسبة لوظيفة المدير العام: وجدنا أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية تحدث بين قطاع : المهن الحرة والخدمات، وأيضا بين الخدمات والتجارة ؛
- بالنسبة لوظيفة التخطيط الاستراتيجي: وجدنا أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية تحدث بين قطاع: البناء والأشغال العمومية مع الخدمات، تجارة مع خدمات.
- بالنسبة لوظيفة التسويق والمبيعات: وجدنا أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية تحدث بين قطاع الصناعة والحرف التقليدية، مع قطاع البناء.
- بالنسبة لوظيفة العمليات اليومية: وجدنا أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية تحدث بين قطاع: الصناعة والحرف مع البناء ومع التجارة، أيضا اختلاف بين البناء مع المهن الحرة والخدمات، كما تختلف ممارسة الوظيفة بين التجارة بالمقارنة مع الخدمات، الحرف التقليدية.
- بالنسبة للوظائف التقنية: حيث وجدنا أن هناك اختلاف في معدل ممارسة هذه الوظيفة بين قطاع البناء والأشغال العمومية مع قطاع الصناعة والحرف التقليدية، وأيضا مع قطاع الخدمات وقطاع المهن الحرة، حيث يزداد معدل ممارسة هذه الوظيفة بشكل أكبر في قطاع البناء ؛
- المالية والمحاسبة: نجد اختلاف في التطبيق بين قطاع الخدمات والتجارة.

☒ **العلاقة بين طبيعة الوظائف الممارسة واختلاف المستوى التعليمي للمقاولة:** من أجل التعرف عن إمكانية وجود فروق في ممارسة مختلف الوظائف باختلاف المستوى التعليمي للمقاولة، قمنا بتطبيق اختبار التباين الأحادي، كما يظهر ذلك في الملحق رقم 5.3، ووجدنا أن مستويات الدلالة عند جميع الوظائف أكبر من قيمة α=0,05، وبالتالي نقبل فرضية العدم، بمعنى عدم وجود فروق بين متوسطات إجابات العينة فيما يخص ممارسة هذه الوظائف باختلاف المستوى التعليمي للمقاولة ؛

ومن خلال هذه النتائج، بإمكاننا استخلاص أن هناك اختلاف في ممارسة وتطبيق مختف الوظائف وذلك تبعا لتغير قطاع النشاط، لكن لا يوجد اختلاف في ممارسة الوظائف المختلفة باختلاف المستوى التعليمي للمقاولة، وهذه النتيجة تؤكد جزئيا على صحة الفرضية الجزئية **H3.2**: والتي تنص على :" تمتاز المؤسسات النسوية بخصوصية التسيير وذلك تبعا لتنوع الوظائف الممارسة حسب اختلاف المستوى التعليمي وقطاع النشاط"، لكن لا يوجد خصوصية في التوظيف باختلاف المستوى التعليمي.

3. **المرأة المقاولة وتأدية الوظائف**: تعتبر إشكالية المالك المسير أحد العناصر المفسرة للأداء التسييري للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، حيث عادة ما يكون مالك المؤسسة هو نفسه مسيرها، وأحيانا أخرى هو المسؤول عن أداة مختلف الوظائف، ويزداد حجم الوظائف المؤداة من طرف المقاول كلما صغر حجم المؤسسة، وعليه من اجل التعرف على أهم الوظائف التي تشغلها المرأة المقاولة في مؤسستها، ومدى وجود تداخل بين الأنشطة الممارسة وتأديتها من طرف المقاولة بنفسها، طرحنا على المقاولات جملة من الاختيارات والأنشطة الوظيفية وطلبنا منها تحديد تلك التي تؤديها، وكانت الإجابات كما يلي:

شكل بياني رقم " 53.3 ": يوضح الوظائف الممارسة من قبل النساء المقاولات



المصدر: من إعداد المترشحة بناءا على نتائج تحليل الاستبيان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS v20 واكسل

حيث نجد أن الوظيفة الأساسية التي تؤديها المقاولة في مؤسستها، تتمثل في الإدارة العامة للمؤسسة، حيث عبرت 79 مقاولة على أنهن يقمن بهذه الوظيفة، وهو ما يقابل نسبة 76% (المديرة العامة+ رئيس مدير عام)، إلا أن ذلك لا ينفي قيام المقاولة في نفس الوقت بوظائف أخرى عدا الإدارة العامة، حيث 12,5% هي المسؤولة الإدارية عن الأعمال في المؤسسة، و11.54% هي المسؤولة عن الأمور المالية للمؤسسة، في حين 12,50% هي المسؤولة عن التبادلات التجارية للمؤسسة، أما 9,62% تؤدي أيضا الوظيفة التقنية.

وسنحاول في المبحث الثاني اختبار صحة فرضية وجود علاقة تأثير بين تنوع وعدد الوظائف التي تؤديها المقاولة وبين حجم المؤسسة ونوع نشاطها.

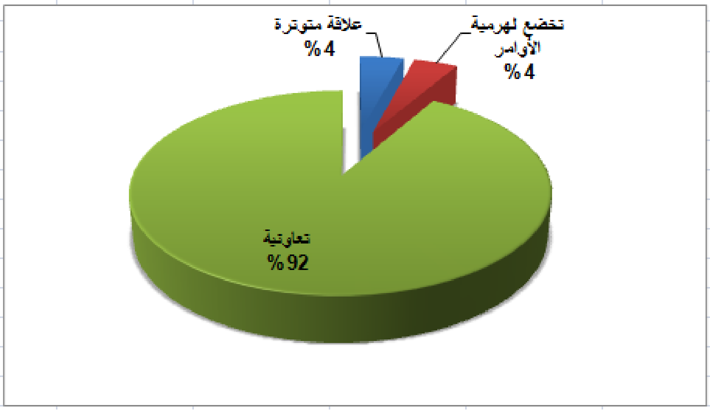
☒ **العلاقة بين الوظيفة الأساسية للمقاولة والمستوى التعليمي**: من أجل التعرف عن إمكانية وجود فروق في الوظيفة الأكثر ممارسة من قبل المقاولة باختلاف مستواها التعليمي، قمنا بتطبيق اختبار التباين الأحادي، كما يظهر ذلك في الملحق رقم 6.3، ووجدنا أن مستويات الدلالة عند جميع الوظائف أكبر من قيمة α=0,05، وبالتالي نقبل فرضية العدم، بمعنى عدم وجود فروق بين متوسطات إجابات العينة فيما يخص الوظيفة الأساسية الممارسة من المقاولة باختلاف المستوى التعليمي للمقاولة، لكن الفرق الوحيد كان بالنسبة لوظيفة المسؤولة التقنية، حيث وجدنا أن مستوى الدلالة يساوي 0,03 أقل من قيمة α=0,05 (أنظر الملحق

رقم 6.3)، وبالتالي للتعرف على طبيعة الاختلافات، قمنا بتطبيق اختبارات المقارنة post Hoc، وأسفرت النتائج على أن مع ارتفاع المستوى التعليمي تزداد ممارسة هذه الوظيفة، لكن ماذا عن اختلف قطاع النشاط، هذا ما سنختبره في العنصر الموالي؛

☒ **العلاقة بين الوظيفة الأساسية للمقاولة وقطاع النشاط:** بنفس الطريقة للتعرف عن إمكانية وجود فروق في الوظيفة الأكثر ممارسة من قبل المقاولة باختلاف قطاع النشاط، قمنا بتطبيق اختبار التباين الأحادي، كما يظهر ذلك في الملحق رقم 6.3، ووجدنا أن مستويات الدلالة عند جميع الوظائف أكبر من قيمة α=0,05، وبالتالي نقبل فرضية العدم، بمعنى عدم وجود فروق بين متوسطات إجابات العينة فيما يخص الوظيفة الأساسية الممارسة من المقاولة باختلاف قطاع النشاط، لكن الفرق الوحيد كان بالنسبة لوظيفة رئيس مدير عام، حيث وجدنا أن مستوى الدلالة يساوي 0,022 أقل من قيمة α=0,05، وبالتالي للتعرف على طبيعة الاختلافات، قمنا بتطبيق اختبارات المقارنة post Hoc، وقبله اختبار التجانس levene من أجل تسهيل اختيار نوع الاختبار هل في حالة تجانس التباين أو اختلافه، وطبقناه في حالة تساوي التباين واخترنا اختبار Bonferroni (أنظر الملحق رقم 6.3)، حيث أسفرت النتائج على أنه لا يوجد أي اختلاف في ممارسة هذه الوظيفة باختلاف القطاعات، ماعدا وجود اختلاف بين قطاع البناء والأشغال العمومية مع كل من قطاع الخدمات والمهن الحرة.

4. **المرأة المقاولة وطبيعة العلاقة مع الموظفين:** أثبتت الدراسات السابقة أن النساء المقاولات يفضلن الهيكل التنظيمي الأفقي أكثر منه الهرمي، حيث عادة ما تعتمد في عملياتها التسييرية على المشاركة في اتخاذ القرار، وتبادل الأفكار مع فريق عملها، في المقابل عادة ما يفضل الرجال المقاولون الهيكل التنظيمي الهرمي، بمعنى الهرمية في إعطاء الأوامر، وعليه ومن أجل التعرف على طبيعة العلاقة التي تربط المقاولة مع معاونيها من عمال وموظفين، وذلك من أجل اختبار صحة الفرضية الجزئية **H3.3**: " تمتاز المؤسسات النسوية بخصوصية التسيير وذلك تبعا لطبيعة العلاقة مع الموظفين "؛ طلبنا من المقاولات المشغلات للعمال، وصف طبيعة علاقتها مع موظفيها، وكانت الإجابات كما تظهر في الشكل البياني أدناه:

شكل بياني رقم "54.3": يوضح الوظائف والأنشطة التسييرية الممارسة في المؤسسات النسوية حسب قطاع النشاط



المصدر: من إعداد المترشحة بناءا على نتائج تحليل الاستبيان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS v20 واكسل

والنتائج المحصل عليها تؤكد على صحة النتائج التي توصلت لها الدراسات السابقة، حيث نجد أن 92% من مقاولات العينة تعتمد على التعاون في إنجاز الأعمال، مقابل 4% تعتمد على الهرمية في إعطاء الأوامر، أما نسبة 4% المتبقية فتصف العلاقة مع العمال بالمتوترة.، وهذا ما يؤكد على صحة الفرضية **H3.3**، **بمعنى** " تمتاز المؤسسات النسوية بخصوصية التسيير وذلك تبعا لطبيعة العلاقة مع الموظفين التي تتسم بالتعاونية".

☒ **العلاقة بين حجم المؤسسة وطبيعة العلاقة مع الموظفين:** ومن أجل التأكد من صحة هذه الفرضية، قمنا بتطبيق اختبار كي2 من أجل التعرف على إمكانية وجود علاقة بين حجم المؤسسة وطبيعة علاقة المقاولة مع موظفيها، وأسفرت النتائج عما يلي:

جدول رقم "28.3 ": يوضح اختبار الاستقلالية Tests du Khi-deux بين طبيعة العلاقة مع الموظفين وحجم المؤسسة

	Valeur	ddl	Signification asymptotique (bilatérale)
Khi-deux de Pearson	1,490[a]	4	,828
Rapport de vraisemblance	2,643	4	,619
Association linéaire par linéaire	1,160	1	,281
Nombre d'observations valides	96		

المصدر: من إعداد المترشحة بناءا على نتائج تحليل الاستبيان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS v20

حيث إذا جزئنا الفرضية إلى جزئان:

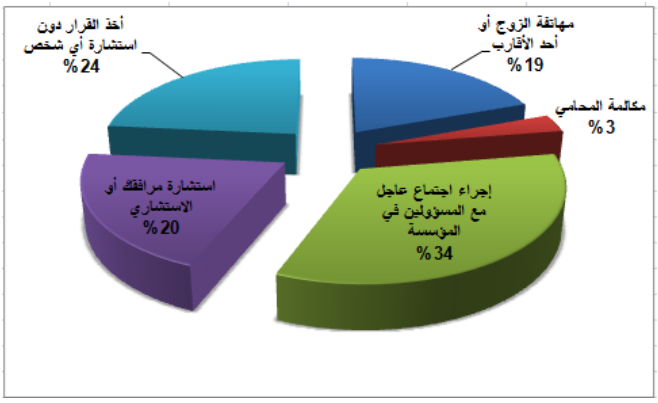
H0: لا يوجد علاقة بين طبيعة العلاقة بين الموظفين وحجم المؤسسة ؛

H1: يوجد علاقة بين طبيعة العلاقة بين الموظفين وحجم المؤسسة ؛

وكانت النتائج كما يظهر في الجدول أعلاه، حيث نجد أن قيمة كي2 تساوي 1,490 عند درجة حرية قدرها 4، وذلك عند مستوى دلالة يساوي 0,828 وهو أكبر من قيمة α=0,05، ومنه نقبل الفرضية H0، بمعنى لا يوجد علاقة بين طبيعة علاقة المقاولة مع الموظفين وحجم المؤسسة، بل العلاقة تتسم على العموم بالتعاونية، بما يؤكد على صحة الفرضية أعلاه **H3.3**، بمعنى "تمتاز المؤسسات النسوية بخصوصية التسيير وذلك تبعا لطبيعة العلاقة مع الموظفين التي تتسم بالتعاونية".

5.النساء المقاولات ومعالجة المشاكل: هناك دائما احتمال تعرض المقاولة لبعض العقبات والمشاكل التي يمكن أن تصادفها أثناء تأدية نشاطاتها المقاولاتية، وعليه ومن أجل التعرف كيف تتصرف المقاولة حيال ذلك، طلبنا منها اختيار بين جملة من الاختيارات الحل الأنسب الذي تنتهجه في حالة تعرضها لمشكلة ما، ونهدف من خلال هذا السؤال اختبار صحة الفرضية **H3.4**: " تمتاز المؤسسات النسوية بخصوصية التسيير وذلك تبعا لطريقة حل المشاكل التسييرية " ؛ وكانت الإجابات كما يلي:

شكل بياني رقم "55.3 ": يوضح الوظائف توزيع المقاولات حسب طرق معالجة المشاكل التسييرية



المصدر: من إعداد المترشحة بناءا على نتائج تحليل الاستبيان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS v20 واكسل

تظهر النتائج وجود وعي تسييري لدى المقاولات، حيث عبرت 34% بأنها في حال واجهتها مشاكل أثناء تأدية مهامها، فإنها تقوم بإجراء اجتماع عاجل مع المسؤولين في المؤسسة، في حين تكتفي 24% من المقاولات باتخاذ القرار لنفسها دون استشارة أي شخص، أما نسبة 20% من المقاولات فاخترن استشارة المرافق أو الاستشاري في حالة وجوده من أجل إيجاد حل للمشكلة، في حين 19% من المقاولات يفضلن مهاتفة الزوج أو أحد الأقارب من أجل تفادي المشكل وحله، وفقط 3% من المقاولات من يلجأن للخدمات القانونية التي يعرضها المحامون من أجل إيجاد الحلول المناسبة.

وبتجميع الفئة الأولى والثالثة نجد أن 54% من المقاولات يفضلن اللجوء للمشاركة في اتخاذ القرار وحل المشاكل الإدارية، وهذا يؤكد على النتائج المتوصل لها من خلال العنصر السابق الذي يؤكد على اعتماد المقاولات للعلاقة التعاونية بين عمالها وموظفيها.

☒ **العلاقة بين طرق حل المشاكل والمستوى التعليمي للمقاولة:** من أجل قياس إمكانية ارتباط المنهجية المطبقة في حل المشاكل التسييرية وعلاقتها بالمستوى التعليمي للمقاولة، قمنا باختبار كي2 للاستقلالية، حيث إذا جزئنا الفرضية إلى جزئان:

H0: لا يوجد علاقة بين المنهجية المطبقة في حل المشاكل والمستوى التعليمي للمقاولة ؛

H1: يوجد علاقة بين المنهجية المطبقة في حل المشاكل والمستوى التعليمي للمقاولة ؛

وكانت النتائج كما يلي:

جدول رقم "29.3": يوضح اختبار الاستقلالية Tests du Khi-deux بين طرق حل المشاكل والمستوى التعليمي

	Valeur	ddl	Signification asymptotique (bilatérale)
Khi-deux de Pearson	17,939[a]	20	,591
Rapport de vraisemblance	19,257	20	,505
Association linéaire par linéaire	,217	1	,641
Nombre d'observations valides	97		

المصدر: من إعداد المترشحة بناءا على نتائج تحليل الاستبيان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS v20

ومن خلال نتائج الاختبار، نجد أن قيمة كي2 تساوي 17,939 عند درجة حرية قدرها 20، وذلك عند مستوى دلالة يساوي 0,591 وهو أكبر من قيمة α=0,05، ومنه نقبل الفرضية H0، يمعنى لا يوجد علاقة بين المنهجية المطبقة في حل المشاكل والمستوى التعليمي للمقاولة.

☒ **العلاقة بين طرق حل المشاكل وطبيعة قطاع النشاط:** بنفس الطريقة، قمنا بتطبيق اختبار كي2 لاستقلالية، حيث :

H0: لا يوجد علاقة بين المنهجية المطبقة في حل المشاكل وطبيعة قطاع النشاط ؛

H1: يوجد علاقة بين المنهجية المطبقة في حل المشاكل وطبيعة قطاع النشاط ؛

وكانت النتائج كما يلي:

جدول رقم "30.3": يوضح اختبار الاستقلالية Tests du Khi-deux بين طرق حل المشاكل وطبيعة قطاع النشاط

	Valeur	ddl	Signification asymptotique (bilatérale)
Khi-deux de Pearson	29,065[a]	24	,218
Rapport de vraisemblance	34,278	24	,080
Association linéaire par linéaire	,164	1	,685
Nombre d'observations valides	96		

المصدر: من إعداد المترشحة بناءا على نتائج تحليل الاستبيان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS v20

ومن خلال نتائج الاختبار، نجد أن قيمة كي2 تساوي 29,065 عند درجة حرية قدرها 24، وذلك عند مستوى دلالة يساوي 0,218 وهو أكبر من قيمة α=0,05، ومنه نقبل الفرضية H0، يمعنى لا يوجد علاقة بين المنهجية المطبقة في حل المشاكل واختلاف قطاع النشاط.

☒ **العلاقة بين طرق حل المشاكل وحجم المؤسسة:** بنفس الطريقة، قمنا بتطبيق اختبار كي2 لاستقلالية، حيث :

H0: لا يوجد علاقة بين المنهجية المطبقة في حل المشاكل وحجم المؤسسة ؛

H1: يوجد علاقة بين المنهجية المطبقة في حل المشاكل وحجم المؤسسة ؛

وكانت النتائج كما يلي:

جدول رقم "31.3": يوضح اختبار الاستقلالية Tests du Khi-deux بين طرق حل المشاكل وحجم المؤسسة

	Valeur	ddl	Signification asymptotique (bilatérale)
Khi-deux de Pearson	17,541[a]	8	,025
Rapport de vraisemblance	15,865	8	,044
Association linéaire par linéaire	1,410	1	,235
Nombre d'observations valides	98		

المصدر: من إعداد المترشحة بناءا على نتائج تحليل الاستبيان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS v20

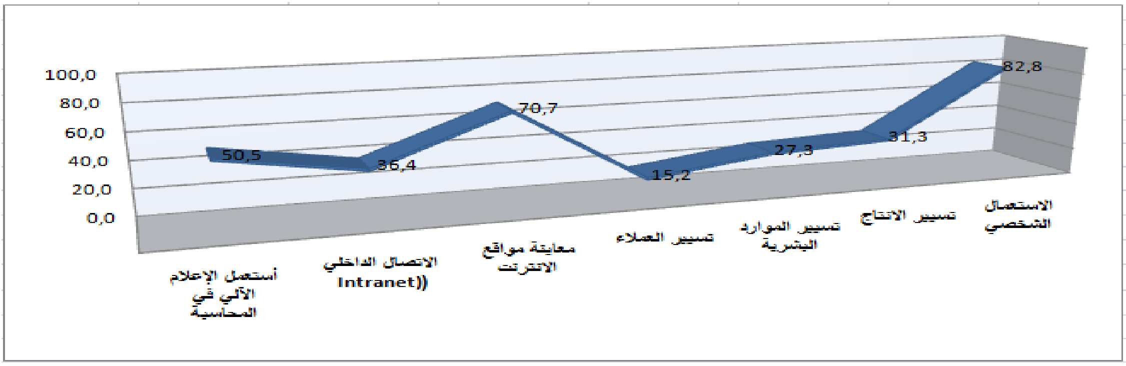
ومن خلال نتائج الاختبار، نجد أن قيمة كي2 تساوي 17,541 عند درجة حرية قدرها 08، وذلك عند مستوى دلالة يساوي 0,025 وهو أقل من قيمة α=0,05، ومنه نقبل الفرضية H1، يمعنى يوجد علاقة بين المنهجية المطبقة في حل المشاكل واختلاف حجم المؤسسة.

ومن خلال النتائج السابقة، نستطيع القول أن النساء المقاولات يعتمدن على الموضوعية في حل المشاكل التسييرية التي تواجههم، من حيث تغليب طريقة المشاركة على القرارات الفردية، ويختلف ذلك باختلاف حجم المؤسسة، لكنه في المقابل لا يختلف باختلاف المستوى التعليمي للمقاولة ولا يختلف باختلاف قطاع النشاط ؛ وهذه النتيجة تؤكد على صحة الفرضية **H3.4** أين افترضنا " تمتاز المؤسسات النسوية بخصوصية التسيير وذلك تبعا لطريقة حل المشاكل التسييرية".

ثالثا: النساء المقاولات واستخدام تكنولوجيات الإعلام والاتصال في العملية التسييرية: في عصر العولمة وانتشار المعلومة، أصبح لزاما على المؤسسات السرعة في اتخاذ القرار وجلب المعلومات الملائمة بشتى الطرق المتوفرة، لذا فالاعتماد على تكنولوجيات الإعلام والاتصال أصبح ضرورة تفرضها شروط السوق الجديدة.

ومن أجل التعرف على مدى استعانة المقاولات بهذه التكنولوجيات في أداء مختلف الوظائف في المؤسسة، طرحنا عليهم تحديد مدى استخدامها لتكنولوجيا الحواسيب في أداء مختلف الوظائف، حيث أسفرت نتائج الفرز والتصنيف عما يلي:

شكل بياني رقم " 56.3": يوضح معدلات استخدام تكنولوجيات الإعلام والاتصال في أداء الوظائف التسييرية



المصدر: من إعداد المترشحة بناءا على نتائج تحليل الاستبيان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS v20 واكسل

من خلال النتائج، نجد أن النساء المقاولات لم يدركن بعد أهمية استعمال تكنولوجيا الإعلام والاتصال وإدراك أهميتها في تسهيل سير الأعمال التسييرية في المؤسسة، حيث نجد ارتفاع معدل استخدام الحواسيب فقط من أجل معاينة مواقع الانترنت أو الاستعمال الشخصي، حيث تسجل أعلى النسب، في حين يقل معدل استخدامها في الوظائف الأخرى؛ وأقل نسبة تم تسجيلها في استخدام الحواسيب في تسيير العملاء، ونحن ندري أن التسويق بالعلاقات يعتمد على مدى ربط علاقة دائمة مع الزبون وجمع مختلف المعلومات عنه وعن رغباته ومحاول تلبيتها ومسايرة تغيرها، ولا يتم ذلك بشكل سليم سوى من خلال امتلاك قاعدة معلومات خاصة بالزبائن، حيث يعتبر الحاسوب أساس تصميم قاعدة بيانات خاصة بذلك، مما يؤكد على عدم مواكبة المقاولات لتكنولوجيات الإعلام والاتصال، والاكتفاء باستغلالها على المستوى الشخصي فقط.

في حين عبرت بعض المقاولات عن عدم وجود ضرورة لذلك، أما اللاتي يستعملنه فيفضلون استغلاله من أجل التسويق والإشهار عن الحملات التي نقوم بها ؛ أما حالات أخرى فيؤكدن على دوره في تسجيل العمليات اليومية للبيع والشراء، أما مقاولة تنشط في

مجال الهندسة المعمارية فتستعمل جهاز الحاسب الآلي في عملية الإنتاج حيث يتم تصميم الرسومات والمخططات المعمارية عن طريق Attocad.

ونشير في هذا الإطار أن الحاسوب الموصول بالانترنت يسهل العديد من الأعمال على المقاولة، من حيث متابعة كل ما هو موجود، ورصد آخر المعلومات، وكذا إمكانية الاتصال بشبكات المهنيين الناشطين عبر الانترنت في مواقع التواصل الاجتماعي المهنية مثل viadeo و linkedin وإمكانية تبادل الخبرات، لكن البعد عن استغلال هذه التكنولوجيا المتاحة بتكاليف منخفضة نسبيا، قد يحرم المقاولة من استغلال العديد من الفرص الممكنة والمتاحة.

☒ **العلاقة بين استخدام الحاسب والمستوى التعليمي للمقاولة:** من أجل رصد أي علاقة موجودة بين استخدام المقاولة لجهاز الإعلام الآلي في أداء مختلف الوظائف ومستواها التعليمي، قمنا بتطبيق اختبار التباين الأحادي، حيث افترضنا:

H0: لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استخدام المقاولة لجهاز الحاسب الآلي في أداء الوظائف والمستوى التعليمي ؛

H1: يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استخدام المقاولة لجهاز الحاسب الآلي في أداء الوظائف والمستوى التعليمي ؛

وأسفرت نتائج الاختبار أن جميع مستويات الدلالة لاستعمال جهاز الحاسب الآلي في مختلف الوظائف أكبر من قيمة α=0,05، وبالتالي نقبل فرض العدم، بمعنى لا يوجد فروق في استعمال الحاسب الآلي في أداء الوظائف تبعا لاختلاف المستوى التعليمي للمقاولة، لكن الاختلاف وجدناه فقط بالنسبة لاستعمال الشخصي لجهاز الحاسب الآلي، حيث (كما يظهر في الملحق رقم) نجد أن مستوى الدلالة يساوي 0,007 وهو أقل من قيمة α=0,05، بما يدفعنا لقبول الفرض البديل بمعنى يوجد فروق بين المقاولات في استعمال جهاز الحاسب الآلي وفقا لاختلاف المستوى التعليمي للمقاولة، وبعد إجراء المقارنات وجدنا أنه كلما ارتفع المستوى التعليمي للمقاولة ازداد معه الاستعمال الشخصي للمقاولة لجهاز الحاسب الآلي.

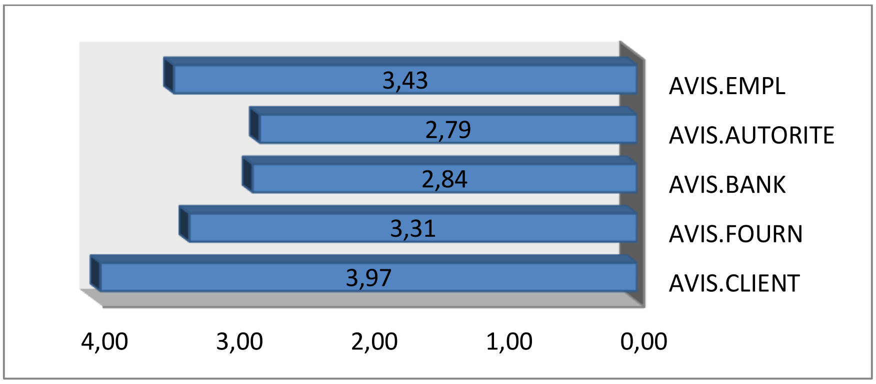
☒ **العلاقة بين استخدام الحاسب الآلي وطبيعة قطاع النشاط:** من أجل رصد أي علاقة موجودة بين استخدام المقاولة لجهاز الإعلام الآلي في أداء مختلف الوظائف وطبيعة قطاع النشاط، قمنا بتطبيق اختبار التباين الأحادي، كما يبين ذلك الملحق رقم 7.3 ، وأسفرت النتائج أن لا يوجد أي فروق ذات دلالة إحصائية بين استخدام المقاولة للحاسب الآلي نتيجة تغير قطاع النشاط.

رابعا: نظرة المحيط المهني للنشاط المقاولاتي النسوي: من أجل رصد العلاقة التي تجمع المقاولة مع محيطها المهني، طلبنا منها تحديد رأي كل من البنوك، العملاء، الموردون، السلطات (مصلحة الضرائب،..الخ) والعمال في نشاط المؤسسة، هل يقيمونه بالإيجابي أم العكس، ومن أجل الإجابة على السؤال طرحنا أربعة احتمالات وفق سلم ليكرت الرباعي، حيث تتمايز الإجابات بين إيجابي جدا التي أعطيناها القيمة الترجيحية قيمتها 4، إلى غاية سلبي جدا والتي أعطيناها القيمة 1.

ومن أجل بناء التعليقات والتحاليل، سنعتمد على طول فترة قدره 0,75 وهو حاصل قسمة 3 على 4 (4 هو عدد احتمالات الإجابة)، وبالتالي تكون المتوسطات الترجيحية للإجابات كما يلي: من 1 إلى 1,74=سلبي جدا، من 1,75 إلى 2,49= سلبي، من 2,50 إلى 3,24= إيجابي، من 3,25 إلى 4= إيجابي جدا.

وبعد حساب متوسطات الإجابات، حصلنا على النتائج الممثلة في الشكل البياني الموالي:

شكل بياني رقم " 57.3": يوضح رأي المحيط المهني في نشاط المؤسسة



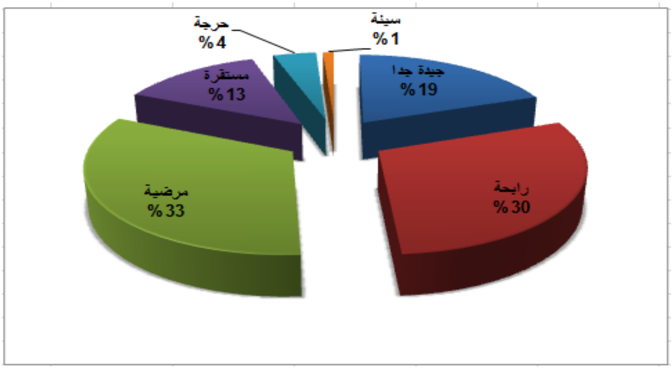
المصدر: من إعداد المترشحة بناءا على نتائج تحليل الاستبيان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS v20 واكسل

من خلال النتائج المحصل عليها، فنجد أن معدل إجمالي المتوسطات يساوي 3,33 وهو يفوق 3,24، مما يعني أن المحيط المهني له نظرة إيجابية عن نشاط المؤسسة، وإذا فصلنا النتائج حسب كل محور، نجد أن جميع المتوسطات ماعدا ذلك المتعلق بالسلطات، تتجاوز قيمتها 3,25 ومنه فيفسر ذلك أن رأي كل من العمال، البنوك، الموردون والعملاء جد إيجابي في نشاط المؤسسة، وهذا مؤشر إيجابي يخدم مصالح المؤسسة، ويحسن من سمعتها التجارية، في حين أقرت المقاولات أن رأي السلطات (مصلحة الضرائب، ...الخ)، أقل درجة في الإيجابية، وهذه النتيجة يمكن تبريرها، من خلال تأخر بعض المقاولات في تسوية الضرائب المتأخرة.

خامسا: وضعية المؤسسة الحالية والبعد الاستراتيجي في تحديد الأهداف: من خلال هذا الجزء أردنا التعرف على تقييم المقاولة للوضعية الحالية لمؤسستها، وما هي أهم الأهداف التي تم تحديدها خلال الخمس سنوات القادمة.

1. **الوضعية الحالية للمؤسسة:** فحددت مقاولات العينة وضعية مؤسساتها كما يلي:

شكل بياني رقم "58.3": يوضح الوضعية الحالية للمؤسسات النسوية



المصدر: من إعداد المترشحة بناءا على نتائج تحليل الاستبيان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS v20 واكسل

تبين النتائج أن 19% من المؤسسات النسوية بما مجموعه 19 مؤسسة بوضعية تقيم بالجيدة جدا، حيث استطاعت المؤسسة تحقيق أهدافها، كما استطاعت الولوج لأسواق جديدة، في حين 30% من المؤسسات تقيم بالرابحة وتعتبر صاحباتها أن الأرباح التي تم تحقيقها بالكافية، وبضم المجموعة الأولى مع الثانية، نجد أن 49% من المؤسسات بما قيمته نصف مؤسسات العينة تقريبا، بوضعية مريحة ورابحة، مما يؤكد على قدرة المقاولات على النهوض بمؤسساتهم وإنجاح نشاطها ؛ في حين عبرت 33% بأن وضعية المؤسسة تقيم بالمرضية حيث لها مردودية ومازالت تنشط.

☒ **العلاقة بين وضعية المؤسسة والمستوى التعليمي للمقاولة:** من أجل التحقق من علاقة وضعية المؤسسة بالمستوى التعليمي للمقاولة، قمنا بتطبيق اختبار الاستقلالية لـ كي2، حيث وضعنا فرضيتان جزئيتان لذلك:

H0: لا يوجد علاقة بين وضعية المؤسسة والمستوى التعليمي للمقاولة ؛

H1: يوجد علاقة بين وضعية المؤسسة والمستوى التعليمي للمقاولة ؛

وكانت النتائج كما يلي:

جدول رقم "32.3 ": يوضح اختبار الاستقلالية Tests du Khi-deux بين وضعية المؤسسة والمستوى التعليمي

	Valeur	ddl	Signification asymptotique (bilatérale)
Khi-deux de Pearson	28,497[a]	25	,285
Rapport de vraisemblance	25,869	25	,415
Association linéaire par linéaire	,146	1	,703
Nombre d'observations valides	97		

المصدر: من إعداد المترشحة بناءا على نتائج تحليل الاستبيان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS v20

ومن خلال نتائج الاختبار، نجد أن قيمة كي2 تساوي 28,497 عند درجة حرية قدرها 25، وذلك عند مستوى دلالة يساوي 0,285 وهو أكبر من قيمة α=0,05، ومنه نقبل الفرضية H0، بمعنى لا يوجد علاقة بين وضعية المؤسسة والمستوى التعليمي للمقاولة ؛

☒ **العلاقة بين وضعية المؤسسة والخضوع لدورات تكوينية إضافية:** سنحاول من خلال هذا الجزء اختبار مدى وجود علاقة ارتباط بيم وضعية المؤسسة ومدى خضوعها لدورات تكوينية في تسيير المؤسسات وفي نفس مجال نشاط المؤسسة، ونهدف من خلال هذا العنصر اختبار مدى صحة الفرضية **H4.2**: التي تنص على: " يرتبط نجاح المؤسسة النسوية بمدى خضوعها لدورات تكوينية".

لذلك وللتأكد من صحة الفرضية قمنا بتطبيق اختبار كي2 للاستقلالية، حيث وضعنا فرضيتان جزئيتان لذلك:

H0: لا يوجد علاقة بين وضعية المؤسسة وخضوع المقاولة لتكوين اضافي في مجال تسيير المؤسسات ؛

H1: يوجد علاقة بين وضعية المؤسسة وخضوع المقاولة لتكوين اضافي في مجال تسيير المؤسسات ؛

والذي أسفر عن النتائج التالية:

جدول رقم "33.2": يوضح اختبار الاستقلالية Tests du Khi-deux بين وضعية المؤسسة والخضوع لتكوين في تسيير المؤسسات

	Valeur	ddl	Signification asymptotique (bilatérale)
Khi-deux de Pearson	2,987[a]	5	,702
Rapport de vraisemblance	3,336	5	,648
Association linéaire par linéaire	,026	1	,871
Nombre d'observations valides	98		

المصدر: من إعداد المترشحة بناءا على نتائج تحليل الاستبيان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS v20

ومن خلال نتائج الاختبار، نجد أن قيمة كي2 تساوي 2,987 عند درجة حرية قدرها 5، وذلك عند مستوى دلالة يساوي 0,702 وهو أكبر من قيمة α=0,05، ومنه نقبل الفرضية H0، بمعنى لا يوجد علاقة بين وضعية المؤسسة وخضوع المقاولة لتكوين إضافي في مجال تسيير المؤسسات.

- وطبقنا نفس الاختبار، لكن هذه المرة من أجل قياس مدى علاقة وضعية المؤسسة وخضوع المقاولة لدورات تكوينية في نفس مجال النشاط، حيث وضعنا فرضيتان كما يلي:

H0: لا يوجد علاقة بين وضعية المؤسسة وخضوع المقاولة لتكوين اضافي في مجال تسيير المؤسسات ؛

H1: يوجد علاقة بين وضعية المؤسسة وخضوع المقاولة لتكوين اضافي في مجال تسيير المؤسسات ؛

والذي أسفر عن النتائج التالية:

جدول رقم " 34.3 ": يوضح اختبار الاستقلالية Tests du Khi-deux بين وضعية المؤسسة والخضوع لتكوين في نفس نشاط المؤسسة

	Valeur	Ddl	Signification asymptotique (bilatérale)
Khi-deux de Pearson	8,809[a]	5	,117
Rapport de vraisemblance	10,790	5	,056
Association linéaire par linéaire	4,309	1	,038
Nombre d'observations valides	96		

المصدر: من إعداد المترشحة بناءا على نتائج تحليل الاستبيان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS v20

ومن خلال نتائج الاختبار، نجد أن قيمة كي2 تساوي 8,809 عند درجة حرية قدرها 5، وذلك عند مستوى دلالة يساوي 0,117 وهو أكبر من قيمة α=0,05، ومنه نقبل الفرضية H0، بمعنى لا يوجد علاقة بين وضعية المؤسسة وخضوع المقاولة لتكوين إضافي في نفس مجال نشاط المؤسسة.

ومن خلال هذه الاختبارات، حاولنا التأكد من مدى صحة الفرضية الجزئية الفرضية **H4.2**: التي تنص على: " يرتبط نجاح المؤسسة النسوية بمدى خضوعها لدورات تكوينية"، حيث وجدنا حسب النتائج أنه لا يوجد علاقة بين المستوى التعليمي ونجاح المؤسسة، كما أنه لا يوجد علاقة بين خضوع المقاولة لدورات تكوينية في مجال تسيير المؤسسات أو حتى في نفس مجال نشاط المؤسسة نجاح المؤسسة، وبالتالي ننفي صحة هذه الفرضية.

☒ **العلاقة بين وضعية المؤسسة والانضمام لنوادي وجمعيات الأعمال:** كما رأينا في المطلب الأول من هذا المبحث، حيث تناولنا أهمية الانضمام لنوادي الأعمال، وهناك العديد من المقاولات من ينضممن إليها للبحث عن تكوين علاقات وتبادل المعلومات والخبرات، وهناك من ينضم من أجل توسيع المؤسسة وزيادة فرص نجاحها، وعليه من أجل التعرف على العلاقة بين الانضمام لهذه النوادي ووضعية المؤسسة الحالية، وذلك من أجل التأكد من مدى صحة الفرضية **H4.3**: " يرتبط نجاح المؤسسة النسوية بمدى الانضمام لنوادي وجمعيات الأعمال "؛ سنقوم بتطبيق اختبار الاستقلالية كي2 بين المتغيرين، والذي أفرز على النتائج التالية:

جدول رقم "35.3": يوضح اختبار الاستقلالية Tests du Khi-deux بين وضعية المؤسسة والانضمام لنوادي وجمعيات الأعمال

	Valeur	ddl	Signification asymptotique (bilatérale)
Khi-deux de Pearson	4,272[a]	5	,511
Rapport de vraisemblance	4,351	5	,500
Association linéaire par linéaire	,874	1	,350
Nombre d'observations valides	97		

المصدر: من إعداد المترشحة بناءا على نتائج تحليل الاستبيان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS v20

حيث وضعنا فرضيتان كما يلي:

H0: لا يوجد علاقة بين وضعية المؤسسة والانضمام لنوادي وجمعيات الأعمال؛

H1: يوجد علاقة بين وضعية المؤسسة والانضمام لنوادي وجمعيات الأعمال ؛

حيث كما تظهر نتائج الاختبار، نجد أن قيمة كي2 تساوي 4.272 عند درجة حرية قدرها 5، وذلك عند مستوى دلالة يساوي 0,511 وهو أكبر من قيمة α=0,05، ومنه نقبل الفرضية H0، بمعنى لا يوجد علاقة بين وضعية المؤسسة والانضمام لنوادي وجمعيات الأعمال، وبالتالي ننفي صحة الفرضية H4.3، بمعنى لا يوجد علاقة بين نجاح المؤسسة النسوية وانضمامها لنوادي وجمعيات الأعمال، وهذه النتيجة جاءت مخالفة لما وجدته الدراسات السابقة (Cornet et costantinidis& Asendei, 2004).

وفي الحقيقة، هذه النتيجة منطقية في بيئة الدراسة، لأنه يجب أولا التعرف على نوع الاستفادة التي تجنيها المقاولات من هذه النوادي، وهل طبيعة عمل هذه النوادي موافقة لنشاط المقاولة، وهل فعلا تقدم هذه الجمعيات وشبكات الأعمال الفوائد والأشياء التي تبحث عنها المرأة المقاولة، وقيمة مضافة ملموسة، وإذا قارناها بمستوى جمعيات ونواحي الأعمال التي تنشط في بيئات مخالفة، سواء على المستوى المحلي أو الوطني، الداخلي أو الخارجي، السؤال المطروح هل معايير تصنيف هذه الجمعيات هي نفس معايير تصنيف الجمعيات والنوادي الدولية.

وأكيد هنا في حالة الإيجاب، لا ننسى أن للتباعد لجغرافي دور في ذلك، ففي حين تجد بعض المقاولات الناشطات بالمدن الشمالية أين يوجد إمكانية الاتصال والانضمام لجمعيات تنشط بشكل مكثف وتقدم خدمات فعلية للمقاولات، فليس هو الحال لجميع المقاولات، سواء كما رأينا ذلك لأسباب شخصية أو جغرافية.

☒ **العلاقة بين وضعية المؤسسة واستعمال TIC**: كما رأينا في العناصر السابقة، تعتبر تكنولوجيات الإعلام والاتصال أحد الوسائل المسهلة للأعمال، خاصة في بيئة سريعة التغيير وتحتاج لسرعة تدفق المعلومة لاتخاذ القرار المناسب، وعليه من أجل مناقشة صحة الفرضية **H4.4** التي تنص على " يرتبط نجاح المؤسسة النسوية بمدى استعمال TIC في العملية التسييرية "؛ قمنا بتطبيق اختبار التباين الأحادي بين متغير وضعية المؤسسة الحالية واستعمال تكنولوجيا الاعلام والاتصال، حيث افترضنا:

H0: لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استخدام المقاولة لجهاز الحاسب الآلي في أداء الوظائف ووضعية المؤسسة ؛

H1: يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استخدام المقاولة لجهاز الحاسب الآلي في أداء الوظائف ووضعية المؤسسة ؛

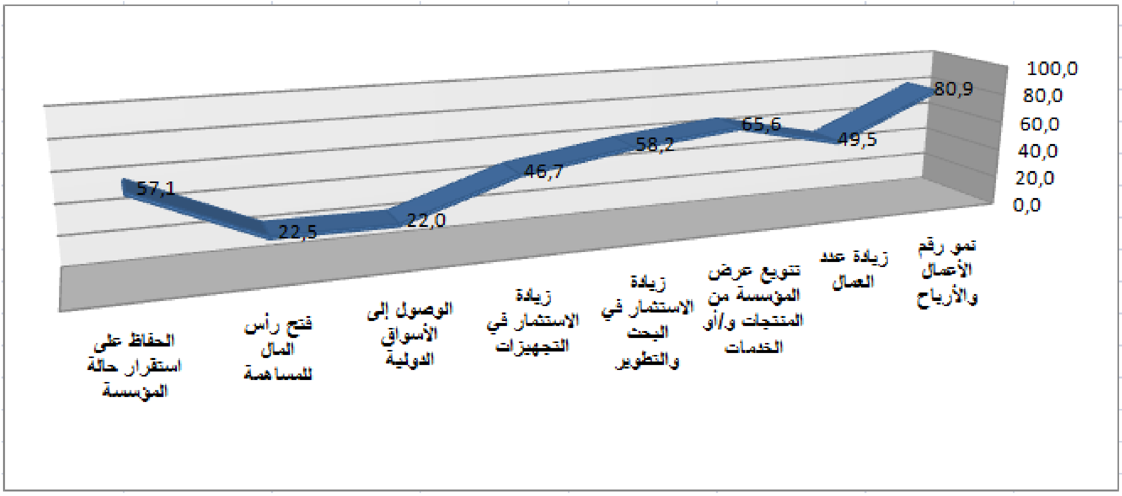
وأسفرت نتائج الاختبار أن جميع مستويات الدلالة لاستعمال جهاز الحاسب الآلي في مختلف الوظائف أكبر من قيمة α=0,05، وبالتالي نقبل فرض العدم، بمعنى لا يوجد فروق في استعمال الحاسب الآلي في أداء الوظائف على الوضعية الحالية للمؤسسة، لكن الاختلاف وجدناه فقط بالنسبة للاستعمال الشخصي لجهاز الحاسب الآلي، حيث (كما يظهر في الملحق رقم 8.3) نجد أن مستوى الدلالة يساوي 0,022 وهو أقل من قيمة α=0,05، بما يدفعنا لقبول الفرض البديل بمعنى يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المقاولات في الاستعمال الشخصي لجهاز الحاسب الآلي ووضعية المؤسسة الحالية، وبعد تطبيق اختبار المقارنة POST HOC وجدنا أنه هناك ارتباط وعلاقة طردية بين حالة المؤسسة واستعمال المقاولات لجهاز الحاسب الآلي، مما ينفي صحة الفرضية **H4.4** التي تنص على " يرتبط نجاح المؤسسة النسوية بمدى استعمال TIC في العملية التسييرية"، حيث وجدنا أنه مازال استعمال الحاسب الآلي يخضع لطابع الشخصية وليس الاحتياج في العملية التسييرية في حد ذاتها، مما يشخص الوضع الحالي للمؤسسات النسوية أنها لم تستفد بعد ولم تقدر أهمية تكنولوجيات الإعلام والاتصال من أجل تحسين فرص نجاح المؤسسة، لكن هذا لا ينفي أن هناك البعض من يستغللن هذه التكنولوجيا في تطوير التسيير، لكن تبقى حالات منعزلة وليست ظاهرة عامة.

☒ **العلاقة بين وضعية المؤسسة ووجود تشجيع من المحيط المهني**: من أجل التعرف على تأثير رأي المحيط المهني في نشاط المؤسسات النسوية وعلاقته بوضعية المؤسسة، قمنا بتطبيق اختبار التباين الأحادي، الذي أسفر عن عدم وجود اختلاف بين وضعية المؤسسة ودرجة تشجيع المحيط المهني (أنظر الملحق رقم 8.3) ، حيث أقل مستوى دلالة معنوية لكل محور أكبر من قيمة ألفا، مما يدفعنا لقبول فرضية العدم، بمعنى عدم وجود فروق في آراء المحيط المهني من نشاط المؤسسة باختلاف وضعيتها الحالية، مما ينفي صحة الفرضية **H4.5**: " يرتبط نجاح المؤسسة النسوية بمدى وجود تشجيع من المحيط المهني ". بمعنى عناك عوامل أخرى تحكم نجاح المقاولة في نشاطها.

2. المرأة المقاولة وتحديد الأهداف الإستراتيجية: أما فيما يخص اهتمامها بالبعد الاستراتيجي في التسيير، حاولنا قياسه من خلال التعرف على أهم الأهداف الإستراتيجية التي وضعتها المقاولة خلال الخمس سنوات المقبلة، ومن خلال ذلك نستطيع أخذ لمحة حول واقع التسيير الاستراتيجي في المؤسسة، ونسعى من خلال هذا الجزء إيجاد العلاقة بين الأهداف الإستراتيجية التي تسعى

المقاولة لتحقيقها خلال الخمس سنوات المقبلة ووضعية المؤسسة الحالية، وذلك بهدف اختبار مدى صحة الفرضية **H4.6**: " يرتبط نجاح المؤسسة النسوية بمدى الاهتمام بالبعد الاستراتيجي في التسيير ".

شكل بياني رقم "59.3": يوضح أهم الأهداف الإستراتيجية للمؤسسات النسوية



المصدر: من إعداد المترشحة بناءا على نتائج تحليل الاستبيان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS v20 واكسل

من خلال النتائج المسجلة بعد عملية الفرز وحساب متوسط الإجابات، نجد أن أهم هدف استراتيجي أجمعت عليه المقاولات يتعلق بتحقيق "نمو رقم الأعمال والأرباح"، حيث أجمعت على ذلك 81% من المقاولات، في حين في الترتيب الثاني تصنف المقاولات اهتمام أكبر بتنويع عرض المؤسسة من منتجاتها، وهذا ما يؤكد على امتلاك المقاولات لروح التجديد والإبداع وهو أحد مداخل الميزة التنافسية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة ؛ ويؤكد على امتلاكهن لهذه الميزة هو تصنيفهن لـ "زيادة الاستثمار في البحث والتطوير" كهدف استراتيجي رابع.

وهناك 57% من المقاولات يصنفن بالمقاولات المحافظات، حيث أجمعت هذه الفئة على "الحفاظ على استقرار حالة المؤسسة" كهدف استراتيجي، وهذا ربما لاعتبار المؤسسة مورد الدخل الوحيد للأسرة ربما، مما يلزمهن على استقرار مستوى دخل الأسرة وعدم المغامرة به، مما يجعلهن يسعون فقط للحفاظ على استقرار المؤسسة.

أما أقل الأهداف التي تعرف اهتماما بها من طرف المقاولات تتعلق الدخول للأسواق الدولية وفتح رأس مال الشركة للمساهمة، أما فيما يتعلق بالهدف الأول فهذا راجع ربما لطبيعة قطاع النشاط وحجم مبيعات المؤسسة مما يجعها تؤجل مثل هذا النوع من الأهداف، في المقابل الهدف الثاني يؤكد على حقيقة تهرب المقاولة من دخول شريك أجنبي لأعمالها، حيث نعلم جيدا أن فتح رأس مال الشركة للمساهمة يؤدي إلى ذلك، لذلك فإنها تستبعد مثل هذه الأهداف من تفكيرها الحالي.

☒ **العلاقة بين أهداف المؤسسة وطبيعة المقاولة:** من أجل التعرف مدى وجود علاقة بين الأهداف الإستراتيجية الموضوعة من طرف المقاولة وطبيعة المقاولة من حيث لجوئها للعمالة الخارجية من عدمه، وبمقاطعة المتغيرين تحصلنا على النتائج الموالية:

جدول رقم "36.3" يوضح توزيع الأهداف الاستراتيجية حسب لجوء المقاولة لتوظيف العمالة

الأهداف الاستراتيجية الموضوعة	توظيف عمال في المؤسسة		Total
	يوجد عمال آخرين ما عدا صاحبة المؤسسة	لا يوجد عمال آخرين ما عدا صاحبة المؤسسة	
نمو رقم الأعمال والأرباح	80,30	82,14	80,85
زيادة عدد العمال	47,76	53,57	49,47
تنويع عرض المؤسسة من المنتجات و/أو الخدمات	65,15	66,67	65,59
زيادة الاستثمار في البحث والتطوير	56,25	62,96	58,24
زيادة الاستثمار في التجهيزات	41,54	59,26	46,74
الوصول إلى الأسواق الدولية	16,92	34,62	21,98
فتح رأس المال للمساهمة	19,05	30,77	22,47
الحفاظ على استقرار حالة المؤسسة	53,33	66,67	57,14

المصدر: من إعداد المترشحة بناءا على نتائج تحليل الاستبيان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS v20 واكسل

من خلال النتائج، نجد أن النساء المقاولات الموظفات للعمال يملن أكثر لتحقيق الأهداف المتعلقة بنمو رقم الأعمال والأرباح، تنويع عروض المؤسسة من المنتجات وزيادة الاستثمار في البحث والتطوير، في المقابل المقاولات اللاتي لا يوظفن عمالة خارجية، لديهم اهتمام أكبر بالاستثمار في التجهيزات، الوصول إلى الأسواق الدولية، وفتح رأس المال للمساهمة ويكون ذلك من خلال البحث عن شريك خارجي.

☒ **العلاقة بين وضعية المؤسسة الحالية والأهداف الإستراتيجية الموضوعة:** كما رأينا من خلال ما سبق فتتنوع الأهداف التي تسعى المقاولات لتحقيقها خلال الخمس سنوات المقبلة، فمنهم المحافظة، ومنهم المغامرة، ومنهم الحذرة، ومن أجل التعرف على العلاقة التي تربط بين الأهداف الإستراتيجية التي وضعتها المقاولة ووضعية المؤسسة الحالية، خصصنا هذا الجزء، حيث سنطبق جملة من الاختبارات الاحصائية، والهدف من هذا هو اختبار مدى صحة الفرضية الجزئية **H4.6** التي تنص على " يرتبط نجاح المؤسسة النسوية بمدى الاهتمام بالبعد الاستراتيجي في التسيير من خلال تحديد أهداف استراتيجية".

ومن أجل التأكد من مدى وجود علاقة، قمنا بتطبيق اختبار التباين الأحادي، للتعرف عن إمكانية وجود ارتباط بين وضعية المؤسسة الحالية تبعا للأهداف الإستراتيجية الموضوعة، بمعنى سنقيس الفرضية التي نجزئها إلى جزئان كما يلي:

H0: "لا بوجد اختلافات في الأهداف الاستراتيجية الموضوعة من قبل المقاولات تبعا لوضعية المؤسسة الحالية " ؛

H1: " بوجد اختلافات في الأهداف الاستراتيجية الموضوعة من قبل المقاولات تبعا لوضعية المؤسسة الحالية ".

وعليه بعد تطبيق الاختبار كما يظهر في الملحق رقم 8.3، نلاحظ أن مستويات المعنوية لمتوسطات إجابات المقاولات فيما يخص الأهداف الموضوعة والمتعلقة بـ: نمو رقم الأعمال والأرباح، تنويع عروض المؤسسة من المنتجات، زيادة الاستثمار في البحث والتطوير، زيادة الاستثمار في التجهيزات، الوصول إلى الأسواق الدولية، فتح رأس المال للمساهمة، حيث وجدنا مستويات المعنوية أكبر من قيمة α=0,05، وبالتالي نقبل فرض العدم بالنسبة لهذه الأهداف، بمعنى لا يوجد فرق في تحديد بعض الأهداف

الإستراتيجية المتعلقة بـ: نمو رقم الأعمال والأرباح، تنويع عروض المؤسسة من المنتجات، زيادة الاستثمار في البحث والتطوير، زيادة الاستثمار في التجهيزات، الوصول إلى الأسواق الدولية، فتح رأس المال للمساهمة باختلاف وضعية المؤسسة.

لكن في المقابل نجد أن بالنسبة لهدف: زيادة عدد العمال، والحفاظ على استقرار المؤسسة، فهنا نجد الاختلاف، حيث مستوى الدلالة يساوي 0,048 و0,014 على التوالي، وهو أقل من قيمة α=0,05، وبالتالي نقبل الفرض البديل، بمعنى هناك اختلاف بين المقاولات في تحديد زيادة عدد العمال والحفاظ على استقرار المؤسسة كهدفان استراتيجيان، ويختلف تحديدهما باختلاف وضعية المؤسسة.

ومن أجل التعرف على هذا الاختلاف في وضعية المؤسسة الذي أدى لاختلاف في تحديد الأهداف، سنقوم بتطبيق اختبارات التجانس لـ LEVENE من أجل القيام باختبار المقارنة POST HOC، وكانت النتائج كما يظهر في الملحق رقم ، حيث: نجد أن الاختلاف يتمثل في:

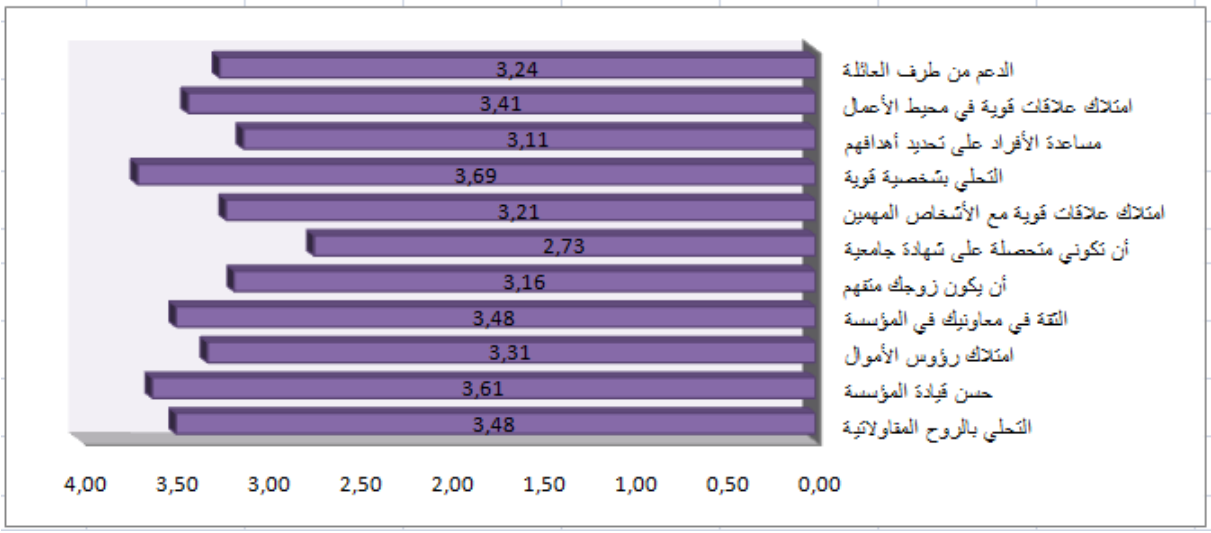
- الهدف "زيادة عدد العمال": وهنا نجد أن الاختلاف في تحديده إذا كانت المؤسسة في وضعية توصف بالجيدة جدا أو المؤسس التي تصف وضعها بالمرضي، حيث يساوي مستوى الدلالة sig=0.033، وبالرجوع لتقنية الجداول المتقاطعة وجدنا أنه كلما كان وضع المؤسسة جيدة جدا يزداد معه إمكاني تحديد هذا الهدف كهدف استراتيجي، وكلما كان وضع المؤسسة يوصف بالمرضي فإنه يقل تحديد هذا الهدف كهدف استراتيجي ؛
- الهدف "الحفاظ على استقرار حالة المؤسسة": وهنا نجد اختلاف في تحديد هذا الهدف بين المؤسسة في وضعية جيدة جدا والحرجة حيث يساوي sig=0,005 ، أيضا اختلاف بين المؤسسة في وضعية رابحة والحرجة حيث sig=0.000، وأيضا بين المؤسسة في وضع مرضي ووضع حرج حيث sig=0.000 وهنا نلاحظ أن قيمة الدلالة المعنوية أقل من قيمة α=0,05، حيث وجدنا بقراءة تفصيلية في النتائج، نجد أن هناك اختلاف في تحديد هذا النوع من الأهداف بين وضع المؤسسة في وقت حرج حيث تستبعد تماما هذا النوع من الأهداف، وتبحث عن انقاذ مؤسستها وليس الحفاظ على استقرار الوضع الحالي، في حين المؤسسات التي في وضع جيد جدا، رابح أو مرضي تضع هذا النوع من الأهداف بدون أي إشكال.

سادسا: عوامل نجاح النشاط المقاولاتي النسوي: أكيد النجاح وليد الظروف التي وجد الشخص فيها والقدرات والدوافع التي يمتلكها، ومن أجل التعرف على أهم الأسباب التي تسمح لسيدة الأعمال بالنجاح في نشاطها، طلبنا من المقاولات تحديد أهمية كل واحد منها، وذلك من خلال طرح 11 سببا. وكانت الإجابات وفق سلم ليكرت الرباعي حيث أعطينا للخيار غير مهم بتاتا القيمة (1)، أما الاحتمال "مهم جدا" فأعطيناه القيمة (4).

ومن أجل بناء التعليقات والتحاليل، سنعتمد على طول فترة قدره 0,75 وهو حاصل قسمة 3 على 4 (4 هو عدد احتمالات الإجابة)، وبالتالي تكون المتوسطات الترجيحية للإجابات كما يلي: من 1 إلى 1,74=غير مهم بتاتا، من 1,75 إلى 2,49= غير مهم، من 2,50 إلى 3,24= مهم، من 3,25 إلى 4= مهم جدا.

وبعد حساب متوسطات الإجابات، حصلنا على النتائج الممثلة في الشكل البياني الموالي:

شكل بياني رقم "60.3": يوضح عوامل نجاح المؤسسات النسوية



المصدر: من إعداد المترشحة بناءا على نتائج تحليل الاستبيان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS v20 واكسل

كما نلاحظ أن أسباب النجاح يمكن تصنيفها ضمن عدة مجموعات جزئية، فهناك الأسباب الشخصية متعلقة بالمقاولة بحد ذاتها، وأخرى متعلقة بدعم المحيط، وأخرى متعلقة بالتسيير.

من خلال النتائج المحصل عليها، نجد أن أهم عامل نجاح للمرأة المقاولة والذي أجمعت عليه المقاولات المشاركة في الدراسة، يتعلق بأحد الأسباب الشخصية وهو "ضرورة التحلي بشخصية قوية"، حيث يعتبرن ذلك شرط أساسي للنجاح، كما يعتبرن أيضا أن التحلي بالروح المقاولاتية هو الدافع الأساسي للنجاح والاستمرارية، هذا من ناحية الخصائص الشخصية، كما يعتبرن وجود الموارد المالية جد مهم للنجاح في الأعمال، وسنتعمق من هذه الناحية في العنصر القادم ؛ في المقابل يجدن أن امتلاك شهادة جامعية هو مهم لكن ليس بنفس درجة العوامل السابقة، التي تساعد على النجاح.

أما فيما يخص طرق التسيير المنتهجة، فترتب المقاولات أن "حسن قيادة المؤسسة" يعتبر أحد مفاتيح النجاح المهمة جدا، كما يجدن أن العمل بالمشاركة وضرورة الثقة في المعاونين ضروري لحسن سير المؤسسة ونجاحها ؛ أما بشأن مساعدة الأفراد في تحقيق أهدافهم" تعتبرنه المقاولات مهم.

أما فيما يخص العوامل المتأتية من المحيط، فترى المقاولات أن من المهم جدا امتلاك المقاولة لشبكة علاقات تساعدها على تسهيل أداء أعمالها، أما الدعم العائلي المتأتي من مساندة العائلة للنشاط وتفهم الزوج لأعمال زوجته ترتبنه كعامل مهم، لكن ليس مهم جدا، وبشكل عام تجمع المقاولات على أن هذه الأسباب تعتبر مهمة للنجاح في النشاط المقاولاتي، وتساعد على تخطي العديد من العقبات.

☒ **العلاقة بين وضعية المؤسسة ومقومات النجاح التي حددتها المقاولات:** ومن أجل التحقق من صحة الفرضية الموضوعة **H4.1**: "يرتبط نجاح المؤسسة النسوية بمدى امتلاك المقاولة لمقومات شخصية "، سنقوم باختبار التباين الأحادي الذي سيقيس لنا مدى وجود اختلاف في وضعية المؤسسة والمقومات التي ذكرناها أعلاه وتساعد في نجاح المقاولة، وأظهرت نتائج الاختبار

(أنظر الملحق رقم 8.3) أن جميع المتوسطات تملك مستوى دلالة أكبر من قيمة ألفا، وعليه فإنه لا يوجد اختلاف بين مقومات النجاح حسب اختلاف وضعية المؤسسة، لكن الاختلاف الوحيد وجدناه بالنسبة لامتلاك علاقات قوية في محيط الأعمال حيث مستوى الدلالة sig=0.011 ، مما يدل على وجود اختلاف في وضعية المؤسسة حسب مدى امتلاك المقاولة لهذا النوع من العلاقات، التي تساعدها على تمرير وأداء العديد من الأعمال، كما أكدت نتائج الإحصاء الوصفي أن معدل الإجابات الإجمالي يساوي 3,29 وهو يعتبر عن إبداء المقاولات اهتمام كبير لهذه المقومات، وتعتبرها ضرورية لنجاح المؤسسة وديمومتها.

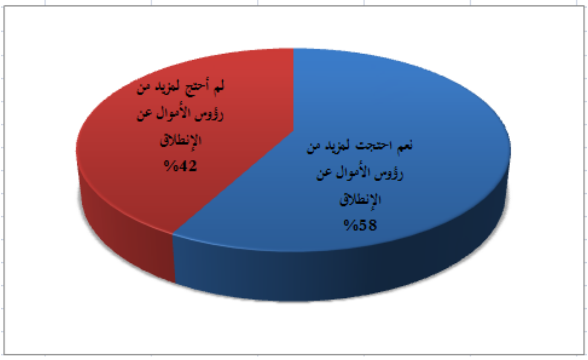
ومنه فإن هذه النتائج تؤكد على صحة ارتباط نجاح المؤسسة بمدى امتلاك المقاولة لمقومات نجاح تساعدها أكثر على تحسين فرص تطوير نشاط المؤسسة.

المطلب الثالث: المقاولة النسوية وإشكالية التمويل:

يعتبر التمويل أحد العوامل الأساسية التي تدفع الفرد رجل أو إمرأة للقيام بإقامة نشاط مستقل، وهذا بالطبع بوجود عوامل أخرى. وكما أظهرت الدراسات السابقة، فإن النساء المقاولات يتأثرن ويصادفن مشكلة التمويل، سواء في مرحلة إطلاق المشروع أو خلال مرحلة تطويره، لذلك ومن أجل التعرف على طرق التمويل المنتهجة من النساء المقاولات، وقيمة رأس المال المستثمر عند إطلاق المشروع، وغيرها، خصصنا هذا العنصر، وذلك وفق الترتيب الموالي:

أولا: الاحتياج لرؤوس الأموال وأهم مصادرها: أكيد أي مشروع يلزمه تمويل مناسب لإطلاقه، هذا التمويل يمكن أن يعتمد على مدخراتنا الخاصة أو نجلبه من جهة أخرى، وقبل التعرف على أهم مصادر التمويل التي تلجأ لها المقاولات، طلبنا منهن التحديد أولا، هل فعلا احتجن للمزيد من رؤوس الأموال من أجل إطلاق المشروع أم لا، وكانت النتيجة كما يلي:

شكل بياني رقم " 61.3": يوضح الاحتياج لرؤوس الأموال عند إطلاق المشروع

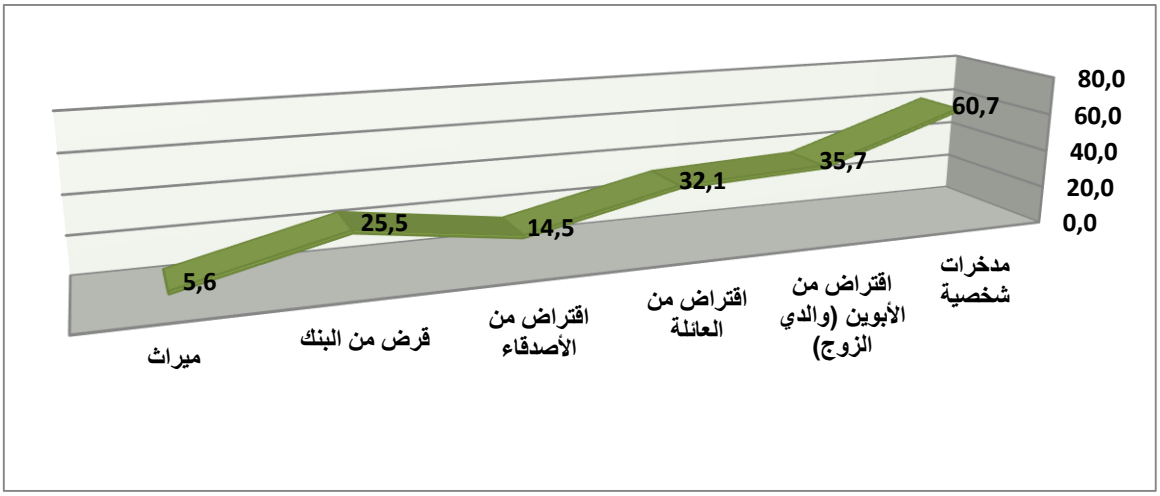


المصدر: من إعداد المترشحة بناءا على نتائج تحليل الاستبيان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS v20 واكسل

كما نلاحظ من خلال النتائج، 58% من المقاولات لجأن لمصادر تمويل إضافية لإطلاق المشروع فعليا على أرض الواقع بما مجموعه 58 مقاولة، في المقابل نفت الفئة المتبقية لجوئها للتمويل الإضافي.

ومن أجل التعرف على مصادر هذا التمويل، أعطينا المقاولات ستة مصادر طلبنا منهن تحديد أيا منهن تم اللجوء له، وتركنا خيار سابع بآخر من أجل تحديد مصادر أخرى لم يتم ذكرها، وكانت النتائج كما هي ممثلة في الشكل البياني الموالي:

شكل بياني رقم "62.3": يوضح أهم مصادر تمويل المشاريع النسوية عند إطلاق المشروع



المصدر: من إعداد المترشحة بناءا على نتائج تحليل الاستبيان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS v20 واكسل

من خلال النتائج، نجد أن أهم مصدر تلجأ له المقاولات لتمويل مشروعها يتمثل في المدخرات الشخصية، حيث عبرت عن ذلك 34 مقاولة من أصل 58 لجأن للتمويل الإضافي، بما معدله 60.7%، وهذه النتيجة متوافقة مع النتائج التي توصلت لها دراسات أخرى، وتأتي في المرتبة الثانية الأبوين أو والدي الزوج في حالة وجودهم، حيث وافقت على هذا الاختيار 35,7% من المقاولات، ثم بعدها يتم اللجوء إلى الأفراد الأخرى من العائلة إن تطلب الأمر ذلك.

في المقابل عبرت 14 مقاولة على لجوءها للقروض البنكية وقت إطلاق النشاط، بما معدله 25,5% من مجموع المقاولات، أما الأصدقاء فيرتبنهن في الترتيب الخامس من حيث مصادر التمويل، والاختيار الأخير المتعلق بالميراث، فنجد 5,6% من المقاولات ممن لجأن له، وهو ما يساوي مجموعه ثلاثة مقاولات.

في المقابل عبرت أيضا خمسة مقاولات عن لجوئهن لمصادر تمويل أخرى، تتمثل في الوكالة الوطنية للقرض المصغر ANGEM، أخرى اقترضت من زوجها، كما أن هناك مقاولات يعتمدن في التمويل على تسهيلات الدفع للموردين (*facilité des fournisseurs*، بمعنى يحصلن على المواد الأولية دون ضرورة دفع مستحقاتها المالية كاملة، ثم العمل بها وبعد مدة ليتم تسديد مستحقات الموردين، وهي طريقة تساعد المقاولات على البدء في نشاطهن بشكل أكثر ارتياحية.

أما مقاولة من المقاولات، فقالت أن الشركاء والممولين هم من يكفلون التمويل الخاص بنشاطها (PARTENAIRES ET SPONSORS).

☒ **العلاقة بين مصادر التمويل وطبيعة قطاع النشاط:** ولرصد مدى وجود علاقة بين طبيعة مصدر التمويل وطبيعة قطاع النشاط، سنقوم فيما يلي بمقاطعة المتغيرين، وتحصلنا على النتائج الموالية:

جدول رقم "37.3": يوضح توزيع مصادر التمويل حسب قطاع النشاط

	قطاع النشاط														Total	
	الزراعة والصيد		الصناعة والحرف التقليدية		البناء والأشغال العمومية		مهن حرة		خدمات		تجارة		أخرى			
مصادر التمويل المختلفة	التعداد	%	التعداد	%	التعداد	%	التعداد	%	التعداد	%	التعداد	%	التعداد	%	التعداد	%
مدخرات شخصية	3	75	5	38	3	75	7	64	10	63	2	67	3	100	33	61
اقتراض من الأبوين (والدي الزوج)	2	50	3	23	0	0	6	55	5	31	1	33	1	33	18	33
اقتراض من العائلة	1	25	5	38	0	0	3	27	7	44	1	33	1	33	18	33
اقتراض من الأصدقاء	0	0	3	23	1	25	1	9	1	7	1	33	1	33	8	15
قرض من البنك	2	50	3	23	1	25	2	18	6	40	0	0	0	0	14	26
ميراث	0	0	2	15	1	25	0	0	0	0	0	0	0	0	3	6
مصدر تمويل آخر	0	0	1	100	0		2	40	2	50	0	0	0	0	5	36

المصدر: من إعداد المترشحة بناءا على نتائج تحليل الاستبيان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS v20 واكسل

من خلال نتائج الجدول نلاحظ أن اللجوء للمدخرات الشخصية في تمويل المشاريع النسوية تزداد أهميته في قطاع الزراعة وقطاع البناء والأشغال العمومية أين يسجل نسبة 75% من مصادر التمويل، في المقابل يعتبر مصدر التمويل رقم واحد بالنسبة لقطاع المهن الحرة، الخدمات والتجارة.

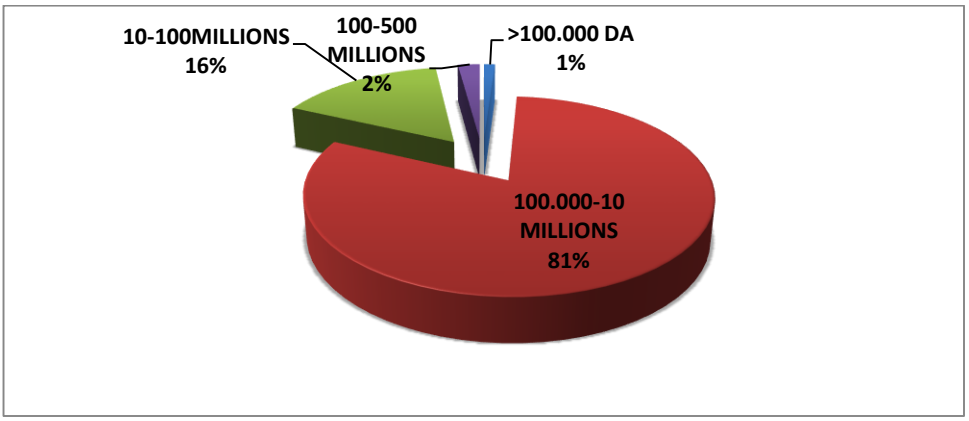
أما قطاع المهن الحرة فنجده يعتمد على المدخرات الشخصية والاقتراض من العائلة بنسب متعادلة، وحسب رأينا ربما يرجع ذلك لعدم إمكانية قيام المقاولة في وقت سابق بالادخار الشخصي لعدم ممارستها لعمل سابق، حيث كما نعلم، فعادة الناشطات في هذا القطاع لم يخضن تجربة عمل سابق، بل تعتبر البطالة في كثير من الأحيان هي الدافع الأساسي لإقامتهم للعمل الخاص، وهذا ما توصلنا إليه من خلال العناصر السابقة.

أما بالنسبة للاقتراض من الأبوين كمصدر تمويل، فنجد أن الناشطات في قطاع المهن الحرة هن الأكثر لجوءا لهذا النوع من التمويل، خاصة وأننا نعلم أن المشاريع في هذا القطاع تتعلق بممارسة مهنة الطب، المحاماة، الهندسة المعمارية، ...الخ، مما يجعل الكثير من الأولياء يدفعون بناتهم ويدعمونهم في بداية مشوار حياتهم.

في المقابل فنجد أن القروض البنكية تلجأ لها بشكل أكبر المقاولات في قطاع الزراعة بنسبة 50%، الخدمات بنسبة 40%، ثم قطاع البناء بنسبة 25%، من مجموع المشاريع في ذلك القطاع، وهنا ضرورة العمل وضخامة رأس مال المشروع هي التي تتطلب للجوء إلى هذا النوع من الاقتراض الذي يمكنها من الحصول على مبالغ كبيرة للعمل ؛ في المقابل، لا تلجأ له بقية القطاعات.

ثانيا: قيمة رأس المال المستثمر في المؤسسة عند بداية إطلاق النشاط: أكيد قيمة رأس المال المستثمر تعكس حجم المشروع، وحجم استثماراته، وللتعرف على حجم المشاريع التي تسيرها النساء، طلبنا منهن تحديد قيمة رأس المال المستثمر في المؤسسة عند بداية إطلاق النشاط، وكانت النتائج كما هي موضحة في الشكل البياني التالي:

شكل بياني رقم "63.3": يوضح أهم مصادر تمويل المشاريع النسوية عند إطلاق المشروع



المصدر: من إعداد المترشحة بناءا على نتائج تحليل الاستبيان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS v20 واكسل

من خلال التمثيل البياني، نجد أن غالبية المشاريع بما معدله 81% استثمرن رأس ماله محصور القيمة بين 100.000 دج و 10 مليون دج، وحسب تصنيف المشرع الجزائري للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، فتندرج هذه المؤسسات ضمن فئة المؤسسات المصغرة التي تقدر قيمة رأس مالها أقل من 10 مليون دج، وهذه النتيجة متوافقة مع التصنيف السابق للمؤسسات حسب عدد العمال، في حين بلغ عدد المؤسسات الصغيرة الحجم حسب معيار رأس المال المحصور بين 10 مليون دج و100 مليون دج ما نسبته 16%، أما الفئة الأخيرة وهي المؤسسات المتوسطة فتبلغ نسبتها 2%، وفقط 1% هو معدل المؤسسات المستثمرة لأقل من 10 مليون سنتيم عند بداية النشاط، ومن خلال النتائج نستطيع القول أن 82% من مؤسسات العينة هي مؤسسات مصغرة.

☒ **العلاقة بين قيمة رأس المال المستثمر وطبيعة قطاع النشاط:** أكيد كل نشاط يحتاج لحجم رأس مال معين، وتختلف هذا الاختلاف أيضا حسب حجم المشروع ومتطلباته التمويلية، ومن أجل التعرف على مميزات التمويل حسب كل قطاع، قمنا بمقاطعة متغيرة قطاع النشاط مع قيمة رأس المال المستثمر عند إطلاق المشروع، وكانت النتائج كما تظهر في الجدول الموالي:

جدول رقم "38.3": يوضح توزيع المشاريع حسب رأس المال المستثمر في بداية النشاط وقطاع النشاط

		قطاع النشاط														Total	
		الزراعة والصيد		الصناعة والحرف التقليدية		البناء والأشغال العمومية		مهن حرة		خدمات		تجارة		أخرى			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
قيمة رأس المال المستثمر في المؤسسة عند بداية إطلاق نشاطك	>100.000 DA	0	0	0	0	0	0	1	5	0	0	0	0	0	0	1	1
	100.000-10 MILLIONS	6	100	15	75	3	75	17	85	26	79	3	100	6	100	76	83
	10-100MILLIONS	0	0	3	15	1	25	2	10	7	21	0	0	0	0	13	14
	100-500 MILLIONS	0	0	2	10	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2
	Total	6	100	20	100	4		20	100	33	100	3	100	6	100	92	100

المصدر: من إعداد المترشحة بناءا على نتائج تحليل الاستبيان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS v20 واكسل

من خلال النتائج المتحصل عليها، نجد 100% من المشاريع النسوية في قطاع الزراعة والتجارة تعتبر مصغرة حيث رأس مالها محصور بين 100.000 دج إلى غاية 10 مليون دج، في حين يشهد قطاع المهن الحرة معدل 85% من مشاريعه ضمن هذه المجال من رأس المال، و79% بالنسبة لقطاع الخدمات.

في حين تتوزع بقية المشاريع على فئة التمويل التي تصنف المؤسسة على أنها صغيرة حسب المشرع الجزائري دائما، فنجدها تتوزع بين 25% قطاع البناء، 21% قطاع الخدمات، و 15% قطاع الصناعة والحرف التقليدية.

ومن أجل التأكد من مدى وجود علاقة بين حجم التمويل وطبيعة قطاع النشاط، قمنا بتطبيق اختبار الاستقلالية، كي2 وكانت النتائج كما تظهر في الجدول أدناه:

جدول رقم "39.3" يوضح اختبار كي2 لقياس استقلالية متغيرة قيمة رأس المال وطبيعة قطاع النشاط

	Valeur	ddl	Signification asymptotique (bilatérale)
Khi-deux de Pearson	15,467[a]	18	,630
Rapport de vraisemblance	15,721	18	,612
Association linéaire par linéaire	1,017	1	,313
Nombre d'observations valides	92		

المصدر: من إعداد المترشحة بناءا على نتائج تحليل الاستبيان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS v20

حيث من خلال تجزئة الفرضية إلى جزئين:

H0: لا يوجد علاقة بين قيمة رأس المال المستثمر وطبيعة قطاع النشاط ؛

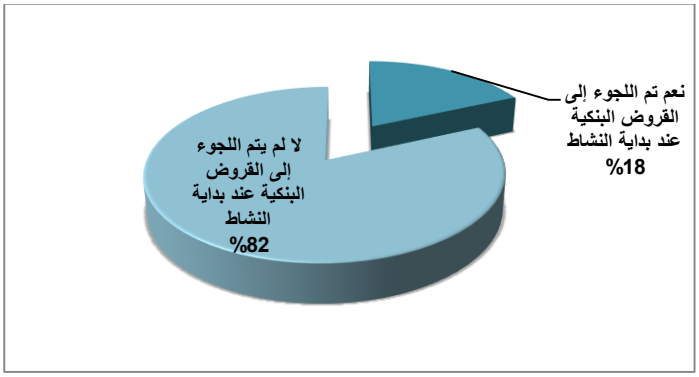
H1: يوجد علاقة بين قيمة رأس المال المستثمر وطبيعة قطاع النشاط .

ومن خلال النتائج المحصل عليها، نجد أن قيمة كي2 تساوي 15,467 وذلك عن درجة حرية قدرها 18، حيث دلالتها المعنوية تساوي 0,630 وهي أكبر من قيمة معامل α=0,05 ، ومنه نقبل فرضية العدم H0، بمعنى لا يوجد علاقة ذلت دلالة إحصائية بين قيمة رأس المال المستثمر عند إنشاء المؤسسة، وطبيعة قطاع النشاط الذي تنشط ضمنه المقاولة، وفي الحقيقة نجد هذه النتيجة

مطابقة لما توصلنا إليه من خلال استعمال تقنية الجداول المتقاطعة، وتصنيف مؤسسات العينة حسب قيمة رأس المال المستثمر، حيث وجدنا أن معظم المشاريع بنسبة تفوق 85% تندرج ضمن فئة المؤسسات المصغرة التي تستثمر برأس مال قيمته أقل من 10 مليون دج.

ثالثا: اللجوء إلى القروض البنكية وأنواع الضمانات المقدمة: يعتبر القرض البنكي أحد السبل للحصول على التمويل الخاص بالمشروع، وللتعرف على مدى لجوء المقاولات لهذا النوع من التمويل، طلبنا منهن ذلك، وكانت الإجابات كما يلي:

شكل بياني رقم "64.3": يوضح توزيع المقاولات حسب لجوئهن للتمويل البنكي

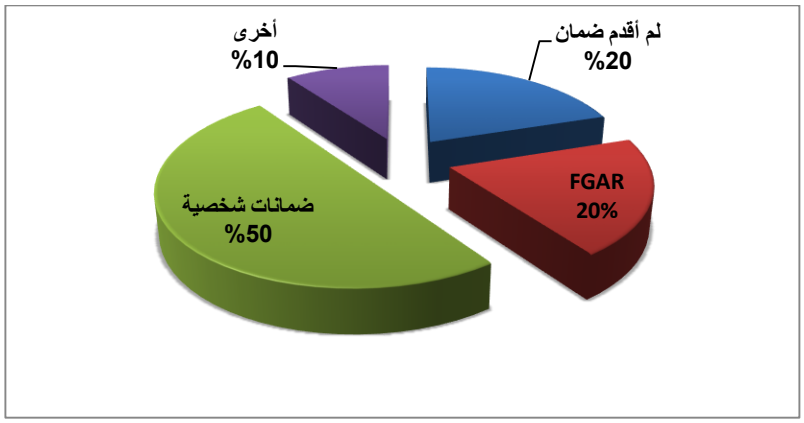


المصدر: من إعداد المترشحة بناءا على نتائج تحليل الاستبيان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS v20 واكسل

فنلاحظ أن أقل من 20% من المقاولات لجأن للتمويل البنكي، مما يؤكد على النتائج السابقة التي تفرض اهتمام أقل من المقاولات بالقروض البنكية وتفضيلهن للمدخرات الشخصية لتمويل مشاريعهن.

حيث كما نعلم أن الاستفادة من البنوك تتطلب دراسة كاملة وشاملة للمشروع، وتقديم ضمانات من أجل أن يقبل البنك منحك التمويل اللازم، وعليه طلبنا من المقاولات تحديد نوع الضمانات التي قدمنها للبنوك من أجل الاستفادة من القروض، وكانت الإجابات كما يلي:

شكل بياني رقم "65.3": يوضح أنواع الضمانات المقدمة للبنك



المصدر: من إعداد المترشحة بناءا على نتائج تحليل الاستبيان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS v20 واكسل

من بين الضمانات المقدمة للبنوك للحصول على التمويل، نجد أن الضمانات الشخصية أخذت القيمة 50%، أما 20% فلم يقدمن ضمانات، وهذا هو حال المقاولات اللاتي استفدن من مختلف آليات الدعم التي تلعب دور الوسيط لدى البنك لمنح القرض للمقاولة، مما يبعد إمكانية ضرورة تقديم الضمان للبنك بل الضمان هو المشروع في حد ذاته والموافقة التي أخذتها من وكالة الدعم، في المقابل 20% من المقاولات المقترضات من البنك، لجأن لصندوق ضمان القروض* الذي توسط لهن لدى البنوك، أما نسبة 10% المتبقية فلجأن لضمانات أخرى تتمثل في المشروع في حد ذاته، حيث أقنعت الدراسة التفصيلية للمشروع البنك من أجل قبول تمويله.

☒ **العلاقة بين الضمانات الممنوحة وطبيعة إنشاء المؤسسة:** كما سبق وتناولنا في خصائص المؤسسة، حول طبيعة الإنشاء، فهناك مؤسسات تم إنشاؤها من الصفر، وهناك مؤسسات كانت تنشط من قبل وتوقف لمدة زمنية، أو واصلت حسب الحالة، وقامت المقاولة بتولي عملية إدارة أعمالها.

وللتأكد من مدى وجود علاقة بين طبيعة الإنشاء والضمانات المقدمة للبنك، سنحاول فيما يلي المقاطعة بين المتغيرين، وكانت النتائج كما يلي:

جدول رقم "40.3": يوضح توزيع المؤسسات المقترضة من البنوك حسب طبيعة الإنشاء وأنواع الضمانات المقدمة

		الضمانات المقدمة للبنوك				
		لم أقدم ضمان	FGAR	ضمانات شخصية	أخرى	Total
طبيعة إنشاء المؤسسة	إنشاء المؤسسة من الصفر	3	3	7	2	15
	إعادة إطلاق نشاط مؤسسة عائلية	1	1	3	0	5
Total		4	4	10	2	20

المصدر: من إعداد المترشحة بناءا على نتائج تحليل الاستبيان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS v20 واكسل

من خلال النتائج، نجد أنه لا يوجد علاقة واضحة المعالم بين طبيعة الإنشاء وأنواع الضمانات المقدمة، حيث نسب أنواع الضمانات المقدمة بشكل عشوائي وليس متجانس، وما يؤكد على ذلك هو اختبار كي2 للاستقلالية،لدراسة مدى استقلالية المتغيرات عن بعضهما البعض، كما هو موضح في الجدول أدناه:

جدول رقم "41.3": يوضح اختبار كي2 للعلاقة بين أنواع الضمانات وطبيعة الإنشاء

	Valeur	ddl	Signification asymptotique (bilatérale)
Khi-deux de Pearson	,800[a]	3	,849
Rapport de vraisemblance	1,279	3	,734
Association linéaire par linéaire	,075	1	,785
Nombre d'observations valides	20		

المصدر: من إعداد المترشحة بناءا على نتائج تحليل الاستبيان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS v20

* كما سبق وتحدثنا عليه في المبحث الثالث من الفصل الثاني.

حيث نقسم الفرضية إلى جزئين:

الفرضية الصفرية H0: متغير الضمان ومتغير طبيعة الإنشاء مستقلين ؛

الفرضية البديلة H1: يوجد علاقة بين متغير الضمان وطبيعة إنشاء المؤسسة.

ومن خلال النتائج المحصل عليها، نجد أن قيمة كي2 تساوي 0,800 بدرجة حرية 3، وأن أقل قيمة لمستوى الدلالة هي 0,849، وهي أكبر من قيمة α=0.005 وبالتالي تقبل الفرضية الصفرية، بمعنى لا يوجد علاقة بين طبيعة الإنشاء وأنواع الضمانات المقدمة.

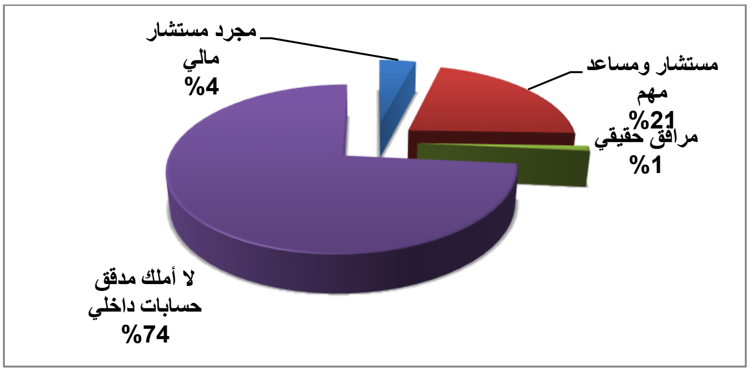
رابعا: الاستعانة بخدمات المدقق الداخلي:

المدقق الداخلي كما سبق وعرفناه، هو شخص يضمن السير الحسن للمؤسسة وتنفيذها لأهدافها بشكل سلس، وذلك من خلال:[1]

- وضوح ودقة نظام المعلومات، فيجب على المدقق الداخلي فحص الوسائل والطرق المستعملة في جمع وتقييم وترتيب وإيصال المعلومات (نشرها) داخل المؤسسة بهدف ضمان دقتها وصحتها.
- فحص مدى الاستخدام الفعّال والاقتصادي للموارد الموظّفة ومن ثم الحفاظ على أصول المؤسسة.
- التدقيق في مدى احترام السياسات والبرامج والإجراءات والقواعد المحددة والقوانين التشريعية، وهل الوسائل الموضوعة من طرف الإدارة لتطبيق هذه السياسات والبرامج فعالة أو لا ؟.
- قياس وتقييم نظام الرقابة المستخدم ومستويات الأداء المحققة.
- فحص مدى تحقيق الأهداف المسطرة وتقييم فعالية النتائج المحققة.

ونحن من أجل التعرف على مدى لجوء المقاولات واهتمامهم بهذا النشاط، طلبنا منهن رأيهن فيما يخص المدقق الداخلي، وكانت الإجابات كما هي موزعة في الشكل البياني الموالي:

شكل بياني رقم "66.3": يوضح توزيع المقاولات حسب رأيهن في المدقق الداخلي



المصدر: من إعداد المترشحة بناءا على نتائج تحليل الاستبيان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS v20 واكسل

[1] **أنظر**: روابحي عبد الناصر ، " التدقيق والرقابة الداخلية"، محاضرة منشورة على الخط، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة سطيف، وذلك على الرابط الموالي: http://cte.univ-setif.dz/coursenligne/rouabhioffi/section2.html.

وكما نلاحظ فمعظم المقاولات لا يلجأن إلى هذا النوع من الخدمات، حيث عبرت عن ذلك 74% من مقاولات العينة، مما يؤكد على عدم درايتهم بأهمية هذا النوع من النشاط، أو عدم اهتمامهم به، وهذا حسب رأينا من شأنه حرمان المقاولات من عدة فرص لتحسين النشاط وتطويره.

أما 21% من مقاولات العينة، فيجد أن المدقق الداخلي هو مستشار ومساعد مهم، تعتمد عليه في عدة أشياء، وهو يدل على اهتمامهن بهذا النوع من الخدمات وسعيهن للتحسين وتطوير مستوى النشاط، أما 4% فيعتبرنه مجرد مستشار مالي، بمعنى يساعدهن فقط في الأمور المالية للمؤسسة بخدمات الاستشارة التي يقدمها.

خلاصة المبحث الثالث:

حاولنا من خلال المطالب السابقة إعطاء نظرة عامة حول واقع المقاولة النسوية في الجزائر، بدءا من إنشائها إلى غاية تطويرها، وذلك بالاستعانة بالإحصاء الوصفي من خلال استعمال مقاييس النزعة المركزية، وباستعمال تقنية الجداول المتقاطعة من برنامج spss v20، ونظرا لوجود بعض الفرضيات التي تحتاج منا لاختبارات إحصائية خاصة من أجل التأكد من صحتها، لذلك استعنا في هذا المبحث ببعض الاختبارات الإحصائية، من أجل رصد العلاقة ومدى وجود ارتباطات بين المتغيرات المستقلة والمتغيرات التابعة، وذلك باستعمال اختبار كي2 واختبار التباين الأحادي one way ANOVA، والتي كسفت لنا في فترة سابقة على أهم مميزات وخصائص المقاولات الجزائريات، أما من خلال هذا المبحث، فحاولنا التعرف على مدى وجود اهتمام من طرف المقاولات بالخضوع لدورات تكوينية، مساعدة على تطوير نشاط المؤسسة سواء من حيث نمط تسييرها، أو في كيفية تحسين النشاط في حد ذاته، كما تعرفنا على أهمية نوادي وشبكات الأعمال التي يعتبر وجودها فرصة للمقاولة من أجل رصد المعلومات وتبادل الخبرات، ووجدنا أن مقاولات العينة قليلات اللجوء لهذا النوع من التنظيمات لأسباب متعددة.

وبالرغم من ذلك، فتتميز المقاولات بامتلاك البعد التطويري، حيث يبحثهن عن التطوير من خلال الخضوع لدورات تكوينية إضافية في مجال تسيير المؤسسات، كما لا يوفوتن فكرة الانضمام لنوادي وجمعيات الأعمال حين تتيح لهن الفرصة ذلك، واستطعن من خلال النتائج تصنيف المقاولات لعدة أصناف، البراغماتية التي تنتهز أي فرصة لتطوير مؤسستها وتوسيع قاعدة عملائها، وهناك المقاولة التي تسعى لربط علاقات أعمال مع محيطها من أجل ضمان تدفق المعلومات وتبادل الخبرات.

ومن أجل رصد طرق التسيير الممارسة في المؤسسات النسوية، أردنا مناقشة ذلك من خلال التعرف على العديد من الممارسات، بدءا بطرق التوظيف المطبقة، وأنواع الوظائف الممارسة وكذا طبيعة الوظائف التي تسعى المقاولة للقيام بها بنفسها، كما حاولنا التعرف على طرق حل المشاكل المنتهجة في المؤسسات النسوية، ومدى استعمالها لتكنولوجيات الإعلام والاتصال من أجل تطوير التسيير، وتقييم المقاولة لوضع مؤسستها الحالي، والذي ربطناه من خلال اختبارات إحصائية مع بعض المتغيرات من أجل قياس علاقة التأثير بينهم.

كما تعرفنا من خلال المبحث عن أهم مقومات النجاح التي تساعد المقاولة على تطوير مؤسستها، حيث وجدنا أن حسن قيادة المؤسسة، وامتلاك الروح المقاولاتية وامتلاك علاقات قوية مع المحيط المهني من شأنه مساعدة المقاولة على إنهاء العديد من الأعمال بشكل أكثر سلاسة ؛ أما عن الأهداف الإستراتيجية فوجدنا أن لكل مقاولة جملة من الأهداف الإستراتيجية التي تسعى لتحقيقها تتركز معظمها على تحقيق النمو وزيادة البحث والتطوير مما يؤكد على امتلاكهن لروح الإبداع والتطوير، في المقابل هناك أهداف مثل زيادة عدد العمال والحفاظ على استقرار المؤسسة فإن وضعها يتأثر بوضع المؤسسة الحالي ويرتبط به.

وفي آخر جزء من المبحث، حاولنا التعرف على أهم طرق التمويل التي تعتمد عليها المقاولات في نشاطها، ووجدنا أن المدخرات الشخصية هي أكثر السبل أخذا، كما أن الاقتراض البنكي يعتبر من الحلول المستبعدة للكثيرات وذلك لأسباب متعددة، مرتبطة أحيانا بالضمان، أما عن حجم التمويل، فوجدنا أن معظم مؤسسات العينة هي مؤسسات مصغرة تعتمد على التمويل الذي لا يتجاوز 10 مليون دج.

وآخر نقطة اختتمنا بها الدراسة، هي محاولة التعرف على مدى اهتمام المقاولات بوظيفة التدقيق الداخلي، والأهمية التي يمكن أن تعطيها للمؤسسة، فوجدنا أن الغالبية العظمى لا تعرفه ولا تمكله، أما البقية فيعتبرنه مستشار مهم يعين المقاولة في تفادي وحل العديد من المشاكل التسييرية واتخاذ القرارات، لكن يبقى دائما هذا المفهوم بالنسبة لهم وظيفة مبهمة.

خلاصة الفصل الثالث:

حاولنا من خلال هذا الفصل التعرف على وقاع ممارسة النشاط المقاولاتي النسوي في الجزائر وذلك من خلال القيام بدراسة ميدانية مست عدة مناطق، وعرفت استجابة مقبولة وصلت إلى 104 مؤسسة نسوية مشاركة.

حيث قمنا بالدراسة الميدانية بالاستعانة بأداة الاستبيان، حيث عرضنا من خلال المبحث الأول الإطار المنهجي للدراسة، من حيث مجال وحدود الدراسة، مجتمع الدراسة والعينة المختارة، وحاولنا شرح الظروف التي تمت فيها الدراسة التي دامت أكثر من سنة ونصف، وفي مرحلة لاحقة، شرحنا الطريقة المتبعة في تصميم الاستبيان، وكيفية قياسه لمختلف متغيرات الدراسة، وكيف يناقش كل جزء مدى صحة الفرضيات التي وضعناها، بالإضافة لأهم الأساليب الإحصائية المستعملة في التحليل.

أما من خلال المبحث الثاني والثالث، حاولنا رسم صورة توضيحية عن واقع المقاولة النسوية في الجزائر، وذلك من خلال قراءة في نتائج الدراسة الميدانية التي مست 104 مقاولة متوزعة عبر العديد من المناطق، حيث تعرفنا على مميزات المؤسسات النسوية حيث تتميز غالبيتها بأنها مؤسسات مصغرة، وحديثة النشأة، كما أن أغلبها تم إنشائها من الصفر، كما أنه من النادر أن تلجأ المقاولات للشراكة، وإن كانت فتكون ضمن أفراد العائلة، كما تتميز غالبية المؤسسات بكونها مؤسسات فردية، تنقسم مناصفة من حيث الإقامة داخل أو خارج المنزل، وذلك حسب طبيعة النشاط وحجم المؤسسة، كما تعتبر المؤسسات النسوية مشغل للعمالة.

أما بالنسبة للمقاولات الجزائريات، حيث وجدنا أنهن ذوات تعليم مقبول، ولهن اهتمامات لتطوير مستواهن التكويني، من أجل تحسين أسلوب تسيير مؤسساتهن، ووجدنا أن المقاولات الجزائريات يندفعن لإنشاء مؤسساتهن نتيجة جملة من الأسباب، منها ما يصنف بالإيجابية الدافعة، والآخر بالسلبية المؤدية لاتخاذ قرار تغيير الأوضاع، كما وجدنا أن المقاولات قبل قيامهن من إقامة مؤسساتهن كن يملكن الحد الأدنى من القدرات التي تساعدهن على إطلاق مشاريعهن، كما أن للمحيط الاجتماعي تأثير معتبر على قرار المرأة لإنشاء وإقامة عملها الخاص.

لكن هذا لا ينفي كون المقاولات يواجهن جملة من العوائق متعلقة بإشكالية تسيير الوقت، والحصول على التمويل، وأخرى مرتبطة بمشكلة النوع الاجتماعي، حيث للمرأة مسؤوليات أخرى وأولويات تصنفها في درجة أعلى أحيانا من أعمالها خارج المنزل مهما بلغت أهميتها، لذلك هي تسعى جاهدة للتوفيق بين إلتزاماتها المهنية وواجباتها العائلية.

وبالرغم من ذلك، فتتميز المقاولات بامتلاك البعد التطويري، حيث يبحثهن عن التطوير من خلال الخضوع لدورات تكوينية إضافية في مجال تسيير المؤسسات، كما لا يوفوتن فكرة الانضمام لنوادي وجمعيات الأعمال حين تتيح لهن الفرصة ذلك، واستطعن من خلال النتائج تصنيف المقاولات لعدة أصناف، البراغماتية التي تنتهز أي فرصة لتطوير مؤسستها وتوسيع قاعدة عملائها، وهناك المقاولة التي تسعى لربط علاقات أعمال مع محيطها من أجل ضمان تدفق المعلومات وتبادل الخبرات.

ومن أجل رصد طرق التسيير الممارسة في المؤسسات النسوية، أردنا مناقشة ذلك من خلال التعرف على العديد من الممارسات، بدءا بطرق التوظيف المطبقة، وأنواع الوظائف الممارسة وكذا طبيعة الوظائف التي تسعى المقاولة للقيام بها بنفسها، كما حاولنا التعرف على طرق حل المشاكل المنتهجة في المؤسسات النسوية، ومدى استعمالها لتكنولوجيات الإعلام والاتصال من أجل تطوير التسيير، وتقييم المقاولة لوضع مؤسستها الحالي، والذي ربطناه من خلال اختبارات إحصائية مع بعض المتغيرات من أجل قياس علاقة التأثير بينهم.

كما تعرفنا من خلال المبحث عن أهم مقومات النجاح التي تساعد المقاولة على تطوير مؤسستها، حيث وجدنا أن حسن قيادة المؤسسة، وامتلاك الروح المقاولاتية وامتلاك علاقات قوية مع المحيط المهني من شأنه مساعدة المقاولة على إنهاء العديد من الأعمال بشكل أكثر سلاسة ؛ أما عن الأهداف الإستراتيجية فوجدنا أن لكل مقاولة جملة من الأهداف الإستراتيجية التي تسعى لتحقيقها تتركز معظمها على تحقيق النمو وزيادة البحث والتطوير مما يؤكد على امتلاكهن لروح الإبداع والتطوير، في المقابل هناك أهداف مثل زيادة عدد العمال والحفاظ على استقرار المؤسسة فإن وضعها يتأثر بوضع المؤسسة الحالي ويرتبط به.

وفي آخر جزء من المبحث، حاولنا التعرف على أهم طرق التمويل التي تعتمد عليها المقاولات في نشاطها، ووجدنا أن المدخرات الشخصية هي أكثر السبل أخذا، كما أن الاقتراض البنكي يعتبر من الحلول المستبعدة للكثيرات وذلك لأسباب متعددة، مرتبطة أحيانا بالضمان، أما عن حجم التمويل، فوجدنا أن معظم مؤسسات العينة هي مؤسسات مصغرة تعتمد على التمويل الذي لا يتجاوز 10 مليون دج. أما من حيث اهتمام المقاولات بالبعد التطويري في التسيير من خلال ممارسة وظيفة التدقيق الداخلي، والأهمية التي يمكن أن تعطيها للمؤسسة، فوجدنا أن الغالبية العظمى لا تعرفه ولا تمكله، أما البقية فيعتبرنه مستشار مهم يعين المقاولة في تفادي وحل العديد من المشاكل التسييرية واتخاذ القرارات، لكن يبقى دائما هذا المفهوم بالنسبة لهم وظيفة مبهمة.

الخاتمـــــــة

مما لاشك فيه أن النمو الاقتصادي المستدام أصبح يرتبط تلقائيا بموضوع إدماج المرأة التي تمثل نصف المجتمع ؛ خاصة دورها في الجانب المقاولاتي الذي أثبتت الدراسات والتقارير أهميته في دعم الاقتصاد الوطني، وذلك لما لها من آثار إيجابية على مختلف جوانب الحياة الاقتصادية والاجتماعية، لذا تحاول الدول في كل مرحلة اتخاذ جملة من الإجراءات قصد تحسين مناخ الأعمال، وحث المزيد من الشباب للولوج لهذا المجال، لكن تبقى الجزائر تسجل معدلات منخفضة لمشاركة المرأة في النشاط المقاولاتي، لذا حاولنا من خلال هذا الدراسة مناقشة الإشكالية الموالية: " **إلى أي مدى يمكن اعتبار الظروف المحيطة في الجزائر مشجعة على المشاركة الاقتصادية للمرأة، وتساهم في تفعيل دورها في المجال المقاولاتي، وما هي أهم التحديات التي تواجه النساء المقاولات أثناء مزاولة نشاطهن وكيف يمكن التخفيف من وطئتها وضمان نمو مقاولاتي نسوي مستدام** ؟ ؛ ولدراسة الموضوع حاولنا التعرف على مدى تهيئة بيئة الاستثمار بالجزائر وتشجيعها للنشاط المقاولاتي النسوي، وأهم التحديات التي تواجه المرأة المقاولة في الجزائر، وكان ذلك من خلال ثلاثة فصول رئيسية، حيث خصصنا الفصل الأول لدراسة وتحليل المشاركة الاقتصادية للمرأة وأهم متطلبات تمكينها، والهدف من هذا الفصل هو تبرير الاهتمام العالمي بضرورة تمكين المرأة والتعرف على أهم الإنجازات التي تمت لتدعيم دورها وإبرازه، حيث تناولنا أهم الإنجازات التشريعية المساعدة على تهيئة الأرضية القانونية المساعدة على ترقية دور المرأة وذلك من خلال تقصي مختلف المعاهدات والاتفاقيات الدولية المبرمة في المجال، ومدى تبني الدول العربية بصفة عامة لتلك الاتفاقيات وكيف انعكست من خلال السياسات والبرامج، وكذا سعي الجزائر لتهيئة الأرضية الملائمة لترقية دور المرأة وأهم الانجازات التشريعية المنجزة وكيف انعكست على تعديل القوانين لصالح إبراز دور المرأة، وأهم المساعي لإسقاط تلك الاتفاقيات والمعاهدات من خلال استراتيجيات وبرامج فعلية، وكيف انعكست كل تلك الإنجازات على مؤشرات تمكين المرأة من حيث رفع مستوى تعليمها، وكيف انعكس ذلك على حظوظها الوظيفية وإمكانية الحصول على مناصب قارة، وبالتالي زيادة معدلات مشاركتها الاقتصادية، التي لا تزال لم ترق للمستوى المأمول ؛ ولأن توفير مناصب الشغل للجميع ليس بالأمر الهين، ويتطلب استثمارات ضخمة ودائمة تتزايد مع تزايد الطلب السنوي على العمل، وفي ظل محدودية إمكانات الدولة وعدم التمكن من توفير العمل للجميع، وفي ظل خصوصية وضع المرأة الذي يتطلب أحيانا الحصول على منصب عمل بمعايير وشروط معينة تتلائم والتزاماتها المتعددة، وفي ظل المعوقات التي يمكن أن تعترض المرأة أثناء مزاولتها لعملها تحول دون إمكانية تحقيق تمكينها المرغوب، فتعتبر المقاولة وإنشاء العمل الخاص أحد المداخل المهمة لتحقيق وتجاوز تلك العقبات، خاصة في ظل النجاح الذي عرفته التجربة في العديد من الدول، وإحداثه لفارق النمو بين البلدان، هذا ما دعانا لتخصيص الفصل الثاني للتعرف على ماهية المقاولاتية النسوية باعتبارها أحد المداخل الأساسية لتحقيق تمكين المرأة الاقتصادي، ومن أجل ذلك أردنا أولا التعمق أكثر في الأدبيات النظرية التي حاولت تفسير ظاهرة المقاولاتية بصفة عامة والمقاولاتية النسوية بصفة خاصة، لذلك قسمنا الفصل لثلاثة مباحث رئيسية ، الأول لدراسة أهم الأدبيات النظرية التي حاولت تفسير المقاولاتية وشخص المقاول، ومن ثم التعريج على أهم النظريات المفسرة للسلوك المقاولاتي للأفراد مع رصد أهم متغيرات الدراسة ؛ أما المبحث الثاني فخصصناه للتعريف بخصوصية المقاولاتية النسوية والأهمية الاقتصادية والاجتماعية التي تجلبها للاقتصاد مستشهدين بأخر الإحصائيات الواردة في التقارير الدولية الأخيرة،

كما أردنا التعرف على أهم المميزات والخصائص المرأة المقاولة وخصوصية النماذج النظرية المستعملة لتفسير المقاولاتية النسوية، ولأن العمل المقاولاتي لا ينبع من العدم فأكيد هناك دوافع وحوافز من شأنها دفع النساء للنشاط المقاولاتي تعرفنا عليها، وكذا أهم العوائق التي تعترضها من أجل إمكانية قياسها في مرحلة لاحقة من خلال الدراسة الميدانية، وقبل الحديث عن واقع المقاولة النسوية بالجزائر كان لابد أولا من رصد واقع المقاولاتية النسوية في العالم، وذلك بالاسترشاد بأهم التقارير المتخصصة وآخر الإحصائيات المنشورة، ومدى ملائمة مناخ الأعمال للعمل المقاولاتي النسوي وأهم التحسينات التي أدخلتها الاقتصاديات العربية والجزائر على وجه الخصوص على مناخ الاستثمار وتشجيع إنشاء المؤسسات، ومدى ملائمتها للنشاط المقاولاتي النسوي، كما تعرفنا على أهم الهيئات المعنية بدعم المقاولاتية النسوية في الجزائر ؛ مع قراءة في آخر الإحصائيات الصادرة عن مختلف الهيئات الرسمية في الجزائر حول واقع المقاولاتية النسوية.

ولأن دراسة مثل هذه المواضيع يحتاج منا التنقل لأرض الميدان، والتعرف على أهم التحديات التي تواجه المرأة المقاولة أثناء تسييرها لنشاطها، وكيف انعكس ذلك على ممارساتها التسييرية والتعرف على مدى اهتمامها بتطوير نشاطها وترقيته والسعي لديمومته، خصصنا الفصل الثالث والأخير الذي قمنا من خلاله بعرض نتائج الدراسة الميدانية التي خضناها عبر جملة من مناطق الوطن، وذلك باستعمال أداة الاستبيان، التي ساعدتنا في التوصل بعد أكثر من سنة ونصف من التحقيق الميداني لجمع مشاركة 114 مقاولة من مختلف المناطق والقطاعات، استعملنا منها 104 استبيان قابل للاستغلال، الذي احتوى على أسئلة تمس جميع متغيرات الدراسة وتختبر الفرضيات الموضوعة، وكانت أهم النتائج التي توصلنا لها من خلال الدراسة النظرية والميدانية كما يلي:

من خلال الدراسة الميدانية، توصلنا إلى ما يلي:

- ✓ تتميز المؤسسات النسوية بنشاطها ضمن قطاع الخدمات، المهن الحرة وقطاع الحرف والصناعات التقليدية، كما أنها غالبا ما تم إنشاءها من الصفر، ولا يفضلن وجود شريك، وفي حالة وجوده فغالبا ما يكون فرد من العائلة ؛
- ✓ تعتبر المؤسسات النسوية مشغل مهم للعمالة بمختلف الصيغ القانونية للعقود، لكن غالبية المؤسسات المنشأة بنسبة 85,6% هي مؤسسات مصغرة بمعنى لا يتجاوز عدد عمالها 9عمال، حيث 71% هي مؤسسات فردية، كما أنها تتوزع إقامتها بين خارج وداخل المنزل، حيث لا يوجد علاقة بين مقر الإقامة وحجم المؤسسة، وهنا نرجع السبب لكون غالبية المؤسسات هي مؤسسات مصغرة مما لا يقتضي توفر مساحات كبيرة لإقامتها ؛
- ✓ تتميز النساء المقاولات الجزائريات بصغر سنهن مما يعكس قلة خبرتهن في المجال المقاولاتي، حيث أكثر من 60% كن عازبات وقت إطلاق المؤسسة، وفقط 35% من تملك أطفال، منهن 47% أطفال دون سن التعليم الأساسي ؛مستواهن التعليمي مرتفع، 48% سبق لهن العمل حيث 74% منهن كان في نفس مجال نشاط المؤسسة الحالية، كما أن فقط 14% من سبق لهن خوض تجربة سابقة في إنشاء المؤسسات التي تقيم بالناجحة ومازالت تنشط بنسبة 67% ؛

بالنسبة للنتائج المتعلقة بمناقشة **الفرضية الأولى**، والتي تنص على: " توجه المرأة إلى العمل المقاولاتي يختلف باختلاف دوافعها للإنشاء، مدى تحكمها في القدرات المقاولاتية اللازمة، ومدى وجود تشجيع من محيطها الاجتماعي"، وجدنا ما يلي:

- ✓ بالنسبة لمصدر قدرات المقاولات المساعدة على إطلاق النشاط فتتركز بشكل أساسي في الخبرة الشخصية وفي المرتبة الثانية تأتي الخبرة المهنية السابقة وفي المرتبة الثالثة الشهادة التكوينية وهذه النتيجة متوافقة مع النتائج التي تم التوصل إليها سابقا، حيث يعتبر التكوين الأساسي للمرأة أحد مصادر قدراتها المقاولاتية ؛
- ✓ أبدت المقاولات مستوى تحكم جيد في إنهاء بعض الأنشطة المتعلقة بإطلاق المؤسسة، خاصة فيما يخص معرفة أهم مصادر التمويل، أهم موردي القطاع وحجم مبيعات المؤسسة، وهي من أساسيات العمل المقاولاتي، كما تولي المقاولات أهمية أكبر للإبداع والابتكار ودوره في تطوير المؤسسة، وهو أحد مصادر الميزة التنافسية للمؤسسات المصغرة؛ في المقابل نلمس مستوى أقل في التحكم فيما يخص كل من: العملاء المحتملين، أهم المنافسين، التوجه العام للسوق، حجم الاستثمار، وكذا مستوى المبيعات اللازم لتغطية النفقات، وهذا راجع لقلة الخبرة وقلة الوعي بأهمية التحكم فيها أحيانا، فبالنسبة للعملاء يعتبر مشكل عدم تحديدهم بدقة أحد أهم المشاكل التي تعترض المقاولة بعد قيامها بالإنتاج، تجد نفسها في مأزق عدم التحكم في كيفية تسويق منجاتها، أما فيما يخص التحكم في احتياجا المؤسسة من اليد العاملة، فيرجع هنا المشكل لنقص الخبرة وعدم تحديد الطاقة الإنتاجية بشكل سليم، مما يصعب من تحديد حجم اليد العاملة اللازم لتنفيذ الأعمال؛
- ✓ أعربت المقاولات أنهن احتجن لوقت معتبر من أجل جمع المعلومات المتعلقة بكيفية إعداد مخطط أعمال، وكذا معلومات فيما يخص طرق العمل من تنظيم العمل وتحديد التجهيزات اللازمة، ونفس الأمر فيما يخص توفر الموارد البشرية والمواد الأولية، حيث تستغرق هذه العمليات وقت أكبر، في حين تستغرق وقت أقل في الحصول على معلومات حول أهم الموردين والسوق المستهدف وكذا تحليل المنافسة، وهذا يرجع أيضا لطبيعة بيئة الدراسة، محل تمركز غالبية العينة ؛

- ← والنتائج التي توصلنا إليها تؤكد على صحة الفرضية الجزئية الثانية من الفرضية الأساسية الأولى التي وضعناها، والتي تنص على كون " توجه المرأة إلى العمل المقاولاتي يختلف حسب مدى تحكمها في القدرات المقاولاتية اللازمة"، وهذه النتيجة جاءت مطابقة لنتائج الدراسات السابقة لكل من (Cornet et costantinidis& Asendei, 2004).

- ✓ أفرزت نتائج التحليل العنقودي لتصنيف الدوافع التي تقود المرأة للإنشاء إلى مجموعتان: أسباب إيجابية دافعة للعمل المقاولاتي والتي نسميها بالصنف PULL ويتعلق الأمر بـ: الحاجة لتحقيق الذات، إمكانية تنظيم العمل بنفسي، الاستقلالية المهنية، مواجهة التحديات، اقتناعك لأهمية المنتج أو الخدمة التي ستقدمينها و إقتناص فرصة عمل ؛ في المقابل المجموعة الثانية نسميها بالأسباب السلبية الدافعة نحو الإنشاء تسمى بالمجموعة PUSH، وتضم من: البحث عن عمل، وجود صراعات في العمل السابق، محدودية إمكانية الترقية في العمل السابق، أسباب عائلية، تغيير مكان إقامتي و نتيجة تأثير الأبوين والعائلة، ومن خلال النتائج وجدنا أن غالبية العينة من الصنف الأول PULL ؛

- ← وهذه النتائج تؤكد على أن النساء المقاولات في الجزائر تختلف دوافعهن للإنشاء، بين دوافع إيجابية وأخرى تنطلق من نقائص أو سلبيات عانت منها سابقا دفعتها للعمل لحسابها الخاص، وهذه النتيجة تؤكد على صحة الفرع الأول من الفرضية الأولى والذي ينص على: **H1.1**: " توجه المرأة إلى العمل المقاولاتي يختلف باختلاف دوافعها للإنشاء"، وهي متوافقة مع نتائج دراسة (Cornet et costantinidis& Asendei, 2004).

- ✓ بالنسبة لتأثير المحيط الاجتماعي فعبرت المقاولات بصفة عامة على قلة تأثيره، وأنهن تخطين هذه المرحلة بمجرد فعل الإنشاء، لكن تعتبر العائلة هي أكبر عامل مؤثر على قرار المرأة لإنشاء مؤسستها، ويزداد التأثير كلما ازدادت أهمية ذلك القرار، في حين يعتبر محيط العمل والصداقات من زملاء عمل سابقون وأصدقاء ذو تأثير أقل على قرار الإنشاء ؛ ويبقى دائما للوسط العائلي للمرأة في البيئة العربية تأثير أكبر على مختلف قراراتها المهمة.

- وهذه النتائج تؤكد جزئيا على صحة الفرضية الجزئية الثالثة من الفرضية الأساسية الأولى، حيث "توجه المرأة إلى العمل المقاولاتي يختلف حسب مدى وجود تشجيع من محيطها الاجتماعي "، وهذه النتيجة جاءت موافقة للنتائج التي وجدتها الدراسات السابقة(نورة صالح التركي و ريبيكا برازويل،السعودية، 2010).

أما بالنسبة للنتائج المتعلقة **بالفرضية الثانية**، والتي تنص على:" تواجه المرأة المقاولة عوائق خاصة متعلقة بالنوع الاجتماعي، تسيير الوقت والحصول على التمويل"، توصلنا إلى ما يلي:

- ✓ هناك اتفاق على أن الإجراءات الإدارية لفتح مؤسسة بالجزائر مؤرقة وتأخذ الكثير من الوقت، حيث عبرت 74% من العينة بأن العملية تتراوح بين 3 أشهر وتفوق أحيانا السنة، كما أثبتت الاختبارات أنه لا يوجد علاقة بين ثقل الإجراءات وطبيعة قطاع النشاط ؛
- ✓ يعتبر عامل الوقت المستغرق في إنهاء الأعمال الخاصة بالمؤسسة مهم جدا من أجل تحقيق التوازن بين الحياة العائلية والمهنية، حيث أعربت قرابة نصف المقاولات عن استهلاكهن لأكثر من 8 ساعات يوميا لإنهاء أعمالهن، كما لا يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الوقت المستغرق في إنهاء الأعمال وطبيعة النشاط، وهذا يمكن ربطه كون نصف العينة يعملن في نفس مكان الإقامة دون عناء التنقل خارج المنزل.
- ومن خلال النتائج التي توصلنا إليها في هذا الجزء، واختبار كل ما يتعلق بتسيير الوقت ومدى تأثيره على نشاط المقاولة، وجدنا أن النساء المقاولات بالفعل يعانين من هذا المشكل ولا تختلف النتائج حسب القطاع، لكن يبقى مشكل الوقت وتسييره قائما، خاصة في المرحلة الأولى المتعلقة بإطلاق المؤسسة، لكنه يقل بعد العمل خاصة بالنسبة لفئة المقاولات اللاتي يعملن بالمنزل، لكن بالرغم من ذلك، تبقى مشكلة الوقت هي عائق وهذا ما يؤكد على صحة الفرضية **H2.2**: " تواجه المرأة المقاولة عوائق خاصة متعلقة بتسيير الوقت " .
- ✓ المرأة المقاولة تعاني فعلا من عوائق أثناء ممارستها لمهامها، والتي تنقسم إلى ثلاثة أصناف:عوائق متعلقة بالتمويل، والتي تحتل المرتبة الأولى ، الصنف الثاني يتعلق بعوائق مرتبطة بتسيير الوقت: وهنا يتعلق الأمر بالتوفيق بين الحياة المهنية والعائلية وكثرة الأعباء الإدارية، وتصنفها المقاولات في المرتبة الثانية، أما الصنف الثالث وهو العوائق من صنف علاقاتي أو فردي: وهي تتعلق نقص هيئات الدعم، ونوادي الأعمال، الخوف من المخاطرة، نقص الكفاءات، العمل مع الزبائن، ونقص دعم المحيط العائلي، فتصنفه المقاولات في الترتيب الثالث؛
- ✓ أهم طرق التمويل التي تعتمد عليها المقاولات في نشاطها، هي المدخرات الشخصية، كما أن الاقتراض البنكي يعتبر من الحلول المستبعدة للكثيرات وذلك لأسباب متعددة، مرتبطة أحيانا بالضمان، أما عن حجم التمويل، فوجدنا أن معظم مؤسسات العينة هي مؤسسات مصغرة تعتمد على التمويل الذي لا يتجاوز 10 مليون دج، ولا يختلف حجم التمويل باختلاف قطاع النشاط؛
- وهذه النتائج جاءت مؤكدة على صحة الفرضية **H2.3**: "تواجه المرأة المقاولة عوائق خاصة متعلقة بالحصول على التمويل"، وكذا تؤكد مجددا على صحة الفرضية التي تؤكد على مواجهة المقاولات لعوائق متعلقة بتسيير الوقت، لكن النتائج لا تختلف باختلاف القطاع، ولا باختلاف المستوى التعليمي للمقاولة، ولا باختلاف امتلاك خبرة سابقة في المجال، ولا تختلف باختلاف امتلاك

المقاولة لشركاء، وهذه النتيجة جاءت مغايرة لما توصلت له دراسات سابقة (Cornet et costantinidis& Asendei, 2004).

- ✓ أثبتت النتائج أن لمتغيرة النوع الاجتماعي تأثير على النشاط المقاولاتي، وأثبتت نتائج الاختبارات، أنه يوجد علاقة بين متغيرة النوع وطبيعة قطاع النشاط، حيث عبرت الناشطات في قطاع الحرف والصناعات التقليدية عن التأثير الايجابي لمتغيرة النوع على أداء الأعمال؛
- ✓ تواجه غالبية المقاولات عوائق مرتبطة بالنوع الاجتماعي، وترتب أولا العوائق العائلية والمرتبطة برعاية الأطفال، تليها العوائق المجتمعية المرتبطة بالمحددات والعوائق الممارسة على المرأة من طرف المجتمع، وهنا للبيئة التي تنشط فيها المرأة دور كبير في تفسير جزء من هذه العوائق، فالبيئة المنغلقة نجدها دائما تحصر دور المرأة في أدوارها التقليدية، ثم تأتي العوائق المعنوية المرتبطة بنظرة المجتمع للمرأة على أنها قاصر، كما تصنف المقاولات في المرتبة الرابعة العوائق المالية وهي تلك المرتبطة بصعوبة حصول المرأة على التمويل، وهو كما ذكرنا متعلق بالتخوف من التعامل مع المرأة ومدى نجاحها في المشروع، أما العوائق المادية المرتبطة بغياب وسائل النقل، والاجتماعية المتعلقة باعتقاد المقاولة أن لها أولويات أخرى، فتصنفها المقاولات في نفس الترتيب، وتعتبرها عوائق موجودة، أما آخر مجموعة فتتعلق بالعوائق الزوجية المتعلقة بعدم قبول الزوج في أن تصبح زوجته صاحبة مؤسسة؛
- ✓ لا يوجد اختلاف بين العوائق المتعلقة بالنوع تبعا لقطاع النشاط، ولا تختلف باختلاف الحالة العائلية للمقاولة،ولا باختلاف مقر إقامة النشاط، لكنها تختلف بالنسبة للمقاولات اللاتي يملكن أطفال، خاصة فيما يخص المجموعة الأولى من العوائق والتي تصنف بالعائلية، ونفس الحال بالنسبة لمجموعة العوائق المصنفة بالاجتماعية المرتبطة بوجود أولويات أخرى للمرأة ؛

← وهذه النتائج تؤكد على صحة الفرضية الجزئية الأولى من الفرضية الرئيسية الثانية التي نفترض تعرض المقاولة لعوائق مرتبطة بالنوع الاجتماعي، وهذه النتائج جاءت متوافقة مع دراسة نورة صالح التركي و ريبيكا برازويل،السعودية، 2010).

وبالنسبة للنتائج المتعلقة باختبار مدى صحة **الفرضية الثالثة** التي تنص على: " تمتاز المؤسسات النسوية بخصوصية التسيير، وذلك تبعا لطرق التوظيف المنتهجة، تنوع الوظائف الممارسة، طبيعة العلاقة مع الموظفين وكيفية حل المشاكل التسييرية"؛ فكانت أبرز النتائج التي تم التوصل إليها كما يلي:

- ✓ تتميز المقاولات بامتلاك بعد تطويري في التسيير، وذلك من خلال الخضوع لدورات تكوينية إضافية في مجال تسيير المؤسسات وفي نفس مجال نشاط المؤسسة؛
- ✓ المقاولات لا يفوتن فكرة الانضمام لنوادي وجمعيات الأعمال حين تتيح لهن الفرصة ذلك،
- ✓ تصنف المقاولات حسب أسباب الانضمام إلى النوادي إلى: البراغماتية التي تنتهز أي فرصة لتطوير مؤسستها وتوسيع قاعدة عملائها، وهناك المقاولة التي تسعى لربط علاقات أعمال مع محيطها من أجل ضمان تدفق المعلومات وتبادل الخبرات؛
- ✓ أهم الأسباب التي تحول دون إمكانية انضمام المقاولة لنوادي الأعمال، تتنوع بين نقص الوقت، نقص المعلومات عن النوادي، عدم جدوى القيام بذلك، والتباعد الجغرافي ؛
- ✓ أهم الخدمات المقاولاتية التي تطلبها المقاولات متعلقة بـ: نصائح حول شروط بدء نشاط المشروع من حيث الشهادة المطلوبة والخبرة اللازمة، نصائح حول الإجراءات والوثائق الإدارية اللازمة لبدء المشروع مثل التراخيص، نصائح حول الوثائق الإدارية

اللازمة (TVA، الضمان الاجتماعي، السجل التجاري،..الخ)، نصائح متعلقة فيما يخص كيفية إعداد مخطط الأعمال، النصائح القانونية (كيفية توثيق عقود العمل، ...إ الخ)، وأيضا نصائح فيما يخص طرق التسويق الجيدة للمنتجات ؛

- ✓ تعتمد مقاولات العينة في عملية التوظيف على الموضوعية والعقلانية أكثر منه العلاقات الاجتماعية، من حيث تغليبها لمعيار الخبرة السابقة والشهادة التكوينية، ونادرا ما تلجأ لمعيار الأولوية في توظيف النساء أو على أساس الأقارب، وذلك مهما كان نوع النشاط، لكنه يختلف باختلاف المستوى التعليمي للمقاولة، حيث كلما ارتفع هذا الأخير يقل الاعتماد على معيار توظيف النساء والأقارب ؛

- ← وهذه النتيجة تنفي صحة الفرضية **H3.1**، التي تفترض أن النساء المقاولات يغلبن المعايير الذاتية والبعد الاجتماعي على المعايير الموضوعية، والنتائج أثبتت عكس ذلك.

- ✓ تعتمد المقاولات على ممارسة الوظائف التشغيلية (العمليات اليومية، الوظائف التقنية،...ألخ) أكثر منها الوظائف الإستراتيجية (التخطيط الاستراتيجي،..الخ)، في المقابل يبدين اهتمام بوظيفة البحث والتطوير مما يؤكد على اعتمادهن التجديد والإبداع في أعمالهن من أجل اكتساب الميزة التنافسية ؛
- ✓ هناك اختلاف في طبيعة الوظائف التسييرية الممارسة في المؤسسات النسوية باختلاف قطاع النشاط (يتعلق الأمر بوظيفة المدير العام، التخطيط الاستراتيجي، المالية والمحاسبة، التسويق والمبيعات، العمليات اليومية)،
- ✓ المستوى التعليمي لا يؤثر على طبيعة الوظائف الممارسة ؛
- ✓ تمارس المقاولة عدة وظائف أخرى بالإضافة لوظيفة التسيير، ويختلف ذلك باختلاف المستوى التعليمي فيما يخص الوظائف التقنية، التي تزداد ممارستها بارتفاع المستوى التعليمي للمقاولة ؛ أما باختلاف قطاع النشاط فلا يوجد اختلاف في طبيعة الوظائف الممارسة من قبل المقاولة، ما عدا بالنسبة رئيس مدير عام، التي تختلف ممارستها بين قطاع البناء بالمقارنة مع المهن الحرة والخدمات؛

- ← من خلال النتائج وجدنا أن هناك خصوصية في طبيعة الوظائف الممارسة في المؤسسات النسوية باختلاف قطاع النشاط، مما يعكس وجود وعي في ممارسة الوظائف حسب الاحتياج والذي تحكمه طبيعة قطاع النشاط، في المقابل وجدنا أن المقاولة تمارس وظائف أخرى بالإضافة لوظيفة التسيير وذلك بارتفاع المستوى التعليمي، ويتعلق الأمر بالوظائف التقنية المتعلقة بنفس تكوين المقاولة، وهذه النتائج جاءت مؤكدة على صحة الفرضية الجزئية **H3.2**: والتي تنص على :" تمتاز المؤسسات النسوية بخصوصية التسيير وذلك تبعا لتنوع الوظائف الممارسة حسب اختلاف المستوى التعليمي وقطاع النشاط".

- ← تمتاز طبيعة العلاقة بين المقاولة وموظفيها بالتعاونية وذلك مهما كان حجم المؤسسة، واعتمادها التسيير بالمشاركة، وهذه النتيجة تؤكد على صحة الفرضية **H3.3**، بمعنى "تمتاز المؤسسات النسوية بخصوصية التسيير وذلك تبعا لطبيعة العلاقة مع الموظفين التي تتسم بالتعاونية"؛

- ✓ أظهرت النتائج وجود وعي تسييري لدى المقاولات، في طرق حل المشاكل التسييرية، من حيث تفضيلهن اللجوء للمشاركة في اتخاذ القرار وحل المشاكل الإدارية، وهذه الطرق لا تختلف باختلاف المستوى التعليمي للمقاولة، ولا تختلف باختلاف قطاع النشاط، لكن تختلف هذه الطرق باختلاف حجم المؤسسة ؛

- ← وهذه النتيجة تؤكد على صحة الفرضية **H3.4** أين افترضنا " تمتاز المؤسسات النسوية بخصوصية التسيير وذلك تبعا لطريقة حل المشاكل التسييرية".

وبالنسبة للنتائج المتعلقة باختبار مدى صحة **الفرضية الرابعة** التي تنص على أن: "نجاح المؤسسة النسوية يرتبط بمدى امتلاك المقاولة لمقومات شخصية، مدى خضوعها لدورات تكوينية، الانضمام لنوادي وجمعيات الأعمال، استعمال **TIC** في العملية التسييرية، وجود تشجيع من المحيط المهني، والاهتمام بالبعد الاستراتيجي في التسيير "، فكانت أبرز النتائج التي تم التوصل إليها كما يلي:

- ✓ هناك ضعف في استغلال تكنولوجيات الإعلام والاتصال في تسيير المؤسسة النسوية، حيث يتم اللجوء للحاسب الآلي إلا في الاستعمالات الشخصية، ولا يختلف ذلك باختلاف طبيعة النشاط، لكن يختلف تبعا للمستوى التعليمي للمقاولة، حيث كلما ارتفع المستوى التعليمي للمقاولة ازداد معه الاستعمال الشخصي للمقاولة لجهاز الحاسب الآلي، كما أنه هناك ارتباط وعلاقة طردية بين تحسن حالة المؤسسة واستعمال المقاولات لجهاز الحاسب الآلي ؛
- ← وهذه النتيجة تنفي جزئيا صحة الفرضية **H4.4** التي تنص على " يرتبط نجاح المؤسسة النسوية بمدى استعمال TIC في العملية التسييرية"، حيث وجدنا أنه مازال استعمال الحاسب الآلي يخضع لطابع الشخصية وليس الاحتياج في العملية التسييرية في حد ذاتها، مما يشخص الوضع الحالي للمؤسسات النسوية أنها لم تستفد بعد ولم تقدر أهمية تكنولوجيات الإعلام والاتصال من أجل تحسين فرص نجاح المؤسسة، لكن هذا لا ينفي أن هناك البعض من يستغللن هذه التكنولوجيا في تطوير التسيير، لكن تبقى حالات منعزلة وليست ظاهرة عامة.
- ← أظهرت النتائج عدم وجود علاقة بين وضعية المؤسسة باختلاف المستوى التعليمي للمقاولة، أو تبعا لخضوع المقاولة لتكوين إضافي في مجال تسيير المؤسسات، أو تكوين في نفس مجال نشاط المؤسسة، لكن لا نستطيع الجزم تماما نظرا لكون 49% من مؤسسات العينة تقيم بالرابحة وأكثر، في حين 33% تقيم بالمرضية، بما مجموعه82%، كما أن أكثر من 60% من المقاولات ذوات مستوى تعليمي عالي، وهذه النتيجة تؤكد ننفي صحة هذه الفرضية**H4.2** : التي تنص على: " يرتبط نجاح المؤسسة النسوية بمدى خضوعها لدورات تكوينية"،
- ← لا يوجد علاقة بين وضعية المؤسسة والانضمام لنوادي وجمعيات الأعمال، وبالتالي ننفي صحة الفرضية **H4.3**، بمعنى لا يوجد علاقة بين نجاح المؤسسة النسوية وانضمامها لنوادي وجمعيات الأعمال، وهذه النتيجة جاءت مخالفة لما وجدته الدراسات السابقة(Cornet et costantinidis& Asendei, 2004) .
- ✓ عدم وجود فروق في آراء المحيط المهني من نشاط المؤسسة باختلاف وضعيتها الحالية، مما ينفي صحة الفرضية **H4.5**:"يرتبط نجاح المؤسسة النسوية بمدى وجود تشجيع من المحيط المهني"، بمعنى هناك عوامل أخرى تحكم نجاح المقاولة في نشاطها.
- ✓ أما عن الأهداف الإستراتيجية فوجدنا أن لكل مقاولة جملة من الأهداف الإستراتيجية التي تسعى لتحقيقها تتركز معظمها على تحقيق النمو وزيادة البحث والتطوير مما يؤكد على امتلاكهن لروح الإبداع والتطوير، في المقابل هناك أهداف مثل زيادة عدد العمال والحفاظ على استقرار المؤسسة فإن وضعها يتأثر بوضع المؤسسة الحالي ويرتبط به ؛
- ✓ أما من حيث اهتمام المقاولات بالبعد التطويري في التسيير من خلال ممارسة وظيفة التدقيق الداخلي، والأهمية التي يمكن أن تعطيها للمؤسسة، فوجدنا أن الغالبية العظمى لا تعرفه ولا تمكله، أما البقية فيعتبرنه مستشار مهم يعين المقاولة على تفادي وحل العديد من المشاكل التسييرية واتخاذ القرارات، لكن يبقى دائما هذا المفهوم بالنسبة لهم وظيفة مبهمة.
- ← هذه النتائج تؤكد جزئيا على صحة الفرضية الجزئية **H4.6** التي تنص على " ارتباط نجاح المؤسسة النسوية بمدى الاهتمام بالبعد الاستراتيجي في التسيير من خلال تحديد أهداف إستراتيجية"، لأن هناك اهتمام جزئي من طرف المقاولات بالبعد الاستراتيجي

من خلال الممارسات التسييرية، حيث تعتمد على الأهداف الربحية أكثر، وفي المقابل تهمل دور وظيفة التدقيق الداخلي كما تهمل بعض الوظائف الإستراتيجية على غرار التخطيط الاستراتيجي،

- ✓ أهم مقومات النجاح التي تساعد المقاولة على تطوير مؤسستها تتمثل في: حسن قيادة المؤسسة، امتلاك الروح المقاولاتية، وامتلاك علاقات قوية مع المحيط المهني من شأنه مساعدة المقاولة على إنهاء العديد من الأعمال بشكل أكثر سلاسة، وهذه الأخيرة تحدث فارقا في وضعية المؤسسة، لأن امتلاك المقاولة لهذا النوع من العلاقات يساعدها على تمرير وأداء العديد من الأعمال، وهذه النتيجة تؤكد على صحة ارتباط نجاح المؤسسة بمدى امتلاك المقاولة لمقومات نجاح تساعدها أكثر على تحسين فرص تطوير نشاط المؤسسة،
- ← وهذه النتيجة تؤكد على صحة الفرضية **H4.1** : "يرتبط نجاح المؤسسة النسوية بمدى امتلاك المقاولة لمقومات شخصية ".

في الأخير نستطيع القول أن المرأة أثبتت وجودها في الحياة الاقتصادية وأكدت على دورها المهم، والذي لا يمكن تجاهله إذا أردنا الوصول إلى التنمية المستدامة، من خلال قيامها بتأسيس مشاريعها الخاصة، حيث استطاعت توفير مناصب شغل دائمة نسبيا من خلال عدم اكتفاءها بتجسيد فكرة المشروع فقط وتحقيق الأرباح بل هدفها هو تحقيق استدامة المشروع وإستمراريته، وهذا ما توصلنا إليه من خلال دراستنا الميدانية، حيث وجدنا أن المرأة المقاولة تحاول إثبات نفسها يوما عن يوم وهذا ما يؤكده تطور معدلات الإنشاء في الفترة الأخيرة كما رأينا ذلك، إلا أن مناخ الأعمال في الجزائر لا يزال يشكل حجر عثر يعرقل سير الأعمال لكلا الجنسين، وبالرغم من مختلف التحسينات التي تحاول الجزائر إدراجها في كل مرة، إلا أن لم يحسن من مكانتها وترتيبها الدولي، بل لا تزال المقاولات تعاني من جملة من المشاكل، تؤرقها في السير الحسن لمؤسستها، وعليه نقترح جملة من التوصيات والاقتراحات كما يلي:

- ✓ تقديم امتيازات جبائية للنساء المقاولات الحاملات لمشاريع كثيفة رأس المال الفكري كإجراء تحفيزي لجلب فئة المتخرجات الجامعيات واستغلال خزانهن الفكري ؛
- ✓ تطبيق آلية الإدارة الإلكترونية على مختلف الإجراءات المتعلقة بإنشاء المؤسسة، لتفادي ثقل الإجراءات الإدارية، والاستفادة من آلية الشباك الوحيد الخاصة بالمستثمرين وتحويلها بشكل إلكتروني ؛
- ✓ تطوير أنظمة الدفع الإلكتروني مع تفعيل العمل بالطريقة الإلكترونية فيما يخص الضرائب، وجميع التعاملات المالية للمقاولين ؛
- ✓ ليكون العمل منظم والنتائج فعالة، يجب أن تكون الجهود متكاثفة ومنظمة، ولا يتحقق ذلك إذا عملت كل إمرأة مقاولة لحالها بل يجب الانضمام لشبكات الأعمال، التي تعمل كجماعات ضغط (l'action du plaidoyer) على واضعي السياسات من أجل تحسين مناخ الأعمال وتوحيد المطالب التي من شأنها خدمة المرأة المقاولة ومساعدتها على النجاح في السوق والحصول على المعلومات المناسبة لنشاطها ؛
- ✓ تشجيع انتشار شبكات ونوادي الأعمال النسوية *المتخصصة* وتفعيلها والمساهمة في انتشارها الجغرافي ؛

- ✓ تنصيب مكاتب في غرف التجارة خاصة بالنساء المقاولات، لتقييم احتياجات المقاولات وحاملات المشاريع من خلال البحوث سواء المجراة على مستوى الجامعات، وكذا التشاور مع المقاولات بشكل قريب، مع ضرورة ربط هذه المكاتب مع وزارة قضايا المرأة للبحث في حلول تنفيذية ؛
- ✓ تنظيم أبواب مفتوحة على مستوى الغرف التجارية لزيادة توعية المقاولات حول الخيارات التمويلية المتاحة، وفرص الاستفادة منها ؛
- ✓ تنشيط حملات توعية و أبواب مفتوحة على مستوى الغرف التجارية للتعريف بالامتيازات التي يمكن أن تستفيد منها المرأة المقاولة في حالة تسجيل نشاطها غير المصرح بشكل رسمي ؛
- ✓ إقامة اتفاقيات تعاون بين الغرف التجارية والجمعيات ونوادي الأعمال والجامعات، من خلال إقامة ندوات وملتقيات للتحسيس بالروح المقاولاتية وأهمية العمل المقاولاتي ؛
- ✓ تنظيم دورات تكوينية وحملات تحسيسية لصالح النساء حاملات المشاريع عن طريق الغرف التجارية وتفعيل برامج التعاون الدولية ؛
- ✓ استغلال تكنولوجيا الإعلام والاتصال وشبكات التواصل الاجتماعي المهنية كوسيلة لربط مختلف المقاولات على المستوى الوطني وذلك لتسهيل تبادل الخبرات والمعلومات ؛
- ✓ تنظيم دورات تكوينية *على الخط* من أجل تسهيل ربط المقاولات بالتكنولوجيا والاستفادة منها، وتفادي مشكل التباعد الجغرافي ؛
- ✓ تفعيل العمل بالدور المقاولاتية ومراصد المقاولاتية على مستوى الجامعات من خلال النشاط الفعلي، مع تقديم حصيلة سنوية لمدى تقدم الأعمال وتخصيص جوائز سنوية لأحسن المشاريع مع ضرورة تمويلها في مرحلة لاحقة من خلال علاقات الشراكة مع الشريك الخارجي للجامعة المتمثل في آليات الدعم ؛
- ✓ تنظيم أبواب مفتوحة لمختلف آليات الدعم على مستوى الجامعات والمعاهد لتقريب الطلبة وتوعيتهم بأهمية العمل الخاص والفوائد التي تنجر عنه ؛
- ✓ تخصيص دروس مجانية في إدارة الأعمال لصالح النساء المقاولات على مستوى المواقع الإلكترونية للجامعات، مع فتح نافذة حوار تفاعلية، وضرورة ربطها مع مختلف المواقع الإلكترونية للغرف التجارية ونوادي الأعمال لتسهيل نشر المعلومة وربط المقاولة بها؛
- ✓ تشجيع النساء المقاولات الساعيات لتطوير مؤسساتهن عن طريق تخصيص جوائز سنوية لأحسن مقاولة على مستوى الغرف التجارية ؛
- ✓ الاستفادة من تواجد النساء في مراكز القرار وغرف البرلمان نتيجة تطبيق نظام الكوتا، من أجل خدمة قضايا المرأة وتحسين مشاركتها الاقتصادية عن طريق تمرير القوانين الملائمة المساهمة في تفعيل دور المرأة المقاولاتي ؛

✓ تثمين البحوث العلمية المنجزة لصالح النساء المقاولات ومحاولة التعرف على النتائج المتوصل إليها، وأخذها على محمل الجد من أجل إدخال التحسينات اللازمة.

حاولنا من خلال دراستنا تناول أبعاد الموضوع بدءا من المستوى الكلي المتعلق بالظروف المحيطة بالمشاركة الاقتصادية للمرأة وأهم الإنجازات التي تمت لترقية دورها على جميع المستويات وصولا إلى ما تم تحقيقه في الجزائر، ومن ثم أردنا التعرف على الظروف المحيطة بالأعمال وإنشاء المؤسسات من طرف النساء، وصولا إلى المستوى الجزئي من خلال التعرف على حيثيات العمل المقاولاتي النسوي وأهم العوامل التي تحكمه، ومختلف التحديات التي يواجهها، وأكيد أن دراستنا لم تمس جميع أبعاد الموضوع، من حيث عدم إمكانية تعميم الدراسة على جميع مناطق الوطن وإمكانية إجراء المقارنات البيئية، من ناحية، ومن ناحية أخرى عدم تمكننا من تحقيق الهدف الأولى من الدراسة المتعلق بإمكانية إجراء دراسة إقليمية مقارنة، وعليه نقترح كآفاق بحث العنوانين التالية:

- دراسة وتحليل المقاولة النسوية مقارنة إقليمية على المستوى العربي ؛
- دراسة وتحليل المقاولة النسوية مقارنة إقليمية على مستوى دول منطقة MENA ؛
- دراسة مقارنة بين المقاولة النسوية والرجالية ؛
- واقع المقاولة النسوية في القطاعات كثيفة المعرفة.

وتبقى الإرادة هي الدافع الأساسي لتوجه المرأة لإنشاء مشاريعها الخاصة، ويتم تعزيزها في حال وجود مناخ أعمال مشجع على المقاولاتية.

قائمة المراجع

قائمة المراجع والكتب المستخدمة:

I. المراجع باللغة الوطنية:

1. الكتب:

1. إبراهيم بختي، "إعداد المذكرة/ الأطروحة وإعداد تقرير التربص وفق طريقة الـ IMRAD"، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة ورقلة، 2012-2013.
2. إبراهيم قويدر، "اجتماع لجنة المرأة العاملة العربية"، منظمة العمل العربية، مؤتمر العمل العربي، 3-4 أفريل، عمان الأردن، 2000.
3. إحصائيات 2010 مديرية التخطيط والإحصائيات بوزارة التكوين والتعليم المهنيين.
4. إحصائيات الديوان الوطني للإحصائيات، على الرابط الموالي: http://www.ons.dz/IMG/pdf/table1-2012.pdf ، تاريخ الإطلاع: 05 ديسمبر 2013.
5. أحمد بن حمدان بن محمد الشهري، "عوامل النصر والتمكين في دعوات المرسلين"، كتاب إلكتروني منشور على موقع المسلم: www.almoslim.net ، قسم: دراسات في ضوء القرآن الكريم ، تاريخ الاطلاع: 2012/09/17.
6. إفلين هرفكنز، "مقدمة حول الأهداف الإنمائية للألفية"، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ، المغرب.
7. أفندي عطية، "تمكين العاملين مدخل لتحسين والتطوير المستمر"، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، 2003.
8. الأمانة العامة للتخطيط التنموي، "إستراتيجية التنمية الوطنية لدولة قطر"، 2011-2012، الدوحة، قطر.
9. أماني صالح، "حالة المرأة في العالم الإسلامي" في: أمتي في العالم حولية قضايا العالم الإسلامي 1419-1420 هـ، 1999م (القاهرة: مركز الحضارة للدراسات السياسية، 2000).
10. أماني قنديل، الموسوعة العربية للمجتمع المدني، المجلس الأعلى للثقافة،القاهرة، 2002.
11. اندراوس رامي جمال ، معايعة عادل سالم ، الإدارة بالثقة والتمكين مدخل لتطوير المؤسسات ، الطبعة الأولى ، عالم الكتب الحديث ، الأردن ، 2008.
12. البطالة في الامارات العربية: المركز الوطني للإحصاء، وذلك على الرابط الموالي: http://uaestatistics.gov.ae/Home/tabid/38/Default.aspx ؛ تاريخ الإطلاع: 2013/07/06.
13. بطرس البستاني ، قاموس محيط المحيط : عربي – عربي ، المجلد الأول ، الطبعة الثالثة، مكتبة لبنان ، لبنان ، 1998.
14. بن منظور محمد بن مكرم ، معجم لسان العرب : عربي – عربي ، المجلد الثالث عشر، دار صار ، بيروت ، لبنان ، 2010 .
15. التركي نورة صالح ، برازويل ريبيكا ، صاحبات الأعمال في المملكة العربية السعودية : مقارنة إقليمية للخصائص و التحديات والتطلعات ، مركز السيدة خديجة بنت خويلد، جدة ، السعودية ، 2010.
16. الجهاز المركزي الإحصائي، " اليمن في أرقام 2011"، وزارة التخطيط والتعاون الدولي، مارس 2013.
17. حسب آخر إحصائيات منشورة ومحينة عبر الموقع الرسمي للديوان الوطني للإحصائيات، وذلك على الرابط الموالي: www.ons.dz/Démographie.html ، تاريخ الاطلاع : 2014/01/08.
18. حسن الطلافحة، "حول حل معضلة بطالة المتعلمين في البلدان العربية"، سلسلة الخبراء، المعهد العربي للتخطيط بالكويت، العدد 45، جانفي 2012.

19. دليل النوع الاجتماعي ، منظمة الاسكوا ، دراسة منشورة على الموقع للمنظمة على الرابط التالي: http://www.escwa.un.org/information/pubcategory.asp?category=Studies،تاريخ التصفح: 2012/11/22.

20. رد على الاستبيان الموجه للحكومات بشأن تنفيذ منهاج بيجين (1995)، ونتائج الدورة الاستثنائية 23 للجمعية العامة (2000).

21. رويدا المعايطة وآخرون، " النوع الاجتماعي وأبعاد تمكين المرأة في الوطن العربي"، منظمة المرأة العربية، القاهرة، الطبعة الأولى، 2010.

22. رئاسة الحكومة، "التدابير المتخذة لفائدة التشغيل والاستثمار والنمو الاقتصادي، ديسمبر 2010.

23. سامي طايع، "مناهج البحث وكتابة المشروع المقترح للبحث"، ترجمة سلوى فتحي أحمد، كتاب منشور ضمن سلسلة مشروع الطرق المؤدية إلى التعليم العالي"، القاهرة، ط1، مركز تطوير الدراسات العليا والبحوث في العلوم الهندسية، القاهرة، 2007، كتاب إلكتروني منشور على الإنترنت على الرابط الموالي: http://fr.scribd.com/doc/169080067/مناهج-بحث-سامي-طايع-pdf.

24. سامي طايع، "مناهج البحث وكتابة المشروع المقترح للبحث"، ترجمة سلوى فتحي أحمد، كتاب منشور ضمن سلسلة مشروع الطرق المؤدية إلى التعليم العالي"، القاهرة، ط1، مركز تطوير الدراسات العليا والبحوث في العلوم الهندسية، القاهرة، 2007، كتاب إلكتروني منشور على الإنترنت على الرابط الموالي: http://fr.scribd.com/doc/169080067/مناهج-بحث-سامي-طايع-pdf.

25. شركة ريادة للاستشارات والتدريب، "التمكين الاقتصادي للمرأة في الضفة الغربية، فلسطين"، الجمعية الفلسطينية لصاحبات الأعمال –أصالة، تشرين الأول 2010.

26. صندوق الامم المتحدة الانمائي للمرأة (UNIFEM) واتفاقية الامم المتحدة العالمية (UN Global Compact)، " المبادئ المعنية بتمكين المرأة"، وثيقة إلكترونية منشورة على الموقع الرسمي لصندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة المتفرة على الرابط الموالي: http://www.unglobalcompact.org/issues/human_rights/equality_means_business.html ، تاريخ الاطلاع 2012/11/27.

27. صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة (اليونيفم)، " دليل المؤشرات الدالة على النوع الاجتماعي"، المكتب الإقليمي للدول العربية، الأردن، 2004.

28. عادل محمد زايد، "المديرة ورائدة الأعمال العربية – مقومات نجاحها فيلا مواجهة تحديات القرن 21"، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، بحوث ودراسات، القاهرة، ط1، 2000.

29. عائشة عبد السلام & آمال قواجلية & غنية حاج كولة، " دراسة مسحية لمشروعات المجال الاجتماعي للنهوض بالمرأة بالجمهورية الجزائرية"، دراسة مقدمة من طرف الوزارة المنتدبة المكلفة بالأسرة وقضايا المرأة في إطار منظمة المرأة العربية، 2009.

30. عبد الكريم بوحفص، "الأساليب الإحصائية وتطبيقاتها يدويا وباستخدام برنامج SPSS" الجزء الأول، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2013.

31. عبد الكريم بوحفص، "الأساليب الإحصائية وتطبيقاتها يدويا وباستخدام برنامج SPSS" الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2013.

32. علي محمد الصلابي،"فقه النصر والتمكين في القرآن الكريم- أنواعه ، شروطه، أسبابه، مراحله وأهدافه"، ط1، 2006، دار النشر والبلد: غير موجود.

33. فاديا كيوان: "تقرير إقليمي عن الدراسات المسحية للمشروعات الموجهة للمرأة العربية في مجال السياسة"، منظمة المرأة العربية، القاهرة، ط1، 2007.

34. محمد بن براك الفوزان، عمل المرأة في المملكة العربية السعودية، مكتبة القانون والاقتصاد، الرياض، الطبعة الأولى، 2012.

35. مديرية الإحصاءات الاقتصادية، قسم إحصاءات العمل، حالة البطالة في الأردن 2012، جانفي 2013.

36. مكتب الأمم المتحدة الإنمائي، تقرير التنمية البشرية لسنة 2009.

37. المملكة العربية السعودية، مصلحة الإحصاءات العامة والمعلومات، وذلك على الرابط الموالي: http://www.cdsi.gov.sa/socandpub/manpower/cat_view/40---/29--/87--/85---- ، تاريخ الإطلاع: 2013/07/06.

38. المندوبية السامية للتخطيط، "Taux de chômage selon le sex"، وذلك على الرابط الموالي: http://www.hcp.ma/Taux-de-Chomage-selon-le-sexe_a256.html ، تاريخ الإطلاع: 2013/07/06.

39. منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، إعلان دعم مشاركة المرأة في ريادة الأعمال في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا"، على الرابط الموالي: http://www.oecd.org/dataoecd/14/1/44092571.pdf ، تاريخ الإطلاع 2014/04/11.

40. المنظمة العربية للتنمية الإدارية، "الدور الريادي للمرأة العربية في التنمية الإدارية"، بحوث مؤتمرات، القاهرة–مصر، 2012.

41. المنظمة العربية للتنمية الإدارية، "المرأة العربية في الحياة العامة والسياسية"، بحوث مؤتمرات، القاهرة–مصر، 2012.

42. المنظمة العربية للتنمية الإدارية، "دور المراة العربية في التنمية المستدامة"، أعمال المؤتمرات، القاهرة–مصر، 2008.

43. المنظمة العربية للتنمية الزراعية، "الدراسة القومية الشاملة حول زيادة مشاركة المرأة الريفية في الأنشطة والمشاريع الإنتاجية والتنموية في الوطن العربي"، الخرطوم–السودان، ديسمبر 1999.

44. منظمة العمل الدولية، الاجتماع الإقليمي الإفريقي 12، مناقشة الجلسة الخاصة بتمكين المرأة اجتماعيا واقتصاديا والمساواة بين الجنسين، جوهانسبرغ – جنوب إفريقيا، 11–14 أكتوبر 2011.

45. منظمة العمل العربية، "النظام الأساسي للجنة شئون عمل المرأة العربية بمنظمة العمل العربية"، الملف قابل للتحميل على الموقع الرسمي للمنظمة، وتاريخ الإطلاع هو 2013/12/12، وذلك على الرابط أدناه: http://www.alolabor.org/final/index.php?option=com_content&view=section&id=9&Itemid=86&lang=ar.

46. منظمة المرأة العربية، قسم الإحصائيات:"المرأة العربية مؤشرات وأرقام"، وذلك على الرابط الموالي: http://gis.arabwomenorg.org/ViewAllCountries.aspx، تاريخ الإطلاع: 2013/10/31.

47. منيرة سلامي، "مدخل عام حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة"، محاضرة مقدمة في مقياس " تنفيذ التسويق"، أولى ماستر تخصص تسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، جامعة ورقلة، كلية العلوم الاقتصادية، السنة الجامعية 2013-2014.

48. موقع البنك الدولي، قسم البيانات "معدلات الإعالة بمختلف البلدان"، وذلك على الرابط الموالي: http://databank.albankaldawli.org/data/views/reports/tableview.aspx ، & أيضا الرابط المباشر التالي: http://data.albankaldawli.org/indicator/SP.POP.DPND ، تاريخ الإطلاع: 2013/12/29.

49. الموقع الرسمي لمنظمة العمل العربية، على الرابط الموالي: http://www.alolabor.org/final/index.php?option=com_content&view=section&id=41&Itemid=53&lang=ar.

50. نشرة القوى العاملة، مصر، جانفي-مارس 2013، وذلك على الرابط الموالي: http://www.capmas.gov.eg/ ، تاريخ الإطلاع: 2013/07/06.

51. هيفاء أبو غزالة، مؤشرات كمية ونوعية لاتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة "سيداو"، منظمة المرأة العربية، 2009.

52. وزارة التجارة، المركز الوطني للسجل التجاري، "إنشاء المؤسسات في الجزائر-إحصائيات 2011"، مارس 2012.

53. الوزارة المنتدبة المكلفة بالأسرة وقضايا المرأة، "الدراسة المسحية الخاصة بالنهوض القانوني للمرأة"، الجزائر (بدون سنة نشر).

54. الوزارة المنتدبة المكلفة بالأسرة وقضايا المرأة، "المرأة في التشريع الوطني"، مصنف 2009.

55. وليد عبد الرحمان خالد الفرا، "تحليل بيانات الاستبيان باستخدام البرنامج الإحصائي spss "، إدارة البرامج والشؤون الخارجية، 1430.

56. وليد عبد الرحمان خالد الفرا، "تحليل بيانات الاستبيان باستخدام البرنامج الإحصائي spss "، إدارة البرامج والشؤون الخارجية، 1430.

57. يوسف نور الدين سعاد، المرأة العربية في البرلمان- التمكين الجنساني، ط1، دار النهضة العربية، لبنان، 2006.

2. **المقـــالات:**

58. بن جيلي رياض، تمكين المرأة : المؤشرات والأبعاد التنموية ،سلسلة دورية: جسر التنمية ، المعهد العربي للتخطيط ، الكويت ، العدد الثاني والسبعون ، أفريل 2008.

59. حفيظة شقير، الاتفاقيات الدولية وحقوق المرأة في العالم العربي، مقال منشور عبر الانترنت في عدة مواقع، للمزيد من التفصيل أنظر الرابط: http://www.nesasy.org/index.php/-law-89/875------، تاريخ الاطلاع: 30 نوفمبر 2012.

60. خليل النعيمات، "تمكين المرأة"، مقال إلكتروني منشور على الموقع الإلكتروني للمؤسسة الأمريكية لإغاثة اللاجئين في الشرق الأدنى (ANERA): http://arabic.anera.org/ تاريخ الإطلاع: 2012/11/26.

61. صابر بلول، "التمكين السياسي للمرأة العربية بين القرارات والتوجهات الدولية والواقع"، مقال منشور ضمن مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلة 25، العدد 2، 2009 (ص ص 645-686).

58. صالح صالحي، أساليب تنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة في الاقتصاد الجزائري، مجلة العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس، سطيف، العدد 03.

59. عادل الرشيد وجمال أبو دولة، "العوامل المؤثرة في اتجاهات المرأة نحو معوقات تقدمها وظيفيا واستراتيجيات تمكينها في منظمات الأعمال الأردنية"، مقال منشور ضمن مجلة دراسات المتخصصة في العلوم الإدارية، الصادرة عن عمادة البحث العلمي للجامعة الأردنية، المجلد 29، العدد1، جانفي 2002.

62. عمار عباس & بن طيفور نصر الدين، "توسيع حظوظ مشاركة المرأة الجزائرية في المجالس المنتخبة أو تحقيق المساواة عن طريق التمييز الإيجابي"، مقال منشور ضمن مجلة "الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية"، قسم العلوم الاقتصادية والقانونية، العدد 10، جوان 2013، ص ص 86-95).

63. فؤاد نجيب الشيخ & يحي ملحم& وجدان محمد العكاليك، "صاحبات الأعمال الرياديات في الأردن: سمات وخصائص"، مقال منشور ضمن المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد 5، العدد 4، 2009، (ص ص 497-521).

64. نص التحفظات والإعلانات المقدمة من الجزائر فيما يخص اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، 22 مايو 1996، نص منشور ضمن مكتبة حقوق الإنسان، جامعة منيسوتا ؛ النص منشور على الموقع الإلكتروني: http://www1.umn.edu/humanrts/arabic/Algeria-CedawR.html.

65. نعيمة سمينة، "قراءة في مسار تمثيل النساء في البرلمان الجزائري من الاستقلال إلى اليوم"، مقال منشور ضمن موقع الحوار المتمدن، العدد 3697-2012/04/13، على الرابط الموالي: www.ahewar.org/debat/show.art.asp?aid=303229 .

3. *التقارير:*

66. أحمد زايد، "تقرير إقليمي عن الدراسات المسحية للمشروعات الموجهة للمرأة في مجال الاجتماع"، منظمة المرأة العربية، القاهرة، ط1، 2011.

67. برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، تقرير التنمية البشرية للعام 2010 ، الثروة الحقيقية للأمم : مسارات إلى التنمية البشرية ، ترجمة لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا ، يصدره برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ، الولايات المتحدة الأمريكية ، 2010 .

68. البنك الدولي:"المرأة والأعمال التجارية والقانون –ملخص: قياس التكافؤ القانوني بين الجنسين للمشتغلات بالأعمال الحرة"، 2010.

69. البنك الدولي، تقرير ممارسة أنشطة الأعمال 2014، نسخة عربية، 2013.

70. تقرير OCDE، " التنافسية وتنمية القطاع الخاص: السيدات والأعمال-السياسات الداعمة لزيادة مشاركة المرأة في ريادة الأعمال في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا"، تقرير 2013، تقرير قابل للتحميل على الرابط: http://www.oecd.org/investment/psd/WomeninBusiness_Arabic.pdf.

71. تقرير التنمية الإنسانية العربية 2005: "نحو نهوض المرأة في الوطن العربي"، موجز التقرير، قابل للتحميل على الرابط الموالي: http://www.arab-hdr.org/publications/contents/arabic/2005/execsum-05a.pdf.

72. تقرير التنمية البشرية 2009، "دليل التنمية اللشرية المرتبطة بالنوع ومكوناته"،

73. تقرير التنمية البشرية 2011، "الاستدامة والإنصاف مستقبل أفضل للجميع"، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، 2011.

74. تقرير التنمية البشرية 2013 ؛ "نهضة الجنوب: تقدم بشري في عالم متنوع"، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، الولايات المتحدة الأمريكية، 2013،.

75. تقرير تقدم المرأة العربية 2004، صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة، المكتب الإقليمي للدول العربية، اليونيفم، مصر، 2004.

76. تقرير حول الوضع الوطني-الجزائر، الحقوق الإنسانية للمرأة والمساواة على أساس النوع الاجتماعي ؛ تقرير منشور ضمن برنامج تعزيز المساواة بين الرجل والمرأة في المنطقة الأورومتوسطية (2008-2011)، بتمويل من الإتحاد الأوروبي، 2010،

77. تقرير عن التنمية في العالم 2012، " عرض عام المساواة بين الجنسين والتنمية"، تقرير صادر عن البنك الدولي، واشنطن، 2012.

78. تقرير عن التنمية في العالم 2012، عرض عام المساواة بين الجنسين والتنمية، تقرير صادر عن البنك الدولي، واشنطن، 2012.

79. الجزائر، التقريران الدوريان الثالث والرابع للجزائر عن تنفيذ اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، 18 ماي 2009، تقرير مقدم للجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة ، الأمم المتحدة، 24 ماي 2010.
80. ليلى عازوري جمهوري:" تقرير إقليمي عن الدراسات المسحية للبرامج والمشروعات والأنشطة الموجهة للنهوض بالمرأة العربية في المجال القانوني"، منظمة المرأة العربية، الطبعة الثالثة، 2011.
81. منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية: "التنافسية وتنمية القطاع الخاص، السيدات والأعمال: السياسات الداعمة لزيادة مشاركة المرأة في ريادة الأعمال في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا"، 2013.
82. نجية عبد الغني، "تقرير إقليمي عن الدراسات المسحية للمشروعات الموجهة للمرأة العربية في مجال الصحة"، منظمة المرأة العربية، 2007، الطبعة الأولى، القاهرة.
83. الوزارة المنتدبة المكلفة بالأسرة وقضايا المرأة ؛ تقرير حول: "المرأة الجزائرية....واقع ومعطيات" ؛ معطيات متوفرة على الموقع الرسمي للوزارة: http://www.ministere-famille.gov.dz/indexa.php?page=ministere_ar_educ ، تاريخ الاطلاع 2011/10/11.
84. الوزارة المنتدبة المكلفة بالأسرة وقضايا المرأة، "التقرير الوطني للجزائر بيجين+15"، مقدم في إطار المؤتمر العربي الإقليمي لمراجعة بيجين+15، رابطة المرأة العربية & هيئة كرامة & المركز الإنمائي للأمم المتحدة، القاهرة، 13-14 ديسمبر 2009
85. الوزارة المنتدبة المكلفة بالأسرة وقضايا المرأة، "المرأة الجزائرية –واقع ومعطيات"، 2007.

4. *مذكرات الماجستير ورسائل الدكتوراه:*

86. انين خالد سيف الدين، " التوجه المقاولاتي لمتربصي مراكز التكوين المهني لمنطقة الجنوب الشرقي – ورقلة، حاسي مسعود، تقرت"، مذكرة ماستر (غير منشورة) تحت إشراف منيرة سلامي، قسم علوم التسيير، جامعة ورقلة، 2012.
87. رائدة أيوب، "الجدوى الاجتماعية للمشاريع المتناهية الصغر وتأثيرها على النساء في الريف السوري"، أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع، جامعة الدول العربية بالتعاون مع جامعة سانت كلمنس، 2010.
88. القاضي نجاح ، أبعاد التمكين الإداري لدى القادة التربويين في الجامعات الحكومية في إقليم الشمال وعلاقته بالتدريب الإداري، مخطط أطروحة دكتوراه ، غير منشور ، جامعة اليرموك ، الأردن ، 2008 .

5. *الملتقيات والمداخلات:*

89. الإصلاحات التشريعية المتعلقة بالمرأة في الجزائر، مقال ضمن مداخلة في ملتقى، منشور على الموقع الإلكتروني: womendw.org/nimages/doc3.do
90. بدرية عبد الله العوضي، "أثر القوانين على دور المرأة العربية التنموي –حقوق المرأة والدور التنموي"، مداخلة ضمن ندوة حول: "القوانين والتشريعات في حماية البيئة العربية"، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، جامعة الدول العربية، القاهرة، 19-23 فبراير 2006.
91. سامي الشريف، " دور الإعلام في تحقيق التمكين الاقتصادي للمرأة العربية"، ورقة عمل مقدمة ضمن أشغال الندوة القومية حول: "دور الإعلام في إحداث التغيير المطلوب للنهوض بعمل المرأة"، منظمة العمل العربية، الجونة، 26-28 أكتوبر 2010.
92. عادل محمد زايد، "العوامل البيئية وأثرها على المرأة العربية وتميزها"، مداخلة صمن ملتقى "الدور الريادي والتنموي للمرأة في الوطن العربي"، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، 2007

93. عمار بوضياف، "حقوق المرأة في الجزائر بين الإطار القانوني والواقع العملي"، مداخلة ضمن ورشة عمل بعنوان: "التمثيل القانوني للمرأة العربية في البرلمان، وأثره على تفعيل دورها التنموي تجارب عربية"، الإتحاد الوطني للمرأة التونسية، تونس، مارس 2010، منشور ضمن مجمع أعمال المؤتمرات حول "المرأة العربية في الحياة العامة والسياسية، المنظمة العربية للتنمية الإارية، جامعة الدول العربية، 2012.

94. قمر خليفة هباني، "تفعيل آليات حماية حقوق الإنسان والمرأة في المجتمع الدولي والعربي"، ورقة عمل مقدمة في ملتقى: "التحديات التشريعية والاجتماعية وتأثيراتها على مساهمة المرأة العربية في التنمية"، المؤتمر بالتعاون بين المنظمة العربية للتنمية الإدارية والاتحاد العام للمرأة السودانية، الخرطوم–جمهورية السودان، نوفمبر 2009 ؛ الملتقى منشور ضمن مجمع أوراق: " المرأة العربية في الحياة العامة والسياسية"، سلسلة أعمال المؤتمرات الصادرة عن جامعة الدول العربية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، 2012، القاهرة.

95. ليلك أحمد الصفدي & رنا عبد الله أبو نفيسة، "واقع ريادة الأعمال النسائية في المملكة العربية السعودية"، ورقة عمل مقدمة في ملتقى: "ريادة الأعمال العربية –ريادة الأعمال النسائية"، بيروت لبنان، أفريل 2010، المنشور ضمن مجمع أعمال المؤتمرات "المرأة العربية في الحياة العامة والسياسية"، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، جامعة الدول العربية، 2012، (ص ص 29–63).

96. منيرة الناهض، "عوامل مؤثرة في صنع القرار والتمكين عند المرأة السعودية بين النظرية والواقع"، ورقة عمل مقدمة لمؤتمر المرأة والأهداف التنموية للألفية، المكان: غير مذكور، 17–19 ديسمبر 2005.

97. يمن الحماقي، " ريادة الأعمال والتمكين الاقتصادي للمرأة العربية"، ورقة عمل مقدمة في ملتقى "ريادة الأعمال العربية –ريادة الأعمال النسائية"، بيروت، أفريل 2010، منشور ضمن مجمع أعمال المؤتمرات، "المرأة العربية في الحياة العامة والسياسية"، الصادر عن المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، 2012.

6. *الجرائد الرسمية والأوامر التشريعية:*

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

99. الجريدة الرسمية الجزائرية، قانون رقم 08–04 المؤرخ في: 23/01/ 2008 والمتضمن القانون التوجيهي للتربية الوطنية، العدد الرابع.

100. الجريدة الرسمية للجزائر العدد 6 لسنة 1996، مرجع سابق ص ص 4– 12.

101. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، مرسوم رئاسي رقم **10–149** مؤرخ في **2010/05/28** يتضمن تعيين أعضاء الحكومة، العدد **36**.

102. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، الصادرة بتاريخ 25 أفريل 1990، العدد 17 ؛ المتعلقة بالقانون رقم 90–11 المؤرخ في 26 رمضان 1410 الموافق لـ 21 أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل.

103. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، المرسوم التنفيذي رقم **02–373** المؤرخ في **2002/11/13**، المتضمن إنشاء صندوق الضمان القروض المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، العدد **74**.

104. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، المرسوم التنفيذي رقم 78 / 03 المؤرخ في2003/02/25 يتضمن القانون الأساسي لمشاتل المؤسسات ، العدد 13.

105. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، المرسوم التنفيذي رقم **03–80**، المؤرخ في **2003/02/25** يتضمن إنشاء المجلس الوطني الاستشاري لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، العدد **13**.

106. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، المرسوم التنفيذي رقم 04-14، الصادر يوم 25 جانفي 2004 المتعلق بإنشاء الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، العدد 06.
107. الجريدة الرسمية ليوم 22 ماي 1996، العدد 6، مرجع سابق، ص 8.
108. دستور الدولة الجزائرية 1996، قابل للتحميل على الرابط الموالي: www.joradp.dz.
109. القانون رقم 01-18 ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد 77 ، الصادر في 15 ديسمبر 2001.
110. المرسوم التنفيدي رقم 05-165 ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد 32 ، الصادر في 4 ماي 2005.
111. المرسوم التنفيدي رقم 94-188 ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد 44 ، الصادر في 27 جويلية 1994.
112. المرسوم التنفيدي رقم 96-296 ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد 52 ، الصادر في 11 سبتمبر 1996.

7. *المواقع الإلكترونية:*

113. "Bilan des réalisations des recommendations issues des trois conference-exposition" ، مداخلة ضمن الندوة الوطنية الرابعة حول تكوين ومرافقة المرأة، أساس التنمية الاقتصادية والاجتماعية، في طبعتها الرابعة بعنوان: " تأهيل النساء، نوعية وإبداع من أجل تنمية محلية مستدامة.
http://arabic.doingbusiness.org/data/exploreeconomies/algeria ، تاريخ الاطلاع: 2014/03/02.
114. أنظر الموقع الرسمي لصندوق التامين على البطالة، وذلك على الرابط الموالي: http://www.cnac.dz/default.aspx?id=250، تاريخ الاطلاع: 27/02/ 2014.
115. تجربة سنغافورة: http://najaah.com/najaah سنغافورة- مثال- رائع- للنجاح- الاقتصادي/ تاريخ الاطلاع: 2014/06/03.
116. تقديم مجلس الأمة، منشور على الموقع السمي لمجلس الأمة على الرابط الموالي: www.majliselouma.dz/presentation/presentationphp?page=historique ، تاريخ الإطلاع 10 ديسمبر 2013.
117. تقرير البنك الدولي حول ممارسة أنشطة الأعمال 2014"، تصنيف حسب البلدان قابل للتحميل المباشر على الرابط الموالي: http://arabic.doingbusiness.org/rankings، تاريخ الاطلاع: 2014/03/02.
118. تقرير البنك الدولي حول ممارسة أنشطة الأعمال 2014"، تصنيف حسب الجزائر قابل للتحميل المباشر على الرابط الموالي:
119. روابحي عبد الناصر، "التدقيق ونظام الرقابة الداخلية"، محاضرة منشورة ضمن موقع جامعة سطيف، على الرابط الموالي: http://cte.univ-setif.dz/coursenligne/rouabhioffi/section2.html ، تارييخ الاطلاع: 2014/09/20.
120. لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية لبلدان غربي آسيا، الموقع الرسمي للجنة، على الرابط الموالي: http://www.escwa.un.org/arabic/information/pubsearch.asp?subject=%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%B1%D8%A3%D8%A9، تاريخ الإطلاع: 2013/12/26.
121. للمنتدى الدولي العربي للمرأة، وذلك على الرابط الموالي: http://www.aiwfonline.com/AboutUs.aspx
122. لمزيد من التفصيل، أنظر بوابة الوزير الأول، على الرابط الموالي: http://xn--mgbaa2be1idb4afr.xn--lgbbat1ad8j/index.php?option=com_content&task=view&id=458&Itemid=253، تاريخ الاطلاع: 2014/09/20.

123. منظمة العمل العربية، "مجمل الاتفاقيات الموقعة من خلال المنظمة"، ملف إلكتروني قابل للتحميل على موقع المنظمة الرسمي وذلك على الرابط الموالي: http://www.alolabor.org/final/index.php?option=com_content&view=section&id=20&Itemid=108&lang=ar.

124. منظمة المرأة العربية، نشرية الإحصائيات، وذلك على الرابط الموالي: http://www.alolabor.org/final/index.php?option=com_content&view=category&id=132&Itemid=85&lang=ar&layout=blog

125. مهام الوزارة، أنظر الموقع الرسمي للوزارة، في الأيقونة الخاصة بمهام وصلاحيات الوزارة وذلك على الرابط الموالي: http://www.msnfcf.gov.dz/attribution_de_mme_la_ministre.html ، تاريخ الاطلاع 9 أكتوبر 2013

126. الموقع الالكتروني الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار،(تاريخ الاطلاع: 2012/05/15)، http://www.andi.dz

127. الموقع الالكتروني للوكالة الوطنية للوساطة والضبط العقاري، (تاريخ الإطلاع: 2012/05/14) http://www.aniref.dz

128. الموقع الجديد لجمعية الجزائريات المسيرات وسيدات الأعمال: http://www.ame-dz.net/index.php?lang=fr

129. الموقع الرسمي لتقارير التنمية الإنسانية بالوطن العربي، على الرابط الموالي: http://www.arab-hdr.org/arabic/about/intro.aspx

130. الموقع الرسمي لجمعية الجزائريات المسيرات وسيدات الأعمال: القديم: http://www.ame-dz.com/

131. الموقع الرسمي لصندوق ضمان القروض، وذلك على الرابط الموالي: http://www.fgar.dz/index.php?option=com_content&task=view&id=18&Itemid=29 ، تاريخ الإطلاع: 2014/02/27.

132. الموقع الرسمي للبنك الدولي، تقرير ممارسة أنشطة الأعمال، الإحصائيات التفصيلية: http://arabic.doingbusiness.org/data/exploretopics/entrepreneurship.

133. الموقع الرسمي للصندوق، كيفيات التغطية، وذلك على الرابط الموالي: http://www.fgar.dz/index.php?option=com_content&task=view&id=33&Itemid=36 ، تاريخ الاطلاع: 2014/02/27.

134. الموقع الرسمي للمجلس الدستوري، مهام المجلس على الرابط الموالي: http://www.msnfcf.gov.dz/conseil_national_famille_et_femme.html،

135. الموقع الرسمي للمجلس الشعبي الوطني، على الرابط الموالي: www.apn-dz.org/legislature_7/arabic/liste_ar_femme.php

136. الموقع الرسمي للمشروع الإقليمي لتمكين المرأة اقتصاديا، الوكالة الكندية للتنمية الدولية (سيدا)، تعريف مركز المرأة العربية للتدريب والبحوث (الكوثر)، على الرابط الموالي: http://reewp.oxfam.qc.ca/ar/partners/center-arab-women-training-and-research-cawtar

137. الموقع الرسمي للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، وذلك على الرابط الموالي: http://www.ansej.org.dz/PresentationDispositifAr.aspx ، تاريخ الاطلاع: 26 فيفري 2014.

138. الموقع الرسمي لمجلس الأمة، صفحة أعضاء مجلس الأمة، على الرابط الموالي: www.majliselouma.dz/presentation/presentationphp?membres=1&legi=3&will=tt&aff=tt ، تاريخ الإطلاع 2013/12/10.

139. الموقع الرسمي لمركز المرأة العربية للتدريب والبحوث، وذلك على الرابط الموالي: http://www.cawtar.org/template.php?code=4، تاريخ الإطلاع: 2013/12/16.

140. الموقع الرسمي لمنظمة المرأة العربية، إنشاء منظمة المرأة العربية، وذلك على الرابط الموالي: http://www.arabwomenorg.org/PagesWithSub.aspx?ID=40.

141. الموقع الرسمي لوزارة التنمية الصناعية وترقية الاستثمار على الرابط الموالي: http://www.mdipi.gov.dz/?-PME,25-، تاريخ الاطلاع: 26 فيفري 2014.

142. الموقع الرسمي لوزارة الداخلية الجزائرية: http://www.interieur.gov.dz/default.aspx?lng=ar.

143. الموقع الرسمي لوكالة ANGEM:

http://www.angem.dz/ar/index.php?option=com_content&view=article&id=193&Itemid=191 ، إحصائيات منشورة ضمن عمود الإحصائيات إلى غاية 31 ديسمبر 2013، تاريخ الإطلاع: 2014/03/13.

144. موقع الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، (تاريخ الإطلاع: 2012/07/24)، http://www.angem.dz

145. موقع منظمة الامم المتحدة، قسم التعريف بميثاق الأمم المتحدة على الرابط الموالي: http://www.un.org/ar/documents/charter/ & http://www.un.org/ar/rights/ & http://www.un.org/ar/aboutun/.

146. الوكالة الوطنية للقرض المصغر: http://www.angem.dz/ar/index.php?option=com_content&view=article&id=92&Itemid=104 .

II. المراجع باللغة الأجنبية:

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

148. L'empowerment des femmes ivoiriennes", doctorat de Annelise SERY, le micro crédit : l'université PAUL-VALERY Montpelier 3, sociologie, Mai 2012 ;

149. Annie Cornet et Christina costantinidis& Simona Asendei;"les femmes entrepreneures face à la formation au financement et aux Réseaux", Rapport de recherche quantitative-Projet Diane, 17/08/2004.

150. Azzedine Tounès:" L'intention entrepreneuriales ; 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 (France : université de Rouen, 2003).

151. Banque mondiale, "les femmes, l'entreprise et le droit,2014"-Lever les obstacles au renforcement de l'égalité homes-femmes", 2013.

152. Bérangère DESCHAMPS, "Le processus de reprise d'entreprise par les entrepreneurs personnes physique", thèse de doctorat ès science de gestion, Université pierre mendès-France, 2000, PP.68-74.

153. Bulletin d'information statistique de la PME; ministère du développement industriel et de la promotion de l'investissement; N° 23.

Centre national du registre du commerce, "la création d' entreprises en Algérie statistiques 2010", CNRC, édition avril 2011, document téléchargeable sur le site du CNRC accédé sur: http://www.cnrc.org.dz/ar/src/documents.php?page=1/ .154

Chamlou.N, "The environement for women's Entrepreneurship in the Middle east and North Africa", Orientation in Developement series, World Bank,Wanshingon,DC, 2008. .155

Chrisina costantinidis, "Représentation sur le genre et Réseaux d'affaires chez les femmes entrepreneurs"; Revue française de gestion, N°202/2010; (PP.128-143). .156

contribution Epstémologiques et modélisation", : Christian Bruyat ,"création d'entreprise thèse de doctorat ès science de gestion (France : université Pierre Mendés ex-Grenoble II, 1993). .157

Classification internationale type, par industrie, de toutes les branches d'activités économiques (CITI) – Révision N°4; Département des affaires économiques et sociales, Division des statistiques, Série M, N°4/Rev4; Nations unies, New York, 2009. .158

Collection Mémoires et Thèses électroniques : " Validation du modèle de fidélisation du client de OLIVIER", Chapitre 01, université LAVAL, disponible sur le lien suivant: http : www.théses.ulaval.ca/2005. .159

Colloque International sur le thème: « L'Entreprenariat Féminin et les nouvelles Technologies de l'information et de la communication dans les PME» organisé dans le cadre du Programme des Ambassadeurs d'entreprises en Algérie CAP 2011 ; Hôtel Sheraton, Alger le 7et 8 décembre 2011. .160

Colloque International sur le thème: « L'Entreprenariat Féminin et les nouvelles Technologies de l'information et de la communication dans les PME» organisé dans le cadre du Programme des Ambassadeurs d'entreprise en Algérie CAP 2011 ; Hôtel Sheraton, Alger le 7et 8 décembre 2011. .161

Constantinidis Christina et Cornet Annie, "Les femmes repreneuses d'une entreprise familiale : Difficulté et stratégies", d'après le 8éme CIFE PME, 2006. .162

Cyrine Ben HAFEIDH (2006); cité par: Zahra Arasti,"l'entrepreneuriat féminin en IRAN : les structures socio culturelles", article publié à la revue libanaise de gestion et d"économie, Vol.01, 2008, (PP.01-29). .163

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. .164

de carlo laurence et chevrer sylvie,"comment former quels entreprenures", article publié dans l'acte de l'entrepreneuriat, PP.142-157. .165

Diane Chamberlin Starcher, " Femmes entrepreneurs : catalyseurs de transformation", d'après EBBF : The European Baha I Business Forum., traduction française : Pierre Spierckel, Paris, 1996. .166

Eric Michael Laviolette et christophe Loue, "les compétences entrepreneuriales: définition et construction d'un référentiel", 8ème CIFEPME, 2006. .167

Eric Michael Laviolette et Christophe Loue; " les compétences entrepreneuriales : définition et construction d'un référentiel", Le 8éme congrès international Francophone (CIFE PME) : L'internationalisation des PME et ses conséquences sur les stratégies entrepreneuriales (Suisse : 25-26-27 octobre2006). .168

Erika Flahault, "l'insertion professionnelle des femmes-entre contraintes et stratégies d'adaptation", presse universitaire de Rennes, France, 2006. .169

Eyben.R & autres, conceptualising empowerment and the implications for pro-poor growth, institute of development studies, université du Sussex, Bringhton, 2008. .170

Filion.L.J; "Le champ de l'entrepreneuriat: Historique, évolution, tendances"; article publié dans la revue internationale PME, Volume 10-2; 1997, (PP.129-172) .171

Fiona Flintan, "Etude sur la bonne pratique: l'autonomisation des femmes dans les sociétés Pastorales", Septembre 2008, INPD, PNUD, P 04. .172

François Facchini, "les figures de l'entrepreneur dans la théorie économique"; Université de Reines, 2008-2009. .173

GEM, "lentrepreneuriat en Algerie 2011", Donnée de l'enquete GEM 2011, Janvier 2013. .174

Gérard Tchouassi : " Eveil entrepreneurial, engagement et coaching des femmes en création d'activités entrepreneuriales au Cameroun",p10-11 , d'après le 4éme congrés de l'accompagnement en situation entrepreneuriale : l'Académie de l'entrepreneuriat pertinence et cohérence ?", le 24 et 25 novembre 2005, Sénat Paris, 2005. .175

Global entrepreneurship monitor, "2012 women's Report", Publié en 2013. .176

Global entrepreneurship monitor, "2013 Global report", édition 2014. .177

Guide de L'investissement et de l'investisseur , 2002/2004. .178

Hernandes E.M. ; "L'entrepreneuriat, approche théorique" ; édition l'Harmattan, collection alténernative rurales. .179

Hernandez émile Michel & Luc Marco; "entrepreneur et décision- de l'intention à l'acte", édition ESKA, PARIS-France, 2006. .180

IFC (WORLD BANK GROUP) & Cawtar, "Women's entrepreneurs in the middle east and north africa:caractéristics, contributions,and challenges", 2007. .181

et l'Emploi, Institut National de la Statistique (INS), Enquête Nationale sur la Population Tunisie, 2013; statistiques téléchargeables sur le lien: http://www.ins.nat.tn/indexar.php. .182

Isabelle Danjou, "l'entrepreneuriat: un champ fertile à la recherche de son unité"; article publié au cahier de recherche "expand your horizons", school of management-Lille and Paris, ESC Lille, Avril 2000. .183

Jean Luc Guyot & Olivier Lohest :"Barrières à l'entrepreneuriat et primo-création d'entreprise : le genre est-il une variable discriminante?", (Date de parution inconnu, Belgique). .184

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). .185

Josée Audet, Une étude des aspirations entrepreneuriales d'étudiants universitaires québécois : seront-ils des entrepreneurs demain ?, , université de Concordia, Montréal Québec, 2004. .186

Kabeer as Quoted in Malhotra & Schuler & Boender, 2002, p.6 ; Kabeer, N. 2001 . "Reflections on Women's Empowerment". In Sida Studies, Discussing Women's Empowerment: Theory and Practice. Novum Grafiska, Stockholm. .187

Karim messeghem et Sylvie Sammut; "l'entrepreneuriat"; (Paris:France, édition EMS,2011), PP.60-72. .188

Khaled Bouabdellah et Abdallah Zouache , « Entrepreneuriat et Développement économique »., d'aprés les Cahiers du cread : création d'entreprise et Développement Territorial , N° (73), 2005, ALGER. .189

La direction technique chargée des statistiques de la population et de l'emploi :"L'Enquête emploi auprès des ménages 2011", collection statistiques Série S: statistiques sociales, Juillet 2012, P48. .190

Lavoie Dina; "les entrepreneurs: pour une économie canadienne renouvelée", conseil consultative canadien sur la situation de la femme; Otawa, Février, 1988. .191

Le site officiel de l'association des femmes Algériennes chefs d'entreprises, accessible sur , consulté le 27/02/2014. le lien suivant: http://www.sevedz.com/#!prsentation/c1pfe .192

Lee.J, "The motivation of women entrepreneurs in singapoure", Women in management Review, 11(2), (PP.18-29). .193

Leger Jarniou catherine,"enseigner l'esprit d'entreprendre à des étudiants: réflexion autour d'une pratique de 10 ans", article publié dans l'acte de l'entrepreneuriat, Op-Cit, PP.264-274 ; une problématique débattu lors de la 4ème session des journées de OPPE, 19 octobre 2005, intitulé "enseignement et entrepreneuriat", APCE, OPPE, France, 2005. .194

Léna Saleh, "l'intention entrepreneuriale des étudiants: cas du LIBAN", thèse de Doctorat ès science de gestion, Université Nancy 2, 2011. .195

L'enseignement supérieur et la recherche scientifique en Algérie – 50 années en service du développement 1962-2012" ; MESRS, 2012, PP 44-46. .196

L'observatoire Fiducial de l'entrepreneuriat féminin ", France, Janvier 2006. .197

Lotfi Belkacem et Fayçal Mansour, " GEM TUNISIE 2010-Rapport National", Global entrepreneurship monitor, 2011. .198

Lufuta misenga, "l'autonomisation de la femme et problèmes de genre en R.D.CONGO, cas de la ville de KINSHASA et particulièrement la commune de NGABA", mémoire de fin d'études, faculté des sciences économiques et de gestion, université de KINSHASA, 2004-2005, mémoire publié sur le site de Mémoire online: http://www.memoireonline.com/12/07/793/m_autonomisation-de-la-femme-rdc2.html; site consulté le : 12/12/2012. .199

L'Union interparlementaire ; " les femmes au parlement en 2012, regard sur l'année écouléé"; document téléchargeable sur le lien : http://www.ipu.org/pdf/publications/WIP2012F.pdf; date de consultation : 24/12/2013. .200

, Etat de la L'Union interparlementaire; "Les femmes dans les parlements nationaux er novembre 2013" statistiques consultés sur le lien ; 1 situation au http://www.ipu.org/wmn-f/classif.htm; date de consultations 24/12/2013 à 16h14. .201

Le site officiel du club des entrepreneures et industriels ; www.ceimi.org/. .202

Michel Coster ; "entrepreneur et entrepreneuriat" ; article publié dans les cahiers du GDR-Cadres 2003-3, "Cadre et entrepreneuriat Mythes et Réalités" ; Actes de la journée du 6 juin 2003; Lyon. .203

Ministère de l'industrie, les petites et moyennes entreprises et la promotion d'investissement ; " catalogue des associations professionnelles et des organisations patronales et syndicales à caractère économique"; Document de travail N° 25, Avril 2011. .204

Ministère du développement industriel et de la promotion de l'investissement, " Bulletin d'information statistique de la PME, données du 1 r semestre du 2013 -N°23, Novembre .205

2013, PP 15-16, fichier accessible sur le site du ministère sur le lien suivant : http://www.mdipi.gov.dz/?-Bulletins-de-veille- , date de consultation ; 08/10/2014.

.206 Mohamed Bayad et Malek Bourguiba , " De l'universalisme à la contingence culturelle : Réflexion sur l'intention entrepreneuriale ", 8ème CIFEPME, 2006.

.207 Office national des statistiques, "Activité, Emploi et chômage au 4ème Trimestre 2013", document téléchargeable sur le lien suivant : http://www.ons.dz/IMG/pdf/Donnees_Stat_Emploi_2013.pdf, site consulté le 16/04/2014;

.208 Office national des statistiques, "le premier recensement économique 2011-résultats définitifs de la première phase", Alger, juillet 2012.

.209 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, numéro(1),(université Paris1-Panthéon Sorbonne, Septembre 2005).

.210 ONS, "Activité, Emploi et chômage au 4ème Trimestre 2013".

.211 ONS, "Activité, Emploi et chômage au 4ème Trimestre 2014, statistiques accessible sur le site officiel de l'ONS, sur le lien suivant : http://www.ons.dz/IMG/pdf/Donnees_Stat_Emploi_2014_Final_1_1_.pdf, site consulté le 26/09/2014 .

.212 ONS, "Activité, Emploi et chômage au 4ème Trimestre 2014, statistiques accessible sur le site officiel de l'ONS, sur le lien suivant : http://www.ons.dz/IMG/pdf/Donnees_Stat_Emploi_2014_Final_1_1_.pdf, site consulté le 26/09/2014 .

.213 ONS; L'Algérie en quelques chiffres; Résultat 2009-2011; édition 2012 ; N° 42

.214 Organisation des nations unies pour l'éducation, la science et la culture :"classification internationale type de l'éducation CITE 1997-Révision" ; Mail 2006; PP 42-45.

.215 Patricia G.Greene & Myra M.Hart & Elizabeth.J.Gatewood & Candida G.Bruch &Nancy M.Carter, "Women entrepreneurs :Moving Front and center: An averview of reseaurch and théory", étude téléchargeable sur le lien suivant : http://www.unm.edu/~asalazar/Kauffman/Entrep_research/e_women.pdf.

.216 Programme de promotion de l'emploi par le développement des petites entreprises , Bureau "(SEED) ; "L'entrepreneuriat féminin dans les îles de l'océan indien international du travail Genève et Bureau de l'OIT à Antananarivo.

.217 Programme des Nations Unies pour le développement, *Innovative approaches to promoting women's economic empowerment*, 2008, [http://www.undp.org/women/publications.shtml].

.218 Randolph and Sashkin (2002), Can Organizational Empowerment? Work in Multinational Settings, *Academy of Management Executive*, 16 (1), 102-115.

.219 Rapport de l' OCDE : " Entrepreneuriat Féminin : Questions et action à mener ", D'après la 2éme conférence de l'OCDE 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).

.220 Rapport du groupe-conseil sur l'entrepreneuriat féminin :" Les défis des entrepreneures", Quebec,2000.

Réseau du CAD sur l'égalité Hommes femmes (GENDERNET), "L'Autonomisation économique des femmes", OCDE, Avril 2011. .221

Robert Paturel & zahra arasti, " les principaux déterminants de l'entrepreneuriat féminin en Iran", communication présenté au 8ème colloque international CIFEPME, 2006. .222

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). .223

http://ame- /dz.net/index.php?option=com_content&view=article&id=72&Itemid=490&lang=fr Site officiel de l'association des Algériennes Managers et Entrepreneurs; .224

Smith C.; "L'actionnabilité de la recherche", Journée du CIRAME; 28 Avril 2010. .225

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. .226

Sophie Boutillier et Dimitrie Uzindis , l'entrepreneur une analyse socio-économique (Paris : édition économica, 1995). .227

Sophie Charlier, " l'analyse de l'empowerment des femmes qui participent à une organisation de commerce équitable, une proposition méthodologique", article publié dans la revue de la presse universitaire , UCL/IUED, 2006. .228

Stéphanie vallée, "l'autonomisation économique des femmes dans l'espace francophone" rapport présenté à l'occasion de l'assemblée parlementaire de mla francophonie, Kinshasa, Congo, 5-8 juillet 2011 .229

Thierry Versatrate et Alain Fayolle, "quatre paradigmes pour cerner le domaine de recherche en entrepreneuriat", 7 ème CIFEPME, Montpellier 27-29 Octobre. .230

UNRISD (Institut de recherche des nations unies pour le développement social), "Pourquoi les soins sont importants pour le développement social, recherches et politiques, Synthèse 9, Genève, 2010. .231

Valérie Ballereau, "Premier essai de questionnement de l'entrepreneuriat au féminin par le prisme de l'analyse proxémique des TPE/PME", Cahier du CERN, working papers, N°23, 2008. .232

Vital voices, organisation non gouvernementale, sur le lien suivant : http://www.vitalvoices.org/ .233

William a. Ninacs, Types Et Processus D'empowerment Dans Les Initiatives De Développement Economique Communautaire Au Québec, thèse de doctorat (PHD), école de service social, faculté des sciences sociales, Laval, Québec, Janvier 2002, P 51. .234

William a. Ninacs, Types Et Processus D'empowerment Dans Les Initiatives De Développement Economique Communautaire Au Québec, Op-Cit, p 51. .235

Zemeke, R. and Schaaf, The Service Edge: 101 Companies That Profit from Customer Care (New York: New American Library, 1989, pp. 65. .236

الفهـرس

الفهـرس العـــام

الإهـــــــداء..... I
الشكـــــــر..... II
الملخـــــص..... III
قائمة المحتويات..... VII
قائمة الجـداول..... IX
قائمة الأشكال البيانية..... XI
قائمة الملاحـــــق..... XIII
المقدمـــــة..... أ
الفصل الأول : المرأة وإشكالية التمكين الاقتصادي قراءة للواقع ورصد للمتطلبات..... 1
تمهيد الفصل الأول..... 2
المبحث الأول: المرأة والتمكين الاقتصادي 3
تمهيد 3
المطلب الأول: تمكين المرأة: الأسس والنظريات..... 4
أولا: ماهية التمكين..... 4
ثانيا: ماهية تمكين المرأة..... 7
ثالثـا: مداخل تمكين المرأة ومؤشرات قياسها..... 11
المطلب الثاني: التمكين الاقتصادي كأحد مداخل تمكين المرأة..... 13
أولا: ماهية التمكين الاقتصادي للمرأة..... 14
ثانيـا: أهمية التمكين الاقتصادي للمرأة والأهداف التي يحققها..... 15
ثالثـا: مؤشرات التمكين الاقتصادي للمرأة..... 17
المطلب الثالث: الأساليب والسياسات الداعمة لتمكين المرأة اقتصاديا..... 18
أولا: العوامل المؤثرة على تمكين المرأة وأهم العوائق التي تواجهها..... 18
ثانيا: أسس التمكين الاقتصادي للمرأة..... 21
ثالثا: الأساليب والسياسات الداعمة لتمكين المرأة اقتصاديا..... 23
خلاصة المبحث الأول..... 26

المبحث الثاني: الآليات التشريعية المنظمة لعمل المرأة وتحقيق تمكينها الاقتصادي في الجزائر..... 27
تمهيد 27
المطلب الأول: الآليات المستحدثة والبرامج المطبقة لترقية دور المرأة على المستوى الدولي..... 28
أولا: لمحة حول قضايا تمكين المرأة في المؤتمرات والمعاهدات العالمية..... 28
المطلب الثاني: الآليات المستحدثة والبرامج المطبقة لترقية دور المرأة على المستوى العربي..... 31
أولا: دور منظمات جامعة الدول العربية لتحقيق تمكين المرأة 31
ثانيا: الاتفاقيات المبرمة لترقية دور المرأة العربية..... 37
المطلب الثالث: الإستراتيجيات المطبقة والآليات المستحدثة لتمكين المرأة في الجزائر..... 41
أولا: الجزائر واتفاقيات حماية المرأة..... 41
ثانيا: الإصلاحات التشريعية التي تبنتها الجزائر لترقية دور المرأة 43
ثالثا: الإنجازات المؤسساتية والإستراتيجيات المتبناة لترقية المرأة في الجزائر 47
خلاصة المبحث الثاني 55
المبحث الثالث: قراءة في مؤشرات تمكين المرأة ودعم مشاركتها الاقتصادية في الجزائر..... 56
تمهيد المبحث 56
المطلب الأول: قراءة في بعض مؤشرات تمكين المرأة في الدول العربية 57
أولا: التمكين في مجال الصحة 57
ثانيا: التمكين في مجال التعليم 59
ثالثا: التمكين في المجال القانوني والتشريعي..... 61
رابعا: التمكين السياسي للمرأة العربية..... 61
خامسا: تمكين المرأة العربية في المجال الاقتصادي 63
المطلب الثاني: قراءة في مؤشرات تمكين المرأة في الجزائر..... 69
أولا: المؤشرات الاجتماعية لتمكين المرأة 70
ثانيا: المؤشرات الاقتصادية لتمكين المرأة في الجزائر..... 76
ثالثا:المرأة وتمكينها السياسي في الجزائر..... 90
المطلب الثالث: العوائق التي تواجه المرأة وتحد من تمكينها الاقتصادي مع قراءة لأهم الحلول المقترحة..... 93
أولا: ظروف عمل المرأة 93
ثانيا: المحددات والمعوقات التي تواجه تفعيل دور المرأة في التنمية..... 95
ثالثا: الحلول المساعدة لتفعيل دور المرأة في الحياة الاقتصادية 101
خلاصة المبحث الثالث..... 103
خلاصة الفصل الأول 104

الفصل الثاني: المقاولاتية كأحد مداخل التمكين الاقتصادي للمرأة 106
تمهيد..... 107
المبحث الأول: المقاولاتية: المقاربات والأسس النظرية..... 108
تمهيد المبحث الأول 108
المطلب الأول: الأسس النظرية للمقاولاتية..... 109
أولا: ماهية المقاولاتية وأهم المقاربات المفسرة لها 109
ثانيا: تحديد مجال الدراسة وأهم النماذج المقاولاتية المنبثقة عنها 114
المطلب الثاني: ماهية المقاول وأهم النظريات المفسرة لسلوكه 121
أولا: الإطار النظري لتعريف المقاول..... 122
ثانيا: تصنيف المقاولين..... 128
ثالثا: الخصائص والقدرات المقاولاتية 131
المطلب الثالث: النظريات المفسرة للتوجه المقاولاتي للأفراد 136
أولا: ملخص لأهم التيارات الفكرية..... 136
ثانيا: الأسس النظرية لمقاربة التوجه المقاولاتي 138
خلاصة المبحث الأول 144
المبحث الثاني: المقاولاتية النسوية، أي خصوصية! 145
تمهيد المبحث الثاني..... 145
المطلب الأول: المقاولاتية النسوية، المميزات والأهمية 146
أولا: ماهية المقاولاتية النسوية 146
ثانيا: الأهمية الاقتصادية الاجتماعية للمقاولة النسوية 149
المطلب الثاني: الأسس النظرية للمقاولاتية النسوية..... 153
أولا: المقاولاتية النسوية: أي خصوصية للأسس النظرية المفسرة ؟!!..... 153
ثانيا: الأسس النظرية للمقاولاتية النسوية..... 154
ثالثا: قراءة نقدية للنماذج المفسرة..... 156
المطلب الثالث:العوامل المؤثرة على المقاولاتية النسوية: الدوافع والمعوقات 156
أولا: العوامل التي تدفع المرأة للمقاولاتية..... 157
ثانيا: العوامل التي تعيق تطور المقاولاتية النسوية..... 161
خلاصة المبحث الثاني..... 167

المبحث الثالث: أين نحن من المقاولاتية النسوية: دراسة مقارنة بين تجارب بعض الدول العربية والغربية مع الإشارة لتجربة الجزائر 169
تمهيد المبحث الثالث 169
المطلب الأول: المقاولاتية النسوية في العالم: نظرة شمولية مع تعريج على التجربة العربية 170
أولا: نظرة إحصائية حول واقع المقاولة النسوية في بعض الدول 170
ثانيا: قراءة في مؤشرات مناخ الأعمال– أي خصوصية للمنطقة العربية 175
ثالثا: الآليات الموضوعة في الدول العربية لتشجيع المقاولاتية النسوية 182
المطلب الثاني: آليات تشجيع المقاولة وإنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، هل للمرأة المقاولة خصوصية؟ 187
أولا: أجهزة إنشاء ودعم وتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر 187
ثانيا: تدابير مرافقة ومساندة و ترقية المقاولاتية والمؤسسات الصغيرة و المتوسطة 192
ثالثا: دور المنظمات الغير حكومية (ONG) في دعم المقاولاتية النسوية في الجزائر 194
المطلب الثالث: نظرة إحصائية عن واقع المقاولة النسوية بالجزائر 196
أولا: إحصائيات عامة عن المقاولة النسوية بالجزائر 196
ثانيا: عدد المؤسسات النسوية المنشأة حسب آليات الدعم المختلفة 198
خلاصة المبحث الثالث 205
خلاصة الفصل الثاني 207
الفصل الثالث: دراسة ميدانية لواقع النشاط المقاولاتي النسوي بالجزائر 209
تمهيد الفصل 210
المبحث الأول: الإطار المنهجي للدراسة الميدانية 211
تمهيد المبحث الأول 211
المطلب الأول: حدود ومجال الدراسة 212
أولا: الحدود البشرية 212
ثانيا: الحدود المكانية 212
ثالثا:الحدود الزمانية 212
المطلب الثاني: مجتمع وعينة الدراسة وظروف سير الدراسة 213
أولا: مجتمع الدراسة 213
ثانيا: ظروف سير الدراسة الميدانية وتوزيع الاستبيان 213
ثالثا: عينة الدراسة 216
المطلب الثالث: أدوات الدراسة الميدانية 218
أولا: اختيار أداة الدراسة 218

ثانيا: تصميم الاستبيان 219
ثالثا: صدق أداة الدراسة المستعملة –الاستبيان..... 226
رابعا: الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة التطبيقية..... 228
خلاصة المبحث الأول..... 229
المبحث الثاني: عرض وتحليل نتائج الدراسة الميدانية..... 230
تمهيد 230
المطلب الأول: لمحة عامة عن المؤسسات المكونة لعينة الدراسة 231
أولا: التوزيع الجغرافي والقطاعي لعينة الدراسة 231
ثانيا: تأسيس النشاط النسوي ومسألة الشراكة 233
ثالثا: المقاولة النسوية واستحداث مناصب الشغل 238
رابعا: المؤسسات النسوية حسب الشكل القانوني ومقر الإقامة 245
المطلب الثاني: المقاولات الجزائريات: الخصائص والمميزات 249
أولا: المرأة المقاولة– معلومات شخصية 250
ثانيا: الخبرة المهنية للنساء المقاولات 254
ثالثا: المرأة المقاولة وتجارب أخرى في إنشاء المؤسسات 257
المطلب الثالث: المرأة المقاولة بين دوافع الإنشاء و التحكم في القدرات المقاولاتية 259
أولا: النساء المقاولات والتحكم في القدرات المقاولاتية 259
ثانيا: المرأة المقاولة بين دوافع الإنشاء وتأثير المحيط 264
ثالثا: المرأة المقاولة وإشكالية تسيير الوقت..... 268
رابعا: المقاولة النسوية وأثر متغيرة النوع على النشاط..... 273
خلاصة المبحث الثاني 283
المبحث الثالث: خصوصية التسيير في المؤسسات النسوية 284
تمهيد 284
المطلب الأول: النساء المقاولات: التكوين والاهتمام بنوادي الأعمال..... 285
أولا: المقاولة النسوية والتكوين 285
ثانيا: المقاولة النسوية وشبكات ونوادي الأعمال 290
ثالثا: المقاولة النسوية ومسألة اللجوء إلى الخدمات المقاولاتية 294
المطلب الثاني: تسيير المؤسسة النسوية: هل هناك خصوصية ؟..... 296
أولا: مصدر فكرة المشروع 296
ثانيا: المؤسسات النسوية وطرق التسيير المنتهجة 298
ثالثا: النساء المقاولات واستخدام تكنولوجيات الإعلام والاتصال في العملية التسييرية 311
رابعا: نظرة المحيط المهني للنشاط المقاولاتي النسوي 312

خامسا: وضعية المؤسسة الحالية والبعد الاستراتيجي في تحديد الأهداف 313
سادسا: عوامل نجاح النشاط المقاولاتي النسوي 320
المطلب الثالث: المقاولة النسوية وإشكالية التمويل 322
أولا: الاحتياج لرؤوس الأموال وأهم مصادرها 322
ثانيا: قيمة رأس المال المستثمر في المؤسسة عند بداية إطلاق النشاط 325
ثالثا: اللجوء إلى القروض البنكية وأنواع الضمانات المقدمة 327
رابعا: الاستعانة بخدمات المدقق الداخلي 329
خلاصة المبحث الثالث 330
خلاصة الفصل الثالث: 332
الخاتمـــة 333
قائمة المراجع 344
الفهرس العام 360
الملاحق 367

الملاحق

ملحق رقم : 1.1 - المصدر: موقع منظمة المرأة العربية

عضوات لجنة شئون عمل المرأة العربية
عن الفترة (2012 – 2014)

- **عن فريق الحكومات :**

1- الآنسة / ليلى الشوابكة	**المملكة الأردنية الهاشمية**
2- السيدة / فوزية شهاب	**مملكة البحرين**
3- السيدة / مريم لوكريز	**الجمهورية الجزائرية**
4- السيدة / حنان الصقران	**دولة الكويت**
5- السيدة / إيمان عبد الفتاح النحاس	**جمهورية مصر العربية**

- **عن فريق أصحاب الأعمال :**

1- السيدة / أفنان الزياني	**مملكة البحرين**
2- الدكتورة / لمى السليمان	**المملكة العربية السعودية**
3- السيدة / أريج نصر	**الجمهورية اللبنانية**
4- الدكتورة / هدى جلال يسى	**جمهورية مصر العربية**
5- الدكتورة / فوزية ناشر	**الجمهورية اليمنية**

- **عن فريق العمال :**

1- السيدة / رولا عبد الرحمن الحسكر	**المملكة العربية السعودية**
2- السيدة / ابتهاج سعد التوم	**جمهورية السودان**
3- السيدة / خالدة شهاب أحمد	**جمهورية العراق**
4- السيدة / صفية السيد أحمد	**جمهورية مصر العربية**
5- السيدة / ثريا لحرش	**المملكة المغربية**

- **عضوات من اختيار معالي المدير العام :**

1- السيدة / عفراء الباسطى	**الإمارات**
2- السيدة / مروة الأيتوني	**سوريا**
3- السيدة / عايدة الهاشمية	**سلطنة عمان**
4- السيدة / سلام الخليلي	**فلسطين**
5- السيدة / فايزة الباشا	**ليبيا**
6- الدكتورة / حنان يوسف	**مصر (مقررة اللجنة)**

□ □ □

الملحق الإحصائي رقم 3.1 يوضح وضعية الأفراد لفئة أكثر من 15 سنة حسب الجنس ومكان الإقامة في الجزائر بالآلاف

	المدينة			الريف			الإجمالي		
	ذكور	إناث	المجموع	ذكور	إناث	المجموع	ذكور	إناث	المجموع
الفئة النشطة	5552	1491	7043	3225	393	3619	8777	1885	10662
العاملين	5062	1235	6297	2976	326	3302	8038	1561	9599
البطالين	490	257	746	249	67	316	739	324	1063
الفئة غير الشطة	3145	7244	10389	1513	4100	5612	4657	11344	16001
الماكثات بالبيت	-	5042	5042	-	3148	3148	-	8190	8190
طلبة/تلاميذ	1209	1443	2651	543	633	1176	1752	2076	3828
متقاعدين	1053	487	1540	452	165	617	1505	652	2157
آخرون غير نشطون	883	273	1155	518	153	671	1400	426	1826
السكان (15 سنة فما فوق)	8696	8736	17432	4738	4493	9231	13434	13229	26663

Source : La direction technique chargée des statistiques de la population et de l'emploi :"L'Enquête emploi auprès des ménages 2011", collection statistiques Série S: statistiques sociales, Juillet 2012, P25.

ملحق (2.1) قائمة بمجموعة الهيئات الوطنية المعنية بالمرأة في الدول 16 الأعضاء لمنظمة المرأة العربية

البلد	الهيئات الحكومية المساندة لقضايا المرأة
الأردن:	– اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة – الإتحاد النسائي الأردني العام – مؤسسة نهر الأردن – المجلس الوطني لشؤون المرأة – إتحاد المرأة الأردنية – مؤسسة نور الحسين.
الإمارات:	– مؤسسة التنمية الأسرية أبو ظبي – مؤسسة دبي للمرأة – المجلس الأعلى لشؤون الأسرة – مركز إيواء النساء والأطفال أبو ظبي – مؤسسة دبي لرعاية النساء والأطفال – جمعية النهضة النسائية دبي – جمعية الإتحاد النسائية الشارقة – الإتحاد النسائي العام – جمعية أم المؤمنين عجمان
البحرين:	– المجلس الأعلى للمرأة
تونس:	– وزارة شؤون المرأة
الجزائر:	– وزارة التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة
السودان:	– وزارة الرعاية والضمان الاجتماعي – الإدارة العامة للمرأة والأسرة – مركز المرأة لحقوق الإنسان
سوريا:	– الهيئة السورية لشؤون الأسرة
العراق:	– وزارة الدولة لشؤون المرأة
سلطنة عمان:	– وزارة التنمية الاجتماعية
فلسطين:	– الإتحاد العام للمرأة الفلسطينية
لبنان:	– الهيئة الوطنية لشؤون المرأة للبنانية – المجلس النسائي اللبناني
ليبيا:	– وزارة الشؤون الاجتماعية
مصر:	– المجلس القومي للمرأة
المغرب:	– وزارة التضامن والمرأة والأسرة والتنمية الاجتماعية
موريتانيا:	– وزارة الشؤون الاجتماعية والطفولة والأسرة
اليمن:	– اللجنة الوطنية للمرأة

المصدر : www.arabwomenorg.org/relatedsits.aspx

ملحق رقم : 4.1

Source: Office national des statistiques, "Activité, Emploi et chômage au 4ème Trimestre 2013",P11.

Tableau N° 15 : Evolution des principaux agrégats et indicateurs liés au marché du travail de 2004 à 2013

(en milliers)

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Population occupée du moment	**7 798**	**8 044**	**8 869**	**8 594**	**9 145**	**9 472**	**9 735**	**9599**	**10170**	**10788**
Accroissement annuel (en volume)		246	825	-275	551	327	263	-136	571	618
Accroissement relatif (en %)		3,2	10,3	-3,1	6,4	3,6	2,8	-1,4	5,9	6,1
Population en Chômage	**1 672**	**1 448**	**1 241**	**1 375**	**1 170**	**1 072**	**1 076**	**1 062**	**1 253**	**1 175**
Accroissement annuel (en volume)		- 224	- 207	134	- 205	- 98	4	- 14	191	- 78
Population active du moment	**9 470**	**9 493**	**10 110**	**9 969**	**10 315**	**10 544**	**10 812**	**10 661**	**11 423**	**11 964**
Taux de chômage (en %)	**17,7**	**15,3**	**12,3**	**13,8**	**11,3**	**10,2**	**10,0**	**10,0**	**11,0**	**9,8**
Taux de chômage des jeunes (16-24 ans) (en %)	32,4	31,1	24,3	27,4	23,8	21,3	21,5	22,4	27,5	24,8
Taux d'activité (en %)	42,1	41,0	42,5	40,9	41,7	41,4	41,7	40,0	42,0	43,2
Taux d'emploi (en %)	34,7	34,7	37,2	35,3	37,0	37,2	37,6	36	37,4	39,0
Sexe : Masculin										
Population occupée du moment	**6439**	**6 870**	**7372**	**7 247**	**7717**	**8025**	**8261**	**8038**	**8393**	**8885**
Population en Chômage	1370	1199	988	1072	868	752	729	738	888	804
Population active du moment	7810	8069	8360	8319	8585	8777	8990	8777	9281	9689
Taux de chômage (en %)	17,5	14,9	11,8	12,8	10,1	8,6	8,1	8,4	9,6	8,3
Taux d'activité (en %)	69,1	69,2	69,9	67,8	69	68,7	68,9	65,3	67,8	69,5
Taux d'emploi (en %)	57	58,9	61,6	59,1	62	62,8	63,3	59,8	61,3	63,7
Sexe : Féminin										
Population occupée du moment	**1359**	**1 174**	**1497**	**1 347**	**1428**	**1447**	**1474**	**1561**	**1778**	**1904**
Population en Chômage	301	250	253	303	302	320	348	324	365	371
Population active du moment	1660	1423	1749	1650	1730	1767	1822	1885	2142	2275
Taux de chômage (en %)	18,1	17,5	14,4	18,3	17,4	18,1	19,1	17,2	17	16,3
Taux d'activité (en %)	14,9	12,4	14,8	13,6	14,1	13,9	14,2	14,2	15,8	16,6
Taux d'emploi (en %)	12,2	10,2	12,6	11,1	11,6	11,4	11,5	11,8	13,1	13,9

11

ملحق رقم : 1.2 تقسيم المناطق الجغرافية التي مسها تقرير GEM2013 حسب المستوى الاقتصادي

1

DEVELOPMENT LEVEL

Region	Factor- Driven Economies	Efficiency-Driven Economies	Innovation-driven Economies
Latin America & Caribbean		Argentina[2], Brazil[2], Barbados[2], Chile[2], Colombia, Ecuador, Guatemala, Jamaica, Mexico[2], Panama[2], Peru, Suriname, Uruguay[2]	Trinidad and Tobago
Middle East & North Africa	Algeria[1], Iran[1], Libya[1]		Israel
Sub-Saharan Africa	Angola[1], Botswana[1], Ghana, Malawi, Nigeria, Uganda, Zambia	Namibia, South Africa	
Asia Pacific & South Asia	India, Philippines[1], Vietnam	China, Indonesia, Malaysia[2], Thailand	Japan, Republic of Korea, Singapore, Taiwan
Europe - EU28		Croatia[2], Estonia[2], Hungary[2], Latvia[2], Lithuania[2], Poland[2], Romania, Slovak Republic[2]	Belgium, Czech Republic, Finland, France, Germany, Greece, Ireland Italy, Luxembourg, Netherlands, Portugal, Slovenia, Spain, Sweden, United Kingdom
Europe - Non-EU28		Bosnia and Herzegovina, Macedonia, Russian Federation[2], Turkey[2]	Norway, Switzerland
North America			Canada, Puerto Rico*, United States

1) In transition phase between Factor-Driven and Efficiency-Driven
2) In transition phase between Efficiency-Driven and Innovation-Driven
* Puerto Rico is considered to be a part of North America for its status as an associate state to the United States, even though this economy shares many characteristics of Latin American and Caribbean countries.

Source: Global entrepreneurship monitor, "2013 Global report", édition 2014.

ملحق رقم : 2.2 توزيع معدلات المقاولة النسوية في البلدان وفق تقرير GEM 2013

TABLE 1
Key Activity and Profile Indicators for Women and Men in 67 Economies, Grouped by Geographic Region and Economic Development Level

		Total Entrepreneurial Activity (TEA) Rate (% Adult Population)		Established Business Ownership Rate (% Adult Population)		Discontinuing a Business in the Past Year (% Adult Population)		At Least a Post-Secondary Degree (% TEA)		Businesses Have One Founder (% TEA)	
REGION	Economy	Female	Male	Female	Male	Female	Male	Female	Male	Female	Male
Sub-Saharan Africa	Angola	31	34	9	9	14	13	18	29	74	67
	Botswana	25	30	5	8	23	11	24	38	70	61
	Ethiopia	13	17	10	10	1	1	15	25	89	86
	Ghana	38	35	36	40	14	10	2	5	87	78
	Malawi	32	39	9	13	28	22	1	4	98	92
	Namibia	18	19	3	4	7	10	16	12	70	71
	Nigeria	36	34	15	16	6	4	24	33	80	80
	South Africa	6	9	2	3	12	12	18	23	71	58
	Uganda	36	36	29	34	24	21	2	5	83	83
	Zambia	40	43	4	4	9	11	34	31	52	44
Regional Avg. (unweighted)		27	30	12	14	14	11	15	20	77	72
Middle East/ North Africa/ South Asia	Algeria	5	12	1	5	33	24	45	30	50	55
	Egypt	2	13	1	8	2	7	24	19	51	52
	Iran	6	16	3	16	1	7	39	35	67	64
	Pakistan	1	21	2	6	0	3	6	7	89	87
	Palestine	3	16	1	5	12	12	31	31	47	46
	Tunisia	3	7	2	7	11	5	33	34	95	83
Regional Avg. (unweighted)		4	14	1	8	10	10	30	26	67	65
Latin America/ Caribbean	Argentina	14	24	6	13	3	4	26	33	49	44
	Barbados	16	18	8	17	2	5	61	55	76	72
	Brazil	15	16	13	17	5	6	13	16	68	64
	Chile	19	26	6	9	4	6	34	47	64	51
	Colombia	18	23	5	9	6	5	36	42	41	38
	Costa Rica	11	20	3	4	4	7	22	13	57	62
	Ecuador	27	26	15	24	10	9	18	22	83	80
	El Salvador	14	16	9	10	7	8	25	38	59	38
	Mexico	12	12	3	6	1	4	11	17	61	57
	Panama	10	8	1	3	4	0	51	54	67	56
	Peru	18	23	5	6	13	15	26	33	53	54
	Trinidad & Tobago	13	17	5	9	2	3	32	37	70	65
	Uruguay	10	20	3	7	7	8	30	30	45	44
Regional Avg. (unweighted)		15	19	6	10	5	6	30	34	61	56
Asia Pacific: Developing	China	11	15	11	14	4	2	30	24	78	79
	Malaysia	6	8	5	8	0	6	39	38	68	67
	Thailand	21	17	29	30	2	1	36	39	75	74
Regional Avg. (unweighted)		13	13	15	18	2	3	35	34	74	73
Asia Pacific: Developed	Japan	2	6	4	8	0	2	50	62	45	62
	Korea, Republic of	2	11	4	15	4	2	34	76	97	66
	Singapore	10	13	2	4	3	7	66	75	47	37
	Taiwan	6	9	6	14	5	5	60	73	44	53
Regional Avg. (unweighted)		5	10	4	10	3	4	52	71	58	55

TABLE 1 (continued)
Key Activity and Profile Indicators for Women and Men in 67 Economies, Grouped by Geographic Region and Economic Development Level

		Total Entrepreneurial Activity (TEA) Rate (% Adult Population)		Established Business Ownership Rate (% Adult Population)		Discontinuing a Business in the Past Year (% Adult Population)		At Least a Post-Secondary Degree (% TEA)		Businesses Have One Founder (% TEA)	
REGION	Economy	Female	Male	Female	Male	Female	Male	Female	Male	Female	Male
Europe: Developing	Bosnia and Herzegovina	5	10	4	8	2	6	21	22	50	51
	Croatia	5	12	2	4	4	7	30	25	55	58
	Estonia	10	19	4	11	2	6	59	35	35	38
	Hungary	6	13	4	12	8	7	44	45	38	55
	Latvia	8	19	6	10	6	6	63	46	43	48
	Lithuania	4	9	4	12	0	1	86	61	58	47
	Macedonia	5	9	4	9	2	3	39	43	58	58
	Poland	6	13	3	8	7	4	31	22	75	69
	Romania	5	13	2	6	14	1	55	33	49	49
	Russia	3	5	2	2	3	5	82	70	70	60
	Turkey	7	17	3	15	8	5	51	43	43	47
Regional Avg. (unweighted)		6	13	4	9	5	5	51	40	52	53
Europe: Developed	Austria	8	11	6	9	4	10	43	37	73	58
	Belgium	3	8	4	7	4	9	77	66	57	52
	Denmark	3	8	2	5	6	5	84	71	58	51
	Finland	4	8	4	12	2	0	55	32	64	44
	France	4	6	2	4	2	6	42	59	57	40
	Germany	4	7	4	6	2	10	58	43	66	46
	Greece	4	9	7	18	0	3	71	65	59	59
	Ireland	4	8	5	12	3	7	79	73	56	54
	Italy	3	6	2	5	0	1	24	13	40	60
	Netherlands	7	14	6	13	1	2	43	41	66	62
	Norway	4	10	4	8	6	5	66	50	54	51
	Portugal	6	9	4	9	5	7	48	38	58	39
	Slovakia	7	14	4	9	1	6	40	42	64	50
	Slovenia	3	8	3	9	0	3	72	49	65	47
	Spain	4	7	6	11	3	4	45	39	55	54
	Sweden	5	8	3	7	7	4	61	37	53	59
	Switzerland	5	6	7	10	0	2	37	54	67	63
	United Kingdom	6	12	3	9	3	3	65	65	72	62
Regional Avg. (unweighted)		5	9	4	9	3	5	56	49	60	53
United States	United States	10	15	7	10	3	4	70	67	65	56
Israel	Israel	5	8	3	5	6	6	55	68	89	76

Source: Global entrepreneurship monitor, "2012 Women's report", édition 2013.

الملحق رقم (1.3) يوضح: التصنيف العنقودي للأسباب الدافعة للإنشاء

Matrice de proximité

Observation	Input du fichier matrice											
	الحاجة لتحقيق الذات	البحث عن العمل	إمكانية تنفيذ العمل بنفسي	وجود صراعات في العمل السابق	محدودية إمكانية الترقية في العمل السابق	الاستقلالية المهنية)أكون قائد نفسي(	أسباب عائلية	تغيير مكان إقامتي	لأنني بطبيعتي أحب مواجهة التحديات	إقتناص فرصة عمل	اقتناعك بأهمية المنتج أو الخدمة التي ستقدمينها	نتيجة تأثير الأبوين والعائلة
الحاجة لتحقيق الذات	,000	191,000	101,000	321,000	254,000	107,000	271,000	402,000	103,000	181,000	109,000	260,000
البحث عن العمل	191,000	,000	164,000	216,000	217,000	226,000	146,000	211,000	192,000	150,000	220,000	189,000
إمكانية تنفيذ العمل بنفسي	101,000	164,000	,000	302,000	235,000	80,000	234,000	373,000	104,000	194,000	102,000	227,000
وجود صراعات في العمل السابق	321,000	216,000	302,000	,000	115,000	334,000	154,000	143,000	274,000	208,000	308,000	199,000
محدودية إمكانية الترقية في العمل السابق	254,000	217,000	235,000	115,000	,000	283,000	215,000	196,000	211,000	201,000	261,000	218,000
الاستقلالية المهنية) أكون قائد نفسي(	107,000	226,000	80,000	334,000	283,000	,000	254,000	451,000	104,000	220,000	96,000	281,000
أسباب عائلية	271,000	146,000	234,000	154,000	215,000	254,000	,000	191,000	278,000	218,000	242,000	149,000
تغيير مكان إقامتي	402,000	211,000	373,000	143,000	196,000	451,000	191,000	,000	341,000	201,000	375,000	182,000
لأنني بطبيعتي أحب مواجهة التحديات	103,000	192,000	104,000	274,000	211,000	104,000	278,000	341,000	,000	130,000	110,000	237,000
إقتناص فرصة عمل	181,000	150,000	194,000	208,000	201,000	220,000	218,000	201,000	130,000	,000	204,000	189,000
اقتناعك بأهمية المنتج أو الخدمة التي ستقدمينها	109,000	220,000	102,000	308,000	261,000	96,000	242,000	375,000	110,000	204,000	,000	235,000
نتيجة تأثير الأبوين والعائلة	260,000	189,000	227,000	199,000	218,000	281,000	149,000	182,000	237,000	189,000	235,000	,000

Chaîne des aggregations

Etape	Regroupement de classes		Coefficients	Etape d'apparition de la classe		Etape suivante
	Classe 1	Classe 2		Classe 1	Classe 2	
1	3	6	80,000	0	0	2
2	3	11	99,000	1	0	4
3	1	9	103,000	0	0	4
4	1	3	105,833	3	2	11
5	4	5	115,000	0	0	8
6	2	7	146,000	0	0	7
7	2	12	169,000	6	0	9
8	4	8	169,500	5	0	10
9	2	10	185,667	7	0	10
10	2	4	201,083	9	8	11
11	1	2	261,886	4	10	0

ملحق رقم : "2.3 " جداول توضيحية لاختبارات التباين الأحادي بين العوائق المواجهة تبعا للمستوى التعليمي، الخبرة السابقة، إمتلاك الشركاء.

اختبار **ANOVA à 1 facteur** بين مجموعة العوائق وطبيعة قطاع النشاط

		Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
عوائق متعلقة بالتمويل	Inter-groupes	8,095	6	1,349	1,072	,386
	Intra-groupes	101,905	81	1,258		
	Total	110,000	87			
Contr.RELATIONNEL	Inter-groupes	3,348	6	,558	1,541	,175
	Intra-groupes	29,335	81	,362		
	Total	32,684	87			
Contr.GstTEMPS	Inter-groupes	4,232	6	,705	1,008	,426
	Intra-groupes	56,697	81	,700		
	Total	60,929	87			

ANOVA à 1 facteur حسب امتلاك الخبرة

		Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
الحصول على التمويل	Inter-groupes	,310	1	,310	,241	,624
	Intra-groupes	114,371	89	1,285		
	Total	114,681	90			
Contr.RELATIONNEL	Inter-groupes	,624	1	,624	1,536	,218
	Intra-groupes	37,392	92	,406		
	Total	38,017	93			
Contr.GstTEMPS	Inter-groupes	,528	1	,528	,695	,407
	Intra-groupes	69,826	92	,759		
	Total	70,354	93			
Contr.CREATION	Inter-groupes	,693	1	,693	1,758	,188
	Intra-groupes	37,036	94	,394		
	Total	37,729	95			

ملحق رقم : "3.3 " جداول توضيحية لاختبارات التباين الأحادي بين العوائق المرتبطة بالنوع تبعا لقطاع النشاط، حسب الحالة العائلية للمقاولة، حسب امتلاك أطفال، حسب مقر إقامة النشاط.

ANOVA à 1 facteur علاقة العوائق المرتبطة بالنوع حسب طبيعة قطاع النشاط

		Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
عائلية :مرتبط برعاية الأطفال مثلا	Inter-groupes	,501	6	,083	,331	,918
	Intra-groupes	14,638	58	,252		
	Total	15,138	64			
زوجية :لأن الزوج لا يرغب في أن تصبح زوجته صاحبة مؤسسة	Inter-groupes	,999	6	,166	,835	,548
	Intra-groupes	11,555	58	,199		
	Total	12,554	64			
معنوية :نظرا لنظرة المجتمع للمرأة على أنها قاصر	Inter-groupes	,862	6	,144	,565	,756
	Intra-groupes	14,738	58	,254		
	Total	15,600	64			
مجتمعية :مرتبطة بالمحددات والعوائق الممارسة على المرأة من طرف المجتمع	Inter-groupes	1,395	6	,233	,908	,496
	Intra-groupes	14,851	58	,256		
	Total	16,246	64			
مالية :صعوبة حصول المرأة على التمويل	Inter-groupes	1,261	6	,210	,896	,504
	Intra-groupes	13,600	58	,234		
	Total	14,862	64			
مادية :مثل غياب وسائل النقل	Inter-groupes	1,019	6	,170	,821	,558
	Intra-groupes	11,996	58	,207		
	Total	13,015	64			
اجتماعية :لأنك تظنين أن للنساء أولويات أخرى	Inter-groupes	1,120	6	,187	,878	,516
	Intra-groupes	12,326	58	,213		
	Total	13,446	64			

ANOVA à 1 facteur حسب امتلاك الشركاء

		Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
الحصول على التمويل	Inter-groupes	,017	1	,017	,014	,908
	Intra-groupes	114,664	89	1,288		
	Total	114,681	90			
Contr.RELATIONNEL	Inter-groupes	,004	1	,004	,010	,921
	Intra-groupes	38,013	92	,413		
	Total	38,017	93			
Contr.GstTEMPS	Inter-groupes	1,132	1	1,132	1,504	,223
	Intra-groupes	69,222	92	,752		
	Total	70,354	93			
Contr.CREATION	Inter-groupes	,029	1	,029	,071	,790
	Intra-groupes	37,701	94	,401		
	Total	37,729	95			

ANOVA à 1 facteur علاقة العوائق المرتبطة بالنوع حسب الحالة العائلية للمقاولة

		Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
عائلية :مرتبط برعاية الأطفال مثلا	Inter-groupes	,961	3	,320	1,349	,266
	Intra-groupes	14,950	63	,237		
	Total	15,910	66			
زوجية :لأن الزوج لا يرغب في أن تصبح زوجته صاحبة مؤسسة	Inter-groupes	1,263	3	,421	2,228	,094
	Intra-groupes	11,901	63	,189		
	Total	13,164	66			
معنوية :نظرا لنظرة المجتمع للمرأة على أنها قاصر	Inter-groupes	,825	3	,275	1,133	,343
	Intra-groupes	15,295	63	,243		
	Total	16,119	66			
مجتمعية :مرتبطة بالمحددات والعوائق الممارسة على المرأة من طرف المجتمع	Inter-groupes	,819	3	,273	1,080	,364
	Intra-groupes	15,927	63	,253		
	Total	16,746	66			
مالية :صعوبة حصول المرأة على التمويل	Inter-groupes	,887	3	,296	1,260	,296
	Intra-groupes	14,784	63	,235		
	Total	15,672	66			
مادية :مثل غياب وسائل النقل	Inter-groupes	,637	3	,212	,999	,399
	Intra-groupes	13,393	63	,213		
	Total	14,030	66			
اجتماعية :لأنك تظنين أن للنساء أولويات أخرى	Inter-groupes	1,100	3	,367	1,786	,159
	Intra-groupes	12,930	63	,205		
	Total	14,030	66			

علاقة العوائق المرتبطة بالنوع حسب امتلاك المقاولة لأطفال **ANOVA à 1 facteur**

		Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
عائلية :مرتبط برعاية الأطفال مثلا	Inter-groupes	,856	1	,856	3,775	,056
	Intra-groupes	14,283	63	,227		
	Total	15,138	64			
زوجية :لأن الزوج لا يرغب في أن تصبح زوجته صاحبة مؤسسة	Inter-groupes	,241	1	,241	1,191	,279
	Intra-groupes	12,774	63	,203		
	Total	13,015	64			
معنوية :نظرا لنظرة المجتمع للمرأة على أنها قاصر	Inter-groupes	,578	1	,578	2,393	,127
	Intra-groupes	15,207	63	,241		
	Total	15,785	64			
مجتمعية :مرتبطة بالمحددات والعوائق الممارسة على المرأة من طرف المجتمع	Inter-groupes	,499	1	,499	2,000	,162
	Intra-groupes	15,716	63	,249		
	Total	16,215	64			
مالية :صعوبة حصول المرأة على التمويل	Inter-groupes	,675	1	,675	2,940	,091
	Intra-groupes	14,464	63	,230		
	Total	15,138	64			
مادية :مثل غياب وسائل النقل	Inter-groupes	,269	1	,269	1,246	,269
	Intra-groupes	13,578	63	,216		
	Total	13,846	64			
اجتماعية :لأنك تظنين أن للنساء أولويات أخرى	Inter-groupes	,958	1	,958	4,684	,034
	Intra-groupes	12,888	63	,205		
	Total	13,846	64			

علاقة العوائق المرتبطة بالنوع حسب مقر إقامة النشاط **ANOVA à 1 facteur**

		Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
عائلية :مرتبط برعاية الأطفال مثلا	Inter-groupes	,001	1	,001	,005	,947
	Intra-groupes	15,909	65	,245		
	Total	15,910	66			
زوجية :لأن الزوج لا يرغب في أن تصبح زوجته صاحبة مؤسسة	Inter-groupes	,134	1	,134	,668	,417
	Intra-groupes	13,030	65	,200		
	Total	13,164	66			
معنوية :نظرا لنظرة المجتمع للمرأة على أنها قاصر	Inter-groupes	,181	1	,181	,737	,394
	Intra-groupes	15,939	65	,245		
	Total	16,119	66			
مجتمعية :مرتبطة بالمحددات والعوائق الممارسة على المرأة من طرف المجتمع	Inter-groupes	,299	1	,299	1,183	,281
	Intra-groupes	16,447	65	,253		
	Total	16,746	66			
مالية :صعوبة حصول المرأة على التمويل	Inter-groupes	,019	1	,019	,078	,781
	Intra-groupes	15,653	65	,241		
	Total	15,672	66			
مادية :مثل غياب وسائل النقل	Inter-groupes	,113	1	,113	,529	,470
	Intra-groupes	13,917	65	,214		
	Total	14,030	66			
اجتماعية :لأنك تظنين أن للنساء أولويات أخرى	Inter-groupes	,692	1	,692	3,372	,071
	Intra-groupes	13,338	65	,205		
	Total	14,030	66			

ملحق رقم : "4.3 " جداول توضيحية لاختبارات التباين الأحادي بين طرق التوظيف تبعا لقطاع النشاط، حسب الحالة العائلية للمقاولة، حسب امتلاك أطفال، حسب مقر إقامة النشاط.

التوظيف حسب قطاع النشاط **ANOVA à 1 facteur**

		Somme des carrés	Ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
أعتمد في عملية التوظيف على أساس الشهادة	Inter-groupes	2,982	6	,497	2,207	,050
	Intra-groupes	19,818	88	,225		
	Total	22,800	94			
التوظيف حسب الخبرة	Inter-groupes	1,350	6	,225	1,032	,410
	Intra-groupes	19,176	88	,218		
	Total	20,526	94			
الأولوية للأقارب في التوظيف	Inter-groupes	1,337	6	,223	1,984	,076
	Intra-groupes	9,884	88	,112		
	Total	11,221	94			
الأولوية للنساء في التوظيف	Inter-groupes	,451	6	,075	,369	,897
	Intra-groupes	17,970	88	,204		
	Total	18,421	94			
أسباب أخرى	Inter-groupes	,150	6	,025	,526	,787
	Intra-groupes	3,660	77	,048		
	Total	3,810	83			

ANOVA à 1 facteur اختبار بين متغيرة طريقة التوظيف والمستوى التعليمي للمقاولة

		Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
أعتمد في عملية التوظيف على أساس الشهادة	Inter-groupes	1,788	5	,358	1,494	,200
	Intra-groupes	21,545	90	,239		
	Total	23,333	95			
التوظيف حسب الخبرة	Inter-groupes	1,471	5	,294	1,382	,238
	Intra-grou	19,154	90	,213		
	Total	20,625	95			
الأولوية للأقارب في التوظيف	Inter-groupes	1,765	5	,353	3,354	,008
	Intra-groupes	9,474	90	,105		
	Total	11,240	95			
الأولوية للنساء في التوظيف	Inter-groupes	3,400	5	,680	3,934	,003
	Intra-groupes	15,558	90	,173		
	Total	18,958	95			
أسباب أخرى	Inter-groupes	,063	3	,021	,450	,718
	Intra-groupes	3,749	81	,046		
	Total	3,812	84			

Tableau croisé

		الأولوية للأقارب في التوظيف		Total
		نعم	لا	
المستوى التعليمي لصاحبة المؤسسة	Pas de diplome	1	2	3
	Primaire	1	0	1
	MOYEN	0	4	4
	SECONDAIRE	2	23	25
	UNIVERSITAIRE	8	54	62
	AUTRE	1	0	1
Total		13	83	96

Tableau croisé

		الأولوية للنساء في التوظيف		Total
		نعم	لا	
المستوى التعليمي لصاحبة المؤسسة	Pas de diplome	3	0	3
	primaire	1	0	1
	MOYEN	1	3	4
	SECONDAIRE	9	16	25
	UNIVERSITAIRE	11	51	62
	AUTRE	1	0	1
Total		26	70	96

ملحق رقم : "5.3 " جداول توضيحية لاختبارات التباين الأحادي بين الوظائف الممارسة تبعا لقطاع النشاط، والمستوى التعليمي

ANOVA à 1 facteur للعلاقة بين الوظائف الممارسة وطبيعة قطاع النشاط

		Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
وظيفة المدير العام	Inter-groupes	4,157	6	,693	3,270	,006
	Intra-groupes	18,643	88	,212		
	Total	22,800	94			
التخطيط الاستراتيجي	Inter-groupes	2,510	6	,418	2,467	,030
	Intra-groupes	14,922	88	,170		
	Total	17,432	94			
التخطيط العملي) التشغيلي(	Inter-groupes	2,548	6	,425	1,911	,088
	Intra-groupes	19,557	88	,222		
	Total	22,105	94			
الرقابـــة	Inter-groupes	2,457	6	,409	1,860	,097
	Intra-groupes	19,375	88	,220		
	Total	21,832	94			
المالية والمحاسبة	Inter-groupes	3,013	6	,502	2,257	,045
	Intra-groupes	19,576	88	,222		
	Total	22,589	94			
التسويق والمبيعات	Inter-groupes	2,823	6	,471	2,447	,031
	Intra-groupes	16,924	88	,192		
	Total	19,747	94			
تسيير الموارد البشرية	Inter-groupes	1,483	6	,247	1,507	,185
	Intra-groupes	14,262	87	,164		
	Total	15,745	93			
العمليات اليومية	Inter-groupes	5,022	6	,837	4,024	,001
	Intra-groupes	18,095	87	,208		
	Total	23,117	93			
الوظائف التقنية	Inter-groupes	4,143	6	,691	5,496	,000
	Intra-groupes	11,057	88	,126		
	Total	15,200	94			
التدقيق الداخلي	Inter-groupes	,638	6	,106	,867	,522
	Intra-groupes	10,545	86	,123		
	Total	11,183	92			
البحث والتطوير	Inter-groupes	2,342	6	,390	1,688	,134
	Intra-groupes	19,417	84	,231		
	Total	21,758	90			

Test d'homogénéité des variances

	Statistique de Levene	ddl1	ddl2	Signification
وظيفة المدير العام	8,345	6	88	,000
التخطيط الاستراتيجي	12,612	6	88	,000
المالية والمحاسبة	6,771	6	88	,000
التسويق والمبيعات	6,051	6	88	,000
العمليات اليومية	8,931	6	87	,000
الوظائف التقنية	7,148	6	88	,000

Comparaisons multiples

T3 de Dunnett

Variable dépendante	(I)قطاع النشاط	(J)قطاع النشاط	Différence de moyennes (I-J)	Erreur standard	Signification	Intervalle de confiance à 95%	
						Borne inférieure	Borne supérieure
وظيف المدير العام	الزراعة والصيد	الصناعة والحرف التقليدية	-,29565	,26386	,980	-1,5370	,9457
		البناء والأشغال العمومية	,00000	,34641	1,000	-1,4130	1,4130
		مهن حرة	-,45714	,25714	,756	-1,7234	,8091
		خدمات	-,06875	,26083	1,000	-1,3198	1,1823
		تجارة	-,60000	,24495	,466	-1,9348	,7348
		أخرى	,23333	,29627	1,000	-1,0089	1,4755
	الصناعة والحرف التقليدية	الزراعة والصيد	,29565	,26386	,980	-,9457	1,5370
		البناء والأشغال العمومية	,29565	,26386	,980	-,9457	1,5370
		مهن حرة	-,16149	,12548	,984	-,5651	,2421
		خدمات	,22690	,13288	,840	-,1960	,6498
		تجارة	-,30435	,09810	,093	-,6361	,0274
		أخرى	,52899	,19339	,275	-,2387	1,2967
	البناء والأشغال العمومية	الزراعة والصيد	,00000	,34641	1,000	-1,4130	1,4130
		الصناعة والحرف التقليدية	-,29565	,26386	,980	-1,5370	,9457
		مهن حرة	-,45714	,25714	,756	-1,7234	,8091
		خدمات	-,06875	,26083	1,000	-1,3198	1,1823
		تجارة	-,60000	,24495	,466	-1,9348	,7348
		أخرى	,23333	,29627	1,000	-1,0089	1,4755
	مهن حرة	الزراعة والصيد	,45714	,25714	,756	-,8091	1,7234
		الصناعة والحرف التقليدية	,16149	,12548	,984	-,2421	,5651
		البناء والأشغال العمومية	,45714	,25714	,756	-,8091	1,7234
		خدمات	,38839*	,11898	,039	,0101	,7666
		تجارة	-,14286	,07825	,752	-,4104	,1247
		أخرى	,69048	,18412	,085	-,0798	1,4608
	خدمات	الزراعة والصيد	,06875	,26083	1,000	-1,1823	1,3198
		الصناعة والحرف التقليدية	-,22690	,13288	,840	-,6498	,1960
		البناء والأشغال العمومية	,06875	,26083	1,000	-1,1823	1,3198
		مهن حرة	-,38839*	,11898	,039	-,7666	-,0101
		تجارة	-,53125*	,08963	,000	-,8249	-,2376
		أخرى	,30208	,18924	,857	-,4644	1,0685
	تجارة	الزراعة والصيد	,60000	,24495	,466	-,7348	1,9348
		الصناعة والحرف التقليدية	,30435	,09810	,093	-,0274	,6361
		البناء والأشغال العمومية	,60000	,24495	,466	-,7348	1,9348
		مهن حرة	,14286	,07825	,752	-,1247	,4104
		خدمات	,53125*	,08963	,000	,2376	,8249
		أخرى	,83333*	,16667	,044	,0244	1,6422
	أخرى	الزراعة والصيد	-,23333	,29627	1,000	-1,4755	1,0089
		الصناعة والحرف التقليدية	-,52899	,19339	,275	-1,2967	,2387
		البناء والأشغال العمومية	-,23333	,29627	1,000	-1,4755	1,0089
		مهن حرة	-,69048	,18412	,085	-1,4608	,0798
		خدمات	-,30208	,18924	,857	-1,0685	,4644
		تجارة	-,83333*	,16667	,044	-1,6422	-,0244
التخطيط الاستراتيجي	الزراعة والصيد	الصناعة والحرف التقليدية	-,26957	,25526	,985	-1,5441	1,0050
		البناء والأشغال العمومية	-,40000	,24495	,817	-1,7348	,9348
		مهن حرة	-,25714	,25714	,991	-1,5234	1,0091

		خدمات	,03750	,26065	1,000	-1,2142	1,2892
		تجارة	-,06667	,41366	1,000	-2,2771	2,1438
		أخرى	-,40000	,24495	,817	-1,7348	,9348
		الزراعة والصيد	,26957	,25526	,985	-1,0050	1,5441
		البناء والأشغال العمومية	-,13043	,07180	,759	-,3733	,1124
	الصناعة	مهن حرة	,01242	,10620	1,000	-,3289	,3537
	والحرف التقليدية	خدمات	,30707	,11443	,176	-,0560	,6701
		تجارة	,20290	,34098	1,000	-2,8218	3,2276
		أخرى	-,13043	,07180	,759	-,3733	,1124
		الزراعة والصيد	,40000	,24495	,817	-,9348	1,7348
		الصناعة والحرف التقليدية	,13043	,07180	,759	-,1124	,3733
	البناء والأشغال	مهن حرة	,14286	,07825	,752	-,1247	,4104
	العمومية	خدمات	,43750*	,08910	,001	,1456	,7294
		تجارة	,33333	,33333	,974	-2,9488	3,6155
		أخرى	,00000	,00000	.	,0000	,0000
		الزراعة والصيد	,25714	,25714	,991	-1,0091	1,5234
		الصناعة والحرف التقليدية	-,01242	,10620	1,000	-,3537	,3289
		البناء والأشغال العمومية	-,14286	,07825	,752	-,4104	,1247
	مهن حرة	خدمات	,29464	,11858	,275	-,0824	,6716
		تجارة	,19048	,34239	1,000	-2,7929	3,1739
		أخرى	-,14286	,07825	,752	-,4104	,1247
		الزراعة والصيد	-,03750	,26065	1,000	-1,2892	1,2142
		الصناعة والحرف التقليدية	-,30707	,11443	,176	-,6701	,0560
		البناء والأشغال العمومية	-,43750*	,08910	,001	-,7294	-,1456
	خدمات	مهن حرة	-,29464	,11858	,275	-,6716	,0824
		تجارة	-,10417	,34504	1,000	-3,0143	2,8059
		أخرى	-,43750*	,08910	,001	-,7294	-,1456
		الزراعة والصيد	,06667	,41366	1,000	-2,1438	2,2771
		الصناعة والحرف التقليدية	-,20290	,34098	1,000	-3,2276	2,8218
		البناء والأشغال العمومية	-,33333	,33333	,974	-3,6155	2,9488
	تجارة	مهن حرة	-,19048	,34239	1,000	-3,1739	2,7929
		خدمات	,10417	,34504	1,000	-2,8059	3,0143
		أخرى	-,33333	,33333	,974	-3,6155	2,9488
		الزراعة والصيد	,40000	,24495	,817	-,9348	1,7348
		الصناعة والحرف التقليدية	,13043	,07180	,759	-,1124	,3733
		البناء والأشغال العمومية	,00000	,00000	.	,0000	,0000
	أخرى	مهن حرة	,14286	,07825	,752	-,1247	,4104
		خدمات	,43750*	,08910	,001	,1456	,7294
		تجارة	,33333	,33333	,974	-2,9488	3,6155
		الصناعة والحرف التقليدية	-,49565	,22276	,529	-1,4907	,4994
		البناء والأشغال العمومية	-,40000	,31623	,964	-1,7050	,9050
	الزراعة والصيد	مهن حرة	-,60952	,21843	,308	-1,6148	,3957
		خدمات	-,26875	,21916	,964	-1,2710	,7335
		تجارة	-,80000	,20000	,136	-1,8899	,2899
		أخرى	-,30000	,30000	,996	-1,4847	,8847
		الزراعة والصيد	,49565	,22276	,529	-,4994	1,4907
		البناء والأشغال العمومية	,09565	,26386	1,000	-1,1457	1,3370
	الصناعة	مهن حرة	-,11387	,13166	1,000	-,5367	,3089
	والحرف التقليدية	خدمات	,22690	,13288	,840	-,1960	,6498
		تجارة	-,30435	,09810	,093	-,6361	,0274
		أخرى	,19565	,24418	,999	-,8401	1,2314
		الزراعة والصيد	,40000	,31623	,964	-,9050	1,7050
		الصناعة والحرف التقليدية	-,09565	,26386	1,000	-1,3370	1,1457
	البناء والأشغال	مهن حرة	-,20952	,26021	,999	-1,4636	1,0445
	العمومية	خدمات	,13125	,26083	1,000	-1,1198	1,3823
		تجارة	-,40000	,24495	,817	-1,7348	,9348
		أخرى	,10000	,33166	1,000	-1,2238	1,4238
		الزراعة والصيد	,60952	,21843	,308	-,3957	1,6148
		الصناعة والحرف التقليدية	,11387	,13166	1,000	-,3089	,5367
		البناء والأشغال العمومية	,20952	,26021	,999	-1,0445	1,4636
	مهن حرة	خدمات	,34077	,12547	,165	-,0587	,7403
		تجارة	-,19048	,08781	,512	-,4907	,1097
		أخرى	,30952	,24023	,955	-,7314	1,3505
		الزراعة والصيد	,26875	,21916	,964	-,7335	1,2710
		الصناعة والحرف التقليدية	-,22690	,13288	,840	-,6498	,1960
		البناء والأشغال العمومية	-,13125	,26083	1,000	-1,3823	1,1198
	خدمات	مهن حرة	-,34077	,12547	,165	-,7403	,0587
		تجارة	-,53125*	,08963	,000	-,8249	-,2376
		أخرى	-,03125	,24090	1,000	-1,0704	1,0079
		الزراعة والصيد	,80000	,20000	,136	-,2899	1,8899
		الصناعة والحرف التقليدية	,30435	,09810	,093	-,0274	,6361
		البناء والأشغال العمومية	,40000	,24495	,817	-,9348	1,7348
	تجارة	مهن حرة	,19048	,08781	,512	-,1097	,4907
		خدمات	,53125*	,08963	,000	,2376	,8249
		أخرى	,50000	,22361	,535	-,5853	1,5853
		الزراعة والصيد	,30000	,30000	,996	-,8847	1,4847
		الصناعة والحرف التقليدية	-,19565	,24418	,999	-1,2314	,8401
		البناء والأشغال العمومية	-,10000	,33166	1,000	-1,4238	1,2238
	أخرى	مهن حرة	-,30952	,24023	,955	-1,3505	,7314

		خدمات	,03125	,24090	1,000	-1,0079	1,0704
		تجارة	-,50000	,22361	,535	-1,5853	,5853
		الصناعة والحرف التقليدية	-,45217	,22430	,635	-1,4444	,5400
		البناء والأشغال العمومية	-,40000	,31623	,964	-1,7050	,9050
	الزراعة والصيد	مهن حرة	-,65714	,21476	,243	-1,6731	,3588
		خدمات	-,51875	,21569	,455	-1,5309	,4934
		تجارة	-,13333	,38873	1,000	-2,4465	2,1798
		أخرى	-,80000	,20000	,136	-1,8899	,2899
		الزراعة والصيد	,45217	,22430	,635	-,5400	1,4444
		البناء والأشغال العمومية	,05217	,26516	1,000	-1,1852	1,2896
	الصناعة	مهن حرة	-,20497	,12819	,896	-,6176	,2076
	والحرف التقليدية	خدمات	-,06658	,12974	1,000	-,4812	,3480
		تجارة	,31884	,34846	,988	-2,5054	3,1431
		أخرى	-,34783*	,10154	,045	-,6913	-,0044
		الزراعة والصيد	,40000	,31623	,964	-,9050	1,7050
		الصناعة والحرف التقليدية	-,05217	,26516	1,000	-1,2896	1,1852
	البناء والأشغال	مهن حرة	-,25714	,25714	,991	-1,5234	1,0091
	العمومية	خدمات	-,11875	,25792	1,000	-1,3813	1,1438
		تجارة	,26667	,41366	1,000	-1,9438	2,4771
		أخرى	-,40000	,24495	,817	-1,7348	,9348
		الزراعة والصيد	,65714	,21476	,243	-,3588	1,6731
		الصناعة والحرف التقليدية	,20497	,12819	,896	-,2076	,6176
		البناء والأشغال العمومية	,25714	,25714	,991	-1,0091	1,5234
	مهن حرة	خدمات	,13839	,11244	,991	-,2196	,4964
	التسويق والمبيعات	تجارة	,52381	,34239	,839	-2,4596	3,5072
		أخرى	-,14286	,07825	,752	-,4104	,1247
		الزراعة والصيد	,51875	,21569	,455	-,4934	1,5309
		الصناعة والحرف التقليدية	,06658	,12974	1,000	-,3480	,4812
		البناء والأشغال العمومية	,11875	,25792	1,000	-1,1438	1,3813
	خدمات	مهن حرة	-,13839	,11244	,991	-,4964	,2196
		تجارة	,38542	,34298	,956	-2,5811	3,3519
		أخرى	-,28125*	,08075	,030	-,5458	-,0167
		الزراعة والصيد	,13333	,38873	1,000	-2,1798	2,4465
		الصناعة والحرف التقليدية	-,31884	,34846	,988	-3,1431	2,5054
		البناء والأشغال العمومية	-,26667	,41366	1,000	-2,4771	1,9438
	تجارة	مهن حرة	-,52381	,34239	,839	-3,5072	2,4596
		خدمات	-,38542	,34298	,956	-3,3519	2,5811
		أخرى	-,66667	,33333	,675	-3,9488	2,6155
		الزراعة والصيد	,80000	,20000	,136	-,2899	1,8899
		الصناعة والحرف التقليدية	,34783*	,10154	,045	,0044	,6913
		البناء والأشغال العمومية	,40000	,24495	,817	-,9348	1,7348
	أخرى	مهن حرة	,14286	,07825	,752	-,1247	,4104
		خدمات	,28125*	,08075	,030	,0167	,5458
		تجارة	,66667	,33333	,675	-2,6155	3,9488
		الصناعة والحرف التقليدية	-,00870	,26613	1,000	-1,2433	1,2259
		البناء والأشغال العمومية	-,40000	,24495	,817	-1,7348	,9348
	الزراعة والصيد	مهن حرة	,36190	,26281	,923	-,8831	1,6069
		خدمات	,27742	,25939	,985	-,9792	1,5340
		تجارة	-,40000	,24495	,817	-1,7348	,9348
		أخرى	,43333	,29627	,907	-,8089	1,6755
		الزراعة والصيد	,00870	,26613	1,000	-1,2259	1,2433
		البناء والأشغال العمومية	-,39130*	,10405	,021	-,7432	-,0394
	الصناعة	مهن حرة	,37060	,14106	,208	-,0823	,8235
	والحرف التقليدية	خدمات	,28612	,13458	,527	-,1437	,7159
		تجارة	-,39130*	,10405	,021	-,7432	-,0394
		أخرى	,44203	,19648	,492	-,3267	1,2107
		الزراعة والصيد	,40000	,24495	,817	-,9348	1,7348
		الصناعة والحرف التقليدية	,39130*	,10405	,021	,0394	,7432
	البناء والأشغال	مهن حرة	,76190*	,09524	,000	,4363	1,0875
	العمومية	خدمات	,67742*	,08535	,000	,3970	,9578
		تجارة	,00000	,00000	.	,0000	,0000
		أخرى	,83333*	,16667	,044	,0244	1,6422
		الزراعة والصيد	-,36190	,26281	,923	-1,6069	,8831
	العمليات اليومية	الصناعة والحرف التقليدية	-,37060	,14106	,208	-,8235	,0823
		البناء والأشغال العمومية	-,76190*	,09524	,000	-1,0875	-,4363
	مهن حرة	خدمات	-,08449	,12788	1,000	-,4933	,3243
		تجارة	-,76190*	,09524	,000	-1,0875	-,4363
		أخرى	,07143	,19196	1,000	-,6965	,8394
		الزراعة والصيد	-,27742	,25939	,985	-1,5340	,9792
		الصناعة والحرف التقليدية	-,28612	,13458	,527	-,7159	,1437
		البناء والأشغال العمومية	-,67742*	,08535	,000	-,9578	-,3970
	خدمات	مهن حرة	,08449	,12788	1,000	-,3243	,4933
		تجارة	-,67742*	,08535	,000	-,9578	-,3970
		أخرى	,15591	,18725	,999	-,6114	,9232
		الزراعة والصيد	,40000	,24495	,817	-,9348	1,7348
		الصناعة والحرف التقليدية	,39130*	,10405	,021	,0394	,7432
		البناء والأشغال العمومية	,00000	,00000	.	,0000	,0000
	تجارة	مهن حرة	,76190*	,09524	,000	,4363	1,0875
		خدمات	,67742*	,08535	,000	,3970	,9578

		أخرى	,83333*	,16667	,044	,0244	1,6422
		الزراعة والصيد	-,43333	,29627	,907	-1,6755	,8089
		الصناعة والحرف التقليدية	-,44203	,19648	,492	-1,2107	,3267
		البناء والأشغال العمومية	-,83333*	,16667	,044	-1,6422	-,0244
	أخرى	مهن حرة	-,07143	,19196	1,000	-,8394	,6965
		خدمات	-,15591	,18725	,999	-,9232	,6114
		تجارة	-,83333*	,16667	,044	-1,6422	-,0244
		الصناعة والحرف التقليدية	-,02609	,21571	1,000	-1,0388	,9866
		البناء والأشغال العمومية	,80000	,20000	,136	-,2899	1,8899
		مهن حرة	-,15238	,20559	,999	-1,2073	,9025
	الزراعة والصيد	خدمات	,05000	,21459	1,000	-,9658	1,0658
		تجارة	-,20000	,20000	,988	-1,2899	,8899
		أخرى	-,20000	,20000	,988	-1,2899	,8899
		الزراعة والصيد	,02609	,21571	1,000	-,9866	1,0388
		البناء والأشغال العمومية	,82609*	,08081	,000	,5528	1,0994
	الصناعة والحرف التقليدية	مهن حرة	-,12629	,09380	,974	-,4308	,1782
		خدمات	,07609	,11215	1,000	-,2804	,4326
		تجارة	-,17391	,08081	,521	-,4472	,0994
		أخرى	-,17391	,08081	,521	-,4472	,0994
		الزراعة والصيد	-,80000	,20000	,136	-1,8899	,2899
		الصناعة والحرف التقليدية	-,82609*	,08081	,000	-1,0994	-,5528
	البناء والأشغال العمومية	مهن حرة	-,95238*	,04762	,000	-1,1152	-,7896
		خدمات	-,75000*	,07777	,000	-1,0048	-,4952
		تجارة	-1,00000	,00000	.	-1,0000	-1,0000
		أخرى	-1,00000	,00000	.	-1,0000	-1,0000
		الزراعة والصيد	,15238	,20559	,999	-,9025	1,2073
		الصناعة والحرف التقليدية	,12629	,09380	,974	-,1782	,4308
	مهن حرة	البناء والأشغال العمومية	,95238*	,04762	,000	,7896	1,1152
الوظائف التقنية		خدمات	,20238	,09119	,454	-,0883	,4930
		تجارة	-,04762	,04762	,998	-,2104	,1152
		أخرى	-,04762	,04762	,998	-,2104	,1152
		الزراعة والصيد	-,05000	,21459	1,000	-1,0658	,9658
		الصناعة والحرف التقليدية	-,07609	,11215	1,000	-,4326	,2804
	خدمات	البناء والأشغال العمومية	,75000*	,07777	,000	,4952	1,0048
		مهن حرة	-,20238	,09119	,454	-,4930	,0883
		تجارة	-,25000	,07777	,058	-,5048	,0048
		أخرى	-,25000	,07777	,058	-,5048	,0048
		الزراعة والصيد	,20000	,20000	,988	-,8899	1,2899
		الصناعة والحرف التقليدية	,17391	,08081	,521	-,0994	,4472
	تجارة	البناء والأشغال العمومية	1,00000	,00000	.	1,0000	1,0000
		مهن حرة	,04762	,04762	,998	-,1152	,2104
		خدمات	,25000	,07777	,058	-,0048	,5048
		أخرى	,00000	,00000	.	,0000	,0000
		الزراعة والصيد	,20000	,20000	,988	-,8899	1,2899
		الصناعة والحرف التقليدية	,17391	,08081	,521	-,0994	,4472
	أخرى	البناء والأشغال العمومية	1,00000	,00000	.	1,0000	1,0000
		مهن حرة	,04762	,04762	,998	-,1152	,2104
		خدمات	,25000	,07777	,058	-,0048	,5048
		تجارة	,00000	,00000	.	,0000	,0000

*. La différence moyenne est significative au niveau 0.05.

ANOVA à 1 facteur **العلاقة بين الوظائف الممارسة والمستوى التعليمي للمقاولة**

		Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
التخطيط الاستراتيجي	Inter-groupes	,583	4	,146	,761	,553
	Intra-groupes	17,417	91	,191		
	Total	18,000	95			
المالية والمحاسبة	Inter-groupes	1,136	4	,284	1,174	,328
	Intra-groupes	22,020	91	,242		
	Total	23,156	95			
التسويق والمبيعات	Inter-groupes	,882	4	,221	1,037	,393
	Intra-groupes	19,357	91	,213		
	Total	20,240	95			
العمليات اليومية	Inter-groupes	,249	4	,062	,245	,912
	Intra-groupes	22,909	90	,255		
	Total	23,158	94			
الوظائف التقنية	Inter-groupes	,452	4	,113	,669	,615
	Intra-groupes	15,381	91	,169		
	Total	15,833	95			
وظيفة المدير العام	Inter-groupes	,868	4	,217	,879	,480
	Intra-groupes	22,466	91	,247		
	Total	23,333	95			
التخطيط العملي) التشغيلي(	Inter-groupes	1,370	4	,343	1,494	,211
	Intra-groupes	20,869	91	,229		
	Total	22,240	95			
الرقابـــة	Inter-groupes	1,070	4	,268	1,136	,345
	Intra-groupes	21,430	91	,235		
	Total	22,500	95			
تسيير الموارد البشرية	Inter-groupes	,427	4	,107	,603	,661
	Intra-groupes	15,931	90	,177		
	Total	16,358	94			
التدقيق الداخلي	Inter-groupes	,297	4	,074	,570	,685
	Intra-groupes	11,617	89	,131		
	Total	11,915	93			
البحث والتطوير	Inter-groupes	1,151	4	,288	1,193	,319
	Intra-groupes	20,969	87	,241		
	Total	22,120	91			

ملحق رقم : "6.3 " جداول توضيحية لاختبارات التباين الأحادي بين وظيفة المقاولة تبعا لقطاع النشاط، والمستوى التعليمي

ANOVA à 1 facteur **العلاقة بين وظيفة المقاولة والمستوى التعليمي**

		Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
رئيس مدير عام	Inter-groupes	1,216	5	,243	1,463	,209
	Intra-groupes	15,284	92	,166		
	Total	16,500	97			
المديرة العامة	Inter-groupes	1,116	5	,223	,903	,483
	Intra-groupes	22,731	92	,247		
	Total	23,847	97			
مسؤولة إدارية	Inter-groupes	,565	5	,113	,970	,440
	Intra-groupes	10,711	92	,116		
	Total	11,276	97			
مسؤولة مالية	Inter-groupes	,420	5	,084	,758	,583
	Intra-groupes	10,095	91	,111		
	Total	10,515	96			
مسؤولة تقنية	Inter-groupes	1,114	5	,223	2,605	,030
	Intra-groupes	7,866	92	,085		
	Total	8,980	97			
مسؤولة تجارية	Inter-groupes	,997	5	,199	1,768	,127
	Intra-groupes	10,261	91	,113		
	Total	11,258	96			
إدارية	Inter-groupes	,194	4	,049	,376	,825
	Intra-groupes	11,764	91	,129		
	Total	11,958	95			

Test d'homogénéité des variances

مسؤولة تقنية

Statistique de Levene	ddl1	ddl2	Signification
2,830	3	92	,043

العلاقة بين وظيفة المقاولة وقطاع النشاطANOVA à 1 facteur

		Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
رئيس مدير عام	Inter-groupes	2,366	6	,394	2,627	,022
	Intra-groupes	13,510	90	,150		
	Total	15,876	96			
المديرة العامة	Inter-groupes	1,653	6	,275	1,135	,349
	Intra-groupes	21,852	90	,243		
	Total	23,505	96			
مسؤولة إدارية	Inter-groupes	,554	6	,092	,777	,590
	Intra-groupes	10,703	90	,119		
	Total	11,258	96			
مسؤولة مالية	Inter-groupes	1,202	6	,200	2,088	,062
	Intra-groupes	8,538	89	,096		
	Total	9,740	95			
مسؤولة تقنية	Inter-groupes	1,089	6	,181	2,072	,064
	Intra-groupes	7,880	90	,088		
	Total	8,969	96			
مسؤولة تجارية	Inter-groupes	,777	6	,129	1,101	,368
	Intra-groupes	10,463	89	,118		
	Total	11,240	95			
إدارية	Inter-groupes	,775	6	,129	1,018	,419
	Intra-groupes	11,162	88	,127		
	Total	11,937	94			

Comparaisons multiples

Variable dépendante: رئيس مدير عام

Bonferroni

(I)قطاع النشاط	(J)قطاع النشاط	Différence de moyennes (I-J)	Erreur standard	Signification	Intervalle de confiance à 95%	
					Borne inférieure	Borne supérieure
الزراعة والصيد	الصناعة والحرف التقليدية	-,19167	,19047	1,000	-,7872	,4039
	البناء والأشغال العمومية	,40000	,24504	1,000	-,3662	1,1662
	مهن حرة	-,30476	,19280	1,000	-,9076	,2981
	خدمات	-,24848	,18593	1,000	-,8298	,3329
	تجارة	-,06667	,28295	1,000	-,9514	,8180
	أخرى	-,23333	,23461	1,000	-,9669	,5002
الصناعة والحرف التقليدية	الزراعة والصيد	,19167	,19047	1,000	-,4039	,7872
	البناء والأشغال العمومية	,59167	,19047	,053	-,0039	1,1872
	مهن حرة	-,11310	,11577	1,000	-,4751	,2489
	خدمات	-,05682	,10394	1,000	-,3818	,2682
	تجارة	,12500	,23726	1,000	-,6168	,8668
	أخرى	-,04167	,17684	1,000	-,5946	,5113
البناء والأشغال العمومية	الزراعة والصيد	-,40000	,24504	1,000	-1,1662	,3662
	الصناعة والحرف التقليدية	-,59167	,19047	,053	-1,1872	,0039
	مهن حرة	-,70476*	,19280	,009	-1,3076	-,1019
	خدمات	-,64848*	,18593	,016	-1,2298	-,0671
	تجارة	-,46667	,28295	1,000	-1,3514	,4180
	أخرى	-,63333	,23461	,174	-1,3669	,1002
مهن حرة	الزراعة والصيد	,30476	,19280	1,000	-,2981	,9076
	الصناعة والحرف التقليدية	,11310	,11577	1,000	-,2489	,4751
	البناء والأشغال العمومية	,70476*	,19280	,009	,1019	1,3076
	خدمات	,05628	,10815	1,000	-,2819	,3944
	تجارة	,23810	,23914	1,000	-,5096	,9858
	أخرى	,07143	,17935	1,000	-,4894	,6322
خدمات	الزراعة والصيد	,24848	,18593	1,000	-,3329	,8298
	الصناعة والحرف التقليدية	,05682	,10394	1,000	-,2682	,3818
	البناء والأشغال العمومية	,64848*	,18593	,016	,0671	1,2298
	مهن حرة	-,05628	,10815	1,000	-,3944	,2819
	تجارة	,18182	,23364	1,000	-,5487	,9123
	أخرى	,01515	,17195	1,000	-,5225	,5528
تجارة	الزراعة والصيد	,06667	,28295	1,000	-,8180	,9514
	الصناعة والحرف التقليدية	-,12500	,23726	1,000	-,8668	,6168
	البناء والأشغال العمومية	,46667	,28295	1,000	-,4180	1,3514
	مهن حرة	-,23810	,23914	1,000	-,9858	,5096
	خدمات	-,18182	,23364	1,000	-,9123	,5487
	أخرى	-,16667	,27397	1,000	-1,0233	,6899
أخرى	الزراعة والصيد	,23333	,23461	1,000	-,5002	,9669
	الصناعة والحرف التقليدية	,04167	,17684	1,000	-,5113	,5946
	البناء والأشغال العمومية	,63333	,23461	,174	-,1002	1,3669
	مهن حرة	-,07143	,17935	1,000	-,6322	,4894
	خدمات	-,01515	,17195	1,000	-,5528	,5225
	تجارة	,16667	,27397	1,000	-,6899	1,0233

*. La différence moyenne est significative au niveau 0.05.

ملحق رقم : "7.3 " جداول توضيحية لاختبارات التباين الأحادي بين استعمال الإعلام الآلي في التسيير تبعا لمستوى التعليمي للمقاولة، وضعية المؤسسة،

العلاقة بين استعمال الاعلام الآلي والمستوى التعليمي للمقاولة ANOVA à 1 facteur

		Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
أستعمل الإعلام الآلي في المحاسبة	Inter-groupes	1,054	5	,211	,827	,533
	Intra-groupes	23,436	92	,255		
	Total	24,490	97			
الاتصال الداخلي(Intranet)	Inter-groupes	,409	5	,082	,341	,887
	Intra-groupes	22,091	92	,240		
	Total	22,500	97			
معاينة مواقع الانترنت	Inter-groupes	1,312	5	,262	1,263	,287
	Intra-groupes	19,107	92	,208		
	Total	20,418	97			
تسيير العملاء	Inter-groupes	,627	5	,125	,955	,450
	Intra-groupes	12,078	92	,131		
	Total	12,704	97			
تسيير الموارد البشرية	Inter-groupes	,225	5	,045	,214	,956
	Intra-groupes	19,336	92	,210		
	Total	19,561	97			
تسيير الانتاج	Inter-groupes	,517	5	,103	,469	,799
	Intra-groupes	20,299	92	,221		
	Total	20,816	97			
الاستعمال الشخصي	Inter-groupes	2,207	5	,441	3,428	,007
	Intra-groupes	11,844	92	,129		
	Total	14,051	97			
أخرى: نرجو التحديد	Inter-groupes	,230	3	,077	,414	,746
	Intra-groupes	2,970	16	,186		
	Total	3,200	19			

العلاقة بين استعمال الاعلام الآلي ووضعية المؤسسةANOVA à 1 facteur

		Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
أستعمل الإعلام الآلي في المحاسبة	Inter-groupes	2,091	5	,418	1,720	,138
	Intra-groupes	22,135	91	,243		
	Total	24,227	96			
الاتصال الداخلي(Intranet)	Inter-groupes	,321	5	,064	,262	,933
	Intra-groupes	22,318	91	,245		
	Total	22,639	96			
معاينة مواقع الانترنت	Inter-groupes	1,113	5	,223	1,103	,365
	Intra-groupes	18,371	91	,202		
	Total	19,485	96			
تسيير العملاء	Inter-groupes	,131	5	,026	,191	,965
	Intra-groupes	12,549	91	,138		
	Total	12,680	96			
تسيير الموارد البشرية	Inter-groupes	,444	5	,089	,434	,823
	Intra-groupes	18,587	91	,204		
	Total	19,031	96			
تسيير الانتاج	Inter-groupes	,680	5	,136	,606	,695
	Intra-groupes	20,413	91	,224		
	Total	21,093	96			
الاستعمال الشخصي	Inter-groupes	1,862	5	,372	2,788	,022
	Intra-groupes	12,158	91	,134		
	Total	14,021	96			
أخرى)نرجو التحديد..... (	Inter-groupes	,267	5	,053	,255	,930
	Intra-groupes	2,933	14	,210		
	Total	3,200	19			

Test d'homogénéité des variances

الاستعمال الشخصي

Statistique de Levene	ddl1	ddl2	Signification
12,546	4	91	,000

ملحق رقم : "8.3 " جداول توضيحية لاختبارات التباين الأحادي بين وضعية المؤسسة الحالية وتوجود تشجيع من المحيط المهني، تحديد الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة ، امتلاك مقومات النجاح

العلاقة بين وضعية المؤسسة ودرجة تشجيع المحيط المهني **ANOVA à 1 facteur**

		Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
العملاء	Inter-groupes	107,267	5	21,453	1,243	,296
	Intra-groupes	1535,638	89	17,254		
	Total	1642,905	94			
الموردون(Fournisseurs)	Inter-groupes	1,178	5	,236	,784	,565
	Intra-groupes	21,342	71	,301		
	Total	22,519	76			
البنك	Inter-groupes	2,776	4	,694	,785	,540
	Intra-groupes	46,828	53	,884		
	Total	49,603	57			
السلطات) مصلحة الضرائب، الخ(	Inter-groupes	4,741	4	1,185	1,337	,265
	Intra-groupes	58,498	66	,886		
	Total	63,239	70			
العمال	Inter-groupes	1,370	4	,343	,964	,431
	Intra-groupes	31,275	88	,355		
	Total	32,645	92			
AVIS.GENERAL	Inter-groupes	8,709	5	1,742	2,049	,079
	Intra-groupes	77,354	91	,850		
	Total	86,063	96			

ANOVA à 1 facteur

		Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
نمو رقم الأعمال والأرباح	Inter-groupes	,871	4	,218	1,460	,221
	Intra-groupes	12,987	87	,149		
	Total	13,859	91			
زيادة عدد العمال	Inter-groupes	2,369	4	,592	2,496	,048
	Intra-groupes	20,879	88	,237		
	Total	23,247	92			
تنويع عرض المؤسسة من المنتجات و/أو الخدمات	Inter-groupes	,477	4	,119	,491	,742
	Intra-groupes	20,907	86	,243		
	Total	21,385	90			
زيادة الاستثمار في البحث والتطوير	Inter-groupes	1,171	4	,293	1,213	,311
	Intra-groupes	20,268	84	,241		
	Total	21,438	88			
زيادة الاستثمار في التجهيزات	Inter-groupes	,439	4	,110	,358	,838
	Intra-groupes	26,017	85	,306		
	Total	26,456	89			
الوصول إلى الأسواق الدولية	Inter-groupes	,135	4	,034	,133	,970
	Intra-groupes	21,393	84	,255		
	Total	21,528	88			
فتح رأس المال للمساهمة	Inter-groupes	1,405	4	,351	1,442	,228
	Intra-groupes	19,974	82	,244		
	Total	21,379	86			
الحفاظ على استقرار حالة المؤسسة	Inter-groupes	3,167	4	,792	3,324	,014
	Intra-groupes	18,345	77	,238		
	Total	21,512	81			

Test d'homogénéité des variances

	Statistique de Levene	ddl1	ddl2	Signification
زيادة عدد العمال	2,900	4	88	,026
الحفاظ على استقرار حالة المؤسسة	7,875	4	77	,000

Comparaisons multiples

T3 de Dunnett

Variable dépendante	(I)وضعية المؤسسة حاليا	(J)وضعية المؤسسة حاليا	Différence de moyennes (I-J)	Erreur standard	Signification	Intervalle de confiance à 95%	
						Borne inférieure	Borne supérieure
زيادة عدد العمال	جيدة جدا	رابحة	-,21298	,14170	,755	-,6326	,2067
		مرضية	-,43137*	,13751	,033	-,8397	-,0230
		مستقرة	-,30317	,17876	,619	-,8512	,2449
		حرجة	-,51471	,27156	,551	-1,7965	,7670
	رابحة	جيدة جدا	,21298	,14170	,755	-,2067	,6326
		مرضية	-,21839	,12844	,611	-,5917	,1549
		مستقرة	-,09019	,17188	1,000	-,6188	,4384
		حرجة	-,30172	,26708	,905	-1,6068	1,0034
	مرضية	جيدة جدا	,43137*	,13751	,033	,0230	,8397
		رابحة	,21839	,12844	,611	-,1549	,5917
		مستقرة	,12821	,16844	,996	-,3929	,6493
		حرجة	-,08333	,26488	1,000	-1,4024	1,2358
	مستقرة	جيدة جدا	,30317	,17876	,619	-,2449	,8512
		رابحة	,09019	,17188	1,000	-,4384	,6188
		مرضية	-,12821	,16844	,996	-,6493	,3929
		حرجة	-,21154	,28846	,992	-1,4369	1,0138
	حرجة	جيدة جدا	,51471	,27156	,551	-,7670	1,7965
		رابحة	,30172	,26708	,905	-1,0034	1,6068
		مرضية	,08333	,26488	1,000	-1,2358	1,4024
		مستقرة	,21154	,28846	,992	-1,0138	1,4369
الحفاظ على استقرار حالة المؤسسة	جيدة جدا	رابحة	-,06250	,16250	1,000	-,5489	,4239
		مرضية	,28935	,15527	,496	-,1787	,7574
		مستقرة	-,06250	,21020	1,000	-,7214	,5964
		حرجة	-,56250*	,12809	,005	-,9759	-,1491
	رابحة	جيدة جدا	,06250	,16250	1,000	-,4239	,5489
		مرضية	,35185	,13305	,101	-,0368	,7405
		مستقرة	,00000	,19437	1,000	-,6222	,6222
		حرجة	-,50000*	,10000	,000	-,8048	-,1952
	مرضية	جيدة جدا	-,28935	,15527	,496	-,7574	,1787
		رابحة	-,35185	,13305	,101	-,7405	,0368
		مستقرة	-,35185	,18836	,510	-,9640	,2603
		حرجة	-,85185*	,08777	,000	-1,1185	-,5852
	مستقرة	جيدة جدا	,06250	,21020	1,000	-,5964	,7214
		رابحة	,00000	,19437	1,000	-,6222	,6222
		مرضية	,35185	,18836	,510	-,2603	,9640
		حرجة	-,50000	,16667	,114	-1,0919	,0919
	حرجة	جيدة جدا	,56250*	,12809	,005	,1491	,9759
		رابحة	,50000*	,10000	,000	,1952	,8048
		مرضية	,85185*	,08777	,000	,5852	1,1185
		مستقرة	,50000	,16667	,114	-,0919	1,0919

*. La différence moyenne est significative au niveau 0.05.

ANOVA à 1 facteur

		Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
المقاولاتية بالروح التحلي	Inter-groupes	,547	5	,109	,212	,957
	Intra-groupes	44,442	86	,517		
	Total	44,989	91			
المؤسسة قيادة حسن	Inter-groupes	,271	5	,054	,197	,963
	Intra-groupes	24,688	90	,274		
	Total	24,958	95			
الأموال رؤوس امتلاك	Inter-groupes	,899	5	,180	,258	,935
	Intra-groupes	60,671	87	,697		
	Total	61,570	92			
المؤسسة في معارفك في الثقة	Inter-groupes	,793	5	,159	,341	,886
	Intra-groupes	40,390	87	,464		
	Total	41,183	92			
متفهم زوجك يكون أن	Inter-groupes	1,664	5	,333	,288	,918
	Intra-groupes	91,348	79	1,156		
	Total	93,012	84			
المهمين الأشخاص مع قوية علاقات امتلاك	Inter-groupes	5,922	5	1,184	1,428	,223
	Intra-groupes	70,517	85	,830		
	Total	76,440	90			
قوية بشخصية التحلي	Inter-groupes	,440	5	,088	,300	,911
	Intra-groupes	26,086	89	,293		
	Total	26,526	94			
أهدافهم تحديد على الأفراد مساعدة	Inter-groupes	1,925	5	,385	,629	,678
	Intra-groupes	50,155	82	,612		
	Total	52,080	87			
الأعمال محيط في قوية علاقات امتلاك	Inter-groupes	6,306	5	1,261	3,186	,011
	Intra-groupes	33,650	85	,396		
	Total	39,956	90			
العائلة طرف من الدعم	Inter-groupes	2,134	5	,427	,690	,632
	Intra-groupes	51,966	84	,619		
	Total	54,100	89			
جامعية شهادة على متحصلة تكوني أن	Inter-groupes	4,994	5	,999	,992	,428
	Intra-groupes	85,578	85	1,007		
	Total	90,571	90			
REUSSITE	Inter-groupes	,801	5	,160	1,047	,395
	Intra-groupes	13,926	91	,153		
	Total	14,728	96			